

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK  
LİSANS PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE  
ÖĞRETMENLERİN İYİ OLUŞLARININ, İŞ  
YERİNDEKİ STRES KAYNAKLARINA,  
ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNE VE YAŞAM  
STİLLERİNE GÖRE YORDANMASI**

**MERVE EMRE  
16736008**

**TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN**

**İSTANBUL  
2019**

**T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK  
LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE  
ÖĞRETMENLERİN İYİ OLUŞLARININ, İŞ  
YERİNDEKİ STRES KAYNAKLARINA,  
ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNE VE YAŞAM  
STİLLERİNE GÖRE YORDANMASI**

**MERVE EMRE**

**16736008**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN**

**İSTANBUL**

**2019**

T.C.  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK  
ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK YÜKSEK  
LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE  
ÖĞRETMENLERİN İYİ OLUŞLARININ, İŞ  
YERİNDEKİ STRES KAYNAKLARINA,  
ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTELERİNE VE YAŞAM  
STİLLERİNE GÖRE YORDANMASI

MERVE EMRE

16736008

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih: 24.06.2019

Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad

Tez Danışmanı

: Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN

Jüri Üyeleri

: Prof. Dr. ALİ ERYILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi CENGİZ POYRAZ

İmza

İSTANBUL  
HAZİRAN 2019

## ÖZ

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE ÖĞRETMENLERİN İYİ  
OLUŞLARININ, İŞ YERİNDEKİ STRES KAYNAKLARINA, ÇALIŞMA  
YAŞAMI KALİTELERİNE VE YAŞAM STİLLERİNE GÖRE  
YORDANMASI  
Merve EMRE  
Haziran, 2019**

Araştırmada, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırma, betimsel ve nedensel bir çalışmadır.

Araştırmanın çalışma grubunu 87 psikolojik danışman ve 463 öğretmen olmak üzere toplam 550 kişi oluşturmuştur. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için, “PERMA İyi Oluş Ölçeği”, “Stres Kaynakları Ölçeği”, “Yaşam Stilleri Envanteri”, “Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS21 Paket Programı’ndan yararlanılmıştır.

Araştırmada, öncelikle iş yerindeki stres kaynakları, yaşam stilleri, çalışanlar için yaşam kalitesi ve iyi oluş için yüzdelik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %48.9’unun iş yerindeki stres kaynakları düşükken-azken; %51.1’inde stres kaynakları yüksek-fazla bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları çalışma yaşamı kalitesi için; %48.6’sında mesleki doyum düşükken; %51.4’ünde mesleki doyum yüksek bulunmuştur. %44.2’sinde mesleki tükenmişlik düşükken; %55.8’inde mesleki tükenmişlik yüksek bulunmuştur. %49.8’inde empati yorgunluğu düşükken; %50.2’sinde empati yorgunluğu yüksek bulunmuştur.

Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları yaşam stilleri için %51.7'sinde kontrol stili düşükken; %48.3'ünde kontrol stili yüksek bulunmuştur. %51.7'sinde benlik saygısı düşükken; %48.3'ünün benlik saygısı yüksek bulunmuştur. %37.7'sinin memnuniyet stili düşükken; %62.3'ünün memnuniyet stili yüksek bulunmuştur. %29.9'unun mükemmeliyetçilik stili düşükken; %70.1'inin mükemmeliyetçilik stili yüksek bulunmuştur. %52.1'inin beklenti stili düşükken; %47.9'unun beklenti stili yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %49.4'ünün iyi oluş düzeyi düşükken; %50.6'sında iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur

Araştırmanın sonucunda, iş yerindeki stres kaynaklarına sahip olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, stres kaynakları fazla olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mesleki doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, mesleki doyumunu düşük olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinden mesleki tükenmişlik değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mesleki tükenmişliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, mesleki tükenmişliği yüksek olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinden eş duyum yorgunluğu değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Eş duyum yorgunluğu düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, eş duyum yorgunluğu yüksek olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, yaşam stillerinden kontrolcü stilin ve beklenti stilinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik stilinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir

yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mükemmeliyetçiliği yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, mükemmeliyetçiliği düşük olanlarıkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stillerinden benlik saygısı stiline, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, benlik saygısı düşük olanlarıkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stillerinden memnuniyet stiline, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Memnuniyeti yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması, memnuniyeti düşük olanlarıkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması, öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Ayrıca, araştırmanın sonucunda, cinsiyet değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Araştırmanın bulguları, ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İyi Oluş, İş Yerindeki Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kalitesi, Yaşam Stilleri, Psikolojik Danışman, Öğretmen

## **ABSTRACT**

### **PREDICTION OF THE WELL-BEING OF PSYCHOLOGICAL COUNSELORS AND TEACHERS ACCORDING TO THEIR SOURCES OF STRESS AT WORKPLACE, PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE AND LIFE STYLES**

**Merve EMRE**

**June, 2019**

This study analyzes whether the sources of stress at workplace, professional quality of life, life styles, being a psychological counsellor or a teacher and gender significantly predict the well-being of psychological counselors and teachers. This is a descriptive and causal study.

The study group consists of 550 people, 87 of which are psychological counselors and 463 teachers. "PERMA Well-being Scale", "Sources of Stress Scale", "Life Styles Inventory (LSI)", "Professional Quality of Life" and a "Personal Information Form" were employed to obtain the required study data. Data analysis is based on the Software Package SPSS21.

First, the percentage values of sources of stress at workplace, life styles, professional quality of life and well-being were calculated for the study. Linear Regression analysis was performed to identify whether the sources of stress at workplace, life styles, professional quality of life, being a psychological counsellor or a teacher and gender significantly predict the well-being of psychological counselors and teachers.

The results revealed that 48.9% of psychological counselors and teachers have low-level sources of stress at workplace, while 51.1% of them have high-more sources of stress at workplace. The results of the study demonstrated that as for professional quality of life of psychological counselors and teachers, 48.6% of them have low levels of job satisfaction, while 51.4% of them have high levels of job satisfaction. 44.2% of them have low levels of occupational burnout, while 55.8% of them high levels of occupational burnout. 49.8% of them exhibit low levels of empathy fatigue, while 50.2% of them have high levels of empathy fatigue.

For the life styles of psychological counselors and teachers, 51.7% of them were found to have low levels of control styles, while 48.3% of them have high levels of control styles. 51.7% of them were found to possess low self-esteem, while 48.3% of them have high self-esteem. 37.7% of them display low levels of satisfaction style, while 62.3% of them have high levels of satisfaction style. 29.9% of them were found to have low levels of perfectionism style, while 70.1% of them have high levels of perfectionism style. 52.1% of them have low levels of expectation style, while 47.9% of them have high levels of expectation style.

According to the results of the study, it was revealed that 49.4% of psychological counselors and teachers have a low level of well-being, while 50.6% of them were found to have a high level of well-being.

The results of the study showed that the variable of having sources of stress at workplace is a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. It was found that psychological counselors and teachers with less sources of stress have significantly higher mean scores of well-being than those with more sources of stress.

According to the results of the study, as part of the professional quality of life, job satisfaction variable was found to be a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of the well-being of psychological counselors and teachers with high levels of job satisfaction were found to be significantly higher than those with low levels of job satisfaction. As part of the professional quality of life, occupational burnout variable was found to be a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of the well-being of psychological counselors and teachers with low levels of occupational burnout were found to be significantly higher than those with high levels of occupational burnout. As part of the professional quality of life, compassion fatigue variable was found to be a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of the well-being of psychological counselors and teachers with low levels of compassion fatigue were found to be significantly higher than those with high levels of compassion fatigue.

The results of the study demonstrated that of all the life styles, controlling and expectation styles are not significant predictors of the well-being levels of psychological counselors and teachers. Among all the life styles, perfectionism style was found to be a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of the well-being of psychological counselors and teachers with high levels of perfectionism were found to be significantly higher than those with low levels of perfectionism. Of all the life styles, self-esteem style was found to be a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of the well-being of psychological counselors and teachers with high levels of self-esteem were found to be significantly higher than those with low levels of self-esteem. Among all the life styles, satisfaction style was found to be a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of the well-being of psychological counselors and teachers with high levels of satisfaction were found to be significantly higher than those with low levels of satisfaction.

The results of the study showed that the variable of being a psychological counselor or a teacher is a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores of well-being of psychological counselors were found to be significantly lower than the mean scores of well-being of teachers. Moreover, the results of the study revealed that the gender variable is not a significant predictor of the well-being levels of psychological counselors and teachers.

The study results are discussed in the light of the literature and certain suggestions are made.

**Keywords:** Well-being, Sources of Stress at Workplace, Professional Quality of Life, Life Styles, Psychological Counselor, Teacher

## ÖN SÖZ

Yıldız Teknik Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde yüksek lisans eğitimi alma ve çok değerli alan hocalarının bilgilerinden faydalanma imkânını bulduğum için kendimi çok şanslı ve mutlu hissediyorum.

Öncelikle her zaman bilgisiyle yol gösteren, araştırma sürecinde de desteğini ve katkısını esirgemeyen, sabırla yardım eden sevgili hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans Tez Jürimde görev alarak, değerli geri bildirimleri ile tezime katkıda bulunan Prof. Dr. Ali ERYILMAZ'a ve Dr. Öğretim Üyesi Cengiz POYRAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde bana güvenen, inanan ve destek olan canım aileme teşekkürü borç bilirim.

Veri toplama sürecinde uygulama yaptığım rehberlik araştırma merkezlerinde ve okullarda görev yapan tüm psikolojik danışmanlara ve öğretmenlere araştırmama katıldıkları için teşekkür ederim.

İstanbul, Haziran, 2019

Merve EMRE

## İÇİNDEKİLER

|                                                                              |             |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ÖZ.....</b>                                                               | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                        | <b>vi</b>   |
| <b>ÖN SÖZ.....</b>                                                           | <b>ix</b>   |
| <b>İÇİNDEKİLER .....</b>                                                     | <b>x</b>    |
| <b>TABLOLAR LİSTESİ.....</b>                                                 | <b>xv</b>   |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ.....</b>                                                 | <b>xvi</b>  |
| <b>KISALTMALAR .....</b>                                                     | <b>xvii</b> |
| <b>1. GİRİŞ .....</b>                                                        | <b>1</b>    |
| 1.1. Problem .....                                                           | 10          |
| 1.2. Alt Problemler.....                                                     | 11          |
| 1.3. Sayıtlılar .....                                                        | 11          |
| 1.4. Sınırlılıklar .....                                                     | 11          |
| 1.5. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi .....                                   | 12          |
| 1.6. Tanımlar .....                                                          | 13          |
| <b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>                       | <b>14</b>   |
| 2.1. İyi Oluş Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....          | 14          |
| 2.1.1. Pozitif Psikoloji.....                                                | 14          |
| 2.1.2. İyi Oluş.....                                                         | 15          |
| 2.1.2.1. Öznel İyi Oluş .....                                                | 16          |
| 2.1.2.2. Psikolojik İyi Oluş .....                                           | 18          |
| 2.1.3. Otantik Mutluluk Teorisi.....                                         | 20          |
| 2.1.4. Otantik Mutluluk Teorisinden Beş Boyutlu İyi Oluş Modeline Geçiş .... | 20          |
| 2.1.5. Beş Boyutlu İyi Oluş.....                                             | 21          |
| 2.1.5.1. Olumlu Duygular .....                                               | 22          |
| 2.1.5.2. Bağlanma/Akış .....                                                 | 23          |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.5.3. Olumlu İlişkiler .....                                                    | 23 |
| 2.1.5.4. Anlam.....                                                                | 24 |
| 2.1.5.5. Başarı .....                                                              | 24 |
| 2.1.6. İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....                              | 25 |
| 2.2. Stres Kaynakları Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar .....       | 28 |
| 2.2.1. Stres Kavramı ve Tarihçesi .....                                            | 28 |
| 2.2.2. Stres - Verimlilik İlişkisi.....                                            | 30 |
| 2.2.3. Stres Belirtileri .....                                                     | 31 |
| 2.2.3.1. Fizyolojik Stres Belirtileri.....                                         | 32 |
| 2.2.3.2. Psikolojik Stres Belirtileri .....                                        | 32 |
| 2.2.3.3. Davranışsal Stres Belirtileri .....                                       | 33 |
| 2.2.4. Stres Kaynakları .....                                                      | 33 |
| 2.2.4.1. Bireysel Stres Kaynakları.....                                            | 34 |
| 2.2.4.2. Çevresel Stres Kaynakları .....                                           | 36 |
| 2.2.4.3. İş Yaşamında Karşılaşılan Stres Kaynakları .....                          | 36 |
| 2.2.5. Stres ve Stres Kaynakları ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....              | 40 |
| 2.3. Çalışma Yaşamı Kalitesi Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar..... | 42 |
| 2.3.1. Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri.....                                         | 43 |
| 2.3.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi .....                                               | 44 |
| 2.3.3. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları.....                                   | 47 |
| 2.3.3.1. Yeterli ve Adil Ücret.....                                                | 47 |
| 2.3.3.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....                                | 47 |
| 2.3.3.3. İnsan Kapasitesinin Geliştirilmesi Fırsatları .....                       | 47 |
| 2.3.3.4. Örgüt İçinde Sosyal Bütünleşme.....                                       | 48 |
| 2.3.3.5. Organizasyonda Yasal Haklar .....                                         | 48 |
| 2.3.3.6. İş ve Toplam Yaşam Alanı.....                                             | 48 |

|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.3.7. İş Yaşamının Sosyal İlişkisi .....                                  | 48        |
| 2.3.3.8. Sürekli Gelişim ve Güvenlik İçin Geleceğe Yönelik Fırsatlar .....   | 49        |
| 2.3.4. Çalışma Yaşamı Kalitesiyle İlgili Yapılan Araştırmalar .....          | 49        |
| 2.4. Yaşam Stilleri Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar .....   | 51        |
| 2.4.1. Yaşam Stili Kavramı ve Bireysel Psikolojide Yaşam Stilinin Yeri ..... | 51        |
| 2.4.2. İnsancıl Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri .....                      | 54        |
| 2.4.3. Varoluşçu Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri .....                     | 55        |
| 2.4.4. Akılcı Duygusal Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri .....               | 56        |
| 2.4.5. Bilişsel Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri .....                      | 57        |
| 2.4.6. Transaksiyonel Analiz Açısından Yaşam Stilleri .....                  | 57        |
| 2.4.7. Gerçeklik Terapisi Açısından Yaşam Stilleri .....                     | 58        |
| 2.4.8. Yaşam Stilleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....                  | 59        |
| <b>3. YÖNTEM .....</b>                                                       | <b>61</b> |
| 3.1. Evren ve Örneklem .....                                                 | 61        |
| 3.2. Veri Toplama Araçları .....                                             | 63        |
| 3.2.1. Perma Ölçeği .....                                                    | 64        |
| 3.2.1.1. Perma Ölçeğinin Puanlaması .....                                    | 64        |
| 3.2.1.2. Perma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliği .....                     | 65        |
| 3.2.2. Stres Kaynakları Ölçeği (SKÖ) .....                                   | 65        |
| 3.2.2.1. Stres Kaynakları Ölçeğinin Puanlaması .....                         | 65        |
| 3.2.2.2. Stres Kaynakları Ölçeğinin Geçerliliği .....                        | 66        |
| 3.2.2.3. Stres Kaynakları Ölçeğinin Güvenirliği .....                        | 66        |
| 3.2.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği .....                           | 66        |
| 3.2.3.1. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Puanlaması .....           | 66        |
| 3.2.3.2. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği .. | 67        |
| 3.2.4. Yaşam Stilleri Envanteri .....                                        | 67        |

|                                                                                                                                                                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2.4.1. Yaşam Stilleri Envanterinin Puanlaması.....                                                                                                                                                      | 67        |
| 3.2.4.2. Yaşam Stilleri Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliği .....                                                                                                                                        | 68        |
| 3.2.5. Kişisel Bilgi Formu .....                                                                                                                                                                          | 69        |
| 3.3. İşlem Yolu .....                                                                                                                                                                                     | 69        |
| 3.4. Verilerin Analizi.....                                                                                                                                                                               | 70        |
| <b>4. BULGULAR.....</b>                                                                                                                                                                                   | <b>72</b> |
| 4.1. Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İş Yerindeki Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kaliteleri, Yaşam Stilleri ve İyi Oluş Yüzdeliklerine İlişkin Bulgular.....                                  | 73        |
| 4.2. İş Yerindeki Stres Kaynaklarının, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular .....                                                                  | 75        |
| 4.3. Çalışma Yaşamı Kalitesinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik Ve Eş Duyum Yorgunluğu), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular .....                    | 76        |
| 4.4. Yaşam Stillерinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı, Memnuniyet), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular .....              | 78        |
| 4.5. Psikolojik Danışman ya da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular .....                                                        | 81        |
| 4.6. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular .....                                                                                         | 82        |
| <b>5. TARTIŞMA VE YORUM.....</b>                                                                                                                                                                          | <b>84</b> |
| 5.1. Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İş Yerindeki Stres Kaynakları, Yaşam Stilleri, Çalışma Yaşamı Kaliteleri ve İyi Oluş Yüzdeliklerine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu .....            | 84        |
| 5.2. İş Yerindeki Stres Kaynaklarının, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu .....                                             | 89        |
| 5.3. Çalışma Yaşamı Kalitesinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik Ve Eş Duyum Yorgunluğu) Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu..... | 90        |

|                                                                                                                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.4. Yaşam Stillerinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı, Memnuniyet), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu..... | 93         |
| 5.5. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....                                                                            | 97         |
| 5.6. Psikolojik Danışman ya da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu .....                                          | 98         |
| <b>6. YARGI VE ÖNERİLER .....</b>                                                                                                                                                                                | <b>100</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                                                                                                                            | <b>104</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                                                                                                                | <b>127</b> |
| <b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>                                                                                                                                                                                            | <b>142</b> |

## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1:</b> Hedonik ve Ödomanik İyi Oluş .....                                                                                                                                                                                     | 16 |
| <b>Tablo 2:</b> Öznel İyi Oluşun Boyutları.....                                                                                                                                                                                        | 17 |
| <b>Tablo 3:</b> A ve B Tipi Kişilik Özellikleri .....                                                                                                                                                                                  | 34 |
| <b>Tablo 4:</b> Yaşam Kalitesinin Göstergeleri .....                                                                                                                                                                                   | 44 |
| <b>Tablo 5:</b> Örneklem Grubundaki Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin<br>Okullara Göre Dağılımı .....                                                                                                                          | 62 |
| <b>Tablo 6:</b> Psikolojik Danışman ve Öğretmenlerin.....                                                                                                                                                                              | 63 |
| <b>Tablo 7:</b> Perma Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği Skewness ve Kurtosis Değerleri .....                                                                                                                                                 | 72 |
| <b>Tablo 8:</b> Değişkenler ve Perma İyi Oluş Ölçeği Durbin-Watson Testi.....                                                                                                                                                          | 73 |
| <b>Tablo 9:</b> İş Yerindeki Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kaliteleri, Yaşam Stilleri<br>ve İyi Oluş Yüzdelik Değerleri .....                                                                                                       | 74 |
| <b>Tablo 10:</b> İş Yerindeki Stres Kaynaklarının Psikolojik Danışmanların ve<br>Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin.....                                                                                           | 75 |
| <b>Tablo 11:</b> Çalışma Yaşamı Kalitelerinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik ve Eş<br>Duyum Yorgunluğu), Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş<br>Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları ..    | 76 |
| <b>Tablo 12:</b> Yaşam Stillerinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı,<br>Memnuniyet) Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş<br>Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları .. | 78 |
| <b>Tablo 13:</b> Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların<br>ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal<br>Regresyon Analizi Sonuçları .....                                       | 82 |
| <b>Tablo 14:</b> Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş<br>Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları ..                                                                              | 83 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| <b>Şekil 1:</b> Psikolojik İyi Oluşun Boyutları..... | 18 |
| <b>Şekil 2:</b> Beş Boyutlu İyi Oluş .....           | 21 |
| <b>Şekil 3:</b> Uyarılma – Performans İlişkisi ..... | 31 |
| <b>Şekil 4:</b> İş Yaşam Kalitesi Yapısı .....       | 46 |

## **KISALTMALAR**

|              |                                               |
|--------------|-----------------------------------------------|
| <b>PERMA</b> | : Beş Boyutlu İyi Oluş                        |
| <b>RAM</b>   | : Rehberlik Araştırma Paketi                  |
| <b>SPSS</b>  | : Statistical Package for the Social Sciences |

## 1. GİRİŞ

İyi oluş kavramı, araştırmacıların yoğun olarak ilgi gösterdikleri güncel konulardan birisidir. Günlük yaşamda, iyi oluş, mutluluk, sağlık, refah gibi kavramların birbirlerinin yerlerine kullanılmaktadır. Ayrıca, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve benzeri kavramlar psikoloji alanyazınında da karşımıza çıkmaktadır (Hamburger, 2009, 1). Öznel iyi oluş, mutluluğun psikolojik anlamı olup (Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010); olumlu duygulanımı, olumsuz duygulanımı ve yaşam doyumunu içermektedir. Öznel açıdan iyi olmak, daha ağırlıklı olarak olumlu duyguları sıklıkla yaşamayı, daha az olumsuz duygulara sahip olmayı ve yaşamdan da yüksek düzeyde doyum almayı içermektedir. Öznel iyi oluş, bireyin kendisine sorduğu “*iyi yaşam nedir?*” sorusunun cevaplarına dayanır; bireyin yaşam kalitesini kendi seçtiği kriterlere göre değerlendirmesidir (Diener, 1984). Yaşam doyumunu, iş doyumunu, ilgi, bağlılık gibi yansıtıcı bilişsel değerlendirme boyutunun yanı sıra; yaşam olaylarına yönelik olumlu ve olumsuz duyguları da içeren duygusal bir boyuta da sahiptir (Diener, 2000).

Psikolojik iyi oluş ise yaşamın gidişatıyla ilgili bir kavram olup, iyi hissetmenin ve işlevselliğin birleşimidir (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluşun öğeleri olarak kabul gören olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumuna ek olarak yaşam tutumunu da içeren çok boyutlu bir yapıyı içermektedir (Yorulmaz, 2017, 316). Psikolojik iyi oluşun, bireyin kendini kabul etmesi, kişisel gelişimini oluşturmamasını, yaşam amaçlarının olması, çevresini kontrol etmesi, insanlarla olumlu ilişkileri kurabilmesi ve özerk olmasını içeren altı boyutu vardır (Ryff, 1989).

Yukarıda tanımları yapılmış olan iyi oluş kavramı ve psikolojik iyi oluş kavramını ele alırken görülen farklı açıklamalar nedeniyle, bu farklı açıklamaların bütünleştirildiği “iyi oluş” kavramı geliştirilmiştir. İyi oluş, psikolojik iyi oluş, duygusal iyi oluş ve sosyal iyi oluş öğelerinden oluşmaktadır (Demici, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017). İyi oluş, olumlu duyguları, bağlılığı, olumlu ilişkileri, anlamı ve başarıyı içeren öğelerden oluşan (Seligman, 2012, 16), iyi oluşla ilgili oluşturulmuş kuramların tek çatı altında birleştirilmiş halidir (Demirci ve Ekşi, 2017). Genellikle,

iyi oluşu ölçmek için, *“insanlara yaşamlarından bir bütün olarak memnun olup olmadıkları”* sorulur. Ya da *“şu anda deneyimlemekte oldukları yaşamlarını hayal edebildikleri en iyi yaşam şekliyle karşılaştırmaları”* istenir (Graham ve Crown, 2014).

İyi oluş kavramını açıklamak için, farklı teorisyenler farklı görüşleri içeren modeller geliştirmişlerdir. Son zamanlarda, psikolojik işleyişin karmaşıklığını açıklamak için çok boyutlu modellerin gerekli olduğu giderek daha fazla kabul edilmeye başlanmıştır (Baltes, 1990’dan aktaran Kern ve Butler, 2016). Çok boyutlu modellerden biri olan otantik mutluluk teorisinin kurucusu Seligman’a göre (2002), mutluluk; duygular, bağlılık/akış ve anlam olmak üzere üç ögeden oluşmaktadır. Daha sonra Seligman, insan gelişiminin çok yönlü doğasını vurgulayarak mutluluk teorisini, iki boyut daha ekleyerek beş boyutlu iyi oluş olarak revize etmiştir (Jayawickreme ve diğerleri, 2012).

Beş boyutlu iyi oluş modeli olumlu duygular, bağlılık/akış, sosyal ilişkiler, anlam ve başarı boyutlarından oluşmaktadır (Seligman, 2012, 16). Seligman’ın geliştirmiş olduğu beş boyutlu iyi oluş modeli, iyi oluşla ilgili oluşturulmuş kuramların tek çatı altında birleştirilmiş halidir. İyi oluş içinde yer alan sosyal ilişkiler, anlam ve başarı boyutları psikolojik iyi oluşu ifade etmekteyken; olumlu duygular öznel iyi oluşu ifade etmektedir (Demirci ve Ekşi, 2017). Modelin tüm bileşenleri, bireyin iyi oluş düzeylerine tek başlarına katkı sağlasa da çoğu zaman kombinasyon halinde birlikte çalışırlar (Lee, Kraus ve Davidson, 2017).

İyi oluş içinde yer alan olumlu duygular, geçmişe yönelik, geleceğe yönelik ve şimdiki ana yönelik şeklinde olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Geçmişle ilgili olumlu duygular; hoşnutluk, memnuniyet, gurur ve huzur kavramlarıyla ifade edilebilir. Şimdiki zamanla ilgili olumlu duygular; neşe, zevk, akış kavramlarıyla ifade edilebilir. Gelecekle ilgili olumlu duygular ise; umut, iyimserlik, güven kavramlarıyla ifade edilebilir (Seligman, 2000). Olumlu duygular özellikle insanların zor zamanlarında onlara yardımcı olan önemli destek kaynaklarıdır (Seligman, 2002, 11).

İyi oluş içinde yer alan bağlılık ya da akış, kişinin herhangi bir aktivite sırasında kendi güçlü yönlerini kullanarak, ana odaklanmasını ifade eder (Kaczor, 2015). Bağlılık durumunda olan kişi, kendisini yetkin, enerjik, dikkatli, yaratıcı hisseder

(Stamp, 1991). Bağıllık düzeyi yüksek, akış içinde olan birey, zamanın nasıl geçtiğini anlayamayacak kadar, kendisini bir etkinliğe kaptırır (Butler ve Kern, 2016).

İyi oluş içinde yer alan sosyal ilişkiler, birey için çok önemlidir. Çünkü, insan sosyal bir varlıktır. Yaşamını, çevresindeki insanlarla ilişkiler kurarak sürdürür (Yeşiltepe ve Çelik, 2014). İnsanlar ruhsal açıdan iletişime ihtiyaç duyarlar. Olumlu kişilerarası ilişkiler, örneğin kuvvetli aile ve arkadaşlık bağları bireylerin ait olma ihtiyacını karşılar (Sandstorm ve Dunn, 2014). Araştırmalar, herhangi bir insanın zamanının yaklaşık %80 ini diğer insanlarla geçirdiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle bireyin benlik algısı, mutluluğu, yaşam konforu, yaşam doyumu ve iyi oluş düzeyi kişilerarası ilişkilerine ve bu ilişkilere verdiği değerlere bağlıdır (Appau ve diğerleri, 2018).

İyi oluş içinde yer alan anlam, bireyin kendisini yansıtan bir etkinlikte bulunması ve/veya özellikle diğer insanlara yararlı olmak için çalışmasıdır (Baumeister, 2012). Bireyin yaşamda bazı amaçlara sahip olması, yaşamının anlam kazanmasını sağlar. Bu amaç duygusu, insanların eylemlerine yön vererek iyi oluşu artırır (Schueller ve Seligman, 2010). Anlam, aynı zamanda kişinin kendisi için koyduğu hedeflere ulaşmak için güçlü yönlerini kullanmasını içerir. Bu hedefler, insanların bir sivil toplum kuruluşunda görevli olmaları, insanlara yardım etmeleri, çevreyi korumak için çalışmaları veya kendi ilgi alanlarıyla ve hedefleriyle ilgili özel çalışmalar yaparak yeni şeyler öğrenmelerini içerir (Kun, Balagh ve Krazsh, 2012).

İyi oluş içinde yer alan başarı ise, bireyin hedeflerine ulaşmak için çalışmasını ve üstesinden gelme, tamamlama gibi duygulara sahip olmasını ifade eder (Kern ve diğerleri, 2014). Seligman'a (2011) göre, başarı bireyde olumlu duygular uyandırmaya da elde edilmek istenen bir durumdur (Khaw ve Kern, 2014). Aynı zamanda belli becerilerde ustalaşmayı (Lovett ve Lovett, 2016) ve belirli bir alanda en üst düzeyde yetkin olma motivasyonunu da içerir (Ericsson, 2002'den aktaran Jayawickreme ve diğerleri, 2012). Başarı, objektif terimlerle tanımlanabilmesine rağmen, kişilik farklılıklarından ve hırslardan etkilenir. Örneğin, bir anne için güzel bir aile ortamı oluşturmak başarıyı temsil ediyorken baba için başarı işte terfi etmek anlamına gelebilmektedir (Butler ve Kern, 2014). Başarı kişide olumlu duygular uyandırmaya da elde edilmek istenen bir durumdur (Seligman, 2011). Örneğin, araştırmalar sporcuların kaybediyor olsalar bile en iyi şekilde oynamaya

çalıştıklarını, iyi oynadıkları, ellerinden geleni yaptıkları duygusuyla başarı hislerini tatmin ettiklerini göstermektedir (Khaw ve Kern, 2014).

İyi oluş ve iyi oluşu oluşturan olumlu duygular, bağlılık/akış, sosyal ilişkiler, anlam ve başarı öğeleri (Seligman, 2012) bireyin içinde bulunduğu stres durumlarından etkilenmektedir. Nitekim, yapılmış birçok araştırma, iyi oluşla stresin ilişkili olduğunu (Siddique ve Arcy, 1984; Terry ve diğerleri, 1993; Sheffield ve diğerleri, 1994; Martin ve diğerleri, 2001; Shin, Han ve Kim, 2007; O' Neill ve Davis, 2011; Vazi ve diğerleri, 2013; Mannot ve Beehr, 2014; Şenocak, 2016; Doğru, 2018) göstermektedir.

Stres kavramı, basit bir endişe hali ve sinir gerginliğinden daha fazlasını ifade eder (Ertekin, 1993, 6). Stres aslında Selye'nin stresör olarak adlandırdığı çevresel bir talebi değil, aynı zamanda bu talebin yarattığı evrensel, psikolojik ve tepkisel süreçleri içerir (Lazarus ve Folkman, 1984, 2-3). Stres kavramı, temelde uyaran ve tepki olmak üzere iki kategoride ele alınabilir. Bu anlamda stres, bir durum ya da olaya yani uyarana karşı insanların verdiği bedensel ya da zihinsel tepkidir (Losyk, 2006, 26). Kişinin normal düzeyden fazla ve yoğunlukta stres altında olup olmadığını anlamak için bir takım belirtileri gözlemlemek gerekmektedir (Artan, 1986, 105). Fiziksel stres belirtileri çarpıntılar, sık nefes alıp verme, mide sorunları, el ve ayakların soğuması, kas sıkışmaları, avuç içlerinin terlemesi (Altıntaş, 2003, 18), baş ağrısı/migren, çene kasılması veya diş gıcırdatma, aşırı terleme, enerji kaybı, sırt ve bel ağrıları (Braham, 1998, 52), adele gerginliği, adele spazmı, yorgunluk ve bitkinlik, kabızlık veya ishal, hazımsızlık, astım, yüksek tansiyon, sakarlık (Losyk, 2006, 30), kalbin hızlı ve düzensiz atması, göz bebeklerinde büyüme, terleme, göğüste sıkışma (Wilkinson, 2005) olarak sıralanabilir. Gerginlik (kas ve sinirsel gerilim), geçimsizlik (stres altındaki bireyin sıkıntısını etrafındaki insanlara yansıtması), sürekli endişe (yüksek düzeyde kaygı durumu), iş birliğinden kaçınma (bireyin kendisini çevresinden soyutlayarak yalnızlaşması), yetersizlik duygusu (bireyin stres altında enerji ve motivasyonunun azalması) stresin psikolojik belirtileridir (Pehlivan, 1995, 54,55). İçine kapanma ya da sürekli çevredeki kişilerden destek arayışı, sık sık fikir değiştirme, saldırganlık içeren davranışlar sergileme ise strese karşı verilen davranışsal tepkilerdir (Wilkinson, 2005). Alanyazında stresin depresyon (Ilfeld, 1977; Akbağ ve diğerleri, 2005); ruh sağlığı ile ilgili problemler (Tang ve diğerleri, 2001); kişilik özellikleri (Yaman ve

diğerleri,2002; Yılmaz, 2018); psikosomatik ağrılar (Hijern ve diğerleri, 2007); iş yükü ve iş yerinde iletişim problemleri (Schafer ve Moss, 1996); iş doyumu (Borg ve diğerleri, 1991; Hamilci, 2014; Manthei ve diğerleri, 1996; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019) ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Strese yol açan faktörler, stres kaynakları olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak stres faktörleri bireyin kendisi ile ilgili stres faktörleri, yaşadığı genel çevre ile ilgili stres faktörleri ve bireyin iş çevresinin oluşturduğu stres faktörleri olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Tutar, 2016,155). Davranışları yönlendiren ve streste önemli bir unsur olan kişilik (Kaymaz ve Paşa, 2013, 17-18), özellikle geçimini sağlamakta zorlanan insanlar için önemli bir stres kaynağı olan maddiyat (Tozkoparan, 2019, 92) ve gerilimi, endişeyi arttıran aile sorunları (Artan, 1986, 93-94) bireysel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Belirli bir ölçünün dışına çıktığında rahatsızlık veren uyarıcılar (Altıntaş, 2003, 13), kriz, işsizlik, işten çıkarılma ihtimali, siyasi istikrarsızlıklar, demokrasinin bireyler tarafından benimsenmeyip, devletin tüm kurum ve kuruluşlarında anayasal güçler tarafından işletilmemesi gibi politik durum ve ekonomik belirsizliklerden kaynaklanan (Tutar, 2016, 160)faktörler ve teknolojiyle birlikte yaşanan hızlı değişimler (Çelik, 2010, 261) çevresel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Aşırı iş yükü (Kaymaz ve Paşa, 2013, 30-31), kişiyi iş yetiştirme telaşı ile karşı karşıya bırakan zaman baskısı, (Özkalp ve Kırıl, 2018, 384), bireyin bulunduğu konumda neyi yapıp neyi yapamayacağına yönelik karışıklık ve bireyin özellikleriyle uyuşmayan görev tanımının doğurduğu rol çatışması (Paksoy, 1986'dan aktaran Gümüştekin ve Öztemiz, 2005), kurumun çalışanlardan beklentilerinin çalışanlara bildirilmemesi sonucu ortaya çıkan rol belirsizliği (Altıntaş, 2003, 124), yeterince ilerleyememe (Artan, 1986, 21) veya iş yerinde kişinin yükselerek farklı bir statüye gelmesiyle birlikte sorumluluğun artması sonucu yaşanan gerilim (Pehlivan-Aydın, 1995), çalışanların ekonomik ve sosyal güvensizlikten kaynaklanan ihtiyaçlarının tatmin edici bir seviyede karşılanmaması (Çelik, 2010, 252), iş yerinde kişinin çevresini oluşturan üstler, astlar ve kişiyle aynı düzeyde bulunan meslektaşlar ile kurulan kişilerarası ilişkiler (Artan, 1996, 78-79), sıkıcı olarak algılanan ve motivasyonun düşmesine sebep olan tekdüze işler (Çelik, 2010, 253) ve düşük statü algısı (Tutar, 2016, 190- 191) iş yaşamında karşılaşılan stres kaynaklarıdır.

İş yaşamında karşılaşılan stres kaynaklarının az olması ve çalışma yaşamı kalitesinin yüksek olması bireyin iyi oluşunu olumlu etkiler. Aslında iyi oluş, çalışma yaşamı kalitesini de bünyesinde barındıran, iş ve yaşamdan duyulan memnuniyeti de yansıtan özet bir kavramdır (Schulte ve Vainio, 2010). Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın tüm yaşam alanlarıyla bütünleşmesine yol açacak şekilde, iş ortamında fiziksel ve psikolojik iyi oluş halidir (Bilgin 1995'ten aktaran Taşdan ve Erdem, 2010). Çalışma yaşamı kalitesi, temel olarak bireylerin iş yerindeki yaşam kalitesini tanımlamaktadır (Ramasamy ve Renganathan, 2016). Yaşam kalitesi kavramı ise, gittikçe artan sayıda bağlamda kullanılmaya başlanmış, popüler bir kavram haline gelmiştir. Çoğu insanın yaşam kalitesinin ne olduğuyla ilgili sezgisel bir algıya sahip olduğu bilinmesine rağmen, bu kavramı aydınlatacak kapsamlı ve iyi bir tanım bulmak güçtür (Heylighen, 2000).

İnsanların öznel yaşam kalitesinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesi üzerine çalışmalar 1980'lerin ortalarında başlamıştır. Yaşam kalitesi, bireyin içinde yaşadığı kültür ve değerler sistemi bağlamında, kişinin yaşamdaki konumunu ifade eder (WHQOL Group, 1996). Yaşam kalitesi kavramı, temelde iki bakış açısıyla ele alınır. İlki, objektif bakış açısidir ve tarafsız bir şekilde kişinin yaşamının yabancı biri tarafından değerlendirilmesiyle ilgilidir. Subjektif bakış açısı ise, kişinin kendi yaşamının kendisi tarafından değerlendirmesiyle ilgilidir (Veenhoven, 2006). Yaşam kalitesi, dışsal kaynaklara ve bu kaynaklara dair oluşturduğu öznel algılara bağlıdır (Dissar ve Deller, 2000'den aktaran Massam, 2002). Ortalama yaşam süresi, suç ve işsizlik oranı, yoksulluk oranı, gayrisafi milli hasıla, eğitim öğretime devam oranı, ölü doğum ve doğum sırasında ölüm oranları, İntihar oranı yaşam kalitesinin nesnel sosyal göstergeleridir. Toplumsallık duygusu, maddi mal varlığı, güvenlik duygusu, yaşam ve iş doyumu ve aile ilişkileri ise, yaşam kalitesinin öznel sosyal göstergeleri arasındadır (Galloway, 2005).

Çalışma yaşamı, çalışanların kendi iş çevrelerinde, çalıştıkları kurumlarda fiziksel ve zihinsel anlamda yaşamını temsil etmektedir. İş yaşamı kalitesi, çalışma hayatında insan faktörünü vurgulayan ve insani koşulların artırılmasını temsil eden bir kavramdır. Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasındaki temel amaç, üretim için olduğu kadar çalışanlar için de iyi koşulların geliştirilmesidir (Jayakumar ve Kalaiselvi 2014). Çalışma yaşamı kalitesi, memnuniyet, motivasyon, katılım ve bağlılık seviyesini ifade eder. Bu kavram, kişilerin iş yaşamlarında kendileri için

önemli olan kişisel ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile ilgilidir (Srivastava ve Kanpur, 2014). Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın kurum içerisindeki pozisyonuna bağlı bireysel bir yapıdır. Bu yapı, iş-yaşam dengesi ve iş doyumundan oluşmaktadır. Bu sembolik yapının tepesinde ise çalışan bağlılığı ve çalışan katılımı yer almaktadır (Sojka, 2014). Bireysel üretkenliği, bağlılığı ve sorumluluk duygusunu arttırmak, iş yerindeki öğrenme ve gelişme ortamını güçlendirmek, çalışanların moralini yükseltmek, örgütsel stresi azaltmak, işi içi ve dışı ilişkileri güçlendirmek, güvenli çalışma koşulları oluşturmak, çalışan memnuniyetini arttırmak çalışma yaşamı kalitesini arttırmanın amaçlarıdır (Srivastava ve Kanpur, 2014).

Çalışma yaşamı kalitesi; yaşam kalitesi (Elizur ve Shye, 1990), işe devamlılık (Havlovic, 1991), verimlilik ve işe bağlılık (Louis, 1998; Huang, Chun, Lawler ve Lei, 2007; Yalçın ve diğerleri, 2016 ), iş yaşam dengesi (Küçükusta, 2007), iş tatmini, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu (Çelik ve Tabancalı, 2012), motivasyon (Kılıç ve Keklik, 2012) ile ilişkilidir. Çalışma yaşamı kalitesini farklı açılardan ölçmek amacıyla iş doyumunu, iş yaşamında kontrol ve destek, psikolojik stres, çalışanların iş ile ilgili stres algıları ve iyi oluş gibi kavramlar incelenmiştir (Edwards ve diğerleri, 2009). Yapılmış olan araştırmalarda (Önder ve Sarı, 2009; Ilgan ve diğerleri, 2015; Karasakaloğlu, 2016; Özdemir, 2017; Küçük ve Çakıcı, 2018) çalışma yaşamı kalitesinin iyi oluş ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Birey, yaşamını sürdürürken çalışma yaşamı kalitesini değerlendirir. Aynı zamanda, çalışma yaşamı dışındaki diğer yaşantılarını da değerlendirir. Aslında, bireyin tüm yaşamını değerlendirmesi çocukluktan itibaren başlar ve devam eder. Bireylerin erken çocukluk dönemindeki deneyimleri iyi oluşlarını etkilemektedir (Andersson ve Stevens 1993; Deaner, 2006). Adler'e göre, birey, çevresiyle etkileşimleri sonucunda, tecrübeleri çerçevesinde yaşamına yönelik bir bakış açısı geliştirir ve yaşam stilini oluşturur (Özpolat, 2011). Adleryen yaklaşımda, yaşam stili kavramının ek sonuçları vardır. Adler'e göre, birey amaç sahibidir ve yaşamda üç ana görevi vardır. Yaşamın bu üç ana görevini gerçekleştirmek için kullandığı inanç ve duygular bireyin yaşam stilini oluşturur. Çalışma yaşamı, bireyin üç önemli görevinden birisidir ve bireyin yaşam biçimini anlamada bu göreve yaklaşım biçimi önemli bir yer tutmaktadır (Astraustkaite ve Kern, 2011). İkinci görev olan toplum görevini başarmanın en iyi yolu dostluk, işbirliği ve toplumsallık duygusudur (Adler, 2014, 248). Üçüncü görev sevgidir ve sevgi görevini tamamlamanın yolu erkek ile kadın

arasında sevgi temeline dayanan, çocuk sahibi olma kararını içeren evliliğin gerçekleşmesidir (Cloninger, 2013, 80). Bu üç yaşam görevi tıpkı bir çarkın dişlileri gibi birbirine geçmiş durumdadır. Bir görevin varlığı, diğer görevlerin varlığının ön koşulunu oluşturmaktadır (Adler, 2014, 249).

Hümanistik psikolojinin kurucusu Carl Rogers'a göre, şimdiki davranışları etkileyen, geçmiş yaşantıların yorumu ve kişinin öznel algılayış biçimidir. Rogers, benlik kavramına vurgu yapmıştır. Benlik, kişinin kendisine ilişkin ve başkalarının bireye ilişkin algılamalarının bütünüdür (İkiz, 2016, 67). Varoluşçu yaklaşıma göre bireylerin, yaşamda kendilerine ilişkin bir farkındalık kazanmaları için, '*kim olacağım*', '*ben kimim*', '*nereden geliyorum*' gibi soruları kendilerine sormaları gerekmektedir. Kişinin dünyasını anlamada geçmiş, gelecek ve özellikle de şimdiki zaman vurgulanmaktadır İnsanın dünyada varoluş alanı 3'e ayrılır. Bunlar; Umwelt (doğa yasalarının dünyası, biyolojik dünya), Mitwelt (insanlar dünyası), Eigenwelt (kişinin öznel dünyasıdır). Bu üç alan, ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır (Sharf, 2011, 149-150). Varoluş alanlarının her biri farklı bir yaşam stiline atıf yapmaktadır (Özpolat, 2011). Akılcı duygusal yaklaşımın kurucusu Ellis'e göre; büyüme, düşünme, duygusal tepki verme bakımından gözlenen bazı kişisel farklılıklar, biyolojik etkileri içermektedir. Bazı davranış eğilimleri kalıtsal nedenlerden oluşmaktadır. Fakat en önemli etki insanlar tarafından yaratılan çevre etkisidir (Murdock, 2014, 284). Akılcı duygusal yaklaşımda, bireylerin dünyayla ve hayatla ilgili çarpıtmalar, yanlış algılamaları olduğu vurgulanmıştır. Bireyin bu mantıksız inançları ve çarpık algılamalarının düzeltilmesi ile kişinin kendisine ve hayata yönelik algılamaları da düzeltilebilir (Özpolat, 2011). Bilişsel yaklaşımda şemalar, bilgiyi algılama, düzenleme, işleme ve kullanmamıza yardım eden bilişsel yapılardır. İnsanlar, şemaları kullanarak kendileri için önemli şeyleri ayırt ederler. Anılarımızı düzenleyen ve saklayan bu bilişsel yapılar içerisinde en önemlisi bilişsel benlik temsilleri olan benlik şemalarıdır. Bireyler, çok erken yaşlardan itibaren, kim olduklarına dair bilişsel bir şema geliştirirler (Burger, 2006, 616-618). İnsanlar, yaşama bakış açılarını kendilerine ait şemaları, otomatik düşünceleri, temel ve ara inançları çerçevesinde oluşturmaktadır. Gerçeklik terapisinin kurucusu Glasser'e göre, hangi kültürden geldiği önemli olmaksızın tüm insanların kimlik gereksinimine sahiptir. Kimlik, kişinin dünyadaki diğer varlıklardan kendisini ayrı bir birey olarak hissetme gereksiniminden doğmaktadır (Jones, 1982, 39). Transaksiyonel analizin

kurucusu Eric Berne, bireyin çevresiyle etkileşimi, çocukluk yaşantıları sonucunda yaşamına dair yazgı geliştirdiğini iddia eder. Yazgı, bireyin farkında olmadan oluşturduğu hayat planlarıdır (Akkoyun, 1998, 109). Transaksiyonel analizde yazgı kavramıyla kastedilen, bireysel psikolojideki yaşam stilleri kavramıdır (Özpolat, 2011).

İşte; yaşam stili, her insanın kendisine özgü oluşturduğu karakter yapısı ve davranış örüntüleridir (Schultz ve Schultz, 2009, 136). Bireylerin yaşamlarındaki amaçlarına ulaşmak için çizdikleri rotayı, benlik algılarını, dünyaya ve diğer insanlara yönelik tutum ve davranışlarını içerir (Hjelle ve Ziegler, 1981, 81). Yaşam stili bireylerin yaşamı algılama tarzı olarak nitelendirildiğinde, yaşamın neredeyse tamamını kapsayan bir kavramsal çerçeve görevini görmektedir (Sezer ve diğerleri, 2016). Bu açıdan değerlendirildiğinde, yaşam stilinin kişinin kendi yaşamı ile ilgili değerlendirmelerini içeren iyi oluş üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Nitekim yaşam stilleri ile stresle başa çıkma ve kariyer uyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmektedir (Stoltz ve diğerleri, 2013). Yapılmış olan araştırmalarda, iyi oluş ile sosyal destek (Garcia, Ramirez ve Jariego, 2002; Shin, Han ve Kim, 2007; Gallagher ve Vella Bodrick, 2008; Aksel, 2018) , duygusal zekâ (Landa, Martos ve Zafra, 2010), kişilik özellikleri (Grant, Fox ve Anglim, 2009; Žganec, Ivanović, Lipovčan, 2011), benlik saygısı (Doğan ve Eryılmaz, 2013), başa çıkma stratejileri (Rodriguez, Moral, Segui ve Galan, 2014), bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık (Horasan, 2017) arasında ilişki olduğu görülmektedir. Ancak alanyazında, stres kaynakları, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam stilleri ile iyi oluş ilişkileri üzerine araştırmalara rastlanılamamıştır. Ayrıca, bu konuyla ilgili olarak psikolojik danışman ve öğretmenler üzerinde de araştırma bulunmamaktadır. Psikolojik danışmanlar ve öğretmenler, temelde öğrenciler aracılığıyla bütün bir toplum üzerinde önemli etkilere sahiptirler. Psikolojik danışmanlar öğrencilerin, kişisel, sosyal, akademik ve kariyer konularında kendilerini geliştirmelerine ve yaşadıkları sorunların çözülmesine yardımcı olurlar. Ruh sağlığı hizmetini verirler. Bu yardımı verirken terapötik bir ilişki kurarlar (Yüksel-Şahin, 2018). Psikolojik danışmanlar gibi öğretmenler de öğrencilerle sürekli iletişim ve etkileşim halindedirler. Hotaman'a (2011) göre öğretmen, eğitim ortamında istendik davranışları kazandıran profesyonel kişidir. Ancak öğretmenlik mesleği, yalnızca bilgi aktarma rolünü gerektiren bir meslek değildir. Etkili iletişim kuran, sevecen,

sabırlı, coşkulu, öğretmekten zevk alan, yenilik ve gelişmeye açık, demokratik bir kişilik yapısı ve yaratıcılık gibi özellikler, öğretmenlik mesleği için gerekli kişilik özelliklerinin başında gelir. İşte; psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin davranışlarından öğrenciler olumlu ya da olumsuz bir biçimde etkilenirler. Bu açılardan bakıldığında da psikolojik danışmanların ve öğretmenlerini mesleki özelliklerinin yansısı kişisel özellikleri de son derece önemli bir yer tutar. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri yüksek olmalıdır. İyi oluş öz saygı, iyimserlik eğilimi (Eryılmaz ve Atak, 2011); sosyal beceri düzeyi (Canbay, 2010); akademik iyimserlik (Karaçam ve Pullur, 2019); duygusal farkındalık ve duyguları ifade etme yeterliliği (Kuyumcu, 2012); sosyal problem çözme becerisi (Yiğit, 2013); evlilik uyumu (Ekşi ve diğerleri, 2018); öz yeterlilik (Karademas, 2007); duygusal zeka (Gallagher ve Vella Bodrick, 2008; Landa, Martos ve Zafra 2010; Por ve diğerleri, 2011); duygusal denge (Žganec, Ivanović, Lipovčan, 2011); psikolojik dayanıklılık (Taşdemir, 2018); öz şefkat (Zessin ve diğerleri, 2015) gibi olumlu duygu durumlarıyla ilişkilidir. Ayrıca, iyi oluş; sosyal destek (Garcia, Ramirez ve Jariego, 2002; Shin, Han ve Kim, 2007; Gallagher ve Vella Bodrick, 2008; Aksel, 2018) , duygusal zekâ (Landa, Martos ve Zafra, 2010), kişilik özellikleri (Grant, Fox ve Anglim, 2009; Žganec, Ivanović, Lipovčan, 2011), benlik saygısı (Doğan ve Eryılmaz, 2013), başa çıkma stratejileri (Rodriguez, Moral, Segui ve Galan, 2014), bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık (Horasan, 2017) ile de ilişkilidir.

Öğrencilerin dünyasında oldukça önemli bir yere sahip olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşa ve iyi oluşu oluşturan olumlu duygular, bağlılık/akış, sosyal ilişkiler, anlam ve başarı öğelerine sahip olmaları çok önemli görünmektedir. Bu nedenle bu araştırmada, iş yerindeki stres kaynaklarının, yaşam stillerinin, çalışma yaşamı kalitelerinin, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bilgilerle alanyazına bir ölçüde de olsa katkı sağlayabileceği beklenmektedir.

### **1.1. Problem**

Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynakları, çalışma yaşamı kaliteleri, yaşam stilleri ve kişisel değişkenleri, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

## 1.2. Alt Problemler

Belirtilen problemin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi için aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynakları, yaşam stilleri, çalışma yaşamı kaliteleri ve iyi oluş yüzdeleri nedir?
2. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynakları, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin çalışma yaşamı kaliteleri, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?
4. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin yaşam stilleri, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?
5. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik danışman ya da öğretmen olmaları, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?
6. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin cinsiyetleri, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

## 1.3. Sayıtlar

Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve öğretmenlerin ölçekleri ve kişisel bilgi formunu gerçekleri yansıtacak, samimi bir şekilde doldurduğu kabul edilmektedir.

## 1.4. Sınırlılıklar

- Araştırma, 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında İstanbul il merkezinde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezi, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar ve öğretmenlerle sınırlıdır.
- Araştırma "Kişisel Bilgi Formu", "PERMA (Beş Boyutlu İyi Oluş) Ölçeği", "Stres Kaynakları Ölçeği", "Yaşam Stilleri Envanteri", "Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği"nden elde edilen verilerle sınırlıdır.

### 1.5. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Pozitif psikoloji iyi bir hayat için ihtiyaç duyulan unsurların araştırılmasını içerir (Slade, 2010) ve bireysel boyutta iyi oluş ile ilişkilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). İyi oluş, iş ve yaşamdan duyulan memnuniyeti yansıtan ve çalışma yaşamı kalitesini de bünyesinde barındıran, özet bir kavramdır (Schulte ve Vainio, 2010). Stres, çalışma yaşamı kalitesi için önemli bir tehdit unsurudur (Mosedaghrad ve diğerleri, 2011). Yaşam stili ise, her insanın kendisine özgü oluşturduğu karakter yapısı, davranış örüntüleridir (Schultz ve Schultz, 2009, 136). Bu bağlamda, yaşam stilleri bireyin yaşamı algılama tarzı olarak nitelendirilebilir (Sezer ve diğerleri, 2017). İyi oluşun, bireyin kendi yaşamıyla ilgili değerlendirmelerini içerdiğini göz önünde bulundurularak, bireyin yaşam stiline ve iyi oluşa etkisinin araştırılması önem arz etmektedir.

Eğitimin önemli bir parçası olan öğretmenlerin ve ruh sağlığı alanında çalışmalarıyla öğrencilerin bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunan, eğitsel, mesleki ve kişisel rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürüten psikolojik danışmanların, iyi oluşları ile ilişkili olduğu düşünülen stres, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam stilleri kavramlarının araştırılması, onların iyi oluş düzeylerini arttırmaya yönelik önlemlerin alınmasına olanak sağlayacaktır. Öğretmenler öğrencileri dolayısıyla da geleceği şekillendirmektedir (Dağ, 2018). Psikolojik danışmanlar ise öğrencilerin yeteneklerinin ve güçlü yanlarının geliştirilmesinde (Eryılmaz, 2013) ve aynı zamanda problem çözme becerileri geliştirmelerinde (İkiz, 2010) kritik bir role sahiptir. Öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların yaşamdan doyum alması, kendilerini iyi ve mutlu hissetmeleri öğrencilere de olumlu yönde yansıyacaktır.

Literatür incelendiğinde, yaşam stilleri ve iyi oluş ile ilgili araştırmaların (Andersson ve Stevens, 1993; Deaner, 2006) oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluşun stresle ilişkisini inceleyen araştırmalar (Siddique ve Arcy, 1984; Shin, Han ve Kim, 2007; Doğru, 2018) ve öznel iyi oluşun stresle ilişkisini inceleyen araştırmalar (Mannot ve diğerleri, 2014; Şenocak, 2016) yapılmıştır. Benzer şekilde, psikolojik iyi oluşun çalışma yaşamı kalitesi ile ilişkisini inceleyen araştırmalar (Karasakaloğlu, 2016; Ilgan ve diğerleri, 2015; Özdemir, 2017) ve öznel iyi oluşun çalışma yaşamı kalitesi ile ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırmalar (Cenkseven - Önder ve Sarı, 2009; Küçük ve Çakıcı, 2018) vardır. Ancak, iki yaklaşımın da

bütünleştirildiği beş boyutlu iyi oluşun; stres, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam stilleri açısından incelendiği ve psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin karşılaştırıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Araştırmanın bu yönleriyle alanyazına bir ölçüde de olsa katkı sağlayabileceği umulmaktadır.

## **1.6. Tanımlar**

**Özel İyi Oluş:** Bireyin yaşam kalitesini kendi seçtiği kriterlere göre değerlendirmesidir (Diener, 1984).

**Psikolojik İyi Oluş:** İyi hissetmenin ve işlevselliğin birleşimidir (Huppert, 2009).

**Beş Boyutlu İyi Oluş:** Olumlu duygular, akış / bağlılık, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı unsurlarından oluşan (Seligman, 2012, 16), iyi oluşla ilgili oluşturulmuş kuramların tek çatı altında birleştirilmiş halidir (Demirci ve Ekşi, 2017).

**Stres Kaynakları:** Kişisel, çevresel ve örgütsel (iş stresi) olmak üzere üç grupta incelenen strese yol açan faktörlerdir (Tutar, 2016,155).

**Çalışma Yaşamı Kalitesi:** Çalışanların memnuniyet, motivasyon, katılım ve bağlılık seviyesini ifade eden, iş yaşamında bireylerin kişisel ihtiyaçlarını karşılama derecesidir (Srivastava ve Kanpur, 2014).

**Yaşam Stili:** Kişilerin yaşamlarındaki amaçlarına ulaşmak için çizdikleri rotayı, kendilik algılarını, dünyaya ve diğer insanlara yönelik tutum ve davranışlarını içeren yapıdır (Hjelle ve Ziegler, 1981, 81).

## **2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Araştırmanın bu bölümünde, iyi oluş, stres kaynakları, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam stilleri ile ilgili kuramsal bilgiler ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### **2.1. İyi Oluş Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar**

Araştırmanın bu bölümünde pozitif psikoloji, iyi oluş, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve beş boyutlu iyi oluş kavramları ele alınmış ve konuyla ilgili araştırmalar sunulmuştur.

#### **2.1.1. Pozitif Psikoloji**

Pozitif psikoloji, Amerikan Psikologlar Derneği başkanı Martin Seligman ve psikoloji alanında önde gelen araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Pozitif psikoloji, bozuk olanı tamir etmeye dayanan ve patolojiyle ilgilenen psikolojinin odağını insanın olumlu ve güçlü yönlerini, erdemlerini, potansiyelini vurgulayıp insanı geliştirmeyi amaçlayan bir yöne çevirmiştir (Comin ve diğerleri, 2013).

Pozitif psikoloji, insanların ve insan topluluklarının gelişmesine veya optimum şekilde çalışmasına katkıda bulunan koşul ve süreçlerin incelenmesidir (Gable ve Haidt, 2005). Psikoloji bilimi uzun yıllar boyunca, psikolojik bozukluk ve rahatsızlıkları vurgulamış ve bunlar üzerinde araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar, çeşitli psikolojik problemlerin çözüme kavuşmasını sağlasa da yaşamın olumlu yönleri göz ardı edilmiştir. İyi bir yaşam, sadece sıkıntı ve sorunların olmayışıyla sağlanamaz. Pozitif psikoloji, iyi yaşamın unsurlarını araştırmayı amaç edinmiştir. (Ciarrocchi, Kashdan ve Harris, 2013).

(Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000), pozitif psikolojiyi bireysel boyutta; memnuniyet, umut, iyimserlik, akış, mutluluk gibi kişisel deneyimlerle, sevgi, cesareti kişilerarası ilişkiler, sebat, özgünlük gibi olumlu bireysel özelliklerle ele almışlardır. Grup düzeyinde ise; sorumluluk, fedakârlık, iş etiği, hoşgörü ve uygarlık

gibi bireyi daha iyi vatandaşlığa yönlendiren erdemli davranışlar ile ilişkilendirmişlerdir.

Pozitif psikoloji, son dönemde oldukça popüler bir alan haline gelmiştir ve bu kapsamda ele alınan pek çok kavram vardır. Bu kavramlar, genel olarak bireyin gelişimine ve olumlu duygulanıma odaklanmaktadır. Pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri de iyi oluşturma (Yorulmaz, 2017, 313).

### 2.1.2. İyi Oluş

İyi oluş, mutluluk, sağlık, refah gibi kavramlar birbirinin yerine sıklıkla kullanılmıştır. Ek olarak öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve benzeri kavramlar psikoloji literatüründe karşımıza çıkmaktadır. (Hamburger, 2009, 1). İyi oluş, birbirinden farklı ve ölçülebilir, iki boyuttan oluşmaktadır. İlki hedonik iyi oluşturma ve insanların günlük yaşamlarındaki anlarının kalitesini ve o gün içindeki negatif veya pozitif ruh hallerini kapsamaktadır. İkincisi ise insanların hayattaki amaçlarını ve hayatlarının anlamlarını bir bütün olarak değerlendirdikleri ödonomik iyi oluşturma (Graham ve Crown, 2014). Bu iki temel felsefi yaklaşımdan hareketle iyi oluş, psikolojik ve öznel olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Hedonik iyi oluş, öznel iyi oluşla ilişkilendirilmekteyken, ödonomik iyi oluş psikolojik iyi oluş ile ilişkilendirilmektedir. (Keyes ve diğerleri, 2016).

Hedonik bakış açısında, öznel iyi oluş, bireylerin hayatında memnuniyet verici, zevkli, hoş olaylar ile can sıkıcı olaylar arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Bireyin ahlaki özellikleri, değerleri, hedefleri ve başarıları, diğer insanlara ve topluma katkıları büyük oranda önemsizdir. Önemli olan, kişinin iyi hissetmesi, acı, huzursuzluk gibi duygular yerine kişinin iyilik, mutluluk gibi duygulara sahip olması ve hayatından tatmin olmasıdır. Hedonik bakış açısında birey mutluluğunun ve yaşam doyumunun tek yargıcıdır. Diğer kişilerin kendisinin anlamlı ya da iyi bir yaşam sürüp sürmediği konusundaki görüşlerini önemsememektedir (Maddux, 2018).

Ryan ve Deci'ye (2001) göre, hedonizm, hazcılık anlamına gelmekte ve iyi oluşu zevk almak ve mutluluk olarak görmektedir. Ödonomizm ise, işlevsellik anlamına gelmekte ve iyi oluşun insanın potansiyellerini gerçekleştirebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Demirci ve Ekşi, 2015).

Genellikle, iyi oluşu ölçmek için, insanlara yaşamlarından bir bütün olarak memnun olup olmadıkları sorulur ya da şu anda deneyimlemekte oldukları yaşamlarını hayal edebildikleri en iyi yaşam şekliyle karşılaştırmaları istenir (Graham ve Crown, 2014).

Hedonik ve ödomanik iyi oluşun temel aldığı konulara ilişkin karşılaştırma Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Hedonik ve Ödomanik İyi Oluş**

|               | Hedonik İyi Oluş                                                                          | Ödomanik İyi Oluş                                                             |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Temel Konular | Memnuniyet<br>Pozitif / negatif etki<br>Duygusal Denge<br>Olumlu Duygular<br>Yaşam Doyumu | Erdem<br>Kendini Gerçekleştirme<br>Amaç ve İhtiyaçlar<br>Kişisel Güçlü Yönler |

Vazquez, Carmelo, Gonzalo Hervas, Juan Jose Rohana, Diego Gomez. 2009. Psychological Well Being and Health. Contributions of Positive Psychology. Annual of Clinical Psychology. s.5:15-27’den uyarlandı.

#### **2.1.2.1. Öznel İyi Oluş**

İyi oluş önce; erdem, kutsallık gibi dış ölçütlerle tanımlanmıştır. Daha sonra, sosyal bilimciler insanların yaşamlarını olumlu kavramlarla nitelendirmelerine neyin yol açtığı sorusuna odaklanmışlardır. Öznel iyi oluş, kişinin kendisine sorduğu iyi hayat nedir sorusunun cevaplarına dayanmaktadır ve bireyin yaşam kalitesini kendi seçtiği kriterlere göre değerlendirmesidir (Diener, 1984).

Yüksek düzeyde öznel iyi oluş, kişinin hayatıyla ilgili olumlu düşünce ve duyguların olumsuz duygulardan daha fazla olmasıdır (Myers ve Diener, 1995). Diener’a (1996) göre, bazı insanlar diğerlerine oranla daha yüksek miktarda pozitif duygu yaşamaktadırlar. Yüksek düzeyde pozitif duygulara sahip bireyler kendilerini istekli, heyecanlı ve güvenli olarak nitelendirmekteyken bu durumun aksine, yüksek düzeyde negatif duygulara sahip kişiler, kendilerini öfkeli, suçlu ve korkak olarak nitelendirmektedir (Öztürk ve Çetinkaya, 2015).

Subjektif iyi oluş, bilişsel düzeyde kişinin işi, evliliği ve yaşamın diğer alanlarıyla ilgili genel bir tatmin duygusunu içermektedir. Duygusal düzeyde yüksek öznel iyi oluşa sahip insanlar, olumlu duygulara sahiptirler ve yaşamlarını pozitif biçimde değerlendirirler. Düşük düzeyde öznel iyi oluşa sahip insanlar ise, yaşam koşullarını negatif yönde değerlendirirler, rahatsız edici duygulara sahiptirler, sık sık kaygı depresyon ve anksiyete yaşarlar (Myers ve Diener, 1995).

Kısaca, öznel iyi oluş, insanların yaşamlarıyla ilgili yaptıkları hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmelerdir. Yaşam doyumu, iş doyumu, ilgi, bağlılık gibi yansıtıcı bilişsel değerlendirmeleri içermenin yanı sıra, yaşam olaylarına yönelik olumlu ve olumsuz duyguları da içeren duygusal bir boyuta sahiptir (Diener, 2000). Öznel iyi oluşun boyutları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Öznel İyi Oluşun Boyutları**

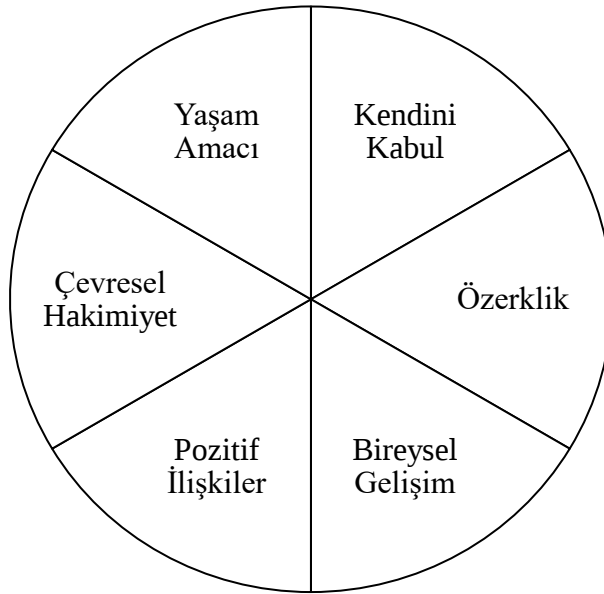
| <b>Duygusal Boyut</b>    |                           | <b>Bilişsel Boyut</b>                             |                        |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Olumlu Duygulanım</b> | <b>Olumsuz Duygulanım</b> | <b>Yaşam Doyumu</b>                               | <b>Yaşam Alanları</b>  |
| Sevinç                   | Suçluluk                  | Yaşamı değiştirme arzusu                          | İş                     |
| Neşe                     | Utanç                     | Şimdiki yaşamdan alınan doyum                     | Aile                   |
| Memnuniyet               | Üzüntü                    | Geçmiş yaşamdan alınan doyum                      | Boş zaman etkinlikleri |
| Gurur                    | Kaygı, kuruntu            | Gelecek yaşamdan alınan doyum                     | Sağlık                 |
| Sevgi                    | Öfke                      | Diğer kişilerin bireyin yaşamı hakkında görüşleri | Gelir                  |
| Mutluluk                 | Stres                     |                                                   | Benlik                 |
| Coşku                    | Depresyon                 |                                                   | Arkadaşlık             |
|                          | Kıskançlık                |                                                   |                        |

Yorulmaz, Orçun. 2017. Psikoterapide Güncel Konular – Klinik Psikoloji Perspektifinden Çok Boyutlu Bir Bakış. 1.bs. Ankara: Nobel Yayınlarından uyarlandı.

### 2.1.2.2. Psikolojik İyi Oluş

Keyes, Smothkin ve Ryff'e (2002) göre, psikolojik iyi oluş, tam kapasiteyle fonksiyonda bulunmayı, kaliteli kişilerarası ilişkiler kurabilmeyi, karşılaşılan zorluklar ile başa çıkmada kişinin kendi kapasitesini tam olarak kullanabilmesini içermektedir ve anlamlı bir yaşam sürdürme anlamına gelmektedir (Deniz ve diğerleri, 2017). Psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluşun öğeleri olarak kabul gören olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşam doyumuna ek olarak yaşam tutumunu da içeren çok boyutlu bir yapıdır (Yorulmaz, 2017, 316) ve öznel iyi oluşa nispeten daha biliş temellidir. Birey kendisi için neyin iyi olacağını ve olumlu duygularını nasıl arttıracığına ilişkin neler yapması gerektiği konusunda kendi bilişini temel alır ve davranışlarını yönlendirir (Culbertson ve diğerleri, 2010). Psikolojik iyi oluş, kişinin hedefler belirlemesini ve bu hedeflere ulaşmak için çabalamasını, potansiyelini gerçekleştirmeye çalışmasını, çevredeki insanlarla derin ilişkiler kurmasını, fırsatları yönetmesini, olumlu bir özerklik duygusuna sahip olmasını ve davranışlarını kontrol edebilmesini içeren bir kavramdır (Ryff ve Singer, 1996).

Ryff'in iyi oluş modeli, iyi oluşu ölçmeye yönelik geliştirmiş olduğu bir ölçeğe bağlıdır ve Şekil 1'de de görüldüğü gibi altı boyuttan oluşmaktadır.



**Şekil 1: Psikolojik İyi Oluşun Boyutları**

Day, G. S. 1994. The Capabilities of Market-Driven Organizations. **Journal of Marketing**.c. 58, 37-51.Ryff,Carol D. 1989. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. Journal of Personality and Social Psychology. c.57.s.6: 1069 – 1081 ‘den uyarlandı.

- Kendini Kabul: Kişinin kendisini olduğu gibi kabul etmesi, kendi varoluşundan tatmin olması ve kendisine karşı olumlu tutum geliştirmesidir.
- Kişisel gelişim: Yaşamda gelişim ve yeni deneyimlere sürekli açık olma hissidir.
- Yaşam amacı: Kişinin her bir yeni güne başlamak için bir yaşam amacına sahip olmasıdır.
- Çevre Hâkimiyeti: Yetkin olma duygusu, karmaşık bir ortamı yönetebilmesi ve kişinin kendi ihtiyaç ve isteklerine yönelik uygun bir çevre seçebilmesidir
- Otonomi (Özerklik): Kişinin kendisini kendi oluşturduğu standartlara göre değerlendirmesidir.
- İnsanlarla Olumlu İlişkiler: Kişinin tatmin edici, güven verici kişiler arası ilişkilere sahip olmasıdır (Falki ve Khatoon, 2016).

Psikolojik iyi oluş, hayatın gidişatıyla ilgili bir kavram olup, iyi hissetmenin ve işlevselliğin birleşimidir. Sürdürülebilir iyi oluş için bireylerin her zaman kendisini iyi hissetmesi gerekli değildir. Hayal kırıklığı, başarısızlık, hüznün gibi hoş olmayan deneyimler de hayatın doğal bir parçasıdır ve bu duyguları yönetebilmek, iyi oluş halini sürdürmek için gereklidir (Huppert, 2009).

Ödömanik ve hedonik bakış açılarının her ikisi de mutluluğa giden yollar olarak tanımlanabilir (Park, Seligman ve Peterson, 2013). Pozitif psikoloji perspektifinden bakıldığında, iyi oluş sadece olumsuz fonksiyonların yokluğu değil, daha fazlasını ifade etmektedir. İyi oluşu depresyon, yalnızlık, güvensizlik, hastalık gibi olumsuzlukların olmayışı ile açıklamak mutluluk, sosyal bağlantı, güven ve sağlıklılığın varlığı ile açıklamakla aynı değildir. İyi oluş kavramını açıklamak için, farklı teorisyenler farklı görüşleri içeren modeller geliştirmişlerdir. Son zamanlarda ise psikolojik işleyişin karmaşıklığını açıklamak için çok boyutlu modellerin gerekli olduğu giderek daha fazla kabul edilmeye başlanmıştır (Baltes, 1990'dan aktaran Kern ve Butler, 2016). Seligman (2002), mutluluğu açıklamak için geliştirmiş olduğu otantik mutluluk modelinde mutluluğun olumlu duygular, akış ve anlam olmak üzere üç unsurdan oluştuğunu ileri sürmektedir. Daha sonra Seligman (2011) insan gelişiminin çok yönlü doğasını vurgulayarak mutluluk teorisini, iki boyut daha ekleyerek beş boyutlu iyi oluş olarak revize etmiştir (Jayawickreme ve diğerleri, 2012).

### 2.1.3. Otantik Mutluluk Teorisi

Seligman ve Royzman (2003) mutlulukla ilgili geliştirilen geleneksel teorileri üç kategoriye ayırmışlardır. İlki hedonizmdir. Hedonizm, saf bir öznellik duygusudur. Hedonizme göre, mutlu olarak nitelendirilen bir yaşamda acı en alt düzeyde hissedilirken, zevk en üst düzeyde hissedilmektedir. Hedonizm, pozitif duyguların deneyimlenmesini içerir. İkincisi, istek teorisidir. Bu teoriye göre mutluluk duygusu istediğini elde etmekle ilişkilendirilir. Üçüncüsü amaç listesi teorisidir. Bu teori, hayatta gerçekten değerli olduğu düşünülen şeylerin listesine dayanır. Bu liste, hastalık, acı gibi olumsuz durumlardan uzak olmayı, maddi rahatlığı, iyi bir eğitimi, kariyer basamaklarında yükselmeyi, aşkı, vicdanı veya arkadaşlığı içerebilir. İnsanların kendileri için oluşturdıkları bu listedeki amaçlara ulaşma düzeyleriyle deneyimledikleri mutluluk arasında bağlantı vardır. Otantik mutluluk teorisi, bünyesinde bu üç geleneksel yaklaşımı da bulundurur, üç yaklaşımı da sentezler.

Otantik mutluluk teorisi, geliştirildiği günlerde pozitif psikolojinin temeliydi. Bu teori, mutluluğun üç farklı boyuttan oluştuğunu ileri sürmektedir. Bunlar pozitif duygular, bağlanma veya akış ve yaşamda anlamdır. Olumlu duygular, zevk, coşku, heyecan ve rahatlık gibi hislerden oluşur. Akış, kişinin herhangi bir etkinliği gerçekleştirirken kendisini kaybetme duygusudur. Akış boyutunda kişi, kendi duygularının farkında değildir. Üçüncü unsur olan anlam, yaşamdaki amaç arayışı ile ilgilidir. Anamlı bir yaşam, kişinin önemli olduğuna inandığı şeye ait olmasını ve ona hizmet etmesini içerir (Comin ve diğerleri, 2013).

Seligman (2002, 11), otantik iyi oluş modelini ele aldığı kitabında pozitif psikolojinin üç temel sütunu olduğunu ileri sürmektedir. İlki, olumlu duyguların incelenmesidir. İkincisi, kişilerin olumlu özelliklerinin, güçlü yönlerinin ve yeteneklerinin incelenmesidir. Üçüncüsü ise demokrasi, güçlü aile gibi kişinin iyi yönlerini destekleyip geliştirerek dolaylı yoldan olumlu duygulara katkı sağlayan çevresel faktörlerin incelenmesidir.

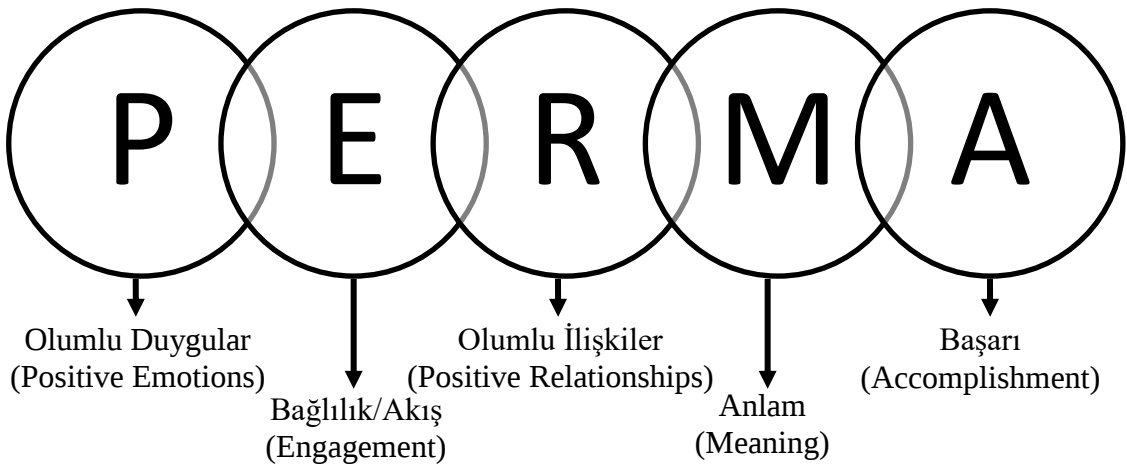
### 2.1.4. Otantik Mutluluk Teorisinden Beş Boyutlu İyi Oluş Modeline Geçiş

Seligman (2010), otantik mutluluk teorisinde, pozitif psikolojinin amacının mutluluk olduğunu, mutluluğun ise yaşam doyumuyla ölçüldüğünü söylemiştir. İnsanlara yaşam doyumları sorulduğunda, insanların %70'inin o an hissettikleri ruh haliyle ilgili cevap verdiklerini, yalnızca %30'unun kendi hayatlarıyla ilgili bütünsel bir

yargıda bulunduklarını ileri sürmüştür. Bu bakış açısı, geçici ve durumsal bir kavram olan ruh halini, mutluluğun en önemli yordayıcısı olarak kabul eder (Comin ve diğerleri, 2013).

Seligman (2010), yaşam memnuniyetinin mutluluğun ölçülmesinde fazlaca ayrıcalıklı bir yere sahip olduğunu, fakat yaşam memnuniyeti kavramının hayatta ne kadar anlama sahip olduğumuzu ve kişilerarası ilişkilerimizde ve işimizle ilgili ne derecede olumlu duygulara sahip olduğumuzu hesaba katmadığını, yaşam doyumunun esasen neşeli ruh halini ölçtüğünü, dolayısıyla mutluluk teorisinde merkezi bir konuma sahip olamayacağını ifade etmiştir. İnsanların yalnızca hangi ruh halinde bulunduğuyula ilgilenen bir teorisin yetersiz olacağını düşünmüş ve pozitif psikolojinin amacını mutluluk, yaşam doyumuna yerine, iyi oluş ve akış kavramlarıyla değiştirmiştir. Bu nedenlerden dolayı Seligman yeni teorisini PERMA adını verdiği beş unsur üzerine inşa etmiştir. Otantik mutluluk teorisinde yer alan olumlu duygular, akış, anlam unsurlarına bağlanma ve başarı boyutlarını eklemiştir.

#### 2.1.5. Beş Boyutlu İyi Oluş



**Şekil 2: Beş Boyutlu İyi Oluş**

---

Seligman, Martin (2012). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. New York: Free Press'ten uyarlandı.

Beş boyutlu iyi oluş modeli Şekil 2'de de görüldüğü gibi olumlu duygular (positive emotions), akış / bağlılık (engagement), sosyal ilişkiler (relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) boyutlarından oluşmaktadır. Her bir boyut şu özelliklere sahiptir:

- İyi oluşa katkıda bulunur.
- İnsanlar her bir ögeyi hayatlarına dâhil etmeye çalışırlar.
- Her bir öge, diğer öğelerden bağımsız olarak tanımlanıp ölçülebilir (Seligman, 2012, 16).

Seligman'ın (2011) geliştirmiş olduğu beş boyutlu iyi oluş modeli, iyi oluşla ilgili oluşturulmuş kuramların tek çatı altında birleştirilmiş halidir. İyi ilişkiler, anlam, başarı boyutları psikolojik iyi oluşu ifade etmekteyken; olumlu duygular öznel iyi oluşu ifade etmektedir (Demirci ve Ekşi, 2017). Modelin tüm bileşenleri, bireyin iyi oluş düzeylerine tek başlarına katkı sağlasa da çoğu zaman kombinasyon halinde birlikte çalışırlar (Lee, Kraus ve Davidson, 2017).

#### **2.1.5.1. Olumlu Duygular**

Beş boyutlu iyi oluş modelinin ilk boyutu olan olumlu duygular, otantik mutluluk teorisinin de ilk boyutunu oluşturmaktaydı. Olumlu duygular boyutu, beş boyutlu iyi oluş modelinde de tıpkı otantik mutlulukta olduğu gibi, iyi oluşun köşe taşıdır (Seligman, 2012).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), yaptıkları araştırmalarda, olumlu duyguların kişilerin işleyişini arttırarak dertlerden ve acıdan uzaklaştırdığını ortaya koymuşlardır. Olumlu duygular, mutlu, neşeli, üstün olma, yakın olma ve benzeri şekilde tasvir edilen duyguları içerir. Pozitif duygular, depresyondan korunma da dahil olmak üzere, kişilerin yaşam doyumunu arttırmada önemli bir etkiye sahiptir (Peterson, Park & Seligman, 2015).

Seligman (2000); olumlu duyguların geçmişe yönelik, geleceğe yönelik ve şimdiki ana yönelik olarak üçe ayrıldığını öne sürmektedir. Doyum, memnuniyet ve gurur geçmişe yönelik olumlu duyguları; iyimserlik, güven ve umut geleceğe yönelik duyguları; sevinç, neşe ve mutluluk şimdiki ana yönelik duyguları kapsamaktadır. Olumlu duygular; geçmişimizi, bugünümüzü ve geleceğimizi etkiler. Geçmiş ile ilgili olumlu duygular, hoşnutluk, memnuniyet, gurur ve huzur kavramlarıyla, şimdiki zaman neşe, zevk, akış kavramları ile, gelecek; umut, iyimserlik, güven kavramlarıyla ifade edilebilir. Geçmişe dair olumlu duygular bağışlama, affetme ile arttırılabilirken, gelecek ile ilgili olumlu duygular karamsar düşünceleri fark etmek ve bu düşünceleri reddetmek ile arttırılabilir.

Olumlu duyguların motive edici bir özelliği vardır. Bu duygular; bireylerin iş yaşamlarındaki performanslarını artırır, bireyleri fiziksel sağlık açısından güçlendirir, kişiler arası ilişkileri kuvvetlendirir ve bireylerde gelecek için umut, iyimserlik gibi duyguların oluşmasına katkı sağlar (Kun, Balagh ve Krazsh, 2012). İnsanlar olumlu duygulara sahip olduklarında ve yaşamda güç durumlarla karşı karşıya kaldıklarında zorluklarla baş etmek için pozitif duyguları kullandıklarında yaşam memnuniyetinin de küresel bazda artacağını düşünmektedirler (Cohn ve diğerleri 2009). Olumlu duygular özellikle insanların zor zamanlarında onlara yardımcı olan önemli destek kaynaklarıdır. Herhangi bir güçlkle baş etmeye çalışan bir kişinin, güçlü özelliklerini ve olumlu duygular hissetmelerini sağlayacak eşitlik, sadakat gibi unsurları ön plana çıkarmak oldukça önemlidir (Seligman, 2002, 11).

#### **2.1.5.2. Bağlanma/Akış**

Beş boyutlu iyi oluş modelinin ikinci boyutu akıştır. Akış, derin bir psikolojik bağlantı anlamına gelmektedir (Khaw ve Kern, 2016) ve kişinin herhangi bir aktivite sırasında kendi güçlü yönlerini kullanarak, o ana odaklanmasını ifade eder (Kaczor, 2015).

Csikszentmihalyi (2018) araştırmaları sırasında, insanların en çok eğlendikleri anlardaki hisleri ve hislerinin nedenlerini anlamaya çalışmıştır. İlk araştırmalarında, zamanlarını arzu ettikleri aktivitelerde geçirdiğini düşündüğü, sanatçılar, atletler, müzisyenler, satranç ustaları gibi farklı meslek gruplarından insanlar ile gerçekleştirmiştir. Yaptıkları işlerin onlara nasıl hissettirdiğine dair anlattıklarını baz alarak, insanların bir aktiviteye dahil olduklarında başka hiçbir şeyin öneminin olmadığı bu durumu akış kavramıyla ifade etmiştir.

Akış durumunda kişi, kendisini yetkin, enerjik, dikkatli, yaratıcı hisseder (Stamp, 1991).

#### **2.1.5.3. Olumlu İlişkiler**

İnsan sosyal bir varlıktır ve hayatını çevresindeki insanlarla ilişkiler kurarak sürdürür (Yeşiltepe ve Çelik, 2014). Yani, İnsanlar ruhsal açıdan iletişime ihtiyaç duyarlar. Olumlu kişilerarası ilişkiler, örneğin kuvvetli aile ve arkadaşlık bağları bireylerin ait olma ihtiyacını karşılar (Sandstorm ve Dunn, 2014).

Biz, insanlar grupların içine doğar, bu gruplarda sosyalleşir, büyürüz. Kimliğimizi bu gruplarda oluştururuz. Yani, bireyler grupları, gruplar ise bireyleri var etmektedir veya oluşturmaktadır. Araştırmalar, herhangi bir insanın zamanının yaklaşık %80 ini diğer insanlarla geçirdiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, benlik algımız, mutluluğumuz, hayat konforumuz, yaşam doyumumuz ve iyi oluş düzeyimiz kişilerarası ilişkilerimize ve bu ilişkilere verdiğimiz değere bağlıdır (Appau ve diğerleri, 2018).

#### **2.1.5.4. Anlam**

Bireylerin, hayattaki pozisyonlarını belirleyen en önemli etmenlerden biri de yaşamlarında anlama sahip olup olmamalarıdır. Yaşamda bir anlam ve amaca sahip olup o amaç için çalışan bireyler, hayatta karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelme konusunda başarılılardır ve yaşamlarından doyum sağlarlar (Yüksel, 2012). Anlam, kişinin kendisini yansıtan bir faaliyette bulunması veya ve özellikle diğer insanlara yararlı olmak için çalışmasıdır (Baumeister, 2012).

Bireyin yaşamda bazı hedeflere sahip olması yani amaçlı bir yaşam sürmesi, hayatının anlam kazanmasını sağlar. Bu amaç duygusu, insanların eylemlerine yön vererek iyi oluşu artırır (Schueller ve Seligman, 2010). Anlam, aynı zamanda kişinin kendisi için koyduğu hedeflere ulaşmak için güçlü yönlerini kullanmasını içerir. Bu hedefler, insanların bir sivil toplum kuruluşunda görevli olmaları, insanlara yardım etmeleri, çevreyi korumak için çalışmaları veya kendi ilgi alanlarıyla ve hedefleriyle ilgili özel çalışmalar yaparak yeni şeyler öğrenmelerini içerir (Kun, Balagh ve Krazsh, 2012).

Yaşamda anlam, bireylerin kişisel değerleriyle ilişkilidir. Bu bağlamda, yaşamda anlam öznel bir kavramdır. Her insan için yaşamın anlamı farklıdır, biriciktir, duruma göre yenilenebilir ve genellenemez (Frankl, 2010'dan aktaran Demir ve Murat, 2017).

#### **2.1.5.5. Başarı**

Modelin son boyutu olan başarı, kişinin hedeflerine ulaşmak için çalışmasını ve üstesinden gelme, tamamlama gibi duygulara sahip olmasını ifade eder (Kern ve diğerleri, 2014). Aynı zamanda belli becerilerde ustalaşmayı (Lovett ve Lovett,

2016) ve belirli bir alanda en üst düzeyde yetkin olma motivasyonunu da içerir (Ericsson, 2002'den aktaran Jayawickreme ve diğerleri, 2012).

Bireylerin olumlu ve ulaşılabilir hedeflere odaklanması hayatlarındaki negatif etkileri azaltır ve yaşam doyumlarını arttırır. Hayatta bir amaca sahip olup o amaç için çalışan insanların otokontrol duyguları yüksektir, kendilerine güvenirler, planlama becerileri gelişmiştir, güç durumlarla ve sorunlarla başa çıkma konusunda başarılılardır, çevrelerindeki insanlarla etkili iletişim kurarlar (Bannik, 2017, 194).

Başarı, objektif terimlerle tanımlanabilmesine rağmen, kişilik farklılıklarından ve hırslardan etkilenmektedir ve hem öznel hem de nesnel olarak ölçülebilir. Örneğin, bir anne için güzel bir aile ortamı oluşturmak başarıyı temsil ediyorken baba için başarı işte terfi etmek anlamına gelebilmektedir (Butler ve Kern, 2014).

Seligman'a (2011) göre, başarı kişide olumlu duygular uyandırmaya da elde edilmek istenen bir durumdur. Örneğin, araştırmalar sporcuların kaybediyor olsalar bile en iyi şekilde oynamaya çalıştıklarını, iyi oynadıkları, ellerinden geleni yaptıkları duygusuyla başarı hislerini tatmin ettiklerini göstermiştir (Khaw ve Kern, 2014).

#### **2.1.6. İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Garcia, Ramirez ve Jariego (2002) tarafından yapılan araştırmanın örneklem grubu 50 Faslı, 55 Perulu kişiden ve 55 İspanyol kadından oluşmaktadır. Araştırmada, sosyal desteğin ve kontrol odağının kişilerin iyi oluşu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İspanyol kadınlar için, psikolojik iyi oluşun en iyi yordayıcısının sosyal destek ağlarındaki kişi sayısı ve kişisel kontrol algıları olduğu görülmüştür.

Shin, Han ve Kim (2007) tarafından örneklemini Amerika'da yaşayan Koreli göçmenlerin oluşturduğu araştırma sonucunda, kültürleşme stresi, genel anlamda sosyal destek düzeyinin düşüklüğü ve stres düzeyinin yüksekliği ile iyi oluş arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karademas (2007) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre; iyimserlik, duygu odaklı başa çıkma ve öz yeterlilik pozitif iyi oluşu yordamaktayken nevrotiklik ve stres negatif iyi oluşun yordayıcılarıdır.

Gallagher ve Vella Bodrick (2008) tarafından sosyal desteğin ve duygusal zekânın öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmaya 196 kadın 80

erkek olmak üzere, 276 kişi katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, duygusal zekâ ve sosyal destek öznel iyi oluşun anlamlı yordayıcılarıdır.

Grant, Fox ve Anglim (2009) tarafından 211 katılımcı ile yapılan araştırmanın sonucunda, kişilik faktörleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin, kişilik faktörleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu ortaya konulmuştur.

Landa, Martos ve Zafra (2010), duygusal zekâ, kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiş, dışadönüklüğün ve düşük düzeyde nevrozluğun psikolojik iyi oluşu en iyi yordayan değişkenler olduğu, açıklığın ve duygusal onarım mekanizmalarının ise iyi oluşun tutarlı yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İlhan ve Özbay (2010) yaşam amaçlarının ve psikolojik ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolünü incelemişlerdir. Araştırma, 18-28 yaş aralığında 777 erkek, 697 kız üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarında, içsel amaçlar ve temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması, öznel iyi oluşa katkı sağlarken, dışsal amaçlar öznel iyi oluşa katkı sağlamamakla birlikte iyi oluş üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Žganec, Ivanović, Lipovčan (2011) tarafından kişilik özellikleri, sosyal istenirlik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmanın örneklemini 195 kadın, 197 erkek toplam 392 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre; dışadönüklük, duygusal denge ve dürüstlüğü iyi oluşu anlamlı yordamaktadır. Aynı zamanda sosyal istenirliğin öznel iyi oluşun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan ve Eryılmaz (2013) tarafından 71 erkek 121 kadın olmak üzere toplamda 191 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarıyla benlik saygıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada, benlik saygısı ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, benlik saygısının iyi oluşu pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Rodriguez, Moral, Segui ve Galan (2014) problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin iyi oluş üzerindeki etkisini incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında, problem odaklı başa çıkma stratejilerinin iyi oluşu pozitif yönde anlamlı yordadığı, duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin ise, iyi negatif yönde anlamlı yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sarı ve akır (2016) mutluluk korkusu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya eēitim fakültesinde ērenim görmekte olan 401 niversite ērencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda, mutluluk korkusu düzeyi ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Oymak (2017) tarafından yapılan 250 kişinin katıldıēı araştırma sonuçlarına göre, psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif yönde bir ilişki olduēu sonucuna ulaşılmıştır.

Horasan (2017) tarafından yapılan araştırma, 252 ruh saēlıēı çalışanıyla yürütülmüştür. Hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, akıl saēlıēı çalışanlarının (psikolojik danışman, psikolog ve psikiyatristlerin) znel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduēu görülmüştür. Aynı zamanda bu çalışmaya göre; akıl saēlıēı çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri pozitif yönde ve anlamı ilişki olduēu görülmüştür.

Taşdemir (2018), psikologlarda bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre, bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

K (2018) tarafından mükemmeliyetçilik, ihtiyaç doyumunu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanan araştırmaya 928 lise ērencisi katılmıştır. Deēiřkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İlişkili olma, özerklik, kendine yönelik mkemmeliyetiliēin psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olduēu saptanmıştır.

Aksel (2018) tarafından yapılan araştırmada, aile ve arkadaş sosyal desteēinin ve yaşam doyumunun psikolojik iyi oluşu yordadıēı sonucuna ulaşılmıştır.

Suh ve Choi (2018), her ne kadar kültürel farklılıklar mevcut olsa da, iyi oluşun evrensel yönleri olduēu sonucuna ulaşmışlardır. İçsel duyguların önemli bir rol oynamadıēı kolektivist kültürlerde bile, olumlu etkiler, gelir, dışadönüklük gibi kavramlar iyi oluşun yordayıcılarıdır.

Aydoğan (2019) tarafından yapılan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algılarının incelendiği araştırmada ortaokullarda görev yapmakta olan 897 öğretmenin araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul iklimi ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

## **2.2. Stres Kaynakları Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar**

Araştırmanın bu bölümünde stres kavramı ve tarihçesi, stres verimlilik ilişkisi, stresin belirtileri ve stres kaynakları ele alınmış ve konuyla ilgili araştırmalar sunulmuştur.

### **2.2.1. Stres Kavramı ve Tarihçesi**

Stres kavramının varlığı insanlık tarihi kadar eskidir. Bu nedenle, stres kavramı çeşitli bakış açılarına sahip bilim adamları ve araştırmacılar tarafından incelenmiş, bu kavrama yönelik farklı tanımlar yapılmıştır. Araştırma sonuçları strese yönelik farklı tanımların varlığının yanı sıra, insanlarda gözlemlenen stres belirtilerinin, kaynaklarının ve düzeylerinin farklı olduğunu ortaya koymaktadır (Aydın, 2004).

Stres, Latince kökenli bir sözcüktür ve “estricia” sözcüğünden gelmektedir. 17. yy’da felaket, bela, musibet gibi kavramlar, 19. yyda ise güç, baskı gibi kavramlar stresi tanımlamak için kullanılmıştır. Aynı zamanda stres, sadece etki anlamında değil “bütünlüğünü koruma” ve “esas duruma dönmek için çaba harcama” anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2002. 304).

Stres, Türk Dil Kurumu’nun yapmış olduğu tanımda, “ameliyat şoku, aşırı yorgunluk, üzüntü, travma, soğuk, heyecan vb. etkenlerin organizmada, iç organlarda ve metabolizmada oluşturduğu bozuklukların tümü” olarak tanımlanmıştır. Psikoloji sözlüğünde ise stres “kişinin duygusal, sosyal veya bilişsel mekanizmasının çalışmasını aksatmaya yönelik ve bireyin bu aksayan mekanizmalarından dolayı organizmanın yeniden denge pozisyonuna dönmek için yeni davranışlarda bulunması için zorlayan birey tarafından algılanan uyaranlara yönelik verilen bilişsel, fiziksel ve psikolojik tepkiler bütünü” olarak tanımlanmıştır (Budak 2003, 700).

Hamner ve Organ'a (1978) göre stres, bireyin etrafında gelişen durum ve olaylara tepkide bulunmasını engelleyen ve insan vücudunda bir takım negatif tesirlere sebep olan izlerdir (Biricik, 2018).

Stres kavramından ilk kez bahseden ve bu konudaki çalışmalarıyla öncü Selye'ye göre, stres basit bir endişe hali ve sinir gerginliğinden fazlasını ifade eder. Endişe duygusal ve psikolojik âlemle ilişkiliyken stres bunlara ilaveten fizyolojik âlemle de ilişkilidir (Ertekin, 1993, 6). 1936 yılında Hans Selye, stres kavramını "Genel Uyum Sendromu" adıyla, organizmanın zararlı olarak algıladığı herhangi bir uyarana karşı organize edilmiş bir bedensel savunma dizisini anlatan çok özel ve teknik bir anlamda kullanıyordu. Stres aslında Selye'nin stresör olarak adlandırdığı çevresel bir talebi değil, aynı zamanda bu talebin yarattığı evrensel, psikolojik ve tepkisel süreçleri içerir (Lazarus ve Folkman, 1984, 2-3).

Genel Uyum Sendromu modelinde, ilk dönem alarm tepkisi olarak adlandırılır. Alarm döneminde, otonom sinir sistemi etkin ve çalışır duruma geçer ve kana adrenalin pompalanmasını sağlar. Kana pompalanan adrenalin ve bu hormona bağlı diğer biyokimyasal maddelerin pompalanmasıyla organizma alarm durumuna geçer ve tehdit ile savaşmaya hazırlanır. İkinci dönem direnç dönemi olarak adlandırılır. Direnç döneminde vücut, vermiş olduğu alarm tepkisini geri çeker ve stres durumuna uyum sağlamaya çabalayarak kandaki biyokimyasal maddeleri geri çeker. Organizma, denge durumuna dönmeye çalışır. Fakat bunu yaparken organizmanın enerjisi azalmakta, direnci düşmektedir. Üçüncü dönem tükenme aşaması olarak adlandırılır. Tükenme döneminde ise, vücut stresin baskısına ve strese bağlı oluşan etkilere direnemez, alarm dönemindeki belirtiler geri döner, hastalıklar ortaya çıkar ve organizma pes eder (Cüceloğlu, 2009, 321).

Stres kavramı, temelde uyaran ve tepki olmak üzere iki kategoride ele alınabilir. Başımızdan geçen bir durum veya olay sonucunda stres, bireyleri uyarabilir. Uyaran, bazen gerçek olmayan fakat gerçek olma ihtimalinden endişelenilen bir durum olarak da karşımıza çıkabilir. Bu anlamda stres, bir durum veya olaya yani uyarana karşı insanların verdiği bedensel veya zihinsel tepkidir (Losyk, 2006, 26).

Stres kavramına yönelik yapılan tüm tanımlar özetlenecek olursa, stres, bireyde ilk olarak ruhsal daha sonra da fiziksel etkisi görülen, kaynağı bireyin kendisi ya da

çevresi olan, organizmanın davranışsal ya da fiziksel açıdan farklılaşmasıyla sonuçlanan güç olarak tanımlanabilir (Gümüştekin, 2004).

### 2.2.2. Stres - Verimlilik İlişkisi

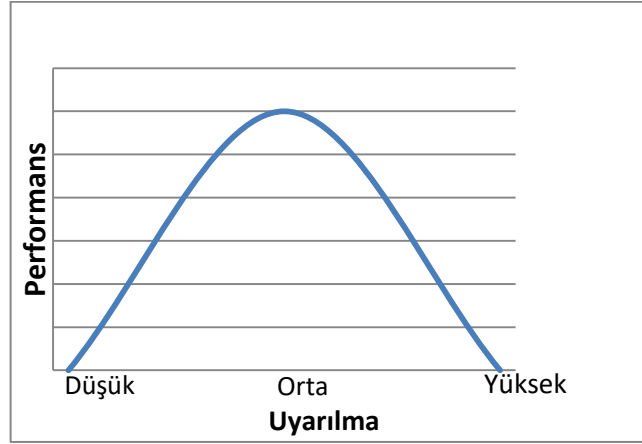
Stresin kelime anlamı olan zorlanma ve baskı gibi kavramlar stresin olumsuz bir kavram gibi algılanmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda stres altında olmak, baskı altında olmak ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Stresin zararlarıyla ilgili yapılan araştırmaların çokluğu sebebiyle stresin engellenmesi ve önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Fakat olumlu stresin varlığı da göz önünde bulundurulmalıdır (Eser, 2017, 62).

Dengedeki bozulmalar, organizmayı harekete geçirir. Sürekli denge, hareketsizlik manasına gelir. Dengelerin bozulması, sistemin canlılığını sürdürmesini sağlar. Hareketsizlik; atrofi, yok olmak demektir. Sistemlerin ve organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için, hareket ve hareketsizlik denge durumunda olmalıdır. Otonom sinir sistemi, sempatik sinir sisteminin hareketi, parasempatik sinir sisteminin dinlenmeyi sağlamasıyla hareket ve hareketsizliği dengede tutmaktadır. Antropologlara göre, insanların elli bin yıldır genetik kodlaması değişmemiştir ve insanın varoluşundan bu yana insan bedeni uyarıcılara aynı tepkiyi vermektedir (Altıntaş, 2003, 5).

Stres, insanları aktif olmaya iter. İnsanların girişimi dışarıdan gelen bir etken ile engellenirse, insanlar hayal kırıklığına uğrar ve bu durum da insanların hedeflerine ulaşabilmek için gayretlerini iki katına çıkarmaya zorlar. Amerikan Milli Zihin Sağlığı Enstitüsü (US National Institute of Mental Health) fareler için ihtiyaçları olabilecek her türlü gıdanın ve konforun bulunduğu bir ortam yaratmış ve farelerin bu ortamdaki hareketlerini incelemişlerdir. Genç farelerde kayıtsızlık görülmüş, orta yaşlı fareler cinsel arzularını kaybetmişler ve yaşlı fareler gittikçe artan stres belirtileri göstermişlerdir. Fareler, rekabet ve meydan okuma hislerini kaybetmişlerdir. Organizmayı uyanık ve canlı tutabilmek için, endişe, korku gibi uyarıcılara da ihtiyaç vardır (Norfolk, 1989 18-19).

Şekil 3'te gösterildiği gibi, kişinin optimum miktarda performans gösterebilmesi için birey tarafından belirli bir düzeyde stres algılanmalı ve fizyolojik uyarılma gerçekleşmelidir. Eğer stres kaynağı göz ardı edilebilir veya kişi için baş

edilemeyecek düzeyde yüksek veya kişi tarafından kendi kapasitesinin üstünde algılanırsa, sonuç olumsuz olur (Yerkes ve Dodson, 1908'den aktaran Gibbons, 2015).



**Şekil 3: Uyarılma – Performans İlişkisi**

Gibbons, Chris. 2015. Stress, Eustress and the National Survey. Psychology Teaching Review. c.21.s.2:86-92 'den uyarlandı

### **2.2.3. Stres Belirtileri**

Stres organizmanın bedensel veya ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi sonucunda ortaya çıkar. Organizma, tehlike ve zorlanmalar karşısında kendini korumak için tepki zincirini harekete geçirir. Bu süreç “savaş veya kaç” olarak adlandırılır. Kendisine yönelik bir tehdit ile karşılaşan organizma, başa çıkabileceğine inandığı tehlike ile savaşırken başa çıkamayacağını düşündüğü tehlikeden uzaklaşmaya çalışır. Organizmanın, kendisine yönelik yüksek düzeyde tehdit algıladığı stres durumunda insanlarda bedensel, psikolojik düzeyde bir dizi olay meydana gelir (Baltaş ve Baltaş, 2002, 39).

Strese ait belirtiler genellikle karmaşık ve çelişkilidir. Stres belirtileri, fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç grupta incelenebilir. Bu belirtiler, her insanda aynı düzeyde ve şekilde seyretmemektedir (Telman, 1986'dan aktaran Aksoy, 2010).

Kişinin normal düzeyden fazla ve yoğunlukta stres altında olup olmadığını anlamak için bir takım belirtilerini gözlemlemek gerekmektedir ( Artan, 1986, 105).

### **2.2.3.1. Fizyolojik Stres Belirtileri**

Bir tehdit veya zorlukla karşı karşıya kalındığında sempatik sinir sistemi faal duruma geçer ve beyin hipofiz bezini harekete geçirir. Bunun sonucunda vücutta adrenalin salgılanır ve zincirleme bir tepki oluşur. Sempatik sinir sisteminin tepkisi sonucunda fiziksel stres işaretlerinin faaliyeti artar. Bunlar; çarpıntılar, sık nefes alıp verme, mide sorunları, el ve ayakların soğuması, kas sıkışmaları, avuç içlerinin terlemesi (Altıntaş, 2003, 18), baş ağrısı/migren, çene kasılması veya diş gıcırdatma, aşırı terleme, enerji kaybı, sırt ve bel ağrıları (Braham, 1998, 52), adele gerginliği, adele spazmı, yorgunluk ve bitkinlik, kabızlık veya ishal, hazımsızlık, astım, yüksek tansiyon, sakarlık (Losyk, 2006, 30), kalbin hızlı ve düzensiz atması, göz bebeklerinde büyüme, terleme, göğüste sıkışma (Wilkinson, 2005) olarak sıralanabilir.

Tek tek ele alındığında bu belirtiler, ciddi oranda bir stres varlığını göstermez. Belirtilerin tamamı teker teker ele alınıp kolayca teşhis edilip giderilebilir. Ama birkaç tanesi aynı anda bireyde bulunduğu ya da uzun bir süre boyunca devam ettiği zaman, gizli yüksek tansiyona, mide ülserine, kalp ve damar hastalıklarına, ciddi alerjilere, deride bazı sorunlara, bazı kanser türlerine ve pek çok psikolojik rahatsızlığa yol açabilir (Weiss, 1993).

### **2.2.3.2. Psikolojik Stres Belirtileri**

Pehlivan-Aydın'a (1995, 54-55) göre, gerginlik (kas ve sinirsel gerilim), geçimsizlik (stres altındaki bireyin sıkıntısını etrafındaki insanlara yansıtması), sürekli endişe (yüksek düzeyde kaygı durumu), iş birliğinden kaçınma (bireyin kendisini çevresinden soyutlayarak yalnızlaşması), yetersizlik duygusu (bireyin stres altında enerji ve motivasyonunun azalması) stresin psikolojik belirtileridir.

Rowshan'a (2003) göre ise ruhsal stres belirtileri şu şekilde sıralanabilir;

- Bireyin içinde yaşanan boşluk hissi
- Bağışlamama ve yoğun nefret duygusu
- Çevredeki insanlara yönelik düşmanlık duyguları
- Yaşamın anlamsızlaşması

### 2.2.3.3. Davranışsal Stres Belirtileri

İçine kapanma ya da sürekli olarak çevredeki kişilerden destek arayışı, sık sık fikir değiştirme, saldırganlık içeren davranışlar sergileme ise strese karşı verilen davranışsal tepkilerdir (Wilkinson, 2005).

Pehlivan-Aydın'a (2002) göre stresin davranışsal belirtileri şunlardır;

- Uyku problemleri veya aşırı uyuma isteği (uykuya dalmakta güçlük veya kesintisiz uyku)
- İştahsızlık
- Aşırı yeme
- Sigara veya alkol kullanımı

### 2.2.4. Stres Kaynakları

Stres kavramının ne olduğu ve strese neden olan unsurların farkını bilmek gerekir. Aileden, iş yerinden, arkadaşlardan, devletten kaynaklanan çeşitli baskı ve bunlara bağlı zorlanmalar dış stres kaynakları olarak gruplandırılırken, bireyin kendi içindeki baskı ve beklentiler iç stres kaynaklarıdır. Genel olarak, iç stres kaynakları dış stres kaynaklarından daha etkilidir. Bireyin hem iç hem de dış stres kaynaklarına göstermiş olduğu tepkiler stres olarak adlandırılır. Stres kaynakları farklı olabilir fakat insan bedeninin dış etkenlere karşı göstermiş olduğu biyokimyasal tepki benzerdir (Altıntaş, 2003, 11).

Strese neden olan faktörlerin fazlalığı her bir nedenin ayrı ayrı değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır bu sebeple stres kaynaklarını gruplandırarak incelemek daha anlamlıdır. Stres, birey ile çevre arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya konulduğu için, stres kaynaklarını gruplandırırken bireysel ve çevresel nedenlerden bahsetmek mümkündür. Ayrıca insanların vakitlerinin büyük çoğunluğunu iş yaşantısında harcadıkları göz önünde bulundurulduğunda, insanları iş yaşamlarından ayrı değerlendirmek gerçekçi olmayacaktır. Bu nedenle bireysel ve çevresel etkenlere ek olarak örgütsel stres kaynakları da yadsınamaz stres kaynaklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2004).

#### 2.2.4.1. Bireysel Stres Kaynakları

Çalışmanın bu bölümünde bireysel stres kaynakları olarak kişilik, maddiyat ve aile sorunları incelenmiştir.

##### 2.2.4.1.1. Kişilik

Her insan strese aynı şekilde tepki vermez. Bir yaşantının iyi ya da kötü oluşu, bireylerin yaşantıyı yorumlayış şekline etkilenmektedir. İnsanlar dünyaya sahip oldukları inanç, değer ve tutumlar çerçevesinden bakarlar. Her insan dünyayı farklı görür ve bu nedenle durum ve olaylara farklı tepkiler verir (Weiss,1993,9).

Kişilik, davranışları yönlendirir ve streste önemli bir unsurdur. Stresten etkilenme kişilik düzeylerine göre değişmektedir. Bazı kişilikler strese karşı daha dayanıklıyken bazı kişiler stresten daha kolay etkilemekte ve yıpratmaktadır. İnsanların bir kısmı stres karşısında hızlı bir şekilde alarm vaziyeti almaktayken diğer bir kısmı daha geç ve yavaş alarm durumuna geçmektedir. M. Friedman ve R.Rosenham insan kişiliğini A tipi ve B tipi olmak üzere iki kategoride sınıflandırmışlar (Kaymaz ve Paşa, 2013, 17-18). Tablo 3'te A tipi ve B tipi kişilik özelliklerinin karşılaştırması görülmektedir.

**Tablo 3: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri**

| <b>A Tipi</b>                           | <b>B Tipi</b>                                   |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Dinamik, hareketli ve acelecidirler.    | Sakin ve telaşsızdırlar.                        |
| Saldırgandırlar ve çabuk sinirlenirler. | Sabırlıdırlar.                                  |
| İdealist ve mükemmeliyetçidirler.       | Çeşitli ve fazla iş yükünü sevmezler.           |
| Sözlerine sadıktırlar.                  | Düşük düzeyli sorumluluk duygusuna sahiptirler. |
| Başarmayı ve kazanmayı hedeflerler.     | Rekabetçi değildirler.                          |

Eser, Gül. 2017. Duygular, Toplumsal Cinsiyet ve Stres. 1. bs. İstanbul: Beta Yayınlarından uyarlandı.

A tipi kişilik özelliğine sahip insanların yoğun dürtüleri vardır. Rekabetçi, hırslı ve mücadeleci bir yapıları vardır. İş ve zaman baskısını üzerlerinde hissederler. Bu

kişiler, hedeflerine ulaşmak için mücadele ederler. Dürtüsel davranırlar, hareketlidirler. Aynı zamanda bu kişiler, saldırganlık ve düşmanlık duygularını rahatlıkla ortaya koyarlar. Genellikle benmerkezci bir biçimde düşünüp hareket ederek çevrelerindeki insanları önemsemeyerek kendilerini yaptıkları işe vermektedirler. B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin daha sakin ve sabırlı bir yapıları vardır. Rekabetten, mücadeleden hoşlanmazlar. Saldırganlık ve düşmanlık duyguları yoğun değildir. Sabırlıdırlar, yavaş konuşurlar (Baltaş ve Baltaş, 2002, 146-148). A tipi kişiliğe sahip bireylerde bireylerde stresin de yüksek olduğu saptanmıştır. A ve B tipine sahip insanların kişilik özelliklerinin ve sonuçlarının bilinmesinin yol açacağı farkındalık, insanların davranış ve tutumları belirli bir oranda kontrol altına alınmasını sağlayabilir (Eser, 2014, 79).

#### **2.2.4.1.2. Maddiyat**

İnsanlar, belli bir yaşam standardına ulaşmak ve bunu sürdürmek için çalışmak zorundadır. Aile üyelerinin yoğun çalışması, hafta sonu mesaipleri gibi maddi sorunlar stres kaynakları arasındadır (Artan, 1986, 94). Aynı zamanda düşük gelir seviyesi stres sebebi olarak bilinen ekonomik durumlar içinde önemli bir konuma sahiptir. Kimi insanlar için geçimini sağlamak önemli bir stres kaynağıdır. Yeme, içme, barınma gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayamayan kişiler belirgin bir gerilim hissederler (Tozkoparan, 2019, 92).

#### **2.2.4.1.3. Aile Sorunları**

Aile sorunları gerilimi ve endişeyi artırır. Bu durumun bireylerde stres düzeyini arttırdığı yadsınamaz bir gerçektir. Aileleri geniş ve çekirdek aileler olmak üzere iki grupta ele alırsak bu ailelerin birçok konuda farklılaştığını görebiliriz. Çekirdek ailelerde aile üyeleri birbirlerinden daha bağımsız hareket ederler. Kişinin kendi kararlarını kendisinin alabilmesi söz konusudur. Geniş ailelerde aile bireyleri birbirlerinin özgürce karar almasını desteklemezler. Bu durum da bireylerde stres yaratabilir. Ayrıca, parçalanmış veya iş ya da farklı nedenlerden dolayı birbirlerinden uzaklaşmış aile üyelerinde uyumsuz davranışlarla karşılaşılması muhtemeldir. Aynı zamanda aile bireylerinin farklı değer yargılarına ve düşünme biçimlerine sahip olması aile bireyleri arasında çatışmaya yol açabileceğinden bu durum bir stres faktörü olarak değerlendirilebilir (Artan, 1986, 93-94).

#### **2.2.4.2. Çevresel Stres Kaynakları**

Çalışmanın bu bölümünde çevresel stres kaynakları olarak fiziksel çevre koşulları, politik durum ve ekonomik belirsizlikler ve teknolojik değişimler ele alınmıştır.

##### **2.2.4.2.1. Fiziksel Çevre Koşulları**

Belirli ölçüde organizma için uyarıcı olan bir etken, ölçülerin dışına çıktığında rahatsız edici bir hale gelir. Ilık ve az nemli bir hava insana huzur verirken, sıcaklık ve nem arttıkça, bedensel güç azalır, bitkinlik, halsizlik, yorgunluk artar, hareketler zorlaşır ve çaba, ilgi, istek kaybolur. Bunun yanı sıra, çevreyi ve havayı kirleten kimyasal maddeler ve tozlar organizma için zararlıdır. Bu tür maddelerin düşük oranda bile varlığı, organizmayı olumsuz yönde etkiler (Altıntaş, 2003, 13).

##### **2.2.4.2.2. Politik Durum ve Ekonomik Belirsizlik**

Hayat pahalılığı, yüksek enflasyon, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılama noktasında yaşadığı zorluklar kriz, işsizlik, işten çıkarılma ihtimali ekonomik sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yerleşmiş bir demokrasi anlayışının olmaması, siyasi istikrarsızlıklar, demokrasinin bireyler tarafından benimsenmemesi, devletin tüm kurum ve kuruluşlarında anayasal güçler tarafından işletilmemesi ise politik stres kaynaklarıdır (Tutar, 2016, 160).

##### **2.2.4.2.3. Teknolojik Değişimler**

Günümüzde, teknolojinin gelişmesiyle birlikte insanlar daha önce ulaşamadığı yaşam koşullarına ve teknolojinin getirilerine imkânları ölçüsünde ulaşabilmektedir. Bireyler, imkânlarını daha da arttırmaya ve daha fazlasına ulaşmaya çalışmakta, bu durum da strese neden olmaktadır. Aynı zamanda teknoloji ile birlikte yaşanan hızlı değişim sonucunda insanlar sürekli bir yenilik ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu yeniliklere ayak uydurma süreci de günümüz gelişmiş sanayi toplumlarının stresi günlük hayatlarında geçmiş dönemlerden daha fazla hissetmelerine neden olmaktadır (Çelik, 2010, 261).

#### **2.2.4.3. İş Yaşamında Karşılaşılan Stres Kaynakları**

Çalışmanın bu bölümünde, iş stresi kaynakları olarak aşırı iş yükü, zaman baskısı, rol çatışması, rollerdeki belirsizlik, yükselme ve terfi olanağı, bireysel kariyer

aşamaları, iş güvenliği, iş yerindeki kişilerarası ilişkiler, monotonluk, düşük statü algısı ele alınmıştır.

#### **2.2.4.3.1. Aşırı İş Yükü**

İşyerinde yaşanan en yaygın stres faktörü aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü kavramı nitelik ve nicelik yönünden ikiye ayrılmaktadır. Niteliksel iş yükü, zor bir işi bitirmek anlamına gelmekteyken niceliksel iş yükü belli bir zaman diliminde çok fazla iş yapmaktır. Bir işi, yapmak için gerekli donanımlara sahip olmayan bir kişi için o iş, stres oluşturur (Kaymaz ve Paşa, 2013, 30-31).

Beklentilerin fazlalığı sonucunda kişinin bu beklentileri karşılayamama konusundaki endişesi, kendisini yeterli görmemesi, kişiyi sorumluluklar altında ezilme tehdidi ile karşı karşıya bırakacak ve bu durum da kişinin yaşadığı gerilimi yükseltecektir (Turunç ve Çelik, 2010).

Aynı zamanda, bir iş yerinde bazı çalışanların işten çıkarılması ve geri kalan çalışanların iş yükünün artması, ekstra görev ve sorumluluklar, iş yükündeki değişim strese neden olabilmektedir. (Eser, 2017, 73).

#### **2.2.4.3.2. Zaman Baskısı**

Zaman baskısı, kişiyi işi yetiştirme telaşı ile karşı karşıya bırakmaktadır. İşin bitirme tarihinin belli olması bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Günlük işini bitirmeye çalışan memur, toplantılara yetişmeye çalışan müdür, sınavlara hazırlanan öğrenci zaman baskısı yaşamaktadır ve bu durum da kişi için hayatını denetleyen zaman mı yoksa kendisi mi olduğu konusunda kuşku yaşamasına sebep olacaktır (Özkalp ve Kirel, 2018, 384).

#### **2.2.4.3.3. Rol Çatışması**

Rol, bireyin bulunduğu konumda neyi yapıp neyi yapamayacağını belirleyen kavramdır. Bireyin herhangi bir grup içinde sorumluluklarının belirlenmesi, bireyin rolünün belirlenmesi anlamına gelmektedir. Çalışanların aynı anda birden fazla sorumluluğa, göreve sahip olması, bu rollerden birini, diğerlerine oranla daha fazla benimsemesi veya bireyin kişilik özellikleriyle görev tanımının uyuşmaması durumu rol çatışmasını doğurur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

#### **2.2.4.3.4. Rollerdeki Belirsizlik**

Kurumun çalışanlardan beklentilerinin çalışanlara bildirilmemesi, açık olunmaması ve işin amaçlarının doğru ve yeterli tanımlanmaması çalışanların performansını etkiler. Beklentiler ve istekler sıkça değişiyorsa ve otoritenin sınırları belirsiz ise çalışanlar bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir (Altıntaş, 2003, 124).

#### **2.2.4.3.5. Yükselme ve Terfi Olanğı**

İş yerinde kişinin yükselerek farklı bir statüye gelmesi, sorumluluğun artmasıyla birlikte o konumun gerektirdiğı bilgi ve beceriler edinmesini zorunlu kılar. Bu durum bir takım uyum güçlüklerine sebep olabilir (Pehlivan, 1995).

Yeterince ilerleyememe önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi kapasitesinden, yeteneklerinden ve aldığı eğitimin gerektirdiğı sorumluluktan daha azını yapmak zorunda kaldığında kendisini geliştirememektedir bu da kişide moral bozukluğına ve kişinin stres düzeyinin artmasına sebebiyet vermektedir (Artan, 1986, 21).

#### **2.2.4.3.6. Bireysel Kariyer Aşamaları**

Kariyer döngüsünde özellikle başlangıç, orta kariyer ve emeklilik stresin en yoğun yaşandığı dönemlerdir. İnsanlar kariyer başlangıcında yüksek beklentiler ve iş koşullarının uyuşmamasından kaynaklanan çatışma nedeniyle stres yaşayabilir. Orta kariyer, orta yaş krizinden etkilenmektedir. Orta yaş krizinde insanlar yaşlanma kaygısı yaşamakta bu durum da iş yaşamında strese neden olabilmektedir. Aynı zamanda, bu dönemde bireyin kariyerinde artık bir ilerlememe olmaması anlamına gelen plato dönemine girilebilir. Yaşanan bu durgunluk stresi tetikleyebilir. Emeklilik ise, kişide belirsizlik ve kayıp hislerine neden olmaktadır (Tozkoparan, 2019, 86-87).

#### **2.2.4.3.7. İş Güvenliğı**

İş güvencesi, emeklilik, işsizlik, kaza, hastalık durumlarına yönelik çeşitli sigortalar, emeklilik gibi korunma biçimleri gittikçe yaygınlaşmaktadır. Yöneticiler, çalışanları her şeyden önce bir insan olarak görmeli ve olası problemler ve bunların çözüm yolları ile ilgili çalışanlar ile karşılıklı etkileşim içine girmeleri çalışanların yaşadığı güvensizlik duygusunu ortadan kaldırabilir. Çalışanların ekonomik ve sosyal

güvensizlikten kaynaklanan ihtiyaçlarının tatmin edici bir seviyede karşılanmaması önemli bir stres kaynağıdır (Çelik, 2010, 252).

Teknolojik gelişmeler, küçülmeler, hızla büyüyen küresel pazarlar nedeniyle iş güvenliği gittikçe azalmakta ve bu durum çalışanlar için stres yaratmaktadır (Eser, 2017, 73).

Bazı iş dallarında tehlike unsuru düşük düzeyde iken bazılarında yüksek düzeydedir. Madencilik, inşaat, havacılık, metalürji, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında iş kazası ihtimali yüksektir. Tehlike faktörü potansiyel bir stres kaynağıdır. Tehlike durumlarının söz konusu olduğu işlerde çalışan bireyler, herhangi bir kaza riskine karşı ilgi ve dikkatlerini işe sürekli işe yöneltmek durumundadır. Sürekli tetikte olma hali, çalışanlarda bıkkınlık ve yorgunluğa neden olabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2018, 385).

#### **2.2.4.3.8. İş yerindeki Kişiler Arası İlişkiler**

İşyerinde kişinin çevresini oluşturan üstler, astlar ve kişiyle aynı düzeyde bulunan meslektaşlar potansiyel bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. İnsanlar, yeni bir işe girdiklerinde ilk etapta düşündüklerinden biri de iş yerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinin nasıl olacağıdır. Çalışanlar iş yerindeki başarılarından dolayı takdir edilmekten ve terfi almaktan memnuniyet duyarlar. İş yerinde diğer insanlarla kurulan kuvvetli kişilerarası ilişkiler, stresin oluşmasına yol açan iş tatminsizliğini ortadan kaldırır (Artan, 1996, 78-79).

İş ortamında kaba davranışlar, anlaşmazlıklar, uygunsuz davranışlar, kişilik çatışmaları yoğun olarak yaşıyorsa böyle bir ortamda çalışan kişilerin stres düzeylerinin yüksek olması kaçınılmaz olacaktır (Eser, 2017, 74).

#### **2.2.4.3.9. Monotonluk**

Tekdüze işler, genellikle sıkıcı işler olarak algılanırlar ve motivasyonun düşmesine sebep olurlar. Bu tarz işler, iş zenginleştirme ve geliştirme gibi yöntemler kullanılarak cazip hale getirilmezlerse strese neden olacaklardır (Çelik, 2010, 253). Aynı zamanda monotonluk kişilerde umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, saldırganlık yaratabilir. Ayrıca, yapılan işin monoton olması, kişilerin kendilerini işin

süreçlerine dâhil edememelerine bu durumun da işe yabancılaşma duygusuna neden olmaktadır. (Tutar, 2016, 178).

#### **2.2.4.3.10. Düşük Statü Algısı**

Statü, bireyin iş ortamında işgal ettiği pozisyonu, kişinin rolüdür. Çalışanların, iş ortamında elde etmek istedikleri statü ve saygınlık kazanma güdüsü kişiyi tatmin etmektedir. Çalışanların işlerine ilişkin statü algılarının düşük olması veya kendi bilgi ve becerileriyle uyuşan bir pozisyonda çalışmamaları, daha düşük bir konumda çalışmaları çalışanlarda stresi doğuran önemli bir etkidir (Tutar, 2016, 190- 191).

#### **2.2.5. Stres ve Stres Kaynakları ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Ilfeld (1977) tarafından yapılan araştırmada toplumsal faktörlerden kaynaklanan stresin depresyon ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Schaefer ve Moss (1996) tarafından yapılan 405 katılımcı ile yapılan araştırmada, işten kaynaklanan iş yükü ve iş yerinde iletişim problemleri gibi işten kaynaklanan stres faktörlerinin, iş doyumunu ve devamlılığını azalttığı, depresyon ve bazı fiziksel semptomlara sebep olduğu belirlenmiştir.

Almeida ve Kesler (1998) tarafından yapılan araştırmada 166 evli çift ile 42 gün boyunca çalışılmış, erkek ve kadınların günlük stres deneyimlerinin değerlendirilerek cinsiyet ve stres arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda kadınların yüksek düzeyde stres yaşadıkları gün sayısının erkeklerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Forlin (2001) tarafından öğretmenlerin potansiyel stres kaynaklarının incelenmesi amacıyla yapılan araştırmaya 571 ilkökul öğretmeni katılmıştır. Araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla stres bildirmişlerdir. Mesleki yetersizlik ve engelli öğrencilerle çalışmanın öğretmenler üzerinde en fazla stres yaratan durumlar olduğu tespit edilmiştir.

Yaman, Bayrakçı ve Yaman (2002) tarafından yapılan araştırmada stres kaynakları ile yöneticilerin kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, yöneticilerin stres kaynakları kişilik özellikleri tarafından etkilenmektedir. İçe dönük-dışa dönük olma, özel-genel olma, düşünen-hisseden

olma, yargılayan-algılayan olma kişilik özellikleri ile stres kaynakları arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Akbağ, Sayiner ve Sözen (2005) tarafından üniversite öğrencilerinde stres düzeyi, denetim odağı ve depresyon düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 314 öğrenciye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, stres kaynaklarının depresyonu anlamlı yordadığı saptanmıştır.

Hijern, Alfven ve Östberg (2007), okulda öğrenciler tarafından algılanan stres kaynaklarının psikosomatik ağrı ve üzüntü, sinirlilik, güvensiz ve gergin hissetme gibi psikolojik şikâyetler ile ilişkili olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Işık (2007) iş stresi ile mobbing arasındaki ilişkiyi saptamak için İstanbul’da dört tekstil şirketinde çalışmakta olan 138 çalışana ulaşmıştır. Araştırma sonucunda, iş stresi ile mobbing arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin strese maruz kalma açısından anlamlı bir farka neden olmadığı saptanmıştır.

Bakırcı (2012) tarafından öğretmenler için etkili olan işe bağlı stres kaynaklarının neler olduğunu belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, 85 öğretmen ile yüz yüze görüşülmüş ve öğretmen yetkilerinin yetersizliği, mesleğin sorumluluklarının fazla olması, eğitimde kalite düşüşü en çok karşılaşılan stres kaynakları olarak belirlenmiştir.

Yılmaztürk (2013) tarafından ilkokullarda görev yapan yöneticilerin stres kaynaklarını incelemek amacıyla yapılan araştırmada, 122 yöneticiye ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, işteki rol, kişilik yapıları ve ilişkiler ile bağlantılı stres düzeyinin cinsiyete, yaşa, görev ünvanına ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği, örgütsel yapı ve politikalar ile bağlantılı stres düzeyinin yaşa ve göre ünvanına, kıdem ve eğitim yönetimi eğitimine katılma durumunun ise örgütsel stres kaynakları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hatiboğlu (2014) tarafından 103 okul yöneticisine ulaşılan araştırmanın sonucunda, ücret ve yetki yetersizliği, çalışmalarının karşılığını alamama, gürültülü çalışma ortamı, uzun çalışma saatleri okul yöneticilerinin stres kaynakları olarak belirlenmiştir. Uykusuzluk, yorgunluk ve gerginliğin ise okul yöneticilerinde en çok

karşılaşılan stres belirtileri olduğu görülmüştür. Yaş ile stresin performans üzerindeki etkisi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum gibi kişisel değişkenler ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Hamilci (2014) tarafından yapılan 120 kadın akademisyenin katıldığı araştırmanın sonucunda, akademisyenlerin işe bağlı stres kaynaklarının iş tatminleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Aysan ve Savcı (2014) tarafından yapılan, üniversite öğrencilerinde algılanan stres düzeyi ile stres ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmanın örneklemini 164 kadın 19 erkek olmak üzere 302 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarında algılanan stres ile stresle başa çıkma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda stresle başa çıkma yöntemlerinin bölüme, sosyoekonomik düzeye, kardeş sayısına, sınıf düzeyine göre farklılaştığı görülmüştür.

Aladağ (2015) tarafından ilkokullarda çalışmakta olan öğretmenlerin stres kaynaklarını ve stresle baş etme yollarına ilişkin tutumlarını incelemek amacıyla yapılan araştırma, 426 öğretmen ile çalışılmıştır. Yöneticilerin kırııcı, sert davranışlar sergilemeleri öğretmenlerde en fazla stres yaratan durum olarak tespit edilmiş, öğrenciler arasındaki bireysel farklılıkların fazlalığı ise en az stres yaran durum olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin stresle başa çıkma noktasında, uzmanlardan yardım alma düşüncesi içerisinde oldukları görülmüştür.

Yılmaz (2018) çalışanların stres faktörleri ve stres yönetimi ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, A ve B kişilik tiplerine sahip olan çalışanların farklı stres kaynaklarına ve stres yönetiminde farklı yöntemler uyguladıkları sonucuna ulaşmıştır.

### **2.3. Çalışma Yaşamı Kalitesi Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar**

Araştırmanın bu bölümünde yaşam kalitesi ve çalışma yaşamı kalitesi kavramları ele alınmış, çalışma yaşamı kalitesinin boyutlarına yer verilmiş ve çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili yapılan araştırmalar sunulmuştur.

### 2.3.1. Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri

İnsanların öznel yaşam kalitesinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesi üzerine çalışmalar 1980'lerin ortalarında başlamıştır. Yaşam kalitesi, bireyin içinde yaşadığı kültür ve değerler sistemi bağlamında, kişinin yaşamdaki konumunu ifade eder. Yaşam kalitesi, kişinin amaçları, ilgileri, beklenti ve istekleri, standartları, fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, sosyal ilişkilerini kişisel inançları ve çevresel faktörleri içermektedir (WHQOL Group, 1996).

Yaşam kalitesi kavramı gittikçe artan sayıda bağlamda kullanılmaya başlanmış, popüler bir kavram haline gelmiştir. Çoğu insanın yaşam kalitesinin ne olduğuyla ilgili sezgisel bir algıya sahip olduğu bilinmesine rağmen, bu kavramı aydınlatacak kapsamlı ve iyi bir tanım bulmak güçtür. Araştırmacılar, yaşam kalitesini ölçmek genellikle deneysel yöntemleri kullanmışlardır, öznel iyi oluş, yaşam doyumu, mutluluk gibi kavramları ölçmeye yönelik geliştirilen subjektif ölçme araçlarının yanı sıra İnsan Gelişim İndeksi [UNDP, 1999] ya da Fiziksel Yaşam Kalite Endeksi gibi objektif ölçme araçlarını kullanmaktadır (Heylighen, 2000).

Testa'ya (1996) göre yaşam kalitesi kavramı, kişinin fiziksel işlevlerini, ruhsal ve psikolojik durumunu, çevresindeki insanlarla kurduğu ilişkileri ve çevreden etkilenme düzeyini kapsayarak bireyin işlevselliğinin etkilenme düzeyini gösterir (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011).

Yaşam kalitesi kavramı, temelde iki bakış açısıyla ele alınır. İlki, objektif bakış açısıdır ve tarafsız bir şekilde kişinin yaşamının yabancı biri tarafından değerlendirilmesiyle ilgilidir. Subjektif bakış açısı ise, kişinin kendi yaşamının kendisi tarafından değerlendirmesiyle ilgilidir. Örneğin, bir tıbbi muayenenin sonucu, objektif bir kriter olarak değerlendirilirken kişinin kendi sağlığıyla ilgili öznel düşüncesi subjektif bir kriterdir. Objektif ve subjektif kriterler bazen örtüşmemektedir. Kişi muayene sonucu doktorun kriterlerine göre sağlıklı olabilir fakat kendini kötü hissedebilir (Veenhoven, 2006). Dissart ve Deller'a (2000) göre bir insanın yaşam kalitesi, dışsal kaynaklara ve bu kaynaklara dair oluşturduğu öznel algılara bağlıdır (Massam, 2002). Yaşam kalitesine ait sosyal ve nesnel göstergeler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4: Yaşam Kalitesinin Göstergeleri**

| Nesnel sosyal göstergeler                  | Öznel sosyal göstergeler |
|--------------------------------------------|--------------------------|
| Ortalama yaşam süresi                      | Toplumsallık duygusu     |
| Suç oranı                                  | Maddi mal varlığı        |
| İşsizlik oranı                             | Güvenlik duygusu         |
| Gayri Safi Yurtiçi Hasıla                  | Mutluluk                 |
| Yoksulluk oranı                            | Yaşam doyumu             |
| Eğitim öğretime devam oranı                | Aile ilişkileri          |
| Haftalık çalışma saatleri                  | İş doyumu                |
| Ölü doğum ve doğum sırasında ölüm oranları | Sınıf ayrımı             |
| İntihar oranı                              | Hobi ve kulüp üyelikleri |

Galloway, Susan. Well Being and Quality of Life: Measuring The Benefits of Culture and Sport: A Literature Review and Thinkpiece. Scottish Executive Social Research. 'ten uyarlandı.

### 2.3.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi

Çalışma yaşamı kalitesi kavramına yönelik ilk çalışmalar Avrupa'da yapılmıştır. İsveç'te, 1960'lı yılların başlarından itibaren İsveçli sendikalar, işverenler ve başlıca siyasi partiler tarafından desteklenen, hükümetin sosyal-demokratik politikaları, işçilerin refahına daha fazla odaklanan çalışma koşullarının oluşturulmasını sağlamıştır. Avrupa ülkelerinde de eş zamanlı şekilde çalışma koşullarıyla ilgili çalışmalar başlamıştır. Fakat İsveç'in aksine Hollanda, Danimarka, Fransa, İrlanda, İngiltere'de gerçekleştirilen girişimler İsveç'in aksine örgütlenmemiş girişimlerdir (Cherns ve Devis, 1975' ten aktaran Martel ve Dupuis, 2006). Çalışma yaşamı kalitesi kavramının ortaya çıkışından bu yana kayda değer bir süre geçmesine rağmen çalışma yaşamı kalitesini oluşturan unsurların neler olduğuyla ilgili fikir birliğine varılamamıştır. Çalışma yaşamı kalitesi, temel olarak bireylerin iş yerindeki yaşam kalitesini tanımlamaktadır (Ramasamy ve Renganathan, 2016).

1959-1972 yılları arasında çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili yapılan ilk tanımlamalarda çalışma yaşamı kalitesi, bireyin işe tepkisi ya da bireyin iş deneyiminin kişisel sonuçları olarak görülmüştür. Çalışma yaşamı kalitesi kavramı ile, işin birey üzerindeki etkisine vurgu yapılmış, ruh sağlığı, iş doyumu gibi bireysel sonuçlara odaklanılmıştır (Nadler ve Lawler, 1983). Çalışma yaşamı kalitesinin tanımlanmasında ilk yaklaşım, belirli bir dizi organizasyonel koşulların varlığıyla ilişkilidir. Bu tanıma göre, yüksek bir çalışma yaşamı kalitesi, yönetimin demokratik olmasını, çalışanlara onurlu davranılmasını ve güvenli çalışma koşullarının

sağlanmasını gerektirir. İkinci yaklaşıma göre çalışma yaşamı kalitesinin varlığı, iş yerinde tüm insani ihtiyaçların karşılanmasıyla ilişkilidir. Bu tanıma göre, yüksek bir çalışma yaşamı kalitesi bireylerin gelişim sağlık durumlarının iyi olması, memnuniyetlerini ifade etmeleri, gelişmelerinin sağlanmasını gerektirir (Lawler 1981).

1969-1974 yılları arasında ise, çalışma yaşamı kalitesini arttırmak için iş gücü ve yönetimin iş birliği içerisinde çalışmasını sağlamak amacıyla birçok proje başlatılmıştır. Çalışma yaşamı kalitesine yönelik geliştirilen bu ikinci yaklaşımda, yalnızca birey değil hem birey hem de işin geliştirilmesine, çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasının hem birey için hem de kurum için olumlu sonuçlar doğuracağına odaklanılmıştır. 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında ise, çalışma yaşamı kalitesi küresel bir kavram olarak görülmüş ve dış rekabet, düşük verimlilik oranları gibi problemleri çözmek için kullanılmıştır (Nadler ve Lawler, 1983).

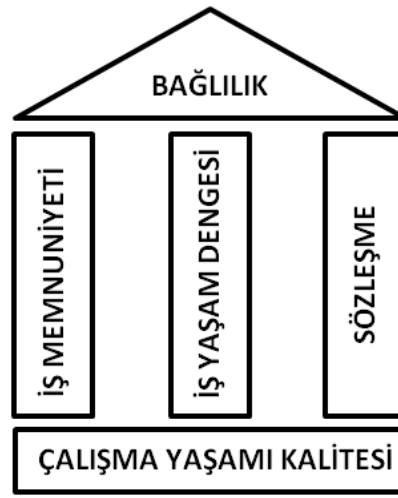
Çalışma hayatı, çalışanların kendi iş çevrelerinde, çalıştıkları kurumlarda fiziksel ve zihinsel anlamda yaşamını temsil etmektedir. Çalışanlardan beklentiler nelerdir? İş yerinin koşulları nelerdir? Çalışanın aldığı maaş miktarı nedir? Çalışanlara ne gibi teşvikler verilmelidir? Çalışanın aldığı maaş ve çalışma ortamıyla ilgili memnuniyet derecesi nedir? gibi sorular, herhangi bir alanda iş yaşamıyla ilgili araştırma yapan kişilerin ele alabileceği sorulardır. İş yaşamı kalitesi, çalışma hayatında insan faktörünü vurgulayan ve insani koşulların artırılmasını temsil eden bir kavramdır. Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasındaki temel amaç, üretim için olduğu kadar çalışanlar için de iyi koşulların geliştirilmesidir (Jayakumar ve Kalaiselvi 2014).

Çalışma yaşamı kalitesi, aynı zamanda memnuniyet, motivasyon, katılım ve bağlılık seviyesini ifade eder. Bu kavram, kişilerin iş yaşamlarında kendileri için önemli olan kişisel ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile ilgilidir. Kurumlar, çalışanların yaşam kalitelerini arttırmak amacıyla, çalışanlara güvenlik, eşitlik, demokrasi, gurur, otonomi, sorumluluk ve esneklik duygularını aşılama çalışır. Çalışanlar için iletişim kanallarını açık tutarak ve çalışanların kendilerini de etkileyen kararlarda fikirlerini, görüşlerini alarak, onları görevlerini yapma konusunda cesaretlendirerek destekleyici bir yaklaşımla adaletli davranmaya çalışırlar. Aynı zamanda bu kavram, iş genişletme (daha yüksek yatay görev esnekliği) ve iş zenginleştirme (daha önce denetleyici veya idari personel tarafından üstlenilenler de dâhil olmak üzere yeni sorumlulukların üstlenilmesini içeren daha büyük dikey görev esnekliği) seviyelerini

arttırmayı amaçlayan organizasyonel değişikliklerle ilişkilendirilmiştir (Srivastava ve Kanpur, 2014).

Çalışma yaşamı kalitesini farklı açılardan ölçmek amacıyla iş doyumu, iyi oluş, iş yaşamında kontrol ve destek, psikolojik stres ve çalışanların iş ile ilgili stres algıları gibi kavramlar incelenmiştir (Edwards ve diğ, 2009).

Sojka'ya (2014) göre, çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın kurum içerisindeki pozisyonuna bağlı bireysel bir yapıdır. Bu yapı, iş-yaşam dengesi ve iş doyumundan oluşmaktadır. Şekil 4'te de görüldüğü gibi bu sembolik yapının tepesinde ise çalışan bağlılığı ve çalışan katılımı yer almaktadır.



**Şekil 4: İş Yaşam Kalitesi Yapısı**

Sojka, Ladislav. 2014. Specification of Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. Socialogia. c.46.s.3: 283-299'dan uyarlandı.

Kısacası, çalışma yaşamı kalitesi;

- Çalışanın kendi kapasitesini ve yeteneklerini kullanabilmelerini;
- Çalışanlar tarafından zaman harcamaya değer bir etkinlik olarak düşünülmesini;
- Çalışanın genel hedeflere ulaşılmasındaki bireysel rollerinin farkında olmalarını;
- Çalışanların çalışmalarından memnun olmalarını ve gurur duymalarını içerir (Subrahmanyam ve diğerleri, 2013).

#### **Çalışma Yaşam Kalitesini Arttırmanın Amaçları:**

- Bireysel üretkenliği, bağlılığı ve sorumluluk duygusunu arttırmak
- İletişimi ve ekip çalışmasını arttırmak

- Çalışanların moralini iyileştirmek
- Örgütsel stresi azaltmak
- İş içi ve iş dışı ilişkileri geliştirmek
- Güvenli çalışma koşulları oluşturmak
- Yeterli insan kaynakları geliştirme programları sağlamak
- Çalışan memnuniyetini arttırmak
- İş yerindeki öğrenme ve gelişme ortamını arttırmak
- Devam etmekte olan değişim ve geçişi daha iyi yönetmek
- Kurumda çalışmakta olan her pozisyondaki çalışanların, çalışmaların şekillendirilmesine katkıda bulunmasını sağlamak (Srivastava ve Kanpur, 2014).

### **2.3.3. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları**

Walton (1973), çalışma yaşamı kalitesini bir kurumun temel bireysel ihtiyaçlara cevap verebilme kapasitesi olarak tanımlar ve çalışma yaşamı kalitesinin sekiz boyutu olduğunu ileri sürer.

#### **2.3.3.1. Yeterli ve Adil Ücret**

Yalnızca yüksek maaş, çalışanların üretkenliğini ve motivasyonunu artırma noktasında yetersizdir. Kritik olan, çalışılan kurumun çalışanlarına ne kadar maaş ödediği değil, ücret sisteminin nasıl tasarlandığı ve yönetildiğidir (Ouppara, 2012).

Yeterli ücret, çalışanın tam zamanlı olarak çalışmadan elde ettiği gelirin sosyal yaşamı bakımından giderlerini karşılayabilme oranı ile ilişkiliyken, adil ücret ise çalışanın elde ettiği gelirin, kendisiyle aynı işi yapmakta olan diğer çalışanların elde ettiği gelirle benzerlik göstermesiyle ilişkilidir (Walton, 1973).

#### **2.3.3.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları**

İş güvenliği çalışanları ilgilendiren diğer bir faktördür. Çalışanlar, istihdamın sürekliliğini arzu ederler, kişisel politikaların kurbanı olmak istemezler (Swamy ve diğerleri, 2015).

#### **2.3.3.3. İnsan Kapasitesinin Geliştirilmesi Fırsatları**

Pek çok insan, gelecekleriyle ilgili olumlu beklentilere sahip olduklarında, iş doyumları artmaktadır. Bu beklentiler, şu anda çalışmakta oldukları kurumda terfi

olarak daha iyi bir pozisyona geçme ya da yeni iş fırsatlarıyla karşılaşmakla ilgilidir. İş yerlerinde yükselmek için az fırsata sahip olduklarını düşünen çalışanların, iş tatmini azalabilir (Ouppara, 2012).

#### **2.3.3.4. Örgüt İçinde Sosyal Bütünleşme**

İş ve kariyer, sosyal örgütlenmeler çerçevesinde sürdürülür. Bu nedenle, kişisel ilişkilerin niteliği çalışma yaşamı kalitesi için önemli bir boyut haline gelir. İş yerinde sosyal bütünleşme, çalışanların beceri ve potansiyellerinin ön plana çıkarılarak, ırk, cinsiyet, fiziksel görünüm vb. ön yargılardan uzaklaşılması, çalışma grupları oluşturulması ve eşitliğin sağlanması iş yerinde sosyal bütünleşmeyi oluşturulabilir (Swamy ve diğerleri, 2015).

#### **2.3.3.5. Organizasyonda Yasal Haklar**

Çalışılan kurumda kişilerin özel hayatlarına saygı gösterilmesi, çalışanların yasal olarak eşit haklara sahip olması ve görüşlerini özgürce dile getirebilmeleri, yöneticilerin adaletli davranmaları çalışma yaşamı kalitesi bakımından önemlidir. (Walton, 1973).

#### **2.3.3.6. İş ve Toplam Yaşam Alanı**

İş ve toplam yaşam alanı, temelde denge kavramıyla ilişkilidir. Çalışanların çalışma hayatındaki rolü ve diğer rolleri arasında denge olmalı, çalışan bireyler iş dışında kendisine, ailesine ve arkadaşlarına zaman ayırabilmelidir. Kişinin uzun çalışma saatlerine sahip olması ve işte zihinsel ya da fiziksel fazla enerji harcaması, eş ya da baba gibi hayattaki diğer rollerini aksatmasıyla sonuçlanabilir. Bu durum da aile hayatını olumsuz etkileyecektir (Walton, 1973).

#### **2.3.3.7. İş Yaşamının Sosyal İlişkisi**

İş yaşamının sosyal ilişkisi, çalışılan kurumunun sosyal ve toplumsal konularda duyarlı olmaması ile ilişkilidir. Çalışılan kurumun atık politikasının olmaması, agresif istihdam ve pazarlama uygulamaları gibi durumlar çalışanların yaptıkları işlerin değerinin azaldığını hissetmeleriyle sonuçlanır, bu durum da çalışma yaşamı kalitesi için olumsuz bir etkiye sebep olur (Walton, 1973).

#### **2.3.3.8. Sürekli Gelişim ve Güvenlik İçin Geleceğe Yönelik Fırsatlar**

Bu boyutta, odak noktası iş değil kariyerdir. Çalışanların var olan yeteneklerinin geliştirilmesi için fırsatlar sağlanması önemlidir. Eğer, kişi kariyer yolunda bir ilerleme kaydedemez, sürekli aynı pozisyonda kendisini geliştirmeden devam ederse bu durum kişinin işe ilgisinin ve bağlılığının azalmasıyla sonuçlanacaktır (Walton, 1973).

#### **2.3.4. Çalışma Yaşamı Kalitesiyle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Elizur, Shye (1990) tarafından Macar işçilerin iş hayatı kaliteleri ile genel hayat kalitelerinin birbiriyle ilişkisini saptamak amacıyla yapılan çalışmada bu iki ölçütün birbiriyle doğru orantılı biçimde artıp azaldığı sonuçlarına varılmıştır.

Havlovic (1991) tarafından Midwestern ağır imalat firmasında çalışan işçiler ile 129 aylık bir çalışma yürütülmüştür. Çalışmanın ilk 48 ayında herhangi bir çalışma yapılmamış son 81 ayında ise firmada çalışma yaşam kalitesini arttırıcı faaliyetlerde bulunulmuştur. İlk dönem ve son dönem karşılaştırıldığında iş kazalarının ve işe yönelik şikâyetlerin azaldığı, işe devamlılığın arttığı sonucuna varılmıştır.

Hart (1994) tarafından öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesini etkileyen pozitif negatif unsurların araştırıldığı çalışmada, Avustralya’da çeşitli ilkokul ve ortaokullarda çalışmakta olan 1539 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, psikolojik sıkıntı ve ahlaki değerlerin öğretmenlerin genel çalışma yaşam kalitesini etkileyen değişkenler olduğu bulunmuştur.

Louis (1998) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılarının onların verimlilik işe bağlılık duyguları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Saraji ve Dargahi (2006) tarafından İran’da, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitelerine ilişkin negatif ve pozitif tutumlarını saptama amacıyla yürütülen çalışmada, çalışanların çoğunun iş sağlığı ve güvenliğinden memnun olmadıklarını, orta ve üst düzey kademelerde çalışanların iş aileye ayrılan zaman dengesini ve gelirlerini tatmin edici bulmadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Huang, Chun, Lawler ve Lei (2007) tarafından Tayvan’ın en büyük dört kamu kurumunda 326 kamu denetçisi ile yürütülen araştırma bulgularına göre, çalışma

yaşamı kalitesi boyutlarının denetçilerin işe bağlılık düzeylerinde belirgin bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Küçükusta (2007) tarafından yapılan araştırmada, iş yaşam dengesi ile çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Duygusal bitkinliğin, iş yaşam dengesi ile çalışma yaşamı kalitesi arasında aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Özaslan (2010) tarafından araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitelerine olumlu ve olumsuz etkisi olan unsurların belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada, araştırma görevlilerinin haklarının yasalarca etkili bir şekilde korunamamasının, karar süreçlerine katılımlarının sağlanmamasının çalışma yaşamı kalitelerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik ve Tabancalı (2012) tarafından özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitelerinin çeşitli kişisel değişkenler açısından incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki tatmine sahipken, düşük düzeyde mesleki tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu yaşadığı saptanmıştır. Branş, yaş ve medeni durum değişkenleriyle çalışma yaşamı kalitesi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cinsiyet değişkeniyle tükenmişlik arasında ve kıdem değişkeni ile eş duyum yorgunluğu arasında anlamlı bir fark saptanmıştır.

Kılıç ve Keklik (2012) tarafından yapılan araştırmada, çalışma yaşamı kalitesi ile motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. 186 sağlık çalışanıyla yürütülen araştırmada, 186 kişiye ulaşılmış ve çalışma yaşamı kalitesinin motivasyon üzerindeki etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi ve motivasyonu arttıran faktörler arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, çalışanların yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerini en çok ücret ve ekonomik kazancın belirlediği görülmüştür.

Yalçın, Yıldırım ve Akan (2016) tarafından ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışan 155 öğretmen ile yapılan çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin çalışma yaşam kalitelerinin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## **2.4. Yaşam Stilleri Hakkında Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar**

Araştırmanın bu bölümünde bireysel psikolojiye ait bir kavram olan yaşam stillerine yer verilmiş, diğer kuramlar açısından yaşam stilleri incelenmiştir.

### **2.4.1. Yaşam Stili Kavramı ve Bireysel Psikolojide Yaşam Stilinin Yeri**

Bireyin dünyaya ve kendisine yönelik algıları psikolojide önemli bir araştırma konusu olmuştur. Tüm kuramcılar, insanın hayata bakış açısını farklı açılardan incelemiştir fakat yaşam stilini, sistematik bir şekilde ele alarak kavramsallaştıran ve yaşam stilleri kavramını tanımlayan ilk kuramcı, Alfred Adler olmuştur. Adler'e göre, birey, çevresiyle etkileşimleri sonucunda, tecrübeleri çerçevesinde hayata yönelik bir bakış açısı geliştirir, yaşam stilini oluşturur (Özpolat, 2011).

Yaşam stili, kişilerin yaşamlarındaki amaçlarına ulaşmak için çizdikleri rotayı, kendilik algılarını, dünyaya ve diğer insanlara yönelik tutum ve davranışlarını içerir. Bireyin düşündüğü, hissettiği ve yaptığı her şeyin nedenidir (Hjelle ve Ziegler, 1981, 81).

Ovada yetişen bir çamı incelersek, dış görünüm bakımından bir dağın tepesinde yetişen çama benzemediğini görürüz. Her ikisi de çam türü olmasına rağmen, birbirlerinden farklıdır. Doğa, farklılıkları sever. Dağın tepesindeki çamın yaşam stili ovadakinden farklıdır. Bir ağacın yaşam stili, onun bireyselliğidir, belli bir çevrede o çevreyle uyum içinde açığa çıkar. Yaşam stilini tanımlamak için, onu içinde yer aldığı çevrede değerlendirmek gereklidir. Çevrenin etkisi her ağaç için farklıdır. İnsanlar da tıpkı böyledir. Belli bir çevrede her insan kendine özgü bir yaşam stili oluşturur Bir kişinin yaşam stilini saptayabilmek için en önemli araç,ilk çocukluk dönemine ilişkin anılardır (Adler, 2013, 83). İlk çocukluk anıları, ayrı bir önem taşır. Kişinin yaşam stilini, ilk oluşum evrelerinde, en yalın dışavurumlarıyla gözler önüne serer. Bir kimsenin çocukluğuna dair anımsadığı ilk anı ve bu anıyı anlatış tarzı oldukça önemlidir. İlk anımsanan anı, kişinin temelde yaşamı nasıl anladığıyla ilgili ipuçları verir. Bir çocuğun şımartılmış mı yoksa ihmal edilmiş mi olduğu, hayatta karşılaştığı zorlukları ve bu zorluklarla başa çıkarken oluşan yaşantıları, toplumsal hayata ne ölçüde hazırlandığı ve en sıkı toplumsal ilişkinin kiminle kurulduğu ilk çocukluk anılarına bakılarak belirlenebilir (Adler, 2014, 78). Adler'e göre, anıların oluşumu şans eseri gerçekleşmez. İnsanlar kendilerini etkileyen

olayları hatırlarlar. İlk anılar, kişilerin yaşama bakış açılarını yansıtmaktadır (Sharf, 2011, 121).

Bireysel Psikolojinin kurucusu Adler'e göre, insan toplumsal bir varlıktır. İçinde bulunduğu koşullar çerçevesinde seçimler yapabilir, kendi hayatını ve çevresini yönlendirip biçimlendirebilir. Bu bağlamda kuramda, toplumsal ilgi ve kişilerarası ilişkiler önemli bir yer tutmaktadır. Adler, kuramında insana değer katan yardımseverlik, insancılık, iş birliği, özgürlük gibi kavramları kullanmıştır (Altıntaş, 1992).

Adler'in kişilik kuramı hedefe yönelik olmasının yanı sıra bütünlükçüdür. Bütünlükçülükten kastedilen bireyi değerlendirirken onu yalnız başına değil çevresini ve çevresiyle ilişkileri bağlamında değerlendirilmesidir. Bireyin davranışları, kişiliğinin bütünlüğünde kaynaklanıp bu bütün tarafından yönlendirilir (Keskin, 2017).

Yaşam stili, belirli çevre koşullarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, varolan çevre koşullarıyla insanın ilişkileri titizlikle saptanmalıdır. Çevre koşulları değiştikçe insan ruhunun da değişim göstereceği göz önünde bulundurulmalıdır (Adler, 2013, 83). Bireysel psikolojide yaşam stili; kalıtım, çevre ve bireyin davranışlarının ortak bir ürünüdür ve beş yaş civarında gelişir. Yaşam stili, bireyin etrafındaki koşullara, kendince bir uyum sağlama yoludur. Yaşam stili bireyin anlamlı olmak ve topluma karşı bir şey hissetmek için yarattığı bir kurgudur (İkiz, 2016, 49).

Yaşam stili, kişinin yaşamındaki zorluklarla başa çıkma tarzını belirlemektedir. Bireysel psikolojinin önemli kavramları olan aşağılık duygusu ve üstünlük çabasının bireylerin erken çocukluk dönemlerinden kaynaklandığı öne sürülmektedir. Adler, yaşam stiliinin aşağılık duygusunun üstesinden gelmeye çalışırken oluştuğunu söyler. Örneğin, arkadaşları tarafından sürekli dışlanan ve aşağılanan bir çocuk diğer insanları manipüle edici bir davranış tarzı benimseyerek aşağılık duygusunu telafi etmeye çalışabilir. Yetişkin davranışları genellikle, erken yaşta oluşturulmuş yaşam biçiminin sonucudur (Sharf, 2011, 114).

Yaşam stili kavramını ele alırken diğer teorisyenler kişilik kavramına atıf yapmışlardır fakat Adlerian yaklaşımda, yaşam stili kavramının ek sonuçları vardır. Adler'e göre, birey amaç sahibidir ve yaşamda üç ana görevi vardır. Yaşamın bu üç

ana görevini gerçekleştirmek için kullandığı inanç ve duygular bireyin yaşam stilini oluşturur. Çalışma hayatı bireyin üç önemli görevinden biridir ve bireyin yaşam biçimini anlamada bu göreve yaklaşım biçimi önemli bir yer tutmaktadır (Astraukaite ve Kern, 2011). İş ve meslek görevini çözmenin en iyi yolunu, bize ikinci ödevin çözümü gösterecektir. İnsan toplumsal bir varlıktır bu nedenle diğer insanların da varlığını göz önünde bulundurarak davranışlarına yön vermelidir. İkinci görev olan toplum görevini başarmanın en iyi yolu dostluk, işbirliği ve toplumsallık duygusudur (Adler, 2014, 248). Üçüncü görev sevgidir ve sevgi görevini tamamlamanın yolu erkek ile kadın arasında sevgi temeline dayanan, çocuk sahibi olma kararını içeren evliliğin gerçekleşmesidir (Cloninger, 2013, 80). Bu üç yaşam görevi tıpkı bir çarkın dişlileri gibi birbirine geçmiş durumdadır. Bir görevin varlığı, diğer görevlerin varlığının ön koşulunu oluşturmaktadır. Bu ödevler, kişinin yaşamını sürdürmesini ve yaşadığı çevrede ayakta kalmasını sağlar (Adler, 2014, 249).

Yaşam stili, bireyin sosyal etkileşimlerine özellikle de aile içindeki doğum sırasına ve ebeveyn-çocuk ilişkisinin doğasına bağlıdır. İhmal edilen çocuklar, yaşamın talepleriyle başa çıkmada yetersiz kalabilir ve bu nedenle dünyaya ve diğer insanlara yönelik güvensiz, düşmanca bir tutum geliştirebilir (Schultz, 2009,136).

Alfred Adler'e göre, bütün davranışlar amaçlı ve hedefe yöneliktir. İnsanlar, dünyada kendilerine uygun bir konuma ulaşmak için çaba harcamaktadırlar. Adlerian psikologlar, her bireyin farklı bir yaşam tarzına sahip olduğuna inanırlar ancak yaşam biçimleri genellikle çeşitli davranışsal eğilimler veya kalıplar etrafında toplanır. Başka bir deyişle, her bireyin dünyayı kendine özgü algılama biçimi ve bu algılarıyla yönettiği davranış tarzı olmasına rağmen, insanlar arasında ortak davranış biçimleri de vardır. Adlerian bakış açısında tür ortak noktalara davranış tahminini kolaylaştıran tipolojik sistemler veya temalar denir. (Mosak ve Maniacci, 2000'den aktaran Lewis ve Watts, 2004).

Adler, tanımlamış olduğu yaşamın üç ana görevi olan, toplum, meslek ve sevgi görevlerini başarmak için insanların dört temel yaşam stili oluşturduğunu öne sürmüştür. Bunlar; baskın tip, alıcı tip, sosyal faydalı tip ve kaçınan tiptir. (Schultz, 2009,137). Baskın tip, sosyal ilginin ve farkındalığın az olduğu, iddialı ve saldırgan kişilerdir. Bu kişiler sosyal olmayan bir şekilde aktiftir. Yalnızca kendilerini düşünürler, diğer insanlar için endişelenmezler. Dış dünyaya hükmedici bir tarzda

hareket ederler ve yaşam görevlerini anti sosyal, agresif bir şekilde tamamlarlar. Alıcı tip yaşam tarzına sahip bireyler, kendi ihtiyaçlarını karşılamak için başkalarını kullanırlar. Hayattaki temel amaçları, diğer insanlardan mümkün olabildiğince çok şey almaktır. Aktif değillerdir. Sosyal faydalı tip yaşam tarzına sahip bireyler, Adler'in kuramında psikolojik sağlamlığı temsil etmektedir. Bu tip bireyler, yüksek düzeyde sosyal ilgiye sahip ve aktiftirler. Yaşamın görevlerini yerine getirirken diğerleriyle iş birliği yapmaya isteklidirler. Çevrelerindeki diğer insanların ihtiyaçları konusunda hassastırlar. Kaçınan tip, sosyal ilginin az olduğu, aktif ve etkin olmayan kişilerdir. Başarıyı arzulamaktan çok başarısız olmaktan korkarlar. Amaçları yaşamdaki tüm problemlerden kaçınmak, mücadele etmemek ve böylece başarısızlık ihtimalinden kurtulmaktır. (Hjelle ve Ziegler, 1981, 83).

#### **2.4.2. İnsancıl Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri**

Hümanistik psikolojinin kurucusu Carl Rogers, insan doğasına iyimser bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Ona göre her insan mutluluğu arar, potansiyelini gerçekleştirmek için çabalar. İnsan doğasının temelinde gelişme ve iyiye doğru ilerleme vardır (Cüceloğlu, 2009, 468).

Rogers'a göre, şimdiki davranışları etkileyen, geçmiş yaşantıların yorumu ve kişinin öznel algılayış biçimidir. Rogers, bireyi fenomenolojik bir perspektiften değerlendirerek inceler ve olayın ne olduğunu değil, bireyin gerçekliği nasıl algıladığının önemine dikkat çeker. Rogers, benlik kavramına vurgu yapmıştır. Benlik, kişinin kendisine ilişkin ve başkalarının bireye ilişkin algılamalarının bütünüdür (İkiz, 2016, 67). Rogers'a göre, insanlar dış dünyaya kendi algılamaları ve deneyimleri çerçevesinde anlam yüklerler. Benlik, bu algı ve anlamlandırma süreci sonunda oluşturulan düzenli ve tutarlı bir yapıdır (Cervone ve Pervin, 2008'den aktaran Gürkan, 2015) ve bireyin öznel yanını, fenomenal alanında "bana ait" diyebileceği yaşantılar bütünü kapsar. Birey, yalnızca fenomenal alanına girilerek anlaşılabilir (Topses, 2012).

Rogers'a göre insan, sadece onun algılama ve duyguları çerçevesinden bakıldığında anlaşılabilir. Rogers, insanların olumlu saygı ve olumlu benlik algısı olmak üzere iki önemli ihtiyacı olduğunu savunur. Olumlu saygı, bireyin çevresindeki insanlar tarafından değer ve kabul görmesidir. Olumlu benlik ise, kişinin kendi benliğini diğer

insanların yargılarına bakmaksızın olumlu olarak değerlendirmesidir (Karahan ve Sardoğan, 1994).

Birey merkezli yaklaşımın önemli kavramlarından biri de, değerli olma koşullarıdır. İnsanlar, olumlu saygı ihtiyaçları nedeniyle, kendileri için önemli olan insanların sevgilerini kazanmak isterler. Değerli olma koşulları; insanların çevresindeki kişi veya kişiler tarafından davranışlarının olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirildiğinin algılanmasıyla ortaya çıkar. Sıklıkla kullanılan değerli olma koşullarından bazıları şunlardır: “Başarı çok önemlidir, başarısız olmak önemsiz biri olduğum anlamına gelir.” , “Cinsel davranışlar kötüdür, bunları yapmamam gerekir.” Bazı insanlar benlik kavramlarını pek çok yaşantısını doğru algılayacak biçimde geliştirirken bazıları değer verme koşullarını içselleştirmekte ve kendilerine yabancılaşarak, kendilerine saygı duymamakta ve kendilerine değer vermemektedirler (Jones, 1982, 22).

#### 2.4.3. Varoluşçu Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri

Varoluşçu yaklaşıma göre bireylerin, yaşamda kendilerine ilişkin bir farkındalık kazanmaları için, “Kim olacağım”, “Ben kimim”, “Nereden geliyorum” gibi soruları kendilerine sormaları gerekmektedir. Kişinin dünyasını anlamada geçmiş, gelecek ve özellikle de şimdiki zaman vurgulanmaktadır (Sharf, 2011, 149).

İnsanın dünyada varoluş alanı üçe ayrılır. Bunlar; Umwelt (doğa yasalarının dünyası, biyolojik dünya), Mitwelt (insanlar dünyası), Eigenwelt (kişinin öznel dünyasıdır) Bu üç alan, ayrılmaz bir bütünü oluşturmaktadır.

**Umwelt:** Biyolojik dünya ve çevreyi nitelendiren bir kavramdır. Umwelt, doğal yasalar ve döngüleri içerir. Bütün hayvanlar ve insanlar için içgüdü, uyumak, uyanmak, yaşamak, ölmek gibi kavramlar umwelte aittir (Sharf, 2011, 150).

**Mitwelt:** Sosyal, kişilerarası dünyadaki varoluştur. Bireylerin başkalarıyla ilişkilerini kapsar (Murdock, 2014, 184). İsimsizlik, tekil, çoğul ve ikili mitwelt örüntüleri tanımlanmıştır. İsimsizlik örüntüsünde birey, kendi benliğini ortadan kaldırarak, herhangi bir sorumluluk almaz. Tekil biçiminde, birey çevreyi ve diğer insanları önemsemez yalnızca kendisiyle ilişki halindedir. Çoğul örüntüde, kişi diğer insanların haklarına saygı duymaz ve yalnızca kendi istekleri ve çıkarları doğrultusunda hareketlerini yönlendirir. İkili örüntü, normal varoluş yaşantısıdır ve

birey diğer insanların da varlığının bilincindedir, kendisini ayrı biri olarak değil biz olarak algılamaktadır. İçsel dünyasını diğerleriyle paylaşarak çevresindeki insanlarla ortak amaçlar geliştirir (Karahan ve Sardoğan, 1994, 106).

**Eigenwelt:** Kişinin subjektif yaşantılarından oluşur. İçsel psikolojik dünyamızın yansımasıdır (Murdock, 2014, 185).

Varoluş alanlarının her biri farklı bir yaşam stiline atıf yapmaktadır (Özpolat, 2011). Van Deurzen-Smith'e (1997) göre, gerçekten otantik olarak var olma, bu üç varoluş tarzına birden sahip olmaktan geçer. Ancak, insanlar genellikle bir ya da ikisinde kendilerini rahat hissettikleri için tamamını kullanmazlar (Murdock, 2014, 185).

#### **2.4.4. Akılcı Duygusal Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri**

Akılcı duygusal davranışçı yaklaşımda; büyüme, düşünme, duygusal tepki verme bakımından gözlenen bazı kişisel farklılıklar, biyolojik etkileri içermektedir. Bazı davranış eğilimleri kalıtsal nedenlerden oluşmaktadır. Fakat en önemli etki insanlar tarafından yaratılan çevre etkisidir. İnsanlar, öğretmenlerinin, politik ve dini liderlerin, yaşlılarının ve büyüklerinin standartlarını, kişisel görüşlerini emerek içlerine almaktadır ve meli, malılaştırarak kendileri için kurallar oluşturmaktadır (Murdock, 2014, 284).

Akılcı duygusal yaklaşımda, kişiliğin açıklaması ABC modeli ile yapılmaktadır. ABC modelinin A noktasında başarısız olmak, yükseköğretime girememek, eşi tarafından terk edilmek gibi yaşamda olumsuz, üzücü, örseleyici olaylar vardır. B noktasında bu olumsuz olayları düzenlemek için kullanılan inanç sistemleri yer almaktadır. B noktasındaki inançlar mantıksal olabileceği gibi mantık dışı da olabilmektedir. Kişi, terk edilmeyi şanssızlık olarak yorumlayabileceği gibi "Artık hiç sevilmeyeceğim", gibi inançlar oluşturabilir. C noktasında ise, kişi karşılaştığı olayların kişisel ve duygusal sonuçlarını yaşar (Karahan ve Sardoğan, 1994, 146).

Akılcı duygusal yaklaşımda, bireylerin dünyayla ve hayatla ilgili çarpıtmalar, yanlış algılamaları olduğu vurgulanmıştır. Bu yanlış algılamalar bireyin hayatında olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Bireyin çarpık algılamaları ve mantıksız inançlarının düzeltilmesiyle, bireyin hayata ve kendisine yönelik bakış açısının da düzeltilmesi mümkündür (Özpolat, 2011 ).

#### **2.4.5. Bilişsel Yaklaşım Açısından Yaşam Stilleri**

Şemalar, bilgiyi algılama, düzenleme, işleme ve kullanmamıza yardım eden bilişsel yapılardır. İnsanlar, şemaları kullanarak kendileri için önemli şeyleri ayırt ederler. Şemaların temel görevleri, insanların çevresindeki şeyleri algılamalarına yardımcı olmak ve algıları, bilgiyi düzenlemek, organize etmektir. Anılarımızı düzenleyen ve saklayan bu bilişsel yapılar içerisinde en önemlisi bilişsel kendilik temsilleri olan kendilik şemalarıdır. Çok erken yaştan itibaren, hepimiz kim olduğumuza dair bilişsel bir temsil geliştiririz (Burger, 2006, 616-618). Bilişsel yapılar otomatik düşünceler, ara inançlar ve temel inançlar olmak üzere üç bölümden oluşur. Otomatik düşünceler, mantık süzgecinden geçmeyen, analiz edilmeden kabul edilen bireyin kendisi, dünyası ve geleceğiyle ilgili iç diyaloglarıdır. Ara inançlar, otomatik düşüncelerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan kurallar ve mutlak bilişlerdir. Temel inançlar ise bireyin kendisiyle ilgili temel fikirleridir (İkiz, 2016, 106). İnsanlar, yaşama bakış açılarını kendilerine ait şemaları, otomatik düşünceleri, temel ve ara inançları çerçevesinde oluşturmaktadır.

#### **2.4.6. Transaksiyonel Analiz Açısından Yaşam Stilleri**

Transaksiyonel analizin kurucusu Eric Berne, kuramın kişilik kuramında çocuk, yetişkin ve ebeveyn ego durumlarını kullanması bakımından diğer kuramlardan farklılaştığını öne sürmektedir (Jones, 1982, 59).

Ebeveyn ego durumu, bireyin hayatında karşılaştığı ebeveyn figürlerine ait duygu, düşünce ve davranış kalıplarını içerir. Çocuk ego durumu ise, bireyin yaşamda karşılaştığı zorluklarla baş etmede çocukluğundaki yaşantıların etkisiyle davranışlarını yönlendirmesidir. Yetişkin ego durumu ise, şu andaki duruma uygun, çocuk ve ebeveyn ego durumlarından bağımsız davranış örüntüleridir (Akkoyun, 1998, 16). Çocuk ego durumu, uygunu çocuk ve doğal çocuk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Uygunu çocuk, her zaman otorite figürü yanındaymış gibi çalışkan ve uslu bir davranış biçimi sergiler. Doğal çocuk ise, otorite ve ebeveyn figürlerini umursamadan kendisini istediği şekilde ifade eder (Özerk ve Ada, 2017). İnsanlar zaman zaman çocuk ego durumunu, zaman zaman da yetişkin veya ebeveyn ego durumunu kullanmaktadır. Sağlıklı kişilerarası ilişkiler, kişilerin bu ego durumlarını günlük hayatta olaya ve duruma uygun bir biçimde kullanabilmesiyle sağlanabilir. (Alisinanoğlu ve Köksal, 2000).

Transaksiyonel analiz kuramında dört temel yaşam pozisyonu olduğu belirtilir:

- Ben iyiyim sen iyisin: Kişinin kendisine ve dış dünyaya yönelik bakış açısı olumlu ve güvenlidir. Bu yaşam pozisyonu dışındaki pozisyonlar, çeşitli patolojik eğilimler içermektedir.
- Ben iyiyim sen iyi değilsin: Kişinin kendisine yönelik bakış açısı olumlu fakat dış dünyaya olumsuz ve güvensizdir.
- Ben iyi değilim, sen iyisin: Kişinin kendisine yönelik bakış açısı olumsuzdur, kişi kendisinin yetkin olmadığı inancına sahiptir. Dış dünyaya ve diğerlerine karşı olumlu bir bakış açısı vardır.
- Ben iyi değilim, sen iyi değilsin: Kişi kendisine ve dünyaya yönelik güvenilmez bir bakış açısına ve olumsuz tutumlara sahiptir (İkiz, 2016, 56-57).

Eric Berne, bireyin çevresiyle etkileşimi, çocukluk yaşantıları sonucunda yaşamına dair yazgı geliştirdiğini iddia eder. Yazgı, bireyin farkında olmadan oluşturduğu hayat planlarıdır. (Akkoyun, 1998, 109). Transaksiyonel analizde yazgı kavramıyla kastedilen, bireysel psikolojideki yaşam stilleri kavramıdır (Özpolat, 2011).

#### **2.4.7. Gerçeklik Terapisi Açısından Yaşam Stilleri**

Glasser, hangi kültürden geldiği önemli olmaksızın tüm insanların kimlik gereksinimine sahip olduğunu ileri sürmektedir. Kimlik, kişinin dünyadaki diğer varlıklardan kendisini ayrı bir birey olarak hissetme gereksiniminden doğmaktadır (Jones, 1982, 39).

Glasser ve Zunin(1973), bireyin kendi kimliğini belirlerken yedi kaynak olduğunu söylemiştir. Bunlar;

- İnsanlar sevdikleri kişilerle birlikte olmaya eğilimliken, sevmedikleri, hoşlanmadıkları kişileri reddederler.
- Bireyler, zamanlarını ve enerjilerini kendileri için önemli konuları düşünmeye, değerlendirmeye ayırarak kimlik kazanmaya çalışırlar.
- Kriz durumlarında insan davranışları, insanların krize verdiği tepkiler onlar hakkında bazı ipuçları vermektedir.
- Bireylerin kimliğiyle ilgili çevrelerindeki diğer insanlardan aldıkları geri bildirim ve yansımalar kişinin kimlik oluşturma sürecinde etkilidir.

- Kişilerin felsefesi, değerleri ve inançları kimliklerine katkıda bulunur.
- Diğerlerine göre bireylerin sosyoekonomik statüsü
- Fiziksel yapı ve imaj (Jones, 1982, 42).

#### **2.4.8. Yaşam Stilleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Hakim (2002) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, yaşam stili tercihlerinin kadınların istihdam kararları ve seçilen iş türü üzerinde güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lewis ve Wachter (2006) tarafından yapılan araştırma, Amerika'da bir devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan 159 öğrenci ile yürütülmüştür. Ağır olmayan epizodik içme profiline sahip öğrencilerini ağır epizodik içme profiline sahip öğrencilerden ayıran Adlerian kişilik profilini tespit etmeyi amaçlayan ve lojistik regresyon analizi kullanılan araştırmanın bulgularına göre, Adleyan yaşam tarzı profillerinin içme yoğunluğunda değişime neden olduğu tespit edilmiştir.

Bina, Graziano ve Bonino (2006) tarafından ergenlik döneminde yaşam stilleri ve riskli araç kullanım arasındaki ilişkiyi saptamak için yapılan araştırma, 347 kız, 298 erkek olmak üzere toplamda 645 kişiyle yürütülmüştür. Riskli sürüş uygulamaları sergileyen erkeklerin, anti sosyal davranışlara, tütün sigaralarına, rahat yemek yemeye ve arkadaşlarla organize olmayan aktivitelere harcanan zamana yüksek katılım ile karakterize edilen bir yaşam tarzı benimseme olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Diğer taraftan, riskli sürüşe katılan kızların diğer risk alma davranışlarına, anti sosyal davranışlara ve uyuşturucu kullanımına dâhil olma olasılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Peluso, Buckner, Kern ve Curlette (2009) farklı etnik gruplardan oluşan örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada, bağlanma stilleri ve yaşam stillerinin benzer yapılar olduğu ve aralarında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır

Özpolat (2011) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin yaşam stillerinin yordayıcıları incelenmiştir. Araştırmada Atatürk Üniversitesinde öğrenim gören, 8194 kız, 10881 erkek toplam 19075 öğrenciye ulaşılmıştır. Üniversite öğrencilerinin yaşam stillerinin, ana baba tutumlarına, sosyoekonomik duruma, cinsiyete ve çocukluklarının geçtiği yere göre farklılaştığı bulunmuştur.

Stoltz, Wolff, Monroe, Farris ve Mazahreh (2013) tarafından Adleryan yaşam stili ile stresle başa çıkma ve kariyer uyumu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma, eğitim fakültesinde öğrenim gören 230 öğrenci ile yürütülmüştür. Yüksek düzey aidiyet duygusu ile stresle başa çıkma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Fakat, diğerleri tarafından kabul görme ihtiyacının fazla yüksek olmasının kariyer uyumluluğunu engelleyebileceği belirtilmiştir.

Sezer, Aktan, Tezci ve Erdener (2017) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin yaşam stilleri ve sınıf yönetim profilleri incelenmiştir. Araştırmaya 123 kadın, 183 erkek olmak üzere toplam 306 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin yaşam stillerinin sınıf yönetiminde kullandıkları stiller ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek ilişki, mükemmeliyetçi yaşam stilini benimsemekle otoriter sınıf yönetimini kullanma arasında bulunmuştur.

### 3. YÖNTEM

Bu araştırma; stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını incelemeyi amaçlayan betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar, herhangi bir durumu olabildiğine tam ve dikkatli bir şekilde tanımlayan araştırmalardır. (Büyüköztürk, 2013)

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellendiği, araştırma kapsamı içerisinde yer alan ortak özelliklere sahip birimler bütünüdür ifade ederken örneklem; seçildikleri evreni temsil edebilecek, özelliklerde belli sayıda birimden oluşan evrenin alt kümesidir (Kabakçı- Yurdakul, 2013).

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında İstanbul il merkezinde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezi, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise uygun örnekleme (convenience sampling) yoluyla seçilmiştir. Uygun örnekleme, araştırmacının kolayca ulaşabileceği bir örneklemden verileri elde etmesi ile yapılmaktadır (Büyüköztürk ve diğ., 2015). 87 psikolojik danışman ve 463 öğretmen olmak üzere toplam 550 kişi örnekleme oluşturmuştur. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin çalıştıkları okul ve kurumlara göre dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5: Örneklem Grubundaki Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı**

| Sıra No | İlçesi       | Okulun Adı                                  | Psikolojik Danışman | Öğretmen |
|---------|--------------|---------------------------------------------|---------------------|----------|
| 1       | Beykoz       | Atatürk İlkokulu                            | 0                   | 10       |
| 2       | Üsküdar      | Milli Eğitim Vakfı Ortaokulu                | 1                   | 11       |
| 3       | Kağıthane    | Kağıthane Rehberlik ve Araştırma Merkezi    | 4                   | 4        |
| 4       | Beşiktaş     | Beşiktaş Rehberlik ve Araştırma Merkezi     | 5                   | 2        |
| 5       | Beyoğlu      | Beyoğlu Rehberlik ve Araştırma Merkezi      | 7                   | 1        |
| 6       | Sarıyer      | Sarıyer Rehberlik ve Araştırma Merkezi      | 2                   | 1        |
| 7       | Ümraniye     | Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi     | 15                  | 1        |
| 8       | Büyükçekmece | Büyükçekmece Rehberlik ve Araştırma Merkezi | 4                   | 0        |
| 9       | Çekmeköy     | Çekmeköy Rehberlik ve Araştırma Merkezi     | 1                   | 1        |
| 10      | Üsküdar      | Üsküdar Rehberlik ve Araştırma Merkezi      | 8                   | 1        |
| 11      | Ataşehir     | Ataşehir Rehberlik ve Araştırma Merkezi     | 8                   | 0        |
| 12      | Çekmeköy     | Nişantepe Anaokulu                          | 0                   | 16       |
| 13      | Pendik       | Minik Tayfalar Anaokulu                     | 1                   | 9        |
| 14      | Ümraniye     | Nurten Yıldırım Anaokulu                    | 2                   | 17       |
| 15      | Kağıthane    | İmece İlkokulu                              | 4                   | 24       |
| 16      | Ümraniye     | İstanbul Ticaret Odası İlkokulu             | 2                   | 28       |
| 17      | Pendik       | Kavakpınar İlkokulu                         | 2                   | 33       |
| 18      | Ümraniye     | Mehmet Akif İlkokulu                        | 0                   | 28       |
| 19      | Üsküdar      | Hasan Tan İlkokulu                          | 1                   | 9        |
| 20      | Ümraniye     | İstanbul Ticaret Odası Ortaokulu            | 1                   | 35       |
| 21      | Pendik       | Fatih Sultan Mehmet Ortaokulu               | 3                   | 28       |
| 22      | Beykoz       | Atatürk Ortaokulu                           | 0                   | 9        |
| 23      | Kağıthane    | Cevdet Şamikoğlu Ortaokulu                  | 5                   | 39       |
| 24      | Üsküdar      | Acıbadem Şehit Mete Sertbaş Ortaokulu       | 1                   | 7        |
| 25      | Ümraniye     | Ümraniye Merkez Anadolu Lisesi              | 2                   | 30       |
| 26      | Kağıthane    | Dr. Sadık Ahmet Anadolu Lisesi              | 1                   | 19       |
| 27      | Çekmeköy     | Mehmetçik Anadolu Lisesi                    | 3                   | 27       |
| 28      | Kağıthane    | Profilo Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi    | 2                   | 45       |
| 29      | Kadıköy      | Kadıköy İstanbul Anadolu Lisesi             | 2                   | 28       |

Tablo 5’te görüldüğü gibi, 87 psikolojik danışman ve 463 öğretmen olmak üzere toplam 550 kişi örnekleme oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin cinsiyet, meslek ve çalıştıkları kurumlara ilişkin bilgiler Tablo6’da verilmiştir.

**Tablo 6: Psikolojik Danışman ve Öğretmenlerin  
Kişisel Değişkenlere Göre Dağılımı**

| <b>Değişkenler</b>          | <b>n</b> | <b>%</b> |
|-----------------------------|----------|----------|
| <b>Cinsiyetler</b>          |          |          |
| Kadın                       | 375      | 68,2     |
| Erkek                       | 175      | 31,8     |
| <b>Meslek</b>               |          |          |
| Psikolojik Danışman         | 87       | 15,8     |
| Öğretmen                    | 463      | 84,2     |
| <b>Kurum</b>                |          |          |
| Rehberlik Araştırma Merkezi | 65       | 11,8     |
| Okul Öncesi                 | 47       | 8,5      |
| İlkokul                     | 141      | 25,6     |
| Ortaokul                    | 139      | 25,3     |
| Lise                        | 158      | 28,7     |

Tablo 6’da görüldüğü gibi psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %68.2 ‘si (n= 375) kadın, %31.8’i (n= 175) erkektir. %15.8’i (n=87) psikolojik danışman, %84.2 ‘si (n=463) öğretmen olarak görev yapmaktadır. %11.8’i (n=65), Rehberlik Araştırma Merkezi’nde, %8.5’i(n=47) okul öncesinde, %25.6’sı (n=141) ilkokulda, %25.3’ü (n=139) ortaokulda, %28.7’si (n=158) lisede görev yapmaktadır.

### **3.2. Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak “PERMA (Beş Boyutlu İyi Oluş) Ölçeği”, “Stres Kaynakları Ölçeği”, ‘Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği” “Yaşam Stilleri Envanteri” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

### 3.2.1. Perma Ölçeği

Ölçek, Martin Seligman'ın beş boyutlu iyi oluş modelinden yola çıkarak Kern ve Butler tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, modelde yer alan beş ayrı boyutla ilgili oluşturulan 700 madde içerisinde seçilen 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı alt boyutlarının her birine ilişkin 3 madde bulunmaktadır. Daha sonra, ölçeğe 8 adet dolgu maddesi eklenmiştir ve ölçek 23 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek, Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, Hiç (1) seçeneğinden başlayıp, tamamen (10) seçeneğine giden 10'lu likert tipinde bir öz bildirim ölçeğidir.

#### 3.2.1.1. Perma Ölçeğinin Puanlaması

Ölçekteki dolgu maddelerinden 7, 12, 14. ve 20. maddeler ters çevrilerek değerlendirilmesi gereken maddelerdir. 15 maddelik ölçekte her bir alt boyutta 3 madde bulunmaktadır. Alt boyutların puanları ilgili alt ölçekteki 3 maddenin aritmetik ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.

P(Olumlu Duygular) alt boyutuna ilişkin maddeler; 5,10 ve 22. maddelerdir.

E( Bağılanma) alt boyutuna ilişkin maddeler; 3,11 ve 21. maddelerdir.

R(Olumlu İlişkiler) alt boyutuna ilişkin maddeler; 6,15 ve 19. maddelerdir.

M(Anlam) alt boyutuna ilişkin maddeler; 1,9 ve 17. maddelerdir.

A(Başarı) alt boyutuna ilişkin maddeler; 2,8 ve 16. maddelerdir.

Butler ve Kern (2016) tarafından ölçeğe eklenen 8 dolgu maddesinin 6'sı iki ayrı boyut olarak eklenmiştir. Bunlardan ilki sağlık alt boyutudur ve ölçekteki 4,13 ve 18. maddeler sağlık alt boyutuna ilişkin maddelerdir. Ölçeğin 7,14 ve 20. Maddeleri ikinci alt boyut olan olumsuz duygulara ilişkin maddelerdir. Butler ve Kern (2015,2016) 15 maddeye ek olarak 23. Maddenin de eklenmesini önermişlerdir. 23. Madde mutluluk duygusuyla ilgilidir. 12. Madde de yalnızlığı ölçmektedir.

Toplam iyi oluş puanını belirlemek için Butler ve Kern (2015, 2016) 15 maddenin toplamına mutluluk (p23) maddesinin de eklenmesini önermiştir. PERMA:  $(p5+p10+p22 +p3+p11+p21+ p6+p15+p19+ p2+p8+p16+p23)/16$

Bu araştırmada toplam beş boyutlu iyi oluş puanını hesaplarken, alt boyutların 3'er maddesi ve son madde olan mutluluk duygusu toplanmış, ortalama alınmıştır.

#### **3.2.1.2. Perma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliği**

Ölçeğin geçerlik çalışması yapılmış ve yapı geçerliliğine bakılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin faktör yüklerinin .42 ile .89 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin, ölçüt-bağıntılı geçerliğini değerlendirmek için ise Öznel Mutluluk Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği ile 57, öznel Mutluluk Ölçeği ile .56 düzeyinde pozitif ilişki saptanmıştır. Perma ölçeğinin alt boyutları, ile yaşam doyumu arasında .29 ve .50 arasında, öznel mutluluk ile .31 ile .66 arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Ölçeğin güvenirlik çalışmaları da yapılmıştır. Ölçekteki maddelerin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları ise olumlu duygular alt boyutunda .64 ile .70, bağlanma alt boyutunda .37 ile .57, ilişkiler alt boyutunda .32 ile .49, anlam alt boyutunda .58 ile .64, başarı alt boyutunda .49 ile .53 arasında değişmektedir.

Ölçeğin toplam puanı için Cronbach Alfa tutarlılık katsayısı .91'dir. Olumlu duygular alt boyutu tutarlılık katsayısı .81, bağlanma/akış alt boyutu için .61, olumlu ilişkiler alt boyutu için .77, anlam alt boyutu için .77, başarı alt boyutu için ise 170'tir.

Ölçeğin toplam puanı için test tekrar test güvenirlik katsayısı .83'tür. Olumlu duygular alt boyutu için bu katsayı .85, bağlanma/akış alt boyutu için .77, ilişkiler alt boyutu için .70, anlam alt boyutu için .61, başarı alt boyutu için .67'dir.

#### **3.2.2. Stres Kaynakları Ölçeği (SKÖ)**

Ölçek, çalışanların iş yerindeki stres kaynaklarını ölçmek amacıyla Pehlivan (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek hiç (1) 'ten başlayan ve pek çok (5)'a giden 5li likert tipidir ve toplam 36 maddeden oluşmaktadır.

##### **3.2.2.1. Stres Kaynakları Ölçeğinin Puanlaması**

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 180'dir ve ölçekten alınan yüksek puan, stres kaynaklarının yüksekliğini ifade ederken alınan puanların düşmesi stres kaynaklarının azlığını ifade etmektedir. Ölçek; görev yapısına ait stres kaynakları, yetke yapısına ait stres kaynakları, üretim yapısına ait stres kaynakları, kümeleşme

yapısına ait stres kaynakları, rol yapısına ait stres kaynakları ve kültür yapısına ait stres kaynaklarını ölçmektedir. Bu araştırmada, stres kaynakları toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir.

#### **3.2.2.2. Stres Kaynakları Ölçeğinin Geçerliliği**

Ölçeğin geçerlik çalışması, bu araştırma kapsamında yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında, kapsam geçerliği için uzman görüşü alınmıştır. Görüşü alınan doktora eğitilmiş üç akademisyen ölçeğin tüm maddelerini aynen onaylamışlardır.

#### **3.2.2.3. Stres Kaynakları Ölçeğinin Güvenirliği**

Ölçeğin güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin içsel tutarlılık katsayısı .89'dur. Ölçeğin iki yarı test güvenirliği ise .94 olarak hesaplanmıştır.

#### **3.2.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği**

Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği, Stamm (2005) tarafından geliştirilmiş, Yeşil ve diğerleri (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu alt boyutlarından oluşan, hiçbir zaman (1)'dan başlayan çok sık (5)'a giden 5'li likert tipi bir ölçektir ve toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte birey mesleki tatmin alt boyutundan yüksek puan alıyorsa bu durum kişinin mesleğiyle ilgili yüksek düzeyde memnuniyet duygusuna sahip olduğunu gösterir. Kişinin tükenmişlik alt boyutundan yüksek puan alması, iş yaşamında ortaya çıkan problemlerle baş etmede zorluk, motivasyon eksikliği yaşadığı anlamına gelmektedir. Kişinin eş duyum yorgunluğu alt boyutundan yüksek puan alması, stres verici olaylarla baş etmede sorun yaşadığını göstermektedir ve bu alt boyuttan yüksek puan alan bireylere bir destek almaları tavsiye edilir.

##### **3.2.3.1. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Puanlaması**

Ölçekteki 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27,30. maddeler mesleki tatmini, 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. maddeler tükenmişliği, 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. Maddeler eş duyum yorgunluğunu ölçmektedir. Ölçeğin 1, 4, 15, 17 ve 29. maddeleri ters çevrilerek değerlendirilmesi gereken maddelerdir.

### **3.2.3.2. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği**

Ölçeğin, geçerlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmalarında Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ile Tükenmişlik Ölçeği ve Kısa Belirti Envanteri arasındaki ilişki incelenmiş ve Tükenmişlik Ölçeği için .39, Kısa Belirti Envanteri .40 düzeyinde ilişki saptanmıştır. Tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu ile psikopatoloji arasında pozitif yönlü, mesleki tatmin ile psikopatoloji arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Ölçeğin, güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise .86'dır. İlk alt boyut olan mesleki tatmin alt ölçeğinin Alfa güvenilirlik değeri .87'dir. Tükenmişlik alt boyutunun Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .72'dir. eşduyum yorgunluğu alt ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .80'dir.

### **3.2.4. Yaşam Stilleri Envanteri**

Yaşam Stilleri Envanteri, Kern (1992) tarafından geliştirilmiştir ve kontrol alt boyutu, mükemmeliyetçilik alt boyutu, benlik saygısı alt boyutu, beklentiler alt boyutu ve memnuniyet alt boyutu olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek asla bana uymuyor (1)'den başlayan ve tam olarak bana uyuyor (5) 'a giden 5'li likert tipidir ve toplam 35 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek, Özpolat (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış versiyonu, her bir alt ölçekte 5 madde olmak üzere toplam 25 maddeden oluşmaktadır.

#### **3.2.4.1. Yaşam Stilleri Envanterinin Puanlaması**

Ölçeğin 6, 10, 14, 19, 24. maddeleri kontrol alt boyutuna, 3, 8, 17, 22, 25. maddeleri benlik saygısı alt boyutuna, 1, 7, 11, 15, 20. maddeleri mükemmeliyetçilik alt boyutuna, 5, 9, 13, 18, 23. maddeleri beklenti alt boyutuna ve 2, 4, 12, 16, 21. maddeleri memnuniyet alt boyutuna ilişkin maddelerdir.

Ölçekte birey hangi alt boyuttan yüksek puan alıyorsa, o alt ölçeğe ait yaşam stilini benimsiyor anlamına gelmektedir. Örneğin, bir kişi kontrol alt boyutundan yüksek puan alıyorsa bu durum; kişinin yaşamında kontrolcü yönünün baskın olduğunu gösterir. Fakat benlik saygısı alt ölçeğinden alınan puanların yüksekliği benlik saygısıyla ters orantılıdır. Bu alt ölçekten alınan puanın yüksek olması, kişinin benlik saygısının düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Mükemmeliyetçilik boyutundan yüksek puan alınması, kişinin kurallara duyarlı olduğunu, kurallara uymak için çaba gösterdiğini, fazlasıyla dikkatli olduğunu, hata yapmaktan kaçındığını gösterir. Kontrol alt boyutundan yüksek puan alınması, kişinin hayatını aktif bir şekilde yönetmek için çaba sarf ettiğini gösterir. Bu bireyler, liderlik özellikleri baskın bireylerdir, genellikle yönetici pozisyonunda çalışırlar. Çevrelerindeki insanlar üzerinde yadsınamaz etkileri vardır, ikna yetenekleri yüksektir. Memnuniyet alt boyutundan yüksek puan alınması, kişinin insan ilişkileri konusunda hassas olduğunu, çevresindeki insanlara yardım etmekten ve onları memnun etmekten mutluluk duyduğunu, beklentiler alt ölçeğinden alınan yüksek puan ise, kişinin amaçlarına ulaşma noktasında hırslı olduğunu gösterir. Bu bireyler, çalışkandır ve enerjileri yüksektir. Benlik saygısı alt boyutundan alınan yüksek puanlar benlik saygısı ile ters orantılıdır. Buradan alınan yüksek puan kişinin manipülasyona açık olduğunu, kendi kararlarını kendisinin veremediğini, cesareten yoksun olduğunu gösterir. Beklentiler alt ölçeğinden alınan yüksek puan kişinin amaçlarına ulaşmak için çalıştığını ve azimli olduğunu gösterir.

#### **3.2.4.2. Yaşam Stilleri Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliği**

Ölçeğin geçerlik çalışması yapılmıştır. Yaşam Stilleri Envanterini açıklayıcı faktör analizi sonucu toplam varyansın %90'ını açıklayan öz değeri 2.00'nin üzerinde olan beş faktörlü bir yapı bulunmuştur ve tüm maddelerinin faktör yükü .30'un üstündedir.

Ölçeğin güvenirlik çalışması yapılmıştır. Yaşam Stilleri Envanterinin madde ayırt ediciliği için madde-toplam puan korelasyonu ve %27'lik alt-üst grup karşılaştırmalarına göre, envanterin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonları .45 ile .59 arasındadır. Toplam puanlara göre belirlenmiş %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farklara ilişkin  $t$  ( $sd=327$ ) =10.04 ( $p< .01$ ) ile  $t=13.68$  ( $p< .01$ ) arasındadır. Bu bulgular, ölçek maddelerinin ve ölçeğin alt boyutlarının ayırt ediciliğine işaret etmektedir.

Envanterin uyarlama çalışmaları sırasında, ölçeğin orijinal versiyonundaki 1, 5, 6, 7, 9, 13, 19, 32, 33. ve 35. maddeleri ölçekten çıkarılmış ve çıkarıldıktan sonra ölçeğin kapsam geçerliliğine olan etkisi ölçeğin yazarına danışılmıştır. Ölçeğin orijinal versiyonunu geliştiren kişiden alınan geribildirim, çıkarılan maddelerin ölçeğin kapsam geçerliliğinde neden olacağı daralmanın önemsiz olacağı bir düzeyde

olduğu yönünde olmuştur. Kalan 25 maddelik Yaşam Stilleri Envanterinin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak için madde toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve Yaşam Stilleri Envanterinin 25 maddeden oluşan versiyonuna ait maddelerin madde-toplam puan korelasyonlarının hepsinde yüksek ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Yaşam Stilleri ölçeğinin atılan maddelerinden sonra sorunlu bir maddenin olmadığı görülmüş ve ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır. Tüm bu bulgular Yaşam Stilleri Ölçeğinden 10 madde atıldıktan sonra kalan 25 maddenin sorunlu olmadığını göstermektedir.

Envanterin güvenirlik çalışmaları için 150 kişilik öğrenci gurubuna iki hafta arayla uygulama yapılarak test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, test- tekrar test güvenirlik katsayılarının envanterin alt boyutları ve toplam puanı ile yüksek bir korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçların Yaşam Stilleri Envanterinin güvenirliğinin bir göstergesi olarak yorumlanmıştır.

### **3.2.5. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda, psikolojik danışman ve öğretmenlerin cinsiyet, branş ve çalıştıkları kuruma ilişkin sorular yer almaktadır.

### **3.3. İşlem Yolu**

Araştırmada, stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için “PERMA İyi Oluş Ölçeği”, “Stres Kaynakları Ölçeği”, ‘Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği’ , “Yaşam Stilleri Envanteri” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Ölçekler için kullanım izinleri ölçekleri geliştiren ve uyarlayan kişilerden e-posta yoluyla alınmıştır. Ölçek kullanım izinlerinin alınmasının ardından, ölçeklerin İstanbul’da bulunan Rehberlik Araştırma Merkezlerinde ve okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda çalışan psikolojik danışmanlara ve öğretmenlere uygulanabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin doğru biçimde doldurulması için katılımcılara gerekli açıklamalar yapılarak rehberlik edilmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analiz aşamasına geçmeden önce, ölçeklerin bir kısmını doldurmamış ya da belirli bir maddeden sonra boş bırakmış olanlar belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri için, ilgili ölçeğin toplam madde sayısından en az %10'unun boş bırakıldığı veriler değerlendirmeden çıkarılmıştır. %10'dan daha az kayıp verinin olduğu durumlarda ise, ilgili alt boyut maddeleri için belirlenen ortalama puan atanmıştır (Yüksel, 2013).

Verilerin çözümlenmesinde SPSS21 Paket Programı'ndan yararlanılmıştır. Problemin çözümü için öncelikle “Perma Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların çarpıklık katsayılarına (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Ayrıca, sistematik hatalara neden olan otokorelasyonun olup olmadığını görmek için, Durbin-Watson Testi de yapılmıştır.

Araştırmada, öncelikle psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin stres kaynakları, çalışma yaşamı kaliteleri, yaşam stilleri ve iyi oluş yüzdelikleri değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmada, “İyi Oluş, bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kaliteleri ve Yaşam Stilleri ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Öncelikle, Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kaliteleri ve Yaşam Stilleri Ölçeklerinden elde ettikleri puanlar, dummy (kukla) değişkeni olarak kodlanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Bunun için; “ortalama puan  $\pm$  standart sapma” olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın üzerinde olan puanlar 1 (bir), ortalamanın altında olan puanlar 0 (sıfır) olarak kodlanmıştır.

Araştırmada, stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitelerinin, yaşam stillerinin, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, aralarında bağ olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayırımı ile aralarındaki bağın bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır. Bağımlı değişken bir, bağımsız

değişken bir ise kullanılan yönteme “Doğrusal Regresyon Analizi” denir (Büyüköztürk, 2002).

Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

#### 4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan problemin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Problemin çözümü için öncelikle “Perma Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için alınan puanların çarpıklık katsayılarına (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmış ve sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7: Perma Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği Skewness ve Kurtosis Değerleri**

| Değişkenler                       | n   | Skewness<br>(Çarpıklık) | Kurtosis<br>(Basıklık) |
|-----------------------------------|-----|-------------------------|------------------------|
| Perma Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği | 550 | .71                     | 1.21                   |

Tablo 7’de görüldüğü gibi, Çarpıklık (Skewness) katsayısına bakıldığında Perma Beş Boyutlu İyi Oluş Ölçeği için. 71; Basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakıldığında, 1.21’dir. Herhangi bir veri grubunda çarpıklık ve basıklık değerinin +2, -2 aralığında olması kabul edilebilir bir durum olarak görülmektedir (Cooper Cutting, 2010’dan aktaran Arapkirlioğlu, Tankız, 2011).

Sistemik hatalara neden olan otokorelasyonun olup olmadığını görmek için, Durbin-Watson Testi de yapılmış ve sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8: Değişkenler ve Perma İyi Oluş Ölçeği Durbin-Watson Testi**

| Durbin-Watson                |                                      |
|------------------------------|--------------------------------------|
| Stres Kaynakları-İyi Oluş    | 1.80                                 |
| Çalışma Yaşamı -İyi Oluş     | MD=1.90;MT=1.79;EDY=1.71             |
| Yaşam Stilleri-İyi Oluş      | K=1.67;B=1.58,M= 1.75;BS=1.88;M=1.79 |
| Psikolojik Dan./Öğ.-İyi Oluş | 1.67                                 |
| Cinsiyet-İyi Oluş            | 1.69                                 |

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

Tablo 8’de görüldüğü gibi, stres kaynakları ve iyi oluş için DW=1.80’dir. Çalışma yaşamı -iyi oluş için: mesleki doyum-iyi oluş için DW=1.90, mesleki tükenmişlik -iyi oluş için DW=1.79, eşduyum yorgunluğu-iyi oluş için DW=1.71’dir. Yaşam stilleri-iyi oluş için: kontrol-iyi oluş için DW=1.67, beklenti -iyi oluş için DW=1.58, mükemmeliyetçilik-iyi oluş için DW=1.75, benlik saygısı-iyi oluş için DW=1.88, memnuniyet-iyi oluş için DW=1.79’dur. Psikolojik danışman ya da öğretmen olmak -iyi oluş için DW=1.67 ve cinsiyet-iyi oluş için DW=1.69 olarak bulunmuştur. Sonuçta; Durbin-Watson Testi sonucunda da otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Genellikle 1,5-2,5 Durbin-Watson Testi değeri, otokorelasyon olmadığını gösterir (Taşdan, Erdem, 2010).

#### **4.1. Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İş Yerindeki Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kaliteleri, Yaşam Stilleri ve İyi Oluş Yüzdeliklerine İlişkin Bulgular**

Araştırmada, “psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynakları, çalışma yaşamı kaliteleri, yaşam stilleri ve iyi oluş yüzdelikleri nedir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynakları, çalışma yaşamı kaliteleri, yaşam stilleri ve iyi oluş yüzdelikleri hesaplanmış ve Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9: İş Yerindeki Stres Kaynakları, Çalışma Yaşamı Kaliteleri, Yaşam Stilleri ve İyi Oluş Yüzdelik Değerleri**

| Değişkenler             | %     |        |
|-------------------------|-------|--------|
|                         | Düşük | Yüksek |
| Stres Kaynakları        | 48.9  | 51.1   |
| Çalışma Yaşamı Kalitesi |       |        |
| Mesleki Doyum           | 48.6  | 51.4   |
| Mesleki Tükenmişlik     | 44.2  | 55.8   |
| Empati Yorgunluğu       | 49.8  | 50.2   |
| Yaşam Stilleri          |       |        |
| Kontrol                 | 51.7  | 48.3   |
| Benlik Saygısı          | 51.7  | 48.3   |
| Memnuniyet              | 37.7  | 62.3   |
| Mükemmeliyetçi          | 29.9  | 70.1   |
| Beklenti                | 52.1  | 47.9   |
| İyi Oluş                | 49.4  | 50.6   |

Tablo 9’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %48.9’unun iş yerindeki stres kaynakları düşükken-azken; %51.1’inde stres kaynakları yüksek-fazla bulunmuştur.

Tablo 9’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları çalışma yaşamı kalitesi için; %48.6’sında mesleki doyum düşükken; %51.4’ünde mesleki doyum yüksek bulunmuştur. %44.2’sinde mesleki tükenmişlik düşükken; %55.8’inde mesleki tükenmişlik yüksek bulunmuştur. %49.8’inde empati yorgunluğu düşükken; %50.2’sinde empati yorgunluğu yüksek bulunmuştur.

Tablo 9’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları yaşam stilleri için %51.7’sinde kontrol stili düşükken; %48.3’ünde kontrol stili yüksek bulunmuştur. %51.7’sinde benlik saygısı düşükken; %48.3’ünün benlik saygısı yüksek bulunmuştur. %37.7’sinin memnuniyet stili düşükken; %62.3’ünün memnuniyet stili yüksek bulunmuştur. %29.9’unun mükemmeliyetçilik stili düşükken; %70.1’inin mükemmeliyetçilik stili yüksek bulunmuştur. %52.1’inin beklenti stili düşükken; %47.9’unun beklenti stili yüksek bulunmuştur.

Tablo 9’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %49.4’ünün iyi oluş düzeyi düşükken; %50.6’sında iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur

#### 4.2. İş Yerindeki Stres Kaynaklarının, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmada, “psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynakları, iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynaklarının, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için, doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 10’da iş yerindeki stres kaynaklarına göre iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

**Tablo 10: İş Yerindeki Stres Kaynaklarının Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

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

Tablo 10’da görüldüğü gibi, iş yerindeki stres kaynaklarına sahip olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .22$ ,  $R^2 = .05$ ;  $F = 9.07$ ,  $p < .05$ ;  $t = 3.01$ ,  $p < .05$ ).

Ayrıca Tablo 10’da görüldüğü gibi, iş yerindeki stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 116.70$ ,  $Ss = 18.82$ ), stres kaynakları fazla olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 108.20$ ,  $Ss = 19.82$ ) anlamlı düzeyde ( $t = 3.01$ ,  $p < .05$ ) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, iş yerindeki stres kaynakları az olan psikolojik

danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu gösterirken; stres kaynakları fazla olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

#### 4.3. Çalışma Yaşamı Kalitesinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik Ve Eş Duyum Yorgunluğu), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmada, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitelerinin (mesleki doyum, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu), psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır? sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitelerinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 11’de psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitelerine göre iyi oluş düzey puan ortalamaları da verilmiştir.

**Tablo 11: Çalışma Yaşamı Kalitelerinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu), Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t         | P   | F      | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
|-----------------------|--------|------------|-----------|-----|--------|-----|-----|----------------|------|
| <b>Sabit</b>          | 86.43  |            | 31.46     | .00 | 95.79  | .00 | .56 | .32            | 1.90 |
| <b>Mesleki Doyum</b>  | 11.89  | .56        | 9.79      | .00 |        |     |     |                |      |
| <b>Mes. Doyum</b>     |        | <b>x</b>   | <b>Ss</b> |     |        |     |     |                |      |
| <b>Düşük</b>          |        | 98.32      | 19.62     |     |        |     |     |                |      |
| <b>Yüksek</b>         |        | 122.09     | 15.26     |     |        |     |     |                |      |
| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t         | P   | F      | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
| <b>Sabit</b>          | 137.66 |            | 48.14     | .00 | 118.29 | .00 | .58 | .34            | 1.79 |
| <b>Mes. Tük.</b>      | 13.30  | .58        | 10.88     | .00 |        |     |     |                |      |

**Tablo 11 - devam**

| Mes. Tüken.           | x         | Ss         |       |     |       |     |     |                |      |
|-----------------------|-----------|------------|-------|-----|-------|-----|-----|----------------|------|
| Düşük                 | 124.36    | 15.17      |       |     |       |     |     |                |      |
| Yüksek                | 97.76     | 20.69      |       |     |       |     |     |                |      |
| Yordayıcı Değişkenler | B         | Standart B | t     | P   | F     | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
| Sabit                 | 125.46    |            | 43.52 | .00 | 26.74 | .00 | .34 | .12            | 1.71 |
| Eşduyum Yorgunluğu    | 6.65      | .34        | 5.17  | .00 |       |     |     |                |      |
| Eşduyum Yor.          | $\bar{x}$ | Ss         |       |     |       |     |     |                |      |
| Düşük                 | 118.80    | 16.40      |       |     |       |     |     |                |      |
| Yüksek                | 105.50    | 20.23      |       |     |       |     |     |                |      |

Tablo 11’de görüldüğü gibi, çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .56$ ,  $R^2 = .32$ ;  $F = 95.79$ ,  $p < .05$ ;  $t = 9.79$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 11’de görüldüğü gibi, mesleki doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 122.09$ ,  $Ss = 15.26$ ), mesleki doyumunu düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 98.32$ ,  $Ss = 15.26$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t = 9.79$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgular, mesleki doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, mesleki doyumunu düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 11’de görüldüğü gibi, çalışma yaşamı kalitesinden mesleki tükenmişlik değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .58$ ,  $R^2 = .34$ ;  $F = 118.29$ ,  $p < .05$ ;  $t = 10.88$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 11’de görüldüğü gibi, mesleki tükenmişliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 124.36$ ,  $Ss = 15.17$ ), mesleki tükenmişliği yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 97.76$ ,  $Ss = 20.69$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 10.88$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgular, mesleki tükenmişliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, mesleki

tükenmişliği yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 11’de görüldüğü gibi, çalışma yaşamı kalitesinden eşduyum yorgunluğu değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .34$ ,  $R^2 = .12$ ;  $F = 26.74$ ,  $p < .05$ ;  $t = 5.17$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 11’de görüldüğü gibi, eşduyum yorgunluğu düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 118.80$ ,  $S_s = 16.40$ ), eş duyum yorgunluğu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 105.50$ ,  $S_s = 20.23$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 5.17$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgular, eşduyum yorgunluğu düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, eşduyum yorgunluğu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

#### **4.4. Yaşam Stillerinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı, Memnuniyet), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular**

Araştırmada, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin yaşam stillerinin (kontrol, beklenti, mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, memnuniyet) psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin yaşam stillerinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 12’de psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin yaşam stillerine göre iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

**Tablo 12: Yaşam Stillerinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı, Memnuniyet) Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t     | P   | F   | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
|-----------------------|--------|------------|-------|-----|-----|-----|-----|----------------|------|
| Sabit                 | 114.02 |            | 25.68 | .00 | .21 | .65 | .03 | .00            | 1.67 |
| Kontrolcü             | 1.30   | .03        | .46   | .65 |     |     |     |                |      |

**Tablo 12 - devam**

|                       |        |            |       |     |       |     |     |                |      |
|-----------------------|--------|------------|-------|-----|-------|-----|-----|----------------|------|
| Kontrolcü             |        | x          | Ss    |     |       |     |     |                |      |
| Düşük                 |        | 112.72     | 21.46 |     |       |     |     |                |      |
| Yüksek                |        | 111.42     | 18.55 |     |       |     |     |                |      |
|                       |        |            |       |     |       |     |     |                |      |
| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t     | P   | F     | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
| Sabit                 | 106.52 |            | 26.68 | .00 | 1.48  | .22 | .08 | .01            | 1.58 |
| Beklenti              | 3.12   | .08        | 1.22  | .22 |       |     |     |                |      |
| Beklenti              |        | x          | Ss    |     |       |     |     |                |      |
| Düşük                 |        | 109.63     | 21.98 |     |       |     |     |                |      |
| Yüksek                |        | 112.75     | 17.09 |     |       |     |     |                |      |
|                       |        |            |       |     |       |     |     |                |      |
| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t     | P   | F     | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
| Sabit                 | 75.31  |            | 12.18 | .00 | 36.29 | .00 | .44 | .19            | 1.75 |
| Mükemmelliyetçi       | 21.15  | .44        | 6.02  | .00 |       |     |     |                |      |
| Mükemmelliyetçi       |        | x          | Ss    |     |       |     |     |                |      |
| Düşük                 |        | 96.46      | 26.06 |     |       |     |     |                |      |
| Yüksek                |        | 117.60     | 16.70 |     |       |     |     |                |      |
|                       |        |            |       |     |       |     |     |                |      |
| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t     | P   | F     | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
| Sabit                 | 101.60 |            | 24.54 | .01 | 6.09  | .01 | .17 | .02            | 1.88 |
| Benlik Say.           | 6.53   | .17        | 2.47  | .01 |       |     |     |                |      |
| Benlik Saygısı        |        | x          | Ss    |     |       |     |     |                |      |
| Düşük                 |        | 108.13     | 19.17 |     |       |     |     |                |      |
| Yüksek                |        | 114.66     | 19.05 |     |       |     |     |                |      |
|                       |        |            |       |     |       |     |     |                |      |
|                       |        |            |       |     |       |     |     |                |      |
| Yordayıcı Değişkenler | B      | Standart B | t     | P   | F     | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
| Sabit                 | 94.66  |            | 21.76 | .00 | 13.84 | .00 | .24 | .06            | 1.79 |

**Tablo 12 - devam**

|                   |      |          |           |     |
|-------------------|------|----------|-----------|-----|
| <b>Memnuniyet</b> | 9.56 | .24      | 3.72      | .00 |
| <b>Memnuniyet</b> |      | <b>x</b> | <b>Ss</b> |     |
| <b>Düşük</b>      |      | 104.21   | 20.17     |     |
| <b>Yüksek</b>     |      | 113.77   | 17.56     |     |

Tablo 12’de görüldüğü gibi, yaşam stillerinden kontrolcü olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ( $R = .03$ ,  $R^2 = .00$ ;  $F = .21$ ,  $p > .05$ ;  $t = .46$ ,  $p > .05$ ). Ayrıca Tablo 12’de görüldüğü gibi, kontrolcü psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 111.42$ ,  $Ss = 18.55$ ) ile kontrolcü olmayan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 112.72$ ,  $Ss = 21.46$ ) birbirine yakın bulunmuş; anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t = .46$ ,  $p > .05$ ). Bu bulgular, kontrolcü olan ve olmayan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş özelliği açısından birbirlerine benzer olduğunu göstermektedir.

Tablo 12’de görüldüğü gibi, yaşam stillerinden beklenti değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ( $R = .08$ ,  $R^2 = .01$ ;  $F = 1.48$ ,  $p > .05$ ;  $t = 1.22$ ,  $p > .05$ ). Ayrıca Tablo 12’de görüldüğü gibi, beklentisi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 109.63$ ,  $Ss = 21.98$ ), beklentisi yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 112.75$ ,  $Ss = 17.09$ ) düşük bulunmuş; ancak; anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t = 1.22$ ,  $p > .05$ ). Bu bulgular, beklentisi düşük olan ve yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş özelliği açısından birbirlerine benzer olduğunu göstermektedir.

Tablo 12’ye bakıldığında, yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .44$ ,  $R^2 = .19$ ;  $F = 36.29$ ,  $p < .05$ ;  $t = 6.02$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 12’ye bakıldığında, mükemmeliyetçiliği yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 117.60$ ,  $Ss = 16.70$ ), mükemmeliyetçiliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 96.46$ ,  $Ss = 26.06$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 6.02$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgular, mükemmeliyetçiliği yüksek olan

psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, mükemmeliyetçiliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 12’de görüldüğü gibi, yaşam stillerinden benlik saygısı değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .17$ ,  $R^2 = .02$ ;  $F = 6.09$ ,  $p < .05$ ;  $t = 2.47$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 12’de görüldüğü gibi, benlik saygısı yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 114.66$ ,  $S_s = 19.05$ ), benlik saygısı düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 108.13$ ,  $S_s = 19.17$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 2.47$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgular, benlik saygısı yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, benlik saygısı düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 12’de görüldüğü gibi, yaşam stillerinden memnuniyet değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .24$ ,  $R^2 = .06$ ;  $F = 13.84$ ,  $p < .05$ ;  $t = 3.72$ ,  $p < .05$ ). Ayrıca Tablo 12’de görüldüğü gibi, memnuniyeti yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasının ( $\bar{x} = 113.77$ ,  $S_s = 17.56$ ), memnuniyeti düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 113.77$ ,  $S_s = 17.56$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $t = 3.72$ ,  $p < .05$ ). Bu bulgular, memnuniyeti yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, memnuniyeti düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

#### **4.5. Psikolojik Danışman ya da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular**

Araştırmada, “psikolojik danışman ya da öğretmen olmak, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 13’te gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 13’te

psikolojik danışman ya da öğretmen olmaya göre iyi oluş düzey puan ortalamaları da verilmiştir.

**Tablo 13: Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

| Yordayıcı Değişkenler  | B        | Standart B | t         | P   | F    | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
|------------------------|----------|------------|-----------|-----|------|-----|-----|----------------|------|
| <b>Sabit</b>           | 105.872  |            | 52.77     | .00 | 6.16 | .01 | .11 | .01            | 1.67 |
| <b>PD/Öğrt.</b>        | 5.42     | .105       | 2.48      | .01 |      |     |     |                |      |
| <b>PD/Öğrt.</b>        | <b>n</b> | <b>x</b>   | <b>Ss</b> |     |      |     |     |                |      |
| <b>Psikolojik Dan.</b> | 87       | 105.87     | 18.34     |     |      |     |     |                |      |
| <b>Öğretmen</b>        | 463      | 111.29     | 18.65     |     |      |     |     |                |      |

Tablo 13'te görüldüğü gibi, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $R = .11$ ,  $R^2 = .01$ ;  $F = 6.16$ ,  $p < .05$ ;  $t = 2.48$ ,  $p < .05$ ).

Ayrıca Tablo 13'te görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 105.87$ ,  $Ss = 18.34$ ), öğretmenlerin iyi oluş puan ortalamasından ( $\bar{x} = 111.29$ ,  $Ss = 18.65$ ) anlamlı düzeyde ( $t = 2.48$ ,  $p < .05$ ) düşük bulunmuştur. Bu bulgular, psikolojik danışmanların iyi oluş özelliği açısından daha düşük düzeyde sahip olduklarını gösterirken; öğretmenlerin iyi oluş özelliği açısından daha yüksek düzeyde sahip olduklarını göstermektedir.

#### **4.6. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular**

Araştırmada, “Cinsiyet, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 14'te iyi oluş düzey puan ortalamaları da verilmiştir.

**Tablo 14: Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş  
Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

| Yordayıcı<br>Değişkenler | B        | Standart<br>B | t         | P   | F    | P   | R   | R <sup>2</sup> | DW   |
|--------------------------|----------|---------------|-----------|-----|------|-----|-----|----------------|------|
| <b>Sabit</b>             | 114.75   |               | 48.08     | .00 | 3.67 | .06 | .08 | .01            | 1.69 |
| <b>Cinsiyet</b>          | 3.27     | .08           | 1.91      | .06 |      |     |     |                |      |
| <b>Cinsiyet</b>          | <b>n</b> | <b>x</b>      | <b>Ss</b> |     |      |     |     |                |      |
| <b>Kadın</b>             | 375      | 111.49        | 18.79     |     |      |     |     |                |      |
| <b>Erkek</b>             | 175      | 108.22        | 18.33     |     |      |     |     |                |      |

Tablo 14’te görüldüğü gibi, cinsiyet değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ( $R = .08$ ,  $R^2 = .01$ ;  $F = 3.67$ ,  $p > .05$ ;  $t = 1.91$ ,  $p > .05$ ).

Ayrıca Tablo 14’te görüldüğü gibi, kadınların iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 111.49$ ,  $Ss = 18.79$ ) ile erkeklerin iyi oluş puan ortalaması ( $\bar{x} = 108.22$ ,  $Ss = 18.33$ ) arasında anlamlı düzeyde ( $t = 1.91$ ,  $p > .05$ ) bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular, kadın ve erkeklerin iyi oluş özelliği açısından benzer düzeyde olduklarını göstermektedir.

## 5. TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma sonucunda ulaşılmış bulgular, problem cümleleri çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışmalar ve yorumlar ilgili literatür eşliğinde yapılmıştır.

### 5.1. Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İş Yerindeki Stres Kaynakları, Yaşam Stilleri, Çalışma Yaşamı Kaliteleri ve İyi Oluş Yüzdeliklerine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %48.9'unun iş yerindeki stres kaynakları düşükken-azken; %51.1'inde stres kaynakları yüksek-fazla bulunmuştur.

Öğretmen stresi, öğretmenlerin yaptıkları işten kaynaklanan öfke, kaygı, hayal kırıklığı, gerginlik gibi olumsuz duyguların öğretmenler tarafından deneyimlenmesi olarak tanımlanabilir (Kyriacou, 2001). Öğretmenlik mesleği, kişisel tatmin duygusunun yanı sıra öğretmenlerde yöneticiler, ebeveynler ve öğrencilerden gelen talepler, aşırı iş yükü, öğrencilerin olumsuz davranışları nedeniyle strese neden olmaktadır (Greenglass ve Burke, 2003'ten aktaran Klassen ve Chiu, 2010). Yüksek düzeyde stres, öğretmenlerde iş doyumunun düşmesine (Borg ve diğerleri, 1991; Manthei ve diğerleri, 1996; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019), tükenmişliğe (Burke ve Greenglass, 1993; Abel ve Sewell, 1999; Mearns ve Cain, 2003), ruh sağlığı ile ilgili problemlere (Tang ve diğerleri, 2001) ve öğretmenlerin genel duygusal durumları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde olumsuz etkilere (Manthei ve diğerleri, 1988) yol açmaktadır. Psikolojik danışmanlar da tıpkı diğer öğretmenler gibi strese maruz kalmakta ve stres, psikolojik danışmanlarda da tükenmişlik, işten doyum alamama, kaygı, depresyon gibi, öfke gibi tepkilere neden olabilmektedir (Ekşi, 2006).

Bu araştırmanın sonucunda psikolojik danışman ve öğretmenlerin neredeyse yarısının iş yerindeki stres kaynakları yüksek diğer yarısının ise düşük bulunmuştur. Kiyriacou ve Sutcliffe (1978) tarafından yapılan çalışmada, çalışmaya katılan öğretmenlerin beşte biri öğretmenlik mesleğinin oldukça stresli bir meslek olduğunu

ifade etmişlerdir. O'Connor ve Clarke (1990) tarafından, 238 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin yüksek düzeyde stres yaşadığı, en büyük stres kaynaklarının ise zaman baskısı, aşırı iş yükü ve öğretmeye kendini adanmak olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan, öğretmenlerin stres kaynaklarının incelendiği araştırmalar mevcuttur. Okebukola ve Jegede (1989), öğrencilerin ders çalışmama tutumlarının, mesleki gelişim için fırsat eksikliğinin, çalışma saatlerinin yoğunluğundan dolayı kişisel zaman ayıramamanın öğretmenler tarafından algılanan stres kaynakları olduğu sonucuna ulaşmıştır. Forlin (2001) tarafından yapılan araştırmada mesleki yetersizlik ve engelli öğrenciler ile çalışmanın öğretmenler için potansiyel stres kaynakları olduğu tespit edilmiştir. Kokkinos (2007), okul öncesi öğretmenlerinde bireysel ve işten kaynaklanan stres faktörlerinin tükenmişliğin yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Adera ve Bullock (2010), sınıf içi ve dışı stres kaynaklarının öğretmenlerde yüksek düzeyde memnuniyetsizlikle ilişkili olduğu ve öğretmenlerin başka mesleklere yönelmesine neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Klassen ve Chiu (2010), sınıf içi strese sahip öğretmenlerin öz yeterliliklerinin ve iş tatminlerinin düşük olduğunu belirtmiştir. Bakırcı (2012) yetki yetersizliğinin ve sorumlulukların fazla olmasının, eğitimde kalite düşüşünün öğretmenler tarafından algılanan stres kaynakları olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları yaşam stilleri için %51.7'sinde kontrol stili düşükken; %48.3'ünde kontrol stili yüksek bulunmuştur. %51.7'sinde benlik saygısı düşükken; %48.3'ünün benlik saygısı yüksek bulunmuştur. %37.7'sinin memnuniyet stili düşükken; %62.3'ünün memnuniyet stili yüksek bulunmuştur. %29.9'unun mükemmeliyetçilik stili düşükken; %70.1'inin mükemmeliyetçilik stili yüksek bulunmuştur. %52.1'inin beklenti stili düşükken; %47.9'unun beklenti stili yüksek bulunmuştur.

Yaşam stili, kişilerin yaşamlarındaki amaçlarına ulaşmak için çizdikleri rotayı, kendilik algılarını, dünyaya ve diğer insanlara yönelik tutum ve davranışlarını içeren yapıdır(Hjelle ve Ziegler, 1981, 81). Araştırmada yaşam stili; mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, memnuniyet, kontrol ve beklenti açısından incelenmiştir. Kontrolcü yaşam stiline sahip bireyler, hayatlarını etkin bir şekilde yönetmek için çabalayan, liderlik özellikleri baskın bireylerdir. Benlik odaklı yaşam stili benimseyen bireyler, cesarettten yoksundurlar, manipülasyona açıktırlar ve kendi kararlarını veremezler.

Memnuniyet yaşam stiline sahip bireyler sosyaldirlar, olumlu kişilerarası ilişkileri vardır ve diğler insanları incitmekten kaçınırlar. Mükemmeliyetçi yaşam stiline sahip bireyler kusursuzluk arayışındadırlar ve bu arayışı yaptıkları işlere yansıtarak hata yapmaktan kaçınırlar. Kuralara uyan, diğler insanlara karşı duyarlı bireylerdir. Beklenti odaklı yaşam stiline sahip bireyler ise, amaçlarına ulaşmak için çaba sarf eden çalışkan ve azimli bireylerdir (Kern, 1996'dan aktaran Özpolat, 2011).

Araştırmada psikolojik danışman ve öğretmenlerin kontrol, benlik saygısı ve beklenti odaklı yaşam stillerinin dağılımının yarı yarıya olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, öğretmen ve psikolojik danışmanların çoğunluğunun yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik ve memnuniyet odaklı yaşam stiline sahip olduğu sonunca ulaşılmıştır. Konuyla ilgili benzer bir araştırma Sezer ve diğlerleri (2017) tarafından yapılmıştır. 306 öğretmen üzerinde yürütölen araştırmada, öğretmenlerin yaşam stilleri ile sınıf yönetim tarzları incelenmiştir. Öğretmenlerin yaşam stillerinin sınıf yönetiminde kullandıkları stiller ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En yüksek ilişki, mükemmeliyetçi yaşam stilini benimsemekle otoriter sınıf yönetimini kullanma arasında bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok sırasıyla mükemmeliyetçilik stili, memnuniyet stili, benlik saygısı stili, kontrolcölük stilini kullandıkları tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları çalışma yaşamı kalitesi için; %48.6'sında mesleki doyum düşükken; %51.4'ünde mesleki doyum yüksek bulunmuştur. %44.2'sindemesleki tükenmişlik düşükken; %55.8'inde mesleki tükenmişlik yüksek bulunmuştur. %49.8'inde eş duyum yorgunluğu düşükken; %50.2'sinde eş duyum yorgunluğu yüksek bulunmuştur.

Çalışma yaşamı kalitesi, temel olarak bireylerin iş yerindeki yaşam kalitesidir (Ramasamy ve Renganathan, 2016). Öğretmenler, okulun işleyişinde oldukça önemli bir role sahiptir. Öğretmenlerin okula ve işine bağılı olması, işinden tatmin olması, diğler öğretmenlerle, velilerle ve öğrencilerle kaliteli kişilerarası ilişkiler kurması, stres ve tükenmişlikle başa çıkması çalışma yaşamı kalitesinin yüksek olması ile ilgilidir (Taşdan ve Erdem, 2010). Louis (1998) çalışmasında, öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılarının öz yeterlilikleri ve işe bağılılıkları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldız (2012), çalıştıkları ortamdan memnun olmayan okul psikolojik danışmanlarının, çalıştıkları ortamdan memnun olanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Baleghizadeh ve Gordani (2012), ise

yaptıkları araştırmada öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesinin orta ve dūřuk dūzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve çalışma yaşamı kalitesinin öğretmenlerin motivasyonlarının önemli bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir.

Arařtırmada alıřma yařamı kalitesi, iř doyum, tūkenmiřlik ve eř duyum yorgunluėu boyutları açısından incelenmiřtir. Bu arařtırmanın sonucunda psikolojik danıřman ve öğretmenlerin neredeyse yarısının mesleki doyum, tūkenmiřlik ve eř duyum yorgunluėu dūzeyleri yūksək diėer yarısının ise dūřuk bulunmuřtur. Öğretmenlerin ve psikolojik danıřmanların iř doyum, tūkenmiřlik ve eř duyum yorgunluėu dūzeylerine ait yūzdeliklerin incelendiėi herhangi bir arařtırmaya rastlanılmamıřtır. Ancak, literatūrde psikolojik danıřman ve öğretmenlerin mesleki doyum, tūkenmiřlik ve eř duyum yorgunluėu dūzeylerinin farklı deėiřkenler açısından incelendiėi arařtırmalar mevcuttur. Ma ve Mac Millian (1999), ğretmenlerin çalıřma kořullarının mesleki doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduėu sonucuna ulařmıřtır. Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından yapılan arařtırmada, psikolojik danıřmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasında olumlu ve anlamlı bir iliřki tespit edilmiřtir. Baloėlu ve diėerleri (2006) ğretmenlerin iř doyumları ve mesleki saygınlık dūzeyleri arasında pozitif ynlū anlamlı bir iliřki olduėu sonucuna ulařmıřtır. Skaalvik ve Skaalvik (2009), ğretmenler üzerinde yaptıkları arařtırmada iř doyumunun tūkenmiřlik üzerinde doėrudan etkili olduėunu tespit etmiřlerdir. Ertūrk ve Keçecioėlu (2012) ğretmenlerde iř doyum ile tūkenmiřlik arasında negatif ynlū anlamlı bir iliřki olduėu sonucuna ulařmıřtır. Collie ve diėerleri (2012), öğretmenlerin iř yūkū ve öz yeterlilik ile ilgili algıladıkları stresin iř doyum ile doėrudan iliřkili olduėunu belirtmiřlerdir. Alıcı ve Yalçınkaya (2019) ise mesleki doyum ile rgūtsel baėlılık arasında pozitif ynlū orta dūzeyde bir iliřki bulunmuřken, iř stresi ile negatif ynlū dūřuk derecede bir korelasyon tespit edilmiřtir. Kırall (2015) ğretmenlerin tūkenmiřlikleri ile iř doyumları arasında negatif ynlū anlamlı bir iliřki bulunduėunu tespit etmiřtir. elik ve Ūstūner (2018) tarafından yapılan arařtırmada, öğretmenlerin mesleki tūkenmiřliklerinin yařam doyumlarının negatif ynlū anlamlı bir yordayıcısı olduėu sonucuna ulařılmıřtır. Zara ve diėerleri (2015) psikolojik danıřman, psikolog ve psikiyatristlerin yūksək oranda eř duyum yorgunluėu yařadıėını, özellikle Doėu Anadolu ve Gūneydoėu Anadolu bölgelerinde çalıřan profesyonellerin eř duyum yorgunluėu yařama riskinin daha fazla olduėu sonucuna ulařmıřlardır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %49.4'ünün iyi oluş düzeyi düşükken; %50.6'sında iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur.

İyi oluş, iyi hissetmenin ve işlevselliğin birleşimi olup (Hupert, 2009) bireyin yaşam kalitesini kendi seçtiği ölçütlere göre değerlendirmesini içerir (Diener, 1984). İyi oluş, öz saygı ve iyimserlik eğilimi (Eryılmaz ve Atak, 2011), sosyal beceri düzeyi (Canbay, 2010), akademik iyimserlik (Karaçam ve Pullur, 2019), duygusal farkındalık ve duyguları ifade etme yeterliliği (Kuyumcu, 2012), sosyal problem çözme becerisi (Yiğit, 2013), evlilik uyumu (Ekşi ve diğerleri, 2018), öz yeterlilik (Karademas, 2007), duygusal zeka (Gallagher ve Vella Bodrick, 2008; Landa, Martos ve Zafra 2010; Por ve diğerleri, 2011), duygusal denge (Žganec, Ivanović, Lipovčan, 2011), psikolojik dayanıklılık (Taşdemir, 2018), öz şefkat (Zessin ve diğerleri, 2015) gibi olumlu duygu durumlarıyla ilişkilidir. Öğrencilerin potansiyellerini besleyen ve onların gelişimlerini destekleyen bir rol üstlenen öğretmenlerin (Pillay ve diğerleri, 2005) iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasının bu olumlu duygu durumlarını deneyimlemelerini sağlayacağı ve bu durumun da öğrencilere pozitif yönde yansıyacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonucunda psikolojik danışman ve öğretmenlerin neredeyse yarısının iyi oluş düzeyleri yüksek diğer yarısının ise düşük bulunmuştur. Gündüz (2018) tarafından psikolojik danışman adaylarının %52.2'sinin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek, %47.8'inin ise düşük bulunmuştur. Öte yandan, literatürde öğretmenlerde iyi oluşun çeşitli değişkenler açısından incelendiği araştırmalar mevcuttur. Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumları ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demir (2018) ise öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik iyi oluşları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yakut (2018) öğretmenlerin okul ikliminden memnun olması ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Aydoğan (2019) ise, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile okul iklimi algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

## **5.2. İş Yerindeki Stres Kaynaklarının, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu**

Araştırmanın sonucunda, iş yerindeki stres kaynaklarına sahip olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, stres kaynakları fazla olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Strese yol açan faktörler stres kaynakları olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak stres faktörleri bireyin kendisi ile ilgili stres faktörleri, yaşadığı genel çevre ile ilgili stres faktörleri ve bireyin iş çevresinin oluşturduğu stres faktörleri olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Tutar, 2016,155). Tüm bu kaynakların oluşturduğu stres, kişide psikosomatik rahatsızlıklar, ruhsal bozukluklar, uyumsuzluk, yabancılaşma ve yalnızlık, korku, kaygı, endişe, tükenmişlik, gerginlik, bıkkınlık (Çelik, 2010, 215-222), işe gitmede isteksizlik, yetersizlik duygusu (Pehlivan - Aydın, 2002, 105-107) gibi pek çok olumsuz etkilere yol açmaktadır. Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşu bütünleştiren bir yaklaşım olan beş boyutlu iyi oluş kavramında, kişinin iyi oluş düzeyini etkileyen unsurlar; olumlu duygular, akış veya bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı olarak belirlenmiştir (Seligman, 2012, 16). Tüm bu unsurların stresin yarattığı olumsuz etkilerin tersi olduğu görülmektedir. Özellikle işten kaynaklanan stres ile ilgili araştırmalarda olumsuz iş deneyimlerine ve çalışan tepkilerine odaklanılarak dar bir değişken yelpazesi ile çalışılmış, stresin çalışanların hayatları ile ilgili değerlendirmelerini içeren iyi oluş ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır (Cotton, 2002). İş yeri stresinin hem birey hem de çalışılan kurum açısından pek çok olumsuz sonucu olduğu bilinmektedir. Stres kişinin, moral bozukluğu yaşamasına, değişime direnç göstermesine sebep olur. Bu durum ise, iş yeri performansında kaçınılmaz bir düşüşe neden olur. İyi oluş düzeyi yüksek olan insanların enerjileri yüksek iken stres, kişinin kendisini sürekli yorgun ve tükenmiş hissetmesine neden olur (Stamp, 1991).

Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, stresin iyi oluşun yordayıcısı olduğu yönünde, araştırma sonuçlarını destekleyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Siddique ve Arcy (1984) tarafından algılanan stres ve iyi oluş arasındaki ilişkinin

incelendiği araştırmada, iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Terry ve diğerleri (1993), yaptıkları araştırmada yüksek düzeyde iş stresinin psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sheffield ve diğerleri (1994) iş stresi ve yaşam stresinin ilişkili olduğunu, stresin ise büyük ölçüde psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Martin ve diğerleri (2001) tarafından yapılan araştırmada stresin iyi oluş üzerinde güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Shin, Han ve Kim (2007) tarafından yapılan araştırmada, stresin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Yüksek düzeyde stres, kişilerde mutluluk hissinin azalmasına sebep olmaktadır. O' Neill ve Davis (2011), işten kaynaklanan stresin iyi oluş üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Vazi ve diğerleri (2013) tarafından yapılan araştırmada, stresin öğretmenler arasında yaygın olduğu sonucuna ulaşılmış, stres ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönlü, güçlü bir ilişki bulunmuştur. Mannot ve Beehr (2014) ve Şenocak (2016) tarafından yapılan araştırmada, stres ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Doğru (2018), stresin psikolojik iyi oluşun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

### **5.3. Çalışma Yaşamı Kalitesinin (Mesleki Doyum, Tükenmişlik Ve Eş Duyum Yorgunluğu) Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu**

Araştırmanın sonucunda, çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mesleki doyum yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, mesleki doyum düşük olanlarıkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinden mesleki tükenmişlik değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mesleki tükenmişliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, mesleki tükenmişliği yüksek olanlarıkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinden eş duyum yorgunluğu değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Eşduyum yorgunluğu düşük olan

psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, eşduyum yorgunluğu yüksek olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın tüm yaşam alanlarıyla bütünleşmesine yol açacak şekilde, iş ortamında fiziksel ve psikolojik iyi oluş halidir (Bilgin 1995'ten aktaran Taşdan ve Erdem, 2010). İyi oluş, çalışma yaşamı kalitesini de bünyesinde barındırmaktadır ve iş, yaşamdan duyulan memnuniyeti de yansıtan özet bir kavramdır (Schulte ve Vainio, 2010). İş yaşamı, bireylerin günlük hayatları üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. İnsanların günlerinin önemli bir bölümünü çalıştıkları yerde geçirmelerinin yanı sıra, gün içinde iş ile ilgili konular ve planlamalar sıklıkla zihinlerini meşgul eder. İş, bireylerin sosyal kimliklerine katkıda bulunur ve insanların verdiği pek çok önemli kararı etkiler. İş, kişinin dış dünya ile bağlantısını ve bu bağlantının kalitesini yansıtır (Martel ve Dupuis, 2006'dan aktaran Aydın ve diğerleri, 2011). İş yaşamı, hayatın tüm boyutlarını etkilediği için, iş sadece zaman geçirilen bir yer olarak değerlendirilmemelidir. İş yaşamı, bireyin toplumsal statüsünü, aile yaşamını ve hayattan aldığı doyum ve zevk düzeyini etkiler. Freud mutluluğu sevmek ve üretmek olarak tanımlamaktadır (Altıntaş, 2003, 121). İyi oluş, bireyin kariyer memnuniyeti gibi olumlu yönlerini ve iş-yaşam dengesi ile ilgili tatminsizlik ve tükenmişlik gibi olumsuz yönlerini içeren zihinsel, duygusal ve fiziksel sağlığının karmaşık etkileşimini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır (Buis ve diğerleri, 2017).

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde çalışma yaşamı kalitesinin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu yönündeki araştırma bulgularını destekleyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Karasakaloğlu (2016) tarafından yapılan araştırmada, çalışma yaşamı kalitesinin iyi oluş üzerinde %34 lük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Önder ve Sarı (2009) tarafından yapılan, örneklemini 161 öğretmenin oluşturduğu araştırmada, okul yaşamı kalitesinin öğretmenlerin öznel iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir. Küçük ve Çakıcı (2018) tarafından yapılan araştırmada, çalışma yaşamı kalitesini etkileyen iş yeri kabalığı ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ilgan ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmada, çalışma yaşamı kalitesinin iyi oluşun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir (2017) araştırması sonucunda, çalışma yaşamı kalitesi ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı araştırmada, tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu değişkenleri açısından incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, mesleki doyum düzeyi yüksek olan psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyumunu bireyin işine yönelik geliştirdiği tutumlardır. Olumlu tutumlar, bireylerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek, olumsuz tutumlar ise bireylerin mesleki doyum düzeylerinin düşük olmasına sebep olur. İş doyumunu kişiye, sağlıklı bir yaşam ve mutluluk sağlar (Özkalp ve Kırrel, 2018, 113). Sağlıklı ve mutlu bir yaşam ise yüksek düzeyde iyi oluşa işaret eder. Alan yazında mesleki doyum ve iyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, mesleki doyumun iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu yönünde araştırma bulgularını destekleyen araştırmaların olduğu (Kohan ve O'Connor, 2002; Robert ve diğerleri, 2006; Wright ve Bonett, 2007; Oymak, 2017; Ariza-Montes ve diğerleri, 2018) görülmektedir. Sarpkaya (2017) tarafından yapılan araştırmada, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmada, mesleki tükenmişlik yaşayan psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik; işten kaynaklanan strese verilen, verimsizlik ve başarısızlık duygusuna sebep olan uzun süreli bir tepkidir (Maslach, 2003). Tükenmişlik yaşayan bireyler, kendilerini olumsuz değerlendirme eğilimindedir, kendilerinden ve başarılarından memnun değildirler. (Maslach ve Jackson, 1981). Beş boyutlu iyi oluşun boyutlarından biri de başarıdır. Tükenmişlik başarısızlık duygusuna ve bireylerin kendilerini olumsuz değerlendirmesine sebep olduğu için tükenmişliğin kişilerin iyi oluş düzeylerini olumsuz yönde etkileyeceğini düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde tükenmişliğin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu yönünde araştırma bulgularına paralel araştırmaların olduğu (Burke,1994; Milfont ve diğerleri, 2008; Schaufeli, 2008; Burke ve diğerleri,2010; Demir, 2018) görülmektedir.

Araştırmada, yüksek düzeyde eş duyum yorgunluğu yaşayan psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eş duyum yorgunluğu, başkalarının yaşadığı travmatik olayları dinleme ve başkalarının sorunlarına maruz kalma sonucu yaşanan durumdur. Bu mesleki tehlikenin iyi oluş üzerinde derin etkileri olabilir (Kolthoff ve diğerleri, 2016). Seligman (2011) tarafından geliştirilen beş boyutlu iyi oluş modelinin unsurlarından biri de olumlu

duygulardır. Eş duyum yorgunluğu; uyumada zorluk, bunalımlı ve endişeli ruh hali, olaylar hakkındaki rahatsız edici düşünce ve görüntüler gibi olumsuz duygu durumları ve buna bağlı davranış sorunları ile ilişkilidir (Figley 1995'ten aktaran Alkema ve diğerleri, 2008).Literatür incelendiğinde eş duyum yorgunluğunun iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu yönünde araştırma bulgularını destekleyen araştırmaların olduğu görülmektedir.Linley ve Joseph (2007), eş duyum yorgunluğunun negatif bir faktör olarak terapistlerin iyi oluşları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Beaumont (2015) tarafından yapılan araştırmada bilişsel davranışçı psikoterapistlerin ve danışmanlık öğrencilerinin örneklemini oluşturduğu araştırmada yüksek iyi oluş düzeyine sahip olan psikoterapist ve öğrenciler düşük düzeyde eş duyum yorgunluğu bildirmişlerdir.

#### **5.4. Yaşam Stillerinin (Kontrol, Beklenti, Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı, Memnuniyet), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu**

Araştırmanın sonucunda, yaşam stillerinden kontrolcü stilin ve beklenti stilinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik stilinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mükemmeliyetçiliği yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, mükemmeliyetçiliği düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stillerinden benlik saygısı stilinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, benlik saygısı düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stillerinden memnuniyet stilinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Memnuniyeti yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, memnuniyeti düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Yaşam stili, her insanın kendisine özgü oluşturduğu karakter yapısı, davranış örüntüleridir (Schultz ve Schultz, 2009, 136). Yaşam stili, kişilerin yaşamlarındaki amaçlarına ulaşmak için çizdikleri rotayı, kendilik algılarını, dünyaya ve diğer

insanlara yönelik tutum ve davranışlarını içerir (Hjelle ve Ziegler, 1981, 81). İlk çocukluk anıları, ayrı bir önem taşır ve kişinin yaşam stilini, ilk oluşum evrelerinde, en yalın dışavurumlarıyla gözler önüne serer (Adler, 1895, 78). Yaşam stili, bireyin sosyal etkileşimlerine özellikle de aile içindeki doğum sırasına ve ebeveyn-çocuk ilişkisinin doğasına bağlıdır (Schultz, 2009,136). Bu bağlamda, kişinin erken çocukluk dönemindeki deneyimleri ile iyi oluşu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar mevcuttur. Andersson ve Stevens (1993) tarafından yapılan araştırmada yaşları 65-74 arasında değişen bireylerin erken çocukluk dönemlerindeki ebeveynleri ile ilişkileri incelenmiş ve bu deneyimlerin yaşlı bireylerin iyi oluş düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Deaner (2006), bireylerin erken çocukluk yaşantıları ile iyi oluş hallerinin ilişkili olduğunu belirtmiştir. Yaşam stili bireylerin yaşamı algılama tarzı olarak nitelendirildiğinde, yaşamın neredeyse tamamını kapsayan bir kavramsal çerçeve görevini görmektedir (Sezer ve diğerleri, 2016). Bu açıdan değerlendirildiğinde, yaşam stilinin kişinin kendi hayatı ile ilgili değerlendirmelerini içeren iyi oluş üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Yaşam stilleri, araştırmada, mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, memnuniyet, kontrol ve beklenti çerçevesinde incelenmiştir. Özpolat ve diğerleri (2012) tarafından yapılan benzer bir araştırmada, yaşam stilleri ve psikolojik iyi oluş arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ve beklenti stilleri ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde orta düzeyde, beklenti stili ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde düşük düzeyde, memnuniyet stili ve benlik saygısı stili ile psikolojik iyi oluş arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Özpolat (2012) tarafından yapılan araştırma, mükemmeliyetçi ve benlik saygısı stillerinin iyi oluşun yordayıcısı olduğu yönündeki bulgumuzu destekler niteliktedir. Fakat beklenti, kontrol ve memnuniyet yaşam stilleri bulguları araştırmamızın bulgularıyla paralel değildir.

Araştırmada, mükemmeliyet odaklı yaşam stiline sahip bireylerin iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mükemmeliyetçi yaşam stiline sahip bireyler kusursuz ve ideal olanın arayışındadırlar. Kurallara bağlıdırlar ve hata yapmaktan kaçınırlar (Kern, 1996'dan aktaran Özpolat, 2011). Olumlu mükemmeliyetçilik, bireylerin performans arttırıcı bir dürtüye ve yüksek standartlara sahip olmalarını içerir. Olumlu mükemmeliyetçi kişiler hedefledikleri standartlara ulaşamadıkları zaman kaygı yaşamazlar. (Kottman ve Ashby, 2000' den aktaran

Cenkseven Önder ve Kırdök, 2009). Hata yapmaktan kaçınan, kendisine yüksek standartlar koyan ve hedeflerine ulaşmak için çabalayan bireylerin başarılı olma olasılıklarının da yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Beş boyutlu iyi oluş modelinin son boyutu başarıdır ve başarı duygusu bireyin iyi oluşuna katkıda bulunur (Seligman, 2012, 16).Öte yandan, mükemmeliyetçilik ve iyi oluş ile ilgili alanyazın incelendiğinde, Stoeber ve Corr (2016) tarafından yapılan araştırmada kişinin kendisine yönelik mükemmeliyetçiliği ile iyi oluşu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada elde edilen mükemmeliyetçilik yaşam stilini benimseyen bireylerin iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulgusunu Stoeber ve Corr (2016) un çalışması destekler niteliktedir.

Araştırmada, yüksek düzeyde benlik saygısına sahip bireylerin iyi oluşlarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benlik saygısı, bireylerin kendileri ile ilgili hislerini yansıtır (Brown ve diğerleri, 2001) ve bireylerin kendilerini değerli ve iyi bir birey olarak değerlendirmesini içerir (Neff, 2011). Yüksek düzeyde benlik saygısı genel iyi oluş haline işaret etmektedir (Dubois ve Flay, 2004'ten aktaran Kararımak ve Çetinkaya, 2011). Düşük düzeyde benlik saygısı ise depresyon (Brown ve diğerleri, 1986; Sovislo ve Orth, 2013; Steiger ve diğerleri, 2014), duygusal ve davranışsal problemler (Leary ve diğerleri, 1995; Trzesniewski ve diğerleri, 2006), yüksek düzeyde stres (Abouserie, 1994) gibi bireylerin iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyecek negatif duygu durumları ve ruh sağlığı problemleri ile ilişkilidir. Benlik saygısı ve iyi oluş ile ilgili alanyazın incelendiğinde, benlik saygısının iyi oluşun yordayıcısı olduğu sonucunu destekler nitelikte araştırmaların olduğu görülmektedir. Paradise ve Kernis (2002) yüksek benlik saygısının yüksek düzeyde iyi oluş ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Shimmack ve Diener (2003) tarafından yapılan araştırmada benlik saygısının öznel iyi oluşun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Doğan ve Eryılmaz (2013) benlik saygısının öznel iyi oluşu pozitif yönde anlamlı yordadığını tespit etmişlerdir. Munusturlar (2014), benlik saygısının öznel iyi oluş üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Özcan (2017), benlik saygısının öznel iyi oluşun güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada, memnuniyet odaklı yaşam stiline sahip bireylerin, iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Beş boyutlu iyi oluş modeline göre, bireyin iyi oluşuna katkıda bulunan unsurlardan biri de olumlu sosyal ilişkilerdir (Seligman, 2012, 16).

Memnuniyet yaşam stilini benimseyen insanların kişilerarası iletişimlerinde insanları incitmekten kaçındıkları ve sosyal bireyler oldukları (Kern, 1996'dan aktaran Özpolat, 2011) göz önünde bulundurulduğunda, bu kişilerin sosyal çevreleri tarafından sevilmesi ve çevresindeki insanlarla olumlu kişilerarası ilişkilere sahip olması olağandır. Bu durum, memnuniyet odaklı yaşam stiline sahip bireylerin iyi oluş düzeylerine olumlu katkıda bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda, kontrol odaklı yaşam stilinin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir. Kontrol odaklı yaşam stiline sahip bireyler, yaşamlarını aktif bir şekilde yönetmeye çalışırlar. Bu bireylere göre, yaşamlarında kendi ellerinde olmayan hiçbir şey olmamalıdır. Düşüncelerini değiştirme noktasında oldukça katıdırlar (Kern, 1996'dan aktaran Özpolat, 2011). Beş boyutlu iyi oluş modelinin unsurlarından biri de olumlu duygulardır. Frederickson (2000) Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Modelinde olumlu duyguların ve esnek düşüncenin ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda, katı düşünce yapısına sahip bireylerin daha az olumlu duygulara sahip olacağı ve iyi oluş düzeylerinin bu durumdan olumsuz yönde etkileneceği düşünülmektedir. Asıcı ve İkiz (2015) tarafından yapılan araştırmada, bilişsel esneklik ve mutluluk arasındaki ilişki incelenmiş ve bilişsel esneklik ile mutluluk arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Satan (2014) tarafından yapılan diğer bir araştırmada ise bilişsel esnekliğin, öznel iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve öznel iyi oluş üzerinde % 60 düzeyinde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında, kontrol odaklı yaşam stili ile iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Özpolat (2012) tarafından yapılan araştırmada, kontrol odaklı yaşam stilinin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu, kontrolcü yaşam stiline sahip bireylerin psikolojik iyi oluşun alt boyutları olan kendini kabul, kişisel gelişim, çevre hâkimiyeti, yaşam amacı ile pozitif yönlü ilişkiliyken insanlarla olumlu ilişkiler boyutu ile negatif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konunun aydınlatılması için gelecekte farklı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmada, beklenti odaklı yaşam stilinin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Beklenti odaklı yaşam stiline sahip bireyler, hedeflerine ulaşmak için çaba sarf eden çalışkan ve azimli bireylerdir. Bu bireylerin bir diğer özelliği hırslı olmalarıdır. Fakat, bu bireyler istedikleri sonuca ulaşamayınca geri çekilme eğilimindedirler (Kern, 1996'dan aktaran Özpolat, 2011). Bu bağlamda,

beklenti odaklı yaşam stiline sahip bireylerin başarıma güdüsü gibi olumlu bir özelliğe sahip olmalarının yanı sıra geri çekilme gibi olumsuz bir özelliğe sahip olduğu, bu nedenle beklenti odaklı yaşam stiline iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı düşünülmektedir.

### **5.5. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu**

Araştırmanın sonucunda, cinsiyet değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

İyi oluş, insanların negatif ve pozitif ruh hallerini kapsayan hedonik iyi oluş ve insanların hayattaki amaçlarını ve yaşamlarını bir bütün olarak değerlendirdikleri ödonomik iyi oluş olmak üzere iki bakış açısıyla ele alınan bir kavramdır (Graham ve Crown, 2014). Park, Peterson ve Seligman (2013), ödonomik ve hedonik bakış açılarının her ikisinin de mutluluğa giden yollar olarak tanımlanabileceğini ileri sürmüşlerdir. Myers ve Diener (1995), öznel iyi oluşun kendine güven, iç denetim, dışadönüklük gibi içsel kaynaklarla daha güçlü ilişkiliyken, yaş, gelir, cinsiyet gibi dışsal kaynaklarla daha zayıf ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir.

Bu araştırmada cinsiyetin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulgusu Creed ve Watson (2003), Çelik (2008), Tuzgöl-Dost (2010), Canbay (2010), Şahin (2011), Eryılmaz ve Aypay (2011), Şirin ve Ulaş (2015), Kermen ve diğerleri (2016) 'nin araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Ancak Dilmaç ve Bozgeyikli (2009), Sarıcaoğlu (2011), Kuyumcu (2012), Gündoğdu ve Yavuzer (2012), Ertürk ve diğerleri (2016) 'nin yaptıkları araştırmalarda kadınların iyi oluş düzeylerinin erkeklerden anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bergman ve Scott (2001), Tümkaya (2011), Yurcu ve Atay (2015) ise erkeklerin iyi oluş düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Eryılmaz ve Ercan (2011) tarafından öznel iyi oluşun yaş grupları açısından incelendiği araştırmada, 26-45 yaş aralığında yer alan erkeklerin öznel iyi oluşlarının aynı yaş grubundaki kadınlardan daha yüksek olduğu, 14-17 ve 19-25 yaş grubundaki kişilerin öznel iyi oluşlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Cinsiyetin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı ile ilgili, konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. İyi oluşun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına dair daha büyük örneklem gruplarına ulaşarak, boylamsal çalışmaların yapılmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir.

#### **5.6. Psikolojik Danışman ya da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu**

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri, öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

İyi oluş, kişilerin iyi olma durumunun psikolojik açıdan değerlendirilmesidir (Eryılmaz, 2014'ten aktaran Altuntaş, 2018). Alanyazında öğretmen ve psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin karşılaştırıldığı herhangi bir çalışmaya ulaşamaması bu bulguyu yorumlamayı güçleştirmektedir. Yavuz-Güler ve Gazi-İşmenoğlu (2008) tarafından yapılan araştırmada, rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencileri ve mühendislik fakültesi öğrencileri öznel iyi oluş düzeyleri bakımından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Gündoğdu ve Yavuzer (2012) tarafından öğrenim görülen lisans programının öznel iyi oluşa etkisinin incelendiği araştırmanın örneklemini Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin İngilizce, matematik, sosyal bilgiler, sınıf ve fen bilgisi öğretmenliği ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencileri ve diğer bölümlerdeki öğrenciler arasında öznel iyi oluş bakımından anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünde öğrenim gören psikolojik danışman adaylarının ve diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaması nedeniyle psikolojik danışmanların, çalışma yaşamında karşılaştığı bir takım sorunların, iyi oluş düzeylerinin öğretmenlerden anlamlı bir şekilde düşük olmasına sebep olabileceği düşünülmektedir. Akın (2007) tarafından yapılan araştırmada, sınavlarda gözetmenlik yapma, nöbet tutma, okul idaresine yazışma, dosyalama gibi konularda yardım etme, sınıfta farklı alanlarda problem

yaşayan öğrencileri rehberlik servisine alarak sınıfın düzeninin sağlanmasına yardımcı olma, sigara içen ve disiplinsiz davranan öğrencileri okul yönetimine bildirme, öğrenci devamsızlıkları ile ilgili aileleri haberdar etme gibi okul psikolojik danışmanlarının görevi olmayan işlerin azımsanmayacak sayıdaki öğretmenler tarafından okul psikolojik danışmanlarının görevleri arasında görüldüğü ve beklentilerinin bu yönde olduğu belirtilmiştir. Koçak- Bıçak (2018) tarafından okul psikolojik danışmanları ile yapılan araştırmada okul psikolojik danışmanlarının yarıdan fazlası okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesi için yapılan yıllık programların ve yürütme planlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili sürece katkı sağlamadıkları, unvan sorunu ve rehberlik çalışma alanının oldukça geniş olması nedeniyle okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri dışı farklı iş taleplerinde bulundukları, öğretmenlerin rehberlik servisi ile yeterli düzeyde işbirliği yapma eğiliminde olmadıkları, rehberlik servisinin disiplin ile bağdaştırıldığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Psikolojik danışmanların çalışma yaşamlarında karşılaştığı bu sorunların, iyi oluş düzeylerini etkilediği düşünülmektedir.

## 6. YARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde önce araştırma sonuçlarına bağlı olarak ulaşılan vargılara ve daha sonra araştırma sonuçlarına ilişkin önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %48.9'unun iş yerindeki stres kaynakları düşükken-azken; %51.1'inde stres kaynakları yüksek-fazla bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları çalışma yaşamı kalitesi için; %48.6'sında mesleki doyum düşükken; %51.4'ünde mesleki doyum yüksek bulunmuştur. %44.2'sında mesleki tükenmişlik düşükken; %55.8'inde mesleki tükenmişlik yüksek bulunmuştur. %49.8'inde empati yorgunluğu düşükken; %50.2'sında empati yorgunluğu yüksek bulunmuştur.

Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin sahip oldukları yaşam stilleri için %51.7'sinde kontrol stili düşükken; %48.3'ünde kontrol stili yüksek bulunmuştur. %51.7'sinde benlik saygısı düşükken; %48.3'ünün benlik saygısı yüksek bulunmuştur. %37.7'sinin memnuniyet stili düşükken; %62.3'ünün memnuniyet stili yüksek bulunmuştur. %29.9'unun mükemmeliyetçilik stili düşükken; %70.1'inin mükemmeliyetçilik stili yüksek bulunmuştur. %52.1'inin beklenti stili düşükken; %47.9'unun beklenti stili yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin %49.4'ünün iyi oluş düzeyi düşükken; %50.6'sında iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur

Araştırmanın sonucunda, iş yerindeki stres kaynaklarına sahip olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Stres kaynakları az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, stres kaynakları fazla olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mesleki doyumunu yüksek olan psikolojik

danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, mesleki doyumu düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinden mesleki tükenmişlik değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mesleki tükenmişliği düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, mesleki tükenmişliği yüksek olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışma yaşamı kalitesinden eşduyum yorgunluğu değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Eşduyum yorgunluğu düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, eşduyum yorgunluğu yüksek olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, yaşam stillerinden kontrolcü stilin ve beklenti stiline, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik stiline, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Mükemmeliyetçiliği yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, mükemmeliyetçiliği düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stillerinden benlik saygısı stiline, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, benlik saygısı düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşam stillerinden memnuniyet stiline, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Memnuniyeti yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeyleri, memnuniyeti düşük olanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların iyi oluş düzeyleri, öğretmenlerinden anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, cinsiyet değişkeninin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular dikkate alınarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Araştırmada, psikolojik danışman ve öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin belirlenmesinde Perma Ölçeği kullanılmış, iyi oluş toplam puan üzerinden hesaplanmıştır. Perma Ölçeği toplam puan üzerinden değerlendirilebildiği gibi, alt boyutları ile de değerlendirilebilmektedir. Benzer bir araştırma Perma Ölçeği'nin beş alt boyutu olan olumlu duygular, olumlu ilişkiler, bağlanma/akış, anlam ve başarı boyutları çerçevesinde gerçekleştirilebilir.
- Araştırma, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde ve devlet okullarında çalışmakta olan psikolojik danışman ve öğretmenleri kapsamaktadır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin çalışma saatleri, maaşları, okulun fiziki imkânları gibi farklı çalışma koşullarına sahip olduğu göz önünde bulundurularak benzer bir araştırma özel kurumlarda da gerçekleştirilebilir.
- Araştırmada, iş yerindeki stres kaynaklarının iyi oluşun yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir. Stres kaynaklarının yanı sıra, stresle başa çıkmanın iyi oluş üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinden anlamlı bir şekilde düşük olmasının sebepleriyle ilgili araştırmalar yapılabilir.
- Ülkemizde, psikolojik danışmanlar üzerinde yapılan araştırmaların yetersiz olması sebebiyle, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki Rehberlik Araştırma Merkezlerinde, okullarda, Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde ve özel kurumlarda çalışmakta olan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılacak araştırmalar arttırılabilir.
- Çalışma yaşamı kalitesinin ve stres kaynaklarının öğretmenler ve psikolojik danışmanların iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucundan yola çıkılarak, çalışma yaşamı kalitesini arttırmak ve stres kaynaklarını azaltmak için yapılacak çalışmalarda araştırmanın bulguları dikkate alınmalıdır.
- Yaşam stillerinin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucundan yola çıkılarak, olumsuz erken çocukluk yaşantılarına sahip psikolojik danışman ve öğretmenlere iyi oluş düzeylerini arttırmak için psikolojik destek sağlanabilir.
- Memnuniyet odaklı yaşam stilinin iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucundan yola çıkılarak, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların memnuniyet düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

- Araştırmada, mükemmeliyetçilik odaklı yaşam stilinin iyi oluşu yordayıp yordamadığı araştırılmıştır. Mükemmeliyetçilik olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olarak iki boyutta ele alınıp, olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin iyi oluşa etkisi incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Abel, Millicent H., Joanne Sewell. 1999. Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers. **The Journal of Educational Research**. c.95.s.2: 287-293.
- Abouserie, Reda. 1994. Sources and Levels of Stress in Relation to Locus of Control and Self Esteem in University Students. **Educational Psychology**. c.14.s.3: 323-330.
- Adera, Beatrica A., Lyndall M. Bullock. 2010. Job Stressors And Teacher Job Satisfaction İn Programs Serving Students With Emotional And Behavioral Disorders. **Emotional and Behavioural Difficulties**. c.15.s.1: 5-14.
- Adler, Alfred. 2013. **Yaşama Sanatı**. çev: Kamuran Şipal. 12. bs. İstanbul: Say Yayınları.
- \_\_\_\_\_. 2014. **Yaşamın Anlam ve Amacı**. çev: Kamuran Şipal. 11.bs. İstanbul: Say Yayınları.
- Ágota, Kun, Péter Balogh, Katalin Gerákné Krasz. 2017. Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. **Periodica Polytechnica Social and Management Sciences**. c.25.s.1: 56-63.
- Akbağ, Müge, Banu Sayiner, Didem Sözen. 2005. Üniversite Öğrencilerinde Stres Düzeyi, Denetim Odağı Ve Depresyon Düzeyi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. **Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. s.21. 59-74
- Akın, Barış .2007. Rehber Öğretmenlerin Görevlerine İlişkin Öğretmenlerin Beklentileri ve Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkoyun, Füsün. 1995. **Transaksiyonel Analiz: Psikolojide İşlemsel Çözümleme Yaklaşımı**. 2.bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aksel, Begüm .2018. 0-6 Yaş Arası Çocuğu Olan Annelerin Psikolojik İyi Oluşlarının Öznel İyi Oluş, Öğrenilmiş Güçlülük ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Yordanması. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aladağ, Ersin. 2015. Öğretmenlerin Stres Kaynakları Algılarının ve Stresle Başetme Yollarına İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Alıcı, Bedriye, Münevver Yalçınkaya. 2019. Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi. **Folklor/Edebiyat**. c.25.s.97-1: 240-255.
- Alisinanoğlu, Fatma, Ayşe Köksal. 2000. Gençlerin Ben Durumları (Ego State) ve Empatik Becerilerinin İncelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**.s.18: 11-16
- Alkema, Karen, Jeremy Mc Linton, Randal Davies. 2014. A Study of the Relationship Between Self-Care, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout Among Hospice Professionals. **Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care**. c.4.s.2: 101-119.
- Almeida, David, Ronald C. Kessler.1998. Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.75.s.3:670-680.
- Altıntaş, Ersin. 1992. Alfred Adler ve Bireysel Psikolojisi. **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 12. s.1: 49-57.
- Altıntaş, Ersin. 2003. **Stres Yönetimi**. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Altuntaş, Serkan.2018. Ergenlerde İyi Oluşun Anlamalı Bir Yordayıcısı Olarak Yaşamda Anlam, Minnettarlık ve Affedicilik. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Andersson, Lars, Nan Stevens. 1993. Associations Between Early Experiences With Parents and Well-being in Old Age. **Journal of Gerontology**. c.48.s.3: 109-116.
- Appau, Samuelson, Sefa Awaworyi Churchill, Lisa Farrell. 2018. Social Integration and subjective well-being. **Applied Economics**. 1-4.
- Arapkirlioğlu, Hasan, Kübra Dilek Tankız. 2011. Müzik Öğretmenliği Programı Özel Yetenek Sınavlarında Alan ve Yerleştirme Puanlarının Karşılaştırılması. **E-international Journal of Educational Research**. c.2. s. 4: 55-69.
- Ariza-Montes, Antonio, Juan M. Arjona-Fuentes, Heesup Han, Rob Law. 2018. The Price of Success: A Study on Chefs' Subjective Well-Being, Job Satisfaction, and Human Values. **International Journal of Hospitality Management**. c.69:84-93
- Artan, İnci. 1996. **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. 1986. 1. bs. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Asıcı, Esra, Fatma Ebru İkiz. 2015. Mutluluğa Giden Bir Yol: Bilişsel Esneklik. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.35: 191-211.
- Astrauskaite, Milda, Roy M. Kern. 2011. A Lifestyle Perspective On Potential Victims of Workplace Harrassment. **University of Texas Press**. c.67.s.4: 421-431.

- Aydın, İlknur, Yusuf Çelik, Özgür Uğurluoğlu. 2011. Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliği. **Toplum ve Sosyal Hizmet**. c.22.s.2: 79-100.
- Aydın, Şule. 2004. Örgütsel Stres Yönetimi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.6.s.3: 49-74.
- Aydoğan, İlker. 2019. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Okul İklimi Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı.
- Bakırcı, Banu. 2012. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Nelerdir? (Edirne İli Örneği). Yüksek Lisans Proje Çalışması. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baleghizadeh, Sasan, Yahya Gordani. 2012. Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. **Australian Journal of Teacher Education**. c.37.s.7: 30-42.
- Baltaş, Zuhall, Acar Baltaş. 2002. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. 21.bs. İstanbul:Remzi Kitabevi.
- Baltes, Paul, B., Margret M. Baltes. 1990. Psychological Perspectives On Successful Aging: The Model of Selective Optimization With Compensation. **Successful Aging**: 1-34(Aktaran: Butler, Julie, Kern L. Margaret. 2016. The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. **International Journal of Wellbeing**.c.6.s.3: 1-48).
- Bannik, Fredrike. 2017. **201 Positive Psychology Applications: Promoting Well Being in Individuals and Communities**. 1. bs. New York: Norton& Company.
- Baumeister, Roy F. Kathleen D. Vohs, Jennifer L. Aaker, Emily N. Garbinsky. 2012. Some Key Differences Between a Happy Life and a Meaningful Life. **SSRN Electronic Journal**. 1-23.
- Beaumont, Elaine, Mark Durkin, Caroline J. Hollins Martin, Jerome Carson. 2015. Measuring Relationships Between Self-Compassion, Compassion Fatigue, Burnout and Well-Being in Student Counsellors and Student Cognitive Behavioural Psychotherapists: A Quantitative Survey. **Counselling and Psychotherapy Research**. c.16.s.1: 5-23.
- Bergman, Max Manfred, Jacqueline Scott. 2001. Young Adolescents' Wellbeing and Health-Risk Behaviours: Gender and Socio-Economic Differences. **Journal of Adolescence**. c.24.s.2: 183-197.
- Bilgin, Nuri. 1995. **Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar**. İstanbul: Sistem Yayıncılık. (Aktaran: Taşdan, Murat, Mustafa Erdem. 2010. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.7.s.2: 92-113).

- Bina, Manuela, Federica Graziano, Silvia Bonino. 2006. Risky Driving and Lifestyles in Adolescence. **Accident Analysis and Prevention**. c.38. s.3: 472-481.
- Borg, Mark G., Richard J. Riding, Joseph M. Falzon. 1991. Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary School Teachers. **Educational Psychology**. c.11.s.1: 59-75.
- Braham, Barbara J. 1998. **Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek**. çev: Vedat G. Diker. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Brown, Gregory W., B. Andrews, T. Harris, Z. Adler, L. Bridge. 1986. Social Support, Self-Esteem and Depression. **Psychological Medicine**. c.16.s.4: 813-831.
- Brown, Jonathan D., Keith A. Dutton, Kathleen E. Cook. 2001. From The Top Down: Self-Esteem and Self-Evaluation. **Cognition and Emotion**. c.15.s.5: 615-631.
- Budak, Selçuk. 2003. **Psikoloji Sözlüğü**. İstanbul: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Burger, Jerry M. 2006. **Kişilik**. çev: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. 1.bs. İstanbul:Kaknüs Yayınları.
- Burke, Ronald J. 1994.Stressful Events, Work-Family Conflict, Coping, Psychological Burnout and Well-Being Among Police Officers. **Psychological Reports**. c.75: 787-800.
- Burke, Ronald J., Esther Greenglass. 1993. Work Stress, Role Conflict, Social Support, And Psychological Burnout Among Teachers. **Psychological Reports**. c.73.s.2: 371-380.
- Burke, Ronald J.,Mustafa Koyuncu, Lisa Fiksenbaum. 2010. Burnout, Work Satisfactions And Psychological Well-Being Among Nurses in Turkish Hospitals. **Europe's Journal of Psychology**. c.1: 63-81.
- Busis, Neil A, Tait D. Shanafelt, Christopher M. Keran, Kerry H. Levin, Heidi B. Schwarz, Jennifer R. Molano, Thomas R. Vidic, Joseph S. Kass, Janis M. Miyasaki, Jeff A. Sloan, Terrence L. Cascino. 2017. Burnout, Career Satisfaction, And Well-Being Among US Neurologists in 2016. **Neurology**. c.88.s.8: 797-808.
- Butler, Julie, Kern L. Margaret. 2016. The PERMA-Profiler: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. **International Journal of Wellbeing**.c.6.s.3: 1-48
- Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel. 2016. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. 22.bs. Ankara: Pegem Yayınları.

- Büyüköztürk, Şener. 2002. **Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, Hidayet. 2010. Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cenkseven Önder Fulya, Mediha Sarı. 2009. The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-Being Among Teachers. **Educational Sciences: Theory & Practice**. c.9.s.3: 1223-1236
- Cherns, Albert B., Louis E. Davis.1975. **Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art**. 1. bs. New York: The Free Press (Aktaran: Martel, Jean-Pierre, Dupuis Gilles. 2006. Quality Of Work Life: Theoretical And Methodological Problems and Presentation of A New Model And Measuring Instrument. **Social Indicators Research**. s.77: 333-368).
- Ciarrochi, Joseph, Todd B. Kashdan, Russ Harris. 2013. **The Foundations of Flourishing**. ed. Todd B. Kashdan, Joseph Ciarrochi. Oakland: New Harbinger Publications: 1-30.
- Cihangir-Çankaya, Zeynep. 2011. Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c.7.s.3:691-711.
- Cloninger, Susan. 2013. **Theories of Personality: Understanding Persons**. 6.bs. Boston: Pearson Education.
- Cohn, Micheal A,Stephanie L. Brown, Barbara L. Frederickson, Joseph A. Mikels. 2009. Happiness Unpacked: Positive Emotions Increase Life Satisfaction by Building Resilience. **Emotion**. c.9.s.3: 361-368
- Collie, Rebecca J., Jennifer D. Shapka, Nancy E. Perry. 2012. School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. **Journal of Educational Psychology**.104.s.4: 1189-1204.
- Comin-Scorsolini, Anne Marie Germaine Victorine Fontaine, Silvia Helena Koller, Manuel Antonio Santos. 2013. From Authentic Happiness to Well-Being: The Flourishing of Positive Psychology. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. c.26.s.4: 663-670.
- Cotton, Peter. 2002. Special Issue on Occupational Stress and Wellbeing. **Australian Psychologist**. c.38.s.2: 79-80.
- Creed, Peter A., Tania Watson. 2003. Age, Gender, Psychological Wellbeing and the Impact of Losing the Latent and Manifest Benefits of Employment in Unemployed People. **Australian Journal of Psychology**. c.55.s.2: 95-103.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 2018. **Akış: Mutluluk Bilimi**. 3. bs. Ankara: Ankamat Yayıncılık.
- Culbertson, Satoris S., Clive J. Fullagar, Maura J. Mills. 2010. Feeling Good and Doing Great: The Relationship Between Psychological Capital and Well-

- Being. 2010. **Journal of Occupational Health Psychology**. c.15.s.4: 421 – 433.
- Cüceloğlu, Doğan. 2009. **İnsan ve Davranışı**. 18. bs. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, Adnan. 2010. **Kriz ve Stres Yönetimi**. 1.bs. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, Kazım, Erkan Tabancalı. 2012. Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi. **Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi**. s.11:31-38.
- Çelik, Şule. 2008. Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zeka Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, Tayyar Osman, Mehmet Üstüner. 2018. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. **Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi**, Aralık, 2018. Afyonkarahisar: International Congress on Science and Education, 2018: 41-60.
- Dağ, Kazım. 2018. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Seviyelerinin İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algıları Üzerine Etkisi. **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**. c.3.s.2: 1-15.
- Deaner, Richard Gifford. 2006. To What Extent Can The Study of Early Recollections Predict Wellness for Counselor Education Students?. University of South Carolina, 2006, Columbia.
- Demir, Doğan. 2018. Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Mesleki Tükenmişlik Ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, Ebru, Meliha Köse. 2016. Öğretmenlerin Rol Modelliği Hakkında Öğretmen Görüşleri. **Akademik Bakış Dergisi**. 2016. s.53: 38-57.
- Demir, Ramazan, Mehmet Murat. 2017. Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. **OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**. c.7.s.13: 347-378.
- Demirci, İbrahim, Halil Ekşi, Duygu Dinçer, Selami Kardaş. 2017. Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: PERMA Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. **The Journal of Happiness&Well-Being**. c.5.s.1: 60-77.
- Diener Ed, Carol Diener. 1996. Most People Are Happy. **Psychological Science**. c.7.s.3:181-185 (Aktaran: Öztürk, Ahmet, Rahşan Siviş Çetinkaya. 2015. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Tinsellik, İyimserlik, Kaygı ve Olumsuz Duygu Düzeyleri Arasındaki İlişki. **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. s.42: 335-356).
- Diener, Ed. 1984. Subjective Well Being. **Psychological Bulletin**. c.95.s.3: 542-575

- Diener, Ed. 2006. Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and ill-Being. **Journal of Happiness Studies**. c.7.s.4:397-404.
- Dılmaç, Bülent, Hasan Bozgeyikli. 2009. Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Olma Ve Karar Verme Stillerinin İncelenmesi. **Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.11.s.1: 171-187.
- Dissart, J. C., Steven C. Deller. 2000. Quality of Life in the Planning Literature. **Journal of Planning Literature**. c.15.s.1: 135-161 (Aktaran: Massam, H. Bryan. 2002. Quality of Life: Public Planning and private living. **Progress in living**. s.58: 141-227).
- Doğan, Tayfun, Ali Eryılmaz. 2013. İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Pamukkale **Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.33: 107-117.
- Doğru, Naime. 2018. Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Stres, Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Sosyal Destek Değişkenleri Bakımından İncelenmesi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dubois, David, L., Brian R. Flay. 2004. The Healthy Pursuit of Self-Esteem: Comment on and Alternative to the Crocker and Park (2004) Formulation. **Psychological Bulletin**. c.130.s.3: 415-420. (Aktaran: Kararımak, Özlem, Rahşan Siviş Çetinkaya. 2011. Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlamlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.4.s.35: 30-43.
- Edwards. Julian A, Darren Van Laar, Simon Easton, Gail Kinman. 2009. The Work Related Quality of Life Scale for Higher Education Employees. **Quality in Higher Education**.c.15.s.3: 207-218.
- Elizur, Dov, Samuel Shye. 1990. Quality of Work Life and Its Relation to Quality of Life. **Applied Psychology**. c.39. s.3: 275-291.
- Ekşi, Füsün. 2006. Rehber Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ekşi, Halil, Ferit Güneş, Neslihan Yaman. 2018. Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluşları ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.8.s.50: 203-233.
- Erbaş, Mustafa Kayıhan, Hüseyin Ünlü, Tuğba Davarcı. 2015. Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **GEFAD**. c.35.s.2: 267-281.
- Ericsson, Anders K. 2002. Attaining Excellence Through Deliberate Practice: Insights From the Study of Expert Performance. **Teaching and Learning**: 4-37(Aktaran: Jayawickreme, Eranda, Marie J. C. Forgeard and Martin E. P. Seligman. 2012. The Engine of Well-Being. **Review of General Psychology**. c.16.s.4: 327-342).

- Ertekin, Yücel. 1993. **Stres ve Yönetim**. 1.bs. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Ertürk, Abbas, Sultan Bilge Keskinlikç Kara, Demet Zafer Güneş. 2016. Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.16.s.4:1723-1744
- Ertürk, Emel, Tamer Keçecioğlu. 2012. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. **Ege Akademik Bakış**. c.12.s.1: 39-52
- Eryılmaz, Ali, Ayşe Aypay. 2011. Ergen Öznel İyi Oluşu İle Kimlik Statüsü İlişkisinin İncelenmesi. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.16: 167-179.
- Eryılmaz, Ali, Hasan Atak. 2011. Ergen Öznel İyi Oluşunun Öz Saygı ve İyimserlik Eğilimi İle İlişkisinin İncelenmesi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c.10.s.37: 170-181.
- Eryılmaz, Ali, Leyla Ercan.2011. Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**.c.4.s.36: 139-151.
- Eryılmaz, Ali, Selahaddin Öğülmüş. 2010. Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. **Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi**. c.11.s.3: 189-203.
- Eryılmaz, Ali. 2013. Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık Ve Rehberlik Alanında Gelişimsel Ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması. **The Journal of Happiness & Well-Being**. c.1.s.1: 1-22.
- Eryılmaz, Ali. 2014. Üniversite Öğrencileri için Geliştirilen Öznel İyi Oluşu Artırma Programının Etkililiğinin İncelenmesi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. s.31: 111-128.
- Eser, Gül. 2017. **Duygular, Toplumsal Cinsiyet ve Stres**. 1. bs. İstanbul: Beta Yayınları
- Falki, Shaheen, Fauzia Khatoon. 2016. Friendship and Psychological Well Being. **The International Journal of Indian Psychology**. c.3.s.4: 125-131.
- Forlin, Chris. 2001. Inclusion: Identifying Potential Stressors For Regular Class Teachers. **Educational Research**. c.43.s.3: 235-245.
- Frankl, Victor E. İnsanın Anlam Arayışı. 2017. çev: Selçuk Budak. İstanbul: Okuyan Us Yayınları (Aktaran: Demir, Ramazan, Mehmet Murat. 2017. Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**. c.7.s.13: 347-378).
- Frederickson, Barbara L. 2000. Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-Being. **Prevention & Treatment**. c.3.s.1: 1-25.

- Gable, Shelly L., Jonathan Haidt. 2005. What (and Why) Is Positive Psychology?. **Review of General Psychology**. c.9.s.2:103-110.
- Gallegher, Emma N., Dianne A. Vella Brodrick. 2008. Social Support And Emotional Intelligence As Predictors Of Subjective Well Being. **Personality and Individual Differences**. c.44.s.7: 1551-1561
- Galloway, Susan. 2005. Well-Being And Quality Of Life: Measuring The Benefits Of Culture And Sport: A Literature Review And Thinkpiece. **Scottish Executive Social Research**: 4-97.
- Gaudreau, Patrick, Jeremie Verner-Filion. 2012. Dispositional Perfectionism and Well-Being: A Test of the 2 \_ 2 Model of Perfectionism in the Sport Domain. **Sport, Exercise, and Performance Psychology**. c.1.s.1: 29-43.
- Gibbons, Chris. 2015. Stress, Eustress and the National Survey. **Psychology Teaching Review**.c.21.s.2:86-92.
- Graham Carol, Sarah Crown. 2014 Religion And Wellbeing Around the World: Social Purpose, Social Time, Or Social Insurance?.**International Journal of Wellbeing**. c:4.s.1: 1-27.
- Grant, Sharon, Janice Langan-Fox,Jeromy Anglim. 2009. The Big Five Traits As Predictors Of Subjective And Psychological Well-Being. **Psychological Reports**. c.105.s.1: 205-231.
- Greenglass, Esther, Ronald J. Burke. 2003. **Teacher Stres**. ed. Dollard, Maureen F., Anthony H. Winefield, Helen R. Winefield. New York, NY: Taylor and Francis : 213-236 (Aktaran: Klassen, Robert M. , Ming Ming Chiu. Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. **Journal of Educational Psychology**. c.102.s.3:741-756).
- Gümüştekin, Eren Gülten ve Ali Bircan Öztemiz. 2004. Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s.23: 61-85.
- Gündoğdu, Rezzan, Yasemin Yavuzer. 2012. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İhtiyaçlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**.c.12.s.3: 115-131.
- Gündüz, Merve. 2018. Psikolojik Danışman Adaylarının Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çok Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerine, Öznel İyi Oluşlarına Ve Risk Faktörlerine Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackney, Harold, Sherry Cormier. 2008. **Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı**. çev: Tuncay Ergene, Seher Aydemir Sevim. 1. bs. Ankara: Mentis Yayıncılık.

- Hakim, Catherine. 2002. Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. **Work and Occupations**. c.29. s.4:428-459.
- Hamburger, Yair-Amichi. 2019. **Technology and Psychological Well-Being**. 1.bs. New York: Cambridge University Press.
- Hamilci, Fatma. 2014. Örgütsel Stres Kaynaklarının ve Sürekli Kaygının İş Tatmini Üzerine Etkisi (S.D.Ü. Kadın Akademisyenlerine Yönelik Bir Araştırma). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamner, Clay W., Dennis W. Organ. 1978. **Organizational Behavior an Applied Psychological Approach**. Dallas, Texas: Business Pub. Inc (Aktaran: Biricik, Yunus Sinan. 2018. Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü).
- Hart, Peter M. 1994. Teacher Quality of Work Life: Integrating Work Experiences, Psychological Distress and Morale. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. c.67 s.2: 109-132.
- Hatiboğlu, Elif. 2014. İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının Ve Stres Yönetimi Stilllerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Havlovic, Stephen J. 1991. Quality of Work Life and Human Resource Outcomes. **Industrial Relations**, c.30.s.3: 469-479.
- Heylighen, Francis, Jan L. Bernhaim. 2000. "Global Progress I: Empirical Evidence for Increasing Quality of Life. **Journal of Happiness Studies**.c.1 s.3: 323-349.
- Hijern, Anders,Gösta Alfven, Viveca Östberg. 2007. School Stressors, Psychological Complaints and Psychosomatic Pain. **Acta Paediatrica**. c.97.s.1: 112-117.
- Hjelle, Larry, Daniel Ziegler. 1981. **Personality Theories : Basic Assumptions, Research and Applications**. 2. bs. Auckland. McGraw Hill.
- Horasan, Handan. 2017. Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Mesleki Anksiyete Durumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hotaman, Davut. 2011. Eğitim Fakülteleri Kendi Öğrencilerini Seçebilir mi?. **Kuramsal Eğitimbilim**. c.4.s.1: 126-136.
- Huang, Tung-Chun, John Lawler, Ching Yi Lei. 2007. The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. **Social Behaviour and Personality: An International Journal**. c.35. s.6: 735-750.
- Hupert, Felicia A. 2009. Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. **Applied Psychology: Health and Well-Being**.c.1.s.2: 137-164.

- Ilfeld, Frederick W. 1977. Current Social Stressors and Symptoms of Depression. **American Journal of Psychiatry**. c.134.s.2: 161-166.
- Ilgan, Abdurrahman, Öykü Özü Cengiz, Atakan Ata, Muhammad Akram. 2015. The Relationship Between Teacher's Psychological Well-Being And Their Quality of School Work Life. **The Journal of Happiness & Well-Being**.c.3.s.2: 159-181.
- Işık, Emre. 2007. İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İkiz, Ebru. 2010. Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.11.s.2:25-43.
- İkiz, F. Ebru. 2016. **Psikolojik Danışma ve Psikoterapide Kuramlar ve Yenilikçi Yaklaşımlar**. 1. bs. Ankara: Nobel.
- İlhan, Tahsin, Yaşar Özbay. 2010. Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.4.s.34: 109-118.
- Jayakumar, A, Kalaiselvi, K. Quality of Work Life- An Overview. 2014. **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**. c.1. s.10:140-151.
- Jayawickreme, Eranda, Marie J. C. Forgeard and Martin E. P. Seligman. 2012. The Engine of Well-Being. **Review of General Psychology**. c.16.s.4: 327-342.
- Kabakçı-Yurdakul.2013.‘‘Evren ve Örneklem’’, Bilimsel Araştırma Yöntemleri, ed. Adile Aşkın Kurt (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, 2013): 75-91.
- Kaczor, Cristopher.2015.Aristotle, Aquinas, and Seligman on Happiness. **Journal of Psychology and Christianity**. c.34.s.3: 196-204.
- Karademas, Evangelos C. 2007. Positive And Negative Aspects of Well-Being: Common and Specific Predictors. **Personality and Individual Differences**. c.43.s.2:277-287.
- Karahan, T. Fikret, Mehmet E. Sardoğan. 1994. **Psikolojik Danışma Kuramları**. 1.bs.İstanbul: Birsan Yayınevi.
- Karasakaloğlu, Burcu. 2016. İş Yaşam Kalitesi ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c.4.s.38: 277-294.
- Kermen, Umut, Nurcan İlçin Tosun, Uğur Doğan. 2016. Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. **Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi**. c.2.s.2: 20-29.

- Kern, Margaret L., Lea E. Waters, Alejandro Adler, Mathew A. White. 2014. A Multidimensional Approach to Measuring Wellbeing in Students: Application of The PERMA Framework. **The Journal of Positive Psychology**. c.10.s.3: 262-271.
- Kern, Roy M. 1996. **Kern Life Style Scale Interpretation Manual**. Georgia: Cmtipress ( Aktaran: Özpolat, Ahmet. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Stillerinin Yordayıcılarının Belirlenmesi. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Keskin, Uğur. 2017. Belirli Derecelere Yönelme Hatalarının Adler'in Bireysel Psikoloji Ekolünde İncelenmesi. **International Journal of Science**. s.63: 315-330.
- Keyes, Corey L. M. 2002. The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. **Journal of Health and Social Behaviour**. c.43. s.2: 207-222.
- Keyes, Corey L. M., Dov Smothkin, Carol D. Ryff. 2002. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.82.s.6: 1007-1022 (Aktaran: Deniz, Mehmet-Engin, S. Merve Erus, Ayça Büyükcebeci. 2017. Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.7.s.47: 17-31)
- Khaw, Daniel, Margaret Kern. 2014. A Cross-Cultural Comparison of The PERMA Model of Well-Being. **Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley**. s.8:10-23.
- Kılıç, Recep, Berna Keklik. 2012. Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. **İİBF Dergisi**. c.14.s.2: 147-160.
- Kıral, Erkan. 2015. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Aydın İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiyriacou Chris, J. Sutcliffe. 1978. Teacher Stress: Prevalence, Sources and Symptoms. **British Journal of Educational Psychology**.c.48.s.2: 159-167.
- Koçak Bıçak, Derya. 2018. Resmi Okullarda Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinden ve Öğretmenlerden Beklentileri. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kohan, Andrea, Brian O'Connor. 2002. Police Officer Job Satisfaction in Relation to Mood, Well-Being, and Alcohol Consumption. **The Journal of Psychology**. c.136.s.3: 307-318.
- Kokkinos, Constantinos M. 2007. Job Stressors, Personality And Burnout in Primary School Teachers. **British Journal of Educational Psychology**. c.77.s.1: 229-243.

- Kolthoff, Kay L. Susan E. Hickman.2017. Compassion Fatigue Among Nurses Working with Older Adults. **Geriatric Nursing**. c.38.s.2: 106-109.
- Kottman, Terry, Jeffrey S. Ashby. 2000. Perfectionistic Children and Adolescents: Implications for School Counselors. **Professional School Counseling**. c.3: 182-188. (Aktaran: Cenkseven-Önder Fulya, Oğuzhan Kırdök. 2009. Ön Ergenlerin Olumlu-Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Anne-Çocuk İlişisini Algılamaları Açısından İncelenmesi. **Mersin Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.5.s.2: 263-274).
- Kuyumcu, Behire. 2012. Investigation of Psychological Well-Being Emotional Awareness and Expression of Emotion of Turkish and English University Students with Respect to Country and Gender. **EU Journal of Education Faculty**. c.14.s.2: 1-24.
- Kuyumcu, Behire. 2012. Üniversite Öğrencilerinin Benlik Kurguları İle Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.**Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi**. c.2.s.1: 86-94
- Küçü, Elif. 2018. Lise Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik, İhtiyaç Doyumu ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Küçük, Özlem, Ayşehan Çakıcı. 2018. İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Haline Etkisi. **İş ve İnsan Dergisi**.c.5.s.1: 75-87.
- Küçükusta, Deniz. 2007. Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kyriacou, Chris, J. 2001. Teacher Stress: Directions for future research. **Educational Review**. c.53.s.1: 27-35.
- Landa, Augusto Jose Maria, Manuel Publido-Martos, Esther Lopez Zafra. 2010. Emotional Intelligence and Personality Traits as Predictors of Psychological Well-Being in Spanish Undergraduates. **Social Behavior and Personality: An International Journal** .c.38.s.6:783-793.
- Lawler, E. Edward, Gerald E.1981. Ledfred. Productivity and the Quality of Work Life.**Natl. Prod.Rev.** s.1:23-36.
- Lazarus, Richard S, Susan Folkman. 1984. **Stress, Appraisal and Coping**. 10. bs. New York: Springer Publishing Company.
- Leary, Mark L., Lisa S. Schreindorfer, And Alison L. Haupt. 1995. The Role Of Low Self-Esteem In Emotional And Behavioral Problems: Why Is Low Self-Esteem Dysfunctional? **Journal of Social and Clinical Psychology**. c.14.s.3: 297-314.

- Lee, Juyoung, Amanda E. Krause, Jane W. Davidson. 2017. The PERMA Well-Being Model and Music Facilitation Practice: Preliminary Documentation for Well-Being Through Music Provision in Australian Schools. **Research Studies in Music Education**. c.39.s.1:73-89.
- Losyk, Bob.2006. **Stresle Başa Çıkma Yolları**. çev.Gülay Engin. İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Louis Seashore, Karen. 1998. Effects of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy. **School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice**. c.9.s.1: 1-27.
- Lovett, Nadia, Trevor Lovett. 2016. Wellbeing in Education: Staff Matter. **International Journal of Social Science and Humanity**. c.6.s.2: 107-112.
- Ma, Xin, Robert Mac Millian. 1999. Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. **The Journal of Educational Research**. c.93.s.1: 39-47.
- Maddux, James E. 2019. **Subjective Well-Being and Life Satisfaction: An Introduction to Conceptions, Theories, and Measures**. 1. bs. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group
- Mannot, Matthew J., Terry A. Beehr. 2014. Subjective Well-Being at Work: Disentangling Source Effects of Stress And Support on Enthusiasm, Contentment, And Meaningfulness. **Journal of Vocational Behavior**. c.85.s.2: 204-218.
- Manthei, Robert, Alison Gilmore, Bryan Tuck, Vivienne Adair. 1996. **Educational Research**. c.38.s.1: 3-19.
- Manthei, Robert, Solman Robert. 1988. Teacher Stress and Negative Outcomes in Canterbury State Schools. **New Zealand Journal of Educational Studies**. c.23.s.2: 145-163.
- Martin, Mike, Martin Grünendahl, Peter Martin. 2001. Age Differences in Stress, Social Resources, and Well-Being in Middle and Older Age. **Journals of Gerontology: Psychological Sciences**. c.56.s.4: 214-222.
- Martinez, Garcia. Manuel F. Manuel Garcia Ramirez, Isidro Maya Jariego. 2002. Social Support And Locus of Control As Predictors of Psycgological Well-Being in Moroccan and Peruvian Immigrant Women in Spain. **International Journal of Intercultural Relations**. c.26.s.3:287-310.
- Maslach, Christina.2003. Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. **Current Directions in Psychological Science**. c.12.s.5: 189-192
- Maslach, Christina, Susan E. Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. **Journal of Occupational Behaviour**. c.2:99-113.

- Mearns, Jack, Jill E. Cain. 2003. Relationships Between Teachers' Occupational Stress And Their Burnout And Distress: Roles Of Coping And Negative Mood Regulation Expectancies. **Anxiety, Stress & Coping**. c.16.s.1: 71-82.
- Milfont, Taciano L., Simon Denny Shanthi Ameratunga, Elizabeth Robinson, Sally Merry. 2008. Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. **Social Indicators Research**. c.89.s.1: 169-177.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad, Ewan Ferlie, Duska Rosenberg. 2011. A Study Of Relationship Between Job Stress, Quality Of Working Life And Turnover Intention Among Hospital Employees. **Health Services Management Research**. c.24.s.4: 170-181.
- Mosak, Harold H., Michael Maniacci, Michael P. Maniacci. 2000. **A Primer of Adlerian Psychology: The Analytic, Behavioral, Cognitive Psychology of Alfred Adler**. Philadelphia: Brunner/Mazel (Aktaran: Lewiss, Todd F, Richard E. Watts. 2004. The Predictability of Adlerian Lifestyle Themes Compared to Demographic Variables Associated with College Student Drinking. **Journal of Individual Psychology**. c.60.s.3: 246-264).
- Munusturlar, Süleyman. 2014. Boş Zaman Eğitiminin Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Murdock, Nancy L. 2014. **Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları**. çev.ed. Füsün Akkoyun. 2. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Myers, David G, Ed Diener. 1995. Who is Happy?. **Psychological Science**. c.6.s.1:10-19.
- Nadler, David A., Lawler Edward E. 1983. Quality of Work Life: Perspectives and Directions. **Organizational Dynamics**. c.11.s.3: 20-30.
- Neff, Kristin D. Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being. 2011. **Social and Personality Psychology Compass**. c.5.s.1: 1-12.
- Nelson-Jones, Richard. 1995. **Danışma Psikolojisi Kuramları**. çev.ed. Füsün Akkoyun. 1. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Norfolk, Donald. 1989. **İş Hayatında Stres**. çev: Leyla Serdaroğlu. İstanbul:Form Yayınları
- O'Connor, Pauline R., Valeria A. Clarke. 1990. Determinants of Teacher Stress. **Australian Journal of Education**. c.34.s.1: 41-51.
- O'Neill, John W. , Davis, Kelly. 2011. Work Stress and Well-Being in The Hotel Industry. **International Journal of Hospitality Management**. c.30.s.2: 385-390.

- Okebukalo, Akinsola Peter, J. Jegede Olugbemiro. 1989. Determinants of Occupational Stress among Teachers in Nigeria. **Educational Studies**. c.15.s.1: 23-36.
- Ouppara, Nipa S, Maria Victoria. 2012. Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. s.40: 116-121.
- Oymak, Yusuf Can. 2017. Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özaslan, Gökhan. 2010. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özcan, Bahadır. 2017. Beliren Yetişkinlikte Öznel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Benlik Kurgusu, Benlik Saygısı ve Sosyal Destek. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, Eylül Nesime .2017. The Association Between Employees' Perception of Three Socio-Cultural Dimensions, Quality Of Work Life And Psychological Well-Being. Yüksek Lisans Tezi.Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özerk, Hayriye, Sefer Ada, Halis Özerk. 2018. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Birbirlerinde Algıladıkları ve Bekledikleri Ego Durumlarının İlişkisi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c.17. s.66: 779-800.
- Özkalp, Enver, Çiğdem Kırel. 2018. **Örgütsel Davranış**. 8.bs. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özpolat, Ahmet Ragıp, İsa Yücel İşgör, Fahri Sezer. 2012. Investigating Psychological Well Being of University Students According to Lifestyles. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. c.47: 256-262.
- Özpolat, Ahmet. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Stillerinin Yordayıcılarının Belirlenmesi. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, Abdulkadir. 2015. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Yaşam Amaçları ve Sosyal Desteğin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü. **Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. 341-347.
- Paradise, Andrew W., Michael H. Kernis. 2002. Self-Esteem And Psychological Well-Being: Implications Of Fragile Self-Esteem. **Journal of Social and Clinical Psychology**. c.21.s.4:345-361.
- Park, Nansook, Cristopher Peterson, Martin Seligman. 2013. Strengths Of Character And Well-Being. **Journal of Social and Clinical Psychology**. c.23.s.5: 603-619.
- Paşa, Muammer, Kurtuluş Kaymaz. 2014. **Stres Yönetimi**. 1.bs. Ankara: Alfa Aktüel Yayınları.

- Pehlivan Aydın, İnayet. 1995. **Yönetimde Stres Kaynakları**. Ankara: Yayın Doğu Matbaası.
- Pehlivan Aydın, İnayet. 2002. **İş Yaşamında Stres**. 2. bs. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Peluso, Paul R., Jennifer P. Peluso, Janine P. Buckner, Roy M. Kern, William Curlette. 2009. Measuring Lifestyle and Attachment: An Empirical Investigation Linking Individual Psychology and Attachment Theory. **Journal of Counselling and Development**. c.87.s.4: 394-403.
- Pervin, Lawrance A., Daniel Cervone. 2008.**Personality: Theory and Research**. 10.bs. Danvers, MA, United States: John Wiley ve Sons, Inc(Aktaran: Gürçan, Derya. 2015. Benlik Farklılıklarına Rogers'ın Danışan Odaklı Terapisi ile Yaklaşım: Vaka Çalışması. **Ayna Klinik Psikoloji Dergisi**. c.2. s.1: 13-26).
- Ramasamy Adimuthu, Balagaru Renganathan. 2016. Quality of Work Life in The Higher Education Sector: Towards an Integrated Outlook. **International Journal of Management**. c.8. s.1:62-72.
- Robert, Tracey E., Scott Young, Virginia A. Kelly. 2006. Relationships Between Adult Workers'Spiritual Well-Being and Job Satisfaction: A Preliminary Study. **Counseling and Values**. c.50: 165-175.
- Rodriguez,-Mayordomo Teresa, Juan Carlos Melendez-Moral, Paz Viguer Segui, Alicia Sales Galan. 2014. Coping Strategies as Predictors of Well-Being in Youth Adult. **Social Indicators Research**. c.122.s.2: 479-489.
- Rowshan, Arthur.2015. **Stres Yönetimi**. çev: Doğan Cüceloğlu 3. bs. İstanbul:Agora Kitaplığı.
- Ryan, Richard M., Edward L. Deci. 2001. On Happiness And Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. **Annual Review of Psychology**.c.52.s.1: 141-166. (Aktaran: Demirci, İbrahim, Füsün Ekşi. 2015. Ergenler İçin Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: EPOCH Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerliği ve Güvenirliği. **Gençlik Araştırmaları Dergisi**. c.3.s.3: 9-30.
- Ryff, Carol D, Burton Singer. 1996. Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. **Psychotherapy and Psychosomatics**. c.65.s.1: 14-23
- Ryff, Carol D. 1989a. Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing. **International Journal Of Behavioral Development**, c.12.s.1: 35-55.
- Sandstorm, Gillian, Elizabeth W. Dunn .2014. Social Interactions and Well Being: The Suprising Power of Weak Ties. **Psychology Bulletin**. c.40.s.7: 910-922.
- Saraji, Nasl, Dargahi. 1994. Study of Quality of Work Life (QWL). **Iranian J Publ Health**. c.35. s.4: 8-14.

- Sarı,Tuğba, Gülfem Çakır. 2016. Mutluluk Korkusu ile Öznel ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**. c.5.s.25: 222-229.
- Sarıcaoğlu, Halim. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz Anlayış Açısından İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sarpkaya, Ayşe. 2017. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Satan Aydınay, Ayşin. 2014. Dini İnanç ve Bilişsel Esneklik Düzeylerinin Öznel İyi Oluş Düzeyine Olan Etkisi. **21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum**. c.3.s.7: 56-74.
- Savcı, Mustafa, Ferda Aysan. 2014. Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Stres Düzeyi İle Stresle İle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki. **Uluslar arası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. 44-56.
- Schafer, Jeanne A.,Rudolf H. Moos .1996. Effects of Work Stressors and Work Climate on Long-Term Care Staff's Job Morale and Functioning. **Research in Nursing&Health**. c.19.s.1: 63-73.
- Schaufeli, Wilmar B., Toon W. Taris, Willem van Rhenen. 2008. Workaholism, Burnout, and Work Engagement:Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?.**Applied Psychology: An International Review**. c.57.s.2: 173-203.
- Schueller, Stephen M., Martin Seligman. 2010. Pursuit of Pleasure, Engagement and Meaning: Relationships to Subjective and Objective Measures of Well-Being. **The Journal of Positive Psychology**. c.5.s.4: 253-263.
- Schulte, Paul, Vainio Harris. 2010. Well-Being at Work - Overview and Perspective. **Scand J Work Environ Health**. c.36.s.5: 422-429.
- Schultz, Duane P, Sydney Ellen Schultz. 2009. **Theories of Personality**. 9.bs. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Seligman, Martin. 2002. **Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment**. 1.bs. New York: Atria.
- Seligman, Martin. 2012.**Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well- Being**. New York: Free Press.
- Seligman, Martin, Ed Royzman.2013. [12.02.2019]. Happiness: The Three TraditionalTheories.[www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentichappiness/happiness](http://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentichappiness/happiness).
- Seligman, Martin, Mihaly Csikszentmihalyi. 2000. Positive Psychology: An Introduction. **American Psychologist**. c.55.s.1:5-14.

- Seligman, Martin, Tracy A. Steen, Nansook Park, Cristopher Peterson. 2005. Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. **American Psychologist**.c.60.s.5:410-421.
- Seligman, Martin. 2010. Flourish: Positive Psychology and Positive Interventions. **The Tanner Lectures on Human Values**.c.31: 292-243.
- Sevim, Aydemir Seher, Zeynep Hamamcı. 1999.Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumları ile Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.2.s.12: 39-46.
- Sezer, Fahri, Sümer Aktan, Erdoğan Tezci, Mehmet Akif Erdener. 2017. Öğretmenlerin Yaşam Stilleri ve Sınıf Yönetim Profillerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**. 12 s.63:167-184.
- Sharf, Richard S. 2014. **Psikoterapi ve Psikolojik Danışma Kuramları**. çev. Nilüfer Voltan Acar. 5. bs. Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Sheffield, David, Diane Bobbie, Douglas Carroll. 1994. Stress, Social Support and Psychological and Physical Wellbeing in Secondary School Teachers. **Work&Stress**. c.8.s.3: 235-243.
- Shimmack, Ulrich, Ed Diener. 2003. Predictive Validity of Explicit and Implicit Self-Esteem For Subjective Well-Being. **Journal of Research in Personality**. c.37.s.2: 100-106.
- Shin, Hye Sook, Hae- Ra Han, Miyong T. Kim. 2007. Predictors Of Psychological Well-Being Amongst Korean Immigrants to The United States: A Structured Interview Survey. **International Journal of Nursing Studies**. c.44.s.3: 415-426.
- Siddique, C.M., Carl D'Arcy .1984. Adolescence, Stress, and Psychological Well-Being. **Journal of Youth and Adolescence**. c.13.s.6: 459-473.
- Skaalvik, Elinar M.,Sidsel Skaalvik. 2009. Does School Context Matter? Relations With Teacher Burnout and Job Satisfaction. **Teaching and Teacher Education**. c.25.s.3: 518-524.
- Sojka, Ladislav. 2014. Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. **Sociológia**. c.46.s.3: 283-299.
- Sowislo, Julia Friederike, Ulrich Orth. 2013. Does Low Self-Esteem Predict Depression and Anxiety? A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. **Psychological Bulletin**. c.139.s.1: 213-240.
- Sristava, Shefali, Rooma Kanpur.2014.A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. **IOSR Journal of Business and Management**. c.16.s.3: 54-59.
- Stamp, Gillian. 1991. Well Being and Stress at Work. **Employee Counselling Today**. c.3.s.3: 3-9.

- Steiger, Andrea, Allemand Mathias, Richard W. Robins, Helmut A. Fend. 2014. Low and Decreasing Self-Esteem During Adolescence Predict Adult Depression Two Decades Later. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.106.s.2: 325-338.
- Stoeber, Joachim, Dirk Rennert. 2007. Perfectionism in School Teachers: Relations with Stress Appraisals, Coping Styles, And Burnout. **Anxiety, Stress, & Coping**. c.21.s.1: 37-53.
- Stoltz, Kevin B, Lori A. Wolff, Ann E. Monroe, Harold R. Farris, and Laith G. Mazahreh. 2013. Adlerian Lifestyle, Stress Coping, and Career Adaptability: Relationships and Dimensions. **The Career Development Quarterly**.c.61. s.3:194-209.
- Subrahmanyam, Venkata C.V., S. Pattu Meenakshi. 2013. Quality of Work Life – The Need of the Hour. **International Journal of Business and Management Invention**.c.2.s.11: 1-4.
- Suh, Eunkook M.,Soyeon Choi. 2018. Predictors of Subjective Well-Being Across Cultures. ed. Ed Diener, Shigehiro Oishi, Louis Tay. **Handbook of Well-Being**. Salt Lake City: DEF Publishers: 1-13.
- Swamy, Renuka Devappa, Srinivas Rashmi. 2015. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. **International Journal of Caring Sciences**. c.8.s.2: 281-300.
- Şahin, Gülin Nur. 2011. Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş Ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şenocak, Süleyman Ümit. 2016. Hemşirelik Öğrencilerinde Algılanan Stres, Algılanan Sosyal Destek, Öznel İyi Oluş ve İlişkili Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Şirin, Ahmet, Enver Ulaş. 2015. Ortaokul Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Karakter Eğitimi Uygulamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Değerler Eğitimi Dergisi**. c.12.s.30: 279-307.
- Tang, Katherine So Kum, Wing Tung Au, Ralf Schwarzer, Gerdamarie Schmitz. 2001. Mental Health Outcomes of Job Stres Among Chinese Teachers: Role of Stress Resource Factors and Burnout. **Journal of Organizational Behaviour**. c.22.s.8: 887-901.
- Taşdemir, Ezgi. 2018. Psikologlarda Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Dayanıklılık ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Telman, Nursel.1986.Stres ve İnsan. Stres Yönetimi Semineri, 1986. Gebze/Kocaeli (Aktaran: Aksoy, Ali, Fahrettin Kutluca. 2010. Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. **Journal of Social Policy Conferences, Ekim 2010**. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi: 458-485).

- Terry, Deborah J., Michelle Nielsen, Linda Perchard. 1993. Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: The Stress-Buffering Role of Social Support. **Australian Journal of Psychology**. c.45.s.3: 168-175.
- Testa, Marcia A., Donald C. Simonson. 1996. Assessment Of Quality-Of-Life Outcomes. **New England Journal of Medicine**. c.334.s.13: 835-840 (Aktaran: Yıldırım Arzu, Rabia Hacıhasanoğlu. 2011. Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler. **Psikiyatri Hemşireliği Dergisi**. c.2. s.2: 61-68).
- Topses, Gürsen. 2012. Davranışçı ve Varoluşçu-Hümanistik Psikolojik Danışma Kuramlarının Ayırt Edici ve Örtüşen Nitelikleri. **International Journal of New Trends of Arts, Sports& Science Education**. c.1.s.3: 67-75.
- Tozkoparan, Güler. 2019. **İş Yaşamında Stres**. 1. bs. Ankara: Nobel.
- Trzesniewski, Kali H., M. Brent Donnellan, Terrie E. Moffitt, Richard W. Robins, Richie Poulton, Avshalom Caspi. 2006. Low Self-Esteem During Adolescence Predicts Poor Health, Criminal Behavior, and Limited Economic Prospects During Adulthood. **Developmental Psychology**. c.42.s.2: 381-390.
- Tutar, Hasan. 2016. **Kriz ve Stres Yönetimi**. 4. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuzgöl-Dost, Meliha. 2010. Güney Afrika ve Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. **Eğitim ve Bilim**. c.35.s.158: 75-89.
- Tümkaya, Songül. 2011. Türk Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşu Yordayan Sosyodemografik Değişkenler ve Mizah Tarzları. **Eğitim ve Bilim**. c.36.s.160: 150-170.
- Van, Deurzen-Smith. 1997. Everyday Mysteries: Existential Dimensions Of Psychotherapy. London: Routledge (Aktaran: Murdock, Nancy L. 2014. **Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları**. çev.ed. Füsun Akkoyun. 2. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık).
- Vazi, Malik L. M., Robert A. C. Ruiter, Bort van den Borne, Glynnis Martin, Kitty Dumont, Priscilla S. Reddy. 2013. The Relationship Between Wellbeing Indicators and Teacher Psychological Stress in Eastern Cape Public Schools in South Africa. **SA Journal of Industrial Psychology**. c.39.s.1:1-10.
- Vazquez, Carmelo, Gonzalo Hervas, Juan Jose Rohana, Diego Gomez. 2009. Psychological Well-Being and Health. Contributions of Positive Psychology. **Annual of Clinical Psychology**. s.5 :15-27
- Veenhoven, Ruth. 2006. The Four Qualities Of Life Ordering Concepts And Measures of the Good Life. **Understanding Human Well-being**. ed. Mark McGillivray, Mathew Clark. Tokyo- New York- Paris: United Nations University Press: 74-100.
- Walton, Richard E. 1973. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**. c.15. s.1: 11-21.

- Weiss, Donald H. 1993. **Stres Kontrolü**. çev: Doğan Şahiner. 1. bs. İstanbul: Rota Yayınları.
- WHOQOL Group. 1996. What Quality of Life? **People and Health**. c.17:354-356.
- Wilkinson, Gren. 2015. **Stres**. çev: Ekrem Canberk. 1. bs. İstanbul: Turgut Yayıncılık.
- Wright, Thomas A., Bonett Douglas G. 2007. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. **Journal of Management**. c.33.s.2: 141-160.
- Yalçın, Sinan, İsa Yıldırım, Durdağı Akan. 2016. Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.18.s.1: 205-224.
- Yalçın, Sinan. 2016. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Memnuniyet/Memnuniyetsizlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.9.s.1: 1-16.
- Yaman, Metin, Mustafa Bayrakçı, Çetin, Yaman. 2002. Stres Kaynakları ile Yöneticilerin Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. **Eğitim Araştırmaları Dergisi**. s.9: 141-155.
- Yavuz Güler, Çiğdem, Gazi İşmenoğlu, Esra. 2008. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinde Özel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı bir çalışma. **Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.23: 107-114.
- Yerkes, Robert M., John D. Dodson. 1908. The Relation Of Strength Of Stimulus To Rapidity Of Habit-Formation. c.18.s.5:459-482 (Aktaran: Gibbons, Chris. 2015. Stress, Eustress and the National Survey. **Psychology Teaching Review**. c.21.s.2:86-92).
- Yeşil, Aslı, Ümit Ergun, Cumhur Amasyalı, Fatih Er, Nesligül Nihal Olgun, A. Tamer Aker. 2010. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. **Nöropsikiyatri Arşivi**. s.47: 111-117.
- Yeşiltepe, Semra Sinem, Metehan Çelik. 2014. Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Olma ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **İlköğretim Online**. c.13.s.3:992-1013
- Yıldız, Ebru. 2012. Mesleki Tükenmişlik Ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.33.s.2: 37-61.
- Yılmaz, Ercan, Ali Murat Sünbül. 2009. Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. **Journal of Qafqaz University**. s.26: 172-179.
- Yılmaz, Ergin. 2018. Stres Faktörleri ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin Kişilik Tipine Göre İncelenmesi: Ankara İtfaiyesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yılmaztürk, Alpay.2013. İlkokullarda Görev Yapan Yöneticilerin Örgütsel Stres Kaynakları Ve Çözüm Yolları (İstanbul İli Sultanbeyli İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorulmaz, Orçun. 2017. **Psikoterapide Güncel Konular – Klinik Psikoloji Perspektifinden Çok Boyutlu Bir Bakış**. 1.bs. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yurcu, Gülseren, Hakan Atay. 2015. Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c.4.s.2: 17-34.
- Yüksel, Ruşen. 2012. Genç Yetişkinlerde Hayatın Anlamı. **Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi**.c.2.s.2: 79-91.
- Yüksel-Şahin, Fulya .2018. **Psikolojik Danışmanlar İçin El Kitabı**. 2. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Zara,Ayten, Ferhat Jak İçöz. 2015. Türkiye’de Ruh Sağlığı Alanında Travma Mağdurlarıyla Çalışanlarda İkincil Travmatik Stres. **Klinik Psikiyatri**. c.18: 15-23.
- Žganec, Andreja Brajša, Danijela Ivanović, Ljiljana Kaliterna Lipovčan. 2011. Personality Traits and Social Desirability as Predictors of Subjective Well-Being.**Psihologijsketeme**. c.20.s.2: 261-276.

## EKLER

### Ek 1.

#### BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU:

**Tez Konusu:** “Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Beş Boyutlu İyi Oluşlarının, Stres Kaynaklarına, Yaşam Stillerine ve Çalışma Yaşamı Kalitelerine Göre İncelenmesi“

“Bu araştırmayı yürüten Merve EMRE, araştırmanın amacı, süresi, ne yapmam istendiği hakkında ayrıntılı sözlü ve yazılı bilgi vermiştir. Araştırmayla ilgili her soruyu kendisine sorabildim. Cevapları ve bana verilen bilgiyi anladım. Bu çalışmadan istediğim zaman çıkabileceğimi anladım. Bu araştırma sonuçlarının kullanılmasını kısıtlamayacağımı; yayın, rapor ve benzeri bilimsel dokümanlarda kullanabileceğini kabul ediyorum”

Katılımcının Onayı : Evet ( ) Hayır ( )

Araştırmacının Onayı : Evet ( ) Hayır ( )

#### **Açıklama:**

Değerli katılımcılar, bu ölçekler araştırma amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece Yüksek Lisans Tez çalışmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen her bir maddeyi atlamadan işaretleyiniz. İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Merve EMRE- Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN - Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

**Ek 2.**

| <b>KİŞİSEL BİLGİ FORMU</b>                        |   |                                                                                                                                           |                   |                     |                                      |
|---------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------------------------|
| <b>Cinsiyetiniz</b>                               | : | 1)Kadın ( )                                                                                                                               |                   | 2)Erkek ( )         |                                      |
| <b>Branşınız</b>                                  | : | 1)PDR Mezunu Psikolojik Danışman ( )<br>2)Psikoloji, Sosyoloji, Felsefe Mezunu Rehber Öğretmen ( )<br>3)Öğretmen / Müdür Yrd. / Müdür ( ) |                   |                     |                                      |
| <b>Görev Yaptığınız Kurum</b>                     | : | 1)Rehberlik Araştırma Merkezi ( )                                                                                                         | 2)Okul Öncesi ( ) | 3)İlkokul ( )       | 3)Ortaokul ( )<br>4)Lise ( )         |
| <b>Öğrenim Durumunuz</b>                          | : | 1)Ön Lisans( )                                                                                                                            | 2)Lisans ( )      | 3)Yüksek Lisans ( ) | 4)Doktora ( )                        |
| <b>Meslekte Çalışma Süreniz (Mesleki Deneyim)</b> | : | 1)0-5 yıl ( )                                                                                                                             | 2)6-10 yıl ( )    | 3)11-15 yıl ( )     | 4)16-20 yıl ( )<br>5)21 ve üzeri ( ) |
| <b>Mesleğinizi Seviyor musunuz?</b>               | : | 1)Evet ( )                                                                                                                                |                   | 2)Hayır ( )         |                                      |

**Ek 3.**

| PERMA ÖLÇME ARACI                                                                                                                   |                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|--|
| <i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra 0 ile 10 arasında size en uygun olan seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.</i> |                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
| 1                                                                                                                                   | Genel olarak, ne ölçüde amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürmektesiniz?                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |
| 2                                                                                                                                   | Ne sıklıkla hedeflerinize ulaşmak için ilerleme kaydettiğinizi hissedersiniz?                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 3                                                                                                                                   | Ne sıklıkla yaptığınız işe kendinizi verirsiniz?                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 4                                                                                                                                   | Genel olarak, sağlık durumunuz nasıl?                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Çok kötü                                                                                       | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Mükemmel  |  |
| 5                                                                                                                                   | Genel olarak, ne sıklıkta neşeli hissedersiniz?                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 6                                                                                                                                   | İhtiyacınız olduğunda ne ölçüde başkalarından yardım ve destek alabilirsiniz?                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiç                                                                                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |
| 7                                                                                                                                   | Genel olarak, ne sıklıkta endişeli hissedersiniz?                                              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 8                                                                                                                                   | Kendiniz için belirlediğiniz önemli hedeflere ne sıklıkla ulaşırsınız?                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 9                                                                                                                                   | Genel olarak, hayatınızda yaptıklarınızın ne ölçüde değerli ve faydalı olduğunu hissedersiniz? |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiç                                                                                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |
| 10                                                                                                                                  | Genel olarak, ne sıklıkta olumlu hissedersiniz?                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 11                                                                                                                                  | Genel olarak, ne ölçüde olaylara karşı heyecanlı ve ilgili hissedersiniz?                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiç                                                                                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |
| 12                                                                                                                                  | Günlük yaşamınızda kendinizi ne kadar yalnız hissedersiniz?                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiç                                                                                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |
| 13                                                                                                                                  | Mevcut fiziksel sağlık durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiç                                                                                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |
| 14                                                                                                                                  | Genel olarak, ne sıklıkta öfkeli hissedersiniz?                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiçbir zaman                                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Her zaman |  |
| 15                                                                                                                                  | Ne derecede sevildiğinizi hissedersiniz?                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |  |
|                                                                                                                                     | Hiç                                                                                            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Tamamen   |  |

|    |                                                                                              |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 | Sorumluluklarınızı ne sıklıkla yerine getirebilirsiniz?                                      |
|    | Hiçbir zaman 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman                                                |
| 17 | Genel olarak, ne ölçüde hayatınızın bir yönü olduğunu hissedersiniz?                         |
|    | Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen                                                           |
| 18 | Kendinizi sizinle aynı yaş ve cinsiyet grubuyla karşılaştırdığınızda sağlık durumunuz nasıl? |
|    | Çok Kötü 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mükemmel                                                     |
| 19 | Kişisel ilişkilerinizden ne kadar memnunsunuz?                                               |
|    | Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen                                                           |
| 20 | Genel olarak ne sıklıkla üzgün hissedersiniz?                                                |
|    | Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen                                                           |
| 21 | Ne sıklıkla eğlenceli bir şeyler yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamazsınız?              |
|    | Hiçbir zaman 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman                                                |
| 22 | Genel olarak ne ölçüde memnun hissedersiniz?                                                 |
|    | Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen                                                           |
| 23 | Her şeyi birlikte değerlendirdiğinizde ne kadar mutlusunuz?                                  |
|    | Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen                                                           |

**Ek 4.**

| <b>STRES KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ</b>                                                                                                         |                                                               |            |           |             |            |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|-----------|-------------|------------|----------------|
| <i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra (1) ile (5) arasında size en uygun olan seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.</i> |                                                               | <b>Hiç</b> | <b>Az</b> | <b>Orta</b> | <b>Çok</b> | <b>Pek Çok</b> |
| 1                                                                                                                                      | Ücret yetersizliği                                            | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 2                                                                                                                                      | Yükselme olanağının az olması                                 | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 3                                                                                                                                      | İşin sıkıcı olması                                            | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 4                                                                                                                                      | İş ortamının kalabalık olması                                 | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 5                                                                                                                                      | İş ortamının gürültülü olması                                 | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 6                                                                                                                                      | İş ortamında aydınlatmanın yetersiz olması                    | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 7                                                                                                                                      | Çalışma saatinin uzunluğu ve kötü olması                      | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 8                                                                                                                                      | İşimde benden ne beklediğinin açık olmaması                   | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 9                                                                                                                                      | İş yükünün ağır olması                                        | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 10                                                                                                                                     | Mevzuatın karışık olması                                      | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 11                                                                                                                                     | Yöneticilerin teşvik etmemesi                                 | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 12                                                                                                                                     | Yetkilerin yetersiz olması                                    | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 13                                                                                                                                     | Sorumlulukların endişe yaratması                              | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 14                                                                                                                                     | Önemli karar verme zorluğu                                    | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 15                                                                                                                                     | Görevle ilgili sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirlenmemesi | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 16                                                                                                                                     | Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması               | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 17                                                                                                                                     | Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk               | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 18                                                                                                                                     | Beklenen işleri çok kısa sürede yapma zorunluluğu             | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 19                                                                                                                                     | Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği       | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 20                                                                                                                                     | Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması          | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 21                                                                                                                                     | Çalışmaların karşılığını alamamak                             | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 22                                                                                                                                     | Görevde tarafsız kalabilmenin güçlüğü                         | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 23                                                                                                                                     | İş ortamındaki huzursuzluk                                    | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 24                                                                                                                                     | İş arkadaşları ile geçimsizlik                                | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 25                                                                                                                                     | Üstlerle anlaşmazlık                                          | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 26                                                                                                                                     | Astlarla anlaşmazlık                                          | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 27                                                                                                                                     | İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık                                 | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 28                                                                                                                                     | Vatandaşların haksız talepleri                                | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 29                                                                                                                                     | İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması                | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |
| 30                                                                                                                                     | İş yerinde dedikodu olması                                    | (1)        | (2)       | (3)         | (4)        | (5)            |

|                                                                                |                                                                |     |     |     |     |     |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 31                                                                             | İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı taleplerde bulunması | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 32                                                                             | İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması               | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 33                                                                             | Moral bozukluğu                                                | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 34                                                                             | İş arkadaşları ile politik görüş farklılığı                    | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 35                                                                             | Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu              | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 36                                                                             | Mesleğin statüsünün düşük olması                               | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| <i>Eklemek istediğiniz başka stres nedenleri varsa aşağıya yazabilirsiniz.</i> |                                                                |     |     |     |     |     |

**Ek 5.**

| <b>YAŞAM STİLLERİ ENVANTERİ</b><br>Her bir ifadeyi DİKKATLİ bir şekilde okuyunuz ve aşağıda verilen ölçütlere göre ifadelerin sağında bırakılan kutucuklara size en uygun olan seçeneği bularak "X" işaretiyle belirtiniz. Her madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz ve lütfen bos madde bırakmayınız. İlk tepkiniz muhtemelen en doğru olan olacaktır. Maddeler üzerinde YORUM yapmadan Çabuk cevap vermeye çalışınız.<br><b>PUANLAR VE ANLAMLARI :</b><br><b>1= ASLA bana uymuyor</b><br><b>2= NADİREN bana uyuyor</b><br><b>3= BAZEN bana uyuyor</b><br><b>4= SIKLIKLA bana uyuyor</b><br><b>5= TAM OLARAK bana uyuyor</b> | Asla Bana Uymuyor | Nadiren Bana Uyuyor | Bazen Bana Uyuyor | Sıklıkla Bana Uyuyor | Tam Olarak Uyuyor |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| 1. Düzenli olmaktan, saçlarımın düzgün olmasından, temiz ve lekesiz giyimden hoşlanırım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 2. Başkalarının duygularını incitmekten özellikle kaçınırım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 3. Kendimi eleştirmekte bir numarayımdır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 4. Tartışmayı sevmem.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 5. Başkalarına bir şeyin nasıl yapılacağını anlatmayı severim.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 6. Karsı cinsle ilişkilerimde sorunlar yaşarım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 7. Bir dakikamı bile boşa geçirmem, Her zaman yapacak bir şeyler bulurum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 8. Çok çaba sarf ederim ancak genellikle şanssızlık yüzünden istediklerimi elde edemem.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 9. Olacakları kestirebilirim ve sana söylemişim sözünü sıkça söylerim.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 10. Tartışmada son sözü söyleyen kişi olmayı severim.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 11. Her zaman meşgulümdür.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 12. Çok hassas ve kırılganımdır, başkaları tarafından kolayca İncinebilirim.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 13. Birlikte çalıştığım insanlardan daha iyi iş çıkarırım ve bunu onlara bildiririm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 14. Birçok konuda oldukça bilgi sahibiyim ve bundan gurur duyarım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 15. Her şeyin yerli yerinde olması gerektiğine inanırım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |
| 16. Bir işin bitirilmesi için özenli olmak gerekir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1                 | 2                   | 3                 | 4                    | 5                 |

|                                                                                                                 |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 17. Yanlışlarımın ne olduğunun söylenmesinden hoşlanırım.                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Başkalarıyla yapılan anlaşmaya uyulmazsa haklı olarak öfkelenirim.                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Son dakika değişikliklerinden ya da davetsiz misafirlerden hoşlanmam.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Kendi inançlarım doğrultusunda yasayarak her zaman doğru şeyi yapmaya çalıştığımı düşünürüm.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Yaptıklarımı başkalarının onaylayıp onaylamamaları benim için önemlidir.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Yaşam aslında bir sürü hayal kırıklıklarıyla dolu gibi görünüyor.                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Çoğunlukla etrafımdaki insanların yükünü taşıdığımı düşünüyorum ama onların bunu hak etmediğine inanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Beraber olduğum insanların yaptıkları hatalardan hoşlanmam.                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Yapılacak birçok iş için yeterli zaman bulamıyorum.                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Ek 6.**

| <b>ÇALIŞANLAR İÇİN YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ</b>                                                                                           |                                                                                                                 |                     |                |                      |              |                |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|----------------------|--------------|----------------|----------------|
| <i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra (0) ile (5) arasında size en uygun olan seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.</i> |                                                                                                                 | <b>Hiçbir zaman</b> | <b>Nadiren</b> | <b>Bazı zamanlar</b> | <b>Sıkça</b> | <b>Sık sık</b> | <b>Çok sık</b> |
| 1                                                                                                                                      | Kendimi mutlu hissediyorum.                                                                                     | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 2                                                                                                                                      | Yardım ettiğim kişiler zihnimi aşırı meşgul ediyor.                                                             | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 3                                                                                                                                      | İnsanlara yardım edebiliyor olmaktan memnun oluyorum.                                                           | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 4                                                                                                                                      | Başkalarıyla ilişki kurabildiğimi hissediyorum.                                                                 | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 5                                                                                                                                      | Ani ya da beklenmedik ses duyunca sıçırıyor ya da ürküyorum.                                                    | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 6                                                                                                                                      | Başkalarına yardım ettikten sonra kendimi daha güçlü hissediyorum.                                              | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 7                                                                                                                                      | Yardım eden rolümle kendi özel hayatımı birbirinden ayırmakta zorlanıyorum.                                     | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 8                                                                                                                                      | Yardım ettiğim kişinin yaşadığı çok acı bir olay uykumun bozulmasına neden oluyor.                              | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 9                                                                                                                                      | Yardım ettiğim kişilerin yaşadığı stresin bana de geçebileceğini düşünüyorum.                                   | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 10                                                                                                                                     | Yardım eden olarak kendimi kapana sıkışmış gibi hissediyorum.                                                   | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 11                                                                                                                                     | Yardım için yaptığım çalışmalarımın dolaylı zaman zaman kendimi zorda hissediyorum.                             | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 12                                                                                                                                     | İşimi seviyorum.                                                                                                | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 13                                                                                                                                     | Yardım eden olmamın sonucunda kendimi çökkün hissediyorum.                                                      | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 14                                                                                                                                     | Yardım ettiğim kişilerin başlarından geçen çok acı yaşantıları sanki kendim yaşıyormuş gibi hissettiğim oluyor. | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 15                                                                                                                                     | Bana güç veren inançlarım var.                                                                                  | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 16                                                                                                                                     | Bildiğim yardım yöntemlerini ne kadar çok kullanabilirsem o kadar iyi hissediyorum.                             | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |
| 17                                                                                                                                     | Her zaman olmak istediğim gibi bir insanım.                                                                     | (0)                 | (1)            | (2)                  | (3)          | (4)            | (5)            |

|    |                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 18 | İşim beni tatmin ediyor.                                                                                                             | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 19 | Kendimi tükenmiş hissediyorum                                                                                                        | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 20 | Yardım ettiğim kişiler ve onlara yaptığım yardımlarla ilgili olumlu düşünce ve duygular taşıyorum.                                   | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 21 | Yaptığım işin yoğunluğu veya yardım ettiğim kişilerin çokluğu gibi nedenlerle kendimi tükenmiş hissediyorum.                         | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 22 | İşimde yaptıklarımla bir fark yaratabileceğime inanıyorum.                                                                           | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 23 | Bana, yardım ettiğim insanların korku verici yaşantılarını hatırlattığı için çeşitli etkinlik ve durumlarda bulunmaktan kaçınıyorum. | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 24 | Yardım edebildiğim durumlardan gurur duyuyorum.                                                                                      | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 25 | Yardım etmemin sonucu olarak sıkıntı verici veya korkutucu düşüncelerim oluyor.                                                      | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 26 | Çalışma sisteminden dolayı kendimi çıkmaza girmiş gibi hissediyorum.                                                                 | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 27 | Yardım eden olarak kendimi “başarılı” hissediyorum.                                                                                  | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 28 | Travma mağdurlarıyla yaptığım çalışmaların önemli bölümlerini hatırlayamıyorum.                                                      | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 29 | Çok hassas bir insanım.                                                                                                              | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 30 | Bu işi seçtiğim için mutluyum.                                                                                                       | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

## Ek 7. Ölçek İzin Yazıları

12.05.2019

Gmail - PERMA İyi Oluş Ölçeği



Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>

### PERMA İyi Oluş Ölçeği

2 ileti

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>  
Alıcı: ibrahimdemircipdr@gmail.com

1 Şubat 2019 15:26

Merhaba hocam

Ben Merve EMRE. Üsküdar Küplüce Cahit Zarifoğlu İlkokulunda psikolojik danışman olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Yıldız Teknik Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Fulya Yüksel Şahin danışmanlığında " Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Beş Boyutlu İyi Oluşlarının, Stres Kaynaklarına, Yaşam Stillerine ve Çalışma Yaşamı Kalitelerine Göre İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezini için izniniz olursa Perma Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

Saygılarımla

Merve EMRE

Telefon No: 0545 206 74 75

İbrahim DEMİRCİ <ibrahimdemircipdr@gmail.com>  
Alıcı: Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>

6 Şubat 2019 12:24

Merhaba Sayın Hocam,  
Ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyarız.  
Ölçeğe toaddan ulaşabilirsiniz: <http://toad.edam.com.tr/olcek/perma-olcegi>

İyi çalışmalar dileriz.

Dr. İbrahim DEMİRCİ  
Sinop Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

Tel:+90 388 271 55 28 - 2095  
e-posta: [ibrahimdemircipdr@gmail.com](mailto:ibrahimdemircipdr@gmail.com) ve [idemirci@sinop.edu.tr](mailto:idemirci@sinop.edu.tr)

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>, 1 Şub 2019 Cum, 16:26 tarihinde şunu yazdı:  
[Alıntılanan metin gizlendi]



Merve Emre &lt;merveemrepdr@gmail.com&gt;

**Stres Kaynakları Ölçeği Kullanım İzni**

2 ileti

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>  
Alıcı: inayetaydin@gmail.com

2 Şubat 2019 09:43

Merhaba hocam

Ben Merve EMRE. Üsküdar Küplüce Cahit Zarifoğlu İlkokulunda psikolojik danışman olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Yıldız Teknik Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Fulya Yüksel Şahin danışmanlığında "Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Beş Boyutlu İyi Oluşlarının, Stres Kaynaklarına, Yaşam Stillere ve Çalışma Kalitelerine Göre İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezimi için izniniz olursa Stres Kaynakları Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

Saygılarımla

Merve EMRE

Tel No: 0545 206 74 75

inayet Aydın <inayetaydin@gmail.com>  
Alıcı: Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>

2 Şubat 2019 09:58

Merve hanım merhaba,

Ölçeği yöntemde izin aldığınızı belirterek ve bu izin yazısına tezinizin ekinde yer vererek kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof.Dr.İnayet Aydın  
Ankara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>, 2 Şub 2019 Cmt, 10:43 tarihinde şunu yazdı:  
[Alıntılanan metin gizlendi]



Merve Emre &lt;merveemrepdr@gmail.com&gt;

**Yaşam Stilleri Envanteri Kullanım İzni**

2 ileti

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>  
Alıcı: ahmetozpolat@hotmail.com

1 Şubat 2019 15:33

Merhaba hocam

Ben Merve EMRE. Üsküdar Küplüce Cahit Zarifoğlu İlkokulunda psikolojik danışman olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Yıldız Teknik Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Fulya Yüksel Şahin danışmanlığında "Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin 5 Boyutlu İyi Oluşlarının, Stres Kaynaklarına, Yaşam Stillerine ve Çalışma Kalitelerine Göre İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezimi için izniniz olursa Yaşam Stilleri Envanteri'ni kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

Saygılarımla

Merve EMRE

Tel No: 0545 206 74 75

Ahmet Ozpolat <ahmetozpolat@hotmail.com>  
Alıcı: Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>

18 Şubat 2019 19:52

Merve Merhaba

Referans göstermek kaydıyla ölçeği kullanabilirsin.

İyi çalışmalar

**From:** Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>  
**Sent:** Thursday, February 14, 2019 7:35 AM  
**To:** ahmetozpolat@hotmail.com  
**Subject:** Re: Yaşam Stilleri Envanteri Kullanım İzni

Hocam Merhaba,

Yaşam Stilleri Envanteri için telefonda görüşmüştük. Tez danışmanı hocamla ölçeğinizi kullanıp kullanamayacağımızı tekrar değerlendirdik. Kullanmaya karar verdik. Sizin yazılı izninize ihtiyacım var. Tezimin ekler bölümüne ekleyeceğim. Teşekkür ederim, iyi günler.

Saygılarımla,  
Merve EMRE

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>, 1 Şub 2019 Cum, 18:33 tarihinde şunu yazdı:  
[Alıntılanan metin gizlendi]



Merve Emre &lt;merveemrepdr@gmail.com&gt;

**Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzni**

2 ileti

Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>  
Alıcı: yesilasli8@yahoo.com

1 Şubat 2019 15:35

Merhaba hocam

Ben Merve EMRE. Üsküdar Küplüce Cahit Zarifoğlu İlkokulunda psikolojik danışman olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Yıldız Teknik Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Fulya Yüksel Şahin danışmanlığında "Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Beş Boyutlu İyi Oluşlarının, Stres Kaynaklarına, Yaşam Stillere ve Çalışma Kalitelerine Göre İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezim için izniniz olursa Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği'ni kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

Saygılarımla

Merve EMRE

Tel No: 0545 206 74 75

Asli Yesil <yesilasli8@yahoo.com>  
Alıcı: Merve Emre <merveemrepdr@gmail.com>

1 Şubat 2019 23:48

Merhaba

Tabiki kullanabilirsiniz. Ölçeğin makalesini ve maddelerini ekledim.

Kolaylıklar dilerim

Aslı Yeşil  
Dr. Öğretim Üyesi  
Bursa Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü

[Alınıtılan metin gizlendi]

2 eklenti

ÇYK ölçeği.pdf  
85K

ÇYK ölçeği.doc  
79K



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.4522008  
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

01/03/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 25.02.2019 tarihli ve 40664427 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 01.03.2019 tarihli tutanağı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Merve EMRE'nin "**Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Beş Boyutlu İyi Oluşlarının, Stres Kaynaklarına, Yaşam Stillerine ve Çalışma Yaşamı Kalitelerine Göre İncelenmesi**" konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan tüm özel/resmi eğitim kurumlarında; kişisel bilgi formu, perma ölçeme aracı, stres kaynakları ölçeği, yaşam kaliteleri envanteri ve çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması** koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1- Genelge.  
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR  
01/03/2019

Ahmet Hamdi USTA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHK1  
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e16b-4af1-328b-9ffc-a7af kodu ile teyit edilebilir.

## **ÖZ GEÇMİŞ**

### **GENEL BİLGİLER**

**Adı Soyadı :** Merve EMRE

**Doğum Yeri ve Tarihi:** Salihli 13.03.1994

**E- mail :** merveemrepdr@gmail.com

### **EĞİTİM DURUMU**

2016- : Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı

2012-2016 : Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri

Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı

### **MESLEKİ DENEYİM**

**2018 -** : Psikolojik Danışman, MEB, Küplüce Cahit Zarifoğlu İlkokulu,

Üsküdar-İstanbul

**2017-2018** : Psikolojik Danışman, MEB, Seksenören Ortaokulu, Eyyübiye-

Şanlıurfa