



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK

ANA BİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ
MENTAL İYİ OLUŞLARININ
YORDAYICISI OLARAK İŞ YAŞAM
DENGESİ VE KARIYER UYUMU

EMİNE MERİÇ BAŞYİĞİT

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
BİLİM DALI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Antalya, 2024

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ
MENTAL İYİ OLUŞLARININ YORDAYICISI OLARAK
İŞ YAŞAM DENGESİ VE KARIYER UYUMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emine Meriç BAŞYİĞİT

Danışman

Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY

Antalya, 2024

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Emine Meriç BAŞYİĞİT

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Emine Meriç Başyigit'in bu çalışması tarihinde jürimiz tarafından EğitimBilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

İmza

Başkan : Prof. Dr. Mustafa USLU
(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık)

Üye : Doç. Dr. Nur DEMİRBAŞ ÇELİK
(Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARAÇAY
(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Okul Psikolojik Danışmanlarının Mental İyi oluşlarının Yordayıcısı Olarak İş Yaşam Dengesi ve Kariyer Uyumu

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Araştırmam süresince bilgisi, tecrübesi, sonsuz sabrı ve anlayışı, bana gösterdiği koşulsuz kabul ve empati ile yanımda olan, her zaman desteğini hissettiğim motivasyonumu yükselten, sayesinde çok değerli kazanımlar edindiğim, bu süreci birlikte yürütebilmekten onur duyduğum değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY’a, çok teşekkür ederim.

Tez jürime katılarak bakış açısıyla ve verdiği değerli geribildirimleriyle araştırmamın gelişmesine sağladıkları katkı için jüri üyelerim Prof. Dr. Mustafa USLU’ya ve Doç. Dr. Nur DEMİRBAŞ ÇELİK’e; lisansını Marmara Üniversitesinde tamamlayan ve yüksek lisansına Akdeniz Üniversitesinde devam eden biri olarak psikolojik danışman eğitimcilerine, “akademik” ve “kariyer” gelişimime katkıları için teşekkür ederim. Bu süreçte bilgi paylaşımları ile destek olan yüksek lisans arkadaşım Emre ASLAN’a; tez yazdığım süreç boyunca gerekli kolaylıları sağlayan okul müdürüm İbrahim DURAN’a teşekkür ederim.

Ayrıca süreçte sabırla bana destek veren, işlerim konusunda her zaman desteğini eksik etmeyen, güler yüzü ve enerjisi ile iyi gelen sevgili eşim Aper BAŞYİĞİT’e ve kızım Derin BAŞYİĞİT’e; annem Meryem GÖRÜCÜ ve babam Hüseyin Bilal KAYNAR’A çok teşekkür ederim.

Emine Meriç BAŞYİĞİT

ÖZET
OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ
MENTAL İYİ OLUŞLARININ YORDAYICISI OLARAK
İŞ YAŞAM DENGESİ VE KARIYER UYUMU

Emine Meriç BAŞYİĞİT

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY

Temmuz 2024, 86 sayfa

Bu çalışmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının iş-yaşam dengesi ve kariyer uyumunun mental iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolünü incelemektir. Bu araştırmada, iş-yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin (kariyer keşfi ve kariyer planlaması) aracılık rolünü inceleyen bir model test edilmiştir. Araştırma soruları Hayes Süreci Makro modelinde Model 4 ile ele alınmış ve Hayes makro bootstrap yöntemine dayalı olarak analizler yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu kamu ve özel okullarda görev yapan 345 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği-Kısa Formu, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve Kariyer Uyum Ölçeği kullanılmıştır. Analiz sonuçları, tüm çalışma değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Paralel çoklu aracılık analizinin sonuçları, kariyer keşfi ve kariyer planlamasının, iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesi, kariyer planlaması ve kariyer keşfi, mental iyi oluş üzerindeki değişimin yaklaşık %47,35'ini açıklamaktadır. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi ve kariyer uyumunun mental iyi oluş üzerinde yordayıcı rolü bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Mental iyi oluş, iş yaşam dengesi, kariyer uyumu

ABSTRACT
WORK- LIFE BALANCE AND CAREER ADAPTATION AS PREDICTORS OF THE
MENTAL WELL-BEING OF SCHOOL COUNSELORS

Emine Meriç BAŞYİĞİT

Master Thesis

Department of Counseling Psychology and Guidance

Supervisor: Assoc. Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY

July 2024, 86 pages

The purpose of this study is to examine the predictive role of school counselors' work-life balance and career adaptability on mental well-being. In this study, a model that examines the mediating role of career adaptability (career exploration and career planning) in the relationship between work-life balance and mental well-being was tested. The research questions were addressed with Model 4 in the Hayes Process Macro model and analyses were carried out based on Hayes macro bootstrapping. The research study group consisted of 345 school counselors working in public and private schools. The study used Personal Information Form, Warwick-Edinburgh The Mental Well-Being Scale- Short Form, Work-Life Balance Scale, and Career Adaptability Scale as data collection tools. The analyses showed that there were positive and significant correlations between the work-life balance scale and the career adaptation scale, between the work-life balance scale and career planning, and between the work-life balance scale and career exploration. The correlation analyses showed that there were positive and significant correlations between work-life balance and career adaptation, between work-life balance and career planning, between the work-life balance and career exploration, between work-life balance and career planning and mental well-being, and between career exploration and mental well-being. The correlation analysis results showed that there were positive and significant correlations between all the study variables. The results of the parallel multiple mediational analysis show that career exploration and career planning mediate the relationship between work-life balance and mental well-being. In addition, work-life balance, career planning, and career exploration explain approximately 47.35% of the change in mental well-being. In this context, work-life balance and career adaptability have predictive roles in mental well-being.

Keywords: Mental well-being, work-life balance, career adaptability

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı	8
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Araştırmanın Sayıtları	9
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.6. Tanımlar	9
BÖLÜM II	10
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	10
2.1 Pozitif Psikoloji ve İyi Oluş	10
2.1.1 Mental İyi Oluş	15
2.1.1.1. Öznel İyi Oluş	16
2.1.1.2. Psikolojik İyi oluş	17
2. 2. İş Yaşam Dengesi	19
2.2.1. İş-Yaşam Dengesi Kuramları.....	22
2.2.1.1. Yayılma/Taşma/Saçma Kuramı	23
2.2.1.2. Rol Çatışma Kuramı	23
2.2.1.3. Araçsallık Kuramı.....	23

2.2.1.4. Bölünme Kuramı.....	24
2.2.1.5. Sınır Kuramı	24
2. 3. Kariyer Uyumu	24
2.3.1 Kariyer Uyum Kuramları.....	26
2.3.1.1 Super Kariyer Gelişim Kuramı	26
2.3.1.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı	27
2.4. İş Yaşam Dengesi ve Mental İyi Oluş	29
2.5. Kariyer Uyumu ve Mental İyi oluş.....	30
2.6. İlgili Araştırmalar	31
2.6.1 Mental İyi Oluş ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	31
2.6.2 Mental İyi Oluş ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	32
2.6.3. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	33
2.6.4. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	34
2.6.5. Kariyer Uyumu ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	35
2.6.6. Kariyer Uyumu ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	36
BÖLÜM III.....	37
YÖNTEM	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Çalışma Grubu.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları.....	40
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	40
3.3.2. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu.....	40
3.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği.....	40
3.3.4. Kariyer Uyumluluk Ölçeği	41
3.4. Veri Toplama Süreci.....	42
3.5. Verilerin Analizi	42
BÖLÜM IV	45
BULGULAR	45
4.1 Mental İyi Oluş, Kariyer Uyumu ve İş Yaşam Dengesi Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	45

4.2. Araştırma Modeline İlişkin Analiz Sonuçları	46
BÖLÜM V	49
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	49
5.1. Sonuç ve Tartışma	49
5.1.1 Araştırma Modeline İlişkin Analiz Sonuçları ve Tartışma	49
5.1.1.1. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Yaşam Dengesi, Mental İyi Oluş ve Kariyer Uyumu İlişkisine Ait Sonuç ve Tartışma.....	49
5.1.1.2. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Yaşam Dengesi İle Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkide Kariyer Planlama ve Kariyer Keşfinin Aracı Rolüne İlişkin Sonuç ve Tartışma	51
5.1.1.3 Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Yaşam Dengesi ve Kariyer Uyumunun (Kariyer Planlama ve Kariyer Keşfi) Mental İyi Oluşu Yordayıcı Rolüne İlişkin Sonuç ve Tartışma	55
5.2. Öneriler	58
KAYNAKLAR.....	60
EKLER	76
Ek-1. Kişisel Bilgi Formu.....	76
Ek-2 Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu.....	77
Ek-3. İş- Yaşam Dengesi Ölçeği	78
Ek-4. Kariyer Uyum Ölçeği	79
Ek-5. Etik Kurul Kararı	80
E-6. Ölçek İzinleri	81
ÖZGEÇMİŞ.....	84
İNTİHAL RAPORU	85
BİLDİRİM.....	86

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcı Grubunun Demografik Özellikleri.....	39
Tablo 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	42
Tablo 4.1 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi.....	45
Tablo 4.2 İş Yaşam Dengesi ve Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkide Kariyer Planlama ve Kariyer Keşfinin Rolüne İlişkin Aracılık Analizi Sonuçları.....	46



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Psikolojik Danışmanlar İçin İyi Oluş Ağacı.....	14
Şekil 3.1. İş Yaşam Dengesinin Mental İyi Oluş Üzerindeki Toplam Etkisi.....	37
Şekil 3.2. İş Yaşam Dengesi ve Mental İyi Oluş İlişkisinde Kariyer Uyumunun Alt Boyutları Olan Kariyer Planlamanın ve Kariyer Keşfinin Aracılık Rolüne Ait Model.....	38
Şekil 4.1. İş Yaşam Dengesinin Mental İyi Oluş Üzerindeki Toplam Etkisi	47
Şekil 4.2 İş Yaşam Dengesi Ve Mental iyi Oluş İlişkisinde Kariyer Uyumunun Alt Boyutları Olan Kariyer Planlamanın ve Kariyer Keşfinin Aracılık Rolü.....	47



KISALTMALAR LİSTESİ

MİY: Mental İyi Oluş

İYD: İş yaşam Dengesi

KP : Kariyer Planlama

KF : Kariyer Keşfi



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırma değişkenlerinin tanımları bulunmaktadır.

1.1 Problem Durumu

Bireyin sağlıklı bir kişiliğe sahip olmasına, kendisi ve çevresiyle mutlu ve uyumlu olmasına, kendini geliştirmesine ve psikolojik zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olan psikolojik destek hizmetleri ve destek alanları bulunmaktadır (Tan, 1992). Bu hizmetlerden biri de psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetidir.

Psikolojik danışma ve rehberlik, bireylerin kendilerini tanımasına ve anlamasına, kendini geliştirmesine, kendisine ve hayata dair farkındalıklarının artırılmasına, hayatta karşılaştıkları zorluklarla baş edebilmelerine, neler yapabileceklerini anlamalarına; insana değer veren, insanı kabul eden, insanın kendini gerçekleştirme sürecini destekleyen ve bunun için gerekli koşulların yaratılmasına yardımcı olan bir hizmet alanıdır (Yeşilyaprak, 2009).

Psikolojik danışmanlık, 2010 yılında Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (American Counseling Association) tarafından “kişilerin, grupların ve ailelerin ruh sağlığına, iyi oluşuna, akademik ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına destek olan profesyonel bir ilişki olarak tanımlanmıştır (ACA,2016).

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri çeşitli kurum ve kuruluşlarda sunulabilmesine rağmen ülkemizde daha çok okullarda verilmektedir (Korkut, 2007).

Yeşilyaprak (2010) okul psikolojik danışmanını, okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik servisleri ile psikolojik danışma ve rehberlik merkezlerinde öğrencilere psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti sunan, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış meslek elemanı olarak tanımlamıştır.

Yaşadığımız yüzyılda küreselleşme, eğitim, sağlık, iletişim, ekonomideki değişimler, değişen aile yapısı, çok kültürlülük, bilim ve teknolojinin yaşam biçimlerine önemli etkileri, bireylerin sosyal ve psikolojik yaşamlarını da etkilemekte, günlük yaşamlarına problemleri de beraberinde getirmekte ve değişimlerin etkisi ve hızı ile birlikte değişen hayata uyum çabaları psikolojik danışma hizmetlerine duyulan ihtiyacı arttırmaktadır (Yeşilyaprak,2009; Menekşe, 2019).

Özellikle son yıllarda yaşanan depremlerin, sel yangın gibi doğal afetlerin, salgın hastalıkların, savaş, kayıp ve yas durumlarının, bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilemesi yurt dışında ve yurt içinde yapılan araştırma bulgularına göre psikolojik danışma hizmetlerine duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Yurt dışında yapılan çalışmalar, üniversite öğrencilerinin ruh sağlığı sorunlarında artış olduğunu göstermektedir (Eisenberg vd., 2011; Iturrioz vd. 2018; McLafferty vd., 2017; Salvarani vd.,2020). Nisan 2020'de ise Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Yardım Fonu (United Nations Children's Fund- UNICEF), bazı ortak kuruluşlarında desteğiyle 104 ülkeden 1.700 çocuk ve ergen üzerinde, COVID-19 salgınının çocukların ve ergenlerin yaşamlarını, özellikle de ruh sağlıklarını ve psikolojik durumlarını nasıl etkilediğini anlamak için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucuna göre COVID-19 salgınının çocukların ve ergenlerin üzerinde, onarılamaz uzun vadeli sonuçlara yol açtığı, beyin gelişimlerini etkilediği, yüksek düzeyde strese neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yurt içinde yapılan çalışmalarda ise deprem sonrası travma belirtilerinin umut ve iyi oluşu olumsuz etkilediği, salgın sürecinde ergenlerin psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğu, salgın sürecinde yapılan bir diğer çalışmada ise yetişkin katılımcıların %12'si bu dönemde kendini güvende hissetmediği ve %16'sı psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğu ortaya konmuştur (Çelik,2023; Söner ve Gültekin 2021; Alıcılar, Güneş ve Çöl, 2020).

Udwin ve diğerlerinin (2000) çalışmasında kriz sonrasında psikolojik destek alan öğrencilerin sorunlarına çözüm bulduklarını ve günlük yaşama daha kolay uyum sağlayabildiklerini tespit etmişlerdir. Bu nedenle bu gibi kriz durumlarından sonra psikolojik danışman ve ruh sağlığı çalışanlarına duyulan ihtiyaç artmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının özellikle son yıllarda yaşanan deprem, sel, yangın gibi doğal afetlerin, salgın hastalıkların, savaş, kayıp ve yas durumlarında görev ve sorumluluklarının yanında profesyonel bir meslek elemanı olarak okullarda belirli rol ve sorumlulukları bulunmaktadır.

ASCA (2010), okul psikolojik danışmanlarının sorumluluğunu ve rollerini öğrencilerin ve okulların ihtiyaçlarına karşı her zaman hassas ve etkin olmak, aynı zamanda da öğretmen, veli ve okul yöneticileriyle ortak çalışabilmek olarak tanımlamıştır (American School Counselor Association [ASCA], 2010). Milli Eğitim Bakanlığı (2020) rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliğinde ise okul psikolojik danışmanlarının sorumluluk alanı; planlama, uyum, öğrenci tanıma, müşavirlik, sevk ve izleme gibi temel görevler ve öğrencilerin akademik, kariyer ve sosyal duygusal alanlardaki ihtiyaçlarını dikkate alan bir hizmet anlayışı olarak yer almıştır. ASCA'nın tanımladığı rollerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın tanımladığı görev ve roller ile uyumlu olduğu görülmektedir (Owen ve Owen, 2008). Bu

sorumlulukların yanında okul psikolojik danışmanları öğrencilerin ruh sağlıklarını da desteklemektedir (King White, 2019; O'Connor ve Coyne, 2016). Eğitim dönemi boyunca kapsamlı bir program aracılığıyla sorumluluk alanlarındaki çalışmalarını yürüten okul psikolojik danışmanları eğitim sisteminde önemli bir yeri vardır.

Bu hizmetlerin ve sorumluluk alanlarının, bireylere ulaştırılmasında ve sürecin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinde ise psikolojik danışmanların nitelikleri önemli rol oynamaktadır (Karaçam, 2019, s.10). Etkili bir psikolojik danışmanın nasıl olması gerektiğine ilişkin ise farklı birçok araştırma yapılmış ve araştırmacılar tarafından psikolojik danışmanların iyi oluşunun etkili psikolojik danışmanların niteliklerinden olduğu ortaya konmuştur (Pope ve Kline,1999; Jennings ve Skovholt, 1999; Hackney ve Cormier 2008; Corey,2008; Neukrug ,2012).

Alan yazın incelendiğinde psikolojik danışmanın iyi oluşu, danışmanlık hizmeti için önemli bir konudur. İyi oluş düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanlar danışanların iyi oluşuna daha fazla katkıda bulunabilirken; İyi oluş düzeyi yeterli olmayan psikolojik danışmanların danışanlarına faydalı olmasını beklenmemektedir(Witmer ve Granello, 2005, Yağcı,2022). Psikolojik danışmanın iyi oluşu terapötik ilişkinin etkinliğini artırır, terapötik süreci hızlandırır ve danışanın iyi oluşunu doğrudan etkiler (Wheeler, 2007; Merryman, 2012; Harris, 2010).

Araştırmalar, ruhsal iyi oluşu olumlu olan psikolojik danışmanların danışanlarının da yüksek iyi oluşa sahip olduklarını danışanların iyileşmelerine katkıda bulunduğunu göstermektedir (Barnett ve Cooper, 2009; Lambie, 2006; Lawson, 2007; Young ve Lambie, 2007). Etkili bir rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti sunmanın, okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşları ile doğrudan ilişkilendirilebilir. Yardım hizmeti sunan psikolojik danışmanların, kendilerini iyi hissetmeleri verdikleri yardımın niteliğini de etkileyecektir.

Araştırmalar mental iyi oluşu yüksek kişilerin zihnen ve fiziken daha sağlıklı ve yaşam kalitesinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Keyes, 2002; Keyes vd., 2010). Ek olarak, yüksek mental iyi oluşa sahip kişilerin daha yüksek düzeyde yaratıcılığa ve bağışıklık sistemine sahip oldukları, başkalarıyla daha iyi ilişkiler kurdukları, işyerinde daha üretken oldukları ve yaşam sürelerinin daha uzun olduğu bulunmuştur (Lyubomirsky vd., 2005). Bu çalışmaların sonuçları bireylerin mental iyi oluşlarının etkilerinin özel yaşam ve iş yaşamı için önemli bir faktör olduğuna işaret etmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation [WHO], 2007) mental iyi oluşu, bireyin kişisel yeterliliklerinin farkında olması, günlük hayattaki stres kaynakları ile baş

edebilmesi, işinde verimli ve üretken olabilmesi ve yetenekleri ölçüsünde topluma fayda sağlaması olarak tanımlamaktadır. İlgili alan yazın incelendiğinde mental iyi oluşa ilişkin farklı tanımlamaların olduğu da görülmektedir. Vainganker vd., (2011).’ e göre; mental iyi oluş, toplumun oluşumuna katkı veren her kişi için “akıl sağlığı yerinde birey” demektir. Bir başka ifadeyle, bireyin geçmişte veya şimdiki deneyimleriyle ilgili olabilirliği olan fiziki, zihni, sosyal iyilik halini etkileyebilecek psikolojik şartlarla ilişkilidir. Mental iyi oluş, olumlu duygu, memnun olma ile psikolojik aktiviteyi içeren kapsamlı bir yapıdan oluşmaktadır. Mental iyi oluş sadece doyum veren, istikrar sağlayan ilişkiler adına gereken kaynakları değil, o anda sağlık ve sosyal konular ile ilgili sonuçları da kapsar (Tennant vd., 2007). Sonuç olarak tanımlar bireylerin iyi oluşunda farkındalıklarını, yaşamda denge sağlamak için kaynaklarının etkili kullanımını, fiziksel ve duygusal iyilik halinin yanı sıra sosyal ilişkilerin önemini de içeren bir psikolojik bir yapının varlığını vurgulamaktadır.

Keldal (2015, s.104) mental iyi oluşun bireyin iyimser oluşunda, kendisine ve başkalarına faydalı hissetmesinde, problemler ile başa çıkabilmesinde, ilişkilerde ilgili ve başarılı olmasında, enerjik ve canlı hissetmesinde, sorunlarla baş edebilmesinde, özgüvenli olmasında, çevreye uyum sağlamasında ve iş yaşamında daha başarılı olmasında etkili olduğunu ifade eder. Okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluş düzeylerinin yüksek olması özel yaşamlarında ve iş yaşamlarında daha verimli, hareketli, canlı ve mutlu kişiler olmalarında etkilidir (Duranoğlu Niyar,2022)

Özellikle son yıllarda yaşanan COVID-19 salgını, yangın, sel, deprem gibi toplumu etkileyen olaylarda aktif olarak görev alan psikolojik danışmanları aynı zamanda Milli Eğitim Bakanlığı'nın tanımladığı görev, rol ve sorumlulukları da yerine getirmektedir. Psikolojik danışmanlar mesleki ortamlarında aşırı iş yükü, genişleyen rol beklentileri ve sorumlulukları gibi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Evans ve Villavisanis, 1997; Freadling ve Foss-Kelly, 2014; Fye vd.,2020; Maslach ve Leiter, 2016; Osborn, 2004). Bu süreçte psikolojik danışmanların mental iyi oluş düzeyleri üzerinde bireysel ihtiyaçlar, iş ve aile yaşamındaki ihtiyaçların iş-yaşam dengesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

İş yaşam dengesi kavramı, alan yazında bireyin yaşamındaki birçok rol ve sorumluluk arasında anlam ve tatmin arayışı olarak tanımlanmıştır (Evans vd., 2013; Greenhaus vd., 2003). Picher (2008, s. 451) ise iş yaşam dengesini kişinin iş ve aile yaşamındaki ihtiyaçlarından kaynaklanan isteklerin ve kendi bireysel ihtiyaçlarının uyumlu hale gelmesi olarak tanımlamıştır. İş-yaşam dengesinin özünü öznel ve nesnel göstergeler belirler. Öznel göstergeler, iş ve yaşamın eşit derecede önemli olduğu, iş odaklı dengenin, yaşam odaklı dengenin, işin yaşama ve yaşamın işe uyumlu olduğu durumları temsil eder. Nesnel

göstergeler ise iş çalışma saatleri, boş zaman ve ailedeki rolleriyle ilgilidir (Guest, 2002). İş yaşamı ve özel yaşamı arasında denge kurmak, bireyin iş ve yaşam doyumunu ve iyi oluşunu desteklemekte ve bireyler mesleki rollerine ve aile rollerine eşit derecede katılarak doyum sağlamaktadır.

İş yaşamında var olan kaygılar, ekonomik beklentiler, stres, yoğun iş temposu gibi değişkenler bireyleri psikolojik olarak olumsuz etkilemekte, psikolojik ve sosyal yönden etkilenen bireylerin aile yaşamları da olumsuz etkilenmektedir (Aşır, 2021: 2). Greenhaus ve Beutel'e (1985) göre olumsuz etkilerin ve çatışmaların nedeni zamana bağlı stres ve iş dışındaki hayata zaman ayıramamasıdır ve özel yaşam veya iş yaşamının birinde oluşan sorun diğer alanı da etkilemektedir. Arslan (2018) tarafından yürütülen nitel çalışmada ise psikolojik danışmanların okullarda karşılaştıkları durumların bireysel yaşamlarını etkilediği, sorunları eve taşıdığı, aileye vakit ayıramadığı ve danışanların yaşantısının etkisinden çıkamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş-yaşam dengesinin kurulamaması tükenmişliğe neden olmakta ve iş yaşam dengesi sağlandığında tükenmişlik düzeyinin de azaldığı tespit edilmiştir (Maslach ve diğ., 2001). Morse vd. (2012), ruh sağlığı çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu, bundada danışan sayısının fazla olması (Ducharme vd., 2007) veya genel iş faaliyetlerinin (Stalker ve Harvey, 2002) etkili olduğunu tespit etmiştir. Özellikle okul psikolojik danışmanlarında, evrak işleri, veli seminerleri, okul genelinde yapılan testler, büyük vaka yükleri ve yöneticilerden gelen istekler (McCarthy& Lambert, 2008), rol belirsizliği ve mesleki desteğin sınırlı olması gibi diğer faktörler (Young& Lambie, 2007) tükenmişliğe neden olmaktadır. Stephan (2005) çalışmasında, okul psikolojik danışmanlarından oluşan bir örnekleme, ortaokulda çalışan okul psikolojik danışmanlarının orta ila yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadığını tespit etmiştir. Wachter (2006) okul psikolojik danışmanlarının yaklaşık 5/1'inin tükenmişlik yaşadığını çalışmasında ortaya koymuştur. Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesini kuramaması tükenmişliğe neden olabilmekte ve bu durum danışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. (Young, Lambie,2007; Maslach vd., 2001). Kim ve Lambie (2018), psikolojik danışmanların tükenmişliğin belirtilerini fark ederek, iyi oluşlarını korumalarını ve tükenmişliğin ortaya çıkmasını önlemeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Boyalıoğlu ve Çobanoğlu'nun (2024) , örneklemini ortaöğretim kademesinde görev yapan 331 öğretmenin oluşturduğu iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyi ve iş yaşam kalitesi algılarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin mental iyi oluş ile iş

yaşam kalitesi düzeyleri arasında anlamlı, bir ilişki olduğu; İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve iş-yaşam dengesi değişkenlerinin tümünün mental iyi oluştaki değişkenliği yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan diğer araştırmalarda ise okul psikolojik danışmanlarının çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların kendi yaşamlarını ve iyi oluşlarını etkilediğini uyku problemlerine neden olduğu; zihinsel iş yükünün mental iyi oluşu negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bayraktar, 2020; Duranoğlu Niyar, 2022). Araştırma sonuçlarına göre iş-yaşam dengesinin bireyin iyi oluşunda önemli bir faktör olduğu bulunmuştur (Clutterbuck, 2003; Punia & Kamboj, 2013, s. 197). Buna bağlı olarak iş yaşam dengesinin sağlanması önem kazanmıştır.

İlgili alan yazın incelendiğinde, iş yaşam dengesinin yanında psikolojik danışmanın iyi oluşu üzerinde etkili olan faktörlerden birinin de kariyer uyumu olduğu görülmektedir. Örneğin, Lawson ve Myers'in (2011) yürüttükleri ve Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (American Counseling Association [ACA]) üyesi psikolojik danışmanların katıldığı çalışmada psikolojik danışmanların iyi oluşlarının kariyerlerini sürdürme eğilimleri ve iş yaşamlarındaki kalite ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Maggiori vd. (2013) tarafından İsviçre'de yaşayan çalışan ve çalışmayan yetişkinlerden oluşan temsili bir örnekleme yürütülen çalışmada, çalışma koşullarına (mesleki güvensizlik ve iş talepleri açısından), kariyer uyumuna ve mesleki ve genel iyi oluşa odaklanmıştır. Çalışan katılımcılar için yapılan yapısal eşitlik modellemesi, çalışma koşullarından bağımsız olarak uyum sağlama kaynaklarının genel ve mesleki iyi oluş ile istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer uyumunun, iş gerilimi ile mesleki güvensizlik ve iyi oluş arasındaki ilişkide kısmen aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Kariyer uyumu, bireylerin kariyer gelişimlerinde karşılaşılabilecekleri değişikliklerin kabulünü, gelecekteki belirsiz durumlara ve farklılıklara dayanma kapasitesini ve yeni olanak ve sorumlulukların üstesinden gelmeyi, kariyerini planlama ve kariyer kararı alma sürecini de içeren bir kavramdır (Rottinghaus vd., 2005; Koen vd., 2010; Creed vd., 2009). Rottinghaus vd. (2005)' ne göre kariyer uyumu tahmin edilemeyen olaylar sonucunda bireyin değişen kariyer planlarını idare edebilme ve bunlara uyum sağlama kapasitesini görme biçimini etkileyen bir kavramdır.

Psikolojik bir yapı olarak kariyer uyumluluğu, bireylerin mesleki gelişim, kariyer değişikliği ve işle ilgili şimdi ve gelecekteki görevleriyle baş etme hazırlığını ve kaynaklarını

gösterir (Savickas, 2005). Savickas (1997, 2013) kariyer uyumluluğunun birleştirici yapısının, kişinin iş rolleriyle ilgili tutumlarını, inançlarını ve davranışlarını kapsayan dört kaynak boyutunu içerdiğini öne sürmüştür; kişinin kendi geleceğiyle ilgili endişesi (kaygı), olası kendine ve gelecekteki koşullara karşı merak (merak), kişinin gelecekteki kariyerine ilişkin kontrol ve sorumluluk duygusu (kontrol) ve kişinin bir amaç arayışına güvenmesi.

Kariyer uyumluluğu, yetişkin ve genç yetişkin bireylerin mesleki benliklerinin ve kimliklerinin önemli bir yansımasıdır. Kariyer uyumu, ruh sağlığının pozitif bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Eryılmaz, Mutlu,2017).

Özetlemek gerekirse kariyer uyumu, kişisel eylemliliği veya kişinin yaşam hedeflerine ulaşmasında algılanan yeteneği yansıtan, bireyin kendini tanıması ve çevresini keşfetmesini, kariyerini planlamasını ve karar vermesini içeren, yaşam boyu devam eden ve kişinin kariyerinin ilerleyişi ile ilgili bilgi toplamasını, mesleki geçişler ve travmalarla baş etmesini sağlayan psikososyal bir yapı ve aynı zamanda bir güçtür. Ayrıca kariyer uyumluluğunun bireyleri olumsuz iş koşullarının olumsuz etkilerinden koruyan ve olumsuz mesleki durumlarla karşılaştıklarında devreye girebilecek bir kaynak görevi görmekte, kişinin çevresi ile uyumunu ve kendi hayatı üzerindeki kontrolünü sağlamakta, iyi oluşu desteklemektedir. Araştırmacılar ruh sağlığı çalışanlarının iyi oluşlarının üzerinde kariyerini sürdürme ve iş yaşam dengesinin etkisinin olduğunu, ayrıca iyi oluşun danışanlarına sağladıkları psikolojik desteğin niteliğini etkilediği ve bu durumun danışanların iyi oluşlarına da yansıdığını ifade etmektedir (Smith ve Moss, 2009; Barnett ve Cooper, 2009; Barnett vd., 2007) .

Okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşu ile umut ve psikolojik dayanıklılık (Yılmaz, 2022), iş yükü ve bilişsel esneklik (Duranoğlu Niyar,2022), genel öz yeterlilik ve duyguları ifade etme (Şeker,2024) arasındaki ilişki incelenmiş ancak iş yaşam dengesi ve kariyer uyumunun mental iyi oluş üzerindeki etkisinin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

İlgili alan yazındaki çalışmalar dikkate alındığında, okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşlarının danışanların iyi oluşları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Psikolojik danışman ile danışan arasında yer alan terapötik ilişkinin etkili olması, psikolojik danışma sürecinin başarısını belirlemekte ve sürecin başarılı olabilmesi, bu hizmeti veren psikolojik danışmanların, ruhsal açıdan sağlıklı olmasını gerektirmektedir. (İkiz, 2009; İkiz ve Karaca, 2011). Bu düşünceden hareketle, mevcut çalışmada; iş yaşam dengesi ve kariyer uyumunun okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolünü açıklamak ve bu değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

İş yaşam dengesi ve kariyer uyumunun okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolünü açıklamak amacıyla aşağıda yer alan araştırma soruları oluşturulmuştur:

1. Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi, kariyer planlama , kariyer keşfi ve mental iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer planlama ve kariyer keşfinin aracılık rolü var mıdır?
3. Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu mental iyi oluşu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada, mental iyi oluş, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi incelemek ve değişkenlerin psikolojik danışmanların mental iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolünü açıklamak amaçlanmıştır.

Okul psikolojik danışmanlarının son yıllarda iş yükü; artan öğrenci sayısı, salgının etkileri, aile yapısındaki değişimler, sosyal medya gibi nedenlere bağlı olarak önemli ölçüde artmış ve karmaşıklaşmıştır. Günümüzde farklı sorunlar için yardım istenen psikolojik danışmanlar, işi ve özel yaşamıyla ilgili istekleri arasındaki dengeyi kurmaya, iş yaşamında oluşan gelişmeler sonrasında değişen koşullarla sağlıklı bir biçimde başa çıkmaya ve değişen iş yaşamına uyum sağlamaya çalışmaktadır. Aynı zamanda okul psikolojik danışmanlarının vereceği hizmetin kalitesinin artırılmasında kendi iyi oluşlarının destekleyici bir değişken olması okul psikolojik danışmanlarının iyi oluşlarının geliştirilmesine yönelik çalışmaların önemine işaret etmektedir. Bu bağlamda, okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşlarını, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumunu incelemeyi amaçlayan çalışmanın, ilgili alan yazına katkı sağlayacağı, yeni çalışmalar yapmayı hedefleyen araştırmacılara yol göstereceği, psikolojik danışman adaylarına ve görev yapan okul psikolojik danışmanlarına farkındalık sağlayacağı, düşünülmektedir. Bu ihtiyaçlardan hareketle; okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu açısından mental iyi oluşlarının incelenmesi okul psikolojik danışmanlarına verilecek hizmet içi eğitimlerin ve eğitim politikalarının belirlenmesinde de önemli olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

1. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının ölçüm araçlarına verdiği cevaplarda dürüst ve samimi oldukları kabul edilmektedir.
2. Araştırma örneklemini evreni temsil edecek niteliktedir

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırmada elde edilecek bulgular; İş yaşam dengesi Ölçeği ile kariyer uyumu ölçeği ve mental iyi oluş Ölçeği 'nin ölçtüğü özellikleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın bulguları çalışmaya katılan gönüllü katılımcıların verdiği yanıtlar ile sınırlıdır.
3. Araştırma zaman açısından 2023-2024 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
4. Araştırma katılımcılar açısından Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okullar, Bilim ve Sanat Merkezler, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde ve diğer kurumlarda (halk eğitim vb.) görev yapan okul psikolojik danışmanları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mental İyi Oluş: Her bireyin içinde bulunan potansiyeli ortaya koyabildiği, yaşamın günlük stresleriyle başa çıkabildiği, üretken ve verimli bir şekilde çalışabildiği ve yaşadığı topluma katkıda bulunabildiği bir durumdur (World Health Organisation [WHO], 2014).

İş Yaşam Dengesi: Bireyin işi yaşamı ve özel yaşamıyla ilgili beklenti ve istekleri arasındaki dengeyi kurabilmesi, tüm yaşam alanlarında doyum sağlayabilmesidir (Clark, 2000, s. 748).

Kariyer Uyumu: Kariyer uyumu kavramı, bireyin mesleki gelişim, kariyer değişikliği ve işle ilgili travma gibi mevcut ve beklenen görevlerle baş etmeye hazırlığını ve kaynaklarını gösteren psikolojik bir yapıdır (Savickas, 2005)

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde mental iyi oluş, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu hakkında kuram temelli açıklamalar yer almaktadır. Ardından mental iyi oluş, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu üzerine yurtiçinde ve yurtdışında literatürde yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

2.1 Pozitif Psikoloji ve İyi Oluş

Psikoloji, insan davranışını ve nedenlerini, bilişsel süreçlerini inceleyen, bilimsel yöntemleri kullanan pozitif bir bilimdir (Seligman, 2008; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikolojinin 1940'lı yıllardan önce üç farklı amacı vardı: ruhsal hastalıkları iyileştirmek, insanların yaşamlarını daha verimli ve doyum sağlayan hale getirmek ve yetenekleri belirlemek ve geliştirmek. 1939 yılından sonra ikinci dünya savaşının başlamasıyla son iki amaç unutulmuş ve psikolojinin bütün amacı ruhsal hastalıkları tedavi etmek olmuştur (Seligman, 2002; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikolojiye ilk olarak, Terman'ın üstün zekalılık (Terman, 1939) ve evlilik mutluluğu (Terman ve diğ., 1938) üzerine yaptığı çalışmalar, Watson'un etkili ebeveynlik üzerine yazıları (Watson, 1928) ayrıca, Jung'un (1933) yaşamdaki anlamın araştırılması ve keşfedilmesine yönelik çalışmaları öncülük etmiştir (Akt.Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojinin de temellerini, hümanist psikolojinin öncülerinden Rogers, Maslow, May ve Fromm gibi psikologların çalışmaları oluşturmuştur. Hümanistik psikologlar insan doğasının bütünlüğünü, insanların pozitif yönlerini ve potansiyellerini temel almışlardır. İnsanın kendini gerçekleştirme sürecinde iyiye ve güzele yöneldiğini öne sürmüşler, benlik saygısı gibi konulara odaklanmışlar ve geliştirmişlerdir (Schultz and Schultz, 2009). 1954 yılında Abraham Maslow, "Pozitif Psikoloji" kavramını ilk kez ortaya koymuş ve psikolojinin insanların potansiyel güçlü yönlerine ve olumsuz yönlerine odaklanmasına rağmen, insanların olumlu duygularını (mutluluk, sakinlik, huzur ve memnuniyet gibi) yeterince araştırmadığına dikkat çekmiştir (Aydın vd., 2013; Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 8).

Amerikan Psikiyatri Birliği'nin başkanı Martin seligman 1999 yılında psikoloji biliminin insanların olumlu ve güçlü yönlerinin yeteri kadar ele almadığını, katkı sağlamadığını ortaya koymuş ve meslektaşı Mihaly Csikszentmihalyi ile birlikte Maslow'un

düşüncelerini sürdürmeye karar vermiş ve iyi oluş, mutluluk ve gelişme gibi insan yaşamının pozitif yönlerini ele almıştır. Meslektaşlar arası tartışmalar sonucunda “pozitif psikoloji” literatürde yerini almıştır. (Knoop, 2014).

Pozitif psikoloji, Adler, Frankl, James, Maslow ve Rogers gibi bireylerin olumlu yönlerine odaklanan kuramcılarının görüşlerinden etkilenen, öncülüğünün Seligman tarafından yapıldığı, insanın olumlu ve güçlü yanlarını aynı yapı altında toplayan bir yaklaşımdır (Demir ve Türk, 2020, s.111). Psikoloji çoğu zaman insanların potansiyellerinden çok eksikliklerini vurgularken; pozitif psikolojinin odağında ise bireylerin potansiyeli vardır. Bu yöntem, sorunları çözmek yerine yaşamı daha değerli hale getirmeye odaklanır. Pozitif psikoloji insanların pozitif yönlerinin nasıl geliştirmesi gerektiğine odaklanır (Boniwell, 2012).

Pozitif psikoloji, bir insanın ruh sağlığının yerinde olduğunu gösteren hangi özelliklere sahip olması gerektiği hakkında araştırma yapan ve iyi bir yaşamın ne olduğu hakkında sorgulamalar yapan bir yaklaşım biçimi olarak belirtilmektedir (Keldal, 2015). Klasik psikoloji yaklaşımları psikopatolojiye odaklanırken, pozitif psikoloji alanı patolojiye paralel olarak neyin iyi gittiğine, neyin yaşanmaya değer olduğuna odaklanan bir akımdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji alanı, geçmişteki iyi oluş, memnuniyet ve doyum, gelecekteki umut ve iyimserlik ve şimdiki zamandaki akış ve mutluluk gibi öznel düzeyde değerli tecrübelerle ilgilidir. Bireysel olarak; sevgi, mesleki becerileri, cesaret, kişilerarası beceriler, estetik hassas olmak, azim, affedicilik, özgünlük, geleceğe odaklanmak, maneviyat ve yüksek yetenek tüm bu olumlu özelliklerden bazılarıdır. Grup düzeyinde ise; sorumluluk, anlayış, özveri olmak, incelik, ılımlılık, hoşgörü ve çalışma ahlakı, bireyleri daha iyi bir vatandaşlığa yönlendiren kurumlar ve yurttaşlık erdemleridir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

En genel anlamda ise pozitif psikoloji mental sağlığı yerinde olan ve iyi yaşamı olan bireyin niteliklerinin ne olduğuyla ilgilenmektedir (Keldal, 2015). Pozitif psikolojiye göre, güçlü karakter özellikleri ve erdemleri açığa çıkarılarak iyi oluş geliştirilebilir ve neyin yanlış olduğuna odaklanan geleneksel tutum da dengelenebilir (Sheldon ve King, 2001).

İyi oluş, bireylerin olumlu bir ruh haliyle yaşamlarını sürdürmelerinin önemini benimseyen pozitif psikolojinin odak noktası olan ve hem akademik hem de günlük yaşamda sıklıkla tartışılan temel kavramlarından biridir. Alan yazında iyi oluş “hedonik” ve “eudaimonik” olarak iki boyuttan oluşmaktadır (Keyes vd.,2002, s.1007).

Ryan ve Deci (2001), iyi oluşu anlamlandırmaya çalışan yaklaşımlar olarak kabul edilen psikolojik işlevselcilik (eudamonizm) ve hazcılık (hedonizm) olmak üzere iki farklı perspektiften iyi oluşun kavramsal tartışmalarını incelemiştir. Hedonik yaklaşım aynı zamanda öznel iyi oluş olarak da ifade edilmekte ve kişinin daha fazla pozitif duygu, daha az negatif duygu ve hayattan daha fazla haz alması olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Eudaimonia yaklaşımı, kişinin kendisinin farkında olması, diğer bireylerle güçlü iletişim kurması, bağımsız kalması, yaşamda anlam ve amaç bulması ve çevredeki fırsatlardan yararlanarak kişisel gelişimini tamamlaması anlamına gelmektedir (Ryan ve Deci, 2001). Öznel iyi oluş hazcı bir bakış açısını, "psikolojik iyi oluş" ise psikolojik işleyişi ifade etmekte; psikolojik iyi oluş, bireyin tüm işlevlerini kapsarken, öznel iyi oluş, bireyin kendisi hakkındaki yargılarını kapsamaktadır (Diener vd.,2010).

Rath ve Harter (2010) tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, iyi oluşun beş ana bileşeni vardır. Birbiriyle bağlantılı olan bu temel boyutlar, iyi oluşun veya yaşamlarımız hakkında nasıl düşündüğümüz ve deneyimlediğimizin evrensel unsurlarıdır. Bu beş bileşen şunlardır: Kariyer iyi oluşu, sosyal iyi oluş, fiziksel iyi oluş, toplum iyi oluşu, finansal iyi oluş. Aked vd. (2008) göre, bağlanmak, aktif olmak, öğrenmeye devam etmek, vermek ve dikkat etmek iyi oluşun beş yoludur. Zihinsel bir sağlık sorunu olsun ya da olmasın, bu beş yolu düzenli olarak uygulamak faydalıdır.

PERMA iyi oluş modeli, Seligman (2011) tarafından geliştirilen ve iyi oluşun hem hedonik hem de eudaimonik yönlerini yansıtan bütüncül bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır. Seligman (2012) pozitif duygular, hayata bağlılık ve anlam faktörleriyle ifade ettiği gerçek mutluluk kuramına ilişki ve başarı boyutlarını da ekleyerek bir iyi oluş kuramı geliştirmiştir ve bu beş boyutun baş harflerini birleştirerek geliştirdiği mutluluk modeline PERMA iyi oluş modelini adını vermiştir.

Pozitif Duygular (Positive Emotions) : Pozitif duygular duygular, mutluluk, zevk ve rahatlık gibi haz içeren duyguları kapsamaktadır. Pozitif duygular, gelişmenin bir göstergesidir (Khaw ve Kern, 2004). Bununla birlikte, Frederickson (2001) pozitif duyguların da gelişme yarattığını ve geliştirilmeye değer olduğunu öne sürmüştür. Örneğin, pozitif duyguların genişletilmesi ve oluşturulması modeline göre, olumlu duygular bireyin düşünce eylem listesini genişletebilir ve bu da birey için kalıcı kişisel kaynaklar oluşturmaktadır (Frederickson,1998).

Bağlılık (Engagement): Bağlılık, belirli bir faaliyete, kuruluşa veya hedefe yönelik derin psikolojik bir bağlanmayı ifade etmektedir (örneğin, ilgi duyma, meşgul olma ve özümseme). Tam bağlılık seviyeleri akış durumu olarak ifade edilmiştir (Khaw, Kern, 2014). Csikszentmihalyi (1990, 1997) akış durumunu tek bir düşünceye odaklanma ve içsel olarak motive edici bir görev üzerinde en uygun konsantrasyon durumu olarak tanımlamıştır. Akış durumu sırasında zamanın farkındalığı kaybolabilir ve olumlu düşünce ve hisler olmayabilir.

İlişkiler (Relationships): İlişkiler, toplumla bütünleşme duygularını, sevdikleri tarafından değer verilme hissini ve kişinin sosyal ilişkilerinden tatmin olma duygularını içerir. İnsanlar olarak deneyimlerimizin çoğu diğer insanlarla ilgilidir. Araştırma sonuçlarına göre; sosyal ilişkilerden sağlanan destek, daha az depresyon ve psikopatoloji, daha iyi bedensel sağlık, ve diğer pozitif sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Cohen, 2004; Perissinotto ve diğerleri, 2012).

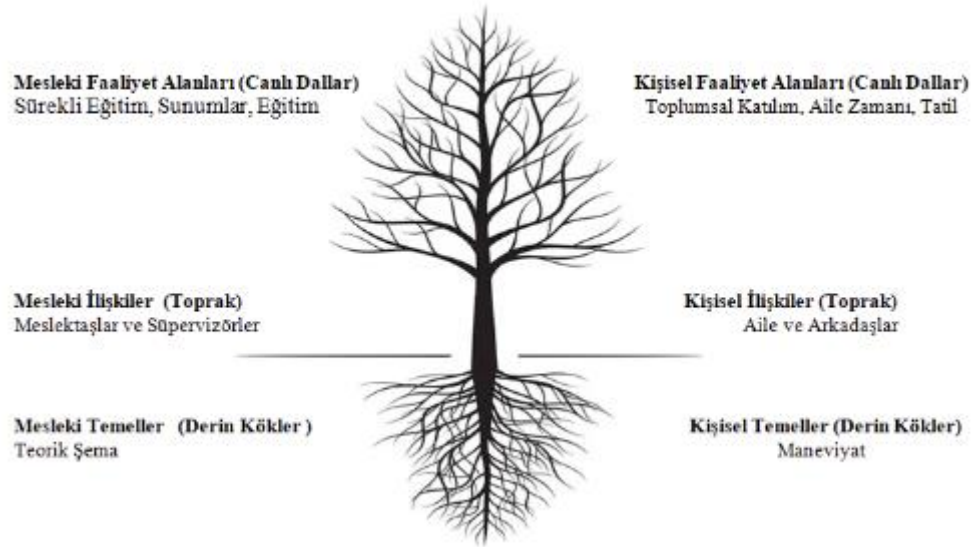
Anlam (Meaning): Anlam, hayatta bir amaca ve yön duygusuna sahip olmak ve kendinden daha büyük bir şeye bağlı hissetmek olarak tanımlanmıştır. Yapılan çalışmalar göre; hayatlarının daha anlamlı olduklarını iddia eden insanlar, genellikle hayatlarının tamamından oldukça mutlu ve tatmin olduklarını ancak her zaman mutlu bir hayat olmasa da, bir bütün olarak hayatlarından memnun olduklarını bildirmişlerdir (Baumeister ve diğ 2013).

Başarı (Accomplishment): Başarı, nesnel olarak tanımlansa da, aynı zamanda bireysel hırs, motivasyon ve kişilik farklılıklarda tanımın üzerinde etkisi vardır. Genellikle nesnel olarak ölçülen başarı aynı zamanda öznel olarak da ölçülebilir ve belirli becerilerde ustalaşmak ve öz yeterlilik geliştirmekle sonuçlanabilecek hedefler tanımlamayı ve bu hedefler doğrultusunda çalışmayı içerebileceğinden iyi oluş alanına eklenmiştir. Öznel olarak başarı, hedeflere doğru çalışma ve ulaşma duygusunu, ustalığı ve görevleri tamamlama yeterliliğini içermektedir. Birbirine bağlı, şefkatli bir aile yetiştiren bir anne, çabaları için hiçbir zaman ödül almamış olsa da başarılı sayılmaktadır (Butler ve Kern, 2016).

Meyer ve Ponton (2006) “ psikolojik danışmanın iyi oluşuna metaforik bir bakış açısı” adlı yürüttükleri çalışmada “Sağlıklı Ağaç (The Healthy Tree)” metaforunu kullanarak psikolojik danışmanlara yönelik bir iyi oluş modeli ortaya koymuştur. Bir psikolojik danışmanın sağlıklı kalması için mesleki ve kişisel faaliyetlerin (canlı dalları), mesleki ve kişisel ilişkilerin (besleyici toprak), mesleki ve kişisel ideolojinin (derin kökler) gerekli olduğunu öne sürer.

Şekil 2.1

Psikolojik Danışmanlar İçin İyi Oluş Ağacı (Tree of Counselor Well-being)



Meyer, D. ve Ponton, R. (2006). The healthy tree: A metaphorical perspective of counselor well-being. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 189-201.

Sağlıklı Ağaç Metaforuna göre:

- Canlı Dallar: Psikolojik danışmanın dengeli, çeşitli ve bütünlük bir mesleki ve kişisel faaliyetler yer alır.
- Besleyici Toprak: Sağlıklı ve pozitif ilişkiler kurmanın önemini vurgular.
- Derin Kökler: Profesyonel olarak psikolojik danışmanlığı yönlendiren bütünlük temaları ve kişisel olarak anlam ve güç kaynaklarını bulmanın önemini hatırlatır.

Topraktan köklere, gövdeden dallara kadar, psikolojik danışmanın kişisel ve mesleki benlikleri birbirinden ayrılamaz şekilde bağlantılıdır. Bu bütünsel yaklaşım, psikolojik danışmanların iyi oluşunu korumasına yardımcı olur (Meyer ve Ponton,2006).

2.1.1 Mental İyi Oluş

Ruh sağlığı, bireyin yeteneklerinin farkında olduğu, yaşamın gündelik stresleriyle baş edebildiği, üretebildiği ve verimli çalışabildiği, topluma katkı sağlayabildiği bir iyilik halidir (WHO,2004). Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation [WHO], 2007) mental iyi oluşu, bireyin kişisel yeterliliklerinin farkında olması, günlük hayattaki stres kaynakları ile baş edebilmesi, işinde verimli ve üretken olabilmesi ve yetenekleri ölçüsünde topluma fayda sağlaması olarak tanımlamaktadır. Pozitif psikoloji literatürü, pozitif ruh sağlığına hem hedonik hem de ödemonik yaklaşımları yansıtan sağlığın ve insanın yönlerini vurgulamaktadır (Gudmundsdottir, 2010).

Keyes ve diğerleri (2002), mental iyi oluşu, bireyin kendisini pozitif algılaması, sınırlarının farkında olsa da kişiliğinden hoşnut olması, diğer insanlar ile güven çerçevesinde dürüst ilişkiler kurabilmesi, özgürce hareket edebilmesi, yaşamda bir amacının olması, yeteneklerinin farkında olması ve yeteneklerini geliştirmek için çaba sarf etmesi olarak tanımlamışlardır. Bu tanımın genişliği ilgi çekicidir; iş hayatı da dahil olmak üzere yaşamın tüm yönlerini kapsayan hem öznel iyi oluşu hem de psikolojik ve sosyal işleyişi içerir (WHO, 2004;Tennant vd., 2007).

Keyes (2009), tarafından oluşturulan modele göre mental iyi oluş üç boyuttan oluşmaktadır; duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve sosyal iyi oluş. Duygusal iyilik, kişinin yaşamı üzerinde olumlu bir etkinin varlığını veya yokluğunu gösteren bulguların bütünüdür. Duygusal iyi oluşa ilişkin sonuçlar, bireyin değerlendirilmesinde olumlu bir etkinin varlığını, olumsuz bir etkinin bulunmadığını ve bireyin yaşam doyumu belirlemektedir. Psikolojik iyi oluş, yetişkinlerin özel yaşamlarında karşılaştıkları zorluklara odaklanan öncelikli olarak özel bir olgu olarak kavramsallaştırılırken, sosyal iyi oluş, yetişkinlerin sosyal yapılarında ve topluluklarında karşılaştıkları sosyal görevlere odaklanan öncelikli olarak kamusal bir olguyu temsil eder (Keyes, 2009).

McCrea (2009), mental iyi oluşu bireyin kendini kontrol edebilmesi, tutarlı ve mantıklı kararlar verebilmesi duygularını kontrol edebilmesi, insanlar ile olumlu ilişkiler kurabilmesi, kendini iyi hissetmesi ve kendine nasıl bakacağını bilmesi olarak tanımlanmıştır. Tennant vd. (2007), mental iyi oluş kavramını, bireysel mutluluk ve yaşam doyumunun temel alındığı hedonik bakış açısı ile psikolojik işlevsellik ve kendini gerçekleştirmenin temel alındığı eudaimonik yaklaşıma dayandırmıştır.

Mental iyi oluşun artık büyük ölçüde iki bakış açısını kapsadığı kabul edilmektedir: (1) öznel mutluluk deneyimi (duygulanım) ve bireyin yaşam memnuniyeti (hedonik perspektif); ve (2) pozitif psikolojik işlevsellik, başkalarıyla olumlu ilişkiler ve kendini gerçekleştirme (eudaimonik bakış açısı). İkincisi, kişisel gelişim kapasitesini, başkalarıyla olumlu ilişkileri, özerkliği, kendini kabul etmeyi ve yeterliliği içerir (Stewart-Brown ve Janmohamed, 2008, s.2; Tennat vd., 2007.)

Mental iyi oluş, iki farklı yaklaşımla hem duygulanımı hem de psikolojik işleyişi kapsayan karmaşık bir yapıdır: mutluluk ve yaşam doyumunun öznel deneyimine odaklanan hedonik yaklaşım ve psikolojik işlevsellik ve kendini gerçekleştirmeye odaklanan eudaimonic yaklaşım (Tennant vd., 2007).

Hedonik yaklaşım, öznel iyi oluş olarak da ifade edilmekte ve bireyin pozitif duyguları daha fazla, negatif duyguları daha az yaşaması ve yaşamdan yüksek düzeyde tatmin olması olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Eudaimonik yaklaşım psikolojik iyi oluş ise, bireyin kendisinin farkında olması ve kendisini kabul etmesi, diğer insanlarla etkileşim içinde olması, bağımsız davranabilmesi, yaşamının anlamının ve amacının olması, çevresel imkanlarını kullanarak bireysel gelişimini sağlaması, bireyin potansiyeli, kendini gerçekleştirmesi ve kişinin tam olarak işlevsellik derecesi temeline dayalıdır (Ryan ve Deci, 2001; Huta, 2013).

Araştırmalar mental iyi oluşun iki boyuttan oluştuğunu ortaya koymaktadır: Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş (Tennant vd., 2007; Stewart-Brown ve Janmohamed, 2008; Diener vd., 2010)

2.1.1.1. Öznel İyi Oluş

Antik Yunan uygarlığından beri, hatta bundan önceki dönemlerde bile insanlar "iyi yaşam"ın ne olduğunu merak etmişlerdir. Hayatın varlığını sağlayan nedir? Yüksek yaşam kalitesi hangi faktörlere bağlıdır? Bu soruların bir cevabı, başkalarının görüşlerinden bağımsız olarak kişinin kendi yaşamının istenir olduğunu hissetmesi ve düşünmesidir. Bu duruma, kişinin kendi yaşamının arzuladığı, keyif aldığı ve iyi olduğuna inandığı durum için öznel iyi oluş terimi kullanılmaya başlanmıştır (Diener, 2009).

Diener (1984), bilişsel değerlendirmeleri ve duygusal tepkileri, insanların yaşam kalitelerine ilişkin değerlendirmelerini anlamaya çalışan "öznel iyi oluş" terimini ilk kullanan araştırmacıdır aynı zamanda öznel iyi oluşun pozitif duyguları (positive affect), negatif duyguları (negative affect) ve yaşam tatmininin (life satisfaction) içeren çatı bir kavram

olduğunu ifade etmektedir. Diener (1984) öznel iyi oluşu, "bireyin olumlu ve olumsuz duygularının ve yaşam doyumunun öznel değerlendirmesidir."

Öznel iyi oluş, kişinin kendi yaşamını değerlendirmesi ve bu değerlendirmeye ilişkin yargıda bulunması anlamına gelir. Tanım gereği öznel iyi oluş tek boyutlu bir kavram değildir. Öznel iyi oluş üç bileşenden oluşur: pozitif ve negatif duygular ve yaşam tatmini (Diener, 1984). Gurur, sevinç, heyecan, güven, ilgi, umut gibi olumlu duygular öznel iyi oluşun olumlu duygular boyutunda ele alınmaktadır. Seligman (2000), pozitif duyguları üç kategoriye ayırmıştır: geçmişe yönelik (memnuniyet, tatmin ve gurur), geleceğe yönelik (iyimserlik, umut ve güven) ve şimdiye yönelik (neşe ve sevinç). Bu duyguları yaşamak bir kişinin öznel iyi oluşunu geliştirir. Olumsuz duygu boyutunda üzüntü, öfke, suçluluk, nefret gibi olumsuz duygular yer almaktadır. Yaşam tatmini öznel iyi oluşun bilişsel bir ögesi olarak kabul edilmektedir (Myers ve Diener, 1995). Bu, bireyin hem şimdiki hem de geçmiş yaşamından aldığı doyumunu değerlendirmesidir (McCullough vd., 2000).

2.1.1.2. Psikolojik İyi oluş

1980'lerde ise iyi oluşun başka bir boyutu orataya atılmıştır (Ümmet ve Yalın, 2020). Bu boyut, odak noktasını kişilerin zor bir hayatla nasıl baş ettiklerine kaydırmıştır. İnsanların hayatlarında zorluklarla veya zorluklarla karşılaştıklarında hayatlarını daha anlamlı yaşamalarına yardımcı olan kişisel gelişim fırsatlarına ve kendini gerçekleştiren motivasyonlara vurgu yapılmış ve kavram daha genel bir bağlamda psikolojik iyi oluş olarak ifade etmiştir (Ryff ve Keyes, 1995; Ryff ve Singer, 2008).

Psikolojik iyi oluş genel olarak mutluluk (hedonik bakış açısı) ve kişisel ve sosyal yaşamda yüksek işlevsellik (eudaimonik bakış açısı) gibi olumlu duygusal niteliklerin birleşimi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Deci ve Ryan 2008). Psikolojik iyi oluş kavramı kavramsallaştırılırken kişisel bütünlüğe ilişkin tüm alt boyutların sosyal, fiziksel, bilişsel, bireysel ve duygusal iyi oluşu içerdiği varsayılmaktadır. Dolayısıyla psikolojik iyi oluş, bireyin hem kendisini nasıl gördüğünü, hem de yaşam yönetimi ve amacı açısından yaşamının özelliklerini kapsamakta, insanı tanıma ve anlama çabalarına kapsamlı bir katkı sunmaktadır. Bu aşamada psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluştan ayrı olarak bireyin nasıl iyi hissettiğine odaklanır ancak iyi hissetmenin yanı sıra yaşamının iyi, anlamlı, güzel ve hatta doyurucu olup olmadığına dair kapsamlı değerlendirmeler sağlar (Ryff ve Singer, 1996).

Ryff (1989a, 1995) "Psikolojik İyi Oluş" modelini, insancıl, gelişimsel, kişiliksel ve varoluşçu kuramcılarının pozitif ruhsal sağlığa ilişkin yaklaşımlarını esas alarak geliştirmiştir.

Pozitif psikolojide işlevde bulunmayı tanımlayan bu yaklaşımlar; Jung'un (1933) "bireyleşme", Allport'un (1961) "olgunlaşma", Maslow'un (1968) "kendini gerçekleştirme" ve Rogers'ın (1961) "tam olarak işlevde bulunan kişi" kavramlarıdır. Gelişim psikolojisi kuramları arasında psikolojik iyi oluşu açıklayan Erikson (1959)'un psikososyal gelişim evreleri, Buhler (1935)'in temel yaşam eğilimleri, Neugarten (1968)'in yaşlılık ve yetişkinlikte kişilik değişiminin özellikleri ve Jahoda (1958)'nın psikolojik sağlığın olumlu ölçütleri de yer almaktadır (Akt; Ryff, 1989b).

Ryff ve diğerleri (1998) işleyişin altı temel boyuttan (özerklik, çevresel hakimiyet, kişisel gelişim, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul etme) oluşan bir psikolojik iyi oluş veya pozitif zihinsel sağlık modelini başarılı bir şekilde oluşturmuşlardır (Akt., Cheng, S. T., & Chan, A. C., 2005).

1. *Kendini Kabul (Self Acceptance)*: Zihinsel sağlığın temel bir özelliği olduğu kadar kendini gerçekleştirmenin, en iyi şekilde çalışmanın ve gelişmenin de bir özelliği olarak tanımlanır. Bireyin kendini ve geçmişini olduğu kabul etmesine kişinin kendine ait olumlu bir bakış açısına sahip olmasına odaklanır (Ryff,1989a).

2. *Başkalarıyla Olumlu İlişkiler (Positive Relations with Others)*: Sevme yeteneği zihinsel sağlığın merkezi bir ögesi olarak görülmekte, kendini gerçekleştirenlerin, tüm insanlara karşı güçlü empati ve şefkat duygularına sahip oldukları ve daha fazla sevgi, daha derin dostluk ve başkalarıyla daha eksiksiz özdeşleşme yeteneğine sahip oldukları tanımlanmaktadır. Başkalarıyla sıcak ilişkiler olgunluğun bir ölçütü olarak ortaya atılmakta ve yetişkinlik döneminde başkalarıyla yakın ilişki kurmayı, diğer insanlara rehberlik ve yönlendirme yapmayı anlatmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik iyi oluşa ilişkin bu anlayışlarda başkalarıyla olumlu ilişkilerin önemi defalarca vurgulanmaktadır (Ryff,1989a).

3. *Özerklik (Autonomy)*: Olumlu ya da olumsuz çevresel müdahalelere bakılmaksızın bireyin davranış ve düşüncelerini kendi istek ve değerlerine göre yönlendirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Özerk kişi, içsel bir değerlendirme odağına sahip, başkalarının onayını beklemeyen, ancak kendini kişisel standartlara göre değerlendiren, toplulukların ortak korkularına, inançlarına ve yasalarına tutunmadığı geleneklerden kurtulmayı içerdiği özelliklere sahiptir. İlerleyen yıllarda içe dönme sürecinin, yaşam boyu gelişimciler tarafından kişiye günlük yaşamı yöneten normlardan özgürlük duygusu verdiği de görülmektedir (Ryff, 1989a).

4. *Çevresel Hakimiyet (Environmental Mastery)*: Bireyin günlük olayları yönlendirme, çevrenin sunduğu fırsatları etkili bir şekilde kullanma, gereksinimlerine ve değerlerine göre uygun durumu seçebilme veya oluşturabilme konusunda yetkin ve kontrol sahibi olduğunu hissetmesidir (Ryff, 1989a).

5. *Yaşam Amacı (Purpose in Life)*: Bireyin yaşamda bir anlamı ve yön duygusunun olması hayatına anlam veren geçmişteki ve şimdiki anlam duygusuna yol açan inanç veya görüşlere sahip olması bu boyutta değerlendirilmektedir. Bireyin yaşama dair bir planının, inancının olması ve varoluşsal bir amaca bağlanması yaşamın anlamlı olduğu duygusunu katkıda bulunur (Ryff,1989a).

6. *Kişisel Gelişim (Personal Growth)*: Optimum psikolojik işlevsellik, kişinin yalnızca önceki özelliklere ulaşmasını değil, aynı zamanda bireyin potansiyelini geliştirmeye devam etmesini, bir kişi olarak büyümesini ve gelişmesini sağlar. Kendini gerçekleştirme ve kişinin potansiyellerini gerçekleştirme isteği, kişisel gelişime ilişkin klinik perspektiflerin odağında yer alır. Örneğin deneyime açıklık, tam işlevli bir kişinin temel özelliğidir. Böyle bir birey, tüm sorunların çözüldüğü sabit bir duruma ulaşmak yerine, sürekli olarak gelişir ve değişir. Yaşam süresi kuramları ayrıca sürekli gelişmeye ve yaşamın farklı dönemlerinde yeni zorluklarla veya görevlerle yüzleşmeye vurgu yapar. Bu nedenle, sürekli kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme yukarıda bahsedilen kuramlarda öne çıkan bir temadır (Ryff,1989a).

Huppert (2009, s.137) tarafından özetlendiği üzere: “Psikolojik iyi oluş, hayatların iyi gitmesiyle ilgilidir. Kendini iyi hissetme ve etkili çalışmanın birleşimidir.

2. 2. İş Yaşam Dengesi

Sanayileşmenin hayatımıza girmesiyle birlikte iş yaşam dengesi kavramı bireyin yaşamını etkilemiş, daha uzun çalışma saatleri, artan yorgunluk, akşam ve hafta sonu çalışmalarıyla kendini gösteren iş baskıları ve talepleri, aileyle "kaliteli" vakit geçirmek için daha az zaman kalması gibi değişimlere neden olmuş ve bu değişimlerin sonuçlarının ortaya çıkmasıyla hayatımızın geniş bir alanında yerini almıştır (Ballica, 2010: 4-10;Guest,2002). Özellikle yaşam standartlarının yükselmesi, iş ve aile yaşamının artan önemi bireylere, işe ve aileye yönelik istekleri artırmıştır (Chandra, 2012; Darcy ve diğ., 2012; Pattusamy ve Jacob, 2016).

1930'lu yılların başlarında da iş-yaşam programları oluşturulmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan önce W.K. Kellogg Şirketi, geleneksel üç günlük sekiz saatlik vardiyanın yerine

dört altı saatlik vardiya kurarak, çalışanların moralini ve verimliliğini yükseltmiştir. 1970'lerden önce, 'iş' ve 'aile' birbirini dışlayan alanlar olarak algılanırken Rosabeth Moss Kanter'in 1977'de yayınlanan 'Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile: Araştırma ve Politika için Eleştirel Bir İnceleme ve Gündem' adlı kitabında işin aileyi nasıl etkilediğini ve bunun tersini de vurgulayarak ikisinin temelde birbirine bağlılığına odaklanmış, iş ve yaşam dengesi konusunu araştırmacıların ve kuruluşların dikkatini çekmiştir (Lockwood, 2003;Khateeb, 2021). 1980 ve 1990'larda işletmeler iş ve yaşam programları sunmaya başlamış ve bu programların ilki çocuklu kadınları desteklemek için tasarlanmıştır. 1980'li yıllardan önce 'İş-Aile Dengesi' kavramı kullanılırken "İş-yaşam dengesi" kavramı 1986 yılında ortaya çıkmış, ancak günlük dilde kullanılması zaman almıştır (Lockwood, 2003).

İş yaşam dengesinin amacı, bireylerin isteklerini ve sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olmak için bireysel koşullara yanıt vermektir. Bu, bireyin, çalışılan işin ve genel olarak toplumun karşılıklı faydasına yol açacaktır. Bu, çalışanların belirli bir kontrole sahip olmaları gerektiği anlamına gelir (Chandra, 2012). Chandra (2012) tarafından yapılan 'İş Yaşam Dengesi: Doğu ve Batı Perspektifleri' adlı çalışmada farklı araştırmacıların iş yaşam dengesini farklı şekilde yorumlandığı sonucuna ulaşmıştır. Bazı araştırmacıların iyi oluşu deneyimlemek için diğerlerinden daha fazla kişisel zamana ihtiyacı olduğunu, bazılarının ise iş yaşam dengesini, kariyer başarısına yönelik endişelerinin onları giderek daha uzun saatler çalıştıkları ve ev ile iş arasında giderek daha tatmin edici olmayan bir ilişki yaşadıkları bir durum olarak yorumlamıştır.

İlgili alan yazın incelendiğinde iş yaşam dengesine ilişkin farklı tanımlamaların olduğu da görülmektedir. Bu tanımların ortak öğeleri bulunmakla beraber bu öğelerin vurgulanma biçimi değişiklik göstermektedir. Tanımlamaları ortak kavramlarından biri olarak iş ve yaşam rolleri ile bu rollerin çatışmasına vurgu yapıldığı görülebilir; iş yaşam dengesi kavramı, profesyonel literatürde, her bireyin yaşamındaki farklı rol ve sorumluluk arasında anlam ve bundan doyum elde etme çabası olarak tanımlanmıştır (Evans vd., 2013; Greenhaus vd., 2003). Frone (2003), iş yaşam dengesini "iş ve aile rolleri arasında çatışma veya müdahalenin olmaması" olarak tanımlamış ve iş-aile çatışmasının iki biçimi arasında ayırım yapmıştır. Bir alandan kaynaklanan olumsuz etkinin diğerine göre yönü belirlenmelidir. Bu nedenle, işin aile hayatına müdahalesi ile ilgili faktörler, ailenin iş hayatına müdahalesi ile ilgili faktörlerle aynı değildir. Ayrıca, iş ve aile rolleri üzerine yapılan araştırmalara göre, iş-aile rol çatışması yaşam memnuniyetsizliği (Edwards ve Rothbard, 2000; Fu ve Shaffer, 2001;

Sturges ve Guest, 2004), düşük iş ve aile memnuniyeti ve düşük mental ve fiziksel iyi oluş ile ilişkilidir (Parasuraman vd.,1992).

Tanımların bir diğer grubunda ise iş ve iş dışı ortam ile ilgili kavramlara vurgu yapıldığı görülmektedir. Buna vurgu yapan bir tanıma göre iş yaşam dengesi; enerji, zaman ve bağlılık gibi farklı kaynaklar gerektiren ve bu kaynakların tüm alanlara yayıldığı yaşamın farklı yönlerinde tatmin edici deneyimlerin elde edilmesidir (Kirchmeyer, 2000). Fisher (2001) ise, iş yaşam dengesini zaman yönetimi, motivasyon, hedeflere etkili bir şekilde ulaşma yeteneği ve yorgunluğa yol açan bir "mesleki stres etkeni" olarak tanımlamıştır. Darcy vd. (2012) araştırmasında iş yaşam dengesini, çalışanların iş ve iş dışı alanlardaki deneyimini geliştirmeyi amaçlayan organizasyonel girişimleri tanımlamak için genel bir terim olarak kullanmıştır. Byrne (2005), iş-yaşam dengesini, insanların ne zaman, nerede ve nasıl çalışacakları üzerinde belirli bir kontrole sahip olmaları olarak tanımlamış; çok eski bir kavram olan dengeli yaşam çarkını sunmuş ve iş-yaşam dengesini bununla ilişkilendirmiştir. Yaşamın sekiz önemli bölümünü bir çarkın sekiz sözcüğü olarak önermiştir. Bu bölümler iş, finans, manevi, hobiler, benlik, sosyal, aile ve sağlıktır. Yaşamın bu sekiz bölümünün hepsi her insan için önemlidir ve her birey bu farklı bölümler arasında bir denge kurmaya çalışır.

Araştırmalar, yukarıdaki tanımlamalar doğrultusunda iş-yaşam dengesinin birçok faktör tarafından etkilendiğini göstermiştir. Guest (2002), iş-yaşam dengesinin ne olduğunu anlamaya, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik belirleyicileri ve sonuçları içeren kapsamlı bir çalışma modeli geliştirmiştir. Bu modele göre, iş-yaşam dengesinin belirleyicileri örgütsel ve bireysel faktörlerdir. Örgütsel faktörler işin gerekleri, örgüt kültürü, yaşam gerekleri ve yaşam kültürüdür. Öte yandan, bireysel faktörler iş odaklılığı, kişilik, enerji, bireysel mücadele, cinsiyet, yaş ve kariyerdir. İş-yaşam dengesinin doğasını öznel ve nesnel göstergeler oluşturmaktadır. Öznel göstergeler iş ve yaşamın eşit derecede önemsendiği, iş odaklı dengeyi, yaşam odaklı dengeyi, işin yaşama taşması ve yaşamın işe taşması durumlarını ifade etmekte; nesnel göstergeler, çalışma saatleri, boş zaman ve aile rollerini ifade etmektedir (Guest, 2002, s. 265). İş-yaşam dengesinin sağlanması ise iş ve yaşam tatmini, iyilik hali ile sonuçlanmaktadır. Bu sonuca göre iş-yaşam dengesi, bireyin iyi oluşunda önemli rol oynamaktadır (Clutterbuck, 2003).

Naithani ve Jha (2009)'ya göre yakın geçmişte yaşanan önemli değişiklikler, çalışanların iş ve aile yaşamlarının yapısını etkilemiş ve iş ve aile ile ilgili talepler arasında çatışma yaşanmasına neden olmuştur. İşten aileye ve aileden işe olumsuz yansımalar, çalışanların iş-yaşam dengesizliğine ve işyerinde ve evde stres düzeylerinin artmasına neden

olmaktadır. İş ve aile arasında çatışma yaratılmasına birden fazla neden katkıda bulunmaktadır. Naithani ve Jha (2009), çalışanın iş ve aile yaşamı alanlarını etkileyen önemli faktörleri 3 başlık altında aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Aile ve kişisel yaşamla ilgili faktörler

- Kadınların iş gücüne katılımının artırılması
- Çocuk doğuran kadınların iş gücüne katılımının artırılması
- Çift kariyerli çiftlerin iş gücüne katılımının artırılması
- Tek ebeveynli/tek kişilik hanelerde artış
- Çalışanlar üzerindeki çocuk/yaşlı bakım yükünün artması
- Sağlık ve iyi oluş ile ilgili konular

2. İşle ilgili faktörler

- Uzun çalışma saatleri kültürü ve ödenmeyen fazla mesai
- Zaman Sıkışıklığı
- Daha kısa çalışma saatleri talebi
- Yarı zamanlı çalışan sayısındaki artış
- İş yoğunluğu ve stres
- Çalışma süresinin değiştirilmesi

3. Diğer faktörler

- Yaşlanan Nüfus
- Hizmet sektörü endüstrilerinin yükselişi
- İşin teknolojik karmaşıklığı
- Beceri Eksiklikleri
- Sosyal destek ağının kaybı
- Küreselleşme ve demografik değişimi

Bu faktörlerin her biri ve birbirleri ile olan etkileşimi bireylerin iş yaşam dengesini etkilediği vurgulanabilir.

2.2.1. İş-Yaşam Dengesi Kuramları

Bir disiplin olarak iş yaşam dengesini tarihi boyunca, açıklamak için bir dizi kuram öne sürülmüş ve bu kuramlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır:

2.2.1.1. Yayılma/Taşma/Saçma Kuramı

İlk olarak Wilensky (1960) tarafından ortaya atılan yayılma modeli, bir bireyin iş ve iş dışı alanlardaki sosyal deneyim algısının etkin ve sınırsız bir şekilde, deneyimlerin iş alanından iş dışı alana 'yayıldığı' fikrine dayanmaktadır (Akt.,Haworth ve Lewis, 2005). Kuramsal olarak yayılma, Pozitif Yayılma ve Negatif Yayılma olarak ikiye ayrılmıştır. Pozitif yayılma literatürde genişleme, genelleme, aşinalık, özdeşlik, eşbiçimlilik, devamlılık ve uyum gibi çeşitli isimler altında karşımıza çıkmaktadır (Staines, 1980). Olumlu yayılma, bir alandaki olumlu deneyimlerin başka bir alanda memnuniyet ve başarıya dönüşmesi anlamına gelir (Kumar ve Janakiram, 2017). Literatürde karşıtlık, tamamlayıcılık, zıtlık, yenilenme ve dönüşebilme olarak da anılan olumsuz yaklaşım, iş ile iş dışı arasındaki ilişkinin ters orantılı ve zıt olduğunu savunur (Staines, 1980).

2.2.1.2. Rol Çatışma Kuramı

Kahn vd. (1964) ve Katz vd.(1978) çalışmalarını temel alan Greenhaus ve Beutelli (1985) tarafından öne sürülen çatışma kuramı, yaşamın bir alanındaki başarı ve tatminin diğer bir alanda fedakarlıklara yol açtığını ileri sürmektedir. Yaşam ve iş gibi iki alanın temelde uyumsuz olduğu ve farklı standartlara ve gereksinimlere sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985), iş-aile çatışmasını "iş ve aile rol baskılarının belirli yönlerde çatıştığı bir tür rol çatışması" olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle, bir role katılmak diğer bir role katılmayı zorlaştırmaktadır. Powell ve Greenhaus (2010), çatışma kuramını rol kuramına dayandırmaktadır. Rol kuramının kendisi seyrek bir perspektife dayanmaktadır; Bu nedenle bireylerin farklı rollere ayırabilecekleri sınırlı miktarda zaman ve enerji vardır.

2.2.1.3. Araçsallık Kuramı

Bireyin mesleki yaşamının sonuçlarını bir araç olarak kullanarak özel yaşamında mutluluğa ulaşma çabası olarak tanımlanabilir. Bu kurama göre birey, bir alanda elde etmek istediği başarıya ulaşmak için başka bir alandaki başarılarını araç olarak kullanır. Başka bir alanın unsurlarının, kişinin bir alanda başarmak istediği durumlar için araç olarak işlev gördüğü bir durumdur (Evans ve Bartolome, 1984, s. 11). Araçsallık kuramının iki amacı vardır: bir deneyimi tanımlamak ve bir durumla baş etmek. Örneğin, işi kişisel yaşamın bir aracı olarak gören insanlar, genellikle kariyer hayal kırıklıklarıyla başa çıkmak için işe karşı araçsal bir tutum benimserler. Yaşamın başlangıcında yaşanan özgüven kaybı sonucunda çalışmayı daha az önemsemekte ve iş hayatını yalnızca özel hayatları için yeterli parayı kazanmanın bir aracı olarak görmektedir (Evans ve Bartolome, 1984, s. 17).

2.2.1.4. Bölünme Kuramı

Bu kuram, ev ve iş arasındaki ilişkide, her ikisinin de ayrı ayrı varlıklar olduğu için birbirlerini etkilemediklerini savunur (Edwards & Rothband, 2000; Zedeck, 1992). Yaşam ve iş, sanayi devrimi dönemi ile birlikte yer, işlev ve zaman açısından bölünmüş, bu durumun çalışanların evdeyken işle ilgili düşüncelerini, eylemlerini ve duygularını geri çekmelerinin ve işteyken de tam tersini yapmalarının bir yolu olduğu ve böylece çalışanların aile ve işle ilgili ince çizgileri korumalarını sağladığı ileri sürülmüştür (Gagnano vd., 2020; Piotrkowski, 1979).

2.2.1.5. Sınır Kuramı

Sınır kuramı, çalışanların yaşadıkları dünyayı basitleştirmek ve sınıflandırmak için sınırları nasıl yarattığına, koruduğuna ve değiştirdiğine odaklanır (Ashforth vd., 2000). Sınır kuramının kökleri, insanların işlerini ve evlerini nasıl anlamaya çalıştıklarını ve aralarındaki geçişi nasıl kolaylaştırdıklarını açıklayan Nippert-Eng'in (1996) sosyolojik çalışmasına dayanmaktadır (Akt., Khateeb, 2021). Sınır kuramı, bireyin yaşamının profesyonel ve profesyonel olmayan yönleri arasında psikolojik, fiziksel ve/veya davranışsal sınırların bulunduğunu ve bu iki alanın birbirinden ayrı ve farklı olduğunu öne sürmektedir (Allen, Cho ve Meier, 2014). Zerubavel'e (1996) göre insanların işe ve eve yükledikleri anlamlar, bölgeler arası dönüşümün kolaylığı ve hızı gibi sonuçlara odaklanan genelleştirilmiş bilişsel bir sosyal gruplama kuramıdır (Ashforth vd., 2000). Clark (2000) ise iş yaşam dengesini yeni bir perspektiften incelemektedir. Bu kuram, bireylerin rollerinin, sınır adı verilen zamansal, fiziksel veya duygusal farklılıklarla ayrılmış belirli yaşam alanlarında gerçekleştiğini varsaymaktadır (Clark, 2000). Özellikle iş ve ev arasındaki geçişler bu kuramda incelenen konular arasındadır. Bellavia ve Frone'a (2005) göre nedeni, etki alanları bölündüğünde dönüşümün daha zor olması ve iş-aile çatışmalarının daha az olmasıdır. Ortak dönüşüm, alanlar makul ölçüde birleştirildiğinde daha kolay hale gelir, ancak iş-aile çatışması ortaya çıkabilir. İş yaşam dengesinin sınırlarının analizi, bireylerin iş ve aile dengesi ile ilgili sorunlar üzerinde sahip oldukları kontrol seviyesini göstermede yardımcı olabilir.

2. 3. Kariyer Uyumu

Kariyer kavramı, 1900'lerin başından itibaren Parsons, Holland ve Roe tarafından bireylerin mesleklerle eşleştirilmesi (özellik-faktör) olarak tanımlanırken, yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren bireylerin yaşam boyunca, yaşam alanlarındaki çalışan rollerini ve diğer yaşam rollerini yönetme olarak tanımlanmıştır (Super, 1957). 21. yüzyılın başlarında anlam oluşturmaya/yapılandırmaya dayalı kariyer danışmanlığı modellerine ve yöntemlerine

odaklanmış ve bununla birlikte, bireysel farklılıklardan ve mesleki tiplerin benzerliğinden; bireyselliğe, özgünlüğe ve bağlama yönelik bir geçiş başlamıştır (Busacca ve Rehfuß, 2017; Savickas, 2005).

Kariyer kavramı, kişinin zaman içerisinde işi ile ilgili sahip olduğu deneyimler şeklinde tanımlanmıştır (Arthur vd., 2005, 178-179). Türk Dil Kurumu (2024) sözlüğünde kariyer kavramı ‘ bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık’ olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda kariyer, bireylerin kariyerlerinde üstlendikleri görevleri ve kariyerlerindeki ilerlemeleri kapsamaktadır (Tüz, 2003, s. 170).

Kariyer, yaşam boyu devam eden ve mesleğin bunun sadece bir parçası olarak ele alındığı, meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri, bireyin kendine has olan özelliklerini, güçlü ve zayıf yanların fark edilmesini, değerlerin ve ilgi alanlarının belirlenmesini, çalışanların örgütlerindeki iş fırsatlarına yönelik bilgi edinmelerini, kariyer amaçları belirlemelerini, kişisel gelişim ve büyümeyi içeren kompleks bir yapıya sahiptir (Özkan, 2021, s. 46; Taşlıyan, vd., 2011, s. 234).

Günümüzde, çalışanlara verilen sorumlulukların sınırlarının belirsiz ve karmaşık bir hale gelmesi bireylerin kariyer geçişlerinde daha fazla sorun yaşamalarına neden olmuş ve bu gelişmelere bağlı olarak mesleki ve örgütsel psikologlar kariyer uyumluluğu kavramına yönelmişlerdir (Kanten, 2012, 192; Rudolph vd., 2017, 151).

Super ve Knasel (1981) kariyer uyumluluğu kavramını bir yetişkinin "değişen iş ve çalışma koşullarıyla başa çıkmaya hazır olması" (s. 195) olarak tanımlamışlar. Savickas (2011) ise kariyer uyumunu, bireyin iş rolüne hazırlanması ve katılmasının öngörülebilir görevleri ile iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen durumlarla başa çıkmaya hazır olması olarak tanımlamıştır. Creed vd. (2009), kariyer uyumunu bireyin kendisini tanıması ve çevresini keşfetmesini, kariyerini planlamasını ve karar vermesini içeren bir süreç olarak tanımlamaktadır. Urbanaviciute vd. (2014) kariyer uyumunu, kişisel eylemliliği veya kişinin yaşam hedeflerine ulaşmasında algılanan yeteneği yansıtan yapılar arasında yer aldığı ve modern zamanların önemli bir kariyer yapısı haline geldiği ve çeşitli alanlarda kariyer seçimini ve yönetimini etkileyen bir kavram olarak tanımlamıştır.

Rossier (2015), kariyer uyumunu, bireyin belirsizliğe tahammül etme ve bunlarla başa çıkma, eğitim ve kariyer geleceğine ilişkin korkularla başa çıkma ve bunların üstesinden gelme yeteneği olarak tanımlamıştır. Kariyer uyum yeteneği, insanların davranışsal ifadelerini ayarlamalarına ve uyumlarını optimize etmek için çevrelerini etkilemelerine olanak tanıyan

bir dizi kariyer uyum yeteneğini içeren psikososyal bir yapıdır ve insanları olumsuz iş koşullarının olumsuz etkilerinden koruyan ve olumsuz mesleki durumlarla karşılaştıklarında devreye girebilecek bir kaynak gibi görünmektedir (Rossier vd., 2015). Johnston (2018) ise kariyer uyumluluğunu, mesleki görevler, mesleki geçişler ve beklenmeyen zorluklarla başarılı bir şekilde yüzleşmek için hem hazırlık hem de kaynakları içeren psikososyal bir yapı olarak tanımlamıştır.

Son yıllarda, kariyer uyumluluğu kavramı, başarılı kariyer gelişimi için gerekli, kariyer ve iş alanlarındaki bir dizi zorluğa olumlu yanıt verme ve gelişmiş bir iyi oluş için kaynak olarak sıklıkla kullanılmıştır (Chan ve Mai, 2015; Johnston vd., 2016; Zacher, 2015). Araştırmalar, kariyer uyumluluğunun kişi-çevre uyumu ile pozitif ilişkili olduğu (Guan vd., 2014) ve aynı zamanda yüksek düzeyde kariyer uyumluluğunun ve algılanan iyi olma hali ve kişinin kendi hayatı üzerindeki kontrol (Hirschi, 2009; Öncel, 2014) düzeylerini de olumlu yönde yordadığı görülmektedir. Özellikle, koruyucu faktörlere odaklanan ortak araştırma çabaları, yeni yetişkinlerin kariyer uyumunu ve iyi oluşunu teşvik etmek için önemli kabul edilmektedir (Murphy vd., 2010; Savickas, 2005).

2.3.1 Kariyer Uyum Kuramları

2.3.1.1 Super Kariyer Gelişim Kuramı

Super ve Knasel (1981), daha önce mesleki olgunluk olarak tanımlanan kariyer gelişimindeki kariyer kararı vermeye hazır olmayı sağlayan kariyer tutumları ve yeterlilikleri içeren psikolojik faktörleri kariyer uyumluluğunun bileşenleri olarak yeniden şekillendirmişlerdir. "Uyarlanabilirlik" kelimesi, olgunlaşma ve büyümeye herhangi bir atıfta bulunmaksızın, bireyi proaktif davranan biri olarak görmemizi sağlayarak ileriye dönük olma özelliğine sahiptir. Bu ifadenin bir diğer önemli avantajı da dikkati birey ve çevre arasındaki etkileşime yoğunlaştırmasıdır. "Uyarlanabilirlik" kavramının, çevre ile etkileşimde değişikliklerin sadece birey tarafından yapılacağı anlamına gelmediği her bireyin iş dünyasından gelen baskıları kabul etmek ile çevre üzerinde kendi etkisini yaratmak arasında bir denge bulma sürecine dahil olduğu vurgulanmaktadır. Super ve Knasel (1981)'e göre uyum yetişkinler için merkezi gelişim sürecidir (Savickas,1997. Yeni yaklaşım bireyin 'olgunluk düzeyi'nin soyut ve varsayımsal yapısından ziyade bireyin yeterlilikleri ve tutumlarına daha fazla vurgu yapmış; birey ve çevresi arasındaki etkileşime odaklanmış, bireyin belirli eylemlerinin önemini vurgulamıştır.

2.3.1.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı

Savickas(2001), Super'in kuramını temel alarak, oluşturduğu, kariyer yapılandırma kuramının üç boyutu vardır. Bu boyutlar; (1) bireysel farklılıklar, (2) gelişimsellik ve (3) dinamiklik (Savickas, 2001). Kariyer yapılandırma kuramı, mesleki davranışın ne, nasıl ve nedenini temsil eden bu üç boyutu mesleki kişilik tipleri, yaşam temaları, kariyer uyumluluğu başlıkları altında birleştirir. Mesleki kişilik, bireyin kariyeriyle ilgili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgileri olarak tanımlanır. Yaşam temaları, bireylerin ne tür insanlar olduklarını, ya da mesleki terminolojileri veya fikirleriyle olmak istediklerini ifade ettikleri mesleki tercihlerini yansıtır (Savickas, 2005).

Savickas (2005)'a göre kariyer uyumu bireylerin kariyer egzersizleriyle ilgilenmelerini, mesleki görevler üzerinde kontrol sahibi olmalarını, geçişler ve travmalarla baş etmelerini, kendisi ile iş ortamı arasındaki uyumu keşfetme konusunda merak göstermelerini ve çıkarları doğrultusunda hareket etme konusunda özgüven sahibi olmalarını sağlayan bir güçtür. Kariyer uyum yeteneğinin bütünleşik yapısının, uyum yeteneği olarak da adlandırdığı ve kişinin iş rollerindeki tutumlarını, inançlarını ve davranışlarını içeren dört kaynak boyutundan oluştuğunu ileri sürmüştür: kişinin kendi geleceğine ilişkin kaygısı (kaygı), olası benliğe ve koşullara yönelik merak (merak), kişinin gelecekteki kariyerine ilişkin kontrol ve sorumluluk duygusu (kontrol) ve hedefe ulaşmada özgüven (güven) (Savickas,2005).

Kariyer İlgisi: Bireyin kendi mesleki geleceğine ilişkin ilgisi, kariyer uyumluluğunun ilk ve en önemli boyutudur. Kariyer ilgisi, esasen bir gelecek yönelimi, yarın için hazırlanmanın önemli olduğu duygusu anlamına gelmektedir. Planlı olma ve iyimserlik tutumları ilgili olma boyutunu besler çünkü bireyleri yakın ve uzak gelecekte karşılaşılabilecek mesleki görevlerin ve mesleki geçişlerin ve yapılacak seçimlerin farkına varmaya sevk eder. Kariyer ilgisi, bireyin mesleki geçmişi hatırlamasına, mesleki bugünü düşünmesine ve mesleki geleceği öngörmesine yardımcı olarak geleceği gerçek hissettirir (Savickas, 2005).

Kariyer Kontrolü: Bireyin kendi mesleki geleceği üzerindeki kontrolü, kariyer uyumluluğunun ikinci en önemli boyutudur. Bireylerin kariyerlerini yapılandırmaktan kendilerinin sorumlu olduğunu hissetmeleri ve buna inanmaları anlamına gelmektedir. Kariyer yapılandırmasında kontrolün temel işlevi, karar verme, girişkenlik, kontrol odağı, özerklik, kendi kaderini tayin etmedir. Kendi geleceklerine sahip oldukları ve bunu tesadüfler yerine seçim yaparak yapılandırmaları gerektiği inancı, kendilerini ister toplumcu

(Kolektivist) ister bireyci bir bakış açısından görsünler, bireylerin yaşamlarından sorumlu olduklarını hissetmelerine yol açar (Savickas, 2005).

Kariyer Merakı: Kontrol duygusu, bireyin yapmak isteyebileceği iş türlerini ve bunu yapmak için mesleki fırsatları öğrenme girişimini beraberinde getirir. Kariyer merakı, kişinin kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumu keşfetmesi ve bu konudaki merakı ifade etmektedir. Merak, eyleme geçirildiğinde kişinin duruma uygun seçimler yapmasına olanak sağlayan bir bilgi birikimi üretir. Meraklılık tutumları bireyleri kendisi ve durumlar hakkında daha fazla bilgi edinmek için çevreyi araştırmaya yöneltir. Yeni deneyimlere açık olmanın, olası benlikleri ve çeşitli rolleri deneyimlemenin değerine olan inanç, bireyleri yeni şeyler denemeye ve macera yaşamaya teşvik eder. Keşfetmeyi ve açıklığı destekleyen tutum ve eğilimler, hem kendini tanımada hem de mesleki bilgilerde yetkinliği artıran deneyimlere yol açar. Kendi mahallelerinin ötesindeki dünyayı keşfeden bireyler, çeşitli mesleklerin gereklilikleri, rutinleri ve ödülleri yanı sıra yetenekleri, ilgi alanları ve değerleri hakkında daha fazla bilgiye sahiptir. Bu daha geniş bilgi birikimi, kendini durumlarla eşleştirecek sonraki seçimlere gerçekçilik ve nesnellik getirir (Savickas, 2005).

Kariyer Güveni: Kariyer uyumluluğunun dördüncü ve son boyutu güvendir. Kendine güven, zorluklarla karşılaşma ve engelleri aşma konusunda başarı beklentisini ifade eder (Rosenberg, 1989). Kariyer seçimleri karmaşık sorunların çözülmesini gerektirir. Bu sorunların üstesinden gelmek için gerekeni yapmak özgüven gerektirir. Kariyer yapılandırma kuramında güven, bireyin uygun eğitimsel ve mesleki seçimleri yapmak ve uygulamak için gereken bir eylem planını başarılı bir şekilde yürütme becerisidir (ilişkin öz-yeterlik duygusunu ifade eder.) Kariyer güveni, ev işleri, okul işleri, hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan sorunların çözülmesiyle ortaya çıkar. Üstelik bu görevlerde yararlı ve üretken olabileceğinin farkına varmak, kendini kabul etme ve kendine değer verme duygularını artırır. Daha geniş keşif deneyimleri, daha fazla şeyi deneme güvenini güçlendirir (Savickas, 2005). Bunun çalışmaların yanı sıra kariyer uyumluluğuyla ilgili yapılmış bir çok açıklama vardır. Örneğin; Rottinghaus vd. (2005), kariyer uyumunu, bir bireyin özellikle öngörülemez olaylar karşısında değişen kariyer planlarını ve iş sorumluluklarını planlama ve bunlara uyum sağlama kapasitesini görme biçimini etkileyen bir eğilim olarak tanımlamıştır.

Zikic ve Klehe (2006) çalışmasında iki boyuttan oluştuğunu ortaya koymuşlardır: kariyer keşfi ve kariyer planı. Kariyer keşfi, yaşam boyu devam eden ve kişinin kariyerinin ilerleyişi ile ilgili bilgi toplamasını sağlayan bir süreçtir. Kariyer keşfi iki alt boyuttan oluşur: çevresel keşif ve kendini keşif. Çevresel keşif, bireyin daha bilinçli kariyer kararları

vermesine olanak tanıyan işler, kuruluşlar, meslekler veya endüstriler hakkında proaktif olarak bilgi toplayarak çeşitli kariyer seçeneklerini araştırmasıdır. Kendini keşif ise kişinin kariyerini yansıtmak ve kendini daha derinlemesine anlamak için kendi ilgi alanlarını, değerlerini ve deneyimlerini keşfetmeye odaklanır. Kariyer planı, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerine karar vermesi ve kariyer hedeflerini belirleyip takip etmeleri anlamına gelmektedir (Zikic ve Klehe, 2006).

2.4. İş Yaşam Dengesi ve Mental İyi Oluş

1990'larda Batı toplumlarında, daha az çalışma süresi ve daha fazla boş zamana yönelik uzun süredir devam eden eğilim tersine dönmüş ve bu dönemde, pek çok kişi 'zamanın yeterli olmamasını' veya 'zaman sınırlamasını' deneyimlemeye başlamıştır (Schor, 1991; Hochschild, 1997). Bu durum, strese, sağlığa ve iyi oluşa yönelik tehditlere yol açarak temel bir konu olarak ele alınmıştır (Haworth ve Lewis, 2005).

Yakın zamanda COVID-19 salgınının başlamasıyla birlikte, okul psikolojik danışmanları arasında stres/kaygı, uyku bozukluğu ve iş bağımlılığı arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, okul psikolojik danışmanlarının artan işkoliklik eğilimlerinin daha düşük iş ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalarla tutarlıdır (Mullen vd., 2018; Winburn vd., 2018). COVID-19 salgını sırasında öğrencilerin ruh sağlığı ihtiyaçları ve danışmanlık yöntemleri değişmiş, okul psikolojik danışmanları çevrimiçi danışmanlık hizmetlerine geçmiştir (Villares vd., 2022; Limberg vd., 2022). Okul psikolojik danışmanları, COVID-19 salgınından bu yana öğrencilerin artan ruh sağlığı ihtiyaçlarından ve bunlara ihtiyaç duyan öğrencilere verimli hizmet sağlamakla ilgili zorluklardan stres yaşamaktadır (National Center for Education Statistics [NCES], 2022). İş yüklerini taşıyabileceklerinden daha fazla algılayan kişilerde olumsuz duygular, yorgunluk, stres ve diğer ruh sağlığı belirtiler ortaya çıkmaktadır (Cooper ve Hensman, 1985).

İş-yaşam dengesinin sonuçları potansiyel olarak çok çeşitlidir. Bu denge, iş yerindeki ve evdeki davranış ve performansın objektif göstergeleriyle ve iş arkadaşları, aile ve arkadaşlar gibi başkaları üzerindeki etkilerle de bağlantılı olduğu gibi iş yerinde, evde ve genel yaşamda kişisel doyum ve iyi oluşla ilişkilendirilmektedir (Guest, 2000).

İş-yaşam dengesinin iyi oluşu artırdığı düşünülmektedir. Kofodimos (1993), iş dengesizliğinin yüksek düzeyde strese neden olduğunu, yaşam kalitesini düşürdüğünü ve bireylerin işteki etkinliğini azalttığını söne sürmüştür. Greenhaus vd. (2002) çalışmalarında denge ve iyi oluş arasındaki ilişkileri açıklayan mekanizmalar olarak işin aile içi çatışma ve

stres açısından önemini vurgulamışlardır. İş-aile dengesi, bireyin yaşam kalitesini arttırmakta, birden fazla role dahil olmak, bireyleri herhangi bir roldeki olumsuz deneyimlerin etkilerinden korumakta etkinin ötesinde, iş-aile dengesinin iyi oluşu doğrudan artırdığı düşünülmektedir (Barnett ve Hyde, 2001).

2.5. Kariyer Uyumu ve Mental İyi oluş

Kariyer uyumu ve mental iyi oluş arasındaki ilişki, bireylerin iş yaşamında ne kadar doyum sağladıkları ve ruh sağlığı açısından ne kadar denge kurabildikleri ile ilgilidir. Kariyer uyumu ve mental iyi oluş arasındaki ilişki, bireylerin iş yaşamındaki uyum düzeyleri ile psikolojik sağlıkları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bu ilişki, çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir ve genel olarak pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anlamlı bir iş bulmak, işin amaç kaynağı olarak görülmesi (Dik ve Duffy, 2009), kariyerle ilgili planlama ve keşfi gerektirebilir. Hayatta anlamın varlığı, yaşam memnuniyeti, pozitif etki, iyimserlik ve özsaygı gibi iyi oluş göstergeleriyle ilişkilendirilmiştir (Compton vd., 1996) ve bu da iş stresini azaltabilir.

Belirsiz iş koşulları veya mesleki geçişler (iş kaybı veya işgücüne yeniden katılma gibi) bireylerin genel işleyişi ve iyi oluşu üzerinde etkilidir. Örneğin, istem dışı iş kaybı boşanma oranıyla pozitif (Charles ve Stephens, 2004) ve çocuk sahibi olma kararıyla negatif ilişkilidir (Del Bono vd., 2012), bu da kariyer yolları ile eş veya ebeveyn olarak kişisel yolların birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde kariyer uyumluluğunun kariyer memnuniyeti (Zacher, 2014), işe bağlılık (Rossier vd., 2012), kişinin kendi hayatı üzerindeki kontrol düzeyini (Hirschi, 2009; Öncel, 2014) ve algılanan iyi olma hali olumlu yönde yordadığı görülmektedir.

Magnano ve diğerleri (2021)'nin yapmış olduğu çalışmada üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinde kariyer uyum yeteneği ve cesaret gibi psiko-sosyal kaynakların, öğrencilerin yaşam memnuniyeti ve gelişme düzeyleri üzerindeki koruyucu etkilerini incelenmiş ve kariyer uyum yeteneği ve geçiş hazırlığı, iyi oluş göstergeleri üzerinde pozitif bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır. Greenhaus ve Powell (2006), Maggiori ve arkadaşları (2013) ve Super (1980), kariyer uyumu ve iyi oluş arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmalar, kariyer uyumunun bireylerin mental iyi oluşları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Kariyer uyum yeteneği, kişinin kariyer kararlarını daha kolay ve stressiz bir şekilde almasına yardımcı olarak mental iyi oluşunu artırmaktadır.

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu kısımda ilgili araştırmalar kapsamında yurt içinde ve yurt dışında yapılan mental iyi oluş, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu ile ilgili çalışmalara yer verilecektir.

2.6.1 Mental İyi Oluş ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Çakar ve İkiz (2016) yapmış olduğu araştırmaya iki farklı üniversitenin Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünde öğrenim gören 439 danışman adayı katılmıştır. Araştırmanın verileri Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Kısa Semptom Envanteri ile elde edilmiştir. Araştırma Yapısal Eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapılan analizlerde, doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının ve yapısal eşitlik modeli uyum indekslerinin genel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre psikolojik danışman adaylarının psikolojik iyi oluşunun, psikolojik yardım arama tutumunun ve benlik saygılarının psikolojik belirti düzeyleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurultal (2018) çalışmasında, 64 saat Kişilerarası İlişkiler Psikoterapisi (KIPT) eğitimi almanın mental iyi oluş, sosyal zeka ve duygusal zeka üzerinde anlamlı bir olumlu etkisi olup olmadığını incelenmiştir. Araştırmaya 47 birey katılmış, katılımcıların yaş aralığı 23- 41 arasında olup, ruh sağlığı çalışanları da katılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda çalışmadan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenmiştir: Kişilerarası İlişkiler Psikoterapisi (KIPT) eğitimi alan katılımcıların eğitim sonunda mental iyi oluş, sosyal zeka ve duygusal zekalarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Yüksel-Şahin ve Emre (2021) çalışmalarında, iş yerindeki stres kaynaklarının, çalışma yaşamı kalitesinin, yaşam stillerinin ve cinsiyetin okul psikolojik danışmanlarının iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 550 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, iş yerinde stres kaynaklarının; çalışma yaşamı kalitesinden mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, eş doyum yorgunluğunun; yaşam stillerinden mükemmeliyetçilik, memnuniyet ve benlik saygısı stillerinin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ancak, araştırmanın sonucunda yaşam stillerinden kontrolcü ve beklenti odaklı stillerin ve cinsiyetin psikolojik danışmanların iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Duranoğlu Niyar (2022), Konya’da görev yapan 353 okul psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleşen çalışmada okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşlarının bilişsel esneklik ve zihinsel iş yükü bağlamında incelemeyi amaçlamıştır. Analiz sonuçlarına göre okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşlarının cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, kıdem ve kurumda çalışan okul psikolojik danışman sayısına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşları ile bilişsel esneklikleri arasında pozitif yönlü; zihinsel iş yükü toplam puan ortalaması ve zihinsel iş yükü ölçeğinin performansına bağlı iş yükü alt boyutu ile arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Yılmaz (2022), mental iyi oluş psikolojik dayanıklılık umut arasındaki ilişkiyi yüksek lisans tezi kapsamında incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep ilinde yaşayan 374 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında mental iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık, umut arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki bulunduğu , mental iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkide aracılık modellerine bakıldığında ise bu ilişkide umut, güven/inanç ve olumlu gelecek oryantasyonunun kısmi aracı etkisinin olduğu görülmüştür. Mental iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık arasında perspektif yoksunluğu ve sosyal ilişkiler/ bireysel değerler aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür.

Şeker (2024), psikolojik danışmanların genel özyeterlilikleri, duygu ifade etme düzeyleri ve mental iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada ise mental iyi oluşun cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine göre farklılaştığı ancak medeni duruma, mesleki kıdeme ve çalışılan kuruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kadın psikolojik danışmanların mental iyi oluş düzeylerinin erkeklerinkinden yüksek olduğu, 21-30 yaşlarında olan psikolojik danışmanların ve doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mental iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

2.6.2 Mental İyi Oluş ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Laidlaw vd. (2016) tarafından yapılan lisans öğrencilerinin ruh sağlığı ve mental iyi oluş kavramlarını nasıl anladıklarını ve mental iyi oluş ile ilgili nereden yardım isteyebileceklerini araştırdıkları nitel çalışmada; mental sağlığı ve mental iyi oluşu iki ayrı kavram olarak gördüğünü, ayrıca yardım aramaya davranışı konusunda etiketlenme endişesinden dolayı yardım istemekten kaçındıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Beaumont, Durkin, Hollins-Martin ve Carson (2016) çalışmada öz-anlayış, mental iyi oluş, merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Araştırmanın örneklemini 54 ruh sağlığı çalışanı adayı oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre, mental iyi oluş ile öz-anlayış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, mental iyi oluş ile merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik arasında negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Ku-Johari ve diğerleri, (2022) çalışmalarında Psikolojik İyi Oluş Modeli'nin geliştirilmesini amaçlamışlardır. Örneklemini ortaokulda çalışan 330 psikolojik danışman oluşturmıştır. Veriler, şefkat ölçeği, danışmanlıkta öz tahmin envanteri, duyguları değerlendirme ölçeği, revize edilmiş manevi katılım ve inançlar ölçeği ve psikolojik iyi olma-Ryff anketleri aracılığıyla toplanmıştır. Uygulanan Doğrulama Faktör Analizi (DFA) ve Yapısal Eşitlik Modellemesine göre öz şefkat, psikolojik danışma öz yeterliliği, duygusal zeka, manevi zeka ve okul psikolojik danışmanının psikolojik iyi oluşu arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.6.3. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Yüksel-Şahin ve Şerbetçioğlu (2020) çalışmasında, iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 151 psikolojik danışman ve 349 öğretmen; 357 kadın ve 143 erkek olmak üzere toplam 500 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, iş-aile-yaşam dengesinden, işin aileye ve ailenin işe olan olumsuz etkisinin, aile-iş uyumunun, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın ve cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur

Uysal ve Yılmaz (2020) tarafından devlet üniversitelerinde çalışan ve uzaktan çalışma deneyimi olan 212 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada akademisyenlerde iş yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörleri belirlemek, akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerini belirleyerek bu görüşlerin iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre cinsiyet, medeni durum ve yönetici görevi olmasının iş yaşam dengesi ile ilişkili olduğu; diğer değişkenlerin (yaş, çalışma süresi, ünvan, çocuk varlığı) iş yaşam dengesi üzerinde etkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Kotera ve diğerleri (2021) çalışmalarında 110 psikoterpistin katılımıyla 110 katılımcı tükenmişlik, öz-şefkat, iş-yaşam kalitesi ve ruh sağlığını araştırmışlardır. Korelasyon, regresyon ve moderasyon analizleri yapılmıştır. Bulgular, yüksek iş-yaşam dengesini

sürdürmenin psikoterapistlerin ruh sağlığı açısından özellikle önemli olduğunu ve onları tükenmişlikten koruduğunu göstermektedir.

Batur ve Saylık (2022) araştırmasında halk eğitimi merkezi müdürlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmış ve araştırmanın örneklemini, Türkiye genelinde görev yapan 335 halk eğitimi merkezi müdürü oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda Halk Eğitimi Merkezi müdürlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş yaşam dengesi düzeyleri arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu ve tükenmişliğin genelini iş yaşam dengesi düzeyinin genelini anlamlı düzeyde ve negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.6.4. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Gragnano vd., (2020) Çalışmalarında, iş-yaşam dengesi içinde diğer iş dışı alanların önemine, özellikle sağlık alanına odaklanmışlar ve, iş-aile dengesi ve iş-sağlık dengesinin iş doyumunu üzerindeki etkileri incelemişlerdir. Ayrıca, iş-aile dengesi ve iş-sağlık dengesinin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin çalışanların özelliklerine (yaş, cinsiyet, ebeveynlik durumu ve çalışma yeteneği) göre nasıl değiştiğini araştırmışlardır. Çalışmaya, çevrimiçi bir anketi tamamlayan 318 çalışan katılmıştır. Sonuçlar, çalışanların sağlığı aile kadar önemli bulunduğunu göstermektedir. İş sağlığı dengesinin iş yaşam dengesine göre , iş doyumunu üzerinde daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Darcy vd., (2012) çalışmasında çalışanların yaşla belirtilen farklı kariyer aşamalarında ilerlerken iş-yaşam dengesinin öncüllerini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini, İrlanda Cumhuriyeti'nde çalışan 729 birey oluşturmaktadır. Bulgular, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerin çeşitli kariyer aşamaları arasında farklılık gösterdiğini ve iş yaşam dengesinin sadece küçük çocukları olan ebeveynlerin değil, tüm kariyer aşamalarındaki çalışanların bir sorunu olduğunu göstermektedir.

Bledsoe ve diğerleri (2023) çalışmasında COVID-19 pandemisinin başlangıcında psikolojik danışmanlarında yaşam dengesi ve iş bağımlılığı ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini Amerika Birleşik Devletlerinde ilk ve orta okulda çalışan 145 okul psikolojik danışman oluşturmaktadır. Yaşam dengesi alanları ile iş bağımlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır Normallik, eş varyanslık ve doğrusallık için model varsayımları, saçılım grafikleri ve dağılım grafikleri analizleri yoluyla karşılanmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı görülmemiştir. Yaşam dengesi alanları ile iş bağımlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.6.5. Kariyer Uyumu ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Eryılmaz ve Kara (2019) psikoeğitim temelli çalışmalarında 32 psikolojik danışman adayı ile çalışmıştır. Çalışmanın amacı, psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören öğrenciler için hazırlanan kariyer uyumluluğu programının katılımcıların kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmada, programın etkililiğini belirlemek için betimsel istatistikler, parametrik olmayan testlerden (Wilcoxon İşaretli Sıralar ve Mann Whitney U) yararlanılmıştır. Geliştirilen kariyer uyumluluğu programının, psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerine olumlu katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Duru ve Gültekin (2019) psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumlulukları, kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmiştir. Kadınların kariyer keşfi düzeyleri erkeklerden anlamalı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Kariyer yapılandırmasının kariyer uyumunu yordadığı ve aynı zamanda kariyer uyumu yüksek olan psikolojik danışman adaylarının kariyer planı ve kariyer keşfi düzeylerinin de yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Usta-Kalay (2020), kariyer uyumluluğunun psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolünü test ettikleri araştırmalarını İstanbul ilinde MEB'e bağlı liselerde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 275 psikolojik danışman üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre kariyer uyumluluğu, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu; psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışmanlık nitelikleri düştükçe kariyer uyumlarının da düştüğü ve kariyerine uyum sağlayamayan psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği seviyesi de düştüğünü sonucuna ulaşmıştır.

Ardıç (2021) çalışmasında etkili psikolojik danışman nitelikleri ve öznel iyi oluşunun kariyer uyumunun yordama gücünü incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı'ndan mezun olmuş, kamu veya özel kurumlarda psikolojik danışmanlık hizmeti veren amaçlı örneklem yöntemi ile seçilen 448 (259 Kadın, 189 Erkek) psikolojik danışman oluşturmuştur. İlişkisel tarama modeli kullanılan çalışmada etkili psikolojik danışman nitelikleri arttıkça; psikolojik danışmanların kariyer (mesleki) uyumları arttığı, psikolojik danışmanların mesleki gelişim programlarına katılımı arttıkça etkili psikolojik danışman nitelikleri arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan psikolojik danışmanların mesleki hizmet yılı ve gelişim programlarına katılım durumu onların kariyer uyumlarını kısmı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca etkili psikolojik danışman

nitelikleri pozitif yönde, öznel iyi oluş bu mevcut çalışmaya katılan psikolojik danışmanların kariyer uyumlarını yordadığı bulunmuştur.

2.6.6. Kariyer Uyumu ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Creed vd. (2009), örneklemini 245 birinci sınıf üniversite öğrencisinin oluşturduğu çalışmalarında kariyer kaygısı, kariyer uyum yeteneği (kariyer planlama, kariyer keşfi, öz-keşif, karar verme, öz-düzenleme), hedef yönelimi (öğrenme, performans-kanıtlama, performans-kaçınma) ve sosyal destek (aile, arkadaşlar, önemli diğerleri) araştırmışlardır. Çalışmada, kariyer uyum yeteneği değişkenlerinin birbirleriyle ilişkili olduğu ve daha yüksek bir faktör ile temsil edilebileceğini; karar verme ve öz-keşif, kariyer kaygısı ile negatif ilişkili olduğu; karar verme, hedef yönelimi ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkiyi aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Maggiori vd. (2013) tarafından İsviçre'de yaşayan çalışan ve işsiz yetişkinlerden oluşan temsili bir örneklemle (N = 2002) yürütülen bu çalışmada, çalışma koşullarına (mesleki güvensizlik ve iş talepleri açısından), kariyer uyumuna, mesleki ve genel iyi oluşa odaklanmışlardır. Araştırmada çalışan katılımcılar için yapılan yapısal eşitlik modellemesi, çalışma koşullarından bağımsız olarak uyum sağlama kaynaklarının hem genel hem de mesleki iyi oluşla olumlu yönde ilişkili olduğu; kariyer uyum yeteneği, iş yükü ve profesyonel güvencesizlik ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Haibo vd. (2018) kariyer yapılandırma kuramına dayanan ve örneklemini 20 Çin şirketinden 1.652 çalışanın oluşturduğu bu çalışmada, kariyer uyumu, kurumsal başarı ve bireysel kariyer başarısı arasındaki ilişkiler, kariyer kimliğinin düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışmada, kariyer uyumunun işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili, kariyer uyumu ile kariyer memnuniyeti arasındaki pozitif ilişki olduğu, sonucuna ulaşmışlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

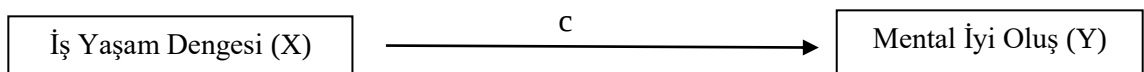
Bu çalışmada, okul psikolojik danışmanların iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşları arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolünün ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaçla çok faktörlü yordayıcı korelasyonel desenler kullanılmıştır. Çok faktörlü yordayıcı korelasyonel desenler doğrudan ilişkileri test etmeye yönelik olduğu gibi dolaylı (aracılı) ilişkileri test etmeye de yöneliktir (Büyüköztürk ve diğ. 2019).

Çalışmada değişkenler arasında aracı değişken rolünün analizini yapmak amacıyla SPSS programında Hayes Makrosu (versiyon 3.5.4) kullanılmış ve Hayes Makrosu Bootstrap yöntemini temel alarak analizleri gerçekleştirilmiştir. Aracı değişken, değişkenler arasında oluşturulan istatistiksel modelde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında yer almakta ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki rolünü açıklamaya yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, aracı değişken bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında yer alır ve bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden meydana geldiğinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Gürbüz,2021).

Çağdaş yaklaşımın aracılık modeli analizlerinde önemli olan dolaylı etki değerlerinin hesaplanması ve hesaplanan değerlerden sonuçlara ulaşılmasıdır (Gürbüz, 2021). Bu araştırmada aracılık analizlerinde Hayes Makrosu Bootstrap yöntemi Model 4 kullanılmıştır. Modelde yordayıcı değişken iş yaşam dengesi; aracı değişkenler kariyer uyumunun alt boyutları olan kariyer planı ve kariyer keşfi alt boyutları aracı değişken; mental iyi oluş ise yordanan değişken olarak belirlenmiştir. Aracı değişkenler modele yerleştirilmiştir. Analizlerde dolaylı etkilerin anlamlılıkları ise %95 güven aralığında bootstrapping yöntemi ile 5000 yeniden örnekleme kullanılmış ve kurulan modellerde değişkenler arasındaki etkiler a, b ve c yolu olarak ve yordayan değişken (X), yordanan değişken (Y) ve aracı değişken (M) olarak belirtilmiştir. Kariyer uyumunun alt boyutları olan kariyer planı ve kariyer keşfi değişkenlerinin aracılık rolleri ayrı ayrı test edilmiş olup, kurulan kavramsal modeller şekil 3.1 ve Şekil 3.2.'de gösterilmiştir.

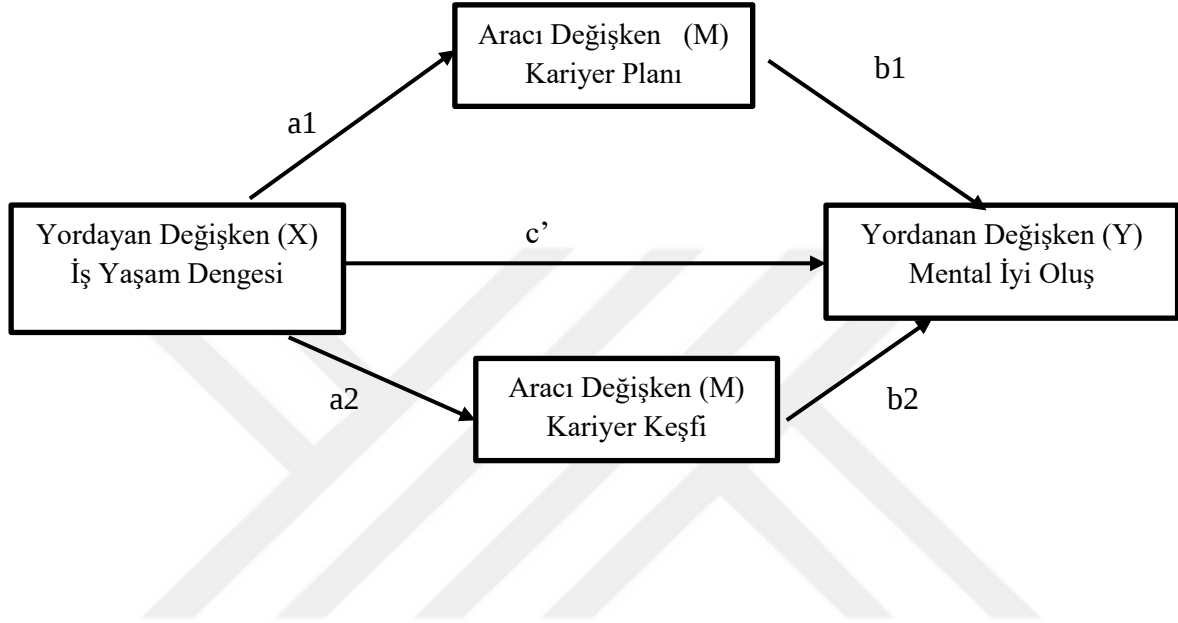
Şekil 3.1.

İş yaşam dengesinin mental iyi oluş üzerindeki toplam etkisi



Şekil 3.2.

İş yaşam dengesi ve mental iyi oluş ilişkisinde kariyer uyumunun alt boyutları olan kariyer planlamanın ve kariyer keşfinin aracılık rolüne ait model



3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu araştırmacı tarafından, çevrim içi ortama aktarılmış araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formunu, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formunu, İş Yaşam Dengesi Ölçeğini, Kariyer Uyumluluk Ölçeğini bilimsel standartlara uygun şekilde dolduran ve Türkiye’de MEB’e bağlı resmi ve özel okullar, Bilim ve Sanat Merkezleri, Rehberlik Araştırma Merkezleri ve diğer kurumlarda (halk eğitim vb.) hizmet veren 361 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmaya 361 psikolojik danışman katılım göstermiş ancak 11 veri alan dışı mezuniyet nedeniyle, 5 adet veri de uç değer olduğundan araştırmaya dahil edilmemiş; analizler 345 okul psikolojik danışmanın verisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar 22-60 yaş aralığındadır. Katılımcılar 43 ilde görev yapan okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Katılımcılara ait diğer demografik bilgiler aşağıda yer alan tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1.*Katılımcı Grubunun Demografik Özellikleri*

Özellikler f (345)	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	257
	Erkek	88
Medeni Durum	Evli	218
	Bekar	127
Çocuk Sayısı	0	145
	1	94
	2	89
	3	13
	4	4
		1,2
Mezun Olunan Bölüm	PDR	309
	Psikoloji	19
	Eğitimde Psikolojik Hizmetler	14
	Eğitim Programları ve Öğretim	3
		0,9
Eğitim Durumu	Lisans	259
	Yüksek Lisans	82
	Doktora	4
Çalışılan Kurum Türü	Devlet	316
	Özel	29
	1-5 Yıl	90
	6-10 Yıl	53
	11-15 Yıl	60
	16 Yıl ve Üstü	142
		41,15
		26,09
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	90
	6-10 Yıl	53
	11-15 Yıl	60
	16 Yıl ve Üstü	142
		41,15
Kademe	Okul Öncesi	26
	İlkokul	86
	Ortaokul	91
	Lise	108
	RAM	19
	BİLSEM	2
	Özel Eğitim	3
	Diğer (Halk Eğitim vb.	10
		2,9

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu kısımda araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları tanıtılacaktır. Veri toplamak için, kişisel bilgi formu Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Kariyer Uyum Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Katılımcı Bilgi Formu, örnekleme oluşturan okul psikolojik danışmanlarının niteliklerini ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır. Formda okul psikolojik danışmanlarının cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, çalıştığı il, çocuk sayısı, mezun olduğu bölümü, eğitim durumu, çalışılan kurum türü, mesleki kıdem bilgileri istenmiştir.

3.3.2. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu

Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'ni (WEMİÖÖ) Tennant ve arkadaşları (2007) geliştirmişlerdir. WEMİÖÖ, mental iyi oluş düzeyini ölçmek amacıyla düzenlenmiş 14 maddelik, öz-bildirim tarzı bir ölçektir. Ölçeğin kısa formunun (SWEMWBS-7 maddeleri) geçerlilik ve güvenirlik çalışması ise Stewart-Brown ve arkadaşları (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışma yaşları 16 ile 79 arasında değişen ($x = 41.9$) 779 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu (WEMİÖÖ-KF), 5'li Likert tipinde (1= Hiçbir zaman 5 = Her zaman), pozitif ifadelerden oluşan 7 maddelik bir ölçektir. 7 maddelik kısa form ile 14 maddelik uzun form arasında 0,95'lik bir korelasyon elde edilmiştir (Stewart-Brown ve diğerleri, 2009).

Warwick Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye uyarlama çalışması Ayşe Sibel Demirtaş ve Kemal Baytemir tarafından yapılmıştır. Araştırmanın birinci çalışma grubunu 2018 yılında bir üniversitede eğitim gören 89 kız ve 49 erkek olmak üzere toplam 138 öğrenci; ikinci çalışma grubunu ise Türkiye'de farklı üniversitelere devam eden 170 kadın ve 86 erkek olmak üzere toplam 256 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı birinci çalışma grubu için .86 ve ikinci çalışma grubu için .84 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada cronbach alfa .807 omega .813 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizde bu araştırma için ölçeğe verilen yanıtların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013).

3.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Bu araştırmada, okul psikolojik danışmanların mental iyi oluşunun iş-yaşam dengesi ile ilişkisini belirlemek için Taşdelen Karçkay ve Bakalım (2017) tarafından geliştirilen, “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşmakta, 5'li likert tipinde ve tek

boyutludur. Ölçekten alınan puan arttıkça çalışanların sahip olduğu iş-yaşam dengesi düzeyinin de artması beklenmektedir.

Ölçeğin geliştirilme çalışmaları iki farklı örneklem ile yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları, ölçek toplam varyansının %64,17'sini açıklayan tek boyutlu bir yapı oluşturmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi, açımlayıcı faktör analizi sonuçlarıyla uyumlu tek faktörlü yapıyı doğrulamaktadır ($\chi^2 / df = 2.76$, $IFI = .98$, $CFI = .96$, $SRMR = .025$ and $RMSEA = .07$). Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.92, toplam korelasyon değeri ise .62-84 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada Cronbach's Alpha .879 ve omega .881 bulunmuştur. Yapılan analizde bu araştırma için iç tutarlılık bağlamında ölçeğe verilen yanıtların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013).

3.3.4. Kariyer Uyumluluk Ölçeği

Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilen, ölçeğin geliştirilme çalışmalarında örneklem Eskişehir'de görev yapan ilkokul (90), ortaokul (90) ve lise (90) öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerini belirleyen ölçek 10 maddelik 5'li likert tipindedir. İki bölümden oluşur: kariyer keşfi ve kariyer planı.

Kariyer keşfi alt boyutu maddeleri: 1,3,5,6,8,10.

Kariyer planlama alt boyutu maddeleri: 2,4,7,9.

Uygulamanın kariyer keşfi alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.84, kariyer plan alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.71 ve ölçeğinin toplam iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan güvenirlik katsayıları, kariyer planı 0.87 ve kariyer keşfi 0.82, ölçeğin tamamı için 0.85 olarak bulunmuştur.

Kariyer Uyumluluk Ölçeği, minimum puan: 10; maksimum puan ise 50'dir. Kariyer Uyumluluk Ölçeği puan hesaplamasına bakıldığında alınan puanların artması, bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Eryılmaz ve Kara, 2016).

Bu çalışmada Kariyer Uyumluluk Ölçeği Cronbach's Alpha .906 ve omega .904 , kariyer keşfi alt ölçeği için Cronbach's Alpha .891 ve omega .893, kariyer planlama alt ölçeği için Cronbach's Alpha .819 ve omega .824 olarak bulunmuştur. Bu araştırma bağlamında iç tutarlılık açısından değerlendirildiğinde ölçeğe verilen yanıtların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013).

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma, Türkiye geneli uygulama olması nedeniyle veri toplamının zor olacağından verilerin çevrimiçi ortamda toplanması planlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu çevrimiçi uygulamaya uygun hale getirilmiş ve bu formlar okul psikolojik danışmanlarının yer aldığı çevrimiçi gruplarda paylaşılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarından araştırmaya katılma konusunda gönüllülük onayı alınmıştır. Verilen olumlu bildirimin ardından okul psikolojik danışmanları ölçek sorularını yanıtlamışlardır. Veriler çevrim içi toplandığından Türkiye'nin tüm bölgelerinde görev yapan psikolojik danışmanlara ait veriler araştırmaya dahil edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin toplanma aşamasından sonra verilerin hesaplanma ve analiz edilme süreci gerçekleştirilmiştir. Analiz sürecinde sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan paket programlardan biri olan SPSS'ten yararlanılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşu, iş-yaşam dengesi ve kariyer uyumu ön analizler doğrultusunda hesaplanmıştır. Betimsel verilerin analizinde sayı, yüzde, minimum ve maksimum değer, ortalama, standart sapma değerleri, Cronbach alfa değerleri kullanılmıştır. Araştırma verilerinin normallik açısından uç değerler, çarpıklık ve basıklık katsayılarına ait bulgular değerlendirilmiştir. Araştırma verileri katılımcılara uygulanan ölçekler kullanılarak elde edilmiş ve bu araştırmada toplamda 361 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcılardan 11 kişinin alan dışından olması, yapılan z score analizinde (uç değer) ise 5 kişiye ait veri kabul aralığının dışında yer almasından dolayı analiz dışı bırakılmış ve 345 okul psikolojik danışmanına ait veriler ile analizler hesaplanmıştır.

Tablo 3.2.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin betimsel istatistikler

	Min.	Max.	$\bar{x}$	ss	Çarpıklık	Basıklık	α
Mental İyi Oluş	21.00	56.00	42.6580	7.10217	-.729	.398	.807
İş-yaşam Dengesi	6.00	20.00	14.8928	2.98982	-.464	.147	.879
Kariyer Planlama	10.00	30.00	23.7014	4.09419	-.663	.352	.819
Kariyer Keşfi	15.00	35.00	26.1478	3.56398	-.189	.218	.891
Kariyer Uyum	17.00	50.00	38.5942	6.48235	-.520	.483	.906
Toplam							

Tablo 3.2’de araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin analiz sonucunda betimsel istatistikler verilmiştir. Mental iyi oluş ölçeği en düşük değeri 21, en yüksek değeri 56, ortalaması 42.658, standart sapması 7.102, çarpıklık değeri -.729, basıklık değeri .398, Cronbach alfa değeri .807’dir. İş-yaşam dengesi en düşük değeri 6, en yüksek değeri 20, ortalaması 14.892, standart sapması 2.989, çarpıklık değeri -.464, basıklık değeri .147, Cronbach alfa değeri .879’dur. Kariyer uyum ölçeği kariyer planı alt boyutunun en düşük değeri 10, en yüksek değeri 30, ortalaması 23.701, standart sapması 4.094, çarpıklık değeri -.663, basıklık değeri .352, Cronbach alfa değeri .819’dur. Kariyer uyum ölçeği kariyer keşfi alt boyutunun en düşük değeri 15, en yüksek değeri 35, ortalaması 26.147, standart sapması 3.563, çarpıklık değeri -.189, basıklık değeri .218, Cronbach alfa değeri .891’dir. Kariyer uyum ölçeği en düşük değeri 17.00, en yüksek değeri 50, ortalaması 38.594, standart sapması 6.482, çarpıklık değeri -.520 basıklık değeri .483, Cronbach alfa değeri .906’dır

Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesinin mental iyi oluşları üzerinde, kariyer uyumunun alt boyutları kariyer planının ve kariyer keşfinin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi yapılmıştır. Geleneksel Baron ve Kenny (1986) yöntemine ve Sobel testine göre Bootstrap yönteminin daha güvenilir sonuçlar sağladığı ifade edilmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher, vd., 2007; Zhao vd., 2010). Araştırmanın analizleri Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process makrosu kullanılarak gerçekteştirilmiştir. Bootstrap aracılık analizlerinde araştırma hipotezini desteklemek için analizden elde edilen %95 güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir. (Mackinnon vd., 2004). Aracılık analizini gerçekteştirmeden önce varsayımları kontrol edilmiştir. İlk olarak, araştırma değişkenlerinin çarpıklık değerlerinin -.189 ile -.729 arasında değiştiğini, basıklık değerlerinin .147 ile .483 arasında değiştiğini göstermektedir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının + 1.5 ve – 1.5 arasındaki değerleri normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Sonuç olarak araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri belirtilen referans değerleri aralığında olduğundan ve normal dağılım varsayımını karşılamaktadır.

VIF değerleri incelendiğinde iş yaşam dengesi için 1.19, kariyer planlama için 1.89 ve kariyer keşfi için 1.83 arasında değiştiği görölmektedir. Tolerans değerleri incelendiğinde iş yaşam dengesi .84, kariyer planlama .53 ve kariyer keşfi .55 olduğu görölmektedir. Son olarak Durbin Watson değeri 2.14 hesaplanmıştır. VIF değerleri 5’ten küçük olduğunda çoklu doğrusal bağlantı sorunu yaşanmamaktadır (Hair vd., 2016). Bu değerler, bu araştırmadaki her göstergenin VIF değerinin önerilen sınırın altında kaldığını göstermektedir. Ayrıca, belirlenen

Durbin Watson değeri artıkların ilişkisiz olduğunu göstermektedir. Durbin Watson istatistik değeri, genel bir kural olarak, hatalar arasında otokorelasyon olmadığını göstermek için 1.5 ile 2.5 arasında olmalıdır (Büyüköztürk ve diğ. 2019).

Mental iyi oluş ölçeği cronbach alfa değeri .807 , iş-yaşam dengesi cronbach alfa değeri .879 , kariyer uyum ölçeği kariyer planı alt boyutunun , Cronbach alfa değeri .819, kariyer uyum ölçeği kariyer keşfi alt boyutunun Cronbach alfa değeri .891 , kariyer uyum ölçeği Cronbach alfa değeri .906'dır. Mental iyi oluş ölçeği omega değeri .813 , iş-yaşam dengesi omega değeri .881 , kariyer uyum ölçeği kariyer planlama alt boyutunun omega değeri .824, kariyer uyum ölçeği kariyer keşfi alt boyutunun omega değeri .893 , kariyer uyum ölçeği omega değeri .904 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için yapılan analizlerde iç tutarlık bağlamında değerlendirildiğinde ölçeğe verilen yanıtların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın soruları doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular bölümünde önce korelasyonel analiz sonuçları ve daha sonra araştırma modeline ilişkin aracılık analiz sonuçları yer almaktadır.

4.1 Mental İyi Oluş, Kariyer Uyumu ve İş Yaşam Dengesi Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenini iş yaşam dengesi, kariyer uyumunun alt boyutları kariyer planı ve kariyer keşfi; bağımlı değişkenini ise mental iyi oluş oluşturmaktadır. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi tablo 4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4.1.

Okul Psikolojik Danışmanlarının Mental İyi Oluş İle Yordayıcı Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. İş Yaşam Dengesi					
2. Kariyer Planı	.380*				
3. Kariyer Keşfi	.345**	.667**			
4. Kariyer Uyum	.393**	.882**	.939**		
5. Mental İyi Oluş	.541**	.537**	.564**	.604**	

**P<,01

Tablo 4.1 araştırmada kullanılan ölçek puanlarına ilişkin korelasyon analizi yer almaktadır. Buna göre iş-yaşam dengesi ile kariyer uyumu arasında ($r=.393$), iş-yaşam dengesi ile kariyer uyumunun kariyer planı alt boyutu arasında ($r=.380$), iş-yaşam dengesi ile kariyer uyumun kariyer keşfi alt boyutu arasında ($r=.345$) pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır ($p<,001$). İş-yaşam dengesi i ile mental iyi oluş arasında ($r=.541$), mental iyi oluş ile kariyer uyumu arasında ($r=.604$) pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır ($p<,001$). Mental iyi oluş ile kariyer uyumunun kariyer planı alt boyutu arasında ($r= .537$), mental iyi oluş ile kariyer uyumunun kariyer keşfi alt boyutu arasında ($r= .564$) pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır ($p<,001$).

4.2. Araştırma Modeline İlişkin Analiz Sonuçları

Bu bölümde araştırma sorularının sonuçlarına ve kurulan araştırma modeline ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir ve aşağıda sunulmuştur.

Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer planlama ve kariyer keşfinin aracı rolü Hayes Model 4 kullanılarak incelenmiştir. Analize ilişkin sonuçlara tablo 4.2. , şekil 4.1 ve şekil 4.2. de verilmiştir.

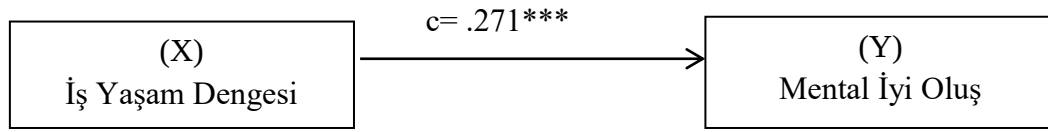
Tablo 4.2.

İş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer planlama ve kariyer keşfinin rolüne ilişkin aracılık analizi sonuçları

Yol	Katsayı*	SE	t	p	%95 CI	
					LLCI	ULCI
İYD→ MİY (c)	.2714	.0228	11.9055	.0000	.2265	.3162
İYD→ KP (a1)	.1600	.0210	7.6104	.0000	.1187	.2014
İYD→ KF (a2)	.1988	.0292	6.8049	.0000	.1413	.2563
KP→ MİY (b1)	.2293	.0643	3.5648	.0004	.1028	.3559
KK→ MİY (b2)	.2708	.0463	5.8498	.0000	.1798	.3619
İYD→ MİY (c')	.1808	.0215	8.4064	.0000	.1385	.2231
İYD→KP→ MİY	.0367	.0120			.0143	.0606
İYD→KK→ MİY	.0538	.0143			.0284	.0850
Toplam dolaylı etki	.0905	.0162			.0597	.1243

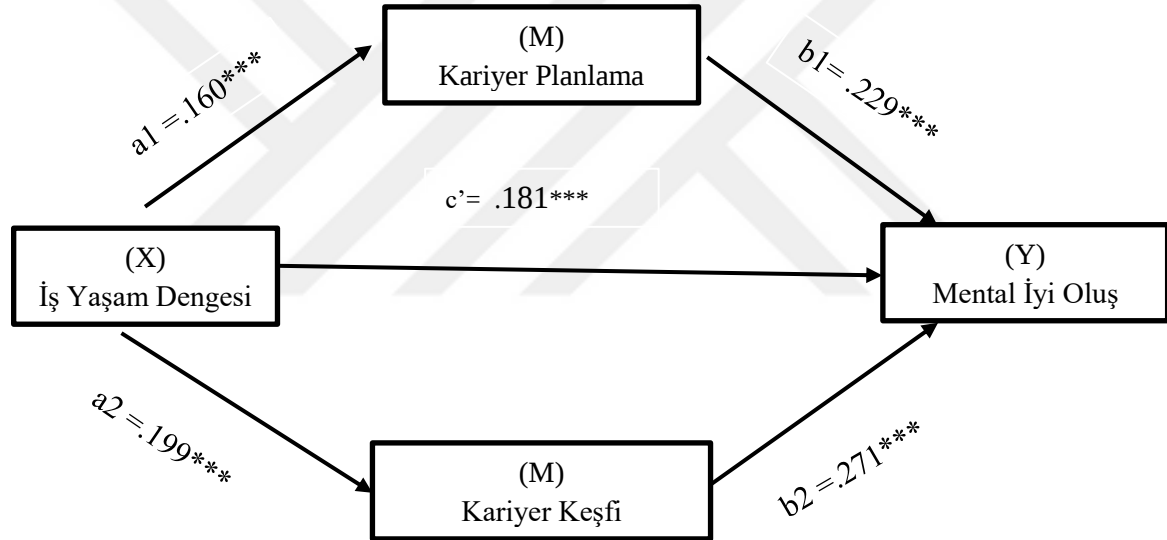
Şekil 4.1.

İş yaşam dengesinin mental iyi oluş üzerindeki toplam etkisi



Şekil 4.2

İş yaşam dengesi ve mental iyi oluş ilişkisinde kariyer uyumunun alt boyutları olan kariyer planlamanın ve kariyer keşfinin aracılık rolü



***p<.001

Tablo 4.2. ve şekil 4.1. incelendiğinde iş yaşam dengesinin mental iyi oluş üzerindeki toplam etkisi (c) yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0.271$ %95CI: 0.226, 0.3162).

İş yaşam dengesi değişkeni ile aracı değişken olan kariyer planlama arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam dengesi, kariyer planlamadaki (a1) değişimin yaklaşık %14,5'ini açıklamaktadır ($\beta = .160$, %95 GA [.1187, .2014] $t = 7.6104$, $p < .001$). Aracı değişken olan kariyer planlama ile mental iyi oluş arasında (b1) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = .229$, %95 GA [.1028, .3559] $t =$

3.5648, $p < .004$). Aracı değişken olan kariyer planlamanın mental iyi oluşu etkilediği ve bu etkinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır

İş yaşam dengesi değişkeni ile aracı değişken olan kariyer keşfi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam dengesi, kariyer keşfindeki (a2) değişimin yaklaşık %11,9'unu açıklamaktadır ($\beta = .199$, %95 GA [.1413, .2563] $t = 6.8049$, $p < .001$). Aracı değişken olan kariyer keşfi ile mental iyi oluş arasında (b2) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bir ilişki bulunmuştur ($\beta = .2708$, %95 GA [.1798, .3619] $t = 5.8498$, $p < .001$). Aracı değişken olan kariyer keşfinin mental iyi oluşu etkilediği ve bu etkinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşam dengesinin mental iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi (c') istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($\beta = .1808$ %95 GA [.1385 , .2231] $t = 8.4064$, $p < .001$).

Tablo 4.2. incelendiğinde iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer planlamanın aracı rolünü belirlemek için yapılan analiz sonucunun anlamlı olduğu görülmektedir. Şekil 4.2. incelendiğinde kariyer planlamanın iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tabloda gösterilen modele ilişkin aracılık modelinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .0367$ %95 GA [.0143, .0606]. İş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer keşfinin aracı rolünü belirlemek için yapılan analiz sonucunun anlamlı olduğu görülmektedir. Kariyer keşfinin iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = .0538$ %95 GA [.0284, .0850]). Aracı değişkenlerin anlamlılığı için yapılan bootstrap analizi bulgularında iş yaşam dengesinin sırasıyla kariyer planlamanın ve kariyer keşfinin aracılığıyla mental iyi oluş üzerindeki dolaylı rolünün anlamlı olduğu görülmektedir. Kariyer keşfinin ise kariyer planlamadan daha güçlü bir aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.2. incelendiğinde iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolünü belirlemek için yapılan analiz sonucunun anlamlı olduğu görülmektedir. Şekil 4.2. incelendiğinde İş yaşam dengesi, kariyer planı ve kariyer keşfi mental iyi oluş üzerindeki değişimin yaklaşık %47,35'ini açıklamaktadır. Bu bağlamda iş yaşam dengesi ve kariyer uyumunun mental iyi oluş üzerinde yordayıcı rolü bulunmaktadır ($\beta = .0905$ %95 GA [.0597, .1243]). Sonuç olarak, İş yaşam dengesinin yalnızca mental iyi oluşu doğrudan etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda mental iyi oluş üzerinde kariyer uyumu aracılığıyla önemli bir dolaylı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular alan yazında yer alan ilgili çalışmalar çerçevesinde tartışılmış ve araştırmanın sonuçları doğrultusunda çeşitli önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumunun okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü incelenmiştir. Aynı zamanda, okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi, mental iyi oluşu ve kariyer uyumu ilişkisi ve okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide kariyer uyumunun alt boyutu olan kariyer planlama ve kariyer keşfinin aracı rolü araştırılmıştır. Model 4'e ait sonuçlara ve tartışmaya aşağıda verilmiştir.

5.1.1 Araştırma Modeline İlişkin Analiz Sonuçları ve Tartışma

5.1.1.1. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Yaşam Dengesi, Mental İyi Oluş ve Kariyer Uyumuna İlişkisine Ait Sonuç ve Tartışma

Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkili bulunmuştur. Literatür incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş düzeylerini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bu sonucu destekleyen, çalışanların iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcuttur. Wilkerson (2009), stres-gerilim-başa çıkma kuramı çerçevesinde okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerini ve mental sağlığını incelediği çalışmasında; iş yaşam dengesinin tükenmişlik düzeyini azaltmada ve mental iyi oluş düzeyini artırmada önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başka bir araştırmada ise iş-yaşam dengesinin yüksek olmasının bireylerin mental sağlığı üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur (Allen vd., 2000). Grzywacz ve Carlson (2007) ise iş yaşam dengesi yüksek olan bireylerin daha düşük stres seviyelerine ve daha iyi mental sağlığa sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar ayrıca, yüksek iş-aile çatışması olarak tanımlanan iş-yaşam dengesinin kurulamamasının bireysel sağlık ve iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Frone, 2000; Frone vd.,1997; Grzywacz, Bass, 2003; Major vd., 2002). Literatürde yer alan bu çalışmalar iş yaşam dengesinin mental iyi oluş ile pozitif yönlü ilişkisini destekler niteliktedir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesinin kariyer planlama ve kariyer keşfi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkili bulunmuştur. Literatür incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve kariyer planı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak sonucu destekleyen, çalışanların iş yaşam dengesi ve kariyer planlama arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Greenhaus vd., (2003) çalışmasında, çalışanların iş aile dengesi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiş iş yaşam dengesinin, çalışanların genel yaşam kalitesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve bu dengenin sağlanmasının kariyer tatmini ve uzun vadeli kariyer planlama üzerinde pozitif etkiler yarattığını bulmuşlardır. Frone vd. (1992) çalışmasına göre, iş-yaşam çatışmasının azaltılması, çalışanların kariyerlerinde daha başarılı olmalarını ve kariyer planlarını daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Byron (2005) meta-analiz çalışmasında, katılımcıların kariyer tatmini, bağlılığı ve iş-yaşam dengesinin kalıcılığını incelemiştir. Çalışma, iş-yaşam süresinin devamının, çalışanların kariyerlerinde daha planlı ve proaktif olmalarına yardımcı olduğunu ortaya koymuştur. Ernst Kossek ve Ozeki (1998) çalışmasında, iş-yaşam çatışmasını azaltmaya yönelik tedbirlerin, çalışanların iş-yaşam memnuniyetini artırdığı ve dolayısıyla çalışanların kariyer planları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. İş yaşam dengesi ile kariyer keşfi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve kariyer keşfi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonucuna ulaşılammıştır. Ancak sonucu destekleyen nitelikte farklı araştırmalara ulaşılmıştır. Guest (2002), çalışmasında iş-yaşam dengesi ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkinin çok yönlü olduğunu ve bireylerin kariyer planlaması ve keşfi için dengeli bir iş-yaşam düzeninin yararlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer planlama ve kariyer keşfi ile mental iyi oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Literatürde kariyer planlama ve mental iyi oluş araştırma sonucunu destekleyen bir çalışmada, Usta-Kalay (2020) psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucuna göre kariyer uyumluluğunun alt boyutu olan kariyer planlama ile ruh sağlığı sürekliliği (duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluş, sosyal iyi oluş) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde araştırma sonucunu destekleyen kariyer keşfi ile mental iyi oluş arasında ki ilişkiyi inceleyen benzer çalışmalara ulaşılmıştır. Örneğin Blustein (2008) çalışmanın psikolojik sağlık ve iyi oluş üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında Kariyer keşfinin mental iyi oluş üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Usta-Kalay (2020) tarafından psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre kariyer uyumluluğunun alt boyutu olan kariyer keşfi ile ruh sağlığı sürekliliği (duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluş, sosyal iyi oluş) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Porfeli ve Savickas (2012) tarafından yapılan çalışmada, kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesi ve geçerliliği üzerine odaklanılmıştır. Kariyer keşif düzeyi yüksek olan bireylerin daha yüksek kariyer uyum yeteneklerine sahip olduğu ve bunun da mental iyi oluşlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.2. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Yaşam Dengesi İle Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkide Kariyer Planlama ve Kariyer Keşfinin Aracı Rolüne İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının kariyer planlamanın ve kariyer keşfinin iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer planlamanın okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ile mental iyi oluşu arasındaki ilişkiye aracılık eden çalışmalar bulunamamıştır. Ancak kuramsal açıdan bakıldığında Super (1980) 'in kariyer gelişim kuramı, kariyer planlamanın bireyin yaşam boyu gelişimi üzerindeki etkisinin önemine dikkat çekmekte ve bu durum, kariyer planlamanın insanların iş yaşam dengesini sağlamada ve iyi oluşunu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Kariyer planlamanın, okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu bulgusu, kariyer yapılandırma kuramı açısından değerlendirilebilir. Bu kuramın temel kavramları, bireylerin mesleki gelişimleri boyunca yaşadıkları deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını ve bu süreçteki bireysel farklılıkların, gelişimsel süreçlerin ve dinamik faktörlerin önemini vurgular (savickas,2005). Okul psikolojik danışmanlarının kariyerlerini planlaması, onların mesleki kimliklerini ve mesleki kişilik tiplerini keşfetmelerine yardımcı olabilir. Bireylerin kariyer ilgileri, kontrol duyguları, merakları ve güvenleri, kariyer planlaması sürecinde belirginleşebilir ve bu unsurlar, mesleki rollerini daha iyi anlamalarına ve yönetmelerine olanak tanıyabilir. Bu durum, iş yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir; çünkü bireylerin mesleki görevlerini ve sorumluluklarını daha iyi yönetmelerini sağlayabilir. Kariyer planlama, okul psikolojik danışmanlarının profesyonel gelişimlerini ve kariyer yollarını belirlemelerine yardımcı olabilir. Bu süreçte, mesleki hedeflerini ve beklentilerini netleştirmek, bireylerin mesleki anlam ve tatmin duygusunu artırabilir. Böylece, bireylerin

mental iyi oluş seviyeleri yükselebilir. Kariyer planlama, bireylerin mesleki amaçlarını ve yaşam temalarını uyumlu hale getirmelerine yardımcı olur, bu da yaşam tatmini ve mental sağlığın iyileşmesi ile sonuçlanabilir. Okul psikolojik danışmanları, kariyer planlaması sayesinde mesleki değişimlere ve geçişlere daha iyi uyum sağlayabilirler. Bu, onların kariyerlerinde karşılaştıkları belirsizlikleri ve zorlukları daha etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Böylece, mesleki görevler ile kişisel yaşamları arasındaki dengeyi korumak daha kolay hale gelebilir. İyi bir iş yaşam dengesinin, stresi azalttığı ve mental sağlığı iyileştirdiği söylenebilir. Sonuç olarak, okul psikolojik danışmanlarının kariyerini planlaması, onların mesleki ve kişisel yaşamlarını daha bilinçli bir şekilde düzenlemelerine olanak tanır. Bu sürecin, iş yaşam dengesinin sağlanmasında ve mental iyi oluşun artırılmasında kritik bir rol oynadığı söylenebilir. Kariyer planlama, bireylerin kariyerlerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını ve kendilerine güvenmelerini sağlayabilir, bu da hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında daha yüksek bir yaşam kalitesi elde etmelerine yardımcı olabilir.

Bu araştırmanın sonucunu Meyer ve Ponton (2006)'un sağlıklı ağaç metaforu çerçevesinde yorumladığımızda, kariyer planlamanın okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş ilişkisindeki aracılık rolü, ağacın farklı bölümleri arasındaki etkileşimler ve denge ile ilişkilendirilebilir. Meyer ve Ponton (2006) “ psikolojik danışmanın iyi oluşuna metaforik bir bakış açısı” adlı yürüttükleri çalışmada “Sağlıklı Ağaç (The Healthy Tree)” metaforunu kullanarak psikolojik danışmanlara yönelik bir iyi oluş modeli ortaya koymuştur. Ağacın dallarında psikolojik danışmanın dengeli, çeşitli ve bütünlük mesleki ve kişisel faaliyetleri yer almıştır. Besleyici toprak, sağlıklı ve pozitif ilişkiler kurmanın önemini vurgulamıştır. Derin kökler ise profesyonel olarak psikolojik danışmanlığı yönlendiren bütünlük temaları ve kişisel olarak anlam ve güç kaynaklarını bulmanın önemini temsil etmiştir. Sağlıklı ağaç metaforunda, topraktan köklere, gövdeden dallara, danışmanın kişisel ve profesyonel benlikleri, birbirinden ayrılamaz şekilde bağlantılı olduğu ve bu bağlantıların sağlıklı olmasının psikolojik danışmanın iyi oluşunu oluşturduğu ve desteklediği vurgulanmıştır. Bu sonucu sağlıklı ağaç metaforu çerçevesinde yorumladığımızda, okul psikolojik danışmanlarının kariyer planlamanın iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü, ağacın farklı bölümleri arasındaki etkileşimler ve denge ile ilişkilendirilebilir. Bu çalışmada kökler, bireyin temel değerlerini ve mesleki hedeflerini temsil eder (Meyer ve Ponton, 2006). Okul psikolojik danışmanlarının kariyer uyumunun alt boyutu olan kariyer planlama, bu köklerin sağlam ve uyumlu olmasına yardımcı olabilir. Kariyer planlama, psikolojik danışmanların mesleki hedeflerini belirlemelerine ve bu

hedeflerle uyumlu olarak iş yaşamlarını düzenlemelerini sağlayabilir. Bu durum, köklerin güçlü olmasını ve psikolojik danışmanların iş yaşamındaki temel değerlerinin netleşmesini destekleyebilir. İş yaşam dengesi, gövdenin sağlıklı ve güçlü olmasını sağlar çünkü iş ve kişisel yaşam arasında bir denge sağlandığında, birey stresle daha iyi başa çıkabilir ve genel sağlığını koruyabilir. Bu durum, okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesini kurmalarına ve günlük iş yüklerini yönetmelerine yardımcı olabilir. Dallar ve besleyici toprak bireyin sosyal ilişkilerini, genel yaşam doyumunu ve mental iyi oluşunu temsil eder. Kariyer planlama ve iş yaşam dengesi arasındaki denge, bu dalların sağlıklı olmasına katkıda bulunur. Buna bağlı olarak, kariyer planlama ve iş yaşam dengesi sağlandığında, danışmanların genel mental iyi oluşu artabilir ve bu da psikolojik danışmanların sosyal ilişkilerinde ve iş performansında olumlu etkiler oluşturabilir. Bu durum, sağlıklı ağaç metaforunda gövde ve dallar arasındaki bağlantıları güçlendirmeye benzetilebilir. Kariyer planlama, iş yaşam dengesini sağlamalarına ve bu denge sayesinde mental iyi oluşlarını artırmalarına destek olabilir. Bu süreç, köklerin sağlamlığından başlayarak gövde ve dallara kadar devam eden bir denge ve uyum oluşturur. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer planlama ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki, sağlıklı bir ağacın köklerinden dallarına kadar her aşamada dengeli ve uyumlu bir gelişimi temsil eder. Kariyer planlama, köklerin sağlamlığını ve gövdenin sağlığını desteklerken, iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş da dalların ve yaprakların sağlıklı kalmasını sağlayabilir. Sonuç olarak Meyer ve Ponton'un çalışmasının bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu vurgulanabilir.

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer keşfinin, iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü olması, Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramının bileşenleri ile anlamlı bir bağlantısının olduğu düşünülmektedir. Bu kuramsal çerçeveye dayanarak, kariyer keşfi süreci ve bireylerin mesleki uyumu, okul psikolojik danışmanlarının hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında denge ve mental sağlık açısından önemli bir faktör olarak görülebilir. Kariyer keşfi, bireylerin mesleki kişilik tiplerini, yaşam temalarını ve kariyer uyum yeteneklerini anlamalarını içerir. Okul psikolojik danışmanlarının kendi kariyerlerini anlamaları ve bu kariyerle ilgili kişisel ve mesleki hedefler belirlemeleri, iş yaşam dengesi açısından önemlidir. Kariyer keşfi sürecinde psikolojik danışmanlar, mesleki rollerini ve sorumluluklarını net bir şekilde belirleyebilirler, bu da iş ve özel yaşamları arasındaki sınırları daha belirgin hale getirebilir. Bu sınırlar, aşırı yüklenme ve tükenmişlik riskini azaltarak psikolojik danışmanların daha dengeli bir yaşam sürmelerini destekleyebilir. Kariyer keşfi ayrıca danışmanların mesleki gelişimleri ve kariyer hedefleri konusunda netlik

kazanmalarına yardımcı olabilir. Bu da onların öz yeterlik ve özgüven duygularını arttırabilir. Savickas'ın kariyer uyumunun bileşenlerinden biri olan "güven", bireylerin karşılaştıkları zorlukları aşma becerisiyle ilişkilidir (Savickas, 2005). Psikolojik danışmanlar, kariyerlerinde karşılaştıkları sorunları çözme ve mesleki hedeflere ulaşma konusunda kendilerini yeterli hissettiklerinde, bu durum onların mental iyi oluşunu olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca, kariyer keşfi, psikolojik danışmanların merak duygusunu tetikleyerek onların mesleki gelişimlerine yönelik ilgilerini canlı tutabilir. Bu süreç, mesleki monotonluğun önüne geçerek mental iyi oluşu destekleyebilir. Meraklı ve proaktif bir yaklaşım, danışmanların mesleklerinde yenilikler keşfetmelerine, yeni beceriler kazanmalarına ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilir. Kariyer keşfinin, iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasında bir köprü görevi gördüğü düşünülmektedir. Psikolojik danışmanların kariyer keşfi süreçleri, onların iş yükünü nasıl yönettikleri, mesleki stresle nasıl başa çıktıkları ve kariyer hedeflerine nasıl ulaştıkları konularında kritik bir etkiye sahip olduğu düşünülebilir. Kariyerlerinde ne istediklerini ve neyi başarmak istediklerini bilmek, iş yerinde daha fazla kontrol ve tatmin hissetmelerine olanak tanıyabilir. Bu da genel mental sağlıklarını destekleyebilir. Bu nedenle, okul psikolojik danışmanlarının kariyer keşfi, hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında dengeyi korumalarına ve mental sağlıklarını sürdürmelerine yardımcı olarak, iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide önemli bir aracılık rolü oynar denilebilir.

Kariyer uyumunun alt boyutu olan kariyer keşfinin aracılık rolü Meyer ve Ponton (2006)'un sağlıklı ağaç metaforu çalışması çerçevesinde değerlendirildiğinde, okul psikolojik danışmanlarının kariyer keşfinin iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş üzerindeki aracılık rolü, ağacın farklı bölümleri arasındaki etkileşimler ve denge ile ilişkilendirilebilir. Kökler, kariyer keşfi süreçlerini temsil eder. Bu süreç, psikolojik danışmanların kendi kariyer yolculuklarını keşfetmelerine ve gelecekteki hedeflerini belirlemelerine yardımcı olur. Sağlam kökler, danışmanın kendi değerleri ve hedefleri konusunda net olmasını sağlayabilir. Sağlam bir gövde, köklerden aldığı besinlerle desteklenir ve psikolojik danışmanın profesyonel ve kişisel yaşamını dengelemekte temel rol oynar. Kariyer keşfi, danışmanın iş yaşam dengesini sağlamak için gerekli olan içsel dengeyi bulmasına yardımcı olabilir. Sağlıklı bir ağacın dalları ve yaprakları, köklerden ve gövdeden aldığı besinlerle güçlü ve sağlıklıdır (Meyer ve Ponton, 2006). Benzer şekilde, danışmanların mental iyi oluşu, iş yaşam dengesini ve kariyer keşfi süreçlerini doğru yönetmelerine bağlıdır çıkarımı yapılabilir. Kariyer keşfinin, psikolojik danışmanların iş yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olan temel bir süreç olduğu

söylenir. Bu süreç, danışmanların kendi kariyer yollarını belirlemelerine ve iş yaşamlarını bu doğrultuda dengelemelerine yardımcı olabilir. Sağlıklı bir iş yaşam dengesi, danışmanların mental iyi oluşlarını doğrudan etkileyebilir. Kariyer keşfi sayesinde sağlanan iş yaşam dengesi, psikolojik danışmanların stressiz ve tatmin edici bir iş ve yaşam dengesine ulaşmalarını sağlayabilir. Sonuç olarak, kariyer keşfinin, psikolojik danışmanların iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Meyer ve Ponton'un çalışmasının bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir denilebilir.

5.1.1.3 Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Yaşam Dengesi ve Kariyer Uyumunun (Kariyer Planlama ve Kariyer Keşfi) Mental İyi Oluşu Yordayıcı Rolüne İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi, kariyer planı ve kariyer keşfi mental iyi oluş üzerindeki değişimi açıklamaktadır. Sonuç olarak okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesinin mental iyi oluş üzerinde kariyer uyumu aracılığıyla önemli bir dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bağlamda iş yaşam dengesinin kariyer uyumu aracılığıyla mental iyi oluş üzerinde yordayıcı rolü bulunmaktadır denilebilir. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer uyumunun iş yaşam dengesi ile mental iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık eden çalışmalar bulunmamıştır. Ancak benzer çalışmalara ulaşılmıştır. Eryılmaz ve Mutlu (2017) bireylerin kariyer gelişimi ile ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi yaşam boyu gelişim perspektifinden araştırmışlardır. Araştırma sonucunda bireylerin ruh sağlığı ve kariyer gelişim deneyimlerinin birbirini etkilediği görülmüştür. Greenhaus ve Powell (2006) yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ve Super (1980)' in kariyer gelişimi kuramı kariyer uyumunun iş yaşam dengesi ve mental iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık rolünün olduğunu doğrulamaktadır. Maggiori vd. (2013) çalışmasında, kariyer uyumunun çalışma koşullarının bireylerin iyi oluşu üzerindeki etkisine kısmen aracılık etmiştir. Rottinghaus vd. (2005) kariyer uyumunun, bireylerin değişen kariyer planlarını yönetebilme ve bunlara uyum sağlama kapasitesini etkileyen bir kavram olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmalarında ise kariyer uyumunun bireylerin iş ve yaşam tatminini artırarak mental iyi oluşlarını desteklediği sonucuna ulaşmışlardır. Lawson ve Myers(2011) araştırmalarında, psikolojik danışmanların iyi oluşlarının kariyerlerini sürdürme eğilimleri ve iş yaşamlarındaki kalite ile ilişkili, kariyer uyumunun ise psikolojik danışmanların iş yaşam dengesini ve genel iyi oluşunu pozitif yönde etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde, kariyer uyumu bireylerin mesleki görevleri yönetme, değişikliklere uyum sağlama ve kendileri ile iş ortamı arasındaki uyumu keşfetme yeteneğini ifade eder (Savickas, 2005). Bu kavramın bileşenleri olan kaygı, merak, kontrol ve güven, bireylerin kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını ve kişisel hedeflerine ulaşmalarını desteklediği düşünülmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer uyumu, bu bağlamda onların iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Okul psikolojik danışmanlarının, mesleklerinin gereği birçok farklı rolü ve sorumluluğu üstlenirler (ASCA,2010;MEB,2020). Kariyer uyumu yüksek olan psikolojik danışmanların, farklı görevler arasında denge kurabilme yeteneğine sahip olduğu düşünülmektedir. Örneğin, kariyer ilgisi ve kontrol boyutları, psikolojik danışmanların geleceğe yönelik planlar yaparak hem iş hem de kişisel yaşamlarında daha düzenli ve planlı olmalarını sağlayabilir. Bu da iş yükünü daha etkin yönetmelerine ve iş dışındaki zamanlarını verimli kullanmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, kariyer merakı, danışmanların mesleki gelişim fırsatlarını araştırmalarını ve bu alanlarda kendilerini geliştirmelerini teşvik eder (Savickas,2005). Bu gelişim, iş yükünün dağılımı ve görevlerin etkin şekilde yerine getirilmesi açısından önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Kariyer güveni ve kontrolü, danışmanların kendilerine olan güvenlerini artırarak işlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilme kapasitelerini güçlendirebilir. Kendine güvenen ve kontrol sahibi olan bireyler, stres ve kaygı gibi olumsuz duygusal durumlarla daha iyi başa çıkabilirler. Buna bağlı olarak kariyer uyumu, psikolojik danışmanların iş ortamında kendilerini daha güvende hissetmelerini ve mental sağlığını korumalarını sağlayabilir. Özellikle kariyer kontrolünün, bireylerin iş yaşamlarında proaktif olmalarına, karar verme süreçlerinde etkili rol oynamalarına ve bu sayede iş tatminlerinin artmasına katkıda bulunduğu söylenebilir. Yüksek kariyer uyumu düzeyine sahip okul psikolojik danışmanları, iş ve kişisel yaşamlarını daha iyi dengeleyebilir, bu da onların iş stresini azaltır ve genel mental iyi oluşlarını arttırabilir. Dolayısıyla, kariyer uyumu, psikolojik danışmanların iş ve yaşam alanlarında daha dengeli ve tatmin edici bir yaşam sürmelerine yardımcı olarak, onların iyi oluş düzeyini olumlu yönde etkileyebilir. Kariyer uyumu, okul psikolojik danışmanlarının iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşları arasında güçlü bir bağ kurar. Bu bağ, psikolojik danışmanların mesleklerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma, kendilerini geliştirme ve yaşamlarının çeşitli alanlarında dengeyi sağlama kapasitelerini arttırabilir. Bu sebeple, kariyer uyumunu geliştirmek, danışmanların hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını iyileştirebilir. Sonuç olarak Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramının bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte olduğu söylenebilir

Meyer ve Ponton (2006) “psikolojik danışmanın iyi oluşuna metaforik bir bakış açısı” adlı yürüttükleri çalışmada “Sağlıklı Ağaç (The Healthy Tree)” metaforunu kullanarak psikolojik danışmanlara yönelik bir iyi oluş modeli ortaya koymuştur. ‘Sağlıklı Ağaç Metaforu’nda iş yaşam dengesinin canlı dallar ve zengin toprak ile temsil edildiği söylenebilir. Buna göre canlı dallar psikolojik danışmanın mesleki ve kişisel yaşamında dengeli bir faaliyet çeşitliliğine sahip olmasını ifade ettiği düşünülmektedir. Bu durum, iş yaşam dengesini sağlamak için gerekli olan farklı aktiviteler arasında denge kurmayı teşvik eder. İş yaşam dengesini koruyarak, psikolojik danışmanlar hem işte hem de evde tatmin edici bir yaşam sürdürebilirler. Zengin toprak ise psikolojik danışmanın işte ve kişisel yaşamında destekleyici ve sağlıklı ilişkiler kurmasını vurguladığı söylenebilir. Mesleki ilişkiler meslektaşlar ve süpervizörlerle; kişisel ilişkiler ise aile ve arkadaşlarla sağlanır. Bu sosyal destek ağları, stresle başa çıkmada ve iş yaşam dengesini sağlamada kritik bir rol oynayabilir. Kariyer uyumunun derin kökler, profesyonel ve kişisel büyüme ile ifade edildiği söylenebilir. Buna göre psikolojik danışmanın mesleki ve kişisel kök sistemini temsil ettiği ve mesleki düzeyde, kuramsal bilginin ve sürekli eğitimin psikolojik danışmanın kariyer gelişimini desteklediği düşünülmektedir. Kişisel düzeyde ise, manevi ve varoluşsal anlam arayışı danışmanın kariyer seçimleri ve uyumunu etkilediği ve bunun da, kariyer uyumu için sağlam bir temel sağladığı ve danışmanın kariyer yolculuğunda karşılaştığı zorluklara karşı dirençli olmasına yardımcı olduğu söylenebilir. Mesleki ve kişisel büyüme açısından bakıldığında, devam eden eğitim ve süpervizyon, danışmanın mesleki gelişimini destekleyebilir ve kariyer uyumunu artırabilir. Bu süreçler, danışmanın bilgi ve becerilerini güncel tutmasını, buna bağlı olarak da mesleki tatmin ve başarı sağlayabilir. İyi Oluş ‘Sağlıklı Ağaç Metaforunda’ ,canlı dallar, zengin toprak, derin kökler ile temsil edildiği düşünülmektedir. Canlı dallar psikolojik danışmanın çeşitli ve dengeli aktivitelerinin, iyi oluşunu desteklemesini; kişisel hobiler, fiziksel aktiviteler ve sosyal etkileşimler, danışmanın genel sağlığı ve mutluluğunu etkilediği söylenebilir. Zengin Toprağın sağlıklı ve destekleyici ilişkileri, psikolojik danışmanın psikolojik sağlamlığını ve duygusal iyi oluşunu desteklediği söylenebilir. Bu durum ise, psikolojik danışmanın stresle başa çıkma ve zor zamanlarda destek bulma yeteneğini artırabilir. Derin köklerin ise maneviyat ve umut, danışmanın içsel güç ve dayanıklılık kaynaklarını kapsadığı düşünülmektedir. Bu da, psikolojik danışmanın danışmanın zor durumlarla başa çıkmasını ve işinde anlam bulmasını sağlayabilir. Profesyonel düzeyde, psikolojik danışmanın kuramsal bilgiye dayalı sağlam bir temele sahip olması, stresle başa çıkmasına ve işindeki anlamı korumasına yardımcı olabilir.

Özetlemek gerekirse ‘Sağlıklı Ağaç Metaforu’na göre; iş yaşam dengesi, danışmanın günlük aktiviteleri ve hobilerinin dengeli olmasını sağlar. Kariyer uyumu, bu aktivitelerin danışmanın profesyonel ve kişisel hedefleriyle uyumlu olmasını sağlayarak, psikolojik danışmanın yaşam tatminini artırabilir ve stresini azaltabilir. Destekleyici ilişkiler, danışmanın iş yaşam dengesi ve mental iyi oluşu için önemlidir. Kariyer uyumu, danışmanın bu ilişkileri etkin bir şekilde kullanarak profesyonel ve kişisel yaşamını dengede tutmasına yardımcı olabilir. Maneviyat ve kuramsal bilgi, danışmanın içsel dayanıklılığını ve profesyonel yetkinliğini arttırdığı düşünülmektedir. Kariyer uyumu, danışmanın bu kökleri kullanarak iş yaşam dengesini sağlanmasına ve bu sayede mental iyi oluşunu korumasına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda Meyer ve Ponton (2006) tarafından yürütülen “ psikolojik danışmanın iyi oluşuna metaforik bir bakış açısı” adlı çalışmanın (Sağlıklı Ağaç Metaforu), bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu çıkarımı yapılabilir.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation [WHO], 2007) mental iyi oluşu bireyin kişisel yeterliliklerinin farkında olması, günlük hayattaki stres kaynakları ile baş edebilmesi, işinde verimli ve üretken olabilmesi ve yetenekleri ölçüsünde topluma fayda sağlaması olarak tanımlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü’nün mental iyi oluş tanımı, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu açısından değerlendirildiğinde, bu iki kavramın mental iyi oluşun bileşenleri olduğu görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü’nün mental iyi oluş tanımının bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu; bu bağlamda, bireylerin hem kariyerinde uyumu sağlamaları hem de iş ve yaşam arasında sağlıklı bir denge kurmaları, mental iyi oluşlarının yüksek olmasına katkıda bulunduğu çıkarımı yapılabilir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde; araştırma sürecinde yaşanan sorunlar, araştırma kapsamında elde edilen bulgular ve sonuçlardan hareketle, alanda çalışan araştırmacılara, okul psikolojik danışmanlarına ve yöneticilere yönelik bazı önerilere yer verilmiştir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden çok faktörlü yordayıcı korelasyonel desen kullanılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda hem nicel hem de nitel yöntemleri kullanılarak karma araştırma ve boylamsal araştırmalar yoluyla mental iyi oluş, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu kavramlarının incelenmesi önerilmektedir.

2. İlgili literatürde okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşu, iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu üzerine gerçekleştirilen çalışmalar sınırlıdır. Bu bağlamda farklı değişkenlerle birlikte ele alınarak (tükenmişlik, iş doyumu, iş-aile çatışması, iş, stresi, aile ilişkileri) mental iyi oluş kavramı yeniden incelenebilir.
3. Danışmanların hizmetten memnuniyeti ve iyi oluşu ile okul psikolojik danışmanlarının iyi oluş, iş yaşam dengesi, kariyer uyumu ilişkisinin incelendiği çalışmalar önerilebilir.
4. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer uyumu ve iş yaşam dengesini desteklemeye yönelik deneysel araştırma desenlerinin kullanıldığı psikoeğitim ve grupla psikolojik danışma çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmaların iyi oluş üzerindeki etkisi incelenebilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler:

1. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer uyumu ve iş yaşam dengesinin mental iyi oluş üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu değerlendirildiğinde kariyer uyumu ve iş yaşam dengesini desteklemeye yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri sunulabilir.
2. Okul yöneticilerinin iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu bağlamında iş ortamı kaynaklı risk faktörlerini azaltmaları, sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, okul psikolojik danışmanlarının performanslarını ve gelişimlerini desteklemeleri önerilebilir.
3. Düşük düzey iş yaşam dengesi ve kariyer uyumu iyi oluş üzerinde bir risk faktörü olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda iş yaşam dengesini sağlama ve kariyer uyumu ile ilgili zorluk yaşayan çalışanların desteklenmesine yönelik eğitim politikalarının geliştirilmesi önerilebilir.
4. Okul psikolojik danışmanlarının kendi iş yaşam dengesi ve kariyer uyumlarıyla ilgili farkındalıklarını arttırması, yardım veren olarak öz bakımlarını desteklemesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

- ACA-The American Counseling Association. "What is Counseling?". 2016.
<https://www.counseling.org/about-us/about-aca>
- Aked, J., Marks, N., Cordon, C., & Thompson, S. (2008). *Five ways to well-being: The evidence*. London: Report commissioned by the Foresight Project on Mental Capital and Well-being.
- Alıcılar, H. E., Güneş, G., & Çöl, M. (2020). Toplumda covid-19 pandemisiyle ilgili farkındalık, tutum ve davranışların değerlendirilmesi. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5, 1-16.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 99-121.
- American School Counselor Association. (2010). The professional school counselor and school family community partnerships (position statement). Erişim adresi: <https://www.schoolcounselor.org/getmedia/d597c40b-7684-445f-b5ed713388478486/Position-Statements.pdf>
- Ardıç, İ. (2021). *Etkili psikolojik danışman nitelikleri ve öznel iyi oluşunun kariyer uyumunu yordaması: COVID-19 salgın süreci* Yüksek Lisans Tezi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Arslan, N. (2018). Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik: Nitel araştırma örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 1005-1021.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Aşır, C. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Barnett, J. E., & Cooper, N. (2009). Creating a culture of self-care.

- Barnett, J. E., Baker, E. K., Elman, N. S., & Schoener, G. R. (2007). In pursuit of wellness: The self-care imperative. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(6), 603a.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Batur, M. S., & Saylık, A. (2022). İş yaşam dengesinin yordayıcısı olarak tükenmişlik: Türkiye’de Halk Eğitimi Merkezi Müdürleri üzerine bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 381-395.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2016). Some key differences between a happy life and a meaningful life. In *Positive Psychology in Search for Meaning* (pp. 49-60). Routledge.
- Bayraktar, Y. (2020). *Rehber öğretmenlerin okulda karşılaştıkları sorunlara yönelik görüşlerinin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Sakarya Üniversitesi Açık Erişim Sistemi. <https://hdl.handle.net/20.500.12619/74604>
- Bellavia, G. M., & Frone, M. K. (2005). Work-family conflict. *Handbook of work stress*, 113-148.
- Beaumont, E., Durkin, M., Hollins-Martin, C. J. ve Carson, J. (2016). 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*, 16(1), 15-23. <https://doi.org/10.1002/capr.12054>
- Bledsoe, K. G., Winburn, A., Lusk, S., Balkin, R., & Stickl Haugen, J. (2023). Life Balance and Work Addiction among School Counselors at the Onset of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory & Research*, 50(2), 59-73.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228.
- Boniwell, I. (2012). *Positive psychology in a nutshell: The science of happiness (3rd ed.)*. London: McGraw-Hill Education.
- Boyalıoğlu, Ş., & Çobanoğlu, F. (2024). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve İş Yaşam Kalitesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 444-474.
- Busacca, L. A., & Rehfuss, M. C. (2017). Postmodern career counseling: A new perspective for the 21st century. *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases*, 1-19.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International journal of wellbeing*, 6(3).
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all?. *Business Information Review*, 22(1), 53-59.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Charles, K. K., & Stephens, M. (2004). Job displacement, disability, and divorce. *Journal of Labor Economics*, 22, 489-522. doi:10.1086/381258
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Chandra, V. (2012). Work-life balance: Eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056.
- Cheng, S. T., & Chan, A. C. (2005). Measuring psychological well-being in the Chinese. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1307-1316.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing work-life balance: a guide for HR in achieving organisational and individual change*. CIPD publishing.
- Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of personality and social psychology*, 71(2), 406.
- Cooper, C.L. and Hensman, R. (1985), "A comparative investigation of executive stress: a ten-nation study", *Stress Medicine*, Vol. 1, pp. 29-38.
- Corey, G. (2008). Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları. (A. Sağlam, Çev). Ankara: Mentis.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (pp. 75-77). New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York, NY: Basic Books
- Csikszentmihalyi, M. (2020). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Hachette UK.

- Çakar,S.F,İkiz F.E., (2016) Psikolojik iyi oluş, yardım arama tutumu ve benlik saygısının psikolojik danışman adaylarının psikolojik belirtilerine etkisi. *Journal F Human Sience*
- Çelik, A. K. (2023). Deprem sonrası travma belirtileri, umut ve iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *TRT Akademi*, 8(18), 574-591.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9, 1-11.
- Del Bono, E., Weber, A., & Winter-Ebmer, R. (2012). Clash of career and family: Fertility decisions after job displacement. *Journal of the European Economic Association*, 10, 659–683. doi:10.1111/j.1542-4774.2012.01074.x
- Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125
- Diener , E. D. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95, 542-575
- Diener, E. (2009), The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener, *Social Indicators Research Series* 37, DOI 10.1007/978-90-481-2350-6 1
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450. <http://dx.doi.org/10.1177/0011000008316430>.
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K., & Roman, P. M. (2007). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28(1), 81-104.
- Duranoğlu-Niyar, R. (2022). Okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşlarının zihinsel iş yükü ve bilişsel esneklik bağlamında incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Eisenberg, D., Hunt, J., Speer, N., & Zivin, K. (2011). Mental health service utilization among college students in the United States. *The Journal of nervous and mental disease*, 199(5), 301-308.

- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Evans, T. D., & Villavisanis, R. (1997). Encouragement exchange: Avoiding therapist burnout. *The Family Journal*, 5(4), 342-345.
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work–life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 91(4), 436-441.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.
- Freadling, A. H., & Foss-Kelly, L. L. (2014). New counselors' experiences of community health centers. *Counselor Education and Supervision*, 53(3), 219-232.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Frederickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300- 319. Doi: 10.1037/1089-2680.2.3.300
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel review*, 30(5), 502-522.

- Fye, H. J., Cook, R. M., Baltrinic, E. R., & Baylin, A. (2020). Examining Individual and Organizational Factors of School Counselor Burnout. *Professional Counselor*, 10(2), 235-250.
- Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907.
- Greenhaus, J.H. ve Beutel, J.N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of marriage and family*, 65(1), 248-261.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145.
- Gudmundsdottir, D. G. (2010). Positive psychology and public health. In *Positive psychology as social change* (pp. 109-122). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Günel, D., Aydın, Y. (2022). Okul Psikolojik Danışmanlarında Mesleki Doyum ve Psikolojik İyi Oluş: İş Yaşamı Psikolojik Esnekliğinin Aracı Rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2022; 8(1): 77-95
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici Ve Durumsal Etki Analizleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Gürbüz, S. (2021). Aracı ve düzenleyici etki analizleri.
- Hackney, H., & Cormier, S. (2008). Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı (Professional Counselor: A Process Guide to Helping). *Trans: T. Ergene ve Aydemir, SS). Ankara: Mentis Yayıncılık*.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731.

- Harris, M. R. (2010). *The relationship between psychological well-being and perceived wellness in graduate-level counseling students* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Hayes, A. F.,. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis a Regression-Based Approach (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Haworth, J., & Lewis, S. (2005). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 67-79.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar*. Nobel yayınları.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155.
- Hochschild, A. R. (1997) *The Time Bind*. New York: Metrolita
- Huta, V. (2013c). Eudaimonia. In S. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *Oxford handbook of happiness* (pp. 201–213). Oxford, GB: Oxford University Press.
- Iturrioz, E. B., Cerretani, P. I., & Garay, P. B. (2018). Prevalence and severity of psychological problems in university students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(4), 418–428. doi:10.1080/03069885.2017.1286633
- İkiz, F. E. (2009) Investigation of counselor empathy with respect to safe schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2057–2062.
- İkiz, F. E ve Karaca, R. (2011). Danışma becerileri eğitiminin psikolojik danışmanların empatik becerisine etkisi. *e-journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 1585-1595.
- Jennings, L., & Skovholt, T. M. (1999). The cognitive, emotional, and relational characteristics of master therapists. *Journal of counseling psychology*, 46(1), 3.
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81-98.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.
- Karaçam, S. (2019). *Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Karçkay A.T, Bakalım O. (2016). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*. 2017, Vol. 26(1) 3–13
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, July, 103– 105.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207–222.
- Keyes, C. L. (2009). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life (2002). *Foundations of psychological thought: A history of psychology*, 601-617.
- Keyes. C. L., Dhingra, S. S., & Simoes, E. J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness. *American Journal of Public Health*, 100, 2366–2371
- Keyes, C.L.M., Shmotkin, D. ve Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.1007>
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.
- Khaw, D., & Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*, 8(1), 10-23.
- King White, D. L. (2019). The role of school counselors in supporting mental health models in schools. *Journal of School Counseling*, 17(4), 1-24. Erişim adresi: <http://www.jsc.montana.edu/articles/v17n4.pdf>
- Knoop, H.H. (2014). *Positive Psychology*. Aarhus University Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Korkut-Owen, F. (2007). Psikolojik danışma alanında meslekleşme ve psikolojik danışman eğitimi: ABD, Avrupa birliği ülkeleri ve Türkiye'deki durum. *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik (Meslekleşme Sürecindeki İlerlemeler)*(Ed. R. Özyürek, F. Korkut-Owen ve D. Owen), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım..
- Kotera, Y., Maxwell-Jones, R., Edwards, A. M., & Knutton, N. (2021). Burnout in professional psychotherapists: Relationships with self-compassion, work–life balance, and telepressure. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5308.

- Kim, N. ve Lambie, GW (2018). Tükenmişlik sendromu ve mesleki okul danışmanları için çıkarımlar. *Profesyonel Danışman*, 8 (3), 277–294.
- King-White, D. L. (2019). The Role of School Counselors in Supporting Mental Health Models in Schools. *Journal of school counseling*, 17(4), n4.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time?. In *Trends in organizational behavior*, Vol. 7: Time in organizational behavior (pp. 79–93). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.
- Ku-Johari, K., Bali-Mahomed, N., Mahmud, M., Amat, S., & Saadon, S. (2022). Psychological Well-Being of School Counsellors Model. *European Journal of Educational Research*, 11(1), 325-337.
- Kumar, G. V., & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance—a conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184-192.
- Kurultal, C. (2018). Kişilerarası ilişkiler psikoterapisi eğitimi almanın mental iyi oluş, sosyal zeka ve duygusal zeka üzerine etkileri [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Lambie, G. W. (2006). Burnout prevention: A humanistic perspective and structured group supervision activity. *Journal of Humanistic Counseling*, 45, 32–44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2006.tb00003.x>
- Lawson, G. (2007). Counselor wellness and impairment: A national survey. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 46, 20–34. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2007.tb00023.x>
- Lawson, G., & Myers, J. E. (2011). Wellness, professional quality of life, and career-sustaining behaviors: What keeps us well?. *Journal of Counseling & development*, 89(2), 163-171.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., & Patrizi, P. (2021). Courage, career adaptability, and readiness as resources to improve well-being during the University-to-Work Transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2919.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.

- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McCarthy, C. J., & Lambert, R. G. (2008). Counselor appraisal of resources and demands. *Charlotte, NC: Center for Educational Measurement and Evaluation*.
- McCrea, K. (2009). Mental Well-Being. *Neurodiversity in Higher Education: Practical responses to specific learning differences*, 195-216.
- McCullough, G., Huebner, E. S., & Lauglin E. J. (2000). Life events, self-concept, and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in the Schools*, 37, 281-290.
- McLafferty, M., Lapsley, C. R., Ennis, E., Armour, C., Murphy, S., Bunting, B. P., ... O'Neill, S. M. (2017). Mental health, behavioural problems and treatment seeking among students commencing university in Northern Ireland. *PLoS ONE*, 12(12), e0188785. doi:[10.1371/journal.pone.0188785](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0188785)
- Millî Eğitim Bakanlığı (2020). Millî eğitim bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 31213. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814-2.htm>
- Menekşe M. (2019). Psikolojik danışmanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile umut ve sürekli kaygı arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.). <https://tez.yok.gov.tr>
- Merryman, W. S. (2012). Relationship between psychological wellbeing and perceived wellness in online graduate counselor education students (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3544864).
- Meyer, D., & Ponton, R. (2006). The healthy tree: A metaphorical perspective of counselor well-being. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 189-201.
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39, 341-352.
- Mullen, P. R., Blount, A., Lambie, G. W., & Chae, N. (2018). School counselors' perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 21 (1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/2156759X18782468>
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174-181.
- Myers, David G., Diener, Ed. 1995. "Who is Happy?". *Psychological Science*. c.6 s.1: 10-17.

- Naithani, P. & Jha, A.N. (2009). An empirical study of work and family life spheres and emergence of work-life balance initiatives under uncertain economic scenario, *Growth - MTI*, 37 (1), 69-73.
- National Center for Education Statistics. (2022, May 31). *Roughly half of public schools report that they can effectively provide mental health services to all students in need* [Press release]. https://nces.ed.gov/whatsnew/press_releases/05_31_2022_2.asp
- Neukrug, E. (2012). *The world of the counsellor: An introduction to the counseling profession* (4 ed.). Belmont, CA, USA: Brooks/Cole
- O'Connor, M. & Coyne, J. (2016). School-based counselling service use: A year in the life of a school counselling department. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 27(2), 251–261.
- Osborn, C. J. (2004). Seven salutary suggestions for counselor stamina. *Journal of Counseling & Development*, 82(3), 319-328.
- Owen, F. K. ve Owen, D. W. (2008). School counselor's role and functions: School administrators' and counselors' opinions. Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, 41(1), 207-221.
- Öncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 13–17
- Özkan, M. (2021). Öğretmen Adaylarının Kariyer Geleceği Algıları, Duygusal Zekâları Ve Psikolojik Sağlamlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 44-83.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational behavior*, 13(4), 339-356.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2016). Testing the mediation of work–family balance in the relationship between work–family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 218-231.
- Perissinotto, CM, Cenzer, IS ve Covinsky, KE (2012). Yaşlılarda yalnızlık: işlevsel gerileme ve ölümün habercisi. *Dahiliye arşivleri* , 172 (14), 1078-1084.
- Picher, F. (2008). Determinants of work life balance: Shortcoming in the contemporary measurement of WLB in large scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469
- Piotrkowski, C. S. (1979). Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families. (*No Title*).
- Pope, V. T., & Kline, W. B. (1999). The personal characteristics of effective counselors: What 10 experts think. *Psychological reports*, 84(3_suppl), 1339-1344.

- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.
- Punia, V. & Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.
- Rath, T., & Harter, J. (2010). The economics of wellbeing. *Omaha, NE: Gallup Press*. Retrieved from http://www.ofyp.umn.edu/ofypmedia/focusfy/The_Economics_of_Wellbeing.pdf.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*, 153-167.
- Rossier, J., Maggiori, C., & Zimmermann, G. (2015). From career adaptability to subjective identity forms. *The construction of the identity in 21st century: A Festschrift for Jean Guichard*, 45-57.
- Rottinghaus, Patrick J., Susan X. Day ve Fred H. Borgen. 2005. "The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism." *Journal of Career Assessment* c.13 s.1: 3-24
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

- Ryff, C. D. (1989b). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International journal of behavioral development*, 12(1), 35-55.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14-23.
- Salvarani, V., Ardenghi, S., Rampoldi, G., Bani, M., Cannata, P., Ausili, D., ... Strepparava, M. (2020). Predictors of psychological distress amongst nursing students: A multicenter cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 44, 102758. doi:10.1016/j.nepr.2020.102758
- Savickas ML (1997) *Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory*. *Career Dev Q*, 45:247-259
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler award address: Constructing careers—Actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. (2008). Positive health. *Applied psychology*, 57, 3-18.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E. P. ve M. Csikszentmihalyi (2000), Positive Psychology: An Introduction, *American Psychologist*, 55: 5-14.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Schor, J. B. (1991) *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E., & Enos, M. (2009). Theories of personality.
- Sheldon, K. M., ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Smith, P. L., & Moss, S. B. (2009). Psychologist impairment: What is it, how can it be prevented, and what can be done to address it?. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 16(1), 1.
- Söner, O., & Gültekin, F. (2021). COVID-19 salgınında ergenlerin umut, psikolojik sağlamlık ve kişilik özellikleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 329-349.

- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
- Stalker, C., & Harvey, C. (2002). Professional burnout: A review of theory research, and prevention Partnerships for Children and Families Project. Waterloo: Wilfrid Laurier University.
- Stephan, J. B. (2005). School environment and coping resources: A predictive model of school counselor burnout. The University of North Carolina at Greensboro.
- Stewart-Brown, S., & Janmohamed, K. (2008). Warwick-Edinburgh mental well-being scale. *User guide. Version, 1*(10.1037).
- Stewart-Brown, S., Tennant, A., Tennant, R., Platt, S., Parkinson, J., & Weich, S. (2009). Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): a Rasch analysis using data from the Scottish Health Education Population Survey. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7, (15), 1-8.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, Donald E. ve Edward G. Knasel. 1981. "Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and A Possible Solution." *British Journal of Guidance and Counselling* c.9 s.2: 194-201.
- Şeker, E. (2024). Psikolojik Danışmanların Genel Özyeterlilikleri Ve Duyguları İfade Etme Düzeyleri İle Mental İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tan, H. (, 1992) *Psikolojik yardım ilişkileri: danışma ve psikoterapi*, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tennant, R., Hiller, L. & Fishwick, R. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 5, 63.
- Türk Dil Kurumu. [03.04.2024]. Genel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.

- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442.
- Usta-Kalay, T. (2020). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı süreklilikleri arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolü* (Doctoral dissertation). Yıldız Teknik Üniversitesi
- Uysal, N., & Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Ümmet, D., & Yalın, H. S. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik İyi Oluşu Artırmaya Yönelik Bir Psiko-Eğitim Programının Etkililiğinin Sınanması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(3), 575-587
- Vaingankar, J. A., Subramaniam, M., Chong, S. A., Abidin, E., Orlando Edelen, M., Picco, L., & Sherbourne, C. (2011). The positive mental health instrument: development and validation of a culturally relevant scale in a multi-ethnic Asian population. *Health and quality of life outcomes*, 9, 1-18.
- Villares, E., Starrett, A., & Limberg, D. (2022). Exploring school counseling during the first wave of COVID-19. *Journal of Counseling & Development*, 100(4), 386–398. <https://doi.org/10.1002/jcad.12433>
- Wachter, C. A. (2006). Crisis in the schools: Crisis, crisis intervention training, and school counselor burnout. The University of North Carolina at Greensboro.
- Wheeler, S. (2007). What shall we do with the wounded healer? The Supervisor's Dilemma. *Psychodynamic Practice*, 13(3), 245–256. <https://doi.org/10.1080/14753630701455838>
- Wilkerson, K. (2009). An examination of burnout among school counselors guided by stress-strain-coping theory. *Journal of Counseling & Development*, 87(4), 428-437.
- Winburn, A., Reysen, R. S., & Perryman, M. (2018). Working beyond the bell: School counselors and workaholism tendencies. *Professional School Counseling*, 21(1), 1– 8. <https://doi.org/10.1177/2156759X18775137>
- Witmer, J. M., & Granello, P. (2005). Wellness in counselor education and supervision. In J. E. Myers & T. J. Sweeney (Eds.), *Counseling for wellness: Theory, research, and practice* (pp. 261–272). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- World Health Organization. (2004). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice: Summary report*. World Health Organization.
- World Health Organization (2014). Mental health: a state of well-being. https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/ adresinden erişilmiştir.

- World Health Organisation. (2007). Strengthening mental health promotion. Geneva, World Health Organization.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42940/9241591595.pdf>
- Yeşilyaprak, B. (2009). The development of the field of psychological counseling and guidance in Turkey: Recent advances and future prospects. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(1), 193-214.
- Yılmaz S. (2022). Psikolojik Danışmanların Mental İyi Oluş Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkide Umudun Aracı Rolü [Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Yüksel-sahin, F., & Emre, M. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 1-23.
- Yüksel-Şahin, F., & Şerbetçioğlu, B. (2020). Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İş-Aile-Yaşam Dengesine, İşyeri Arkadaşlığına Ve İşyerindeki Duygusal Tacize Göre Yordanması. *Journal Of International Social Research*, 13(69).
- Young, M. E., & Lambie, G. W. (2007). Wellness in school and mental health systems: Organizational influences. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 46(1), 98–113
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188–198.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76-86.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American psychologist*, 45(2), 240.
- Zerubavel, E. (1991). *The Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life* The Free Press. New York.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

EKLER

Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırma iş yaşam dengesi ve kariyer uyumunun okul psikolojik danışmanlarının mental iyi oluşları üzerindeki yordayıcı etkisini incelemek amacıyla Doç. Dr. Arzu Taşdelen KARÇKAY danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi kapsamında yürütülmektedir. Bu araştırmada yaşıntınızda sizinle birlikte devam eden süreçlerin sizde oluşturduğu duygu ve düşünceler ile ilgilenmekteyiz. Araştırmada kişisel bilgilerinizi vermenize gerek yoktur. Sorulara vereceğiniz yanıtlar bu araştırmanın geçerli ve güvenilir olması açısından önem taşımaktadır. Bu yüzden lütfen sadece size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. Boş bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Yaşınız :
3. Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar
4. Çocuk Sayınız : () Çocuğum yok () 1 () 2 () 3 () 4 ve daha fazla
5. Mezun Olunan Bölüm :
6. Eğitim Durumunuz : () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
7. Çalıştığınız Kurumun Türü: () Devlet () Özel
8. Mesleki Kıdeminiz : () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üstü
9. Hizmet Sunduğunuz Eğitim Kademesi:
() Okul Öncesi
() İlkokul
() Ortaokul
() Lise
() Özel Eğitim
() RAM
() Diğer (Halk Eğitim vb.)
10. Çalıştığınız İl.....

Ek-2 Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu

Değerli katılımcılar, aşağıda duygular ve düşüncelerle ilgili bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi son 2 hafta içindeki yaşantınıza göre işaretleyiniz

	Hiçbir zaman	Nadir en	Baz en	Sık sık	Her zam an
1. Gelecek konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5
2. Kendimi işe yarar hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Kendimi rahat hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Sorunlarla iyi bir biçimde başa çıkıyorum.	1	2	3	4	5
5. Sağlıklı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. Çevremdeki diğer insanlara kendimi yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum.	1	2	3	4	5

Ek-3. İş- Yaşam Dengesi Ölçeği

İş- Yaşam Dengesi Ölçeği (Taşdelen-Karçkay, Bakalım, 2017) Aşağıda iş ve aile yaşamınıza ilişkin 8 cümle verilmiştir. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve bunlara katılma/katılmama derecenizi “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılmıyorum” “Kararsızım”, “Kısmen Katılıyorum” “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerinden birisini işaretleyerek gösteriniz. “İş” ve “meslek” kelimeleri, gelir sağlamak için yaptığınız işin bir parçası olan işlerle ilgili tüm faaliyetler için kullanılmıştır. “Aile” kelimesi anne/baba olmak, eş olmak gibi aile hayatının parçalarını ya da tüm ev yaşamını nitelemek amacıyla kullanılmıştır.	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kısmen Katılmıyorum	4. Kararsızım	5. Kısmen Katılıyorum	6. Katılıyorum	7. Kesinlikle Katılıyorum
1. Kendi ihtiyaçlarımı ve hayatımdaki önemli insanların ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
2. Aile ve iş yaşamımla ilgili rollerimi dengeli bir şekilde yönetebiliyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
3. İş yaşamım ile aile yaşamım arasındaki dengeyi koruyarak kendime yeterli zaman ayırabiliyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
4. Hem işteki hem de ailedeki rollerime eşit düzeyde bağlılık duyuyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
5. İş ve aile yaşamımı kontrollü bir şekilde yönetiyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
6. Çoklu yaşam rollerim (çalışan/eş/anne-baba vd.) arasında bir denge oluşturmakta başarılıyım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
7. İş ve aile yaşamıma özgü rollerimin çatışmasıyla oluşan durumlarla baş edebiliyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐
8. Aile ve iş yaşamıma ait rollerimden aynı oranda doyum alıyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐

Ek-4. Kariyer Uyumu Ölçeği

Değerli arkadaşlar, bu ölçek sizlerin mesleğinize yönelik uyumluluk düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size uygun olanını işaretleyiniz. Çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Uygun	Çok Uygun
1	Mesleğim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.					
2	Mesleğimde nasıl ilerleyeceğimi öğrendim.					
3	Yeteneğime uygun bir meslek seçtim.					
4	Mesleğimle ilgili kariyer planlaması yaptım.					
5	Mesleğimi seviyorum.					
6	Mesleki planlarımla ilgili değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
7	Gelecekte çalışacağım kurumları biliyorum.					
8	Seçtiğim meslekle ilgili olumlu düşüncelere sahibim.					
9	Mesleğimle ilgili çalışacağım kurumları seçtim.					
10	Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum.					

Ek-5. Etik Kurul Kararı

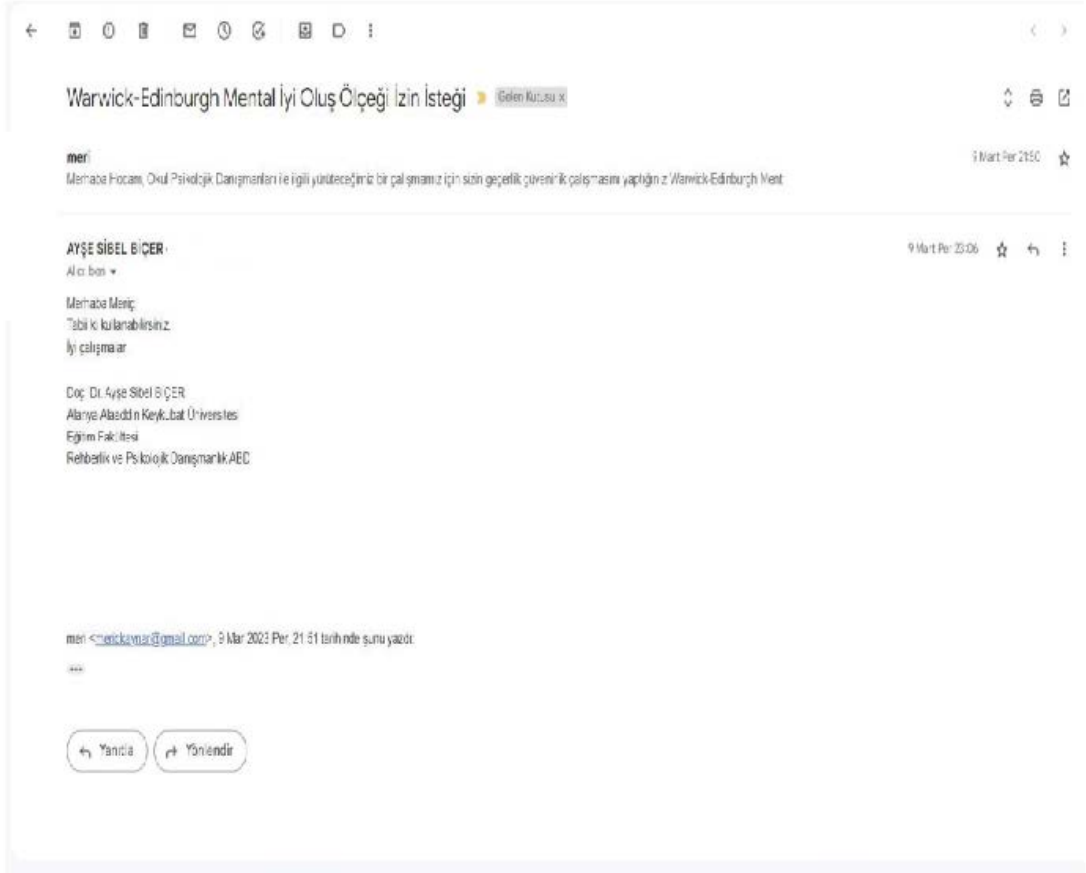
T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KARAR

Toplantı Tarihi: 31/10/2023
Karar Sayısı: 437

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY**'ın danışmanlığını, **Emine Meriç BAŞYİĞİT**'in araştırmacılığını üstlendiği, "*Okul Psikolojik Danışmanlarının Mental İyi Oluşlarının Yordayıcısı Olarak İş Yaşam Dengesi ve Kariyer Uyunu*" konulu çalışmanın, fikri hukukî ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurusuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

E-6. Ölçek İzinleri





ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Emine Meriç BAŞYİĞİT
Doğum Yeri ve Doğum Tarihi :
Medeni Durum :

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lisans Öğrenimi : Marmara Üniversitesi- Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İŞ TECRÜBESİ

01/09/2004	15/05/2005	ANTALYA	ALANYA	Özel Hamdullah Emin Paşa Koleji
17/08/2005	23/06/2009	ANTALYA	MANAVGAT	Beşkonak YİBO
29/06/2009	21/06/2010	NEVŞEHİR	MERKEZ	Damat İbrahim Paşa İlköğretim Okulu
30/06/2010	13/06/2012	ANTALYA	MANAVGAT	Ali İhsan Barut İlköğretim Okulu
13/06/2012	27/06/2014	ANTALYA	MANAVGAT	Ali İhsan Barut Ortaokulu
30/06/2014	26/01/2015	ANTALYA	KONYAALTI	Çakırlar İlkokulu
26/01/2015		ANTALYA	KONYAALTI	Konyaaltı Bahtılı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde halen çalışmaktayım.

İNTİHAL RAPORU

Okul Psikolojik Danışmanlarının Mental iyi Oluşlarının Yordayıcısı Olarak İş Yaşam Dengesi ve Kariyer Uyumu

ORJİNALLİK RAPORU

% 11	% 10	% 5	% 0
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%2
2	dspace.akdeniz.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
3	dspace.yildiz.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
4	paperity.org İnternet Kaynağı	%1
5	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
6	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<%1
7	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1
8	acikerisim.akdeniz.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
9	openaccess.izu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

..../.../2024

Emine Meriç BAŞYİĞİT