

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ÖZ-YETERLİKLERİ İLE
İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aysemin DURMUŞ

TRABZON
Haziran, 2015

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ÖZ-YETERLİKLERİ İLE
İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Aysemin DURMUŞ

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı
Prof. Dr. Hatice ODACI**

**TRABZON
Haziran, 2015**

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 12 / 06 / 2015

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hatice ODACI

.....


Üye : Yrd. Doç.Dr. Zehra Nesrin BİROL

.....


Üye : Yrd. Doç. Dr. Bünyamin ÇETİNKAYA

.....


Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Doç. Dr. Nevzat YİĞİT
Enstitü Müdürü**

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Aysemin DURMUŞ

12 / 06 / 2015

ÖN SÖZ

Bu çalışmayla psikolojik danışmanların öz yeterlilik inançları ile iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın, psikolojik danışmanların, öz-yeterlilik inanç düzeylerinin çalıştıkları kurumlardaki iş doyum düzeylerini ve genel olarak yaşam doyumlarını etkileme derecelerinin anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın her aşamasında değerli öneri ve katkılarıyla her konuda yardımını esirgemeyen, bu uzun araştırma dönemim süresince sabırla bana destek veren çok değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Hatice ODACI 'ya teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezime jüri üyesi olarak katkı sunan Yard. Doç. Dr. Zehra Nesrin BİROL 'a ve Yard. Doç. Dr. Bünyamin ÇETİNKAYA 'ya çok teşekkür ederim.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca dersleri ve bilgileriyle bana katkı sağlayan KTÜ Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'ndaki tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca araştırma süreci boyunca yardım ve destekleriyle sürekli yanımda olduğunu hissettiren Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Berber ÇELİK 'e ve Arş. Gör. Özkan ÇIKRIKCI 'ya çok teşekkür ederim.

Eğitim yaşamımda ve bu günlere gelmemde gerçek paya sahip olan annem Zekiye DURMUŞ, babam Yaşar DURMUŞ, çalışmalarımı gördükçe hala okulun bitmedi mi diye soran sevgili babaannem Hava DURMUŞ, kız kardeşim Esra DURMUŞ ve çevirileriyle bana yardımcı olan erkek kardeşim Özgür DURMUŞ ve eşi Burçin SERTEL DURMUŞ 'a teşekkürlerim sonsuzdur.

Haziran, 2015
Aysemin DURMUŞ

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı	4
1. 1. 1. Araştırmanın Denenceleri.....	4
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	5
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1. 4. Araştırmanın Varsayımları	6
1. 5. Tanımlar.....	6
2. LİTERATÜR TARAMASI	7
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	7
2. 1. 1. Sosyal Bilişsel Kuram.....	7
2. 1. 2. Gözlem Yoluyla Öğrenme Süreçleri	8
2. 1. 2. 1. Dikkat Süreci (Attention)	9
2. 1. 2. 2. Hatırda Tutma Süreci (Retention).....	10
2. 1. 2. 3. Davranışı Meydana Getirme Süreci (Motor Reproduction).....	10
2. 1. 2. 4. GÜdülenme Süreci (Motivation)	11
2. 1. 3. Sosyal Öğrenme Kuramında Öğrenmeyi Sağlayan Dolaylı Yaşantılar.....	12
2. 3. 1. 1. Dolaylı Pekiştirme	13
2. 3. 1. 2. Dolaylı Ceza	13
2. 3. 1. 3. Dolaylı GÜdülenme	13
2. 3. 1. 4. Dolaylı Duygu	13
2. 3. 1. 5. Modelin Özellikleri.....	14

2. 1. 4. Sosyal Bilişsel Kuramın Dayandığı İlkeler	14
2. 1. 4. 1. Karşılıklı Belirleyicilik (Reciprocal Determinizm)	14
2. 1. 4. 2. Sembolleştirme Kapasitesi (Symbolizing Capability)	15
2. 1. 4. 3. Öngörü Kapasitesi (Forethought Capability)	15
2. 1. 4. 4. Dolaylı Öğrenme Kapasitesi (Vicarious Capability)	16
2. 1. 4. 5. Öz Düzenleme Kapasitesi (Self Regulatory Capability)	16
2. 1. 4. 6. Öz Yargılama Kapasitesi (Self Reflective Capability)	17
2. 1. 5. Öz-Yeterlik	17
2. 1. 6. Öz Yeterlik Kaynakları	19
2. 1. 6. 1. Tam ve Doğru Deneyimler ya da Başarılı Deneyimler	19
2. 1. 6. 2. Dolaylı Deneyimler (Başkalarının Deneyimleri)	20
2. 1. 6. 3. Sözel İkna	20
2. 1. 6. 4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar	21
2. 1. 7. Öz-Yeterlik Gelişimini Etkileyen Süreçler	21
2. 1. 7. 1. Bilişsel Süreçler	22
2. 1. 7. 2. Motivasyon Süreci	23
2. 1. 7. 3. Seçim Süreci	23
2. 1. 7. 4. Duygusal Süreç	24
2. 1. 8. İlgili Araştırmalar	24
2. 2. İş Doyumu	29
2. 2. 1. İş Doyumu Kavramının Tanımı	29
2. 2. 2. İş Doyumunun Önemi	30
2. 2. 3. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	31
2. 2. 3. 1. Kişilik	31
2. 2. 3. 2. Yaş	32
2. 2. 3. 3. Cinsiyet	32
2. 2. 3. 4. Eğitim Düzeyi	32
2. 2. 4. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	33
2. 2. 4. 1. İşin Kendisi	33
2. 2. 4. 2. Fiziki Şartlar	33
2. 2. 4. 3. Yükselme (Terfi)	34
2. 2. 4. 4. Ücret	34
2. 2. 4. 5. Çalışanlar Arası İletişim	34
2. 2. 4. 6. Yöneticiler	34
2. 2. 5. İş Doyumu ile İlgili Kavramlar	35
2. 2. 5. 1. Motivasyon	35

2. 2. 5. 2. Performans	35
2. 2. 5. 3. Verimlilik	36
2. 2. 5. 4. Devamsızlık-İşe Geç Gelme	36
2. 2. 5. 5. İşgücü Devri.....	36
2. 2. 5. 6. Yaşam Doyumu	37
2. 2. 5. 7. Beden ve Ruh Sağlığına Etkisi	37
2. 2. 6. İş Doyumu Teorileri	38
2. 2. 6. 1. Kapsam Teorileri.....	38
2.2.6.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	38
2. 2. 6. 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	40
2. 2. 6. 1. 3. Alderfer'in ERG Teorisi.....	41
2. 2. 6. 1. 4. Başarma İhtiyacı Teorisi.....	41
2. 2. 6. 1. 5. Mc Gregor'un (X) ve (Y) Teorisi	42
2. 2. 6. 2. Süreç Teorileri	43
2. 2. 6. 2. 1. Vroom'un Beklenti Teorisi	43
2. 2. 6. 2. 2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi	44
2. 2. 6. 2. 3. Adams'ın Eşitlik Teorisi	44
2. 2. 6. 2. 4. Locke'ın Amaç Teorisi	45
2. 2. 6. 2. 5. Skinner'in Pekiştirme Teorisi	45
2. 2. 7. İlgili Araştırmalar.....	45
2. 3. Yaşam Doyumu	48
2. 3. 1. Yaşam Doyumu Kavramının Tanımı ve Önemi	48
2. 3. 2. Yaşam Doyumu Kuramları	49
2. 3. 2. 1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları.....	49
2. 3. 2. 2. Ereksel Kuramlar (Haz ve Acı Kuramı).....	50
2. 3. 2. 3. Aktivite Kuramları.....	50
2. 3. 2. 4. Yargı Kuramları.....	51
2. 3. 3. İlgili Araştırmalar.....	51
2. 3. 4. Literatür Taramasının Sonucu	53
3. YÖNTEM	54
3. 1. Araştırmanın Modeli.....	54
3. 2. Araştırma Grubu	54
3. 3. Veri Toplama Araçları	55
3. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	55
3. 3. 2. Öz Yeterlik Ölçeği (ÖYÖ)	56
3. 3. 3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİYÖ).....	56

3. 3. 4. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ).....	56
3. 4. Araştırmanın İşlem Yolu.....	57
3. 5. Verilerin Analiz Teknikleri.....	57
4. BULGULAR.....	58
4. 1. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançları ile İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiler.....	58
4. 2. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Alandaki Yenilikleri Takip Etme Düzeylerinin İş Doyumunu Yordama Gücü.....	58
4. 3. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarının Yaşam Doyumunu Yordama Gücü.....	59
4. 4. Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlik İnançlarının; Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olup Olmama, Eğitim Düzeyi ve Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumlarına Dayalı Farklılıkları.....	60
5. TARTIŞMA.....	63
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
6. 1. Sonuçlar.....	70
6. 2. Öneriler.....	70
6. 2. 1. Araştırma Sonucuna Dayalı Öneriler.....	70
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	71
7. KAYNAKLAR.....	72
8. EKLER.....	84
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	89

ÖZET

Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri ile İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki

Araştırmanın temel amacı psikolojik danışmanların öz yeterlik inançları ile iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada aynı zamanda; psikolojik danışmanların öz yeterlik inanç düzeylerinin, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme düzeylerinin onların iş doyumlarını yordayıp yordamadığının belirlenmesi ve yine öz yeterlik düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının yaşam doyumlarını yordamadaki gücünün ortaya konması hedeflenmiştir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezi ile ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan 137 (Kadın: 86, Erkek: 51) psikolojik danışman oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Öz-Yeterlik Ölçeği (ÖYÖ), Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDO), Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 22.00 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde Çoklu Doğrusal Regresyon, Shapiro-Wilk testi ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, psikolojik danışmanların öz-yeterlik inancı ile yaşam doyum ve iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda psikolojik danışmanların öz-yeterlik inancı, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeylerinin iş doyumunun toplam varyansının %39'unu açıkladığı sonucu bulunmuştur. Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise öz-yeterlik inancının, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının yaşam doyumunu toplam varyansının % 41'ini açıkladığını göstermektedir. Ayrıca psikolojik danışmanların öz-yeterlik inanç düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çocuk sahibi olup olmama değişkenlerine göre farklılık göstermediği fakat alanla ilgili yenilikleri takip etme değişkenine bağlı olarak alanla ilgili yenilikleri takip eden psikolojik danışmanlar lehine farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Danışman, Öz-Yeterlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu.

ABSTRACT

The Relation Between The Self Efficacy, Job Satisfaction and Life Satisfaction of Psychological Counselors

The main purpose of the study is to investigate the relation between the self efficacy, job satisfaction and life satisfaction of psychological counselors. It is aimed to determine whether self-efficacy belief levels, gender, the level of education and the level of following developments in the field of psychological counselors predict job-satisfaction and whether self-efficacy levels, gender, marital status and having children predict life-satisfaction.

The study group consists of 137 (86 females, 51 males) psychological counselor working in primary and secondary schools and Guidance Research Center in Trabzon City in 2010-2011 educational year. For the data collection, Self-efficacy Scale, Minnesota Life-Satisfaction Scale, Life-Satisfaction Scale and Personal Data Form are used. The data are analyzed with SPSS 22.00 statistical program. Analysis were used in the Multiple Linear Regression, Shapiro-Wilk test and Mann-Whitney U tests.

As the result, a positive relation ship between psychological counselors' self-efficacy belief, life satisfaction and job satisfaction. Also, it is determined that self-efficacy belief, gender, educational level and the level of following developments in the field explain 39% of total variance for job satisfaction. Another finding of the study is self-efficacy belief, gender, marital status and having children explain 41% of total variance for life-satisfaction. Also, self-efficacy belief level of psychological counselors don't differ based on gender, marital status, educational level and having children but following developments in the field, in a positive way for the counselors following developments.

Key Words: Counselor, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction.

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uyarlaması	39
2.	Motivasyon ve Hijyen Faktörleri, (Brown, 2009: 15).	40
3.	Araştırmaya Katılan Psikolojik Danışmanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları	54
4.	Öz-Yeterlik İnançları, İş Doyumunu ve Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişkiler.....	58
5.	Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Alandaki Yenilikleri Takip Etme Düzeylerinin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
6.	Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarının Yaşam Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	60
7.	Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olup Olmama, Eğitim Düzeyi ve Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumlarına Dayalı Normallik Testi Sonuçları.....	60
8.	Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumlarına Dayalı Farklılıklara İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Model alma yoluyla öğrenme süreçlerinin aşamaları	12
2.	Öğrenmeyi sağlayan dolaylı yaşantılar.....	12
3.	Üçlü karşılıklı belirleyicilik faktörün ilişkisini gösteren model örneği.....	14
4.	Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi	38

GRAFİKLER LİSTESİ

<u>Grafik No</u>	<u>Grafik Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların demografik bilgilerinin dağılımı.....	55
2.	Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, alanla ilgili yenilikleri takip etme durumu ve eğitim düzeylerine dayalı dağılımları.....	62

KISALTMALAR LİSTESİ

ÖYÖ : Öz-Yeterlik Ölçeği

MIYÖ : Minnesota İş Doyumu Ölçeği

YDÖ : Yaşam Doyumu Ölçeği

1. GİRİŞ

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleği 20. yüzyılın başında Amerika'da ortaya çıktığı günden bu yana mesleki tanım, rol ve beklentiler açısından oldukça büyük bir değişim geçirmiştir. Halen eğitim sistem ve anlayışındaki değişimlerden en fazla etkilenen mesleklerin başında bu meslek alanı gelmektedir. Dünyada ve ülkemizdeki bugünkü konumu itibarıyla rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleği eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası olmakla beraber kendisinden beklenen rol çeşitliliğine paralel olarak, kendi içinde barındırdığı rol belirsizliği ve rol karmaşası, insanla ilişkili doğası gereği, çalışanlarında ruhsal zorlanmalara neden olmaktadır (Ekşi, 2006).

Eisenberg ve Delenay (1993) okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetini yürüten danışmanların hem mesleki bilgi ve beceri açısından hem de kişisel özellikleri açısından bu hizmeti yürütecek yeterlikte olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında okullarda görev yapacak psikolojik danışmanların eğitsel, mesleki ve kişisel rehberlik faaliyetleriyle ilgili olarak sorumlu oldukları görev alanlarını etkili bir şekilde yerine getirmelerinde ve genel olarak beklentilere cevap verebilmelerinde hem mesleki hem de kişisel donanım itibarıyla kendilerini yeterli hissetmelerinin oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Öz-yeterlilik inancı, insanların karşılaştıkları zorlu yaşam olayları karşısında güçlükleri aşmaya yönelik yapabileceklerine ilişkin kendi yargılamalarıyla ilgilidir (Bandura, 1994). Negatif düşünce kalıplarıyla meşgul olanlar, kendilerini etkisiz olarak değerlendirebilmekte ve sınırlı performans sergileme olasılıklarını artırabilmektedirler. Belirli bir görev için öz-yeterliliği güçlü olan bir kişi o görevi başarıyla yürütebilecek yeterliliğe sahip olduğuna inanmaktadır. Gerekli beceriler yerinde ise bu inanç, görev performansına önemli ölçüde katkı sağlayabilmektedir. Düşük öz-yeterlilik inancı ise, bireyde uygun bilgi birikimi ve beceriler olsa bile bireyde yetersiz olduğuna ilişkin düşünme kalıplarına ve davranışlara yol açabilmektedir (Bentley, 2007). Bandura'ya (1997) göre bireylerin düşünme, duygu ve davranışları üzerinde etkili olan yetkinlik inancı okul psikolojik danışmanlarının gerçekleştirdikleri faaliyetlerdeki başarıları üzerinde de etkili olacaktır. Başka bir ifadeyle, bireylerin bir davranışı başlatabilmesi, başlattığı bir davranışı başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli çabayı harcaması, davranış yapılıyorken önüne çıkan engelleri aşmaya yönelik ısrarı, bireyin kendisini o konuda ne kadar yetkin gördüğü ile ilgilidir.

Larson ve diğerleri (1992), öz-yeterlilik yapısının içinde öz-yeterlilik kavramını etkileyen dört tip bilgi ya da faktörün olduğunu belirtmektedir. Bu faktörler sırasıyla; (a)

performans geliştirme; belirli bir davranışı başarma göstergesidir, (b) dolaylı öğrenme; belirli bir davranışı bir modeli gözlemleyerek başarmasıdır, (c) sözel ikna; belirli bir davranışın nasıl gerçekleştirileceği konusunda birini dinleyerek yapmaktır ve (d) duyuşal uyarılma; anksiyetedir. Bu dört faktör Bandura'nın (1992) teorisinde geçerli olduğu gibi danışman öz-yeterliliğini de etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmalar, öz-yeterliliğin herhangi bir tür eğitim içinde önemli bir değişken olduğunu düşündürmektedir ve zorluklar karşısında sebat etmenin, performansla ilgili görevlerde etkili olduğunu göstermiştir (Bentley, 2007). Psikolojik danışma ve rehberlik alanında yapılan öz-yeterlik çalışmalarının bulguları doğrultusunda, öz yeterliğin bireyin performansını ve başarılarını etkileyen önemli bir özellik olarak, psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışan psikolojik danışmanların etkinlikleri üzerinde etkili olması beklenen bir durumdur (Larson, Clark, Weseley, Kordeski, Daniels ve Smith, 1999). Öz-yeterlik düzeyi düşük olan çalışanlar, kendileri için nispeten düşük hedefler belirleme eğiliminde iken bunun tersine yüksek öz-yeterliğe sahip bireylerin yüksek kişisel hedefler belirlemesi olasıdır (Lunnenberg, 2011). Öz-yeterliği güçlü olan bireyler bir işi başarmak için büyük bir çaba gösterebilmekte, olumsuzluklarla karşılaşmalar dahi işten kolayca vazgeçmek yerine mücadele etmeyi tercih edebilmektedirler (Aşkar ve Umay, 2001).

Yaptığı işten doyum almak bireyin yaşam doyumunda ve üretkenliğinde de önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda, bireyin yaşam doyumuna olumlu ya da olumsuz katkısı olan etkenleri ortaya koyarak daha fazla doyum alarak daha az tükenme yaşaması ancak yaşamında gerekli düzenlemelere gitmesiyle mümkün olabilir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Öğrenci, öğretmen, veli ve okul idaresiyle birebir iletişim içinde bulunan psikolojik danışmanların bu bağlamda hem kendi hedeflerini hem de okulun hedeflerini gerçekleştirme aşamasında gerekli düzenlemelere gitmesinde iş ortamı büyük önem taşımakta ve bu durum psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerini de etkileyebilmektedir.

İş doyumunu; yapılan işten, çalışılan ortamdan, ilişkilerden vb. pek çok konu ile ilgili duyulan memnuniyettir. İş doyumunu, bir kurumda ilişkilerin sıcak olması, çalışanların yeteneklerini sonuna kadar kullanabilmesi, kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, yaptıkları işin ödüllendirilmesi ve işi iyi yapabilmek için gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi gibi unsurların olmasıyla sağlanan büyük ölçüde duyuşal bir bağ oluşması olarak düşünülebilir. Bununla birlikte insanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamları, gerçekten çok önemlidir. Özellikle iş ortamlarında memnuniyet sağlayabilen insanların, çevresiyle ve ailesiyle daha iyi iletişim kurdukları, hoşnutluk, mutluluk, başarı ve gurur içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde daha verimli oldukları gözlenmektedir (Özen, 2011). "İş doyumunu"; insanların yaptıkları işe karşı olumlu tutumları olup, bilgi,

inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerir (Uslu,1999). İş doyumunu ya da doyumsuzluğu çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının bir ürünü içsel değerlendirmeleri; işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir (Solmuş, 2004).

Okullardaki öğrencilerin psikolojik, eğitsel ve mesleki sorunlarının çözümü için görev yapan rehber öğretmenler, bu görevlerini yerine getirirken, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, veliler gibi değişik kesimlerdeki bireylerle yoğun bir etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Bu yoğun etkileşimin yanı sıra çalışma ortamındaki imkânlardaki yetersizlikler; maddi ve manevi yetersizlikler, öğrenci sayısının fazlalığı, rehber öğretmenlerdeki bilgi ve deneyim eksikliği vb. nedenler iş doyumsuzluğuna yol açabilmektedir (Uslu,1999). Koç (2001) çalışmasında rehber öğretmenlerin, görevlerinden kaynaklanan mesleki sorunları algılama düzeyleri olumsuz yönde yükseldiğinde, bu sorunlarla etkili bir şekilde başa çıkma çabasında olmadıklarını ve bu durumun da zamanla işten aldıkları doyumunu azaltabileceğini belirtmektedir. Zamanının büyük bir bölümünü geçirdiği günlük yaşantısı içinde kişinin sahip olduğu işi hem işin niteliği hem de kendi beklentilerini karşılaması bakımından yaşamının en önemli parçalarından biri olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bireylerin yaptıkları iş özelliklerinin genel olarak yaşantılarını olumlu ya da olumsuz olarak etkilediği söylenebilir.

Bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları, yönetim biliminde örgüt içi etkinlik ve performans açısından üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biri olmakla birlikte örgüt içinde bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları, o örgütten sağlanan iş doyumunu ile yakından ilişkilidir. Bu açıdan, iş doyumuna ulaşmış sağlıklı çalışanlardan daha yüksek düzeyde etkinlik ve performans artışları elde edilirken, diğer açıdan tatminsizlik çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekte dolayısıyla çalışanın etkinliğinde ve performansında düşmeye neden olabilmektedir (Yazıcıoğlu, 2010). İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yere sahiptir ve bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması yaşam doyumunu da artırabilmektedir. Bu bağlamda yaşam doyumunu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak da tanımlanabilir (Aysan ve Bozkurt, 2004).

Yaşam doyumunu, kişinin beklentilerinin, gerçek durumla karşılaştırılmasıyla ortaya çıkan sonucu göstermekte ve genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içermektedir. Yaşam doyumunu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır. Mutluluk, moral vb. gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (Vara, 1999). Diğer bir açıdan yaşam doyumunu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerin bir bütünüdür ve öğretmenlerin ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri yer ve çevre

koşulları ve beklenti düzeyleri gibi değişkenler onların yaşam doyumlarını etkileyen faktörlerdendir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Özünde insan ve insan davranışlarını inceleyen psikoloji bilimini barındıran ve bu bağlamda insanlara yardım etmeyi amaçlayan psikolojik danışmanların; sahip oldukları kişilik yapıları içinde öz yeterlik inançları bakımından karşılaştıkları güçlükler karşısında mesleğin gereklerini yerine getirmede, etkin olma durumları değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca okul yönetimi, öğretmen, öğrenci ve veli çemberinde ve bu çemberin merkezinde bulunan psikolojik danışmanların, beklentilere cevap vermede ya da kendi hedeflerine ulaşmada, iş ortamından kaynaklı istediği verimi almaya dönük olarak iş doyum düzeyleri olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Son olarak psikolojik danışmanların, genel olarak yaşamdan aldıkları memnuniyeti gösteren yaşam doyum düzeyleri tüm bu değişkenlerin çerçevesinde farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmayla birlikte psikolojik danışmanların; öz-yeterlikleri ve iş doyumunu ile yaşam doyumları arasındaki ilişki düzeyleri ve birbirleri üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmaktadır.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançları ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada aynı zamanda; psikolojik danışmanların öz-yeterlik inanç düzeylerinin, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme düzeylerinin onların iş doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlenmesi ve yine öz-yeterlik düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının yaşam doyumlarını yordamadaki gücünün ortaya konması hedeflenmiştir.

1. 1. 1. Araştırmanın Denenceleri

1. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançları ile iş doyumları ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançları, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme durumları onların iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
3. Psikolojik danışmanların öz yeterlilik inançları, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumları onların yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

4. Psikolojik danışmanların öz yeterlik inançları; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme durumuna göre farklılaşmaktadır.

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Çağdaş eğitim sisteminin geldiği nokta itibarıyla eğitim sistemi içinde bazı meslek alanlarının önemi artmıştır. Özellikle okullarda öğrenci, öğretmen, veli ve okul yönetimi içerisinde hassas dengeyi sağlama açısından önemli bir işleve sahip olan psikolojik danışmanlık meslek alanı diğer branşlara göre farklı bir konumda değerlendirilebilir. Konumu itibarıyla önemli bir misyon üstlenen psikolojik danışmanlar okul ortamında kendilerine yüklenen sorumluluklar ve bu sorumlulukları yerine getirme aşamasında, okulun imkanları ve eğitim şartları açısından bir takım zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Okul ve çevrenin beklentileri ile psikolojik danışmanların bireysel beklentileri arasında bazı durumlarda farklılıklar yaşanabilmektedir. Bu durum rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanının ilke ve tekniklerinin tam olarak bilinmemesinden ya da anlaşılmasından kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda psikolojik danışmanların kendi kişisel bütünlükleri içinde sahip oldukları öz-yeterlik inanç düzeyleri de sorunların üstesinden gelmelerinde olumlu ya da olumsuz bir işlev görebilmektedir. Öz-yeterlik inanç düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanlar, karşılaştığı sorunları daha rahat aşabilmekte iken, öz-yeterlik inancı düşük olan psikolojik danışmanlar daha çok sorun yaşayabilmektedirler. Psikolojik danışmanların sahip oldukları öz-yeterlik inanç düzeyi, çalışma ortamının imkan ve olanakları ve psikolojik danışmanlık alanına farklı bakış açılarından kaynaklanan çeşitli faktörler psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerini de etkileyebilmektedir. Yaptığı işten istediği doyum düzeyine ulaşamayan bir psikolojik danışmanın genel olarak yaşama karşı tutumunu ifaden eden yaşam doyumu bir anlamda yaşam kalitesi de olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Tüm bu çerçevede yapılan bu araştırmayla psikolojik danışmanların performanslarını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin bulunup ortaya çıkarılması, yaşadıkları ya da yaşayabilecekleri sorunlarla daha etkili mücadele etmeleri açısından faydalı olabilir. Böylelikle kendi kişisel yeterlik düzeylerinin farkında olarak, çalıştığı eğitim kurumunda bireysel performans düzeylerini en üst noktaya taşıyabilen psikolojik danışmanlar, kendi yaşam kalitelerini de artırabilirler.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2010-2011 eğitim öğretim yılı Trabzon ilinde faaliyet gösteren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının psikolojik danışmanlarıyla sınırlıdır.
2. Araştırmada belirlenen öz yeterlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri çalışmada kullanılan ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Psikolojik danışmanların araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları varsayılmaktadır.
2. Psikolojik danışmanların ölçek maddelerini içtenlikle yanıtladığı varsayılmaktadır.

1. 5. Tanımlar

Öz-yeterlik: Etkinlikleri yapmak için kişilerin, kendi yeteneklerine olan inancıdır (Bandura, 1994).

İş doyumu: İş doyumu yalın bir şekilde ifade edilecek olursa, bireylerin işlerinin farklı yönleri ve işleri hakkında nasıl hissettikleridir. İnsanların işlerinden doyum alma boyutudur. Genel olarak değerlendirildiğinde ise bir tutum değişkenidir (Spector, 1997).

Yaşam doyumu: Bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesidir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffen, 1985).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada yer alan değişkenlerin tanımları ve bu değişkenlere ilişkin temel bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmada yer alan değişkenlerle ilgili yapılmış yurtiçi ve yurtdışı çalışma örneklerinden de faydalanılmıştır.

2. 1. 1. Sosyal Bilişsel Kuram

Albert Bandura, insanın işlevselliğinde kendi inançlarının rolünü vurgulayan bu kuramı 1986 yılında Sosyal Bilişsel Kuramı adı altında oluşturdu. Sosyal bilişsel açıdan bakıldığında, bireylerin gizli işlevsel dürtülerle hareket eden ya da çevresel güçler tarafından yönlendirilmedikleri, organizmalara tepki vermedikleri buna karşılık bu kuramda bireylerin, kendi kendilerini düzenleyici, kendilerini yansıtan, proaktif öz düzenlemelere sahip oldukları belirtilmektedir. Kişisel davranış ve çevresel etkilerin etkileşimi, insanların düşünce ve eylemlerinin dinamik bir ürünü olarak görülmektedir. İnsanların kendi eylemlerinin sonuçlarını nasıl yorumladığı ve hangi kişisel ve çevresel faktörlere sahip olduğu bilgisini bilmesi, gelecekteki eylemlerini de değiştirebilir. Karşılıklı determinizm (belirleyicilik), Bandura anlayışının temelidir. Karşılıklı determinizm görüşü ise şu şekildedir; a) biliş, duygu ve biyolojik durumlar şeklindeki kişisel faktörler b) davranış ve c) çevresel etkilerin etkileşimleri bir üçlü karşılıklılık sonucunu oluşturmaktadır (Pajares, 2005). Stajkovic ve Luthans (1998)'a göre; birey kişisel, davranışsal ve çevresel unsurların bir sonucu olduğu kadar bu sonucun yapımını da üstlenmektedir.

Bandura, insanoğlunun yaşamın getirdiği her türlü uyarıcıyı edilgen bir şekilde alan varlık olduğunu söyleyen radikal davranışçılığı kabul etmemekle birlikte insanların çevresel olaylara tepki göstermesi, ödül ve cezanın sonucunda bazı davranışları öğrenmesinin doğal olduğunu belirtmektedir. Ancak, insanların sadece insanlara özgü bazı becerilere de sahip olduğunu belirten Bandura, dolayısıyla insanların yetiştirilme ve gelişme süreçlerini farenin yiyecek almak için düğmeye basmasını öğrenmesine indirgeyen katı davranışçıların, insan davranışının en önemli nedenlerini ve insan kişiliğinin kaynaklarını göz ardı ettiklerini savunmuştur. Bu açıdan göz ardı edilen nedenler genelde düşünmeyi ve bilginin simgesel işleyişini içerdiği için Bandura bu yaklaşımına, sosyal-bilişsel kuram adını vermiştir (Burger, 2006).

Sosyal bilişsel kurama göre öğrenme çevre ile entegre bir biçimde oluşmaktadır. Bilişsel tepkiler, davranışlar tüm çevreyle beraber etkileşim sonucu oluşabilmekte,

bireylerin bir işi başarabilme inançlarını, gözlem modelleriyle öz-yeterlik yapıları etkilemektedir. Temel anlamda öğrenme anlayışını, bir işi başarabilme inancı ve öğrenmenin niçin önemli olduğu yönündeki anlayış tanımlamaktadır. Bu açıdan bireylerin öz-denetimleri, öğrenmeleri ve proaktif olmaya dönük kazanımları irdelenmektedir. Bandura bu kurama öncülük ederek, sosyal çevre içinde bütünleşen öğrenmelerin temel prensiplerini oluşturmuştur. İnsan davranışları kişisel sistem ve dış kaynaklar arasındaki etkileşimin sonucudur. Psikolojik ve akademik araştırmalar için sosyal bilişsel teorinin katkılarında öne sürülen kuramın önemli olarak üç temel yapıları gösterilmiştir. Bunlar; gözlemsel öğrenme, öz-düzenleme ve öz-yeterlik yapılarıdır (Simon, 2001).

2. 1. 2. Gözlem Yoluyla Öğrenme Süreçleri

Gözlemsel öğrenme Bandura'nın (1986) sosyal öğrenme kuramına dayanmaktadır. Bu teori bilişsel, davranışsal ve çevresel etkiler arasında sürekli bir etkileşim olarak öğrenmeyi açıklamaktadır. Kuramda etkili modelleme için çeşitli şartların yerine getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bireylerin öğrenme ortamıyla ilgili çeşitli unsurlara dikkat etmesi gerektiği bilginin bellekte depolanmasının ve dönüşümünün; eylemler içine kavramların transfer edilmesi ve bunları yapmak için de motive olmalarının önemli olduğu belirtilmektedir (Graenendijk, Janssen, Rijlaarsdam ve Van Den Bergh, 2011). Sosyal bilişsel kuramın gelişimi açısından bakıldığında, gözlemsel öğrenme, bilişsel ve sosyal gelişimin daha genel bir parçasıdır. Fakat gözlemsel öğrenme aynı zamanda gelişmiş ve genişletilmiş bilişsel yetkinliklerin temel araçlarından biridir (Bandura, 1969). Sosyal bilişsel kuramında "insanlar ne düşünür, hisseder ve davranır, davranışları nasıl etkilenir" yola çıkarak bireylerin düşünce, duygu ve eylemleri üzerinde kontrol ölçüsünü kullanabilecekleri inancına sahip oldukları fikri öne sürülmüştür (Simon, 2001).

Sosyal öğrenme kuramına göre, model alma yoluyla öğrenme, bilgi aktarma işlevi yolu ile gerçekleşmektedir. Özellikle gözlemci, yapacağı gözlemi sırasında, uygun davranışlara yol gösterici olan, model aldığı davranışların sembolik temsillerini kazanmaktadır. Buna paralel olarak model almaya dayalı öğrenme; dikkat süreci, hatırd tutma süreci, uygulama veya davranışı meydana getirme süreci ve güdülenme süreci olmak üzere birbirine bağlı dört aşamalı bir sürece dayanmaktadır (Demirbaş ve Yağbasan, 2007).

Modelleme; model ve model alan kişiyi içermektedir. Model alan kişinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal özellikleri modelin gözlenmesinden sonra değişime uğrayacaktır. Bu açıdan bir kimse, televizyon programlarındaki bir kişi, bir bilim adamı, iyi bir kahraman, bir çizgi film karakteri olabilmektedir. Gözlemleyen için davranışların, dolaylı etkisi sadece sonuçlardan değil onların karakteristik yapısından da kaynaklanabilmekte ve böylece

model ile gözlemleyen karakter benzerlikleri veya özellikleri davranışın model alınma oranını artırabilmektedir (Demirbaş ve Yağbasan, 2005).

2. 1. 2. 1. Dikkat Süreci (Attention)

Bir birey modelin davranışlarının temel özelliklerine dikkat etmezse gözlem yoluyla öğrenme gerçekleşemez. Dolayısıyla öğrenmenin en önemli bileşenlerinden birini dikkat süreci oluşturmaktadır. Bireyler sadece model uyarıların belirgin bölümlerine maruz kalsalar bile, model ipuçlarına yakından dikkat ederek, zorunlu olarak karmaşık tüm uyarıcılar içinden en uygun uyarıcıyı seçeceklerdir ya da dikkatlerini yönlendirerek doğru ipuçlarını algılayabileceklerdir. Bireyin yakından ve büyük ilgi göstererek dikkat edeceği sosyal çevrenin bu özellikleri, motivasyon koşulları, ayrımcı gözlem öncesinde eğitim ve dürtü-odaklı durumların varlığı güçlü belirleyiciler olarak düşünülebilir. Buna ek olarak, gözlemcinin, tercihlerini etkileyen diğer sosyal faktörler ve özellikler büyük ölçüde gözlemcinin model türlerini nasıl seçeceğini belirleyecek ve dolayısıyla davranış modellerinin çoğu iyice öğrenilmiş olacaktır (Bandura, 1971). Dikkat gerektiren işlemler gözlemlenen modelin etkilerinin seçilmesini ve devam eden modellenen olaylardan çıkarılacak bilgiyi belirler. Birkaç faktör modellenenin araştırmasını ve kurgusunu etkiler. Belirlenenlerden bazıları bilişsel davranışları, ön yargıları ve gözlemcinin diğer tercihlerini ilgilendirir. Diğerleri göze çarpma, çekicilik ve kendilerine modelledikleri davranışların işlevsel değeri ile bağlantılıdır (Bandura, 2001).

Birey, model alacağı durumlara ya da etkinliklere ilk etapta dikkat edip, doğru bir biçimde algılamazsa gözlem yoluyla öğrenme gerçekleşemez. Aslında gözlemcinin dikkatini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları gözlemciye ait olurken bazıları da gözlenen modele aittir. Gözlemcinin dikkat etme sürecini etkileyen faktörler içinde özellikle gözlemcinin duyu organlarının yeterliliği, dikkat edilecek uyarıcıların niteliğini belirlemektedir. Örneğin görme özürü bir bireyin dikkatini görsel uyarıcılar, işitme engelli bir kişinin dikkatini ise sese dayalı uyarıcılar çekmez. Yine gözlenecek etkinliklerin gözlemcinin amacına uygun olmasında gözlemcinin dikkat etme sürecini etkilemektedir. Özellikle dikkat çekici birçok etkinliğin bulunduğu durumlarda, gözlemci amacına uygun olan etkinliğe yönelmektedir. Paralelinde gözlemcinin geçmişte aldığı pekiştirmeler, gelecekteki gözlemlerini etkileyerek bir algısal kuruluş oluşturmaktadır (Senemoğlu, 2007). Sonuç olarak gözlem yoluyla öğrenmede modelin temel özellikleri kadar gözlemleyen bireyin sahip olduğu bireysel özellikler, gereksinimler, öncesinde yaşadığı deneyimler dikkat etme sürecini etkileyen faktörler arasında düşünülebilir.

2. 1. 2. 2. Hatırda Tutma Süreci (Retention)

İnsanlar gözlemlenen olayları hatırlamazlarsa çok fazla etkilenemeyebilirler. İkinci bir ana alt fonksiyon olan hatırdaki tutma süreci gözlemsel öğrenmenin gelişiminde bilişsel temsili işlemleri ilgilendirir. Hatırdaki tutma, modellenen olayların hafıza görünümü için yeniden yapılanan bilginin aktif bir bilişsel işleyişini gerektirmektedir. Hatırdaki tutma çokça bilginin sembolik dönüşümünün hafıza şifrelerinin içine modelleme ve şifrelenmiş bilginin bilişsel tekrarlama ile desteklenir. Benzer şekilde hatırlama, basitçe geri alınan kayıtlı olaylardan çok yeniden yapılanan bilişsel bir işlemi gerektirir (Bandura, 2001). Geçmişte başkalarından gördüğümüz davranışlardan yararlanabilmek için hatırlamak zorunluluğu vardır. Başkalarından gözlemlenen davranışlar beynimize kodlanır ve bu kodlama işleminde semboller, resimler, hayali ve soyut nesnelere dayanır. Gözlemleyerek kazanılan ve beyne kodlanan bilgilerin uygulanması ve zihinsel olarak deneme ve pratik yapılması unutmaya engeller ve gözlemlenen davranışın hatırlanmasında, bireyin zihinsel yapı ve kapasite durumu etkilenir (Yeşilyaprak, 2006). Bu özellikle çocuklar açısından ilginç bir problem durumudur. Örneğin, davranış gözlemlerinin kalıplarını kazanmak ve gerçekten tepki eğilimleri olsa bile genişletilmiş sürelerle bunları saklamak, izin verilen ve uygun aktiviteleri yaparak, sosyal statü ya da yaşlarına ulaşana kadar bireyler, performansları içinde açık bir şekilde eylemlerini etkinleştirebilirler. Sembolik kodlama işlemleri daha öncesinde referans edilir, hatta modellenen olayların uzun süreli saklanması kolaylaştırılmasında tekrarlanma süreçleri daha etkili olabilir. Gözlemci, uyarıcı dizilerine maruz kalma sırasında tanıdık ve daha kolay hatırlanacak düzenlemeleri içine alan unsurları yeniden düzenlemeye ve sınıflandırmaya eğilimlidir. Bu kodlama işaretleri, canlı görüntüleri uyarıcı olayları temsilen çeşitli şekillerde olabileceği gibi, bütünleşmiş uzun birimler içinde meydana getirdikleri kalıpları gruplayarak ya da kısaltılmış sözlü sistemleri içinde barındıran eylem dizilerine dönüştürme şeklinde de olabilir (Bandura, 1969).

2. 1. 2. 3. Davranışı Meydana Getirme Süreci (Motor Reproduction)

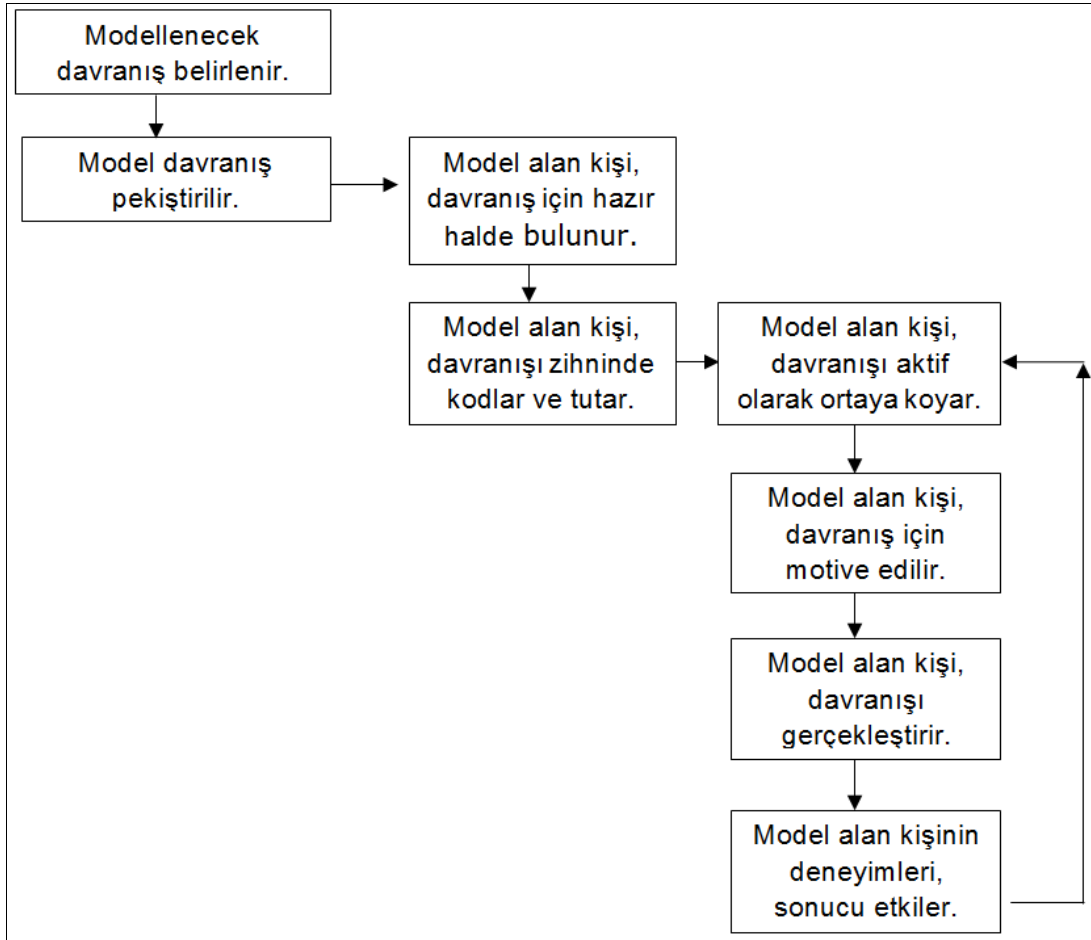
Gözlemlenen davranışların bellekte kodlandıktan sonra birey tarafından davranışa dönüştürülmesidir. Kişi istenilen davranışı gördükten sonra kendisi yaparsa öğrenme olmakta ve davranışa dönüştürme sürecinde model, öğretmen veya diğer kişilerin geri bildirimde bulunması davranışın istenilen düzeye getirilmesinde önemli etken olmaktadır. İstenilen düzeyde olmaması durumunda ise eksikliklerin görülerek giderilmeye çalışılması gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2013). Taklit davranışlara ulaşmada öğrenen, model kalıplara uygun olarak belirli bir dizi tepkileri bir araya koymalıdır. Edinilen bileşen beceriler olsun

veya olmasın bir birey, davranışı sergileyebilme durumu gözlemsel öğrenmenin miktarına bağlıdır. Eğer kişi bileşen unsurlara sahipse, o yeni davranış kalıplarını oluşturmada onları kolayca entegre edebilir fakat eğer bileşenlerin yansıması eksikse, taklit davranış hatalı olacaktır. Yaygın eksiklikler göz önüne alındığında, karmaşık performanslar için gerekli olan alt beceriler ilk modelleme ve uygulamayla geliştirilmelidir (Bandura, 1971).

2. 1. 2. 4. GÜDÜLENME SÜRECİ (MOTIVATION)

En erken düzeyde öncelikle bebek ve çocukların eylemleri duyuşal ve sosyal etkinlikler yoluyla motive edilir. Gelişme sırasında, sembolik güdüyü simgeleyen başarıları, ustalık egzersizleri ve kendini değerlendirme tepkilerini motivasyonel süreçlerin artırdığı varsayılır. Çocukların kısa bir sürede öğrenmelerinde, sadece ödöl kaynaklarının değil aynı zamanda çevre ile etkin mücadeleleri ve yetkinlik kaynakları da önemlidir. Eylemin etkili olarak çocuğa yarar sağlaması ve kişisel doyum sağlaması aşamasında güçlü güdüler gerekmektedir. Çocukların, modelleme yoluyla bilgi elde etmek ve öğrendiklerini kullanmaları için motive edici güdülerin karmaşıklığını ve aralığını artırmak gelişmeyi sağlayabilir (Bandura, 1989).

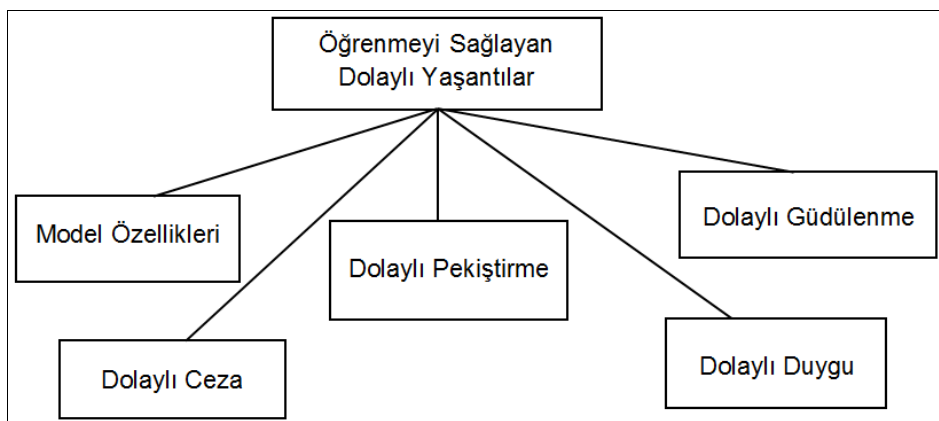
Şekil 1'de Model alma yoluyla öğrenme süreçlerinin aşamaları verilmiştir (Tuckman,1991:Akt; Demirbaş ve Yağbasan, 2007):



Şekil 1. Model alma yoluyla öğrenme süreçlerinin aşamaları

2. 1. 3. Sosyal Öğrenme Kuramında Öğrenmeyi Sağlayan Dolaylı Yaşantılar

Bandura (1986)'ya göre, sosyal öğrenme kuramında modelden edinilen dolaylı yaşantılar beş aşamada ele alınmaktadır. Bu dolaylı yaşantılar Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Öğrenmeyi sağlayan dolaylı yaşantılar, (Bandura,1986).

2. 3. 1. 1. Dolaylı Pekiştirme

Dolaylı pekiştirme diğerlerinin performanslarının beraberinde ortaya çıkan sonuçların tanıklığının bir fonksiyonu olarak gözlemleyen davranışının değişimi olarak tanımlanmaktadır. Burada vurgulanması gereken dolaylı pekiştirmenin gözlenen davranışların sonuçlarının paralelinde oluşan bir tepki değişikliği olarak sadece tanımlayıcı bir terim olduğu ve etkilerinin herhangi bir açıklama içermediğidir (Bandura, 1971).

2. 3. 1. 2. Dolaylı Ceza

Modelin olumsuz davranışlarının cezalandırılması, gözleyenlerin benzer davranışlarda bulunmalarını engellemekte ve bu durum, özellikle bir gruptaki ya da bir toplumdaki bireylerin kurallara uymalarını sağlama ve istenmeyen davranışlarını engellemede önemli bir role sahip olmaktadır (Senemoğlu, 2007). Dolaylı ceza gözlenen olumsuz başka bir sonuç davranıştan sonra o davranışı sergileme eğiliminin zayıflamasıdır. Sosyal öğrenme kuramında da belirtildiği gibi bu gözleme dayalı öğrenme şeklidir ve model alan kişi gözlemlediği olumsuz sonuçlardan yola çıkarak o eylemi uygulamaktan vazgeçmektedir (<http://www.knowledge.sagepub.com/view/cbt/n2136.ml>).

2. 3. 1. 3. Dolaylı Güdülenme

Gözlenen ürünler bireyi sadece bilgilendirmekle kalmamakta aynı zamanda onu elde etmeye dönük olarak da güdülemektedir. Ancak gözlenen davranış, değer verilen bir ürünle sonuçlandığı takdirde, gözleyen kişi o davranışı yapmak için istek duymaktadır. Aynı zamanda gözlemci o davranışı yapabileceğine inanmalıdır. Bu bağlamda başkalarının başarılarını ya da başarısızlıklarını gözlemek, belli bir davranışı yapmak için, bireyin kendi yeteneğini değerlendirmesini sağlamaktadır (Senemoğlu, 2007).

2. 3. 1. 4. Dolaylı Duygu

Duyguların birçoğu çevredeki kişilerin tepkileri gözlenerek öğrenilmektedir. Bu bağlamda evde bir fare gördüğünde çığlık atarak, sandalyenin üzerine çıkan anneyi gören çocuğun, farenin korkulacak bir yaratık olduğu sonucuna varması gözlenen duygunun model alınarak dolaylı olarak kazanıldığı sonucunu göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında genellikle kendimiz yaşamasak da başkalarının yaşantılarını gözleyerek dolaylı olarak korku, kaygı gibi duyguları geliştirebilmemiz mümkün görünmektedir (Yeşilyaprak, 2013).

2. 3. 1. 5. Modelin Özellikleri

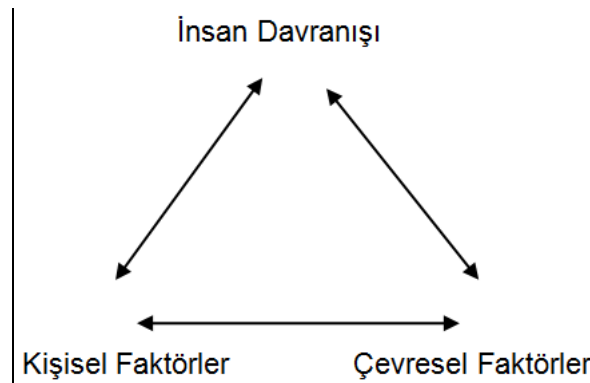
Modeller istenmeyen sonuçları doğurabilecek eylemleri ve başarıya yol açabilecek eylemler dizisinin ne olacağı hakkında gözlemciye bilgi verir. Gözlemci aynı davranış dizisini takip ederse başarılı sonuçlar alabileceği gibi gözlemcinin model aldığı kişinin davranışlarına yatkınlığı da model alma olasılığını artırmaktadır. Ayrıca yaş, cinsiyet ya da etnik köken gibi niteliklerin benzerlik göstermesi de etkili olabilmektedir (Schunk, 2003).

2. 1. 4. Sosyal Bilişsel Kuramın Dayandığı İlkeler

Sosyal bilişsel kuramın dayandığı 6 ilke bulunmaktadır. Bu ilkeler;

2. 1. 4. 1. Karşılıklı Belirleyicilik (Reciprocal Determinizm)

Bandura davranışın içsel ya da dışsal güçler tarafından belirlenmesi konusuna yeni bir açılım getirmiştir. Davranışın hem içsel hem de dışsal etmenler tarafından belirlendiğini kabul etmiş; ancak davranışın sadece tek bir etmen ya da basit bir bileşim tarafından belirlenmediğini vurgulamıştır. Bandura bunun yerine karşılıklı belirleyicilik kavramını ortaya atmıştır. Yani ödül ve ceza gibi, davranışın dışsal belirleyicileri ve inançlar, düşünceler ve beklentiler gibi içsel belirleyiciler, etkileşimli etmenlerin oluşturduğu bir sistemin parçasıdır. Bu etmenler sadece davranışı değil, aynı zamanda sistemin kendisini de etkiler. Sonuç olarak, sistemin her parçası-davranışlar, dışsal etmenler ve içsel etmenler-sürekli birbirini etkiler (Burger, 2006; Simon, 2001).



Şekil 3. Üçlü karşılıklı belirleyicilik faktörün ilişkisini gösteren model örneği, (Bandura, 2001).

İnsan davranışı; genellikle çevresel etkiler veya iç durumlar yoluyla kontrol edildiği tek yönlü nedensellik açısından açıklanırken, sosyal ve bilişsel teori, üçlü karşılıklı nedensellik açısından psikososyal işleyişi açıklamaktadır. Kendilik ve toplum bu işlem

görünümünde bilişsel, duyuşsal ve biyolojik olaylar biçimindeki kişisel faktörler, davranış kalıpları ve çevresel olaylar olmak üzere üç etken birlikte birbirlerini etkileyen belirleyiciler olarak görev yapmaktadır (Bandura, 2001).

2. 1. 4. 2. Sembolleştirme Kapasitesi (Symbolizing Capability)

İnsanların çevrelerini yönetme ve anlamak bakımından sembollerini kullanma kapasitesi güçlü bir araçtır. Çoğu dış etken, bilişsel süreçler sayesinde davranışı etkilemektedir. Bilişsel faktörleri kısmen belirleyen çevresel olaylar, onlara ne anlam yükleyecekleri, herhangi bir kalıcı etki bırakıp bırakmayacağı, onların duygusal etki ve motive edici güç ve bilgilerini ileride nasıl kullanabilecekleri üzerine düzenlemelerini sağlar. İnsanların geçmiş deneyimlerini dönüştürme süreçlerinde, eylem ve kararları için rehberlik edecek bilişsel modellerin içinde diğer semboller ile sözlü ve hayali durumlar gelmektedir. İnsanların deneyimlerine biçim vererek sürekliliğini sağlamada semboller etkili olmakta, semboller düşünme aracı olarak hizmet vermektedir. İnsanlar sadece yanlış adımlarının acı sonuçlarını ve gerçekleştirebilecekleri eylemleri çözmekten ziyade, genellikle eyleme geçmeden önce olası sonuçların temelinde onları korumak ya da kurtulmak adına düşüncelerinde olası sonuçları test ederler. Sıra dışı sembolleştirme kapasitesi insanlara çevrelerini kavramak ve yaşamlarına her bakımdan fiilen etki eden olayları oluşturabilme ve düzenleyebilmeleri için güçlü bir araç sunar. Birçok dış etki davranışı doğrudan değil de bilişsel süreçler yoluyla etkiler. Bilişsel faktörler hangi çevresel olayların gözlemleneceğini, onlara nasıl bir anlam verileceğini, herhangi bir kalıcı etki bırakıp bırakmadıkları, hangi duygusal etki ve motive edici güce sahip olacakları ve taşıdıkları bilginin gelecekteki kullanımının nasıl düzenleneceğini kısmen belirler. İnsanlar kısa süreli deneyimleri semboller aracılığıyla karar ve hareket rehberi olarak hizmet eden bilişsel modeller haline getirir. İnsanlar semboller sayesinde yaşantılarına anlam, biçim ve süreklilik katarlar (Bandura, 1989; Bandura, 2001).

2. 1. 4. 3. Öngörü Kapasitesi (Forethought Capability)

Çoğu insan davranışı amaca yöneliktir ve dolayısıyla sağduyu tarafından düzenlenmektedir. Sağduyunun gerçekleştirilmesi için sembolleştirme bir araçtır ve tabii ki planlama ve hedeflerin oluşturulması, eylemlerin olası sonuçlarını tartma beraberinde sağduyuyu getirmektedir. Sağduyu bireyin bir davranışı kavramsallaştırmasında, motivasyonun oluşumunda veya önlenmesinde, yapılacak eylemlerin yönlendirilme aşamasındaki seçimlere olanak sağlamaktadır (Bandura, 1989).

2. 1. 4. 4. Dolaylı Öğrenme Kapasitesi (Vicarious Capability)

Psikolojik kuramlar geleneksel olarak kişinin hareketlerinin etkilerinden özellikle öğrenme üzerinde dururlar. Eğer bilgi ve beceri sadece taklit yoluyla edinilseydi, insanlığın gelişimi çok büyük ölçüde yavaşlardı. Bir kültür dilini, törelerini, adetlerini ve gerekli yeterliklerini asla aktaramazdı. İnsanların zengin model yelpazesi tarafından hızlıca iletilen bilgi yoluyla bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı veren gözlemsel öğrenme için gelişmiş bir kapasiteleri vardır. İnsanlar çevredeki eylemlerin sonuçlarını gözlemleyerek bilişsel olarak değerlendirerek dolaylı olarak öğrenmeyi gerçekleştirebilmektedirler (Bandura, 2001).

2. 1. 4. 5. Öz Düzenleme Kapasitesi (Self Regulatory Capability)

İnsanlar kendilerine hedef koyarlar. Olası davranışlarının muhtemel sonuçlarını öngörürler ve aksi halde beklenen sonuçları göstermesi ve beklenmeyenlerden kaçınması muhtemel olan hareketlerinin yönünü planlarlar. Çünkü gelecekteki olayların fiilen varlığı yoktur, onlar bugünkü davranışın ve motivasyonunun nedeni olmaz. Ancak şimdiki zamanda bilişsel olarak temsil edilerek gelecekte olması tasarlanan şeyler, bugünkü davranışın düzenleyicileri ve güdüsü olarak ileriye dönük etki edebilir (Bandura, 2001). Öz-düzenlemede, öğrenme ve performans olarak kişisel hedeflere ulaşılması yönünde sistematik odaklı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında sürdürülmesi ve etkinleştirilmesi süreçleri ön plandadır. Kişiler, kendi hedeflerini belirleyerek, öğrenme aşamasında bilgileri adapte etme ve etkilerini izlemek aracılığıyla, kendilerine yönelik geribildirim döngüleri oluştururlar. Çünkü kişiler kendi öz-düzenlemelerinde, öz-denetim döngüsü içinde kavram ve hedefler belirlemek amacıyla proaktif olmak durumundadırlar. Ayrıca destekleyici motivasyonel inançlar da önemlidir. Öz düzenleme geleneksel anlayışın aksine, bireyselleştirilmiş öğrenme formu olarak da tanımlanmaktadır (Zimmerman ve Schunk, 2011). Eğitimin önemli bir işlevi olarak, yaşam boyu öğrenme becerilerini gözlemleyerek bu becerileri geliştirmek adına özellikle öz-düzenleme yetenekleri önemlidir. Yüksek öz-düzenlemeler ile kişilerin, yüksek düzeyde öz-yeterliliğe ulaşmaları beklenmektedir (Zimmerman, 2002; Luszczynsko, Scholz ve Schwarzer, 2005).

Schunk'a göre (1984,1989) öz-düzenleyici öğrenme kuramlarının önemli bir yönü olarak, kişilerin öğrenme ve motivasyon durumları birbirinden ayrılmaz bir şekilde tamamen birbirine bağımlı süreçler olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin öğrencilerin öz-yeterlik algılamaları hem öğrenmek için güdü ve hem de öğrenmek için girişim denemeleri olarak bir sonraki sonucu etkileyebilmektedir.

2. 1. 4. 6. Öz Yargılama Kapasitesi (Self Reflective Capability)

Kendini ve başkasının düşüncesine ve hareketlerine uygunluğunu yargılama kapasitesi sosyal bilişsel kuram içinde belirgin olarak görülen öz yargılama kapasitesidir. Etkili bilişsel işleyiş, doğru ve yanlış düşünme arasında ayırım yapmanın güvenilir yollarını arar. Öz yargılama araçlarıyla doğrulanan düşüncede insanlar fikir üretir, onlara göre davranır ya da onlardan çıkarımlar yaparlar. Sonra sonuçlara bakarak düşüncelerinin yeterliliğini yargılar ve buna göre onları değiştirirler. Bir kişinin düşüncelerinin geçerliliği ve işlevsel değeri, düşüncelerin, gerçeği gösteren bir takım şeylerle ne derece uyumlu olduğu karşılaştırılarak değerlendirilir (Bandura, 2001).

2. 1. 5. Öz-Yeterlik

Bandura (1989), yetkinlik ve davranış gibi alanlarda özellikle özgüven kazanma süreci araştırılırken sık kullanılan en önemli yaklaşımlardan birinin öz-yeterlik teorisi olduğunu belirtmiştir (Watson, 2012). Özel sonuçlara ulaşmada yeteneklerine inanmaya odaklanmakla, öz-yeterlik diğer benzer kendilik algısı ve beklenti inançları gibi değişkenlerden farklıdır ve öz-yeterlik genellikle daha özel bağlamdadır (Holzberg, Philipp ve Kunter, 2013). Öz-yeterlik, bireylerin karşılaştıkları koşullarla ilgili performansları için kendi yetenekleri hakkında belirli yargıları olarak tanımlanır. Bandura (1982) bireylerin algılanan öz-yeterliklerinin kısmen onların davranış ve düşünce kalıplarının yanı sıra bazı durumlarda duygusal tepkilerini belirlediğini ileri sürmektedir. Bandura'ya göre bireylerin belirli bir görev üzerindeki kendi yetenekleri hakkındaki yargıları, öz yeterlik yapılarını oluşturduğundan kişiliğin dinamik bir özelliği olduğunu öne sürmektedir (Clark, 2005).

Öz-yeterlik, insanların yaşamlarını etkileyen olaylar üzerindeki etkiye sahip performanslarını düzenlemeyi sağlamada, kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. İnsanların nasıl hissettiğini, düşündüğünü, kendi motivasyon ve davranışlarının nasıl olduğunu belirleyen öz-yeterlik inançlarıdır (Bandura,1994). Öz-yeterlik belirli görevleri yerine getirmek için kişinin yeteneği hakkındaki inançlarıdır (Lunnenberg, 2011).

Öz-yeterlik, diğer faktörlerin yanısıra bireylerin en yüksek hedeflerini ne kadar belirleyebileceklerine ve hangi zorluklarla karşılaşacaklarını etkilemektedir. Bireyler belirli bir etki alanında yüksek öz-yeterlikle daha zorlu ve iddialı hedefler belirlemektedirler. Yüksek öz-yeterlik sadece hedef belirlemeyi geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda hedefi devam ettirmek için kararlı davranılmasına yol açar. Bu nedenle öz-yeterlik düzeyleri yüksek olan bireylerin güçlü amaçları olur (Luszczynsko, Scholz ve Schwarzer, 2005; Lunnenberg, 2011). Öz-yeterlik algı düzeyleri yüksek olan bireyler diğer bireylere göre daha yüksek

hedef belirlemek yanında karşılaştıkları her türlü zorluğa rağmen daha kararlı bir şekilde davranarak hedeflerine ulaşmak için daha çok çaba sarfadedebilmektedirler.

Bireyler eğer yeteneklerine güveniyorlarsa zor görevlere kendilerinden emin bir şekilde yaklaşır. Bu durum bireylerde güçlü bir yetkinlik sağlar ve kendilerine zorlu hedefler belirlerler. Başarısızlıkları karşısında çabalarını yükseltmek ve sürdürmek isterler. Başarısızlık ya da aksiliklerden sonra yetkinlik duygularını hızlıca telafi ederler. Onlar başarısız ve yetersiz çabalarını ya da eksik bilgi ve becerilerini telafi ederler. Bu güvenle onları kontrol edebilirler ve tehdit durumlarına karşı önlem alabilirler. Bu tür etkili bir görünüm kişisel başarıyı artırır, depresyona yatkınlığı düşürür ve stresi azaltır. Buna karşılık insanlar yeteneklerine güvenmezlerse, bunu kişisel tehdit olarak görürler ve zor görevlerden çekinirler. Onların hedeflerine yönelik istekleri düşük ve bağlılıkları zayıf olmakla birlikte, zor görevler karşısında kendi kişisel eksiklikleri üzerinde dururlar. Zorluklarla karşılaştıkları zaman çabuk pes ederler ve fazla çaba sarfetmezler. Onlar aksilik ve başarısızlıklarının ardından yetkinlik duygularını korumak için yavaşlarlar. Çünkü onların yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleri için çok aksilik olması gerekmez de onlar yeteneklerinin eksik olduğu kadar performanslarını da yetersiz olarak görürler. Bu tür insanlar stres ve depresyona çok kolay girerler (Bandura, 1994).

Başarılı bir bireyin öz yeterliği, başarabileceğine olan inancından etkilenir. Karşılaşılan başarısızlıklar bu inancı zayıflatabilir. Kendi kapasitesine güvenen bireyler, yaşanan bazı aksilikler ve zorluklar karşısında çaba sarfetmeye devam ederler. Sahip olunan öz yeterlilik inancının sosyal modellerden etkilenmesi de söz konusudur. Örnek alınan model, durumlar karşısında daha başarılı sonuçlar alırsa o modeli örnek alan birey bu durumdan olumlu yönde etkilenebilir ve daha cesaretli olarak girişimde bulunabilirler (Bandura, 1994). Bireylerin nadiren de olsa başarısız olmasını bekledikleri bir görevi gerçekleştirmek için çalışmaları da mümkündür (Lunnenberg, 2011). Buradan bireyin öz-yeterlik inancının yani kişisel yetkinliğine olan inancının davranışları ve aktivitelerini sürdürmesi için motivasyon artırıcı olduğu söylenebilir.

İnsanların sınırları olup olmadığının her yönüyle gerçekten öz-yeterlik inançlarının, düşünce verimliliklerinin, kendi zayıflıkları, karamsarlıkları ya da iyimserlikleriyle; nasıl çaba sarfettikleri; nasıl olumsuzluklar karşısında direndikleri ve kendilerini çok iyi bir şekilde motive ettiklerini; nasıl düşünce ve davranışlarını düzenlediklerini, stres ve depresyon karşısında savunmasızlıklarının her biri Bandura'nın savını destekleyen kanıtlar sunar. Sonuç olarak, bu inançlarla insanlar eninde sonunda gerçekleştirebildikleri başarı düzeylerini güçlü bir şekilde etkileyebilirler. Ayrıca öz-yeterlik insanların eylem sayısını sürdürmede ve yaşamlarıyla ilgili seçimler yapmalarında kritik bir etkidir.

Genellikle onlar kendilerini yeterli hissedecekleri faaliyetlerle meşgul olurlar ve diğer durumlardan kaçınırlar (Pajares, 2005).

2. 1. 6. Öz Yeterlik Kaynakları

İnsanların öz-yeterliklerini etkileyen dört ana kaynak mevcuttur. Bunlar; (Bandura, 1994).

2. 1. 6. 1. Tam ve Doğru Deneyimler ya da Başarılı Deneyimler

Bandura'ya göre öz-yeterliğin en önemli kaynağı geçmiş yaşantılardır. Meslekleriyle ilgili görevlerinde başarılı olan çalışanların başarısız olan çalışanlara göre ileride benzer görevleri tamamlamak için daha fazla güven duymaları olasıdır. Bu açıdan çalışılan ortamlarda hem yöneticiler ve denetleyicilere hem de çalışanlara yönelik onların motivasyonlarını artırıcı ödüller, destekleyici liderlik, hedef belirleme, mesleki gelişim ve koçluk eğitimleri yoluyla çalışanların öz-yeterlikleri artırılabilir (Lunnenberg, 2011). İnsanlarda güçlü bir etkinlik duygusu yaratmanın yolu başarılı deneyimlerden geçer. Başarılı bireyler kişisel yeterliliği için güçlü bir inanç oluştururlar. Yeterlik duygusu tam olarak yerleşmeden önce eğer başarısızlıklar ya da hatalar oluşursa yeterlik duygusu olumsuz yönde etkilenebilir. Eğer insanlar sadece kolay başarılı deneyimler yaşamışlarsa, onlar hızlı sonuç beklentisi içinde olduklarından başarısızlık durumunda kolay vazgeçebilirler. Dirençli bir çaba sayesinde engellerin aşılmasındaki deneyim esnek bir yetkinlik duygusu gerektirir. Bireyleri takip eden bazı aksilik ve zorluklar öğrenmede yararlı bir hizmet olarak değerlendirilebilir çünkü başarı genellikle sürekli çabayı gerektirir. Bireyler başarılı olmak için gerekenlere sahip olduklarına ikna olduktan sonra aksilikler karşısında hızlı toparlanırlar ve sıkıntı karşısında direnirler. Zor zamanlar geçirseler bile dış etkenlere bağlı olmadan bu durumdan güçlü çıkmayı başarırlar (Bandura, 1994).

Bireyler, önceki deneyimlerinde oluşturdukları inançlarla uyumlu olarak kendi eylemlerinin sonuçlarını yorumlayarak, karşılaştıkları yeni görev ve faaliyetlerinde bu deneyimlerden yararlanırlar. Başarılı olarak yorumlanan deneyimler genellikle kolayca kazanılmış olan bu başarılarla göre zorlukların üstesinden gelmenin bir sonucu olarak öz-yeterlik duygusunu daha fazla güçlendirmeyi destekleyebilir. Öz-yeterlik inançlarının belirlenmesinde başarılı deneyimleriyle beraber bireylerin, görevlerin tamamlanmasında aldıkları yardım, görevde harcanan çaba, görevin algılanan zorluk derecesi gibi bireysel ve çevresel faktörleri içermekle birlikte bu deneyimlerdeki bilişsel süreçler de etkilidir (Britner ve Pajares, 2006).

2. 1. 6. 2. Dolaylı Deneyimler (Başkalarının Deneyimleri)

Öz-yeterlik inançlarını oluşturma ve güçlendirmede sosyal modellerden sağlanan deneyimler önemlidir. Kendine benzer bireyleri gözlemleyen bireyler başarılı olmak için aktivitelerini esas sahip oldukları yetenekleriyle karşılaştırarak başarılı olabilmeye dönük sürekli çabayla kendi inançlarını yükseltirler. Buna ek olarak, diğerlerinin yüksek çabalarına rağmen başarısızlığını gözleyen bireyin, kendi sarfettiği çabaları sarsılmakta ve öz-yeterlik inançları olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Öz-yeterlik algısında modelleme etkisiyle, modelle benzerlik, algılamayı güçlü bir şekilde etkilemekte, daha fazla kabullenilen benzerlik, modellerin başarılarından ve hatalarından daha ikna edici olabilmektedir. Eğer insanlar gözlemedikleri modelleri sahip oldukları öz-yeterlik inançlarından çok farklı olarak görürlerse davranışları çok fazla etkilenmez ve sonuçta bir değişim olmaz. Model alma bireyin kendi yeteneklerini değerlendirmesine karşı daha sosyal bir standart sağlar (Bandura,1994). Belirli bir görevde başarılı meslektaşlarını gören bir çalışan öz-yeterliliğini artırabilir. Model alınan bireyin özellikleri ile bireyin kendi özelliklerini benzer olarak görmesi, birey için daha ikna edici olabilir (Lunenberg, 2011).

Davranışların işlevsel değerine yol açabilecek eylemlerin başarı ya da başarısızlık, ödül veya ceza durumlarının model alan kişi tarafından gözlenmesi davranışları üzerinde güçlü bir etki oluşturmaktadır. Model alan kişi tarafından davranışların ödüllendirildiği gözlenirse davranışın gerçekleştirilme olasılığı artmaktadır. Model alınan davranışın cezalandırılması durumunda ise gözlemci tarafından davranışın gerçekleştirilmemesi olasılığı ortaya çıkmaktadır (Schunk, 2003).

2. 1. 6. 3. Sözel İkna

İnsanların daha başarılı olmak için neye sahip olmaları gerektiği konusunda insanların inançlarını güçlendirmenin bir yolu da sözel iknadır. Eğer insanlar sorunlar ortaya çıktığı zaman kişisel eksiklikleri üzerinde durursa ve kendilerinden şüphe duyarlarsa onu sürdürmek ve olası hareketliliği sağlamak için daha fazla çaba sarfederler. Çoğu insan esas aktiviteler için sözel olarak ikna yeteneklerine sahiptirler. İnsanlar başarılı olmak ve yeterince deneme için öncülük ederek öz-yeterlik algısını ikna edici bir şekilde artırarak kişisel yetkinlik duygusunun ve becerilerinin gelişmesini desteklerler. Tek başına sözel ikna yoluyla kişisel yetkinlik inancını yükseltme işlemi daha zordur. Kişinin çabalarına rağmen sonuç, hayal kırıklığıyla hızlıca pekişirse bu durum kişide yetersizlik duygusunu artırır. Yetkinliklerinden yoksun olan insanlar zorluklar karşısında çabuk pes etme ve potansiyellerini geliştirmede bu zorlu aktivitelere girişmeme eğilimindedirler. Kişinin yeteneklerine yönelik oluşan güvensizliği, motivasyon zayıflığı ve kısıtlayıcı

aktiviteler kişinin kendi davranışsal doğrulamasını yapar. Pozitif değerlendirmeler iletmek, başarılı etkinlik yapmaktan daha zordur. İnsanlar yeterlik inançlarını yükseltmeye yönelik olarak genellikle başarısız olma olasılığı yüksek olan durumlardan kaçınır ve yeteneklerine inançlarını yükseltmek için başarı getirecek işlere yönelirler (Bandura, 1994; Feltz, Short ve Sullivan, 2008).

2. 1. 6. 4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Ruh haliyle birlikte stres ve anksiyete gibi fiziksel ve duygusal durumlar yeterlik inançları hakkında bilgi verir. Genellikle iyimserlik ve olumlu ruh hali öz-yeterliliği artırırken, umutsuzluk duygusu ya da çaresiz hissetme öz-yeterliliği azaltmaktadır. Bireylerin kendisiyle ilgili ruh hali durumunun ya da fiziksel işaretlerinin yoğunluğundan ziyade bireylerin kendileriyle ilgili yorumları önemlidir. Öz-yeterliliği güçlü olan bireylerin duygusal durumları etkinliklere enerji verici olarak yansırken, öz-yeterlik algısı bakımından kendinden şüphe duyan bireylerin ise olumsuz duygusal durumları aktivitelerini zayıflatıcı etken olarak etkilemektedir (Pajares, 2005).

İnsanlar kendi yeteneklerini değerlendirmede kendi fiziksel ve duygusal durumlarına göre de değerlendirmeler yaparlar. Onlar kötü performans için savunmasızlığın işaretleri olarak gerilim ve stres tepkilerini yorumlarlar. Güç ve dayanıklılık içeren faaliyetlerde insanların fiziksel halsizlik belirtileri olarak ağrı ve yorgunluk belirtilerini kendilerinde değerlendirebilirler. Aynı zamanda insanların ruh hali de kendi kişisel yetkinlikleriyle ilgili kararlarını etkiler. Olumlu ruh hali öz-yeterlik algısını olumlu yönde artırırken, olumsuz ruh hali ise öz-yeterlik algısını azaltır. İnsanların kendi fiziksel durumlarını yanlış yorumlamalarını, olumsuz duygusal eğilimlerini ve stres tepkilerini azaltmanın bir yolu kendi yetkinlik inançlarını değiştirmektir. Duygusal ve fiziksel tepkilerin yoğunluğundan ziyade bu tepkilerin nasıl algılanıp yorumlandığı önemlidir (Bandura, 1994; Lunenberg, 2011).

2. 1. 7. Öz-Yeterlik Gelişimini Etkileyen Süreçler

Öz yeterlik bireylerin bir iş, bir amaç ya da herhangi bir durum karşısında kendilerini ne kadar yeterli algılayıp algılamadıklarıyla ilgili bir kavramdır. Bu bağlamda öz yeterlik inançlarının gelişiminde de çeşitli süreçler etkili olmaktadır. Bu süreçler bilişsel, motivasyon, duygusal ve seçim süreçleri olmak üzere dört ana süreçten oluşmaktadır.

2. 1. 7. 1. Bilişsel Süreçler

Öz-yeterlik inançlarının bilişsel süreçler üzerinde çeşitli şekillerde etkileri vardır. İnsan davranışı amaca yönelik, sağduyu barındıran önemli hedefler tarafından düzenlenir. Kişisel hedef belirlemek yeteneklerin öz değerlendirmesinden etkilenir. Güçlü algılanan öz-yeterlik algısı, insanların kendileri için yüksek zorlu hedefler belirlemelerinde ve onlara daha sıkı bağlanmalarında etkilidir (Bandura, 1993; Bandura, 1994). Çoğu eylemin seyri başlangıçta düşünme şeklindedir. İnsanlar kendi etkinlik inançlarının türlerinin biçimlerini ileriye yönelik olarak senaryolaştırarak inşa ederler ve programını yaparlar. Etkinliklerine üst bir anlam yükleyen insanlar, performansları için destek ve olumlu rehberlik sağlarken başarı senaryolarını gözlerinde canlandırırlar. Görselleşmiş başarısız senaryoların etkisine ve birçok şey yaşamaya şüphe duyanlar için işler ters gidebilir. Kendine kuşku duyma çatışmasında, çoğunlukla başarıya ulaşmak zordur. Bireylerin kendi hayatlarını etkileyen olayları tahmin etmeleri ve bu olayları kontrol etmek için yollar geliştirmeleri önemli bir düşünce fonksiyonunu etkinleştirdiklerinin göstergesidir. Bu tür beceriler bilginin etkin bilişsel işlem gerektiren birçok belirsizliklerini de içermektedir (Bandura, 1993).

İnsan yeteneği kavramı, son yıllarda önemli değişiklikler geçirmiştir. Yetenek bir davranışın repertuarına sabit yerleşmiş bir şey değildir. Daha doğrusu, bilişsel, sosyal, motivasyonel ve davranışsal hareketlerin organize edilmesi ile etkili biçimde sayısız amaçlı tepkileri düzenlenmesini gerektiren, üretken bir kapasitedir. Doğal olarak düşüncenin ve hareketin kalitesini bozabilen, yöneten, caydırıcı duygusal tepkilerin olduğu hareketleri de içermektedir. Bilgiye sahip olma ve bu bilgilerin zorlu koşullar altında kullanılabilir olması arasında belirgin bir fark vardır. Kişisel başarı sadece becerileri değil, kişisel yetkinlik inancının da kullanılmasını gerektirir. Bundan dolayı aynı bilgi ve beceriye sahip bir insanın kişisel yetkinliğiyle ilgili düşünceleri üzerindeki dalgalanmalara bağlı olarak performansları olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilenebilir (Bandura, 1993). Önemli yansıma hataları ve aksilikler karşısında durumsal talepleri, baskılama karşısında görev odaklı kalmak, güçlü bir yetkinlik duygusunu gerektirir. Gerçekten de insanlar çevrenin zorlu ihtiyaçlarını yönetmekle karşı karşıya kaldıklarında analitik düşünceleri daha düzensiz hale gelerek, yetkinliklerine yönelik kendilerinden şüphe duyarlar ve istekleri azalarak performans kaliteleri geriler. Buna karşılık yeterliklerine esnek bir anlam yüklemek, kişinin kendi zorlu hedeflerini düzenlemesinde iyi analitik düşünmeyi kullanmasına ve performans başarılarını artırmaya yardımcı eder (Bandura, 1994).

2. 1. 7. 2. Motivasyon Süreci

Öz-yeterlik inancı, motivasyonunun öz-düzenlemesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin motivasyonu bilişsel bir süreçte oluşur. İnsanlar kendilerini motive ederler ve ileriye dönük eylemlerinde, sağduyularıyla kendilerine kılavuzluk ederler. Onların neler yapabilecekleri hakkında kendi inançları oluşur. Olası eylemlerin olası sonuçlarını tahmin ederler. Kendileri için hedef belirlerler ve eylemlerini gerçekleştirmek için bir eylem planı tasarlarlar (Bandura, 1994; Bandura, 1993).

Farklı teoriler tarafından çerçevesi inşa edilmiş motivasyonun üç farklı formu vardır. Bunlara karşılık gelen teoriler, sırasıyla nitelik (özellik) teorisi, beklenti-değer teorisi ve amaç teorisi. Öz yeterlik inançları nedensel özellikleri etkiler. İnsanlar hatalarını, başarısızlıklarını kendi hataları olarak görerek, düşük yeteneklere sahip olduklarını düşünerek yetersiz çaba sergileyebilirler. Nedensel özellikler özellikle, öz-yeterlik inançları ile motivasyon performansını ve duygusal tepkileri etkiler. Yüksek öz yeterlik inancına sahip olan insanlar kendi başarısızlıklarının nedenleri olarak yetersiz çabalarını görürken, düşük öz yeterlik inancına sahip olan insanlar başarısızlıklarında kendilerini suçlu olarak görürler (Bandura, 1994; Bandura, 1993). Öz-yeterlik inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan davranışların getireceği sonuçlar, insanların kararlarının karmaşıklığıyla karıştırılmamalıdır. Tipik olarak öz-yeterlik inançları, kendi kendini gerçekleştiren kehanetin tam merkezinde olan, beklenti ve sonuç etkileşimine bağlı olarak ortaya çıkan davranışları etkileyebilir. Örneğin, bir okul ortamında kendinden emin (kendine güvenen) öğrencilerden genelde başarılı sonuçlar beklenir. Kendi kişisel yetkinliğine güvenen öğrenciler sosyal ortamlarda daha başarılı sonuçlar alırken, tam tersi durumda kendine güven eksikliği olan öğrenciler, bir sınava ya da kursa başlamadan önce akademik becerilerinin düşük derecede olduğunu öngörebilirler (Pajares, 2005). Zorlu hedefler ve kişinin kendi kazanımları için kendi kapasite ve tepkilerini değerlendirmesi motivasyonu için önemli bir bilişsel mekanizma sağlar. İnsanlar engeller ve hatalarla karşılaştıkları zaman kendi yeteneklerinden şüphe duyarlar, daha az çaba sarfederler ya da ani bir şekilde vazgeçerler. Yeteneklerine güçlü bir şekilde inanan kişiler ise başarısız olduklarında dahi daha fazla çaba harcayarak başarılı performanslar sergileyebilirler (Bandura, 1994).

2. 1. 7. 3. Seçim Süreci

İnsanlar kısmen çevrelerinin ürünüdür. Bu nedenle öz yeterlik inançlarında, yapılacak tercihlerde ve faaliyetlerde çevre önemli bir etkidir. İnsanlar kendileri için başa çıkamayacaklarını düşündükleri faaliyetlerden ve durumlardan kaçınırlar. Ancak insanlar

hâkim olabileceklerini düşündükleri zorlu faaliyetleri seçebilirler. Yaptıkları seçimlerle, insanlar farklı yeterlikler, ilgiler ve sosyal bağlantılar geliştirirler. Seçim davranışını etkileyen herhangi bir faktör kişisel gelişimin yönünü derinden etkileyebilir. Seçilen ortamlarda çalışma; sosyal olarak belirli yetkinlikleri, değerleri, etkinlikleri ve karar verme sürecini etkilemektedir (Bandura, 1994).

2. 1. 7. 4. Duygusal Süreç

Öz yeterlik algısı bireyin duygusal süreçlerinden etkilenmektedir. Bireyin durumlara ilişkin ortaya koyduğu davranışlarla ilgili istenilmeyen duyguları hissetmesi (stres, kaygı, depresif duygular, kötümser olma, vb. gibi durumlar) öz yeterlik gelişimini olumsuz olarak etkilemekte buna karşılık bireyin ortaya koyduğu davranışların olumlu duygular hissetmesini sağlaması da öz-yeterlilik algısını olumlu olarak etkilemektedir (Aydiner, 2011). Öz-yeterlik algısı insanların yaşam içinde karşılaştıkları anksiyete ve stres duygularını kontrol etme açısından önemli bir role sahiptir. Tehdit edici durumları kontrol edemeyeceklerini düşünen insanlar yüksek anksiyeteye birlikte tehditleri gidermek için gerekli çabayı göstermezler. Yetersizlikleri üzerinde dururlar ve çevreyi birçok açıdan tehlike dolu olarak görebilirler. Bu duygulara sahip insanlar nadiren mutludurlar, endişeli düşüncelere sahip olarak, olası tehditleri abartırlar. Etkili olamayan bu düşünce tarzlarıyla birlikte insanların stres düzeyleri artmaktadır. Algılanan öz-yeterlik inancı, ortaya çıkan depresyon ve stres düşüncelerini kontrol etmede önemli bir faktördür. Sadece rahatsız edici düşüncelerin sıklığı değil, algılanan yetersizliği savuşturmak da büyük bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Yüksek öz-yeterliğe sahip insanlar, karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında daha güçlü bir duruş sergileyebilmektedirler (Bandura, 1994).

2. 1. 8. İlgili Araştırmalar

Hollanda'da 277 ortaokul öğretmenin katıldığı bir çalışmada; işyerinde algılanan sosyal destek, öz-yeterlik algısı ve algılanan sosyal destek eksikliği arasındaki ilişki tükenmişlik bağlamında araştırıldı. Sonuçlar, öğretmenlerin sahip olduğu öz-yeterlik inançlarının tükenmişlik düzeylerini etkilediği, aynı zamanda meslektaşlarından ve yöneticilerinden algıladıkları destek eksikliğinin de kendi öz-yeterlik inançları üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu işyerinde desteği ortaya çıkarmada algılanan öz-yeterliğin, öğretmenlerin tükenmişliklerini yordamada etkili bir yapı olduğu sonucuna varılmıştır (Brouwers, Evers ve Tomic, 2001).

Maldonado (2008) CACREP (Danışman Yeterliliği Eğitimi Programı Kurulu) çerçevesinde danışman eğitim programlarına katılan toplam 189 yüksek lisans ve doktora

öğrencisiyle yaptığı araştırmada öz yeterlik algılarını etnik köken (çok kültürlü) danışman yeterlikleri bağlamında incelenmiştir. Öğrencilerin sahip olduğu öz-yeterlik ve çok kültürlü danışmanlık yeterliliğinin dört alt ölçekleri için anlamlı farklar belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Yüksek öz-yeterlik inanç düzeyine sahip olan öğrencilerin çok kültürlü danışman yeterliklerinde de yüksek değerler gösterdikleri belirlenmiştir.

Hall (2009) anksiyete, danışmanlık öz-yeterliği, farkındalık ve ılımlı etkileri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, çalışma grubunu CACREP (Danışman Yeterliliği Eğitimi Programı Kurulu) çerçevesinde bu programa devam eden 152 ön staj danışmanlık eğitimi alan öğrenci oluşturmuştur. Değişkenler arasında önemli ilişkiler saptanmıştır. Anksiyete, danışmanların öz yeterlik inançlarında önemli bir belirleyici olarak ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, danışman stajyerlerin farkındalık ve duygusal beceri eğitimlerinde öz-yeterliliklerini desteklemenin önemli olabileceğini göstermektedir.

Na (2009), yaptığı çalışmasında yeni göçmen öğrencilerle ilgili okul danışmanlarının öz-yeterliliklerine bağlı olarak kültürel danışmanlık yeterliliklerini incelenmiştir. Bu çalışmayla, okul danışmanlarının demografik değişkenlerin yanı sıra kültürel danışmanlık yeterliliklerini (çok kültürlü terminoloji, çok kültürlü bilgi ve farkındalık) de araştırılmıştır. Amerikan Okul Danışmanları Derneğine kayıtlı üyelerden rastgele yöntemle seçilen toplam 381 profesyonel rehber öğretmene e-posta yoluyla online anket gönderilerek veriler bu şekilde alınmıştır. Çalışmanın sonucunda yüksek lisans programının, okul ve kentleşmenin, yaş ve eğitim deneyimlerinin danışmanların algılanan öz-yeterlilikleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Bentley (2007) ise çalışmasında farklı eğitim düzeylerindeki danışmanlarda farkındalık, dikkat ve danışmanlık öz yeterliği ve empati düzeylerini karşılaştırmalı olarak inceledi. Araştırma, yüksek lisans düzeyinde stajyer danışman ve doktora danışman öğrencilerinden oluşan toplam 179 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Doktora öğrencilerinin farkındalık, dikkat ve danışmanlık öz yeterlik ölçütlerinin, yüksek lisans öğrencilerine göre anlamlı derecede yüksek değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın danışmanların erkek danışmanlara göre daha yüksek empati becerilerine sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Özgün (2007), okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkiyi incelediği bu çalışmasını, Adana ilinde çeşitli okullarda görev yapan 188 psikolojik danışmanla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik danışmanların yetkinlik beklentisi puanlarının yüksek olduğu ve kişilik özellikleri ile danışman yetkinlik beklentileri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Mezuniyet düzeyine göre kendini gerçekleştirme ve duygusal karalılık boyutlarında yüksek lisans mezunları lehine anlamlı bir fark olduğu; ancak, sosyal ilişkiler,

sosyal normlar ve antisosyal eğilimler boyutlarında ve danışman yetkinlik beklentisinde mezuniyet düzeyine göre bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mezun olunan programa göre ise, kişilik özellikleri ve danışman yetkinlik beklentisi puanları açısından danışmanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Baysal (2010) da, yaptığı araştırmada bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumunu ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre; hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğu, yüksek öz-yeterlilik inancına sahip hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumlarının yaş, çocuk sahibi olmak, işyerindeki görev, mesleki deneyim, işyeri deneyimi, çalışılan birim, ekip ilişkilerinden ve çalışılan birimden memnun olmak, kendine duyduğu güven, çalışma düzeni ve nöbet sayısı gibi bağımsız değişkenler ile ilişkili bulunmuştur.

İkiz ve Yörük (2013) öğretmen adaylarının öz-yeterlilik düzeyleri ile aile işlevlerinin çeşitli değişkenler açısından inceledikleri bu çalışmada araştırma örneklemini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerinde son sınıfta öğrenim gören 206 kız (%58.9) ve 144 erkek (%41.1) olmak üzere toplam 350 öğretmen adayı oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre genel öz-yeterlilik düzeyleri yüksek olan öğretmen adaylarının aile işlevlerinin daha sağlıklı olduğu; cinsiyetin, yaşamın büyük bölümünün geçirildiği yerin, ailenin aylık gelir düzeyinin öğretmen adaylarının aile işlevleri üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Aydiner (2011) üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının, genel öz-yeterlilik ve yaşam doyumuyla ilişkisini incelediği araştırmasında ayrıca yaşam amaçlarının ve alt boyutlarının genel öz-yeterlilik ve yaşam doyumunu ilişkisiyle; cinsiyet, yaş, algılanan akademik başarı düzeyi ve algılanan sosyo-ekonomik düzeyi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını da incelemiştir. Çalışma grubunu Sakarya Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören toplam 526 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, denenceleri destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Yaşam Amaçları Ölçeği ile Genel Öz-yeterlilik Ölçeği arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca genel öz-yeterlilik ile Yaşam Amaçları Ölçeği'nin kişisel gelişim, sosyal sorumluluk ve bireysel farkındalık alt boyutlarıyla aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Türkmen'in (2009) yaptığı çalışmanın temel amacı, kişilerin bir işin üstesinden gelebilme, belli bir görevi yerine getirebilme imkân ve kabiliyetlerine ilişkin bireysel inanç veya yargıları olarak ifade edilen öz-yeterlilik inançlarının, günümüz örgüt ve işletmelerinin başarısının temel unsurlarından biri olan, çalışan performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırma, İstanbul ilinde faaliyet

göstermekte olan bir deniz taşımacılık şirketinin çalışanları arasından seçilen örneklem kapsamında yürütülmüştür. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda içsel geri bildirim, işin önemi, anlamlılık ve beceri çeşitliliği gibi karakteristik özelliklerin ve psikolojik durumun öz-yeterlilik inancı ile ilişkili olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ile özyeterlilik inancı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Özata (2007) araştırmasında, öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları, örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşleri ve öz-yeterlilik ile örgütsel yenileşme arasındaki ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu ilişkinin saptanması amacıyla bu çalışmada devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler seçilmiş ve İstanbul ili Ümraniye ilçesinde 34 ilköğretim okulundan 695 öğretmenden veriler elde edilmiştir. Bu amaçla öncelikle ilköğretim öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları ile cinsiyet, kıdem, yaş ve branşları karşılaştırılmış daha sonra yenileşme ile demografik veriler arasındaki ilişki incelenmiş en son da öz-yeterlilik ile yenileşme arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde genel sonuçlar şu şekilde özetlenebilir; genel öz-yeterlilik algısı, öğretimsel öz-yeterlilik ve olumsuz öngörü boyutlarıyla cinsiyet, genel öz yeterlilik ile okul hizmet süresi, yenileşme ile eğitim düzeyi ve kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları ile yenileşmeye ilişkin görüşleri arasında ise orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İlköğretim öğretmenleri kendilerini örgütsel yenileşmeye ve okullarındaki örgütsel yenileşme uygulamalarına açık bulmaktadırlar. Öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdemlerinin örgütsel yenileşmeye ilişkin fikir geliştirirken etkili olduğu ancak yaş ve branş değişkenlerinin bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Gündüz ve Çelikkaleli (2009) araştırmalarında, okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarını cinsiyet, hizmet süresi, çalışılan okul türü, öğrenci sayısı ve sosyal destek kaynağı değişkenleri açısından incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu, çeşitli ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 194 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre; cinsiyet, hizmet süresi, sosyal destek kaynağı ve hizmet verilen öğrenci sayısı değişkenlerine göre okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının farklılaştığı görülmüştür. Okul psikolojik danışmanlarının cinsiyetlerine göre Psikolojik Danışma Becerileri, Çok Yönlü Rol Becerileri ve Uygulamada Zorlanılan Beceriler alt ölçek puanlarında kadın psikolojik danışmanların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Hizmet süresi açısından psikolojik danışma becerilerinin yetkinlik algısı üzerinde, hizmet süresi daha az olan psikolojik danışmanlar lehine daha düşük değerlerde olduğu saptanmıştır. Sosyal destek açısından yönetici ve öğretmenlerden destek alan psikolojik danışmanların sosyal destek almayan psikolojik

danışmanlara göre, psikolojik danışmada çok yönlü roller gerektiren becerilere ilişkin daha fazla yetkinlik algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

Demirtaş, Cömert ve Özer (2011) yaptıkları araştırmada, öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu, 380 öğretmen adayı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının öz-yeterlik algılarının cinsiyet ve öğretim görülen program değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı, mesleğe yönelik tutumlarının ise araştırma değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ile mesleğe yönelik tutumları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Okutan ve Kahveci (2012) yaptıkları çalışmada, ilköğretim okulu müdürlerinin genel öz-yeterlik inançlarında öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi, atanma türü, aldıkları hizmetiçi eğitimler ve kullandıkları güç kaynakları açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Rize il genelinde 72 ilköğretim okulunun müdürü üzerinde yapılan çalışmada bulgular okul müdürlerinin genel öz-yeterlik inançlarının yüksek olduğunu ve uzmanlık ve ödüllendirme güçlerinin kullanımının öz-yeterliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer (2009), araştırmalarında ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algılarının düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Öğretmenlerin görüşlerinin; cinsiyet, branş, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve en son mezun olunan yükseköğretim programına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmıştır. Çalışma grubunu ortaöğretimde çalışan 292 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algılarının cinsiyet, branş, kıdem ve en son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı, okul türü değişkenine göre ise anlamlı biçimde farklılaştığı belirlenmiştir. Anadolu ve Fen Liselerinde çalışan öğretmenlerin kendilerini, diğer okullarda çalışan öğretmenlere oranla daha yeterli olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir.

Aksoy ve Diken (2009), yaptıkları araştırmada rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın katılımcılarını 277 rehber öğretmen oluşturmuştur. Bulgular, rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algıları ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca, rehber öğretmenlerin mesleki deneyim süreleri, mezun oldukları lisans programı, özel eğitim deneyimleri ve aldıkları uzman

desteği ile öz-yeterlik algılama düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu ve bu unsurların öz-yeterlik algılarına olumlu anlamda katkı sağladığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Gündüz (2012) okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişki ve yetkinlik inancının tükenmişliği yordamadaki katkısını araştırdığı bu çalışmasında aynı zamanda danışmanların yetkinlik ve tükenmişlik düzeylerinin sosyal destek, görev algısı ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını da ele almıştır. Çalışmaya 194 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Analizler sonucunda okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının MTE'nin duyarsızlaşma alt boyut puanları üzerinde negatif, kişisel başarı puanları üzerinde pozitif yordayıcı bir etkisinin bulunduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra sosyal destek alan, görev algısı olumlu olan ve öğrenci sayısı az olan danışmanların daha az tükenmişlik yaşadığı ve yetkinlik inançlarının yüksek olduğu görülmüştür.

2. 2. İş Doyumu

2. 2. 1. İş Doyumu Kavramının Tanımı

İlgili literatür incelendiğinde iş doyumunu kavramının tanımı konusunda araştırmacılar tarafından çeşitli tanımlamaların yapıldığı ve ortak bir noktaya gelmek için uzun bir zaman uğraştıkları sonucu dikkat çekmektedir. Batı dillerinde 'yeterli' anlamındaki Latince 'satis' sözcüğünden gelen sözcüklerle ifade edilen 'doyum' kavramı, Türkçede Arapça 'kuşkusuz kalmamış, kanmış, hoşnut' anlamındaki 'tatmin' sözcüğüyle anlatıla gelmiştir. İş doyumunu, çalışan bireyin işine karşı beslediği genel tutum olarak değerlendirilebilir. Bireyin sergilediği tutumun olumlu olması durumu iş doyumunu, olumsuz olması halinin ise iş doyumunu ifade ettiği söylenebilir. Çalışan her birey işine karşı göstermiş olduğu özverinin karşılığı olarak beklentilerinin karşılanmasını ve kendi içsel yapısına uygun bir ortamda çalışmayı arzu eder. Bunun sonucunda beklentilerini kısmen ya da tamamen karşılayabilir ya da bunun tam tersi de söz konusu olabilir (Arisoy, 2007). İş doyumunu genellikle kendi açıklayıcılığını içinde barındıran bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bir kişi kendi istihdam durumundan memnunsu o zaman "iş doyumunu" olarak adlandırılan yapının kabul edilebilir bir düzeyde olması gerekir. Bazı durumlarda bu mümkün olabilir. Ancak iş doyumunu daha karmaşık ve çok daha fazla analizi gerektiren bir durum olarak da düşünülebilir (Amburgey, 2005). Genel anlamda iş doyumunu yapılan işten, çalışılan ortamdaki ilişkilerden vb. pek çok konu ile ilgili memnuniyet anlamına gelir. İş doyumunu, bir kurumda ilişkilerin sıcak olması, çalışanların yeteneklerini sonuna kadar kullanabilmesi, kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, yaptıkları işin ödüllendirilmesi ve işi iyi yapabilmek için gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi gibi unsurların olmasıyla sağlanan

büyük ölçüde duygusal bir bağdır. İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamları gerçekten çok önemlidir. Zira iş ortamlarında memnuniyet sağlayabilen insanların, çevrelerinde ve aile sistemi içerisinde daha iyi iletişim kurdukları, hoşnutluk, mutluluk, başarı ve gurur içinde işlerine bağlandıkları, işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir (Özen, 2011).

Hoppock'a (1935) göre, işinden dürüstçe memnun olduğunu söyleyen bir kişi neden olarak psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu olarak iş doyumunu tanımlar. İş doyumunu birçok dış faktörün etkisi altında olmasına rağmen, bu yaklaşıma göre, çalışanların nasıl hissettikleriyle ilgili olarak içsel değerlendirmeleridir. İş doyumunu genel olarak doyum hissine neden olan faktörlerin kümesini sunmaktadır (Akt: Aziri, 2011). Locke ve Latham (1990), kişilerin iş ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklı olarak olumlu duygusal durumları ya da zevk alma durumları olarak iş doyumunun kapsamlı bir tanımını yapmışlardır. İş doyumunu çalışanların işlerini önemli olarak görmelerini sağlamakla birlikte, ne kadar iyi algıladıklarının da bir sonucudur.

2. 2. 2. İş Doyumunun Önemi

Üretim girdileri arasında kontrolü en güç olanı insan unsurudur. İnsan diğer girdilere göre örneğin makinelere ya da ham maddelere göre canlı bir varlıktır. Bu durum kendi içinde değişken ve hareketli bir yapıya sahip olan insan için birtakım ihtiyaç ve beklentileri de beraberinde getirebilmekte dolayısıyla bu istek ve beklentiler de duruma göre değişebilmektedir. İşletmelerin amaçları doğrultusunda kendilerinden beklenen verimliliği artırmak ve çalışanların barışçıl bir çalışma ilişkisinin oluşumu için daha önce belirtilen insanların bu dinamik yapılarından kaynaklanan ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Ancak buradaki esas problem insanların ihtiyaçlarının maddi boyutundan çok duygusal boyutudur. İşletmeleri de esas zorlayan ve insanı diğer girdilerden ayıran temel unsur da budur (Aydın, 2006). Kişinin sahip olduğu işi yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Dolayısıyla zamanlarının çoğunu işyerinde çalışarak geçiren kişiler, geri kalan sürelerini de işlerini düşünerek geçirme eğilimleri fazladır. Bu nedenle yaptıkları işin özelliği kişilerin tüm yaşantılarını etkilemektedir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998). Çalışma hayatında doyum sağlayan birey bunu yaşamının diğer alanlarına da yansıtarak daha mutlu ve huzurlu olarak yaşam doyumuna pozitif bir katkı sağlayabilir. Fiziksel, zihinsel ve psikolojik açıdan daha huzurlu olan çalışanların çalışma hayatında kazandıkları kalite dolayısıyla yaşam kalitelerini de yükseltebilir.

"Mutlu çalışanlar, üretken çalışanlardır", "Mutlu çalışanlar üretken çalışan değildirler" şeklindeki çelişkili ifadeler yöneticiler ve şirket profesyonelleri tarafından söylene gelmiştir.

Bu bağlamda kurumsal başarı ve rekabet gücünün giderek daha önemli olduğu çağımızda iş doyumunu ve çalışan tutumları konusunda da uygulayıcılar arasında tartışma ve rekabet artmıştır. Çalışanlar kendi kurumları, kariyerleri ve işlerinin birçok yönleri hakkında bir takım tutum ya da görüşlere sahiptirler. Bununla birlikte araştırma ve uygulama açısından en merkezi öneme sahip olan çalışan tutumu iş doyumudur (Saari ve Judge, 2004). Yüksek iş doyumunu, çalışanlarda verimliliğin ve kurumsal bağlılığın artmasında önemli bir unsurdur. Bu durum, hem çalışan hem de işletme açısından başarıyı getirmektedir. Düşük iş doyumunu ise işin uygulanmasına, işten ayrılmalara ve düşük çalışma performansı gibi olumsuzluklara yol açabilmektedir. Bu bakımdan işverenler, çalışanların iş doyum düzeylerini belirli aralıklarla ölçmek durumundadırlar (Aykaç, 2010). Çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlendiği araştırma sonuçlarının paralelinde sonuçların olumlu ya da olumsuz olma durumlarına göre gerekli önlemler alınmalıdır.

2. 2. 3. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Burada kişinin bir bütün olarak sahip olduğu kimlik özelliklerinin iş ortamına dönük yansımalarında, kişilik, yaş, cinsiyet, deneyim gibi değişkenlerin iş doyumunu etkileme derecesi irdelenmeye çalışılmıştır.

2. 2. 3. 1. Kişilik

Çeşitli araştırma bulguları kişilik ve iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları özellikle yöneticiler açısından; çalışma ortamlarında, çalışanların iş doyumlarını artırmaya yardımcı olabildiği gibi çalışanların kişilik özelliklerine göre yerleştirileceği en uygun işlerin seçiminde de kullanılabilir (Saari ve Judge, 2004). Kişilik özelliklerinin iş doyumunu artırdığına dair çeşitli araştırma bulgularının elde edilmiş olmasına paralel olarak genetik faktörlerin de kişiliği oluşturan temel yapılardan biri olması, araştırmacıları, genetik faktörlerin iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemeye yöneltmiştir. Bu bağlamda, ikiz olan, ancak erken yaşlarda birbirlerinden ayrılan, dolayısıyla farklı sosyal ortamlarda büyüyen 34 ikizle yapılan bir araştırmada, ikizlerden her birinin iş doyum düzeyinin diğerlerinininkiyle benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca ikizlerin, işin içeriği, fiziksel özellikleri ve işin gerektirdiği psikomotor beceriler açısından benzer işlerde çalışıyor olmalarının sonuçlar üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bu açıdan ikizlerin, iş doyum düzeylerinin birbirine çok yakın olmasının genetik yapılarının benzerliği sonucunda değil, benzer iş koşullarında çalışıyor olmalarının bir ürünü olduğu ve bu neticenin de beklenebilecek bir sonuç olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Solmuş, 2004).

2. 2. 3. 2. Yaş

İş doyumu ve yaş arasında güçlü bir ilişki olduğu önemli bir varsayımdır. Araştırmalar yaş ile iş doyumu arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur; bir kişinin bir işe başladığında, memnuniyetinin yüksek olduğunu bir kaç yıl içinde memnuniyetinin azaldığını sonra tekrar yükselmeye başladığını belirtilmektedir (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959; Waskiewicz, 1999). Davis (1988) ise çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinden daha fazla doyum aldıklarını, bunun nedenin mesleki deneyim sonucu uyumun artması olabileceğini belirtmiştir.

2. 2. 3. 3. Cinsiyet

Yapılan araştırmaların bir bölümü, kadınların erkek meslektaşlarına göre işlerinden daha çok memnuniyet duydukları sonucunu göstermiştir (Kenedy ve Malveaux, 2012). Bunun nedenlerine bakıldığında; kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin düşük olması ve dolayısıyla bu beklentilerine ulaşması ya da aşması eğiliminde olmaları gösterilebilir. Bu açıdan bakıldığında kadın ve erkek çalışanların farklı iş özelliklerine değer verdiği sonucu ortaya çıkmaktadır (Artz, 2012). Erkeklerin kadınlardan daha fazla oranda iş doyumu yaşıyor olmalarının nedeni ise, erkeklerin yönetim kademelerinde daha sıklıkla yer almalarına dayandırılabilir. Özellikle de üst yönetim kademelerinde yer alan yöneticilerin; kendi iş programlarını belirleyebilme, kişisel yeteneklerini kullanabilme ve geliştirebilme gibi faktörlerden yararlanabilme durumlarının iş doyumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca kadın çalışanların iş yaşamları dışında örneğin bebek bakımı, ev işi gibi bir takım sorumluluklarının ve kaygılarının olması ve bu tarz etkenlerin işle ilgili süreçlere yansımaları dolayısıyla iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Solmuş, 2014).

2. 2. 3. 4. Eğitim Düzeyi

Eğitim bireylerin hayata bakışlarını, hayattan beklentilerini etkileyen bir değişken olmakla birlikte iş doyumu üzerinde de etkili olduğu, araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek olan kişilerin iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş kişilere oranla daha iyi olduğu belirlenmiştir (Arısoy, 2007). Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ifade eden araştırmaların yanısıra eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azaldığını ifade eden araştırmalar da bulunmaktadır. Mesleki rolleri uygulama zorluğu, edinilen bilgi birikiminin birtakım nedenlerden dolayı uygulamaya konulamaması gibi nedenler, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Baysal, 2010). Aydın (2006) çalışmasında öğretmenlik mesleğinin sağlıklı, mücadele zevki veren ve hoş bir meslek olduğunu düşünen öğretmenlerin

oranının yüksek lisans mezunu öğretmenlerde lisans mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Fakat örnekleme yer alan öğretmenlerin terfi olanakları ile ilgili görüşlerine bakıldığında lisans mezunu öğretmenlerin yarıdan fazlasının bu görüşe katılırken, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin tamamına yakınında az terfi olduğu görüşü saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğinde kariyer fırsatlarının sınırlı olması, eğitim düzeyi daha yüksek öğretmenlerde iş doyumsuzluğunun diğerlerine göre daha fazla görülmesine neden olduğu söylenebilir.

2. 2. 4. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Kişisel faktörlerin dışında kalan ve mevcut iş ortamından kaynaklanan bazı değişkenler çerçevesinde çalışanların, iş doyum düzeylerinin etkilenme derecelerine bu bölümde yer verilmiştir.

2. 2. 4. 1. İşin Kendisi

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamları, gerçekten çok önemlidir. İş ortamlarında doyum sağlayabilen insanların çevrelerinde ve aile sistemi içerisinde daha iyi iletişim kurdukları, hoşnutluk, mutluluk, başarı ve gurur içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde daha verimli oldukları gözlenmektedir (Kağan, 2010). Ortam faktörleri demografik özelliklerle etkileşime girdiklerinde farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Yapılan iş toplum gözünde kabul görmeyen bir iş ise bu işin yapılması kişide iş tatminini azaltabilir (Akkuş, 2010). Kişinin sahip olduğu işi seçme faktörleri de göz önüne alındığında kişinin bireysel ilgi ve yeteneklerinin yanında işin kendi yapısı da önemli bir faktör olarak kişinin işinden aldığı doyum düzeyini etkileyebilmektedir.

2. 2. 4. 2. Fiziki Şartlar

İnsanların içinde buldukları çalışma ortamı ve özellikle bu ortamı etkileyen fiziksel koşullar, başta iş doyumunu olmak üzere verimliliği, çalışanların moral yapısını ve onların işletmeye olan bağlılığını da etkileyecektir. Fiziksel çalışma koşullarındaki olumsuzluklar örneğin; aşırı gürültü, yüksek ya da düşük ısı, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma şartları, ulaşım koşulları ve sosyal imkânsızlıklar gibi etkenler çalışanları en çok etkileyen ve beraberinde doyumsuzluğu getiren fiziksel çalışma koşulları arasında yer almaktadır. Fiziksel koşullar gerek ihtiyaç gerekse yoğunluk açısından işin şekline, çalışma saatlerine, personel sayısına, çalışma saatine ve mekan durumuna göre farklılıklar gösterebilmektedir (Aykaç, 2010; Aşık, 2010).

2. 2. 4. 3. Yükselme (Terfi)

Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklerler. Terfi ya da meslekte ilerleme her çalışan için, ihtiyaç olmakla beraber aynı zamanda bir haktır (Baysal, 2010). Çalışanlar açısından terfilerin olması çalışanların yaptıkları işe daha fazla önem vermesine neden olmakta ve iş performanslarını da artırabilmektedir. Fakat çalışanlar açısından dikkat edilecek en önemli nokta yapılacak terfilerin adil olması ve belirli kriterlere dayanması gerektiğidir.

2. 2. 4. 4. Ücret

Ücret, iş doyumunun sağlanmasında etkili olan bir etmen olmakla beraber, tek başına iş doyumunu sağlaması açısından yeterli değildir. Aynı zamanda ücretin çalışanlar tarafından yeterli bulunmaması, iş doyumunu da olumsuz yönde etkileyecektir. Bu durumda çalışanın emeğinin karşılığını alamadığını düşünmesi işine karşı olumsuz bir tutum sergilemesine neden olabilecektir. Güdülenme kuramlarında paranın motive edici özelliğinin derecesi ve ağırlığı konusunda çeşitli görüş farklılıkları olsa da bireyin ihtiyaçlarını doğrudan karşılayabilme aracı olarak para önemli bir faktördür. Bu açıdan bakıldığında paranın son derece önemli bir motivasyon aracı olduğu açıktır (Arısoy, 2007; Akkuş, 2010). Önemli bir motivasyon aracı olarak değerlendirilen ücret işverenler açısından çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtıldığı takdirde olumlu katkı sağlayacaktır.

2. 2. 4. 5. Çalışanlar Arası İletişim

Gününün büyük bir kısmını işyerinde geçiren çalışan için iş, arkadaşlarıyla ilişkilerindeki uyum, kendini ifade edebilmesi, çalışma arkadaşları arasında kabul görmesi ya da desteklenmesi gibi etkenler bir araya geldiğinde çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir unsura dönüşmektedir (Tomrukçu, 2010). Kurumlarda işverenlerin çalışanlar arasında olumlu ilişkileri artırmaya yönelik aktiviteler düzenlemeleri ve olumsuzlukları önlemeye yönelik tedbirler almaları çalışanların iş doyumlarını artırmada son derece önemli görünmektedir.

2. 2. 4. 6. Yöneticiler

Yöneticileriyle bir çalışanın ilişkisi çalışan kişinin kuruma bağlılığı açısından merkezi bir unsur olmakla birlikte çalışanların davranışları yöneticiler tarafından yönetme fonksiyonuyla ilgilidir. İyi bir ilişkinin önemli unsurlarından biri etkili iletişimdir. İletişim açık

olduğunda, yöneticiler çalışanların ihtiyaç ve sorunlarına daha etkin cevap verebilirler. Buna ek olarak övgü (özel ve kamu) ödül ve teşvikler yoluyla çalışanların performansı yönetim açısından, çalışanların moralini, verimliliğini ve rekabet gücünü arttırmada ekonomik açıdan etkin bir yoldur. Kurumlarda durgunluk ortaya çıktığında üst yöneticiler için iş hedefleri, politikaları ve vizyonu hakkında etkili iletişim önemlidir. Bu doğrultuda çalışanlara yönelik teşvik, güven ve saygı çalışanların aktif çalışmasını sağlamaya yardımcı olacaktır (Kenedy ve Malveaux, 2012).

2. 2. 5. İş Doymu ile İlgili Kavramlar

2. 2. 5. 1. Motivasyon

Motivasyon bir kişiyi çalışmaya yönelten faktörler olarak tanımlanırken, iş doymu ise kişinin bir çalışma sonrası edindiği olumlu duyguları yani bir anlamda yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Bu bağlamda uzun saatler boyunca; sıkılmadan çalışan bir işgören yüksek bir motivasyona sahip olarak kabul edilebilir. Fakat aynı çalışan işyerindeki çalışma koşulları ya da kişisel faktörler gibi çeşitli nedenlerden ötürü yaptığı iş sonrası kendini mutlu hissetmeyebilir. Bu örnekte görüldüğü gibi, yüksek bir motivasyon ve düşük bir iş doymu aynı bireyde bulunabilmektedir (Arısoy, 2007). Stajkovic ve Luthans (1998) motivasyonun, performans ve davranışı sürdürmede, yönlendirmede ve enerji vermede etkili bir unsur olduğunu belirtmektedirler. Bu unsur insanların arzu edilen bir görevi yerine getirmek için eylemlerini teşvik edici bir süreç olarak düşünülebilir. Tella, Ayeni ve Popoola (2007) ise etkili motivasyonun, insanları teşvik eden bir yol olduğunu ve çalışanların daha fazla memnuniyetlerini artırarak, işlerini daha kararlı yapmalarını sağladığını belirtmektedirler. Ayrıca sadece paranın olmasının motivasyon kaynağı olmadığı, paranın diğer unsurların yanında motivasyona yardımcı bir unsur olarak değerlendirilebileceği ifade edilmiştir.

2. 2. 5. 2. Performans

Bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları yönetim biliminde örgüt içi etkinlik ve performans açısından üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biridir. Örgüt içinde bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları, o örgütten sağlanan iş tatmini ile yakından ilişkilidir. İş doyumuna ulaşmış sağlıklı çalışanlardan daha yüksek düzeyde etkinlik ve performans artışları elde edilmektedir. Diğer yandan tatminsizlik çalışanların psikolojik sağlıklarını etkilemekte dolayısı ile çalışan etkinliğinde ve performansta düşüşe sebep olmaktadır (Yazıcıoğlu, 2010). Yani işlerini iyi yapan insanlar muhtemelen bu performanstan yarar sağlamakta ve bu yarar iş doyumunu yükseltebilmektedir. İyi

performans sergileyen kişi daha fazla ödül ve onaylama alabilir ve bu durum da iş doyumunu artırabilmektedir (Baysal, 2010).

2. 2. 5. 3. Verimlilik

Geçmişte yüksek iş doyumunun yüksek verimliliğe yol açtığı varsayılıyordu, ancak daha sonra yapılan araştırmalar bu varsayımın doğru olmadığını göstermiştir. Bir anlamda doyum düzeyi yüksek olan çalışanlar çok üretebilirler, az ya da orta derecede üretimde de bulunabilirler. Dolayısıyla doyum ve verimlilik ilişkisi, çalışanın aldığı ödüller ve diğer birçok değişkenden etkilenen oldukça karmaşık bir ilişkidir (Davis, 1988). İş doyumunun verimliliği etkileyen çeşitli durumları vardır. İşyerinde yapılan bir işi yavaşlatmak için bilinçli ya da bilinçsiz kaçma davranışını sergileme bir anlamda işe daha az eğilim gösterme, düşük iş doyumunun sonucu olarak gözlenirken, iş doyum düzeyi daha yüksek olan işçilerin çalıştıkları kuruma daha fazla bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Sonuç olarak yüksek iş doyumunun işyerinde daha fazla verimliliğe yol açtığı söylenebilir (Böckerman ve Ilmakunnas, 2012). Özellikle çalışanların üretkenliklerini etkileyen durumları belirleyerek düşük düzeydeki iş doyumunu durumlarını değiştirecek konumda olan yöneticiler, çalışanların memnuniyetini artıracak önlemler alarak iş verimliliklerini artırabilirler.

2. 2. 5. 4. Devamsızlık-İşe Geç Gelme

Devamsızlık kavramı, çalışanın çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir. Devamsızlık işletmelerde üretimi ve verimliliği olumsuz yönde etkilemekte ve kurum için yüksek maliyete yol açmaktadır. Bu durumda yöneticilerin çalışanları ile yüz yüze görüşerek devamsızlıklarının altında yatan nedenleri öğrenmesi ve buna yönelik önlemler alması oldukça önemlidir (Baysal, 2010). İşe devamsızlık, çalışanların doyumunsuzluklarını ortaya koymak için kullanabilecekleri en kolay yöntemlerden birisidir. Buna paralel çalışanlar doyumunsuzluk ve hüsrana duygularını, ilk olarak genelde işyerlerine devamsızlıkta bulunarak gösterebilirler (Samadov, 2006; Davis, 1988). Bu durum işe devamsızlığın duygusal ve bilişsel boyutlarının olduğunun göstergesidir.

2. 2. 5. 5. İşgücü Devri

Çalışanın elde ettiği kazançtan doyumunsuz olması işgücü devrine yol açan etmenlerin başında gelmektedir. Bu duruma paralel çalışanın doyumunsuzluğuna yol açabilecek ya da doyumunu önleyecek diğer etmenler arasında bulunan fiziksel çalışma koşulları, terfi ve

ilerlemelere ilişkin düzenlemeler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve iş güvenliği gibi durumlar da işgücü devrine yol açabilmektedir. Bu nedenle doyumsuzluk yaratan faktörleri minimuma indirgeyerek, işgücü devrini ortadan kaldırmak gerekmektedir (Tomrukçu, 2010; Aykaç, 2010). İş doyumu sürekli olarak işgücü devriyle karşılıklı bağıntı halindedir. İş doyumu düşük olan çalışanların, işlerini bırakmaları daha olasıdır (Davis, 1988). Böylesi bir sonuç kurum açısından da birey açısından da olumsuz olarak değerlendirilebilir.

2. 2. 5. 6. Yaşam Doyumu

Bir kuruluşun en büyük sorumluluklarından biri, çalışanların refahını sağlamaktır. İş doyumu kişilerin iyi oluş düzeyleri açısından önemli olmakla birlikte aynı zamanda hem kurum lideri hem de bireylerin takibi için belirlenen hedefler ve kurum kültürü açısından da önemlidir (Amburgey, 2005). Çoğu insan için iş, okul ya da aile faktörleri önemli değişkenlerdir. Kişinin kendi işine sahip olup olmaması, işinin ücret durumu, işinin anlamlı ve önemli olup olmaması gibi benzer durumlar kişinin yaşam doyumuna olumlu ya da olumsuz anlamda katkıda bulunmaktadır. Çalışma hayatındaki kötü koşullar kişinin güçlü olma hissini zayıflatarak yaşam doyumunu düşürebilir. Eğer kişinin önemli hedefleri olduğu halde bu hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik yeterli çaba sarfedip ilerleme yapamadığında bu durum yaşam doyumsuzluğuna yol açabilir.

Yaşam doyumu kavramının genel olarak sağlık, ekonomik gelirin doyum sağlayıcı seviyede olması, gerek iş yerinde gerekse de sosyal ilişkilerde duygusal yakınlık, üretkenlik, kendini güvende hissetme, sosyal saygınlık, bireyin kendine duyduğu saygının yüksekliği, gelecek için umutlu olma ve duygusal açıdan mutlu olma gibi temel faktörlerden oluştuğu söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde ekonomik gelir düzeyi standartların üzerinde ve doyum sağlayıcı olan, yaşamının herhangi bir sosyal ilişki alanında insanlara yakın ve bağlı olan, üretken, kendine güveni yüksek olan, gerek bireysel gerekse de kariyer yaşamında iyimser, umutlu ve mutlu olan bireylerin yaşam doyum düzeylerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Bunlara paralel olarak iş yaşamı, bireye belirli bir düzeyde gelir elde etmesini sağlaması; bir sosyal kimlik duygusu ve yakın sosyal ilişkiler kazandırması açısından da yaşam doyumunu olumlu bir biçimde etkileyebilmektedir (Solmuş, 2004).

2. 2. 5. 7. Beden ve Ruh Sağlığına Etkisi

İş doyumsuzluğu çalışanlarda pek çok psikosomatik rahatsızlığa yol açabilmektedir. Rekabet, ivedilik, yetersizlikle birleşen doyumsuzluk çeşitli kalp rahatsızlıklarına neden olabilmektedir. Aynı zamanda mide rahatsızlıkları, kas katılaşmaları iş doyumsuzluğu

sonucu görülebilmektedir (Aydın, 2006). Sonuç olarak iş doyumsuzluğu bireyin ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığını da olumsuz yönde etkileyerek birçok hastalıklara yol açabilmekte ve yaşam uzunluğunu etkileyebilmektedir (Samadov, 2006).

2. 2. 6. İş Doyumu Teorileri

2. 2. 6. 1. Kapsam Teorileri

Lunenburg and Ornstein (2000) iş doyumu teorilerinin içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki kategoriye ayrıldığını belirtmişlerdir. İçerik teorileri tüm işçilerin temel ihtiyaçlarının aynı düzeye sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu açıdan bu teoriyle işyerinde mevcut olması arzu edilen özellikler belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer taraftan süreç teorilerinde ise her bireyin farklı ihtiyaçları olduğu vurgusu yapılmıştır. Bu teoriyi savunanlar bu farklılıkların oluşturulmasında zihinsel süreçlere odaklanmışlardır.

2.2.6.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow yetersizlik ve büyüme gereksinimlerini beş ana sınıfa ayırmıştır; böylece yaygın olarak bilinen gereksinimler hiyerarşisi ortaya çıkmıştır. Maslow bu gereksinimleri belli bir öncelik sırasına göre koyarak, bazı gereksinimlerin diğerlerinden daha önce doyurulması gerektiğini savunmuştur. İstisnalar olsa da yüksek düzeydeki gereksinimlerimizle ilgilenmeden önce, düşük düzeydeki gereksinimlerimizi tatmin etmemiz gerekmektedir. Örneğin eğer açsanız, davranışınız yemek bulmaya yönelik olacaktır. Bu gereksinim karşılanıncaya kadar, yeni arkadaşlıklar ya da romantik bir ilişki kurmak ikinci planda değerlendirilecektir (Burger, 2006).



Şekil 4. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, (Burger, 2006: 432).

Fizyolojik gereksinimler: Fizyolojik ihtiyaçlar bir organizmanın hayatta kalmasına olanak sağlayan temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar hava, su, yemek, uyku gibi ihtiyaçlardır. Eğer bireyler bu düzeydeki ihtiyaçlarına doyum sağlayamazlarsa, acı ve rahatsızlık duyabilirler. Bireyler kısa sürede bu ihtiyaçlarını gidermek için motive olurlar (Sarma ve Hoek, 2004).

Güven gereksinimi: Fizyolojik gereksinim karşılandığı zaman, güven gereksinimi baskın hale gelmekte ve emniyet, istikrar, korunma, yapı ve düzen, korku ve karmaşadan kurtulma gereksinimleri ön plana geçmektedir. Örneğin güvenliğinin tehdit altında olduğunu düşünen bir insan para biriktirerek, daha iyi ama riskli bir iş yerine, güvencesi yüksek bir işi tercih edebilmektedir (Burger, 2006).

Ait olma ve sevgi gereksinimi: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının her ikisi de oldukça iyi derecede tatmin olduğunda, o zaman aşk ve sevgi ve aidiyet ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada birey için; bir arkadaş, bir sevgili ya da eşin yokluğu ya da çocuk hevesi hissetmesi daha öncelikli olacaktır. Bireyler sevgi eksikliklerini gidermek için yoğun bir çaba göstereceklerdir (Maslow, 1943).

Saygı gereksinimi: Bireyler güç, başarı ve yeterlilik ihtiyaçlarını karşılamak için uğraş içinde olurken diğer taraftan da itibar ve prestij olarak nitelendirebileceğimiz (diğer insanlardan saygı ve itibar olarak tanımlayabileceğimiz) tanınma, dikkat, önem ve takdir için arzu duyabilmektedirler (Maslow, 1943).

Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Herşeye sahip olan kişiler potansiyellerini en üst düzeye çıkarabilirler. Bu ihtiyaç tüm eksik ihtiyaçlar yerine getirildikten sonra ortaya çıkar. Bu düzeydeki bireyler artık bilgi, barış, estetik deneyimler, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlar içinde olabilirler (Sarma ve Hoek, 2004).

Örgütsel anlamda iş doyumunu ele alındığında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütlere uyarlaması Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uyarlaması

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması İhtiyaç Düzeyi, Genel Doyum Etkenleri ve Örgütsel Etkenler		
İhtiyaç Düzeyi	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yeme, içme, seks, uyku	Ücret, ödemeler, iyi çalışma ortamı,
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme,	Güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, ait olma	Beraber iyi çalışan gruplar, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler

Tablo 1'in devamı

Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma, ünvan, yüksek statü, iş, işten alınan geri besleme
Kendine Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	Anlamli bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işte amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

Kaynak: (Çetinkanat, 2000: 15).

2. 2. 6. 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959), iş doyumunu ve motivasyonun, mutluluk hissini ve çalışanın içsel duygularını içerdiğini belirtmektedirler. Herzberg'in çift faktör teorisinin ilkini iş doyumunu için birinci derecede önemli olan motivasyon faktörleri; tanınma, başarıma, ilerleme, sorumluluk ve işin kendisi gibi faktörler oluştururken, teorisinin ikinci önemli faktörünü ise hijyen adı altında çevresel faktörler oluşturmaktadır. Çevresel faktörler içerisinde şirket politikası ve yönetim, denetimin teknik yönleri, maaş, kişilerarası ilişkiler ve çalışma koşulları faktörleri memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir. Motivasyon ve çevresel faktörler Tablo 2'de listelenmiştir.

Tablo 2. Motivasyon ve Hijyen Faktörleri, (Brown, 2009: 15).

Motivasyon Faktörleri	Hijyen (Çevresel) Faktörleri
Sorumluluk	Teftiş
Kabul	Ücret
Yükselme	Çalışma ortamı
Başarı	Şirket politikaları
İşin içsel yönleri	Meslektaşlarla ilişki

Motive edici ve tatmin edici faktörlerde başarı, takdir, sorumluluk, yükselme, gelişim olanakları ve kişilerin kendi çalışmasının etkili olduğu ve bu faktörlerin iş hakkında çoğunlukla pozitif duygularla ilişkilendirildiği ortaya çıkmıştır. Çevresel ya da iş tatminini engelleyen faktörlerin ise politika ve yönetim, denetim, denetleyiciler ve emrindekiler ile kişilerarası ilişki, iş koşulları, mevki, maaş, kişisel hayat ve iş güvenliği gibi faktörlerin etkili olduğu ve bu faktörlerle iş hakkında çoğunlukla negatif duygular ile bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Araştırmalar kişinin bir dizi faktörler tarafından motive edildiğini ya da tatmin edildiğini ve diğer bir takım faktörler tarafından da tatmin edilmediğini göstermektedir (Brown, 2009). Motive edici faktörler daha çok işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkânlarını, statü, başarıma ve tanınma gibi faktörleri kapsamakla birlikte bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive ederken, bunların yokluğu ise

kişinin motive olmaması ile sonuçlanabilmektedir. Hijyen faktörler içerisinde sıralanan ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerin kişiyi motive etme özelliği olmamakla birlikte eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayabilir ancak motivasyon, motive edici faktörlerin varlığı ile mümkündür (Koçel, 2005).

2. 2. 6. 1. 3. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in ERG teorisinde üç ihtiyaç üzerinde durulmaktadır (Yang, Hwang ve Chen, 2011):

Varolma (existence) ihtiyacı, güvenlik, fizyolojik ve maddi ihtiyaçların çeşitli biçimlerini içermektedir. Güvenlik ihtiyaçları ağırlıklı olarak korku, kaygı, tehdit, tehlike, gerilim ve korunma gibi durumları kapsarken fizyolojik ihtiyaçlar, eğlence, uyku gibi insanların hayatlarını sürdürecekt ve memnuniyet düzeylerini etkileyecek ihtiyaçları kapsamaktadır. Maddi ihtiyaçlar ise bireyin yaşamı için gerekli olan yiyecek ve giyecek gibi ihtiyaçları içermektedir.

İlişki kurma (relatedness) ihtiyacı, bireylerin karşılıklı güven duygusuyla beraber aidiyet ve saygı ihtiyaçlarını içermektedir. Aidiyet duygusu daha çok yalnızlıktan ve diğer kişilere mesafeli olmanın verdiği acıdan korunma durumuna karşılık gelmektedir. Normalde insanlar bir gruba dâhil olmak ve grup tarafından kabul görmek ister. Aynı zamanda bu ihtiyaç sevgi ihtiyacını da içermektedir. Saygı duygusu sadece bir tür popülerite, sosyal statü ya da üstünlük sağlama olmamakla birlikte diğer kişilerden gelen saygı hissi anlamına gelir. Bir anlamda kişinin kendi varlığına diğer kişilerin değer vermesidir.

Gelişme (growth) ihtiyacı, benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içermektedir. Benlik saygısı ihtiyacı, bağımsız olmak ve yetkin hissetmek için güven inşa etmek ve kendini kontrol etmektir. Kendini gerçekleştirme bir anlamda kişinin hedeflerine ulaşmasına ve bu şekilde elde ettiği başarılarını ve kişiliğini geliştirmesini ifade etmektedir.

2. 2. 6. 1. 4. Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bu ihtiyaçları; ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarma ihtiyacı olarak adlandırılmıştır. Başarma ihtiyacı, mükemmellik standardının doğru ve daha iyi yapmak için bilinçsiz bir biçimde sürdürülmesidir. Güç ihtiyacı içinde olan kişiler, hedeflerini gerçekleştirip gerçekleştirilememeye durumlarını belirlemek adına kendilerini değerlendirmektedirler. Onlar; hedeflerini belirler; orta derecede risk almaya

çalışarak bireysel aktivitelerini belirlerler. İnsanlar, güç ihtiyacı için genellikle kendilerini ilerletebilecek, bir anlamda lider pozisyonunda olabilecekleri faaliyetler ararlar. Bağlanma ihtiyacında olan kişiler ise, dostluklar gibi sıcak ve yakın ilişkilerin bir parçası olmak için bilinçsizce bir ihtiyaç duyarlar. Bağlanma ihtiyacı içindeki kişiler; yakın arkadaşlıklar ya da diğer kişilerle vakit geçirmeyi tercih ederler (Boyatzis, 2000). Maslow'un aksine McClelland ihtiyaçları arasında belirgin farklar yoktur. Mc Clelland, bazı insanların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde bir ihtiyaç içinde olduğunu öne sürmektedir. Yüksek başarı ihtiyacı olan kişiler diğerlerinden daha farklı yollar aralar. Bu ihtiyaç içindeki kişiler, kişisel sorumluluklarını bulmak için sorunlarına çözüm ararlar. Bir anlamda onların sorunu olmadığı halde, bazı hedeflerine ulaşmak için inisiyatif alabilecekleri anlamına gelir. Yüksek bir güç ihtiyacına sahip olan kişiler, güç taciri değildirler. Bunun yerine onlar, güç kullanmak için olumlu yönde fark yaratırlar ve sorumlu olmak isterler, çünkü onlar kendi güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olarak kendi yargı ve becerilerine güvenebileceklerini bilirler. Bağlılık ihtiyacında olan kişiler ise, etrafındaki insanlarla ilişkilerinde sevilme ve kabul görmek isterler, rekabet içinde olmaktansa işbirliğini tercih ederler. Onlar ilişkilerinde güven ve karşılıklı anlayış için çabalamak isterler (Braden, 2000).

2. 2. 6. 1. 5. Mc Gregor'un (X) ve (Y) Teorisi

Mc Gregor X ve Y adını verdiği teorisinde iki farklı insan tipini daha doğrusu iki farklı yönetici bakış açısını bu şekilde simgeleştirmiştir. X ve Y teorilerinin özünde, bir örgütteki insan ilişkilerinin önemi bulunmaktadır (Mc Gregor, 1966).

Teori X aşağıdaki varsayımlar üzerine kurulmuştur;

1. Ortalama her insan doğası gereği tembeldir ve mümkün olduğunca işten kaçır.
2. Çalışmayı doğası gereği pek sevmediği için kişi çalışması için zorlanmalı, yönetilmeli ve cezayla tehdit edilmelidir.
3. Genellikle bu tarz insanların hırsı yoktur ve yönetilmeyi tercih ederler. Sorumluluktan kaçırarlar ve en yüksek değerleri güvenlidir. Bu insanları iyi yönetebilmek için ceza gereklidir.

Teori Y'nin ise varsayımları şunlardır;

1. Her insanın çalışmak, eğlenmek ya da dinlenmek gibi doğal ihtiyaçları vardır.
2. Dıştan kontrol ya da ceza tehditleri, insanları motive etmenin tek yolu değildir. Çoğu insan kendi kendini yöneterek ve denetleyerek amaçlarına ulaşabilirler.
3. İnsanların tatmin olacağı bir ortamda çalışmaları onların kişisel becerilerini ortaya koymalarını sağlayacağı için örgütün amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır.

X teorisindeki insana bakış açısındaki özellikle ortalama olarak insanın tembel ve benmerkezci olduğu, değişimden hoşlanmadığı ve ne yapacağını söylemesini arzulayan bir yapıda olduklarını varsayan bu bakış açısında örgüt açısından yönetim anlayışında yöneticinin, tam kontrolünü vurgulamaktadır. Çalışanın motivasyonunu ortaya koyan, insanların tatmin edici ortamlarda çalışmasının örgütün kalitesini artıracaklarını vurgulayan yönetim şeklini benimseyen Y teorisinde ise insanlar, pasif şekillendiricilerden ziyade daha aktif olma durumunu sürdürmektedirler. Onlar sorumluluk üstlenmek ve büyümek için uğraşmakta ve onları yönetmenin en iyi yolu mümkün olduğunca daha az yönetmekten geçmektedir (Stewart, 2010).

2. 2. 6. 2. Süreç Teorileri

İçerik teorileri bir işte bulunması gereken özellikler için bir reçeteye odaklanırken, süreç teorileri işçinin bireyselliğine odaklanmaktadır. Süreç teorisi işçinin bireysel olarak değişen ihtiyaçları için sorumlu bilişsel süreçleri anlamayı amaçlamaktadır (Brown, 2009). Süreç teorilerinde ise beklenti ve değerlere bakılarak iş doyumu kavramı açıklanmaya çalışılmaktadır (Worrel, 2004).

2. 2. 6. 2. 1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Bu teoriye göre her bireyin düşüncesinde yaptığı her davranışın sonucunda birtakım çıktılar (ödülleri ya da cezalar) elde edeceği beklentisi ya da inancı bulunmaktadır. Beklenti teorisi dört temel ihtiyaca dayanmaktadır. İlk varsayım bireylerin ihtiyaçları, motivasyonları ve geçmiş deneyimleri hakkındaki beklentilerine göre örgütlere katılmasıdır. İkinci varsayım bireyin davranışının bilinçli bir seçim sonucu olmasıdır. Yani insanlar kendi beklentilerini karşılama açısından davranışını seçme özgürlüğüne sahiptir. Üçüncü varsayım insanların örgüt bakımından örneğin iyi bir maaş, iş güvenliği, terfi gibi farklı ihtiyaçları içinde olmalarıdır. Son varsayım ise bireyler, kendileri için en uygun kullanabilecekleri alternatif sonuçları seçmektedirler (Lunenberg, 2011). Vroom'un üzerinde durduğu kavramlardan ilki, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlardır. Bu davranıştan elde edilen temel (birinci derecedeki) sonuçlar, o işi yapma ile doğrudan ilişkilidir. Bunlar verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliğidir. İkinci derecedeki sonuçlar ise, ücret artışı, yükselme ve grup tarafından kabul edilme ya da reddedilme gibi birinci derecedeki sonuçların doğuracağı ödül ve cezalardır. Vroom'un üzerinde durduğu ikinci kavram ise araçsallıktır. Araçsallık kavramıyla anlatılmak istenen birinci derecedeki sonuçların ikinci derecedeki sonuçlarla ilişkisi konusunda bireylerin algısıdır. "Şunu yaparsam şu sonucu elde ederim" anlamındaki araçsallık -1 den +1 e

uzanan değerleri ifade etmektedir. Bireyin daha yüksek bir başarı elde etmek için güdülenmesinin nedeni terfi etme isteği olduğu düşünüldüğünde, bireyin birinci düzey çıktısı olan başarı gösterme, ikinci düzey çıktısı olan terfi için bir araç olma özelliğine sahip olduğu söylenebilir (Solmuş, 2004). Bu modelde bir işçinin ihtiyaçlarının karşılanmasını algılama derecesi, ihtiyacın önemi ile çarpılmaktadır. O zamandan bu yana Vroom insanların işlerine sarf ettikleri çaba farklılıklarını açıklayan, dışsal faktörlere çok fazla odaklanıldığını ve bireysel farklılıkları tanımak ve ortaya koymak için başarısız olduğunu belirtmektedir (Brown, 2009).

2. 2. 6. 2. 2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter'ın verimliliğin iş doyumuna yol açtığını ileri sürdükleri bu modelde, başarının ödüllere yol açtığı ve bunların eşitlik kuramında açıklandığı gibi eğer adaletli olarak algılandığı takdirde sonuçta işgören doyumunun gerçekleştiğini belirtmişlerdir (Davis, 1988). Diğer açıdan bu modelde ödülün değerine ve olasılığına göre motivasyonun ve gayretin derecesi dikkate alınmıştır. Bu değerler incelendiğinde bir işi başarmak için bireyin sarf edeceği enerjinin yanı sıra becerisi ve bilgisi, o ödevi algılamış olmasını da içermektedir. Ödül ise parasal bir kazanç ve terfi olabileceği gibi tatmin olma ve başarma hissi gibi tamamen içe dönük bir duruma da karşılık gelebilir (Erdem, 1998).

2. 2. 6. 2. 3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams (1965) eşitlik teorisini 1965 yılında ortaya koymuştur. Bu teori, iş doyumunun işçinin beklentileri ve aslında işverenden ne aldıkları arasındaki fark tarafından etkilenip etkilenmediklerinin sınanmasıdır. Bu teorinin önemli bir unsuru işçinin, kendi çabaları için ne olması gerektiği konusunda bir önyargıya sahip olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işçilerin ödüllerini karşılaştırmak için arkadaşlarına baktığını iddia etmektedir. Bu teori bir bütün olarak bilişsel süreç olarak işçinin başkalarının çabalarını gözlemleyerek kendi çalışmalarını kıyaslamaları ve bu çabanın devamındaki ödüllere yönelik uygulamalarını içermektedir. Bu teori, adalet ve eşitlik ihtiyacı tarafından yönlendirilmektedir (Brown, 2009). Adams'ın eşitlik teorisi, performansı, bireyin aldığı ödüllerle aynı iş ortamında çalışan diğer insanların aldığı ödüllerini karşılaştırmasının bir sonucu olarak görülür. Bir anlamda motivasyon tamamıyla bireyin algılarına dayanan bir süreç olarak oluşmaktadır. Eşitlik ya da eşitsizlik gerçek bir durum olmaktan ziyade yalnızca çalışanın zihninde varolan daha doğrusu o kişinin algılama biçimini yansıtmaktadır (Solmuş, 2004). Bu kurama göre, işgören, eşitliği istediği kendi girdi ve çıktılarını karşılaştırmak için seçtiği kişilerin girdi ve çıktılarıyla birlikte ele alarak belirlemektedir. Eğer iki kişinin girdi-çıkıtı

tabloları eşit değilse, bu, işgörende bir eşitsizlik duygusu yaratmakta ve onu düzeltici eyleme doğru güdülemektedir. Gerçekte alınan ödüllerle, iş görenin eşitlik anlayışı bağdaşmadığından bilişsel uyumsuzluk söz konusudur. Bu durumda işgörenin kendi kişisel sistemini yeniden dengeye ulaştırmak için giderilmesi gerektiğini hissettiği bir fark vardır. Vedolayısıyla işgörenlerde örgütle sosyal alışverişlerinde bir eşitsizlik algıladıkları zaman, devamsızlık ve işgücü devrinde artışlar olduğu görülmüştür (Davis, 1988).

2. 2. 6. 2. 4. Locke'in Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2005). Bu teoriye göre, kolay ve belirsiz hedefleri belirleyip onları gerçekleştirmeye çalışmaktansa görev performansının daha yüksek seviyeye sahip olarak yüksek ve özel hedefleri gerçekleştirmeye çalışmak motivasyonu daha çok artırmaktadır. Önemli ve anlamlı hedeflere ulaşma ve bunu sürdürme, işte karşılaşılan zorlukların üstesinden gelme ve ilerleme büyük ölçüde başarı duygusunu yaşamakla mümkün olabilmektedir (Locke ve Latham, 2006).

2. 2. 6. 2. 5. Skinner'in Pekiştirme Teorisi

Bu teorinin bir motivasyon aracı olarak kullanılması şu şekilde gerçekleşmektedir; çalışanların davranışı, organizasyon açısından arzu edilen bir davranış ise yönetici, bu davranışı çalışanın tekrar göstermesini isteyecek ve bunun için o davranışı ödüllendirerek pekiştirecek ve devamlılık kazanmasını sağlayacaktır. Eğer çalışanın davranışı organizasyon açısından arzu edilmeyen bir davranış ise yönetici bu davranışın tekrarlanmasını istemeyecektir. Bunun için davranışı pekiştirmeyecek ve davranışın tekrarlanma ihtimalini azaltmaya çalışacaktır (Aykaç, 2010).

2. 2. 7. İlgili Araştırmalar

Worell (2004), okul psikologları üzerine yaptığı araştırmasında iş doyum düzeylerini bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Okul psikologlarının %90'ının işlerinden memnun oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların iş güvenliği, bağımsızlığı ve yaratıcılık konularında memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Fatima, Imran ve Zahreen (2010) tarafından yapılan çalışmada, duygusal zekâ ve iş doyumları arasındaki ilişkide arabuluculuk olarak dönüşümsel liderlik kavramsallaştırılmıştır.

Çalışmada dönüşümsel liderlik davranışlarının oluşumu incelenirken duygusal zekânın etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Pakistan üzerindeki tüm telekominakasyon kuruluşlarındaki örneklem olarak seçilen 250 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir. İş doyumunu üzerinde dönüşümsel liderlik ve duygusal zekânın pozitif yönde önemli bir etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Duygusal zekânın dönüşümlü liderlik davranışlarını yaratmada olumlu ve önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. İş doyumunu ve duygusal zekâ arasındaki ilişkide dönüşümlü liderliğin kısmi arabuluculuk rolü ortaya çıkmıştır.

Yiğit (2007) özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmasında; araştırma yöntemi olarak, betimsel yöntemlerden “okul survey” yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmacı örneklemini Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Amasya, Ankara, Bitlis, Bursa, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir, Niğde, Sakarya, Samsun, Sivas ve Uşak illerinde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden oranlı küme örnekleme yöntemiyle seçtiği toplam 402 kişiden oluşturmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelendiğinde; iş doyumunun orta düzeyde bulunduğu ve iş doyum puanları ile cinsiyetleri arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum düzeyinin, erkek öğretmenlerden daha iyi olduğu bulunmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde ise duygusal tükenme, kişisel başarı alt düzeyleri ve genel tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Aydın (2006) yaptığı çalışmayla iş doyumunun önemini vurgulamak, iş doyumunun bireysel ve örgütsel sonuçlarını ele almak, öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmek üzere İstanbul ilindeki resmi ve özel genel lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini araştırmıştır. Çalışmada öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, meslekte çalışma süresi, eğitim düzeyi, özel ya da resmi kurumda çalışıyor olması ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen sonuçlarda lise öğretmenlerinin mesleğin nitelikleri ile ilgili iş doyumlarının yüksek olduğu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumсуuzluğu yaşadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin en fazla ücretlerin azlığı ve terfi olanaklarının kısıtlı olması sebebiyle iş doyumсуuzluğu yaşadığı anlaşılmıştır. Resmi lise öğretmenlerinin bu alanlardaki iş doyumсуuzluğunun özel lise öğretmenlerine göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Uslu (1999) yaptığı araştırmasında resmi kurumlarda çalışan rehber öğretmenlerin denetim odağı, cinsiyet, yaş, medeni durumu, mesleki yeterlik durumu, görev yaptığı

yerleşim birimi, kurum yöneticileriyle ilişkileri, çalıştığı kurumun fiziki şartlarının durumu, hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumlarına etkisini incelemiştir. Araştırmanın evreni, Konya, Niğde, Kayseri, Nevşehir, Aksaray, Adana, Çorum, Kırıkkale illerinde devlet kurumlarında çalışmakta olan rehber öğretmenler oluştururken, araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini oluşturan illerden tesadüfi yöntemle seçilen 107 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularında rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, bekar rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğu, içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları dıştan denetimli rehber öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu ve okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin işbirliği yapmayan rehber öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.

Kağan (2010) bu araştırmasında, Ankara ilindeki devlet ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile bazı değişkenlere göre bu düzeyler arasında fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırma 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde Ankara ili Merkez ilçelerde yer alan Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 248 rehber öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Meydan (2011), iş tatmini ve öz yeterliğin örgüt içi girişimciliğe etkisini araştırdığı kamu sektöründeki araştırmasında örgüt içi girişimci davranışları etkileyen faktörlerin bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç boyutta toplandığı görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanların iş tatmini önemli bir örgütsel değişken iken, öz yeterlilikleri de kritik bir bireysel nitelik olarak gözükmektedir. Bu çalışmada Ankara'da çeşitli kamu kurumlarında görev yapan 172 alt ve orta kademe yöneticinin iş tatmini ve öz yeterlilik düzeylerinin, yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik alt boyutları ile ele alınan örgüt içi girişimcilik davranışları ile ilişkisi araştırılmış, hangi faktörün iç girişimcilik üzerinde daha etkili olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, iş tatmini ve öz yeterliliğin iç girişimcilik davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu,

ancak öz-yeterlik algısının iç girişimciliği yordamada iş tatmininden daha etkili olduğu görülmüştür.

2. 3. Yaşam Doyumu

2. 3. 1. Yaşam Doyumu Kavramının Tanımı ve Önemi

Doyum bir ruh halidir ve bir değerlendirmedir. Bu terim hem "memnuniyeti" hayatını sevmesini hem de "keyfi" ifade eder. Bu nedenle hem bilişsel hem de duyuşsal değerlendirmeleri kapsamaktadır. Memnuniyet zaman içinde kaybolabilir ya da sabit bir durumda kalabilir. Yaşam doyumu, bir kişinin kendini tüm yaşamıyla ilgili olarak genel anlamda olumlu değerlendirme derecesidir (Veenhoven, 1996). Yaşam doyumu, bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde genel yaşamını olumlu değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

Yaşam doyumu bir bilişsel, yargısal süreci ifade eder. Shine ve Johnson (1978) "genel bir değerlendirme olarak yaşam doyumunu, kişinin kendisinin seçtiği kriterlere göre yaşamının kalitesini değerlendirmesi" olarak tanımlamaktadırlar. Kişilerin yaşam doyumu dışarıdan dayatılan değil, kişinin kendisi için oluşturduğu standartlarla karşılaştırmasında bugünkü haliyle ne kadar memnun olduğunun göstergesidir. Sağlık, enerji ve bunun gibi birçok etken kişiler tarafından tercih edilse de bazı insanlar bunlar üzerine farklı değerler yükleyebilirler. Bu açıdan genel yaşam doyumuyla ilgili belirli bir ölçü elde edebilmek için kişilerden tüm hayatlarını değerlendirmeleri istenmelidir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Herkesin ruh, duygu ve kendini değerlendirici yargılarında zamanla dalgalanmalar olabilmekte dolayısıyla öznel iyi oluş üzerine araştırma yapan araştırmacılar bireylerin ve toplumların arasındaki bu mevcut seviye farklarını da uzun vadede incelemeleri gerekmektedir. Her ne kadar her bir öznel iyi oluş bileşenleri insanların değerlendirmelerini yansıtmakla birlikte; hayat, olumlu ya da olumsuz duygulanımlar ve yaşam gibi öznel iyi oluşu etkileyebilecek etmenler de ayrı ayrı incelemeyi gerektirmektedir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003).

Yaşam doyumu kavramı yaşamın genel bir değerlendirmesini ifade eder. Yani hayatın "heyecan verici" olarak değerlendirilmesi mutlaka "tatmin edici" olduğu anlamına gelmez. Hayatın değerlendirilmesinde çok heyecan verici veya çok az heyecan verici olarak nitelendirilebilecek durumlar olabilir. Yaşamın genel bir değerlendirilmesi bireyin zihniyle ilgili tüm kriterleri içerir. Örneğin, beklentilerin karşılanması ve kendi arzularının çeşitli faktörleriyle kendini iyi hissetmesi gibi muhtemel durumlar yaşayabilir. Yaşamın nesnel değerlendirmesi, bir bütün olarak örneğin istihdam gibi hayatın sadece özel bir yaşam alanı değildir. İş yaşamındaki zevki, yaşam beğenisine ekleyebiliriz ancak bu tek

başına bir nitelik taşımaz. Doyum dört çeşit faktör olarak değerlendirilebilir;1) genel yaşam doyumunu, 2) konutla ilgili yaşam doyumunu, 3) mali durumla ilgili yaşam doyumunu ve 4) sosyal iletişimle ilgili yaşam doyumunu. Sadece ilki yaşam doyumunu tanımını karşılar, diğerleri "etki alanı" dır (Veenhoven,1996).

Stresle başa çıkma, öz yeterlilik algısı ve içsel denetimlilik, yaşamında spora yer veren bir eğilime sahip olma gibi birçok kişilik özelliğine benzer yapıların "olumlu" olması yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (Sahranç, 2007). Mutluluk üzerindeki en önemli etkilerden biri sosyal ilişkilerdir. Yakın arkadaş ve ailesi olanların olmayanlara göre yaşamından memnun olması daha muhtemeldir, insanlar yakın ve destekleyici aile ve arkadaşlara sahip olma eğilimindedirler. Zamanla ve sürekli çalışma, insanların yaşam memnuniyetini genellikle artırır. Bir kayıp olduğunda insanlar zaman içinde iyileşir. İnsanların ilişki ya da işlerinde sık sık değişiklikler yaşaması, zamanla memnuniyetsizliklerini artıracaktır. Bu bağlamda bireylerin yaşam memnuniyetlerini yükseltmede sosyal ilişkileri önemli olmakla birlikte diğer önemli unsur da bireylerin değerlerinden oluşan önemli hedeflerinin olması ve bu hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çalışma içinde olmalarıdır (<http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores>).

2. 3. 2. Yaşam Doyumu Kuramları

2. 3. 2. 1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Aşağıdan yukarıya (bottom up) ve yukarıdan aşağıya (top down) kuramları, yaşam doyumunun ve mutluluğun bir durum mu yoksa kişilik özelliği mi olduğuna ilişkin farklı bakış açılarını yansıtmaktadır. Aşağıdan yukarıya kuramı, mutluluğun, yaşamda meydana gelen olaylara bağlı olarak, anlık haz ve acıların toplamı olduğunu söyleyerek tümevarımcı bir yaklaşım sergilemektedir. Felsefede indirgemecilik ya da atomistik bakış açısı olarak tanımlanan bu yaklaşımda yaşam doyumunu bir durum olarak görülmektedir. Yukarıdan aşağıya kuramı ise mutluluğun, genel bir kişilik özelliği olarak bireyin olaylara tepkisini belirlediğini ileri sürmektedir. Felsefecilerin sıklıkla önerdikleri yaklaşım yukarıdan aşağıya kuramıdır. Bu görüşe göre, birey yaşamındaki mutluluğa bakarken kendisi için mutlu olan ve olmayan dönemlerin değerlendirmesini yapmaktır. Ayrıca yine bu görüşe göre, mutlu bir yaşam mutlu dakikaların bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Yukarıdan aşağı kuramı bir yaklaşım olarak mutluluğun genel kişilik özelliklerinin bir parçası olarak kişinin olaylara verdiği tepkileri etkilediğini ileri sürmektedir. Örneğin iyimser bir mizaca sahip bir kişi karşılaştığı birçok sayıda olayı olumlu olarak yorumlayabilir (Diener, 1984).

2. 3. 2. 2. Ereksel Kuramlar (Haz ve Acı Kuramı)

Ereksel kuramlara göre, yaşamdan alınan doyuma çeşitli etmenler müdahalede bulanabilirler. Bunlardan ilki, bireyler kısa dönemde mutluluk gerektiren amaçları tercih edebilirler. Ancak bu amaçların uzun süreli sonuçları mutluluğa zarar verebilir. Çünkü onlar, bireyin sahip olduğu diğer amaçlara müdahale edebilir. İkinci olarak insanın amaçları veya istekleri birbirleriyle çatışmalı olabilir. Bundan dolayı, onların hepsini bir anda doyurmak olanaksızdır. İnsanların ihtiyaçları ve istekleri bilinçdışı da olabileceğinden, bunlar birbirleriyle çatışma halinde iseler, onları tanımak ve bütünleştirmek güçleşebilir. Son olarak insanlar, kötü koşullardan, beceri eksikliğinden ve amaçların çok talep edici olmasından dolayı amaçlarına erişmeye yetenekli olmayabilirler (Yetim, 1991). Yaşam doyumunun ereksel ya da sonlu açıklamaları, mutluluğu amaç veya ihtiyaç gibi bazı durumlara erişildiğinde elde edildiğini öne sürmektedirler. Bu açıdan Wilson (1960) tarafından önerilmiş olan bu kurumsal bakış "ihtiyaçların doyurulması mutluluğu, doyurulmamış ihtiyaçlar mutsuzluğa neden olur" şeklindedir.

2. 3. 2. 3. Aktivite Kuramları

Aktivite kuramı, mutluluğun insan aktivitesinin bir yan ürünü olduğunu belirtir. Örneğin bir dağa tırmanma aktivitesi dağın zirvesine ulaşmaktan daha fazla mutluluk getirebilir. Aristo ilk ve önemli aktivite kuramı savunucularından biridir. Aristo mutluluğun iyi gerçekleştirilen aktiviteden yani bir anlamda erdemli aktiviteler yoluyla geldiğini savunmuştur. Aristoteles'e göre bazı insan yetenekleri vardır ve mükemmel bir şekilde gerçekleştirildiğinde mutluluk ortaya çıkmaktadır. Tam tersine modern greiontoloji aktiviteyi daha global bir şekilde ifade etmektedir. Örneğin hobiler, sosyal etkileşim ve egzersizler tüm aktiviteler bir bütün olarak kabul edilmektedir (Diener, 1984).

Aktivite kuramı, 1920 ile 1930'lu yıllarda Lev Vygotsky, A.R. Luria ve A.N. Leontev gibi Rus psikologlar tarafından oluşturulan bir kuramdır. Bu kurama göre insan bilinci, bedenden ayrı bilişsel faaliyetler (karar verme, sınıflandırma, hatırlama) ve özellikle beyin tarafından belirlenemez. Bilinç günlük yaşamda kişinin etkileşimleriyle oluşmakta ve bu bağlamda günlük hayatta bir takım araç-gereçler ve dil gibi sistemlerle karşılıklı etkileşime girmektedir. Birey tek başına hareket etmez, sosyal-tarihi bir doku içinde yaşar ve dolayısıyla içinde yaşadığı sosyal doku içinde öğrenme gerçekleşir. İnsan sosyal dokudan ayrılamaz (Vygotsky, 1981; Wink ve Putney, 2002). Aktivite kuramı, karşılıklı etkileşimle birlikte faktörlerin birbirini etkilediklerini ve bu şekilde öğrenmenin gerçekleştiğini belirtmektedir. Dolayısıyla bu kurama göre öğretim düzenlemelerinde çevre çok önemli bir yer tutmaktadır.

2. 3. 2. 4. Yargı Kuramları

Yaşam doyumu yargı kuramına göre, bazı standartların gerçek durumlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Doyum durumunda kişinin bilinci yerindedir. Duygu durumu söz konusu olduğunda ise standartlarla bilinçdışı karşılaştırma yapılmaktadır. Yargılama kuramında; bireyin kullandığı standartlar ön plandadır. Birey kendisini karşılaştırma yaptığı bireylere göre değerlendirmekte ve bu tür karşılaştırmalar kişinin ruh sağlığını da etkilemektedir. Bu açıdan bireyin kendisinin daha kötü durumdaki insanlarla yaptığı karşılaştırmaların bireyin yaşam doyumunu artırdığı belirtilmektedir. Çünkü diğer insanların kötü şartlar altında yaşadığını düşünen bireylerin kendi durumlarına bakarak yaşamdan aldıkları doyum düzeyleri daha fazla olmaktadır (Arslan ve Acar, 2013). Birçok teoriye göre mutluluk, gerçek koşullar ve bazı standartlar arasındaki karşılaştırmalar sonucu ortaya çıkmaktadır. Gerçek koşulların standartları aşması mutlulukla sonuçlanmaktadır. Doyum durumunda bu tip kıyaslamalar bilinçli olabilir. Bununla birlikte bilinçsiz bir şekilde standartların karşılaştırılması da durumu etkileyebilir. Yargı kuramları genellikle olayların olumlu ya da olumsuz olarak ne tür bir olay olup olamayacağını tahmin edemese de olayların şiddetini tahmin etmeye yardımcı olmaktadır (Diener, 1984).

2. 3. 3. İlgili Araştırmalar

Oishi, Diener, Lucas ve Sulh (2009) yaptıkları araştırmada yaşam doyumunu farklı çapraz kültürel belirleyicileri için test etmişlerdir. Çalışma, 39 ülke insanı üzerinde yapılmıştır. Zengin ülkelerdeki ev ya da yaşam doyumuyla ilgili olarak ilişki daha güçlü iken, yoksul ülkelerde yaşam doyumuyla mali doyum arasındaki ilişki daha güçlü bulunmuştur. Kollektif ülkelerdeki insanlara göre bireysel ülkelerdeki insanlar arasında genel yaşam doyumuna daha çok değer verildiği belirlenmiştir.

Kapteyn, Smith ve Soest (2009) genel yaşam doyumunu üzerine Amerika ve Hollanda'da gerçekleştirdikleri araştırmalarında; mutluluk ve genel yaşam doyumunu etkileyen dört önemli etken tanımlamışlardır. Bunlar iş ya da günlük aktiviteler, sosyal iletişim ve aile, sağlık ve gelir etkenleridir. Bu etkenler içerisinde sosyal iletişim ve aile en yüksek etki oranına sahip olmakla birlikte iş ve günlük aktiviteler ve sağlık etkenleri daha sonra gelmektedir. Gelir en düşük etkiye sahip etken olarak ortaya çıkmıştır.

Diener ve Fujita (1996) çalışmalarında; öznel iyi oluş üzerinde yaşam durumlarının etkilerini 2 yıl süreyle 115 katılımcı ile araştırmışlardır. Önceki 3 aylık çalışmalarda yaşam olaylarının yaşamdan doyum almayı pozitif-negatif olarak etkilediği bulunmuştur. Buna rağmen son yaşanan olayların da öznel iyi oluşu etkilediği ve kontrol edilen kişisel zaman,

merkezi olmayan yaşam olaylarının ise öznel iyi oluş ile ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca iyi ve kötü yaşam durumlarının değişkenliğe yatkın olduğu, ikisinin hem bireyler arası hem de bireylerin karşılıklı yaşam süreçleri içerisinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Şimşek (2011) ise yaptığı araştırmada, örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkilerini incelemiştir. Araştırmanın uygulaması hem hiyerarşik hem de esnek bir örgüt yapısı olan Anadolu Üniversitesi'nde yapılmıştır. 245 öğretim elemanından veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda; Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının örgütsel iletişim doyumunu ve yaşam doyumlarının orta değer üzerinde olduğu, örgütsel iletişim doyumunu ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunduğu, yaşam doyumunu yordamada örgütsel iletişimin kişilik ve demografik değişkenlerden daha güçlü bir değişken olduğu belirlenmiştir. Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının kadro unvanları, çalıştıkları yıl, lisans, mezuniyet yılı ve medeni durumuna göre örgütsel iletişim doyumunu ortalamaları; aynı demografik verilerle birlikte çocuk sayısına göre ise yaşam doyumunu ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaştığı belirlenmiştir.

Bulut (2007) çalışmasında, okul psikolojik danışmanların, yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, İzmir il merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 112 kadın ve 29 erkek olmak üzere toplam 141 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgularda, yaşa göre, "Sosyal Destek Arama" alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri yeterli olarak algılayan danışmanların yeterli algılamayanlara göre, "problem çözme" ve "yaşam doyumunu düzeyleri" yüksek bulunmuştur. Korelasyon analizi sonuçlarına göre "Yaşam doyumunu" ile "olumsuz otomatik düşünme" ve "kaçınma" arasında negatif yönde; "kaçınma" ile "olumsuz otomatik düşünceler arasında" da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Aysan ve Bozkurt (2004) okul psikolojik danışmanların, yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkilerini araştırdıkları bu çalışmayla yaşam doyumunu, stresle başa çıkma ve olumsuz otomatik düşünceleri ile çeşitli değişkenler arasında anlamlı farklar olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2002-2003 öğretim yılında, İzmir il merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 112 kadın ve 29 erkek olmak üzere toplam 141 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Elde edilen bulgularda, psikolojik danışmanların yaşam doyumunu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, olumsuz otomatik

düşüncelerle, bir başa çıkma stratejisi olan “kaçınma” davranışı arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; problem çözme ile negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001) Malatya ili merkezinde çalışan hekimlerde tükenmişlik, iş doyumunu düzeylerinin ve bazı sosyodemografik değişkenlerin, yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmaya katılan 384 hekimden veriler, YDÖ puanları bakımından erkekler ile kadınlar arasında, hekimlikle ilgili ek işi olanlar ile olmayanlar arasında, evliler ile bekârlar arasında, aylık gelirini yeterli bulanlar ile yetersiz bulanlar arasında anlamlı fark saptanmıştır. YDÖ puanları bakımından yaş grupları arasında fark olduğu bulunmuştur. Meslekte çalışma sürelerine göre oluşturulan gruplar arasında YDÖ puanları yönünden fark olduğu görülmüştür. Akademik ünvanları ile hekimlerin YDÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Meslek içi eğitimin kalitesinin artırılması, iletişim, stresle başa çıkma ve yönetme becerileri açısından özel eğitim verilmesi, düzenli egzersiz gibi etkinliklere olanak yaratılması daha az tükenme, daha fazla iş ve yaşam doyumunu sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

2. 3. 4. Literatür Taramasının Sonucu

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda psikolojik danışmanların öz yeterliğinin; iş yerinde algılanan sosyal destek, etnik köken, çok kültürlü danışman yeterlikleri, anksiyete, empati, kişilik özellikleri gibi sosyo kültürel; cinsiyet, hizmet süresi, çalışılan okul türü, öğrenci sayısı gibi bazı demografik değişkenlerle ilişkili olduğu gözlenmiştir. Ayrıca farklı meslek grupları (öğretmenler, hemşireler, okul müdürleri ve sağlık personeli), öğretmen adayları ve öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalar göz önüne alındığında öz-yeterliğin bireyin yaşamının her döneminde bir şekilde önemli olduğu, bazı meslek ve alanlara ilişkin özel olarak çalışılan öz-yeterlik alanlarının olduğu dikkat çekmektedir. Psikolojik danışmanlık mesleği halen mesleki özlük hakları ve mesleki standartlar bakımından tam olarak konumunu belirleyememiş bir alan olduğundan bu alanda çalışanların öz-yeterlik inançları iş ortamında kendilerini konumlandırımlarında büyük önem arz etmektedir. Literatür incelendiğinde özellikle ülkemizde psikolojik danışmanların genel öz-yeterlikleri üzerinde yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Literatür taramasında psikolojik danışmanların genel öz-yeterlikleri ile iş doyumlarının ve yaşam doyumlarının bir arada ele alınarak incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada söz konusu değişkenlerin yani psikolojik danışmanların genel öz-yeterlik inançlarının onların iş doyumlarını ve yaşam doyumlarını etkileyeceği düşünülmüş ve bu bağlamda, psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının iş ve yaşam doyumları ile ilişkisini inceleme ihtiyacı hissedilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, araştırmanın işlem yolu ve verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Trabzon ilinin çeşitli okullarında çalışan 137 psikolojik danışmanın öz yeterlikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen ilişkiyel bir çalışmadır.

İlişkiyel araştırmalar insan davranışlarının açıklanabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu şekilde davranış örüntüleri ile davranışları tanımlayan değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenebilmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007; McMillan ve Schumacher, 2006). İlişkiyel araştırmaların doğasına uygun olarak bu çalışmada, belirlenen bağımsız değişkenin (öz-yeterlik) bağımlı değişkenlerle (iş doyumu ve yaşam doyumu) arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır.

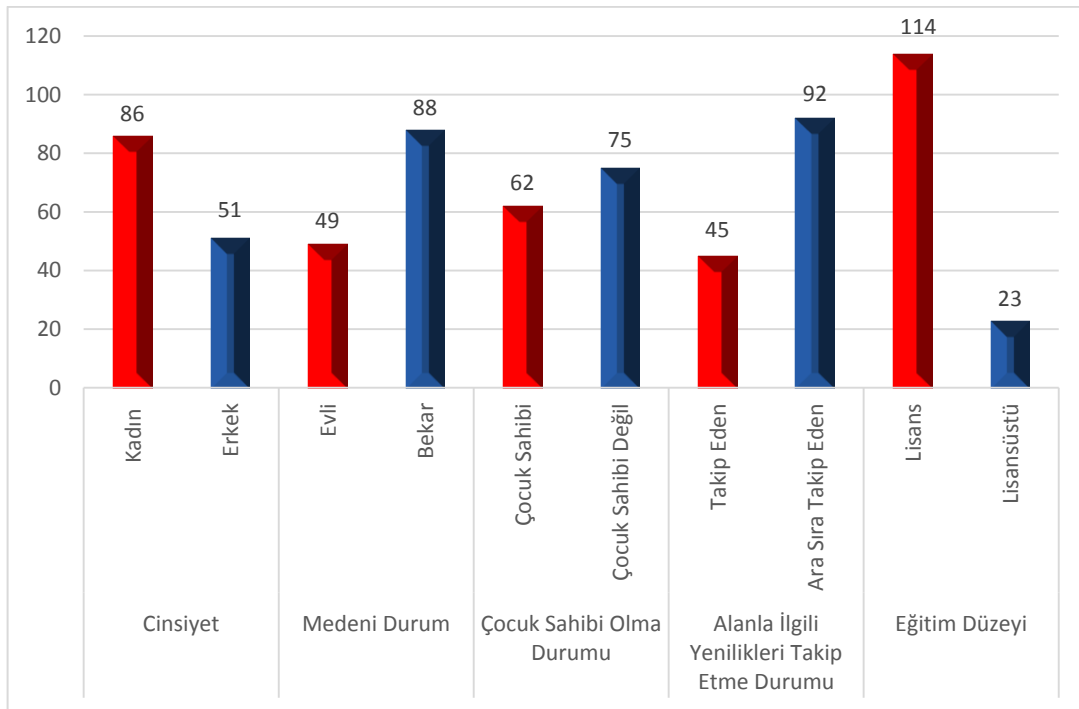
3. 2. Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapmakta olan 227 psikolojik danışmandan kendilerine ulaşılarak çalışmaya dâhil edilen 137 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırma grubunda 86 (%62,8) kadın ve 51 (%53,6) erkek olmak üzere toplam 137 psikolojik danışman yer almaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Psikolojik Danışmanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Faktör	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	86	62.8
	Erkek	51	37.2
Medeni Durum	Evli	49	35.8
	Bekâr	88	64.2
Çocuk sahibi olma durumu	Çocuğu Olmayan	62	45.3
	Çocuğu Olan	75	54.7
Alandaki Yenilikleri Takip Etme Durumu	Takip Eden	45	32.8
	Ara sıra takip eden	92	67.2
Eğitim Düzeyi	Lisans	114	83.20
	Lisansüstü	23	16.80

Psikolojik danışmanların medeni durumları dikkate alındığında ise 49 psikolojik danışmanın (%35.8) bekâr ve 88 psikolojik danışmanın (%64.2) da evli olduğu saptanmıştır. Psikolojik danışmanların eğitim düzeyleri dikkate alındığında lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olan psikolojik danışmanların sayısının 114 (% 83.2) ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan psikolojik danışmanların sayısının ise 23 (%16.8) olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların yaşları 22 ile 47 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları ise 32.11'dir (Ss=5.87).



Grafik 1. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların demografik bilgilerinin dağılımı

3. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında araştırmaya katılan psikolojik danışmanlara; Kişisel Bilgi Formu, Öz-Yeterlik Ölçeği (ÖYÖ), Minneseto İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) ve Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) uygulanmıştır.

3. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu

Psikolojik danışmanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formu kullanılmıştır. Bilgi formunda araştırmaya katılan psikolojik danışmanların; cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim

düzeyi, mezun olunan program ve alana ilişkin yenilikleri takip etme ile ilgili durumlarını tespit etmeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

3. 3. 2. Öz Yeterlik Ölçeği (ÖYÖ)

Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği Jarusselam ve Schwarzer tarafından 1979 yılında, 20 maddeden oluşturulmasına karşın, madde sayısı adı geçen araştırmacılar tarafından 1981 yılında 10 maddeye indirilmiştir. Ölçek Yeşilay (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeği yanıtlayan bireyler, ölçek maddelerinde yer alan ifadelere ilişkin (1) bana hiç uygun değil, (2) bana biraz uygun, (3) bana çoğu kez uygun ve (4) bana her zaman uygun sıklık derecelerinden kendilerine uygun olanı seçmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20 ile 80' dir. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 23 ülkede yapılan çalışmalarda .76 ile .90 arasında değişiklik göstermiştir. Sahranç (2007) yapmış olduğu güvenilirlik çalışması sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısını .83 olarak belirlemiştir (n=300) (Çetinkaya, 2013). Bu çalışma kapsamında Öz-Yeterlik Ölçeği için hesaplanan iç tutarlık katsayısı .97 olarak saptanmıştır.

3. 3. 3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİYÖ)

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran (1989) tarafından Türkçeye çevrilen 20 sorudan oluşan ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş şık vardır. Bu şıklar; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde, sırasıyla 1,2,3,4 ve 5 puan verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. MİYÖ'nin İngilizce'den Türkçeye çevirisi Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Yurt içinde yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .90 (Yıldırım,1996), yurt dışında yapılan araştırmada ise, iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .82 ile .92 arasında değiştiği bulunmuştur (Erdwins, Buffardi, Casper ve O'Brien, 2001;Akt:Şanlı, 2006). Bu çalışma kapsamında Minnesota İş Doyumu Ölçeği için hesaplanan iç tutarlık katsayısı .96 olarak belirlenmiştir.

3. 3. 4. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Yaşam Doyumu Ölçeği -The Satisfaction with Life Scale (SWLS) - Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği -hiç uygun değil

(1) ile -tamamıyla uygun (7) arasında değişen Likert tipinde 5 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alpha=.87 olarak bulmuşlardır. Ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak elde etmişlerdir (Pavot, Diener, Calvin ve Sandvik, 1991). Ölçeğin Türk popülasyonuna uygulamasını yapan Yetim (1993) tarafından ölçeğin güvenilirliği yüksek bulunmuştur (Alpha=.86) ve test-tekrar test güvenilirliği ise .73 olarak elde edilmiştir. Çetinkaya (2004) iki ayrı ölçek için Yaşam Doyumu Ölçeğinin aynılık geçerliğini (convergencevalidity) .33 ve .40 olarak bulmuştur. Sonuçlar ülkemiz bireyleri açısından Yaşam Doyumu Ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir ve orta düzeyde geçerli olduğuna işaret etmektedir (Akt; Yetim, 2003). Bu çalışma kapsamında Yaşam Doyumu Ölçeği için hesaplanan iç tutarlık katsayısı .93 olarak belirlenmiştir.

3. 4. Araştırmanın İşlem Yolu

Araştırma kapsamında öncelikle 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde görevli psikolojik danışmanların sayısal verilerine ulaşmak için Trabzon Rehberlik Araştırma Merkezi ile iletişime geçilmiştir. Trabzon Rehberlik Araştırma Merkezi Müdürlüğü tarafından verilen liste doğrultusunda Trabzon ili ve ilçelerinde görev yapmakta olan psikolojik danışman sayısı 227 olarak belirlenmiştir. Trabzon Rehberlik Araştırma Merkezi Müdürlüğü tarafından psikolojik danışmanlara yönelik düzenlenen toplantılara gidilerek, araştırma konusu ve uygulanan ölçekler hakkında psikolojik danışmanlara bilgiler verilerek ölçekleri doldurmayı kabul edenlere ölçekler uygulanmıştır. 181 psikolojik danışmandan elde edilen verilerin 44 tanesi eksik doldurulduğu için geçersiz sayılıp elenerek, analizler 137 ölçek üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak, istatistiki işlemler için hazır hale getirilmiştir.

3. 5. Verilerin Analiz Teknikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 22.00 istatistik paket programı kullanılmıştır. Psikolojik danışmanların öz yeterlik inancının iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki düzeyleri Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniğiyle incelenmiştir. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının, cinsiyetlerinin, eğitim düzeylerinin ve alandaki yenilikleri takip etme düzeylerinin iş doyumunu yordama gücü; psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının ve çocuk sayısının yaşam doyumunu yordama gücünün belirlenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölüm araştırmanın hipotezleri kapsamında yapılan istatistiksel analizler sonucu elde edilen çözümlmeleri içermektedir.

4. 1. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançları ile İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiler

Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançları ile iş doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre, öz-yeterlik ile iş doyumunu ($r = .62$, $p < .01$, $\eta^2 = .38$) ve yaşam doyumunu ($r = .63$, $p < .01$, $\eta^2 = .40$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca, iş doyumunu ile yaşam doyumunu ($r = .55$, $p < .01$, $\eta^2 = .30$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Korelasyon katsayıları üzerinden elde edilen etki büyüklükleri incelendiğinde tüm değerlerin .20 değerinin üzerinde olduğu görölmektedir. Cohen'e göre (1988) .20 ve üzerindeki değerler için etki büyüklüğünün yüksek olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada elde edilen etki büyüklüklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Öz-Yeterlik İnançları, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler

Değişken	ÖY	İD	YD
ÖY	1		
İD	.62**	1	
YD	.63**	.55**	1
Ort.	36.74	63.49	21.77
SS	10.57	21.08	7.64

** $p < .01$; ÖY: Öz-Yeterlik, İD: İş Doyumu, YD: Yaşam Doyumu

4. 2. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Alandaki Yenilikleri Takip Etme Düzeylerinin İş Doyumunu Yordama Gücü

Psikolojik danışmanların iş doyumlarının öz-yeterlik inançları, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeyi tarafından yordanabilirliğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinin uygulanmasına karar verilmiştir. Regresyon analizine başlamadan önce bir takım ön koşulların sağlanmış olması gerekmektedir. Öncelikle değerkenler arasındaki ikili ilişkiler incelenerek ve çoklu eř doğrusallığın olmamasına

dikkat edilmiştir. Bu amaçla ilk olarak oto korelasyon durumu Durbin-Watson değeri ile incelenmiş ve elde edilen değer (1.97) normal sınırlar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci aşamada bağımsız değişkenlerin açıklayamadıkları varyans oranı olan tolerans değeri ($1-R^2$) ile varyans büyütme faktörü (VIF) incelenmiştir. Tolerans değerleri ($1-R^2$) .20 ölçütünden daha büyük ve .94 ile .98 arasında; varyans büyütme faktörleri ise (VIF) 10 değerinden daha düşük ve 1.01 ile 1.06 arasında olduğu için çoklu bağıntı probleminin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Field, 2013).

Tablo 5. Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Alandaki Yenilikleri Takip Etme Düzeylerinin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Error	β	t	p	R	R^2	ΔR^2	F
Sabit	26.63	9.23		3.21	.002	.64	.41	.39	23.00
ÖY	1.23	.13	.61	9.15	.001				
CİNS	-1.57	2.93	-.03	-.53	.592				
ED	.29	3.42	.00	.08	.931				
AYTED	-5.70	2.59	-.15	-2.20	.029				

ÖY: Öz-Yeterlik, CİNS: Cinsiyet, ED: Eğitim Düzeyi, AYTED: Alandaki Yenilikleri Takip Etme Düzeyi

Tablo 5'te görüldüğü gibi öz-yeterlik inancı, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeyi iş doyumunu toplam varyansının %39'unu açıklamaktadır ($F_{(4, 132)} = 23.00, p < .001$). Bu değişkenlerden öz-yeterlik inançlarının ($\beta = .61, p < .001$) modele pozitif katkısının olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, alandaki yenilikleri takip etme düzeyinin ($\beta = -.15, p < .05$) modele katkısının negatif yönde ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

4. 3. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarının Yaşam Doyumunu Yordama Gücü

Psikolojik danışmanların yaşam doyumlarının öz-yeterlik inançları, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı tarafından yordanabilirliğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizinin uygulanmasına karar verilmiştir. Analize ilişkin oto korelasyon Durbin-Watson değeri ile incelenmiş ve elde edilen değer (2.05) normal sınırlar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tolerans değerleri ($1-R^2$) .20 ölçütünden daha büyük ve .43 ile .96 arasında; varyans büyütme faktörleri ise (VIF) 10 değerinden daha düşük ve 1.01 ile 2.30 arasında olduğu için çoklu bağıntı probleminin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Field, 2013).

Tablo 6. Öz-Yeterlik İnançlarının, Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumlarının Yaşam Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Error	β	t	p	R	R ²	ΔR^2	F
Sabit	9.61	2.96		3.24	.002	.65	.43	.41	24.81
ÖY	.46	.05	.65	9.67	.001				
CİNS	-1.10	1.04	-.07	-1.06	.291				
MD	-3.63	1.55	-.23	-2.35	.020				
ÇS	1.63	1.53	.11	1.07	.285				

ÖY: Öz-Yeterlik, CİNS: Cinsiyet, MD: Medeni Durum, ÇS: Çocuk Sayısı

Tablo 6'da görüldüğü gibi öz-yeterlik inançlarının, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumu yaşam doyumunu toplam varyansının %41'ini açıklamaktadır ($F_{(4, 132)} = 24.81, p < .001$). Bu değişkenlerden öz-yeterlik inançlarının ($\beta = .65, p < .001$) ve medeni durumun ($\beta = -.23, p < .05$) modele katkısının anlamlı olduğu saptanmıştır. Son olarak, medeni durumun yaşam doyumunu negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

4. 4. Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlik İnançlarının; Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olup Olmama, Eğitim Düzeyi ve Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumlarına Dayalı Farklılıkları

Psikolojik danışmanların sahip oldukları öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme durumuna dayalı farklılıklarını belirlemek için öncelikle ilgili faktörlere ilişkin normallik testi (Shapiro-Wilk, 1965) yapılmıştır. Gruplarda yer alan katılımcıların 50'den az olduğu durumlarda verilerin dağılımını belirlemek amacıyla Shapiro-Wilk testi sonuçları değerlendirilmektedir.

Tablo 7. Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olup Olmama, Eğitim Düzeyi ve Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumlarına Dayalı Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Faktör	N	Shapiro-Wilk	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)
Cinsiyet	Kadın	86	.75**	36.48	10.47
	Erkek	51	.74**	37.20	10.84
Medeni Durum	Evli	49	.76**	36.86	9.45
	Bekar	88	.74**	36.68	11.20
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Çocuk Sahibi Olmayan	62	.85**	38.05	7.73
	Çocuk Sahibi Olan	75	.71**	35.67	12.39

Tablo 7'nin devamı

Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumuna	Takip eden	45	.75**	39.04	10.30
	Ara sıra takip eden	92	.72**	35.61	10.57
Eğitim Düzeyi	Lisans	114	.75**	36.65	10.10
	Lisansüstü	23	.71**	37.17	12.90

**p<.001

Yapılan normallik analizi sonucunda psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme) normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 7). Bu nedenle psikolojik danışmanları öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, eğitim düzeyi ve alanla ilgili yenilikleri takip etme durumlarına dayalı farklılıklarını belirlemek amacıyla non parametrik testlerden Mann Whitney U testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumlarına Dayalı Farklılıklara İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

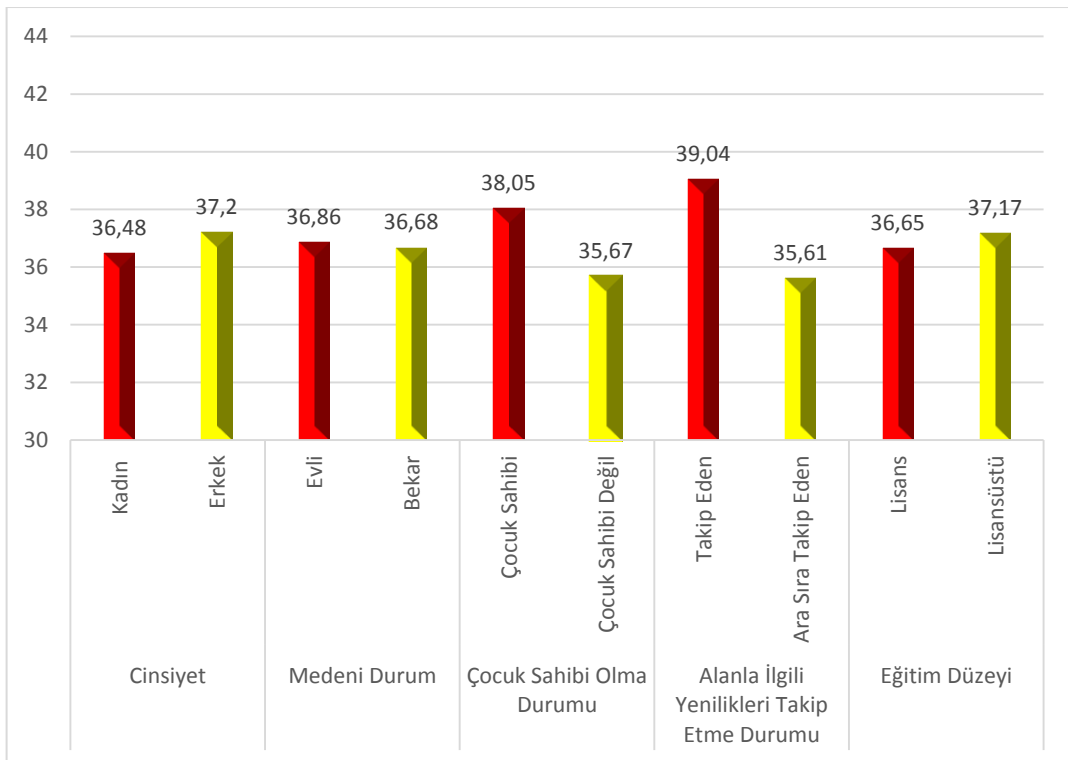
	Faktör	N	SO	ST	U	Z	p	Cohen's d
CİNS	Kadın	86	67.37	5793.50	2052.50	-.63	.530	.06
	Erkek	51	71.75	3659.50				
MD	Evli	49	66.96	3281	2056	-.45	.652	-.01
	Bekar	88	70.14	6172				
ÇSOD	Çocuk Sahibi	62	70.11	4347	2256	-.30	.765	-.23
	Çocuk Sahibi Değil	75	68.10	5106				
AİYTED	Takip Eden	45	81.08	3648.50	1526.50	-2.50	.012	-.32
	Ara Sıra Takip Eden	92	63.09	5804.50				
ED	Lisans	114	67.29	7671.50	1116.50	-1.12	.261	.05
	Lisans Üstü	23	77.46	1781.50				

SO: Sıralar Ortalaması; ST: Sıralar Toplamı; CİNS: Cinsiyet; MD: Medeni Durum; ÇSOD: Çocuk Sahibi Olma Durumu; AİYTED: Alanla İlgili Yenilikleri Takip Etme Durumu; ED: Eğitim Düzeyi

Yapılan Mann Whitney U testi sonucunda sonucunda psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının cinsiyete (U= 2052.50, p= .530, z= - .63), medeni duruma (U= 2056, p= .652, z= - .45) ve çocuk sahibi olup olmamaya (U= 2256, p= .765, z= - .30) dayalı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının alanla ilgili yenilikleri takip etmeye (U= 1526.50, p=

.012, $z = -2.50$) dayalı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Alanla ilgili yenilikleri düzenli olarak takip eden psikolojik danışmanların öz-yeterlik puan ortalamalarının ($X=39.04$, $SS=10.30$), alanla ilgili yenilikleri ara sıra takip eden psikolojik danışmanların öz-yeterlik puan ortalamalarından ($X=35.61$, $SS=10.57$) yüksek olması belirlenen bu farklılığın kaynağı olarak yorumlanabilir.

Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının eğitim düzeyine göre nasıl farklılaştığını saptamak amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının eğitim düzeyine dayalı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($U= 1116.50$, $p= .261$, $z= -1.12$).



Grafik 2. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, alanla ilgili yenilikleri takip etme durumu ve eğitim düzeylerine dayalı dağılımları

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı psikolojik danışmanların öz-yeterlilikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki düzeylerini belirlemektir. Bu bağlamda psikolojik danışmanların öz-yeterlilik inançlarının, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeylerinin iş doyumunu yordama gücü ile psikolojik danışmanların öz-yeterlilik inançlarının, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının yaşam doyumunu yordama gücü incelenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda araştırmada psikolojik danışmanların cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, eğitim düzeyi ve alana ilişkin yenilikleri takip etme durumlarına ilişkin verilerin öz-yeterlilik bağlamında farklılaşp farklılaşmadığı da araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışmanların öz yeterlilik inançları ile iş doyumları ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Gamsız, Yazıcı, Altun, 2013; Meydan, 2011; Baysal, 2010; Telef, 2011; Lunenberg, 2011; Windle, 2009; Beeftink, Van Eerde, Rutte ve Bertrand, 2012; Stephanou, Gkavras ve Doukeridou, 2013). Bir başka araştırma örneğinde, öğretmen adaylarının öz-yeterlilik algıları ile mesleğe yönelik tutumları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (Demirtaş, Cömert ve Özer, 2011). Prussia, Anderson ve Manz (1998) liderlik ve performans sonuçlarını öz-yeterlilik bağlamında ele aldığı çalışmaların, öz-yeterliliği yüksek olan bir kişinin, belirli bir görev alanında başarılı olma konusunda kendine daha çok güvendiği ve öz-yeterliliğin performans üzerinde güçlü ve olumlu etkileri olduğu sonuçlarını bulmuşlardır. Klassen ve Chiu'ye (2010) göre işyerinde öz-yeterlilik inançları sabit değildir ve yaşam boyu süreci yansıtacak kişisel özelliklerden ve çevresel koşullardan etkilenebilen inişli çıkışlı bir gelişme sürecini içermektedir. Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone (2006) öğretmenlerin öz-yeterlilik inançları üzerine ilişkin yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyumlarının öz-yeterlilik inançlarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular bir anlamda öğretmenlerin akademik başarılarında kişisel olarak öz-yeterlilik inançlarının iş doyumunu ve öğretmenliklerini etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Psikolojik danışmanların öz-yeterlilik inanç düzeylerinin yüksek oluşu iş koşulları içerisinde karşılaştıkları üst düzeydeki sorunlarla mücadele etme ve gerekli önlemleri alabilme sorumluluğunu üstlenmelerinde önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kendisini bu anlamda yeterli gören psikolojik danışmanlar gerek çalıştıkları kurum içerisinde idareci, öğretmen ve öğrenci bağlamında gerekse de kendi yaşamlarında karşılaştıkları

problemlerle en iyi şekilde mücadele ederek çalışma ortamından alacağı doyumla birlikte genel yaşam koşullarında istediği yaşam kalitesine ulaşabileceklerdir. Öz-yeterlik inanç düzeyleri düşük olan psikolojik danışmanlar çalıştıkları kurumlarda gerek öğrenci danışmalarında gerekse de idareci ve öğretmenlerle kuracakları iletişimde problem yaşayarak yaptıkları işten istedikleri verimi elde edemeyeceklerdir. Çalışma ortamında yaşanan bu tarz olumsuzluklar zaman içerisinde bir döngüye dönüşerek psikolojik danışmanın yaşam kalitesini de olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Diğer bir meslek alanı olarak, hemşirelerde öz-yeterlik inancı ve iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada da, hemşirelerin öz-yeterlik inançları arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığı bir anlamda öz-yeterlik inancının iş doyumunu pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır (Baysal, 2010). Paolini (2012), öğrencilerin akademik başarılarında algıladıkları öz-yeterlik düzeylerinde okul danışmanlarının uygulamalarındaki etkileri üzerine yaptığı araştırmasında, danışmanların öz-yeterlik inançlarının, öğrencileri motive etmede, öğrenmeye teşvikte, öğrencilere ulaşmak için yardımcı müdahaleler kullanmada ve diğer paydaşlarla etkili işbirliği içinde öğrenci başarısını etkilediği sonucunu bulmuştur. Ayrıca öz-yeterlik düzeyi yüksek olan danışmanların, öz-yeterlik düzeyi düşük olan danışmanlara göre öğrenci danışmalarında daha etkili yöntemler kullanarak etkili sonuçlara ulaştıklarını belirlemiştir. Psikolojik danışmanların danışma oturumlarında sahip oldukları öz-yeterlik algılarındaki farklılıklar danışma kalitesini de etkileyebilmektedir. Kendini bu açıdan yeterli bulan danışmanlar sorunların erken teşhisinde ve önleyici rehberlik çalışmalarında daha başarılı sonuçlar alabilmektedirler.

Aynı şekilde öğretmen öz-yeterliğinin öğretim kalitesiyle ilgili olup olmadığı yönündeki analiz çalışmasında öğretmenlerin bilişsel aktivasyon, sınıf yönetimi ve öğrencileri için bireysel öğrenme desteği gibi karşılıklı değerlendirmeler açısından öz-yeterlikleriyle ilgili anlamlı sonuçlar bulunmuştur (Holzberger, Philipp ve Kunter, 2013). Bu çalışmaların aksine Türkmen (2009)'in iş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz-yeterlik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlik inancının çalışan performansı üzerine etkisini incelediği çalışmasında, öz-yeterlik inancı ile performans arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizinde anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaştığını belirtmektedir. Sosyal bilişsel teori kapsamında insan işleyişinin ve gelişiminin üzerindeki etkileri açısından öz-yeterlik inancı, bir taahhüt olarak başarı ve motivasyon için iyi bir performans gösterimi konusunda kişinin yeteneklerine inancıdır. Bu bağlamda kişinin zorluklara rağmen başarıya ulaşmak ve hedeflerini gerçekleştirmek konusunda kendi eylemlerinin verimliliğine inancı önemlidir. Ampirik olarak bunun öz-yeterlik inancına bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Mathews, 2005).

Bu araştırmadan elde edilen diğer bir bulguya göre psikolojik danışmanların öz-yeterlik inancı, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeylerinin iş doyumunun toplam varyansının %39'unu açıkladığı sonucu bulunmuştur. Bu değişkenlerden öz-yeterlik inançlarının modele pozitif katkısının olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, alandaki yenilikleri takip etme düzeyinin modele katkısının negatif yönde ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Gamsız, Yazıcı ve Altun (2013) ğretmenlerde stres kaynakları, A tipi kişilik, öz yeterlik ve iş doyumunu konulu çalışmalarında erkek öğretmenlerin iş doyum puanlarının fiziksel koşullar açısından kadın öğretmenlere göre daha yüksek değerlerde olduğunu bulmuşlardır. Karabıyık ve Korumaz (2014) ise öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında öz-yeterlik algısı ve iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuyla tutarlı olmakla birlikte cinsiyet değişkeninde önemli bir farklılık olmadığı sonucuyla da benzer bir sonuç bulunmuştur. Aynı şekilde zşaker (2013) de; beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin öz-yeterlikleri, tükenmişlikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, beden eğitimi ğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öz-yeterlik puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu bulmuştur. Bu sonuçların paralelinde de tükenmişlik, öz-yeterlik, yaş ve hizmetiçi eğitim alma düzeylerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular bizim çalışmamızın bulgularıyla tutarlık göstermektedir. Gençtürk ve Memiş (2010) ilköğretim okulu ğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarını demografik değerler açısından inceledikleri çalışmalarında öğretmenlerin öz-yeterlik algılarında ve iş doyumlarında cinsiyet ve mezun oldukları okula göre anlamlı bir fark bulunmazken; kıdem ve branş bakımından anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bazı demografik faktörler ile öz-yeterlik ve iş doyumunu arasında düşük de olsa anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Kıvılcım, 2014; Turcan, 2011; Olusola, 2011; Judge ve Bono, 2001). Bir başka çalışmada ise Gençtürk (2008), ilköğretim okulu ğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarını çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmasında lisanüstü eğitim alan öğretmenlerin genel iş doyumunu ve alt boyutları puanlarının, lisans eğitimi almış öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde zşaker (2013) beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin öz-yeterlik, tükenmişlik ve iş doyumlarını incelediği çalışmasında hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılmanın iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucunu bulmuştur.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise öz-yeterlik inancının, cinsiyet, medeni durum ve ocuk sahibi olup olmama durumlarının yaşam doyumunu toplam varyansının %41'ini açıkladığı sonucudur. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Santos, Oguan ve Peat, 2014; akar, 2012; Lent, Taveira ve Lobo, 2012; şahan

ve arkadaşları, 2012; Çetinkaya, 2011; Sahranç, 2007; Singley, 2005; Judge ve Watanabe, 1993). Bu değişkenlerden öz-yeterlik inançlarının ve medeni durumun modele katkısının anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca medeni durumun yaşam doyumunu negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Kıvılcım (2014) öğretmenlerde iş doyumunu, öz-yeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkilerini karşılaştırdığı çalışmasında öz-yeterliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ortalama puanlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu bulmuştur. Aydın (2011) ise üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarını genel öz-yeterlik, yaşam doyumunu ve çeşitli değişkenlere göre incelediği araştırmasında üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre yaşam doyum düzeylerinde fark olduğunu ve elde edilen bulgular doğrultusunda kadınların erkeklere göre ortalama olarak daha yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları sonucunu bulmuştur. Pamukçu (2011) psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını incelediği çalışmasından elde ettiği sonuçlar incelendiğinde yaşam doyumunu, psikolojik danışma oturum sayısı ve süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyet düzeyinin, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puanlarının %13'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Devamında yaşam doyumunun psikolojik danışma öz-yeterliliğinin en önemli yordayıcısı olduğu ve toplam varyansın %8'ini açıkladığı görülmüştür. Bulut (2007) ise mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve beceriler ile kendini yeterli olarak algılayan psikolojik danışmanların kendini yeterli olarak algılamayan psikolojik danışmanlara göre “problem çözme” ve “yaşam doyumunu” düzeyleri açısından yüksek değerlere sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak öz-yeterlik inancının danışmanlık uygulamalarında kritik bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Öz-yeterlik düzeyleri arasındaki düzey farklılıklarının danışman yeterliğini doğrudan etkilediği, öz-yeterlik düzeyi daha yüksek olan danışmanların, kendi yeteneklerine inanan ve kapsamlı bir okul danışmanlık programı uygulama olasılıklarının daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öz-yeterlik düzeyi yüksek düzeyde olan danışmanların çalışma ortamlarında hizmet ve müdahalelerde çok olumlu sonuçlar aldıkları ortaya çıkmış ve aynı zamanda olumlu öğrenci başarısında özellikle not ortalamalarında öz-yeterlik algısının olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir (Paolini, 2012). Farklı bir çalışmada Çetinkaya (2011) emekli bireylerde yaşam doyumunu yordayıcıları olarak sosyal destek ve öz yeterlik üzerine yaptığı araştırmasında medeni durumun bireylerin yaşam doyumunu yordamada anlamlı düzeyde bir yordayıcı etkisinin bulunmadığını saptamıştır. Bu araştırmanın aksine Annak (2005) duygu-durum ve anksiyete tanısı alan ve düzenli hemodiyaliz hastalarını kapsayan araştırmasında bireylerin genel beklenti, sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumlarının cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaştığı yönünde bulgular elde etmiştir. Yaşam doyumunu genel olarak kişinin kendi yaşamına yönelik değerlendirmesini

içeren bir durum değerlendirmesi olarak düşünülürse bu değerlendirme olumlu ya da olumsuz olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Psikolojik danışmanların sahip oldukları yüksek öz-yeterlik algısı, yaşamlarını pozitif yönde değerlendirmelerine katkı sağlayarak günlük hayat içinde yaşadıkları sorunlarla etkili bir şekilde mücadele etmelerine yardımcı olabilmektedir.

Öğrenciler üzerinde yapılan diğer araştırmalarda Choe (2006), geçmişte yapılan çalışmalara göre, öğrencilerin bilişsel ve duygusal anlamda ailelerinden, öğretmenlerinden ve akranlarından destek almak için ikinci bir dil edinme bakımından yüksek öz-yeterliğe sahip olmakla birlikte, yüksek öz-yeterliğe sahip öğrencilerin yüksek yaşam doyumuna sahip olma eğilimleri olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin sahip oldukları yaşam doyumlarının da yüksek öz-yeterliğe sahip olma eğilimlerini artırdığını ortaya çıkarmıştır. Çıkrıkçı ve Odacı (2015) ise öğrencilerin bilişötesi farkındalık ve alt boyutları ile öz-yeterlik ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında, öz-yeterlik ve yaşam doyumları arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Sahranç (2007) stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli çalışmasında da genel öz-yeterlik değişkeninin yaşam doyumunu ve akış deneyimini doğrudan ve olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca benzer biçimde Aksoy ve Diken'in (2009) rehber öğretmenlerin özel eğitim öz-yeterlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında; Telef'in (2011) öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi çalışmasında; Bentley'in (2007) farkındalık ve danışman öz-yeterliğinde dikkat ve empatinin rolü araştırmasında ve Na'nın (2012) son göçmen öğrencilere yönelik okul danışmanlarının çok kültürlü okul danışmanlık yeterliği ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında tutarlı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu bulguyu literatürde destekleyen başka araştırma sonuçları da mevcuttur (Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006; Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer, 2009; Aksoy, 2008; Tabancalı ve Çelik, 2013; Aylar ve Aksin, 2011; Clark, 2005). Fakat Watson (2011)'un uzaktan öğrenme ve danışman öz-yeterlik inançlarının gelişimi çalışmasında, cinsiyet değişkeninin belirgin bir biçimde danışman öz-yeterliğini açıkladığı sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Gündüz ve Çelikkaleli'nin (2009) okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inancı çalışmasında; Özgün'ün (2007) okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında ve Say'ın (2005) fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlik inanışlarına ilişkin araştırmasında cinsiyet faktörünün etkili olduğu sonucuna

ulaşmışlardır. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Özata, 2007; Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Gushue, Scanlan ve Patier, 2006).

Araştırmada elde edilen bir başka bulguya göre, psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının medeni durum düzeylerine göre değerlendirildiğinde gruplar arasında da anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Çetinkaya, 2011; Gençtürk, 2008). Farklı bir meslek alanında, hemşirelerin medeni durumlarına göre öz-yeterlik puan ortalamalarına bakıldığında ise evli hemşirelerin öz-yeterlik puanlarının bekâr hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu bulunmuştur (Baysal, 2010).

Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bu çalışmada, gruplar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Benzer bir sonuç Özgün'ün (2007) okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; sosyal ilişkiler, sosyal normlar ve antisosyal eğilimler boyutunda ve danışman yetkinlik beklentisinde mezuniyet düzeyine göre bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlarla karşılaşmıştır (Gürbüz, 2012; Özteke, 2011; Telef, 2011). Farklı sonuçların alındığı çalışmalar da mevcuttur. Akademik personelin farklı pozitif başa çıkma stil puanlarının incelendiği bu çalışmada, yüksek lisans derecesi olan danışmanların daha düşük eğitim düzeyindeki danışmanlara göre farklı olumsuz başa çıkma stilleri kullandıkları ve öz-yeterlik düzeyleri bakımından yüksek değerler elde ettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. (Cheng, Liu, Xu ve Xue, 2011). Aynı şekilde Bentley (2007) çalışmasında yüksek lisans öğrencileri ile doktora öğrencileri arasında danışman empatik öz-yeterliği açısından anlamlı bir farklılık bulmuştur. Elde edilen bu bulgu, yapılan diğer araştırma örnekleriyle de benzerlik göstermektedir (Na, 2012; Asarlı, 2012; Watson, 2011; Baysal, 2010; Aksoy, 2008; Özata, 2007; Clark, 2005;).

Araştırmada elde edilen bir başka bulguya göre, psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının çocuk sahibi olup olmama düzeylerine göre değerlendirildiğinde gruplar arasında da anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Farklı bir çalışmada ise Baysal (2010) hemşirelerde öz-yeterlik inancı ve iş doyumunu ilişkisini araştırdığı bir hastane saha çalışmasında çocuk sahibi olma durumlarına göre çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Son olarak, psikolojik danışmanların alanla ilgili yenilikleri sürekli takip edenlerin, bazen takip edenlere göre öz-yeterlik inançlarının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer bir biçimde Hamamcı (2004), konferans ve seminerlere katılma, mesleki konuları meslektaşlarla tartışma, ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) okumanın, yeni çıkan mesleki yayınları takip etmenin mesleki doyumun önemli yordayıcıları olduğunu

belirlemiştir. Diğer bir çalışmada da okul danışmanlarının, danışmanlık mesleğinin ulusal etkilerine yönelik güncel kalmak, en iyi uygulamaları öğrenme ve mesleğe katkıda bulunmak adına mesleki gelişimleri açısından çok önemli olduğu sonucu bulunmuştur. Bu durum mesleki danışmanlar için öz-yeterlikleri, algıladıkları roller ve fiili uygulamaları bakımından önemlidir (Mitchum, 2005). Elde edilen bu bulgu, yapılan diğer araştırma örnekleriyle benzerlik göstermektedir (Özşaker, 2013; Gençtürk, 2008).

Sahip olduğu bilgi ve becerileri ile yetinmeyip kendi alanındaki yenilikleri takip eden, araştıran ve kendini sürekli geliştiren psikolojik danışmanlar kendilerini daha yeterli olarak değerlendirebilmekte düşük öz-yeterlik algısına sahip olan danışmanlar ise kendilerini geliştirme adına farklı bir çaba içerisine girmemektedirler. Kendini bu anlamda geliştiren ve çalışma hayatına hazırlayan psikolojik danışmanların iş performansları en üst noktaya ulaşmakta ve genel olarak yaşamlarından daha fazla memnuniyet duyabilmektedirler.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Bu çalışma psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inancı ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda psikolojik danışmanların öz-yeterlik inancı, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeylerinin iş doyumunun toplam varyansının %39'unu açıkladığı sonucu bulunmuştur. Araştırmada elde edilen diğer bir bulguya göre ise öz-yeterlik inancının, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının yaşam doyumu toplam varyansının % 41'ini açıkladığı sonucu bulunmuştur.

Ayrıca psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çocuk sahibi olup olmama durumları açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat psikolojik danışmanların alandaki yenilikleri takip etme değişkeni çerçevesinde alanla ilgili yenilikleri sürekli takip eden psikolojik danışmanların, bazen takip eden psikolojik danışmanlara göre öz-yeterlik inanç düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

6. 2. Öneriler

Bu araştırmayla ortaya çıkan sonuçlar paralelinde, psikolojik danışmanlara yönelik ilerde yapılacak çalışmalara katkı sağlaması açısından araştırma sonucuna dayalı bir takım öneriler sunulmuştur.

6. 2. 1. Araştırma Sonucuna Dayalı Öneriler

Psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi bağlamında yapılan bu araştırmayla ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda ortaya çıkan öneriler maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır.

1. Bu çalışmada psikolojik danışmanların öz-yeterlik inanç düzeylerini yordayan iş doyumu, yaşam doyumu ve bazı demografik değişkenler üzerinde durulmuştur. Bu değişkenlere paralel, psikolojik danışmanların öz-yeterlik inanç düzeylerini etkileyebilecek rol çatışması ve rol belirsizliği ile hizmetin yürütüldüğü yerle ilgili değişkenler bağlamında yapılacak çalışmaların alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik inanç düzeylerini artırmaya dönük olarak alanla ilgili yenilikleri takip etme ve paylaşımlarını artırma noktasında yapılacak konferans, seminer ya da hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılmaları desteklenebilir.
3. Bu araştırmanın temel bağımsız değişkeni olan öz yeterlik algısı ile iş doyumu ve yaşam doyumunu açıklamaya yönelik yeni bir model geliştirilebilir.
4. Psikolojik danışmanlık kavram olarak hala kendi içinde sahip olduğu rol ve beklenti fazlalığı ve karmaşıklığı nedeniyle oldukça zorlu bir görev alanı olarak psikolojik danışmanları etkileyebilmektedir. Bu bağlamda bu görevi gerçekleştirmek üzere üniversitelerde “psikolojik danışmanlık ve rehberlik” bölümlerine devam eden öğrencilerin eğitim süreçlerinde bu göreve ilişkin mesleki yetkinliklerini artırmaya yönelik uygulamalı derslere ağırlık verilebilir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Araştırma Trabzon ili içinde görev yapan psikolojik danışmanların öz-yeterlik algılarının iş doyumu ve yaşam doyumları üzerindeki ilişki düzeyini incelemek için yapılmıştır. Bu bağlamda ileriye dönük olarak araştırma, psikolojik danışmanların okul ortamına bağlı olarak çalışılan kurum değişkenine göre ya da idarecileri de kapsayacak şekilde genişletilebilir.
2. Psikolojik danışmanların iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordayan değişkenler nitel ve nicel araştırma yöntemleriyle birlikte incelenerek daha derinlemesine çalışmalar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akkuş, O. (2010). Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz yeterlik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10 (1), 29-37.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 709-719. (Online): <http://ilkogretim-online.org.tr> 19 Mart 2015
- Amburgey, W.O.D. (2005). An analysis of the relationship between job satisfaction, organizational culture and perceived leadership characteristics. Doctora of education, University of Central Florida, Florida.
- Annak, B. B. (2005). Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu: duygudurum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Arslan, R. ve Acar, B.N. (2013). Yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-298.
- Arısoy, B. (2007). Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumunu üzerine etkileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Artz, B. (2012). Does the impact of union experience on job satisfaction differ by gender? *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 225-243.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467,31-51.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21,1-8.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydiner, B. B. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz-yeterlik yaşam doyumunu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Aydın, D. (2006). Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aykaç, A. (2010). İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aylar, F. ve Aksin, A. (2011). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Amasya örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 299-313.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004).Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. XII. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Managemet Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. D.A. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research içinde* (213-262). Chicago: Rand McNally.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). A social cognitive theory of action. J.P. Forgas and M.J. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective içinde* (127-138). North Holland: Elsevier.
- Bandura, A. (1992). Social cognitive theory and social referencing. S. Feinman (Ed.), *Social referencing and the social construction of reality in infancy içinde* (175-208). New York: Plenum Press.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. V.S. Ramachaudran (ed.), *Encyclopedia of Human Behavior içinde* (71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. *Mediapsychology*, 3, 265-299.
- Baysal, E. (2010). Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Beeftink, F., Van Eerde, W., Rutte, C.G. and Bertrand, J. W.M. (2012) . Being successful in a creative profession: The role of innovative cognitive style, self regulation and self-efficacy. *Journal of Business Psychology*, 27(1), 71-81.
- Bentley, D.P. (2007). Mindfulness and counseling self-efficacy: The mediating role of attention and empathy. United States: UMI.
- Britner, S.L. and Pajares, F. (2006). Sources of science self-efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research In Science Teaching*, 43(5), 485-499.
- Brouwers, A., Evers, W.J.G. and Tomic, W. (2001). Self efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1474-1491.
- Brown, S. R. (2009). Job satisfaction of high school principals in the common wealth of Virginia. Doctor of Philosophy, State University, Virginia.
- Braden, P. A. (2000). McClelland's Theory of Needs. Wvup. Parkersburg West Virginia University. http://www.braden_pamela_a-2000-mcclellandc2b45theoryof_Needs 03 Kasım 2014
- Boyatzis, R. E. (2000). David Mc Clelland: Biographical Statement and Synopsis of This Work. <http://www.haygroup.com/leadershipandtalentondemand/index.aspx> 20 Mayıs 2014
- Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27, 1-13.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik psikolojisi biliminin insan doğasına dair söyledikleri. (İ. D. E. Sarioğlu, çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Böckerman, P. ve Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 246-247.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P. and Malone, P.S. (2006). Teachers' self efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school. *Journal of School Psychology* 44, 473-490.
- Cheng, S., Liu, G., Xu, G., Xue, Y. and Guo, L. (2011). Primary and secondary school counseling staff self-efficacy relevant factors. *Psychology*, 2(3), 226-229.
- Choe, Cherly C.Y. (2006). The interface between self-efficacy, life satisfaction, and emotional and informational support for Korean learners acquiring English as a second language. Master of arts in teaching degree, School for International Training, Brattleboro, Vermont.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2007). Research methods in education. Abingdon, Oxon: Routledge.

- Clark, S. (2005). The Effect of Spesific versus generalized supervisory. Feedback on counseling self-efficacy of counselors-in-training. Doctor of Philsophia University of Tennessee, Knoxville.
- Çakar, F. S. (2012). The relationship between the self-efficacy and life satisfaction of young adults. *International Education Studies*, 5(6), 123-130.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı yayıncılık.
- Çetinkaya, E. (2011). Emekli bireylerde yaşam doyumunun yordayıcıları olarak sosyal destek ve öz-yeterlik. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacattepe Üniversitesi, Ankara.
- Çıkrıkçı, Ö. and Odacı, H. (2015). The determinants of life satisfaction among adolescents: The role of metacognitive awareness and self-efficacy. *Social Indicators Research*. DOI 10,1007/s11205-015-0861-5.
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. (K. Tosun, T. Somay, F. Aykar, C. Basal, Ö. Sadullah ve S. Yalçın, çev.) Üçüncü baskı, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2011). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları, *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 96-111.
- Demirbaş, M. ve Yağbasan, R. (2005). Sosyal öğrenme teorisine dayalı öğretim etkinliklerinin, öğrencilerin bilimsel tutumlarının kalıcılığına olan etkisinin incelenmesi, *Uludağ Üniversitesi Eğitim fakültesi Dergisi*, 18(2), 363-382
- Demirbaş, M. ve Yağbasan, R.(2007). Sosyal öğrenme teorisinin, ilköğretim 6. sınıf öğrencilerindeki akademik benlik kavramı puanlarının kalıcılığına etkisi, *Journal of Social Sciences of the Turkish World (Bilig)*, 43, 193-210.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. and Griffen, S. (1985). The satisfaction with life. *Journal of Personality Assessment*, 49,(1), 71-75
- Diener, E., Oishi, S., and Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E. and Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1091-1102.
- Eisenberg, S. and Delaney, D. (1993). Psikolojik danışma süreci. (N. Ören ve M. Takkaç, çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

- Ekşi, F. (2006). Rehber öğretmenlerin okul iklim algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *PAU Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı:4, 51-57.
- Fatima, A., Imran, R. and Zahreen, A. (2010). Emotional intelligence and job satisfaction: Mediated by transformational leadership. *World Applied Sciences Journal*, 10(6), 612-620.
- Feltz, D.L., Short, S.E., ve Sullivan, P.J. (2008). Self-efficacy in sport. United States: Human Kinetics.
- Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Canada: Sage Publications Ltd.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *e-Turkish Studies*, 8, 1475-1488.
- Gençtürk, A. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054. <http://ilkogretim-online.org.tr>. 22 Nisan 2015.
- Groenendijk, T., Janssen, T.M., Rijlaarsdam, G. and Van den Bergh, H. (2011). The effect of observational learning on students' performance, processes and motivation in two creative domains. *British Journal of Educational Psychology*, <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8279.2011.02052.x>. 22 Nisan 2015.
- Gushue, G.U., Scanlan, K.R.L., Pantzer, K.M. and Clarke, C.P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Gürbüz, S.F. (2012). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin özel eğitimde rehberlik ve psikolojik danışmaya yönelik öz yeterlik algıları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133.
- Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. *Educational Sciences: Theory and Practice* 12(3), 1749-1767.

- Hall, K.E. (2009). Anxiety and counseling self-efficacy among counseling students: The moderating role of mindfulness and alexithmia. Doktora of Philosophy, North Carolina at Greensboro.
- Hamamcı, Z. (2004). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. *XIII Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work, 2nd Edition, New York: Wiley International Edition.
- Holzberg, D., Philipp, A. and Kunter, M. (2013). How teacher's self-efficacy is related to instructional quality: A longitudinal analysis. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 774-786.
- İkiz, F. E. ve Yörük, C. (2013). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile aile işlevlerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6(1), 228-248.
- Judge, T.A. ve Bono, J.E. (2001). Relationship of Core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 86(1), 80-92.
- Judge, T.A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology* 78(6), 939-948.
- Kağan, H. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(1), 39-55.
- Kapteyn, A., Smith, J.P. and Van Soest, A. (2009). Life Satisfaction. Bonn: IZA Discussion.
- Karabıyık, B. and Korumaz, M. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedio-Social and Behavioral Sciences* 116, 826-830.
- Kenedy, K. and Malveaux, J. (2012). 2012 employee job satisfaction and engagement. A Research Report by the Society for Human Resource Management <http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/shrm-employee-job-satisfaction-engagement.pdf>. 22 Mart 2014.
- Klassen, R.M. and Chiu, M.M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. American Psychological Association *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kıvılcım, P. (2014). Öğretmenelerde iş doyumunu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi, Mersin.

- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2), 395-410.
- Koçel, T. (2005). İşletme yöneticiliği. Denizli: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Larson, L.M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26, 219-273.
- Larson, L.M., Clark, M.P., Weseley, L.H., Koraleski, S.F., Daniels, J.A., Smith, P.L. (1999). Videos versus role plays to increase counseling self-efficacy in prepractica trainee. *Counselor Education and Supervision* 38(4), 237-248.
- Larson, L.M.; Suzuki, L.A.; Gillespie, K.N.; Potenza, M.T.; Bechtel, M.A.; Toulouse, A.L. (1992). Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105-120.
- Lent, R. W., Taveria, M. D. ve Labo, C. (2012). Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. *Journal of Vocational Behavior* 80, 362-371.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Chicago: Prentice Hall.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Lunenburg, F.C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business and Administration*, 14(1), 1-6.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). Educational administration: Concepts and practices. Belmont, CA: Wadsworth.
- Luszczynska, A., Scholz, U. and Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Maldonado, J. (2008). The influence of gender identification and self-efficacy on counseling students: A multicultural approach. *Journal of Multicultural, Gender and Minority Studies*, 2(1), 1-15.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. Originally published in psychological review, 50, 370-396. <http://www.yorku.ca/dapt/psych/classics/author.htm>. 24 Ekim 2014.
- Mathews, Isaac G. (2005). Self-Efficacy: A Review. *ABAC Journal* 25(2), 1-4.
- Mc Gerogor, D. (1966). The human side of enterprise. The Massachusetts institute of technology. Cambridge, MA: MIT Press.

- McMillan, J.H. and Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry*. 6 th ed. Upper Saddle River NJ: Prentice-Hall.
- Meydan, C.H. (2011). İş tatmini ve öz-yeterliğin örgüt içi girişimciliğine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Mitcham Smith, M.A. (2005). Relationship among school counselor self-efficacy, perceived school counselor role, and actual practice. Doctor of philosophy, Education at the University of Central Florida, Orlanda.
- Na, G. (2012). Relationship between school counselor multicultural counseling competence and self-efficacy in working with recent immigrant students. Doctor of philosophy, University of Maryland.
- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Rize örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 27-42.
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R.E. and M.Sulh, E.M. (2009). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Society for Personality and Social Psychology*, 25(8), 980-990.
- Olusola, O. (2011). Intinsic motivation, job satisfaction and self-efficacy as predictors of job performance of industrial workers in isebe zone of ogun sate. *The Journal of International Social Research*. 4(17), 562-577.
- Özata, H. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının ve örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşlerinin araştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özgün, M.S. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özşaker, M. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz-yeterlikleri, tükenmişlikleri ve iş doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi Sayı:08 Cilt:3 ID:85 K:26*
- Özteke, H.İ. (2011). İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz-yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Pajares, F. (2005). Self efficacy during childhood and adolescence. F. Pajares and T. Urdan (Ed.), *Self efficacy beliefs of adolescents içinde* (339-367). New York: Information Age Publishing.

- Pamukçu, B. (2011). Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Üniversitesi, Ankara.
- Paolini, A. (2012). Impact of school counselors' use of deliberate practice and accountability measures on perceived levels of self-efficacy and student academic success. Doctor of philosophy, Education Department of Psychological and Social Foundations College of Education University of South Florida.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S. ve Manz, C.C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- Saari, L. M. and Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sahrañç, Ü. (2007). Stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Samadov, S. (2006). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Santos, M. C. S., Magromo, C. S., Oguan, F. ve Peet, J. J. (2014). Establishing the relationship between general self-efficacy and subjective well-being among college students. *Asian Journal of Management Sciences and Education*. 3(1), 2186-845.
- Sarma, A. and Van Der Hoek, A. (2004). A Need Hierarchy for Teams. *ISR Technical Report*. [http : / / citeseerx . ist . psu . edu / viewdoc / download?doi = 10.1.1.130.2653 &rep=rep1&type=pdf](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.130.2653&rep=rep1&type=pdf). 10 Mart 2014.
- Say, M. (2005). Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanışları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Shapiro, S. S. and Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52, 3-4, 591.
- Senemoğlu, N. (2007). Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya. Ankara: Gönül Yayıncılık.
- Schunk, D.H. (1984). Enhancing self-efficacy and achievement through rewards and goals: Motivational and informational effects. *Journal of Educational Research*, 78, 29-34.
- Schunk, D.H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1(3), 173-208.
- Schunk, D.H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 159-172.

- Simon, S.H.D. (2001). From neo-behaviorism to social constructivism? The paradigmatic non-evolution of Albert Bandura overview of social cognitive theory. Division of Educational Studies, Emory University.
- Singley, Daniel B. (2005). Longitudinal prediction of domain satisfaction and global life satisfaction: Test of a social cognitive model. Doctor of philosophy, Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Applications, assesment, causes and consequences. California: SAGE Publications.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stewart, M. (2010). Theories X and Y, revisited. *Oxford Leadership Journal*, 1(3), 1-5.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler. Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Stephanou, G., Gkavras, G. and Doulkeridou, M. (2013). The role of teachers' self-and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school. *Psychology*, 4(3), 268-278.
- Şahan, H., Tekin, M., Yıldız, M., Eraslan, Yıldız, M., Sim, H. ve Yarar, D. N. (2012). Examination of self-efficacy and life satisfaction levels of students receiving education schools of physical education and sports. *World Academy of Science Engineering and Techonology* 6, 06-23.
- Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tabancalı, E. ve Çelik, K. (2013). Öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlikleri ile öğretmen öz-yeterlikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1167-1184.
- Telef, B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-18. <http://ilkogretim-online.org.tr>. 21 Mayıs 2013.
- Tella, A., Ayeni, C.O. and Popoalo, S.O. (2007). Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel in academica and research libraries in Oya State, Nigeria, *Library Philosophy and Practice*.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunu düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Turcan, H.G. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Türkmen, E. (2009). İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz-yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlilik inancının çalışan performansı üzerine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uslu, M. (1999). Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E., & Çıraklar, N. H. (1998). İş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 193-204.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerinin yaşam doyumları düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 1-6.
- Vara, S. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. W.E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzel and B. Buting (Eds), A comparative study of satisfaction with life in Europe içinde (11-48). Netherland: Eötvös University Press.
- Vygotsky, L.S. (1981). The instrumental method in psychology. J.V., Wertsch (Ed.), The concept of activity in Soviet psychology içinde (10-35). Armonk NY: M.E. Sharpe.
- Wilson, W.R. (1960). An attempt to determine some correlates and dimensions of hedonic tone. Unpublished doctoral dissertation, Northwestern University.
- Wink, J. and Putney, L. (2002). Vision of Vygotsky. Boston MA: Allyn and Bacon.
- Waskiewicz, S.P. (1999). Variables that contribute to job satisfaction of secondary school assistant principals. Doctor of education, State University Faculty of the Virginia Polytechnic Institute, Virginia.
- Watson, J.C. (2012). Online learning and the development of counseling self-efficacy beliefs: The professional counselor. *Research and Practice*, 2(2), 143-151.
- Windle, M.H. (2009). Counseling matters: A multi-case study of high school counselors and their perceptions of their role in the school community. Doctor of Education, North Carolina State University Graduate Faculty, North Carolina.
- Worrel, Travis G. (2004). School psychologists' job satisfaction: Ten years later. Doctor of Philosophy, State University Faculty of the Virginia Polytechnic Institute, Blacksburg, Virginia.

- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilgi*, 10(55), 243-264.
- Yang, C.L., Hwang, M. and Chen, Y.C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7885-7898.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2013). Eğitim psikolojisi gelişim-öğrenme-öğretim. Ankara, Pegem Kitabevi.
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu. Yayınlanmamış Doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yetim, Ü. (2003). Impact of individualism/collectivism, self-esteem, feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish university students and academicians. *Social Indicators Research*, 61, 297-317.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009). Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yiğit, A. (2007). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Zimmerman, B.J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory in to Practice*, 41(2), 64-70.
- Zimmerman, B.J. and Schunk, D.H. (2011). Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance Educational Psychology Handbook Series. New York: Routledge.
- URL 1, <http://www.knowledge.sagepub.com/view/cbt/n2136.ml> 18 Eylül 2014.
- URL 2, <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores>. 21 Ekim 2014.

8. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız:.....
3. Medeni Durumunuz: Bekar () Evli () Boşanmış () Ayrı ()
4. Çocuk sahibi olma durumunuz: Var () Yok ()
5. Eğitim Düzeyiniz: Lisans () Lisansüstü ()
6. Alana ilişkin yenilikleri takip ediyor musunuz? (Dergi takibi, kongre, konferans...) Evet () Ara sıra ()

Ek 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

	Sizden istenen, bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işaretini koymanızdır.(Soruları iş yönünden düşünebilirsiniz)	Hiçbir Zaman	Nadiren	Sık Sık	Genellikle	Her Zaman
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2	Tek başıma çalışma imkânım olması açısından	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansımı bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
5	Yöneticimin ekibindekileri yönetme tarzı bakımından	1	2	3	4	5
6	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansım olması bakımından	1	2	3	4	5
8	Bana sabit iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
10	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
11	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından	1	2	3	4	5
12	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
13	İş içinde yükselme imkânımın olması bakımından	1	2	3	4	5
14	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
15	İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansımı bana sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
16	Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5
17	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması bakımından	1	2	3	4	5
18	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5
20	İş arkadaşlarıma ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olabilmem açısından	1	2	3	4	5

Ek 4. Öz-Yeterlik Ölçeği

	Aşağıda çeşitli durumlara karşılaştıklarında insanların neler hissedebileceklerini yansıtan ifadeler sıralanmıştır. Lütfen verilen ölçeği kullanarak, sıralanan ifadelerin sizin düşüncelerinizi veya hissettiklerinizi ne kadar yansıttığını belirtiniz ve uygun rakamı daire içine alınız.	Kesinlikle doğru değil	Doğru değil	Ne doğru, ne yanlış	Daha doğru	Tümüyle doğru
1	Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	1	2	3	4	5
2	Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
3	Bana karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	1	2	3	4	5
4	Ne olursa olsun, sorunların üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
5	Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman bulurum.	1	2	3	4	5
6	Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.	1	2	3	4	5
7	Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledilmeye yönelik birçok fikirlerim vardır.	1	2	3	4	5
8	Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	1	2	3	4	5
9	Ani olayların da hakkından geleceğimi sanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Her sorun için bir çözümüm vardır.	1	2	3	4	5

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Aysemin DURMUŞ, 3 Kasım 1978 yılında Trabzon'da doğdu. İlkokulu 100. Yıl İlkokulunda, ortaokulu Akçaabat Ortaokulunda (bugünkü adıyla Akçaabat Mevlüt Selami Yardım Ortaokulu) ve liseyi Trabzon Fatih Lisesinde tamamladıktan sonra 2000 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitimi Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Alanından mezun oldu. Aynı yıl ilk görev yeri olan, Giresun'un Espiye İlçesi Kaşdibi 60. Yıl Yatılı İlköğretim Bölge Okulunda göreve başladı. Bu okulda 3 yıl çalıştıktan sonra Trabzon'un Vakfıkebir ilçesinde Vakfıkebir İMKB Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezine atandı. Ardından şimdiki görev yeri olan Akçaabat Çok Programlı Anadolu Lisesi'nde 2008 yılında göreve başladı. 2010 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitimi Ana bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Aysemin DURMUŞ, Akçaabat Çok Programlı Anadolu Lisesi
Akçaabat, Trabzon

E-Posta : aysemin_d@hotmail.com

Tel : (0505) 821 46 98