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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİNE, İŞYERİ ARKADAŞLIĞINA VE İŞYERİNDEKİ DUYGUSAL TACİZE GÖRE YORDANMASI

BELKIZ ŞERBETÇİOĞLU

16736007

Tez Danışmanı

Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN

İSTANBUL

2019

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİNE, İŞYERİ ARKADAŞLIĞINA VE İŞYERİNDEKİ DUYGUSAL TACİZE GÖRE YORDANMASI

BELKIZ ŞERBETÇİOĞLU
16736007

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:
Tezin Savunulduğu Tarih: 24.06.2019
Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN	
Jüri Üyeleri	: Doç. Dr. Nermin ÇİFTÇİ-ARIDAĞ	
	Dr. Öğrt. Üyesi Cengiz POYRAZ	

İSTANBUL
HAZİRAN 2019

ÖZ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN VE ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİNE, İŞYERİ ARKADAŞLIĞINA VE İŞYERİNDEKİ DUYGUSAL TACİZE GÖRE YORDANMASI

Belkız Şerbetçioğlu
Haziran, 2019

Araştırmada**,** iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırma, betimsel ve nedensel bir çalışmadır.

Araştırmanın çalışma grubu, 151 psikolojik danışman ve 349 öğretmen; 357 kadın ve 143 erkek olmak üzere toplam 500 kişiden meydana gelmektedir. Araştırma kullanılması gerekli olan verileri elde etmek için, "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği", "İş-Aile Yaşam Ölçeği", "İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği" ve "İşyerinde Duygusal Taciz Ölçeği" ile "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS21 Paket Programı'ndan yararlanılmıştır.

Araştırmada, öncelikle psikolojik iyi oluş, iş-aile-yaşam-dengesi, işyeri arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama için yüzdelik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada, iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının**,** işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, cinsiyetin ve kurum yöneticisinin kadın ya da erkek olmasının, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi açısından % 40.3'ünün psikolojik iyi oluş düzeyi düşükken; % 59.7'sinin psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve

öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi açısından, %97.6'sında işin aileye olan olumsuz etkisi düşükken; %2.4'ünde işin aileye olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %50.7'sinde ailenin işe olan olumsuz etkisi düşükken; %49.3'ünde ailenin işe olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %67.5'unda aile- iş uyumu düşükken; %32.5 'unda aile- iş uyumu yüksek bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyeri arkadaşlığı açısından % 52'sinin olumlu bir ortamın içinde olduğu; % 48'inin olumsuz bir ortamın içinde olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerinde duygusal tacize uğrama açısından % 67.7'sinin iş yerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşükken; % 32.3'ünün düzeyi yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, iş-aile-yaşam dengesinden, işin aileye olan olumsuz etkisinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşin aileye olumsuz etkisi az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması, işin aileye olumsuz etkisi fazla olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. İş-aile-yaşam dengesinden ailenin işe olan olumsuz etkisinin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ailenin işe olan olumsuz etkisi az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması, ailenin işe olan olumsuz etkisi fazla olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. İş-aile-yaşam dengesinden aile-iş uyumunun, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Aile-iş uyumu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması, aile- iş uyumu düşük olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmanın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde bulunan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması, işyeri arkadaşlığı açısından olumsuz bir ortamın içinde bulunanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması,

işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi yüksek olanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkenin, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya konmıuştur. Erkeklerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması, kadınlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular, ilgili alan yazın ışığında tartışılarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı, İşyerinde Duygusal Taciz, Psikolojik Danışman, Öğretmen

ABSTRACT

PREDICTION OF THE WELL-BEING LEVELS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELORS AND TEACHERS ACCORDING TO THEIR WORK-FAMILY-LIFE BALANCE, COLLEAGUESHIP AND MOBBING AT WORKPLACE

Belkız Şerbetçioğlu
June, 2019

This study analyzes whether the well-being of psychological counselors and teachers is significantly predicted by business-family-life balance, coworkership, mobbing at work, being a psychological counselor or a teacher and gender. This is a descriptive and causal study.

The study group consists of a total of 500 individuals, of whom 357 are female and 143 male; and 151 psychological counselors and 463 teachers. “Psychological Well-Being Scale”, “Work-Life-Family Scale”, “Colleagueship Scale”, “Workplace Mobbing Scale” and a "Personal Information Form" were emplyed to obtain the required study data. Data analysis is based on the Software Package SPSS21.

First, the percentage values of psychological well-being, work-family-life balance, colleagueship and mobbing at work were calculated for the study. Linear Regression analysis was performed to identify whether the psychological well-being of psychological counselors and teachers is significantly predicted by the work-family-life balance, colleagueship, mobbing at work, being a psychological counselor or a teacher, gender and gender of the organizational director.

The results of the study show that 40.3% of psychological counselors and teachers have low levels of psychological well-being, while 59.7% of them display high levels of psychological well-being. In terms of work-family-life balance, it was

found that for 97,6% of psychological counselors and teachers, work has a low negative effect on family, while for 2.4% of them work has a high negative effect on family. Family has a low negative effect on work for 50.7%, while for 49.3% family has a high negative effect on work. While family-work harmony is low for 67.5% of them, and high for 32.5% of them. In terms of colleagueship, it was found that 52% of psychological counselors and teachers are in a positive environment, while 48% of them are in a negative environment. It was also found that 67.7% of psychological counselors and teachers have experienced low levels of emotional abuse at work, while 32.3% of them experienced high levels.

The result of the study revealed that as part of work-family-life balance, the negative effect of work on family is a significant predictor of the psychological well-being of psychological counselors and teachers. The mean scores of psychological counselors and teachers with low levels of negative effect of work on family are significantly higher than the ones with high levels of negative effect. It is found that, among work-family-life balance, the negative effect of family on work is a significant predictor of the psychological well-being of psychological counselors and teachers. The mean scores for psychological well-being were found to be significantly higher among psychological counselors and teachers with low levels of negative effects of family on work when compared to those with high levels of negative effects of family on work. As part of family-life balance, family-life harmony is found to be a significant predictor of the psychological well-being of psychological counselors and teachers. It was revealed that the psychological well-being mean scores of psychological counselors and teachers with high levels of family-work balance are higher than the ones with low levels of family-work balance.

The ends of the study showed that in terms of colleagueship, being in a positive environment is a significant predictor of the psychological well-being of psychological counselors and teachers. The mean scores for the psychological well-being were found to be significantly higher among the psychological counselors and teachers who are in a positive environment in terms of colleagueship when compared to those who are in a negative environment in terms of colleagueship.

The ends of the study showed that mobbing at work is not a important predictor of the psychological well-being levels of psychological counselors and teachers. The mean scores for psychological well-being were found to be importantly higher

among the psychological counselors and teachers with low levels of emotional abuse at work when compared to those with high levels of mobbing at work.

The result of the study revealed that being a psychological counselor or a teacher is not a significant predictor of the psychological well-being levels of psychological counselors and teachers.

The result of the study revealed that gender is a important predictor of the psychological well-being levels of psychological counselors and teachers. It was found out that men have importantly higher mean scores of well-being than women.

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

Keywords: Work-Family-Life Balance, Colleagueship, Mobbing at Work, Psychological Counselor, Teacher

ÖN SÖZ

Eğitim yaşamım boyunca aldığım en değerli ve anlamlı kararı diyebileceğim Yüksek Lisans eğitimimin birer parçası olan güzel insanlara hitaben …

Lisans eğitimimden bu yana hep örnek aldığım, bilgi ve birikimi ile her zaman beni geliştiren, verebileceği tüm desteği esirgemeden veren ve verdiği fikir ve bilgiler ile yolumu aydınlatan canım hocam Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN Hocama, tez danışmanım olmayı kabul ettiği andan itibaren, tezimin sonlandırılmasına dek değerli vaktini benimle paylaştığı için ve sorduğum sorulara sabır ve içtenlikle cevap verdiği için en içten duygularımla teşekkür ederim.

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimim boyunca kıymetli bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, gelişmem de büyük rol oynayan Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ, Doç. Dr. Şerife Gonca ZEREN ve Doç. Dr. Nermin ÇİFTÇİ-ARIDAĞ hocalarıma teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Tez Jürimde görev alarak, değerli geri bildirimleri ile tezime katkıda bulunan Doç. Dr. Nermin ÇİFTÇİ-ARIDAĞ ve Dr. Öğretim Üyesi Cengiz POYRAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazdığım dönem boyunca sabırla bana destek veren, işlerim konusunda her zaman desteğini eksik etmeyen, güler yüzü ve enerjisi ile iyi gelen Sevgili arkadaşım Gülsima TOPBAŞ'a; ayrıca desteklerini hep yanımda hissettiğim Ebru Gül KURT ve Hüseyin YILMAZÇELİK'e; hem teknik destek anlamında hem de tez yazdığım süreç boyunca gerekli kolaylıkları sağlayan okul idarecilerim Ahmet ERASLAN ve Mehmet ÖZOĞLU'na teşekkürü borç bilirim.

Ailemin tüm üyelerine babam Ahmet ŞERBETÇİOĞLU, abilerim Turhan ve Mehmet ŞERBETÇİOĞLU ve ablam kadar yakınım olan Ayşenur ŞERBETÇİOĞLU'na, yeğenlerime ve onların annelerine ailemin üyeleri oldukları için ve bu süreçte destekleyici konumda bulundukları için teşekkür ederim.

Ve son olarak, bu yaşıma kadar aldığım kararların arkasında duran, sevgisi ile bana doğru yolu gösteren, en büyük güveni veren ve düşeceğim an elimden tutup beni her zaman merhameti ile kaldıran, ne kadar teşekkür etsem az olacak Sevgili biricik annem Filiz ŞERBETÇİOĞLU'na, hayatımda olduğu için benim annem olduğu için minnettarım.

İstanbul, Mayıs 2019 Belkız ŞERBETÇİOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖZ…… iii

ABSTRACT……vi

ÖN SÖZ……ix

İÇİNDEKİLER…….…….....x

TABLOLAR LİSTESİ…….……xv

ÇİZELGELER LİSTESİ…….……..……xvii

1. GİRİŞ……..……..1

1.1. Problem ……12

1.2. Alt Problemler…….……...……...12

1.3. Sayıltılar……...……..…13

1.4. Sınırlılıklar……13

1.5. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi…….……...……13

1.6. Tanımlar……...…… 14

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR…….16

2.1. Psikolojik İyi Oluş……...…….16

2.1.1 Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Kavramlar……...….16

2.1.1.1. Pozitif Psikoloji……....16

2.1.1.2. İyi Oluş…….17

2.1.1.3. Öznel İyi Oluş……..18

2.1.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı……20

2.1.3. KuramlarAçısından Psikolojik İyi Oluş……..…....21

2.1.4. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları……..…….23

2.1.4.1. Kendini Kabul……..…….23

2.1.4.2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler…….…….……..24

2.1.4.3. Bireysel Gelişim……...25

2.1.4.4. Yaşam Amacı……...25

2.1.4.5. Özerklik (Otonom)……...25

2.1.4.6. Çevresel Hakimiyet……26
2.1.5. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Faktörler…….…….28
2.1.5.1. Cinsiyet…….…….....28
2.1.5.2. Yaş……29
2.1.5.3. Sosyo Ekonomik Düzey……....29
2.1.5.4. Kültür……30
2.1.5.5. Kişilik……..…..30
2.1.5.6. Stresle Başa Çıkma……...….31
2.1.5.7. Din……31
2.1.6. Psikolojik Risk Faktörleri……...…….32
2.1.7. Koruyucu Faktörler……..……....32
2.1.8. Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Yapılan Araştırmalar…….....33
2.2. İş Aile Yaşam Dengesi…...……..……36
2.2.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı …….…..……36
2.2.2. İş Yaşam Dengesi Kuramları …….…….38
2.2.2.1. Rol Kuram……..……...38
2.2.2.2. Bölünme Kuramı……..…….38
2.2.2.3. Yayılma Kuramı……..…….…....39
2.2.2.4. Telafi Kuramı……..……...39
2.2.2.5. Araçsallık Kuramı…….…….....40
2.2.2.6. Çatışma Kuramı…….....40
2.2.2.7. Sınır Kuramı……...41
2.2.3. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları……41
2.2.4. İş-Aile Yaşam Dengesi Kavramı……...……...43
2.2.5. İş-Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler…….45
2.2.6. İş-Aile Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları…….47
2.2.6.1. Kişisel Alana yansıyan Sonuçlar ……...47
2.2.6.2. Aileye Yansıyan Sonuçlar……..47
2.2.6.3. İşe-Örgüte Yansıyan Sonuçlar ……..48
2.2.7. İş-Aile Yaşam Dengesi İle İlgili Yapılan Çalışmalar ……..48
2.3. İş yeri Arkadaşlığı…….51
2.3.1. İş yeri Arkadaşlığı Kavramının Tanımı …….…….51

2.3.2. İş yeri Arkadaşlık İlişkilerinin Geliştirilmesi……..…….53
2.3.2.1. Kişisel Faktörler…….54
2.3.2.2. Bağlamsal Faktörler…….54

2.3.3. İş yeri Arkadaşlığının Boyutları…..…….56
2.3.3.1. İş yeri Arkadaşlığı Fırsatı……...56
2.3.3.2. İş yeri Arkadaşlığı Derecesi……...56
2.3.4. İş yeri Arkadaşlığının Sonuçları……...57
2.3.5. İş yeri Arkadaşlığı İle İlgili Yapılan Çalışmalar……...60
2.4. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)…….……..……63
2.4.1. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi ……..63
2.4.2. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci……..…....68
2.4.2.1. Birinci Aşama: Anlaşmazlık…….…….....69
2.4.2.2. İkinci Aşama: Saldırgan Eylemler..……...69
2.4.2.3. Üçüncü Aşama: Yönetimin Katılımı…….....70
2.4.2.4. Dördüncü Aşama: Zor ve Akıl hastası Olarak Etiketlenmek70
2.4.2.5. Beşinci Aşama: İşine Son Verilmesi ……70
2.4.3. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Türleri…….71
2.4.3.1. Algılanış Biçimine Göre Mobbing ……...71
2.4.3.2. Uygulanış Biçimine Göre Mobbing……..……72
2.4.3.3. Davranışın Nedenlerine Göre Mobbing……72
2.4.4. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Dereceleri…….……..73
2.4.5. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Nedenleri……75
2.4.5.1. Mağdur İle İlgili Nedenler……....75
2.4.5.2. Uygulayıcı İle İlgili Nedenler …….....75
2.4.5.3. Örgütle İle İlgili Nedenler……....76
2.4.5.4. Sosyal Nedenler ……...77
2.4.6. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Belirtileri ……...78
2.2.6.1. Davranışsal Belirtiler ……...78
2.2.6.2. Fizyolojik Belirtiler …….79
2.4.7. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Sonuçları ……...80
2.4.7.1. Mağdur Üzerindeki Sonuçları ……80

2.4.7.2. Örgüt Üzerindeki Sonuçları ……..81
2.4.7.3. Aile Üzerindeki Sonuçları ……82
2.4.7.4. Toplum Üzerindeki Sonuçları ……..82
2.4.8. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) İçin Alınabilecek Önlemler …84
2.4.8.1. Kişisel Anlamda Başa Çıkma……85
2.4.8.2. Örgütsel Anlamda Başa Çıkma…….86
2.4.8.3. Ailesel Anlamda Başa Çıkma ……...87
2.4.9. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) İle İlgili Yapılan Çalışmalar ...88
3. YÖNTEM……...……..92
3.1. Evren ve Örneklem……..……..92
3.2. Veri Toplama Araçları……...……94
3.2.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ……...……94
3.2.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ……....94
3.2.3. İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği……..96
3.2.4. Duygusal Taciz Ölçeği …….97
3.2.5. Kişisel Bilgi Formu……..98
3.3. İşlem Yolu…….98
3.4. Verilerin Analizi……98

4. BULGULAR……..……100

4.1. Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı ve İşyerinde Duygusal Tacize Uğrama Düzeylerine İlişkin Bulgular…….102

4.2. İş-Aile-Yaşam Dengesinin (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile- İş Uyumu), Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular…….....103

4.3. İşyeri Arkadaşlığının Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular…….106

4.4. İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular…..108

4.5. Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular…..109

4.6. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular……..111

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1.Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı ve İşyerinde Duygusal Tacize Uğrama Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu……....113

5.2. İş-Aile-Yaşam Dengesinin (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile- İş Uyumu), Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu……119

5.3. İşyeri Arkadaşlığının, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu……121

5.4. İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu…….123

5.5. Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu…….124

5.6. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu…….126

6. YARGI VE ÖNERİLER ……...128

KAYNAKÇA……...131

EKLER……154
Ek 1. Bilgilendirilmiş Onay Formu……..154
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu…….....155
Ek 3. İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği ……...156
Ek 4. Duygusal Taciz Ölçeği ……...157
Ek 5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ……..160
Ek 6. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ……...161
Ek 7. Ölçek İzin Yazıları……..162
ÖZ GEÇMİŞ……...…166

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Öznel İyi Oluş'un Ögeleri……19

Tablo 2.2: Psikolojik İyi Oluş'un Alt Boyutlarının Puan Dağılımı……...27

Tablo 2.3: İş-yaşam dengesinin yapısı, nedenleri ve sonuçları……..44

Tablo 2.4: İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar…….……...64

Tablo 2.5: Psikolojik Tacizin Dereceleri……..……74

Tablo 2.6: Psikolojik Tacizin Etkileri …….……..83

Tablo 2.7: Destekleyici Dinleme/Yararlı Bir Dil Kullanma … ……88

Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet ve Meslek Grubuna Göre Dağılımı……93

Tablo 4.1: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Skewness ve Kurtosis Değerleri……..100

Tablo 4.2: Değişkenler ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Durbin-Watson Testi……101

Tablo 4.3: Psikolojik İyi Oluş, İş-Yaşam-Aile Durumu, İşyeri Arkadaşlığı Ve İşyerinde Duygusal Tacize Uğrama Yüzdelik Değerleri …….…...102

Tablo 4.4: İş-Aile-Yaşam Dengesinin (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile- İş Uyumu), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları……...103

Tablo 4.5: İşyeri Arkadaşlığının, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları……...…107

Tablo 4.6: İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları……..……..108

Tablo 4.7: Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları …….....110

Tablo 4.8: Cinsiyetin, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuç……111

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1: Psikolojik İyi Oluş Boyutları…….23

Şekil 2.2: İş dengesizliğinin yaşam örgüte olumsuz etkileri……..42

Şekil 2.3: Çatışma Durumunda İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları……..85

1.GİRİŞ

Psikolojik iyi oluş, araştırmacıların yoğun olarak ilgi gösterdikleri güncel konulardan birisidir. İkinci dünya savaşından önce psikolojinin üzerinde durduğu ağırlıklı konular, genellikle psikopatolojik durumlarla ilgili olmuştur. Savaşın en yoğun olduğu yıllar ve devamında gelişen bir süre sadece patolojik durumların ortadan kaldırılmasını temele almıştır. Bu amaçla psikoloji, alan olarak tanı koyma ve tedavi etmeye yönelmiştir. Ancak, ilerleyen yıllarda insan psikolojisinin güçlü yönleri, olumlu deneyimleri ve yaşantılarının incelenmesi gerektiği düşünülmüş ve psikoloji alanında yapılan çalışmalarla "psikolojik iyi oluş" konusuna yönelmiştir.

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), psikolojinin olumsuz olan durumu onarmakla ilgili olan bakış açısını pozitif özellikler geliştirmeye doğru kaydırması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durum pozitif psikolojiye duyulan ilgiyi arttırmış ve iyi oluş kavramını psikolojinin odak noktası haline getirmiştir. Birey iyi oluş halini insanlık tarihinin başından bu yana merak etmiş ve onu anlamaya ve keşfetmeye çalışmıştır.

Pozitif psikoloji alan yazını iyi oluş ile ilgili olarak iki temel felsefi bakış açısı olduğunu savunmaktadır: Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002)'e göre, Hedonik yaklaşımda iyi oluş, hayattan alınan haz duygusunu ifade eder. Kişinin yaşamdan aldığı doyumla ilgili yaşantılarını ve olumlu duyguları-deneyimleri önemlidir. İyi oluş, öznel değerlendirmeleri ve olumlu duyguları kapsar ve psikolojideki terimsel anlamı "öznel iyi oluş" tur. Eudemonik yaklaşımda ise iyi oluş durumu, tam anlamıyla psikolojik işlevsellikte bulunmaktır. Anlamlı ve amaçlı bir yaşam sürmeye dayalı olan mutluluktur. Psikolojideki terimsel karşılığı "psikolojik iyi oluş" tur. Buradan hareketle iyi oluş, öznel iyi oluşu ve psikolojik iyi oluşu ele alan çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öznel iyi oluş; pozitif duygulanım, neşe, güven duyma, ilgi, heyecanlanma, uyanıklık hali gibi duyguları ifade ederken, negatif duygulanım ise korku duyma, öfkelenme, üzüntü, suçluluk hali ve nefret gibi olumsuz duyguları kapsayan

doyumsuzluğu ve öznel stresi tanımlamaktadır (Ben-Zur, 2003). Psikolojik iyi oluş ise; tam işlevde bulunma ve potansiyelinin farkında olarak kendini gerçekleştirme olarak tanımlanır. Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002)'e göre psikolojik iyi oluş, kişinin yaşama amaçlarına ilişkin potansiyelinin (yeterliliğinin) farkındalık düzeyine ve diğer bireylerle kurduğu iletişimin kalitesine bağlıdır.

Psikolojik iyi oluş kuramı altı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar kişinin geçmiş yaşamını ve kendini olumlu değerlendirmesini içeren (kendini kabul), İnsanlarla sıcak ve güvenli ilişkiyi içeren (diğerleriyle olumlu ilişkiler), büyüme ve gelişimin devam ettiğini içeren (bireysel-kişisel gelişim), kişinin yaşamının anlamını ve amacını ele alan (yaşam amacı), kendi kararlarını kendi verebilmeyi içeren (özerklik-otonomi) ve bireyin çevresini ihtiyaçlarına göre dizayn etmeyi içeren (çevresel hâkimiyet) gibi boyutlardır (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluş'u etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler ele alınınca yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey, kültür, kişilik, stresle başa çıkma, din v.b. şeklindedir (Ryff ve Singer, 2006; Koçoğlu ve Akın, 2009; Göcen, 2013; Taymur, 2012).

Bireyin psikolojik iyi oluş durumunu tehdit eden duygusal, sosyal, cinsel, fiziksel, yaşamsal, ekonomik, sağlık, akademik, mesleki v.b. gibi birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerdeki olumsuz durumlar, bireyde stres oluşturular. Stres durumu da psikolojik iyi oluş için risk faktörü olarak karşımıza çıkar. Stres, bireyin günlük yaşamından, aile ortamından, içinde bulunduğu sosyal ortamından ve iş ortamından ortaya çıkabilmekte ve bireyin mutluluk düzeyini azaltabilmektedir. Örneğin; bireyin iş yaşamın elde ettiği doyum ve mutluluk iş yaşamının yanı sıra günlük yaşamını da etkiler. Nitekim insanlar, işleri hakkındaki duygu ve yaşantılarını, yaşamları hakkındaki duygu ve yaşantılarından ayıramayarak (Izgar, 2003), işlerindeki sorunlarını ev ortamına, ev ortamındaki sorunlarını da iş ortamlarına yansıtırlar. Bu sebeple iş ile aile yaşamı (Özmete ve Eker, 2013); iş ile genel yaşam (Adams, King ve King, 1996) birbirleriyle bütünlük oluşturmaktadır (Akt; Yüksel-Şahin ve Sarıdemir, 2017).

İş ve aile yaşamında var olan roller, bireylerin hayatlarındaki en önemli rolleridir. Bu rollerin gerektirdiği sorumluluk alanları da, bireyin yaşamının çoğunu içine alabilmektedir. Ancak, bu sorumlulukların eş zamanlı olarak yapılması gerektiği zaman, birey, yaşamının en önemli paradoksunu iş ve aile yaşamındaki rollerini

gerçekleştirme sürecinde yaşayabilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş 2007). Bu nedenle, çalışan birey bu iki yaşam alanını dengeleme konusunda zorlanmaktadır. Bir tarafın taleplerini karşılarken, diğer tarafı ihmal edebilmekte veya daha az zaman ayırmak zorunda kalabilmektedir (Çetinkaya, 2011).

Crozier-Durham (2007), iş-aile ifadesinin sınırlı bir kavram olduğunu, bireyin yaşamını iş ve aile yaşamı ile sınırlandırdığını; bireyin sadece evi ve işi arasında geçiş yaptığını; fakat, iş-yaşam kavramının daha geniş bir kavram olduğunu, bireyin evi ve işi dışında da kendisine ait zaman diliminin olduğunu, bireyin bu zaman dilimini kendine göre şekillendirdiğini ifade eder. İş-aile yaşam dengesi; bireyin aile ve kişisel yaşam talepleri ile iş yaşamı taleplerinin dengede kalabilmesi halidir. Bireyin iş ile iş yaşamı dışındaki hayatında yer alan rolleri arasındaki çatışmanın en alt seviyede olması durumudur (Clark, 2000).

İş-aile yaşam dengesi kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için denge kavramını da ele almak, dengenin yapısını, nedenlerini ve sonuçlarını ayırt etmek gerekir. Bireyin yaşamında hissettiği denge kavramı özneldir. Birey için hissedilen denge, diğer bireylere göre farklılaşabilmekte ve biri için geçerli olan denge diğeri için dengesizlik hali olarak karşımıza çıkabilmektedir (Kapız, 2002). İş-aile yaşam dengesini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler söz konusudur. Kişisel faktörler, cinsiyet, eğitim düzeyi, eğitim düzeyine uygun olan işte çalışmak örnek olarak verilebilir. Örgütsel faktörler ise fiziki mekan ve çalışma ortamı, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve sorumluluk örnek olarak verilebilir. İş-aile yaşam dengesini etkileyen kişisel faktörlerden cinsiyet, kişinin aldığı eğitim, aldığı eğitime uygun bir işte çalışıyor olması gibi faktörler çeşitli araştırmalarla incelenmiştir. Yapılan araştırmalarda, kadınların hem bir işte çalışması, hem de ailedeki anne ve eş olması biçimindeki rollerinin çokluğu, kadınların iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşamasını erkeklere göre daha yüksek oranda ortaya çıkartmaktadır. Ayrıca, kadınların bütün bu rolleri arasında bir denge kurmasını da zorunlu hale getirmektedir (Teker, 2015). Genellikle eğitim düzeyi alt seviyede olan çalışanların, iş doyumlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Uludağ, 2017). Bireylerin aldıkları eğitime eş değer bir işte çalışıyor olmaları, onların doyumlarını artırırken, işe bağlılıklarını da olumlu yönde etkileyecek, iş doyumu ve işe bağlılığı olan kişiler de aile ve yaşam ortamına olumlu duygular aktaracaktır.

İş-aile yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörlerden fiziki mekan ve çalışma ortamı, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve sorumluluk yükü önemli olan faktörlerdir. Çalışan bireyler günlerinin büyük bir vaktini çalışma ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle de gün boyunca içinde bulundukları fiziksel çevre koşulları onların işe karşı olan algılarını olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Ballıca, 2010). Ayrıca, belirsizliklerin olması durumunda bireylerde iş tatminsizliği, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak; kişi, iş ve yaşam alanları arasında zaman yönetimi yapmakta ve denge sağlamakta zorluk çekmeye başlamaktadır (Yavuz, 2018). İş yükünden kaynaklı olarak artan talebin karşınabilmesi için bireyin yaşamının diğer alanlarındaki talepleri karşılayamaması söz konusu olabilmektedir. Bu durum da bireyin aile yaşantısı ile iş yaşamı arasındaki dengeyi olumsuz etkilemektedir.

İş-aile yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda bireyin yaşamında bir dengesizlik durumu ortaya çıkmakta; bu dengesizliğin maliyeti de bireylere, bireylerin ailelerine ve bireyin içinde bulunduğu örgüte yönelik birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. İş yaşamı ile aile yaşamı dengesinin bozulması halinde kişisel yaşama yansıyan problemlerin başında psikolojik sorunlar ile bu sorunların sebebiyet verdiği fiziksel sıkıntılar gelmektedir (Aycan ve ark., 2007). Bu tatminsizlik ve psikolojik duyguların yoğun olarak yaşanmasından dolayı depresyon, yüksek kolestrol, yüksek tansiyon, egzama ve migren gibi çeşitli fiziksel rahatsızlıklara da yol açabilir (Şişman ve Topgül, 2013).

Matthews, Conger ve Wickrama (1996)' a göre iş yaşamı ile aile yaşamı dengesinin bozulması halinde aileye yansıyan en önemli sorunlardan biri evlilik içerisinde yaşanılan tatminsizlik duygusudur. Yapılan bir araştırma; işte yaşanılan yoğunluğun ve işe ayrılan zamanın daha fazla olması halinde aile içi şiddet miktarının arttığını ve bu durumun da eşler arası ilişkilerin zayıflamasına sebebiyet verdiğini ortaya koymuştur (Aktaran: Şişman ve Topgül, 2013).

İş-aile yaşam dengesinin örgüte yansıyan tarafı iş stresi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş stresi, çalışan bireyi normal yaşantısından alıkoyan fiziksel veya psikolojik olarak davranış değişimine sebep veren ve iş ile ilgili etkenlerin sonucunda ortaya çıkan, psikolojik durumlardan biridir. Dolayısıyla çalışma ortamında oluşan stres, çalışanların işlevlerini yerine getirmelerinde bir engel olarak

meydana gelmekte ve bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal olarak tepkilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireylerin davranış ve tutumlarında meydana gelen değişim iş yerinde olan uyumu bozmakla birlikte pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir (Cam, 2004). Stresin kaçınılmaz olduğu durumlarda ise başa çıkma süreci devreye girer ve bireyin stresle baş çıkmasını kolaylaştıran ve iyi oluşunu olumlu etkileyen öğeleri devreye sokar. Bu öğelerden biri bireyin çevresinden algıladığı sosyal destektir. Sosyal destek kaynaklarından biri de işyeri arkadaşlığıdır.

İşyeri arkadaşlığının, çalışanların iş streslerini azaltmalarında, işe uyum sağlamalarında, belirsizlikleri gidermelerinde ve beklenen performansa ulaşmalarında çok yararlı olduğu belirtilmektedir (Boyd ve Taylor, 1998'den aktaran Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015). Yapılan araştırmalar, çalışan bireyler arasındaki olumlu ilişkilerin çoğunlukla olumlu örgütsel sonuçlara katkıda bulunduğunu göstermektedir (Ömüriş, 2014). İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin olumlu ve yoğun olması çalışanların örgüt faaliyetlerine katılımlarını artırmaktadır. Bu noktada örgüt hedeflerine ulaşılması ile iyi arkadaşlık ilişkileri bir etkileşim ve döngü içerisindedir (Berman ve diğ., 2002).

İş yerleri, sosyal ilişkiler ve arkadaşlık kurulan önemli yerler haline gelmiştir. Bireyler gün içerisindeki saatlerinin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmekte ve bu yüzden başkalarıyla iş dışında bağ kurmak, iletişim kurmak için çok daha az zamanları kalmaktadır (Biçer, 2017). İşyerinde geçirilen bu zaman, çalışma ortamındaki insanlarla iletişimi de zorunlu hale getirmektedir. İşyeri arkadaşlığı olarak alanyazına giren bu kavram Kanbur (2015) tarafından, karşılıklı güveni, bağlılığı, beğeniyi ve paylaşılmış ilgi alanlarını veya değerleri kapsayan genel (özel olmayan) iş yeri ilişkileri olarak ifade edilmektedir.

İşyeri arkadaşlığının gelişimini etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler bireysel ve bağlamsal olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır (Sias ve Cahill, 1998). Bireysel faktörler, kişisel nedenlerle kendini gösterirken; bağlamsal faktörler (örneğin; sorumluluk, teknoloji, işle ilgili problemler, çalışma koşulları ve örgüt kültürü) ile kendini göstermektedir (Erdil ve diğ., 2004).

İşyerinde arkadaşlığın gelişimini etkileyen faktörlerden en önemlisi benzerliktir. Arkadaşlık ilişkilerinde insanların kendilerine benzer bireyleri sevme eğilimleri vardır. Mesela, kültürel ve demografik özellikler, tutumlar, inançlar ve ilgiler bakımından benzer özelliklere sahip bireyler birbirine daha fazla yaklaşma ve iletişim kurma eğilimindedirler (Freedman ve diğ., 2013'den aktaran Şahinbaş, 2018).

Çalışan, çalışma grubundaki ilişkilerden de etkilenmektedir. Yapılan birçok araştırma, işyerinde kurulan arkadaşlık ortamının iş doyumu üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Çalışan bireyin içerisinde yer aldığı çalışma grubu; çalışan bireye yardım ve destekte bulunarak, rahatlık sağlamakta ve çalışan kişiyi olumlu yönde desteklemektedir. Arkadaş canlısı, teknik bilgi düzeyi yeterli olan ve işbirliğine açık bir çalışma grubu, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etkilere katkıda bulunmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999).

Nielsen vd. (2000) işyeri arkadaşlık fırsatları ve işyeri arkadaşlığı derecesi hakkında yapmış oldukları çalışma sonucunda işyerinde arkadaşı olmayan çalışanların, örgüte daha çok ekonomik nedenlerle bağlı kalma eğiliminde olduklarını ama işyerinde arkadaşlık kurmuş olan çalışanların örgüte karşı hissettikleri duygusal bağ nedeniyle daha çok bağlı olduklarını bulmuşlardır. Bununla birlikte aynı zamanda, iş ortamlarının arkadaşlık kurma fırsatlarına sahip olduğu algısına sahip çalışanların işlerinden ayrılma konusunda daha az istekli olduklarını vurgulamışlardır.

İşyeri arkadaşlığının, bireyin çalıştığı örgüte hem pozitif hem de negatif etkileri vardır. Bu etkiler işe bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti v.b. gibidir. Çalışan bireylerin yapmış oldukları iş ve çalıştıkları örgütle ilgili olarak değerlendirdikleri olumlu ya da olumsuz sonuçlar iş doyumunu yansıtır ve çalışan bireylerin yaptıkları işe yönelik hoşlandıkları ya da hoşlanmadıkları duygu ve düşüncelerin genelini ifade eden duygu yönü ağır basan bir tutumdur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 37).

İşyeri arkadaşlığının sonuçlarının biri de işe bağlılıktır. İşe bağlılık kavramı, "çalışan bireyin 'işiyle yaşadığı özdeşleşmenin (psikolojik anlamda) bilişsel düzeydeki yansıması' olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımıyla, çalışan bireyin işinden aldığı doyum (haz) dışında, işi ile hem zihinsel hem de duygusal anlamda bütünleşmesidir (Başıbüyük, 2012).

İşyeri arkadaşlığının yukarıda ifade edilen olumlu etkilerinin yanısıra örgüte, bireye ve bireyin ailesine olan olumsuz etkileri de mevcuttur. Örgüte olumsuz etkilerinden biri olan işten ayrılma niyeti üzerine etkisidir. İşten ayrılma, çalışanın keyfi ya da zorunlu, bireysel ve örgütsel nedenlerden, işe devamsızlık, işten ayrılma veya işi ihmal gibi davranışları ve davranışsal niyetleri ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin iş ilişkisinde adaleti sağlayarak; uygulamadaki adalete dikkat çekmek için başvurdukları bir yoldur (Bedük, 2014). Yönetici ile arkadaşlık ve çalışanlar ile arkadaşlık olumlu olduğunda, işten ayrılma niyeti de azalmaktadır (Özbek, 2018).

Yukarıda da ifade edildiği gibi, günümüzde işyerleri, arkadaşlık ilişkilerinin geliştirildiği en önemli merkezlerden biri haline gelmiş; insanların çoğu zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirdiğinden, çalışma yaşamı ile sosyal yaşam ve aile yaşamı arasında bir etkileşim ve denge kurmak durumunda kalmıştır. Bireyin işte geçirdiği süre zarfında yaşamış olduğu olumlu arkadaşlık ilişkileri ve olumlu yaşantılar bireyin diğer yaşantılarını da olumlu etkileyebilecektir. Ryff'ın (1989), belirtmiş olduğu psikolojik iyi oluşa katkısı bulunacaktır. Öte yandan, yaşamış olduğu olumsuz arkadaşlık ilişkileri ve olumsuz yaşantılar sosyal ve ailevi yaşamını da o denli olumsuz etkileyecek, iş-aile yaşam dengesini kurma konusunda zorluk yaşamasına neden olabilecektir. Ryff (1989)'ın, belirtmiş olduğu psikolojik iyi oluşu düşürecektir. Özellikle, işyerinde yaşanan duygusal tacizler (mobbing) de bireyleri çok mutsuz etmektedir.

İşyerindeki duygusal taciz olan "mobbing", rahatsız ederek ve sıkıntı vererek psikolojik şiddet, kuşatma, taciz davranışlarında bulunma, olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2004). Leymann (1996), duygusal tacizi-mobbingi kısaca 'iş yerinde psikolojik taciz' kavramıyla açıklamıştır. Uzun anlatımla da; "kısa dönem içerisinde haftada bir defa, uzun dönem içerisinde ise minimum altı ay süresince düzenli olarak genellikle bir kişi veya grup tarafından düşmanca maruz kalınan davranışlar sonucunda kurbanın kendisini yetersiz, savunmasız ve başkalarına muhtaç olduğunu hissetmesi" olarak tanımlamıştır. İş yerindeki duygusal taciz olan mobbing, anlaşmazlık yaşama, saldırgan eylemlerde bulunma, yönetimin katılımı, zor veya akıl hastası olarak etiketlenme ve çalışanın işine son verilme (işten atılma) olmak üzere beş aşamadan oluşan bir sıkıntılı süreçtir (Davenport ve diğ., 2003).

İş yerindeki duygusal tacizin daha iyi anlaşılabilmesi için bu davranışın altında yatan nedenlerin araştırılması önemlidir. Mağdurdan kaynaklı nedenlere bakıldığında; işe yeni başlamış, fikir üretkeni olan, diğerlerinden farklı bakış açısına sahip, aldığı eğitimi, dış görünümü, bilgi birikimi ile ön plana çıkan, işverenleri tarafından ön planda tutulan ve övülen çalışanlar, diğer çalışanlar tarafından psikolojik taciz mağduru olmaya aday olarak görülür. İş yerindeki duygusal tacizi uygulayan zorbanın özellikleri, düşük yetkinlik ve zeka, kötü niyet, ahlaki değerlerden yoksunluk, düşük iş bilinci, ruhsal bozukluklar, yüksek stres, pasif agresif olma ve önyargılılık olarak sayılabilir (Cicerali ve Cicerali, 2014). Freud insanın doğuştan cinsellik ve saldırganlık olmak üzere iki temel dürtü ile dünya'ya geldiğini savunur. İş yerindeki duygusal tacizcilerin büyük bir kısmı, doğuştan getirdikleri bu iki dürtü alanından saldırganlık dürtüsünü daha fazla kullanırlar.

İş yerindeki duygusal taciz dikey yani hiyerarşik olabilir. Burada, üstler astlarına (çalışanlarına) mobbing uygularlar. Yatay yani fonksiyonel mobbingte ise, eşit konumda bulunan kişilerin birbirine mobbing uygulaması söz konusudur (Tutar, 2004). Düzenli ve kasıtlı olarak tekrarlanan psikolojik baskıların sonuçları, kişi üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde kendini göstermektedir. Bu baskıya ekonomik açıdan bakıldığında, süreç içinde yitirilmekte olan ruhsal (psikolojik) ardından da fizyolojik sağlığın geri getirilmesi amacıyla doktorlara, ilaçlara harcanan paralar gündeme gelmektedir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması ya da işten zoraki anlamda çıkarılması sonucunda ise var olan kazancın da yok olması söz konusu olur (Tınaz, 2006). Bireyin iş yerinde duygusal tacize uğraması, psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkileyecektir.

Bu araştırmada ele alınmış olan iş-aile-yaşam dengesi, iş yeri arkadaşlığı, işyerinde duygusal taciz ve psikolojik iyi oluşla ilgili ayrı ayrı çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin; iş aile yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalarda, iş ve aile sistemi arasındaki ilişkinin duygusallıktan çok insani bir yapıda yer aldığı ve insanların bu iki alan arasında sınır geçicileri konumunda görev aldıkları (Clark, 2010); profesörlerin diğer öğretim görevlilerine göre aileleri ile ilgilenecek enerji ve ruh durumlarının daha düşük olduğu; ailesiyle zaman geçirdiklerinde de diğer öğretim görevlilerinden daha çok mutluluğu hissettikleri; iş aile yaşam dengesiyle işe bağımlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu; iş aile yaşam dengesi azaldıkça işe bağımlılığın arttığı (Apaydın, 2011); meslekte yükselmeyle birlikte artan

sorumluluk ve yetkinin iş ve aile dengesini kurmayı zorlaştırdığı; ailedeki erkeğin, kadına yönelik anlayışlı yapıda olmasının da bu dengeyi sağlama konusunda kadınlara yardımcı olduğu (Topgül, 2016); ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun kariyer yapma isteği üzerinde etkili olduğu (Esin, 2017); kıdemi yüksek olan kadın öğretmenlerin ekonomik anlamda belirli bir düzeye ulaşmış olmaları, çocuklarının bakım sorumluluklarının azalmış olması ve kişisel yaşamda zamanı doğru şekilde kullanmayı öğrenmiş olmalarının iş aile yaşam dengesi kurmalarında etkili olduğu (Dilek ve Yılmaz, 2016); iş ile aile arasında dengenin varlığı bireyin yaşam kalitesini olumlu yöne etkilediği (Greenhaus ve diğ., 2003); aile sorumlulukları ile iş sorumluluklarının dengelenmesi konusunda örgüt tarafından desteklenen çalışanların etkililik düzeyinin ve iş doyumunun arttığı, işten ayrılma ve işe devamsızlığının azaldığı (Cullen ve diğ., 2003); çoklu rollere sahip olan bireylerin bu rolleri birbirinden ayırabilenlere oranla daha düşük düzeyde stres yaşadıkları, hem ruhsal hem de fiziksel anlamda kendilerini daha iyi ve sağlıklı hissettikleri (Barnett ve Hyde, 2001); iş ve aile rollerini başarılı şekilde devam ettirebilen bireylerin hem kendisine hem örgütüne hem de topluma sayısız yararının olduğu (Kerka, 1991; Voydanoff, 2005) belirtilmektedir. Görüldüğü gibi alan yazında iş aile yaşam dengesi ile ilgili fazla çalışma yapılmamış; daha çok iş yaşam dengesi konusu üzerinde çalışılmıştır.

Bu araştırmaların yanında, iş yaşam dengesinin çalışanların verimliliği üzerine etkileri (Bostancıoğlu, 2014); iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi (Keskin, 2018); kuşak farklılıklarının iş yaşam dengesi üzerindeki algıları (Bağcı, 2018); kadın çalışanların vardiyalı çalışıyor olmalarının iş yaşam dengesine etkileri (Tatar, 2018); mükemmeliyetçilik algılarıyla iş yaşam dengesi arasındaki ilişki (Gürbüzkol, 2018); iş yaşam dengesinin, sosyal destek ve tükenmiş üzerine etkisi (Tuğsal,2017); iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi (Babayiğit, 2016); örgütsel adalet ilişkisi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki (Teker, 2015); evden çalışıyor olmanın iş-yaşam dengesine etkisi (Kıcır, 2015); esnek çalışma saatleri, haftalık çalışma saatlerinin azlığı, takım çalışması, çocuk bakım izni gibi aile dostu politikaların iş yaşam dengesini sağlamada ve iş tatmini konusundaki etkileri (Kovacheva ve Kabaivanov, 2008'den aktaran Bostancıoğlu, 2014); iş stresinin iş ve yaşam alanlarına etkileri (Ahuja ve diğ., 2007); Tam zamanlı çalışanların, kısmi zamanlı çalışanlara oranla iş yaşam dengesinin daha düşük

düzeyde yaşadığı (Sandor, 2011); benzer şekilde Buehler ile O'Brien (2011) de yaptığı çalışamada kısmi zamanlı çalışmanın iş yaşam çatışmasının önüne geçtiği incelenmiştir.

Bu araştırmada ele alınmış olan işyeri arkadaşlığı konusunda yapılmış olan araştırmalarda; işyerinde kurulan yakın arkadaşlıkların, yaşamlarında mutluluğu ve motivasyonu arttırdığı (Sias ve Cahill, 1998); işlerine ve örgütlerine uyum süreçlerini hızlandırdığı, iş stresini azalttığı, belirsizlikleri ortadan kaldırmada ve beklenen performans standartlarına ulaşmada etkili olduğu (Boyd ve Taylor, 1998); işe bağlılığı arttırdığı (Büyüılmaz ve Biçer, 2018); örgüt-çalışan uyumunu güçlendirdiği (Topgül ve diğ., 2015) bulunmuştur.

Bu araştırmada ele alınmış olan işyerindeki duygusal tacizle ilgili olarak da yapılmış olan araştırmalarda; duygusal taciz ve zorbalığın; tükenmişlik, psikolojik şikayetler ve psikosomatik rahatsızlıklara etkisi (Matthiesen ve diğ., 1989); okulda yaşanan duygusal taciz davranışının iş stresine olan etkisi (Dick ve Wagner, 2001); duygusal taciz davranışını sadece astların değil yönetici grupta olanların da yaşadığı (Tomic, 2012); öğretmenlerin maruz kalmış oldukları mobbing davranışlarının genel örüntüleri (Hoel ve diğ., 2004); iş yerinde duygusal tacizin sıklıkla hangi örgütsel yapılarda yaşandığı (hubert ve Veldhoven, 2001'den aktaran Bayraktar, 2016); iş yerinde duygusal tacizin motivasyon üzerindeki etkisi (Acar, 2013); işten ayrılma niyeti ve örgüte bağlılığa etkisi (Engin, 2012); örgütsel sinizm arasındaki ilişkisi (Bayraktar, 2016); örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkisi (Sarı, 2018); iletişim üzerindeki etkisi (Güngör, 2018); iş doyumu arasındaki ilişkisi (Kavak, 2018), çeşitli kuruluşlarda çalışan bireylerin (öğretmen, hemşire, bankacı vb.) duygusal taciz algılarına dayalı araştırmalar (Korkmaz, 2015; Akın, 2014; Kaya, 2014; Aktop, 2006) yapılmıştır.

Bu araştırmada ele alınmış olan psikolojik iyi oluşla ilgili olarak da yapılmış olan araştırmalarda; nevrotiklik, dışa dönüklük, ebeveynlerle etkileşimin algılanan memnuniyeti ve dış kontrol odağının psikolojik iyi oluşun ve psikolojik mutluluğun belirtileri olduğu (Cenkseven, 2009); kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşun önemli belirleyicileri arasında olduğu (Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010); öğretmenlerin iyi oluş düzeylerinin, örgütteki etkileşimin iyi oluşundan, iş yükünden ve öğrenci etkileşiminin iyi oluşundan etkilendiği (Collie ve diğ., 2015); Ryff ve Keyes (1995) tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş ölçeğinde, Psikolojik iyi oluş düzeyi ile

mutluluk ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde; psikolojik iyi oluş düzeyi ile depresyon arasında negatif yönde ilişki olduğu (Köylü, 2018); evli kişilerin iyi oluş düzeyleri evli olmayan kişilerin (hiç evlenmemiş, boşanmış ve dul) iyi oluş düzeylerine göre anlamlı derecede yüksek olduğu (Gove ve diğ., 1990); evlilikte ilişkinin bozulmaya başlamasının, evliliğin iyi oluş üzerindeki olumlu etkisinin de bozulmasına sebebiyet verdiği (Hawkins ve Booth, 2005); öznel ve psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu bireylerde; kişiliğin nevrotizm boyutunun düşük olduğu ve eğitimin, yaşın, temkinliliğin ve kişiliğin dışa dönüklüklük boyutunun yüksek olduğu (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002); sosyal becerilerin, psikolojik iyi oluşun tüm göstergeleri ile pozitif ilişkili olduğu (Segrin ve Taylor, 2007); istek duymanın iyi oluşu pozitif yönde yordarken; işe yoğunlaşma boyutunun negatif yönde yordadığı (Doğan ve ark., 2014); internet kullanımının aşırı olması veya hiç olmaması, psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği; ve rap ve arabesk müzik dinleyenlerin çevreyle iletişimde ve yaşam hâkimiyeti konusunda zorlandıkları, Türk halk, Türk sanat ve özgün müzik dinleyenlerin ise gelişime açık, farkındalığı yüksek ve daha özerk oldukları (Sezer, 2013); cinsiyete ve medeni duruma göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmadığı; çalışma yılı arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin arttığı (Demirtaş, 2016); kadınların bedensel görünüşlerinden duydukları memnuniyeti arttıkça psikolojik iyi oluşun da arttığı (Altınel, 2018) bulunmuştur

Yukarıda belirtilen araştırmalarda iş-aile-yaşam dengesi, iş yeri arkadaşlığı, işyerinde duygusal taciz ve psikolojik iyi oluşla ilgili ayrı ayrı çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak alan yazında, iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının ve işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik iyi oluşa etkisinin ya da ilişkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Ayrıca, bu konuyla ilgili olarak psikolojik danışman ve öğretmenler üzerinde de araştırma bulunmamaktadır. Psikolojik danışmanlar ve öğretmenler, hem öğrenciler hem de toplum üzerinde önemli etkilere sahiptirler. Psikolojik danışmanlar öğrencilerin, kişisel, sosyal, akademik ve kariyer konularında kendilerini geliştirmelerine ve yaşadıkları sorunların çözümlenmesine yardımcı olurlar. Ruh sağlığı hizmetini verirler. Bu yardımı verirken terapötik bir ilişki kurarlar (Yüksel-Şahin, 2018). Psikolojik danışmanlar gibi öğretmenler de öğrencilerle sürekli iletişim ve etkileşim halindedirler. Hotaman'a (2011) göre öğretmenlik mesleği, yalnızca bilgi aktarma rolünü gerektiren bir meslek değildir. Öğretmenlik mesleği için gerekli kişilik

özellikleri vardır. Bunlar; Etkili iletişim kurabilmek, sabırlı, sevecen, coşkulu olmak, öğretmekten zevk almak, yenilik ve gelişmeye açık olmak, demokratik bir kişilik yapısı ve yaratıcılık gibi özelliklerdir. İşte; psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin davranışlarından öğrenciler olumlu ya da olumsuz bir biçimde etkilenirler. Bu açılardan bakıldığında da psikolojik danışmanların ve öğretmenlerini mesleki özelliklerinin yansıra kişisel özellikleri de son derece önemli bir yer tutar. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olmalıdır.

Bu nedenle bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın ve kişisel değişkenlerin, psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını incelemektir.

1.1.Problem

Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi, işyeri arkadaşlığı, işyerinde duygusal tacize uğrama ve kişisel değişkenleri, psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

1.2. Alt Problemler

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

1.2.1. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, iş-aile-yaşam dengesi, işyeri arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyleri nedir?

1.2.2. İş-aile yaşam dengesi (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu) psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

1.2.3. İşyeri arkadaşlığı, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.2.4. İşyerinde duygusal tacize uğramak, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.2.5. Psikolojik danışman ya da öğretmen olmak, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?

1.2.6. Cinsiyet, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Sayıltılar

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

1.4.Sınırlılıklar

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde aşağıdaki sınırlılıklar dikkate alınmıştır.

- Araştırma, meslek grupları içerisinde sadece psikolojik danışmanlar ve öğretmenlerle sınırlıdır.

- Araştırma, ‘‘Psikolojik İyi Oluş’, ‘Duygusal Taciz’, ‘İşyeri Arkadaşlığı’, İş-Aile-Yaşam Dengesi’ ve ‘‘Kişisel Bilgi Formu’ndan elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5.Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

İnsan çok yönlü bir varlıktır. Bu durum insanın günlük yaşam içerisinde farklı ortamlarda bulunmasını ve insanlarla iletişim kurmasını şart kılmıştır. Bu ortamların başında ev ortamındaki aile yaşantısı ve akabinde de iş hayatı gelmektedir. Hem iş hayatındaki hem de aile içerisindeki roller bireyin psikolojik sağlığını etkileyen çok önemli faktörler arasındadır. Birey, bu iki uğraşı arasında koşuştururken bir yandan da iyilik halini korumakla meşguldür. İnsanın bu iyi olma durumunu anlamaya ve keşfetmeye çalışması ise insanlık tarihinin başından bu yana süren bir etkinliktir. Bu amaçla uzun yıllardan bu yana insanın özellikleri ve nitelikleri ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Psikolojik iyi oluş bireyin mutluluğu üzerinde temel olarak rol oynarken; psikolojik iyi oluşun düşük olması bireyin fizyolojik ve ruhsal sağlığını, toplumsal yaşama adaptasyonunu, iş yaşamında yer edinmesini ve yaptığı işten doyum alması gibi birçok etkeni olumsuz yönde etkileyecektir.

Toplumun en küçük yapı taşı olan aile, birey için vazgeçilmez bir toplumsal kurumdur. Günümüzde hızla değişen toplumsal, sosyal ve ekonomik yapı ile birlikte aile içerisinde var olan görev dağılımları değişmeye başlamıştır. Bireylere yüklenen sorumlulukların artması da, bireylerin bunlar arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Bireylerin işleri ile aile yaşamları arasında kurduğu denge onların sağlığını, huzurunu, yaşam kalitesini ve iş performansını olumlu yönde etkileyecek psikolojik iyi oluşları da bu durumdan aynı yönde etkilenecektir.

Araştırmada yer alan diğer değişkenlerin ortak paydası bireyin iş ortamı ve o ortam içerisinde yaşadıklarıdır. Bireyin yaşamının önemli bir bölümünü oluşturan çalışma eylemi, roller ve sorumluluklar açısından özel yaşam ile kesişebilen ve bu kesişmenin sonucunda her iki alanı da olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilen bir niteliğe sahiptir.

Alan yazın incelemesi yapıldığında iş-aile yaşam alanında çok az çalışmanın yapıldığı (Clark, 2000; Apaydın, 2011; Topgül, 2016; Esin, 2017; Dilek ve Yavuz, 2016), genellikle iş-yaşam dengesi alanında çalışmaların yer aldığı (Küçükusta, 2007; Yavuz, 2018; Ödemiş, 2018; Keskin 2018; Bostancıoğlu, 2014; Gürbüzkol 2018, Tuğsal, 2017; Babayiğit, 2016; Teker, 2015; Bağcı, 2018; Tatar, 2018) duygusal taciz kavramının iş yeri arkadaşlığı ve iş-aile yaşam dengesi ile birlikte incelenmediği ve tüm bunların psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi için de alan yazında bir çalışmanın bulunmadığı görülmüştür. Yine yapılan alanyazın incelemesinde, Duygusal Taciz kavramı ile ilgili birçok çalışmanın yer aldığı (Acar 2013; Engin, 2012; Bayraktar, 2016; Korkmaz, 2015; Akın, 2014; Kaya, 2014; Ocak 2008; Aktop, 2006; Kılıç, 2006; Sarı, 2018; Görgülü, 2018; Güngör, 2018) fakat; Duygusal Taciz kavramı ile ilgili olarak psikolojik danışmanlarla yapılan doğrudan bir çalışmanın yer almadığı; psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin çalışma hayatında maruz kaldığı duygusal taciz miktarını, iş yeri arkadaşlık düzeylerini, iş yaşamı ile özel yaşamı arasında dengeyi ne düzeyde kurduklarını ve tüm bu değişkenlerin öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeyini yordayıp yormadığını incelemenin önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu sebeplerden dolayıdır ki yapılan bu çalışmanın alanımız için bir yenilik getireceği ve ayrıca ele alınan değişkenlerin daha iyi anlaşılmasına yönelik alan yazına bir ölçüde de olsa katkı sağlaması beklenilmektedir.

1.6. Tanımlar

Pozitif Psikoloji: Memnuniyet, iyi oluş, geçmişten doyum alma ve gelecekten umutlu olma, akış ve şu andaki mutluluk temele alarak kişisel tecrübe ve yaşantılara dayanan dinamik yapıdır (Çardak, 2012).

Psikolojik İyi Oluş: İnsanın benliğini olumlu algılaması, çevresini ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde oluşturabilmesi, sınırlılıklarını bilip kendisi ile

bütünleşmesi, bağımsız ve girişken olması, yeteneklerinin farkında olup geliştirmeye çalışması durumudur (Ryff ve Keyes, 1995).

İyi Oluş: İnsanların bedensel, zihinsel ve ruhsal açıdan işlevselliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı yaşam biçimi olarak ifade etmiştir (Köylü, 2018).

Öznel İyi Oluş: Pozitif duygulanım, neşe, güven duyma, ilgi, heyecanlanma, uyanıklık hali gibi duyguları ifade ederken, negatif duygulanım ise korku duyma, öfkelenme, üzüntü, nefret ve suçluluk duyma gibi olumsuz duyguları kapsayan doyumsuzluğu ve öznel stresi tanımlamaktadır (Ben-Zur, 2003).

Duygusal Taciz (Mobbing): Bir veya daha fazla bireyin genellikle bir kişi ile düzenli olarak (minimum haftada bir), uzun dönemde (minimum altı ay) düşmanca veya etik dışı iletişim kurması ve bu iletişim sonucunda ise mağdur olan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissediyor olmasıdır (Leymann, 1996).

İşyeri Arkadaşlığı: Örgütte çeşitli kişilik, yaşam şekli ve bireyler arasındaki ortak noktalar gibi bireysel faktörler ile işle ilgili sorunlar, fiziksel yakınlık, paylaşılan ortak görevler ile örgütsel sosyalleşme gibi durumsal faktörlerin birleşmesiyle ortaya çıkan ilişkisel yapıdır (Kanbur, 2015).

İş-Yaşam Dengesi: İşgörenlerin iş hayatı ile özel hayatı arasındaki dengeyi kurabilmeleridir (Yeşiltepe, 2014).

İş-Aile Yaşam Dengesi: Bireyin iş ve özel yaşamı arasında herhangi bir çatışmanın bulunmaması ya da bu çatışmanın minimal düzeyde olması durumudur (Lockwood, 2003).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

Aşağıda, psikolojik iyi oluş ve psikolojik iyi oluşla ilişkili kavramlar, iş-aile yaşam dengesi, işyeri arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacizi ile ilgili kavramların açıklamaları ile araştırmaları yer almaktadır.

2.1. Psikolojik İyi Oluş

Çalışmanın bu bölümünde psikolojik iyi oluş ile ilgili kavramlara, psikolojik iyi oluş kavramının alanyazında nasıl tanımlandığı, kuramların psikolojik iyi oluşa bakış açıları ve psikolojik iyi oluşun alt boyutlarına yer verilmiştir.

2.1.1 Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Kavramlar

Aşağıda, psikolojik iyi oluşla ilişkili olan kavramlar açıklanmıştır.

2.1.1.1 Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji kavramı, 1998 yılı APA (American Psychological Association) başkanı olan Martin Seligman tarafından ortaya atılmıştır. Martin Seligman iyimserlik ile ilgili yapmış olduğu çalışmalar ile adını duyuran ve tanınan bir yazardır (Compton, 2005; Aktaran Çelik, 2016). Psikolojik iyi oluş kavramı ortaya atılmadan önce (20. yüzyılın başları ve öncesi), psikolojide genel anlamda patolojik çalışmalara ağırlık verilmiş; fakat 20. yüzyılın ortalarından itibaren bilim insanları hastalıklar üzerinde durmak yerine insanda var olan kapasiteleri geliştirmek üzerine odaklanmıştır (Seligman ve Csikszentmihali, 2000). Pozitif psikolojinin alanı kişisel tecrübe - yaşantılar ile ilgilidir. Bu tecrübe (yaşantı değerleri); geçmişten doyum alma, iyi oluş, memnuniyet, gelecekten umutlu olma, akış ve şu andaki mutluluk olarak sıralanabilir (Çardak, 2012).

Bireylerin yetenek alanlarını fark etmeleri ve bu yetenek alanlarının geliştirerek, kapasitelerini geliştirici çalışmaların yapıldığı ve ayrca önleyici çalışmaların da yer aldığı Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) alanı ülkemizde özellikle son 15 yıl

içerisinde pozitif psikoloji ile yakından ilgilenmeye başlamıştır (Duy, 2003; Akın, 2009; Gülaçtı, 2009).

Pozitif psikolojinin, bireylerin pozitif deneyimleri, pozitif özellikleri ve pozitif kuramlar olmak üzere üç temel odak noktası vardır. Pozitif deneyimlerin odağında, bireyin geçmiş yaşantılarından doyum alması, an itibari ile mutluluk duygusunu yaşayabilmesi ve geleceğe yönelik umut ve iyimserlik kavramlarını gündeminde taşıması vardır. Pozitif özelliklerin odağı, dışa dönüklük, sorumluluk, sevgi, cesaret, affetme ve özgecilik iken; pozitif kuramların odağı, bireylerin hem kendilerine hem de topluma yararlı bireyler olmalarını sağlamaktır (Akın-Litte ve Litte, 2004'den aktaran Keven Akliman, 2015).

Yukarıda da belirtildiği gibi insanoğlunun olumlu taraflarına vurgu yapan pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri olan iyi oluş, pozitif psikolojinin daha iyi anlaşılması için ele alınması gereken bir kavramdır. Bu nedenle iyi oluş ile ilgili bilgilere aşağıda yer verimiştir.

2.1.1.2 İyi Oluş

Günlük hayatta kullandığımız iyi ve sağlıklı olma anlamında kullanılan iyi oluş, öznel iyi olma, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi, mutluluk ve psikolojik iyilik hali, gibi değişik kavramlarla karşımıza çıkmaktadır. Alanyazın incelemesi yapıldığında ise bu kavramların iç içe geçtiği görülmekte ve bireyin olumlu ve pozitif ruh halini ifade ettiği anlaşılmaktadır.

İyilik hali, ilk olarak 1961 yılında Halbert Dunn tarafından tanımlanmıştır. Dunn, bu kavramı, insanların bedensel, zihinsel ve ruhsal yönden işlevselliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı yaşam biçimi olarak ifade etmiştir (Köylü, 2018). Ryff ve Keyes (1995) ise psikolojik iyi oluşu insanın benliğini olumlu algılaması, çevresini ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde oluşturabilmesi, sınırlılıklarını bilip kendisi ile bütünleşmesi, bağımsız ve girişken olması, yeteneklerinin farkında olup geliştirmeye çalışması durumu olarak tanımlamıştır (Aktaran: Telef, 2013). Zamanla iyi oluş kavramı ile ilgili iki temel bakış açısı ortaya konmuştur: (1) Hedonizm (hazcılık), (2) Eudemonizm (psikolojik işlevsellik). Hazcılık bakış açısına göre iyi oluş yaşam doyumu ve mutluluk temel alınarak tanımlanır. Olumlu duyguların olumsuz duygulardan fazla yaşanması ve hayatın çeşitli alanlarında (iş, aile, okul vb.) doyum sağlanmasının önemi üzerinde durur. Bu bakış açısında birey

iyi oluşunu kendi belirlediği standartlara göre değerlendirir. Sadece bir ölçüt vardır o da bireyin ve bireyin kendi hayatına yüklediği öznel değerleridir. Bu tür iyi oluşun kavramsal karşılığı öznel iyi oluştur. Psikolojik işlevsellik bakış açısına göre ise iyi oluş kendini gerçekleştirme, anlamlılık, canlılık, potansiyelini işlevsel biçimde kullanabilme olarak açıklanmaktadır ve psikoloji bilimindeki karşılığı 'psikolojik iyi oluş' kavramıdır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002).

2.1.1.3 Öznel İyi Olma

Öznel iyi oluş kavramı; yaşamdan doyum alma, ağrı duyusundan kaçınma, olumlu duyguları daha fazla yaşarken olumsuz duyguları daha az yaşama, daha düşük acı duyma ve daha fazla memnuniyet elde etmeyi karşılayan bir kavramdır (Hamurcu, 2011).

Mutluluk duygusu, bireyler için önemli ve ulaşılması istenen bir duygudur. Bireyler, fazlaca hoş olan ve az miktarda hoş olmayan duygular hissettiklerinde, ilgi çekici aktiviteler yaptıklarında, bir çok sevinç ve az miktarda acı hissettiklerinde ve bunlara ek olarak yaşamlarından memnun olmaları halinde yüksek bir öznel iyi oluşun içinde kendilerini bulmaktadırlar (Tuzgöl ve Dost, 2004).

Öznel iyi oluş'u temele alan birçok yaklaşımlar olmasına rağmen bu yaklaşımların ortak noktası öznel iyi oluş' un mutluluk ve eğlencenin diğer yüzeysel duyguların ilerisinde bir duygu olmasıdır. Öznel İyi oluş, Pozitif duygulanım, neşe, güven duyma, ilgi, heyecanlanma, uyanıklık hali gibi duyguları ifade ederken, negatif duygulanım ise korku duyma, öfkelenme, üzüntü, nefret ve suçluluk hali gibi olumsuz duyguları kapsayan doyumsuzluğu ve öznel stresi tanımlamaktadır (Ben-Zur, 2003).

Tablo 2.1. Öznel İyi Oluş'un Ögeleri

Hoşnut Duygulanım	**Hoşnutsuz Duygulanım**	**Yaşam Doyumu**	**Doyum Alanları**
Neşe	Suçluluk Duyma -Utanç	Yaşamını Değiştirme İsteği	İş
Coşkunluk Hali	Keder ve Üzüntü	Varolan Yaşamından Memnun	Aile
Hoşnut Olma	Kaygılanma ve Sıkıntı		Zaman
Gururlanma	Öfkelenme	Geçmişten Doyum Alma	Sağlık
Şefkat	Stres	Gelecekten Doyum Alma	Para
Mutluluk	Depresif Ruh Hali	Anlamlı Yakınlık Kurma	Benlik
		Bireyin Hayatına İlişkin Görüşleri	
Coşkunluk Hali	Kıskanma Hali		Kişinin

Diener, Ed., Eunkook, Suh, Richard, Lucas., Heidi, Smith 1999. **Subjective Well-Being Three Decades Of Progress'**den uyarlandı.

Tablo 2.1.'de de görüldüğü gibi öznel iyi oluş hoş (İstenen) duygulanım, hoş olmayan (istenmeyen) duygulanım ve yaşam doyumu öğelerinin toplamından oluşmaktadır. Öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olması için hoş olan (istenen) duygulanımın hoş olmayan (istenmeyen) duygulanımdan daha fazla yaşanıyor olması ve bireyin yaşamının niteliğine ilişkin düşünsel yapısının pozitif olması gerekmektedir. Olumlu duygular ile doyuma yönelik düşünsel yapı yaşamın çeşitli alanlarına ilişkin olabilmekte ve bunların toplamı da genel yaşam doyumunu yansıtmaktadır (Dost, 2004).

2.1.2 Psikolojik İyi Oluş Kavramı

İnsanı ve onun davranışlarını anlamaya-tanımlamaya çalışan psikoloji bilimi tarihsel süreçte gelişmelerle birlikte yeni modellerle ilerleyişini devam ettirmektedir.

1960'lı yıllar öncesi patolojik çalışamalar psikolojinin gündemini oluştururken (Ağdemir, 2016); 1960'lı yıllardan sonra Amerika ve İngiltere başta olmak üzere ruhsal anlamda riskli gruplar belirlenip bugünkü anlamıyla önleyici programlar geliştirilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan farklı kuram ve bakış açıları ile birlikte "normallik" kavramı gündeme getirilmiş, kavramın pozitif psikoloji ilişkisiyle değerlendirileceği yeni bir zemin oluşturulmuştur (Güleç, 2016).

Büyük ilgi gören bu yeni akım "Pozitif Psikoloji", bireyin gelişimsel bağlamda ilerlemesi anlamında yeteneklerini tam olarak gösterebilmesini ifade eden yaratıcılık, bilgelik, yetenekli olma, maneviyat gibi iyi olma halini odak noktası olarak seçen psikoloji biliminin bir alanı olarak tanımlanmaktadır (Collins ve O'Brien, 2000, akt. Hamurcu, 2011).

Moloney (1990), psikolojik iyi oluşu tanımlarken üç model ortaya koymuştur. İlk model herhangi bir psikolojik rahatsızlığın (anksiyete, depresyon) olmaması durumunu ele alırken, ikinci model; normal düzeyde bir yaşantıya sahip olmayı, kendini mutlu algılama eğilimini ele almakta ve son model olan üçüncü model ise, ortalama değerler ifade etmekten öte kendini "iyi" veya "çok iyi" olarak tanımlamayı ele almıştır (Akın, 2015).

Bireylerin amaçlarının yapısı, amaçlarının öncelikleri, hangi amaçlarına ulaştığı, hangi amaçlarına ulaşamadığı ve amaçlarına ulaşma oranları bireylerin iyi oluşunu etkilemektedir. Bir amaca sahip olmak ve amaca ulaşmaya çalışmak, bireylerin yaşamlarını anlamlı hissetmelerine ve planlı bir yaşama sahip olduklarını düşünmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca bir amaca sahip olmak, bireylerin günlük yaşamında karşılaşabileceği ve onları derinden olumsuz etkileyebilecek ölüm, kayıp, sakatlık ve kaza gibi durumlarla başa çıkmalarına da yardımcı olabilmektedir (Tuzgöl-Dost, 2004).

Diener (1984) Psikolojik İyi Oluşu açıklarken Amaç Kuramından yararlanmıştır. Bu kurama göre iyi oluşu etkileyen üç etmen bulunmaktadır. Bunlardan ilki kısa dönemli mutluluk getiren amaçlardır. Bireyler genellikle kısa dönemli amaçlar belirlerler ve bu kısa dönemli amaçların getirdiği mutluluk uzun dönemli amaçlara yönelik zorluk oluşturacak nedenlere sebep olmaktadır. Bir diğer etmen bireylerin ihtiyaçları ve buna bağlı olarak amaçları çelişkili ya da çatışma içinde olabilir. Bu çelişki ya da çatışmalar nedeniyle bireylerin amaçları arasında bir seçim yapması gerekebilir. Bu nedenle bireylerin amaçlarının tamamına ulaşmaları mümkün olmayabilir. Son etmen ise bireylerin bir amaca sahip olmaması sonucu, bireyler mutluluktan mahrum kalabilirler ya da sınırlı koşullar nedeniyle amaçlarına ulaşamayabilirler (Aktaran: Gönenç, 2018).

İyi oluşa etki eden bir diğer faktör de amacın gerçekleştirilebilme gerçekliğidir (Hamurcu, 2011). Bireylerin gerçekleştirilmesi çok zor amaçlar belirlemeleri, bu amaçları gerçekleştirmeye çalışmaları ve gerçekleştirmede çok zorlanmaları bireylerin iyi oluşuna olumsuz etkileyebilmektedir. Çünkü bu durumda bireyler olmak istediği yer ile bulundukları yer arasında bir boşluğa düşüp umutsuzluğa kapılabilmektedirler.

2.1.3 Kuramlar Açısından Psikolojik İyi Oluş

Psikanalitik kurama göre iyilik durumu olan sağlıklı bir bireyin id, ego ve süperegosu egonun yönetiminde uyum içinde çalışır (Nelson-Jones, 2012). Böylelikle kişi sebebi belirsiz olan yada uzun süre devam eden kaygı ve huzursuzluk durumu içinde yer almaz (Kılıççı, 1992). İyilik durumu olan sağlıklı bir kişi ise güçlü bir benliğe sahip olurken; alt- benlik ve üst-benliğin kişilik üzerinde kontrol sahibi olmada konusunda aşırılığını engeller (Burger, 2006).

Jung, bireyin psikolojik sağlıklılığı için, yaşamın evreleri içerisinde, her evrenin gerektirdiği işlevi yapabilme yeteneği ile bireyin tam anlamıyla bireyleşebilmesi yeteneğine bağlamıştır (Cenkseven, 2004).

Bireysel Psikoloji akımı öncüsü Adler, Freud'a göre daha iyimser bir bakış açısına sahiptir ve psikolojik rahatsızlıkları çeşitli değişkenlerle açıklayarak çözüm yollarını toplumsal ilgiye bağlamıştır (Geçtan, 2002). Özen (2010), Adler'in psikolojik sağlığı, yetersizlik ile üstünlük çabası arasında bir dengeyi koruyabilmesine

bağladığını belirtmiştir. Bu çaba ile birey toplumun kabul ettiği bir yaşam biçimi ortaya koyabilmişse, psikolojik anlamda sağlığından söz ettirebilir. Bunun yanında Adler, insanlarla samimi ilişkiler kurabilmenin ve kendi iyiliği kadar başkalrının da iyiliğini düşünebilmenin psikolojik iyi oluşun göstergeleri arasında yer aldığını belirtmiştir. Allport, bireyi fiziksel ve psikolojik bağlamlarıyla birlikte ele alarak; fiziksel olgunlaşma ile psikolojik olgunlaşma arasında ilişki kurmaktadır. Allport'un "kazanılmış işlevsel otonomi" kavramına getirmiş olduğu açıklama bireyin psikolojik anlamda iyi oluşuna vurgu yapmakta ve dürtülerden ziyade ilgileri, değer ve tutumları içermektedir. Kazanılmış otonominin üç ilkesi vardır. Bunlardan birincisi içinde bulunduğu duruma uyum sağlayabilmeyi gerektiren "enerji seviyesini düzenleme" ilkesi (örneğin emekli olan bireyin yeni duruma uyumunu gösteren aktiviteler bulması), ikincisi belli amaçları için kendini motive edebilmeyi ifade eden "uzmanlaşma ve yeterli olma" ilkesidir. Son ilke ise özgünlüğün ve işlevselliğin kaynağını kendinden almayı ifade eden "benliğe uygunluk örüntüsü" ilkesini içeren psikolojik çerçevedir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Avrupa'nın iki büyük savaş yaşamış olması büyük değişim ve dönüşümler içerisinde insana bakış açısının da değişmesine sebep olmuştur. Yaşanan gelişmeler eski psikolojik tanımlamaların örneğin anksiyetenin hastalık değil sorumluluktan kaçış olduğunu ortaya koymuştur. Bu gibi kalıplaşmaların yerine "yaşamın anlamı" tanımlamasını getiren yeni yaklaşımlar "İnsancıl ve Varoluşçu" yaklaşımlardır (Geçtan, 2002).

Maslow (1968) ihtiyaçlar piramidinde piramidin en üst seviyesine kendini gerçekleştirme ihtiyacını koyarak psikolojik anlamda iyi olmanın, belirlediği ihtiyaçların karşılanmış olmasıyla karşılanabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca kendini gerçekleştirmede önemli yol kat ettiğini düşündüğü bireylerin listesini yaparak bu bireylere has özellikleri sıralamıştır. Bunlardan bazıları; gerçeklik algısı, problem odaklılık, doruk deneyimler, özerklik, kendini kabul, empati ve sevgi yeteneği, yaratıcılık, mizah gibi özelliklerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Varoluşçu bakış açısı içerisinde yer alan kuramcılardan Frankl'a göre psikolojik iyi oluşun kaynağı "amaç ve anlam" istemidir. Bireyin yaşamını sürdürebilmesinin altında anlam arayışı vardır. Anlam ve amaç boşluğu, bireyi iyi oluştan uzaklaştıracaktır (Frankl, 1997).

Rogers “iyi bir yaşam” olarak nitelendirdiği psikolojik iyi oluşu, bir süreç dahilinde “Potansiyelini tam kullanma”yla açıklamıştır. Potansiyelini gerçekleştirme eğiliminde olan bir kişi deneyime açık, hayatın her anını değerlendiren ve deneyimleyen, işlevsel olan bireylerdir (Burger, 2006).

2.1.4 Psikolojik İyi Oluş Boyutları

Ryff’e (1989) göre psikolojik iyi oluşun alt boyutları aşağıda açıklanmıştır:



Şekil 2.1: Psikolojik iyi oluş boyutları

Doğru, N. 2018. Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin stres ve stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri bakımından incelenmesi.

Ryff’ın psikolojik iyi oluş kuramı altı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar kişinin geçmiş yaşamını ve kendini olumlu değerlendirmesini içeren (kendini kabul), İnsanlarla sıcak ve güvenli ilişkiyi içeren (diğerleriyle olumlu ilişkiler), büyüme ve gelişimin devam ettiğini içeren (kişisel gelişim), kişinin anlamlı ve amaçlı bir yaşam içinde olduğunu (yaşam amacı), kendi kararlarını kendi verebilmeyi içeren (özerklik-otonomi) ve bireyin çevresini ihtiyaçlarına göre dizayn etmeyi içeren (çevresel hâkimiyet) gibi boyutlardan oluşmaktadır.

2.1.4.1 Kendini Kabul

Kendini kabul boyutunun temeli kişinin kendine karşı olumlu tutumlar sergilemesidir. Maslow’un kuramına göre kendini kabul; kişinin kendini gerçekleştirmesi ile doğayı, başka bireyleri ve kendisini kabullenmesidir. Jung’un kuramına göre ise kişinin hem erkeksi hem kadınsı yönlerini tanıması aynı zamanda iyi ve kötü taraflarını bilmesidir. Erikson’a göre ise bireyin yalnızca kendini kabul etmesi değil aynı zamanda geçmişteki başarılarını ve yenilgilerini kabul etmesidir (Özbek, 2016).

Kendini kabul düzeyi yüksek olması, iyi veya kötü bütün yönleriyle kendisini tanıyıp bütünüyle kabul etme konusunda olumlu bir psikolojik durum söz konusudur. Tersi durumda ise kendinden hoşnutsuzluğun getirmiş olduğu rahatsızlık vardır (Hamurcu, 2011). Ruh sağlığını yakından ilgilendiren kendini kabul etme konusunda yeterliliğe sahip bireylerin, kendileri ile ilgili pozitif tutum sergilemeleri; pozitif ve negatif yönleri ile benliklerinin farklı özelliklerini kabullenmeleri ve geçmişleri ile ilgili pozitif duygular hissetmeleri beklenirken, kendini kabul etme boyutunda yetersiz olan bireylerin, kendileri ile ilgili doyum sağlayamamaları; geçmişleri ile ilgili pişmanlıklara sahip olmaları; belli kişilik özellikleri ile ilgili rahatsızlıklarının olmaları; olduğu gibi olmaktan rahatsız olmaları beklenmektedir (Ryff ve Keyes, 1995'den aktaran Çelik, 2016).

2.1.4.2 Diğerleriyle Olumlu İlişkiler

İslam filozoflarından Farabi, eserlerinde insanların sahip olduğu iki boyuttan bahsetmiş ve bu iki unsuru içsel ve toplumsal olmak üzere açıklamıştır. İçsel boyutta kişinin kendi ile iletişimi, toplumsal boyutta ise çevresindekilerle ilişkisini konu almıştır. Bu konuda Farabi, bireyin toplum içerisinde bir siyasi ve toplumsal varlığının olduğunu ve iyi ve mükemmellik konusunda kendisini ortaya koyabilmesinin kanıtını ilişkilerde gözlemleyebilmenin mümkün olduğunu savunmuştur (Balcı, 2011).

İnsan sosyal bir varlık olarak yaratılmış ve diğer insanlara karşı ihtiyacı yardır. Jahoda, sevme yeteneğini zihinsel sağlıklılığın en önemli unsuru olarak görmüştür. Freud sağlıklı insanın özellikleri arasında sevebilen ve üretebilen olması gerektiğini ifade etmiştir. Maslow kendini gerçekleştiren bireyi empati yapabilen, şefkatli, anlayışlı, samimi arkadaşlık ilişkileri kurabilen insan olarak tarif etmiştir (Tekin, 2013).

Gelişim kuramcılarından Ericson; yakınlık kurma, samimiyet, üretme, verimli olma gibi gelişim ödevlerinin bireyin iletişimi üzerinde olumlu etki yapacağını savunmakta ve başkalarıyla olumlu ilişkiler geliştirmenin psikolojik iyi oluş için önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Ericson gibi pek çok kuramcı, sevmenin ve sevilmenin zihin sağlığını etkileyen önemli faktörler arasında yer aldığını savunmuştur.

2.1.4.3 Bireysel Gelişim

Kişisel işlevsellikte yukarıda bahsedilen niteliklerin kazanılmasının yanında kişinin potansiyelini gerçekleştirmesi için gayret göstermeyi sürdürmesi gerektirmektedir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı ve var olan potansiyelin farkına varabilme, kişisel gelişim için klinik bakış açılarının merkezinde yer almaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse tecrübeye açık olmak tam işlevselliğe sahip bir bireyde bulunacak temel özelliktir. Bu kişi sorunlarının çözüldüğü, statik bir durumda beklemekten ziyade sürekli gelişimi içeren dinamik bir yapıyı tercih edecektir. Yaşam boyu gelişim kuramları da süregiden bir gelişimi ve hayatın farklı dönemleri içerisinde güçlükler ile karşı karşıya kalabilmeyi vurguladığı için sürekli gelişim ve kendini geliştirme ön plana çıkmaktadır (Ryff and Singer 1996''den aktaran Demir, 2018).

2.1.4.4 Yaşam Amacı

Ruh sağlığı yerinde olan bireyin yaşama dair amaçları olmalıdır. Amaç ve hedef belirleme, yaratıcı ve üretken olma, duygusal bütünlük kazanma gibi değişkenlere yaşam boyu gelişim kuramcıları da değinmektedirler. Pozitif işlevsel duygulara sahip olan birey, yaşamını anlamlı kılan amaç ve hedefler belirler ve bunlara ulaşmak için çaba gösterir. Bireyin amaçlarının olması onları yaratıcı, üretken olmaya ve hayatının anlamlı olduğu duygusuna yöneltirken bunların tamamı da psikolojik iyi oluş duygusuna olumlu katkı sağlayacaktır (Kuyumcu, 2012).

İnsanların bir amacını olmaması ya da kendisi ve yaşamı için anlamlı amaçlar edinememesi yaşamını anlamsız kılacağından iyi oluş durumuna olumsuz yönde etki edecektir. Bireyin potansiyeli ne olursa olsun tıpkı "hedefsiz bir gemiye hiçbir rüzgârın etki etmediği" gibi; amacın olmayışı da insan yaşamını o denli anlamsız kılacaktır.

2.1.4.5 Özerklik (Otonom)

Bağımsızlık, karar verme, içinden geldiği gibi davranabilme olarak ifade edilen özerklik, ruh sağlığı için önemli beceriler arasındadır (Albayrak, 2013). Kendini gerçekleştiren kişiler kültürlenmeye (çevresindeki kültürü kabullenmeye) karşı direnç ve özerklik (otonom) gösteren kişiler olarak tanımlanırlar. Tam işlevsel bir birey bir başkasının onayına gerek duymadan içsel bir değerlendirme

yapabilmektedir. Bireyselleşme, kişinin kolektif (grup) korkulardan, kitlesel kurallardan ve inançlardan koparak geleneksellikten uzaklaşmasıdır (Burger 2006).

Oymak (2017)'e göre; Özerklik, insanın hür iradesini, bağımsızlığını ve davranışın içsel düzenlenmesini ele alır. Kendini gerçekleştiren insan kendi davranışlarını düzenleyebilir, başkalarına ihtiyaç duymadan (bağımsız) yaşayabilir ve sosyal baskılara direnebilecek beceriye sahip olur. İşlevsel bireyi ise başkalarının onayını almaya ihtiyaç duymadan kişisel hayat standartlarını değerlendirip, içsel muhasebe yapabilen kişidir. Özerk olan kişi kendi içinden geldiği gibi davranışlarını ayarlar ve davranışlarını kendi belirlemiş olduğu standartlara göre değerlendirir; sosyal çevrenin düşünce ve davranışlarına yönelik gelen baskılara karşı direnç gösterir.

2.1.4.6 Çevresel Hakimiyet

Çevresini idare edebilme, yönetme yeteneğine sahip birey çevresinin olanaklarını etkili bir şekilde kullanır, ihtiyaçlarına göre çevresini şekillendirip günlük yaşamının kolaylaşmasını sağlar. Çevresel hâkimiyet duygusu düşük olan kişi ise gündelik işleri ni yapmada zorlanır, çevresini değiştirme ve geliştirmenin mümkün olmadığını düşünür, çevresinde çıkan fırsatların farkına varamaz.

Ryff ve Singer (2008)' e göre, İyi oluşun bu boyutu kontrol duygusu ve öz yeterlik gibi psikolojik kavramlarla parelellik gösterse de bireyin kendi gereksinimlerine ve kapasitesine uygun çevre bulma ya da oluşturma çabası çevresel hakimiyet kavramına özgüdür. Bütün bu kuramlar, aktif katılımı ve çevre hakimiyetini olumlu psikolojik işlevde bulunmanın önemli etkenleri olarak göstermektedirler. Çevre hakimiyeti bu gerekçeyle psikolojik iyi oluş modelinin bir alt boyutu olmuştur (Aktaran: Doğru, 2018).

Ryff ve Singer (1996); Psikolojik İyi Oluş (PİO) Alt Boyutlarından alınan yüksek ve düşük puanları şu şekilde sınıflandırmıştır:

Tablo 2.2: Psikolojik iyi oluş'un alt boyutlarının puan dağılımı

Kendini Kabul
Yüksek Puanlar: Benliğine ilişkin pozitif bir tutum içinde olmak; iyi ve kötü yanlarıyla benliğin çeşitli yönlerini tanımak ve benliği olduğu gibi kabul etmek; geçmiş yaşamına ilişkin pozitif duygular hissetmek. **Düşük Puanlar:** Kendisine yönelik hoşnutsuz duygular hissetmek; geçmiş yaşamında ne yaşandığına ilişkin hayal kırıklığı; belirli kişisel özellikleri hakkında sıkıntı; kendisinden farklı kişi olma isteği.
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler
Yüksek Puanlar: Diğerleriyle sıcak, doyumlu ve güvenli ilişkiler kurabilmek; diğerlerinin rahatıyla ilgili olmak; güçlü bir empati, sevgi ve dostluk eğilimi; insan ilişkilerinin özveri gerektirdiğini bilmek. **Düşük Puanlar:** Diğerleriyle düşük miktarda yakın güvenli ilişkilere sahip olmak; diğer kişilere yönelik sıcak, açık ve ilgili olmayı güç bulmak; kişilerarası iletişim ve ilişkilerde düş kırıklığı ve yalnızlık; diğerleriyle önemli bağlılıkları uzun süre devam ettirmeye istekli olmama hali.
Bireysel Gelişim
Yüksek Puanlar: Kendini geliştirmeye devam ettiği duygusuna sahip olmak; kendisini büyümekte ve genişlemekte olan biri olarak görmek; yeni yaşantılara açık olmak; potansiyelini gerçekleştirme isteğinde olmak; zamanla davranış ve benliğindeki gelişimi görmek; kendisine ilişkin bilgisini ve etkililiğini daha fazla yansıtacak yolları belirlemek. **Düşük Puanlar:** Bireysel durgunlaşma duygusuna sahip olmak; zamanla ilerleme veya genişleme duygusunu yitirmek; yaşamı ilgi çekici olmayan ve sıkıcı olarak hissetmek; yeni tutumlar ya da davranışlar geliştiremediğini hissetmek.
Yaşam Amacı
Yüksek Puanlar: Yaşamda amaçlara ve yönlenmişlik duygusuna sahip olmak; şimdiki ve geçmiş yaşamın anlamlı olduğunu hissetmek; yaşam amaçlarını veren inançlara sahip olmak; yaşamda nesnellik ile birlikte amaçlara sahip olmak. **Düşük Puanlar:** Yaşamda anlamlılık duygusunu yaşayamama; az sayıda hedef ya da amaçlara sahip olmak, yönlenmişlik duygusunun olmayışı; geçmiş yaşantının olmayışı; geçmiş yaşamın amacını kavrayamamak; yaşama anlam veren inançların veya bakış açısının farkında olmamak.
Özerklik
Yüksek Puanlar: Kendi kendine karar verebilme ve bağımsızlık; bazı açılarda davranabilme ve düşünceleri için yapılan sosyal baskılara karşı durabilme; içinden gelen davranışları düzenleme; kendini kişisel standartlara göre değerlendirme. **Düşük Puanlar:** Diğerlerinin beklentileri ve değerlendrimelerine ilişkin endişelenme duygusunu yaşama; önemli kararlar alırken diğerlerinin değerlendirmelerine güvenme/bel bağlama; bazı açılarda davranma ve düşünmeleri için yapılan sosyal baskılara uyum sağlamak.

Çevresel Hakimiyet
Yüksek Puanlar: Çevreyi kontrol altına almada yeterlilik ve hakimiyet duygusuna sahip olmak; dışsal etkinliklerin tanziminin karmaşıklığını düzenlemek; çevresinde yer alan olanakları etkili bir şekilde kullanabilmek; bireysel gereksinimler ile değerler için uygun durum oluşturabilmek ya da seçebilmek. **Düşük Puanlar:** Günlük olayları kontrol altına almada güçlük yaşamak; çevresindeki durumları geliştiremeyeceğini ya da değiştiremeyeceğini hissetmek; çevredeki olanaklardan habersiz olmak; dış dünya üzerinde kontrol duygusunu yaşayamamak.

Cenkseven, Fulya ve Akbaş, Turan. 2007. **Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi**'den uyarlandı.

2.1.5 Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

İnsanların psikolojik iyi oluşlarını etkileyen çeşitli faktörler söz konusudur. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır.

2.1.5.1 Cinsiyet

Psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan "Cinsiyet" değişkenini temele alan çalışmalarda; Cinsiyet'in psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri farklı şekilde sonuçlanmıştır. Diener ve Myers (1995)' e göre psikolojik iyi oluşa dair kadın-erkek eşitliğini söz konusudur. Bunun açıklamasını da erkeklerin antisosyal davranışlara ve alkolizme kadınlara oranla beş kat daha fazla eğilimli olmalarına karşılık kadınların da erkeklere nazaran depresyon ve endişeye iki kat daha fazla eğilimli yapıda oldukları yapılan istatistiklerle belirlemişlerdir. Bu durumda iki cinsiyet arasında psikolojik iyi oluşa dair bir vurgu saptanamamaktadır (Aktaran; Ağdemir, 2016).

Ryff ve Singer (2006)'in yaptığı araştırmalarda kişiler arası ilişkiler boyutunda erkek ve kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin fark olduğunu savunmuşlardır. Araştırmaya katılan kadınların erkeklere oranla iyi oluş seviyelerinin yüksek olduğu, kadınların özellikle başkalarıyla olumlu ilişkiler kurması erkeklere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir. Cinsiyet faktörü ile birlikte kadın ve erkeklerin mesleki beklentileri, aile rolleri, meslek türü ve sosyal faktörlerinde etkili olduğu ortaya çıkmaktadır (Aktaran; Köylü, 2018). Psikolojik iyi oluşun cinsiyetlere göre faklı çıkmasının nedeni kadınların erkeklere göre daha sosyal olmaları ve insan ilişkilerinde erkeklere oranla daha yüksek olması olarak açıklanabilir.

2.1.5.2 Yaş

Ryff kişisel gelişim yaşla azaldığını, çevresel hâkimiyet ve otonominin ise yaşla artış gösterdiğini dile getirmiştir. Orta yaş ve yaşlı insanlarda çevresel hâkimiyetin daha iyi düzeyde olduğu fakat sabit kaldığı düşünülmektedir. Ryff, yaşam amaçları ve kişisel gelişim için ise yaş aldıkça önemsiz faktörler haline geldiğini düşünmektedir. Gençlerin gelecekten beklentilerinin fazla olmasından dolayı yaşam amaçları ve kişisel gelişim puanları yüksektir. Orta yaştaki insanlar gelişim sürecinde olma eğilimi göstererek, yüksek düzeyde iyi oluş sergilemekledirler. Yaşlı insanların kendilerini geçmişle ilişkilendirerek, yaşamla ilgili doyumları yoktur. Yaşlanan insanların amaçları ve gerçeklik algıları arasındaki fark azalmaktadır. Martire, Stephens ve Townsend 300 kadından oluşan bir araştırmalarında yaşın iyi oluşu etkilediğini bu etkinin kadının sosyal yönüyle arttığını ifade etmişlerdir (Aktaran: Köylü, 2018). Alanyazın incelenince 60 ile 98 yaş aralığında olan 151 İspanyol'un katıldığı bir çalışmada; fiziksel fonksiyon ve aktivitelerin yaşlı bireylerin iyilik halleri ile lakalı olduğunu ortaya konulmuştur (Garatachea ve diğerleri, 2009). Yani genel savın tersine yaşlı insanların yaşamlarını hareketsiz geçirmek yerine yaşamlarına hareket katmalarının iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

2.1.5.3. Sosyo Ekonomik Düzey

Gelir durumunun olumlu yönde değişimi, sunduğu fırsatlarla birlikte kişilerin mutluluk düzeylerinin artmasına sebep olurken; yapılan birçok araştırma sonuçları da "ihtiyaçların doyurulma düzeyinin insanların iyi olma düzeyleri ile doğrudan ilişkili" olduğunu açıkça göstermektedir. Koçoğlu ve Akın (2009)'un yapmış oldukları çalışmaya göre, bireyin yaşam kalitesi üzerinde algıladıkları ekonomik durumun, aylık gelirin, sağlık güvencelerinin ve yaşadıkları mahallenin belirleyici olduğunu tespit etmişler; Göcen (2013)'ün yaptığı araştırmada ise, psikolojik iyi oluş'un düzeyi açısından gelir düzeyinin etkileri şu şekilde ele alınmıştır: ekonomik açıdan "orta" olarak tanımlanan (düşünerek harcama yapanlar) psikolojik iyi oluş açısından en yüksek ortalamaya; rahat harcama yapanlar "üst" sınıftakiler ikinci sıraya, ve en sonda da temel ihtiyaçlarını zor karşılayanlar olarak tanımlanan"alt" sınıftakiler sonuncu sıraya yerleşmektedir.

2.1.5.4. Kültür

Kültürün insan hayatının birçok yerinde karşımıza çıkıyor olması psikolojik iyi olma üzerinde de etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Öyle ki bireylerin karakteristik özellikleri, çevreleriyle uyumları, sosyal ilişkileri gibi bir çok faktörle ele alınması gerekmektedir. Alanyazın incelemesi yapıldığında bireysel farklılıklar doğrultusunda kültürden kültüre değişim de dikkat çekmektedir.

Kültürel bağlamda hem psikolojik hem öznel iyi oluşa dair araştırmalar yapmış olan Diener ve Diener (1995) birçok farklı kültürde iki yüz bini bulan katılımcıyla çalışarak bir takım sonuçlar elde etmişlerdir. Bunlardan başlıcası kollektif ülkelerde (Japonya, Güney Kore gibi) psikolojik iyi olma halinin bireyselci ülkelere (Amerika gibi) göre daha yüksek olduğudur. Çalışma kapsamında bu iyi oluş düzeyi birlikteliğin ve sosyal desteğin yüksek oluşuna bağlanmıştır. Aynı zamanda kollektif topluluk içinde yaşayan bireylerin mutlu olmaya dair özel bir çabasının var olmayışı ve bireyselci kişilere göre daha rahat ve esnek olmaları da psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu etkilemektedir. Rice & Steele (2004) yaptıkları araştırmada bireyin psikolojjk iyi oluşunun sahip olduğu kütür ile ilişkini belirlemek istemiştir. Yaptığı çalışmanın sonucunda bireyin psikolojik iyi oluşu sahip olduğu kültür ile ilişkinin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu saptamıştır. Ayrıca bu ilişkinin en yüksek olduğu denek grubunun ise İskandinav insanları olduğunu da çalışmasında belirtmiştir (Aydoğan, 2018).

2.1.5.5 Kişilik

Kişilik, bireyi diğer kişilerden ayıran doğuştan getirdiği özellikleri (mizaç) ile birlikte sonradan kazandığı (karakter), tutarlı davranışları ele alan bütündür (Taymur, 2012). Kişilik, bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerinin tamamını ele alan onlarda bir devamlılık gösteren yönlerini kapsar. Bu anlamıyla kişilik, bireyin göreceli olarak kalıcı eğilim, davranış ve ilişki kalıpları ile tepkilerini belirleyen en esas unsurdur. Başka bir tanımlama ise kişiliğin; bireyin özgün düşüncelerini ve sergilemiş olduğu davranış kalıplarını kapsayan sistemlerin bütünü olduğunu ifade etmiştir (Taymur, 2012; Dal, 2009).

Cenkseven ve Akbaş (2004)' ün Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcıları isimli çalışmasında; Kişiliğin dışa dönüklük ve nevrotizm değişkenleri hem

psikolojik iyi olma hem de öznel iyi olma üzerinde anlamlılık göstermiştirr. Öznel iyi olma üzerinde en önemli yordayıcıların, dışa dönüklük ve nevrotizm olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar dışa dönüklüğün ve nevrotizmin öznel iyi olma ve psikolojik iyi olmanın çok önemli yordayıcıları olduğunu göstermektedir

2.1.5.6 Stresle Başa Çıkma

Alanyazında başa çıkma çabalarının, psikolojik iyi olma üzerine etkisini inceleyen bir çok çalışmada stresle başa çıkma stratejilerindeki çeşitlilik ve aktifliğin psikolojik iyi oluş üzerinde de pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Özbay ve Palancı, 2000). Bunun nedeni kişinin başına gelen olayları yorumlarken bilişsel yapılarının başa çıkma adına ne kadar geniş bir davranış yelpazesine sahip olduklarıdır. Eğer sahip oldukları yelpaze çeşitli ise başa çıkmaları kolaylaşacak ve böylelikle psikolojik iyi oluş düzeyleri de olumlu yönde etkilenecektir.

Bir diğer çalışma da psikolojik iyi olma haline yönelik olarak stresle başa çıkılabildiği saptanan katılımcıların hayata dair memnuniyetlerinin düşünüldüğü üzere yüksek olduğu belirlenmiştir (Deniz, 2004).

2.1.5.7 Din

Psikoloji alan yazını, psikolojik sağlıklılığın temel özelliklerinden biri olarak kendini iyi hissetme/iyi olma, yaşadığı hayattan mutlu ve memnun olmayı (Yapıcı, 2007) kabul ederken, dinler de kendi tanımlarında genel olarak varlıklarını bireye mutluluk ve huzur veren bir rehber ve araç olarak kabul etmektedirler. Göcen (2013) yetişkinler üzerinde yapmış olduğu psikolojik iyi oluşla din arasındaki ilişki konusundaki çalışmada psikolojik iyi oluş ile din arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuca göre yaşamın anlamlılığı, benlik kabulü ve bireysel (kişisel) gelişimi arttıkça dini yönelimi de bu durumdan olumlu etkilenmekte, yaşamın anlamı, benlik kabulü ve bireysel(kişisel) gelişim azaldıkça dini yönelimi de olumsuz etkilenmektedir.

2.1.6 Psikolojik Risk Faktörleri

Psikolojik İyi Oluşu etkileyen faktörler ele alınınca (risk faktörleri) genellikle birey, aile ve toplum içerisinde yaşanan sorunlarla kendini gösterir ve genetik, biyolojik, psiko-sosyal özellikler veya yaş, gelir gibi demografik koşullar sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Terzi, 2008).

Alanyazın incelemesi yapıldığında, risk faktörleri üç başlık altında toplanmıştır.

- Bireysel risk faktörleri, madde bağımlılığı, erken gebelik, erken doğum, sağlıklı iletişim kuramayan bir mizaç ile utangaçlık, psikolojik bir rahatsızlık, akademik yetersizlik ve buna benzer kişinin hayatını da riske atan faktörleri içermektedir (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2006).

- Aile yaşantısı içinde ele alınabilecek risk faktörleri değerlendirilince, anne veya babadan birinin hastalanması veya herhangi birinde patolojik bir hastalığın bulunması, boşanma veya ebeveyn kaybı sebebiyle tek ebeveynle yaşamak, erken yaşta anne olmak olarak ele alınabilir (Giriz, 2007).

- Çevresel risk faktörleri ise, geçimini sağlayabilecek bir gelirin olmaması, herhangi bir şekilde ihmal ve istismara maruz kalma, olumsuz akran ilişkileri ve toplumsal kaynaklı şiddetle karşı karşıya kalma gibi faktörleri içermektedir (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2006).

2.1.7 Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktörler, kişisel potansiyelinde var olan gücü ifade eden *içsel*, çevresindeki bireylerden aldığı destek olarak tanımlanan *dışsal* kaynaklı olmak üzere iki unsurdan oluşmaktadır. Yaşanan olumsuzluklar, bireyin intibakına yardımcı olur, risklerin yaşanma olasılığını en aza indirirler (Karaırmak, 2006).

Birey, yaşamı içerisinde birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalır. Özellikle kişiliğin önemli boyutu olan başa çıkma yetisi, zorluklarla mücadelede iyi bir bireysel koruyucu faktördür (Ekşi, 2003).

Ortak bir alanın ve duyguların paylaşıldığı yapı olmaktan çok daha fazla içeriğe sahip olan aile, bireylerin ve insanlığın gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Bir

bütünü ifade eden ailenin gelebilecek zararlara karşı koruma veya zararları en aza indirmek gibi psikolojik ve sosyolojik fonksiyonları bulunmaktadır (Özarabacı ve Erkan, 2014).

Bireysel ve ailesel koruyucu faktörlerin yanında bireyin olumlu davranışlar geliştirebilmesi için uygun ebeveyn ve arkadaş modeli, aile, okul, arkadaş gibi sosyal çevreden alacağı sosyal destek, çevrenin kontrol düzeyi çevresel koruyucu faktörler içerisinde sayılabilecek önemli değişkenlerdir. Bireyin çevreden başarısına dair aldığı değer ve çevreyle uyumu da önemli derecede koruyucu faktörler arasındadır (Siyez, 2006).

2.1.8 Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yapılan Çalışmalar

Cenkseven ve Akbaş (2007) yaptıkları çalışmada 205 kız 295 erkek üniversite öğrencinin iyi oluşları üzerinde etkili olan faktörleri incelemiş; Kişiliğin nevrotizm ve dışa dönüklük boyutunda anlamlı sonuçlar bulmuşlar; Cenkseven (2009) nevrotiklik, dışa dönüklük, ebeveynlerle etkileşimin algılanan memnuniyeti, dış kontrol odağını, psikolojik iyi oluş ve psikolojik mutluluğun belirtileri olarak listelenmiştir. Buna ek olarak, Cenkseven (2009), öğrenilmiş çaresizlik, arkadaşlar ile etkileşimin algılanan memnuniyeti ve psikolojik iyi oluşun ön belirleyicileri olarak cinsiyeti de eklemiştir.

Gove ve diğ. (1990)'a göre evli bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklılık durumlarının evli olayan bireylere göre daha fazladır.

Ryff ve Keyes (1995) tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş ölçeğinin, mutluluk, yaşam doyumunun depresyon ile ilişkisini incelenmiştir. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile depresyon arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken; mutluluk ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ileri sürülmüştür (Köylü, 2018).

American Psychological Association (APA), "Okul öncesinden lise sona: Öğretmenler için 20 temel psikoloji İlkesi" isimli çalışmasında, psikolojik iyi oluşun bileşenlerini ortaya koymuştur. Bu bileşenler; kendilik algısı (benlik kavramı - öz saygı), iyi oluş ile ilgili genel duygulanımlar (mutluluk, huzur, memnuniyet), kişinin kendisi ve çevresindekilere yönelik kontrol algısı (kontrol odağı, öz yeterlik) ve

günlük stresörlere sağlıklı şekilde cevap verme becerisi (baş etme becerileri) olarak ifade edilmiştir (APA, 2015).

Damasio, Silva, Melo ve Aquino (2013) ve Gil-Monte ve diğ. (2011) tarafından öğretmenlerin sosyal ve bireysel başarılarını etkileyen önleyici ve koruyucu faktörler incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, Psikolojik iyi oluş seviyesi düşük olan öğretmenlerde iş veriminin düşebileceği bu durumunda direkt olarak öğretmen başarısını ve eğitim kalitesini etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Rile ve diğ. (2015) akademik personelin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile akademik iyimserlikleri üzerine yaptıkları çalışmada, akademik iyimserlik ile psikolojik iyi oluş arasında ki ilişkiyi incelemişler; psikolojik iyi oluş ve akademik iyimserlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır (Karaçam, 2016).

Ryff ve Singer (2008)'nin yaptığı bir başka çalışma da eğitim düzeyi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiş; iki değişken arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya konmuştur. Çalışma verilerine göre, eğitim düzeyi yüksek düzeyde olan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri de aynı oranda yüksektir. Bunun yanında, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin 'yaşam amacı' boyutundan düşük puan aldıkları da yapılan çalışma sonucunda bulunmuştur.

Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002)'nın yaptığı çalışmada, öznel ve psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu bireylerde; kişiliğin nevrotizm boyutu düşük bulunurken; eğitim, yaş, temkinlilik hali ve kişiliğin dışa dönüklüklük boyutu yüksek bulunmuştur.

Koçoğlu ve Akın (2009), 400 hane üzerinde bir çalışma yapmışlar, yapmış oldukları çalışma neticesinde; bireyin yaşam kalitesi üzerinde yaşanılan mahallenin, aylık gelirin, algılanan ekonomik durumun ve sağlık güvencesinin belirleyici olduğunu bulmuşlardır.

Danişment (2012) yaptığı araştırmada, Yöneticilik deneyimi 1-5 yıl ve 6-10 sene arası olan okul yöneticileri arasından yöneticilik süresine göre anlamlı bir farklılık gözlemlememişken, yöneticilik süresi 11 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin çevresel hakimiyet iyi oluş boyutu, bireysel gelişim iyi oluş boyutu, yaşam amaçları

iyi oluş boyutu ve öz kabul iyi oluş boyutunda yöneticilik süresi 1-5 ve 6-10 sene üstü olan okul yöneticilerine oranla daha yüksek iyi oluş puanlarına sahip olduklarını gözlemlenmiştir.

Göcen (2013) yaptığı araştırmada yetişkinlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile dini yönelimleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yaptığı araştırma sonucunda psikolojik iyi oluş düzeyi ile din yönelim arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Sezer (2013)'in psikolojik iyi olmayı etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye yönelik yapmış olduğu araştırmaya göre internet kullanımının aşırı olması veya hiç olmaması, psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediğini, interneti 1-3 saat aralığında kullananların iyi oluş boyutlarında pozitif yönlü etki gösterdiği gözlemlenmiştir. Çalışmanın bir diğer araştırma boyutunu dinlenen müzik tarzının psikolojik iyi oluşu ne yönde etkilediğidir. Elde edilen sonuçlar, rap ve arabesk müzik dinleyenlerin çevreyle iletişimde ve yaşam hâkimiyeti konusunda zorlandıkları, Türk halk, Türk sanat ve özgün müzik dinleyenlerin ise gelişime açık, farkındalığı yüksek ve daha özerk oldukları gözlemlenmiştir.

Doğan ve arkadaşları (2014) yaptığı araştırmada, akademisyenlerin iyi oluş düzeylerini incelemişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda; İşe bağlılığın alt boyutlarından işe istek duyma değişkeninin iyi oluş düzeyini pozitif yönde yordarken; işe yoğunlaşma boyutunu negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

Demirtaş (2016) tarafından yapılan araştırmada cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak kadın ve erkeklerin yaşamlarına bir anlam yükleyerek belirli amaçlar için çabaladıkları, sosyal ortamlarda kendilerini fark edecek ve ortaya koyacak aktivitelere katıldıkları gösterilmektedir. Yapılan çalışmada, Çalışma yılına göre, psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Çalışma yılı arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin de arttığı bildirilmiştir. Bu durum çalışma yılına bağlı olarak kişilerin kendilerini çalıştıkları alanda yeterli görmesine ve yapabileceklerinin farkında olmasına bağlanmıştır. Medeni durum değişkenine göre ise psikolojik iyi oluşun farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Bu durum ise kişinin sahip olduğu kimliğiyle barışık olduğu ve mutlu bir yaşam sürdüğünün göstergesidir.

Ertürk ve arkadaşları (2016) araştırmalarında yönetsel destek algısının çalışan bireylerde psikolojik iyi oluşu etkileme ve duygusal emek düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek seviyede olduğu, algılanan yönetsel desteğin psikolojik iyi oluş düzeyini düşük seviyede yordadığı bulunmuştur.

Altınel (2018) yapmış olduğu çalışmada, Balıkesir'de yaşayan 18-60 yaş arası 300 kadın ile çalışmış, çalışamaya katılan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile bedensel görünüşlerinden duydukları memnuniyet arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu; yani kadınların bedensel görünüşlerinden duydukları memnuniyet arttıkça Psikolojik İyi Oluş düzeylerinin de arttığını gözlemlemiştir. Araştırmanın devamında araştırmaya dâhil edilen yeme tutumlarından sadece kısıtlayıcı yeme tutumunun psikolojik iyi oluş düzeyi ile pozitif yönde ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Demir (2018) yaptığı araştırma sonucunda bilişim öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete, yaşa, görev yapılan okulun türüne ve o bölgenin ekonomik durumuna, mesleki kıdeme, günlük sosyal medya ve internet kullanım süresine, sosyal-kültürel faaliyetlere katılım sıklığına göre farklılık göstermez iken mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yaptığı mesleği kendi isteğiyle seçen bilişim öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, mesleği istemeyerek seçen bilişim öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Erdoğan (2018) yapmış olduğu çalışmada, rehber öğretmenlerin psikolojik iyi oluş alt boyutlarından yaşam amaçları, öz kabul, özerklik ve diğerleriyle olumlu ilişkilerde mizah tarzlarına göre anlamlı bir farklılığın gözlenmediği tespit edilmiştir. Fakat, rehber öğretmenlerin bireysel gelişim ve çevresel hakimiyet puanlarında mizah tarzlarına göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir.

2.2. İş - Aile -Yaşam Dengesi

2.2.1 İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Çalışmanın bu bölümünde İş - Aile Yaşam Dengesi ele alınacak; bu kavrama geçmeden önce iş - yaşam dengesi, iş - yaşam dengesinin belirleyicileri ve iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarına değinilerek; İş - Aile Yaşam Dengesi kavramına

geçilecek ve İş-Aile yaşam dengesini etkileyen faktörler ile iş-aile yaşam dengesinin bozulmasının sonuçları incelenecektir.

‘‘Work-life balance’’ veya ‘‘work family balance’’ olarak İngilizce’den dilimize çevrilmiş olan iş yaşam dengesi kavramı**,** işgörenlerin iş hayatı ile özel hayatı arasındaki dengeyi kurabilmeleri olarak tanımlanmaktadır. Yapılan alanyazın araştırmalarında, iş yaşam dengesine ait birçok farklı tanımlamaya rastlanmaktadır. İfade edilen farklı tanımlamalarda çıkan ortak nokta ise; iş, aile ve kişisel yaşamın dengede tutabilmek olduğudur (Yeşiltepe, 2014).

Lockwood (2003), iş yaşam dengesinin anlamının, kişilerin bakış açısına göre farklılık gösterdiğini ifade ederek ve yazında kullanılan tanımlamaları şu şekilde ele almıştır:

İş-aile: Geçmişte daha sık kullanılan bu kavram, günümüzde iş-yaşam olarak kullanılmakla birlikte çalışma yaşamını kapsayan, yaşam kalitesi, esnek çalışma saatleri, yaşam dengesi vb. gibi başlıkları içermektedir.

İş-aile çatışması: Kişilerin, iş ve aile yaşamındaki sorumlukları arasında gidiş gelişleridir.

Çalışan açısından iş-yaşam dengesi: İş görenlerin iş yükümlülüklerini ve kişisel/aile sorumluluklarını yönetme ikilemidir.

İşveren açısından iş-yaşam dengesi: İş görenlerin, işteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir şirket kültürü oluşturma yaratmalarıdır.

Aile dostu faydalar(destekler): İş verenler tarafından çalışanlara sunulan, genellikle finansal ya da zamanla ilgili konularda, iş ve kişisel yaşam alanlarındaki sorumluluklarını destekleyen programlardır.

İş-yaşam programları: İşverenler tarafından çalışanlara sunulan, genellikle finansal ya da zamanla ilgili konularda, iş ve kişisel yaşam alanlarındaki sorumluluklarını destekleyen programlardır.

İş-yaşam inisiyatifleri: Çalışanların işlerini yapabilmelerini sağlamak ve aynı zamanda kişisel / aile kaygılarını gidermek için esneklik sağlamak amacıyla işveren tarafından kurulan politikalar ve prosedürlerdir.

İş/aile kültürü: Bir kurumun kültürünün, çalışanlarının aile sorumluluklarını kabul etmesi, bunlara saygı göstermesi ve yönetim ile birlikte hareket edilerek, iş görenlerin kişisel ve çalışma yaşamı ile ilgili ihtiyaçlarını karşılamak için planlama yapmasıdır.

2.2.2. İş-Yaşam Dengesi Kuramları

İş - yaşam dengesiyle ilgili oluşturulan kuramları birçok araştırmacı farklı şekilde gruplandırmıştır (Ödemiş, 2018).

2.2.2.1 Rol Kuramı

Rol kuramı karakteristik davranışlar ile ilgilidir ve kişilerin gündelik yaşamlarındaki rollerini açıklığa kavuşturmaktadır (Demirer, 2011). Rol kuramı, kişinin iş hayatı ve iş hayatı dışındaki çeşitli rollerinin var olduğunu ve bu rol alanlarında var olan bir dengesizlik (bir alandaki rollerinin diğer alan üzerinde baskı oluşturması) halinin bireyi rol çatışmasının içine atacağını savunmaktadır (Küçükusta, 2007). Yani rolünü benimsemiş bireyin kendisinden yapması beklenen diğer rol alanlarını yapamaması nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluklar, bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki çatışmanın asıl nedenini oluşturmaktadır (Özaydın, 2013).

2.2.2.2 Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, iş ile özel yaşamın ayrı alanlar olduğunu savunurken, iş ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olduğu savını kabul etmemektedir. Bu kuram insanların iş ortamında - iş dışında kalan zamanlarını ve yaşam alanlarını birbirinin alanına girmeden yönetebilmeyi başarabildiklerini savunmaktadır (Güler ve Keser, 2016).

Özen (2002)' e göre Bölünme kuramının iddiası, kişilerin tutum, hal ve davranışlarını içinde bulundukları konum ve alana göre ayarlanabilmesidir. Bu nedenle iş ortamında yer alan duygu, düşünce ve davranışlar, ev ortamındayken; evdeki duygu, düşünce ve davranışlar da iş ortamında iken geri plana atılmaktadır.

Bölünme kuramı, iş ve özel yaşamın birbirinden etkilemesini engellemek ya da stresle başa çıkmada bir yöntem olarak da kabul edilmektedir (Berkmen, 2018).

Bölünme kuramına göre, aile ortamı ağırlıklı olarak duygusallık, mahremiyet ve önemli ilişkisel ağların merkezinde iken; iş ortamı, bireysel olmayan, rekabetçi ve aynı zamanda araçsal bir dünya olarak karşımıza çıkmaktadır (Apaydın, 2011).

2.2.2.3 Yayılma Kuramı

Yayılma kuramına göre, iş ve özel yaşam etkileşim içindedir ve birbirleri üzerinde karşılıklı olarak olumlu veya olumsuz etkiye sahip olabilmektedirler. Bu yayılma iki şekilde olabilmektedir. Birincisi Olumsuz yayılma denilen; İki alandan birinde yaşanan olumsuzluğun diğer alanı da olumsuz şekilde etkiliyor olması; ikincisi de olumlu yayılma yani olumlu deneyimlerin diğer yaşam alanlarına olumlu etki etmesidir (Savcı, 1999).

Güler ve Keser (2016)' e göre, evde eş ile yaşanan bir tartışma veya çocukların günlük hayat içerisindeki sorunları, sonraki günler işe olumsuz olarak yansıyıp bireyde sinir ve strese sebebiyet veriyorsa yaşanan bu durum özel yaşamdan işe doğru olumsuz yayılmaya örnek bir durumdur.

Yayılma Kuramı çalışan bireylerin iş yaşamlarındaki davranış ve tutumlarını aile hayatına, aile hayatındaki davranış ve tutumlarını da iş hayatlarına taşıdığını ileri sürer. Bu davranışlar örüntülerinden kastedilen ruh hali ise, iş tatmini, genişleme, değerler, yetenekler, aynılık, devamlılık, tanıdıklık gibi iş ile aile yaşamının karşılıklı etkileşimlerini yansıtan kavramlardır (Demirer, 2011).

2.2.2.4 Telafi Kuramı

Özel yaşamı içerisinde yeterince tatminlik hissedemeyen bir birey, kendisini daha çok çalışmaya vererek, işinden elde ettiği başarıları artırır ve eksik kalan doyum düzeyini telafi etmeye çalışır (Apaydın, 2011).

Telafi kuramı, bir yaşam alanında yaşanan eksikliğin diğer bir yaşam alanında giderilebileceğini savunarak, iş (çalışma) ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu iddia etmektedir. Telafi kuramına göre, kişinin iki yaşam alanından birinde beklentilerinin karşılanmaması sebebiyle yaşadığı düşük doyum

seviyesi; yaşadığı olumsuz durumdan kurtulmak adına girdiği çaba ile diğer yaşam alanında beklentilerin gerçekleşmesi yardımcı olabilmektedir (Savcı, 1999).

2.2.2.5 Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı, kişinin özel yaşamından memnun ve tatmin olarak yaşamını devam ettirmesi için iş yaşamını araç olarak görmesi ve kullanması gerektiğini savunur. Bu şekilde düşünen kişiler, amaç olarak iş yaşamlarındaki etkinlik alanlarını geliştirmeyi benimserler (Bülbül ve Giray, 2012).

Kurama göre, bireyin yaşam ilgisi hangi alanda daha fazla kendini gösteriyorsa, o alandaki roller daha fazla ön plana çıkmakatadır. Örneğin iş yaşamı, ailenin öncelik verdiği bir alan ise, maddi ihtiyaçlarının giderilmesi adına bir gelir kaynağı konumunda bulunması nedeniyle birey için önemli hale gelmekte, kişi uzun ve sıkıcı çalışma saatlerine rağmen bir arabaya veya eve sahip olabilmek için kazancını arttırmaya çalışmaktadır (Kıcır, 2015).

2.2.2.6 Çatışma Kuramı

Bireylerin günlük yaşam içerisinde sahip olduğu birçok rol vardır. Kişiler ev içerisinde anne-baba, iş ortamı içerisinde yönetici, şef gibi çeşitli rollere sahip olabilmektedir. Bu rollerin aynı zaman diliminde ortaya çıkması halinde, bireyler rolleri gerektiği gibi yerine getirememe endişesi ile birlikte çelişkili bir durum yaşayabilmekte, bu çelişki de iş-yaşam çatışmasının temelini oluşturmaktadır (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009).

Çatışma kuramının temelinde, çalışan bireylerin iş-aile çatışması yaşamalarının yaşam alanlarında üstlenmiş oldukları rollerden kaynaklanmadığını, asıl çatışmayı bu rollerin gerekliliklerini gerçekleştirme konusunda yaşamış oldukları zorlukların sebebiyet verdiğini savunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Çatışma kuramı, bir alanda mutlu ve tatmin olmanın yolunun diğer alanda verilen fedakârlıklara bağlı olduğunu belirtmektedir ve her iki alanın da birbirinden farklı ihtiyaçlarının olduğunu ve bu alanların birbirleriyle rekabet içinde olmadığını savunmaktadır (Apaydın, 2011).

2.2.2.7 Sınır Kuramı

Sınır kuramı iş ve aile yaşamı arasındaki temel bağlantı ya da kopukluğa sebebiyet verenin bireyin kendisi olduğunu belirtmektedir. İş ve ev hayatı; bireylerin farklı kural, düşünce ve davranış biçimleri ile iletişim halinde olduğu iki farklı dünya olarak kabul edilmektedir. Bu iki dünya arasında günlük geçişler yapan (sınır geçicileri) ise insanlar olarak ele alınmaktadır. İnsanlar bu iki dünya arasındaki sınırlarını hem biçimlendirirler hem de diğerleri tarafından biçimlendirilen dünyanın içinde yer alırlar (Kıcır, 2015).

Bu kuramda denge kavramı, rol çatışmasını en alt seviyede yaşamakla birlikte ev ve iş hayatından doyum alma ve işlevselliğni iyi seviyede koruyablmek olarak ifade edilmektedir. İş ve aile alanları arasında var olan sınırların belirsiz hale gelmeye başlaması her iki ortam arasındaki çatışma oranını arttırmaktadır. İki alan arasındaki dengenin kurulamıyor olması hem aile yaşamından tatmin olmayı hem de iş doyumunu azaltmaktadır. Buna bağlı olarak da yaşam memnuniyeti azalmaktadır (Topgül, 2016).

2.2.3. İş - Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş-yaşam dengesizliğinin sağlanamamasına bağlı olarak birey ve bireyin çalıştığı örgüt üzerinde bir hayli fazla olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır.

İş-yaşam dengesinin bozulmasının yol açtığı kişisel alandaki sıkıntılardan biri psikomatik sıkıntılardır. Psikomatik sıkıntılar, bireyin psikolojinin bedenine yansıyarak belirtiler vermesidir. Yani stres ve kaygı gibi psikolojik faktörlerin neden olduğu fiziksel hastalıklardan oluşan bozukluklardır. Kalp ve damar hastalıkları, mide ve bağırsak hastalıkları, kas-iskelet bozuklukları psikomatik sıkıntılar olarak gruplanabilir. Psikomatik bozukluklara kalp spazmı, kalp ritim bozuklukları, astım, tansiyon yüksekliği, bağırsak ve iç salgı bezi hastalıkları (Tiroid bozukluğu gibi), mide ülseri, kalp-damar hastalıkları örnek olarak verilebilir (Aycan ve diğ., 2007).

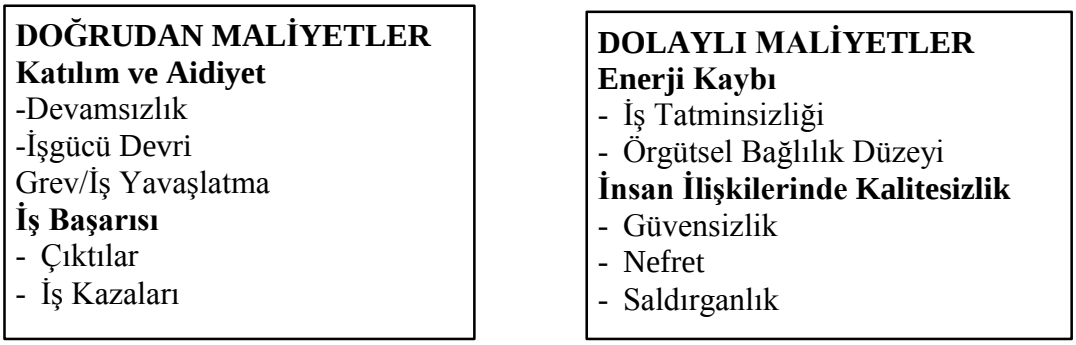
İş-yaşam dengesizliği sonucu bireylerde bir takım davranış bozuklukları ve değişiklikleri ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en sık görülenler ise; sigara ve alkol kullanım artışı, iş kazalarının fazlalaşması, şiddete karşı eğilimin oluşması ve yeme-içme bozukluklarıdır. İşi ile yaşamı arasında denge kuramayan birey bu sıkıntılardan

kurtulmak için alkol almaya başlar, alına bu alkol de zaman geçtikçe bağımlılık haline gelebilir. Benzer durum sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek için de geçerlidir. Bireyin yaşadığı sorunlara bağlı olarak, dikkat eksikliği sonucu kazalar ortaya çıkabilmektedir. Kişide saldırganlık duygusu oluşmakta ve şiddete başvurabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

İş stresi ise, kişiyi normal yaşam fonksiyonlarından alıkoyan fiziksel veya psikolojik olarak davranışlarının değişimine sebebiyet veren ve iş yaşamıyla ilgili etkenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Dolayısıyla çalışma ortamında oluşan stres, çalışanların işlevlerini yerine getirmelerinde bir engel olarak meydana gelmekte ve bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal olarak tepkilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireylerin davranış ve tutumlarında meydana gelen değişim iş yerinde olan uyumu bozmakla birlikte pek çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir (Cam, 2004).

Bireyler, iş hayatındaki sorumlulukları sebebiyle ailesi ile az zaman geçiriyor ve onları ihmal etmek durumunda kalıyor ise, kişi suçluluk duygusuna kapılacak aile ve yaşam tatmini önemli ölçüde azalacaktır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Bireylerin iş-aile yaşam dengesi uyumunun bozulmasıyla birlikte, aileye yansıyan en temel sorun evlilikten tatminsizlik ve ileri düzeyde de evliliğin tehlikeye girmesidir. İş yerinde bireyden beklentini artması, bireyin aile içerisindeki sorumluluklarını yerine getirebilmesini zorlaştırmakta, iş yükünün ağırlığından ve iş temposunun yoğunluğundan, anne/baba eve yeteri kadar zaman ayıramamakta, çocuklar için uygun olan faaliyetleri yerine getirememektedir. Özellikle çocuklarla gerektiği gibi ilgili olamamanın vermiş olduğu suçluluk duygusu mutsuzluk ile sonuçlanmaktadır (Aycan ve diğ., 2007).

İş-aile yaşam dengesinin uyumsuz olmasının işe yansıyan sonuçları da vardır. Yoğun iş temposunun sonucu stres altında çalışan bireylerin duygusal ve fiziksel olarak yaşadıkları tükenmişlik işe ve yaşama dönük memnuniyetsizliklere neden olabilmektedir.



Şekil 2.2: İş dengesizliğinin yaşam örgüte olumsuz etkileri

Küçükusta, D. 2007. Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi.

2.2.4. İş - Aile -Yaşam Dengesi Kavramı

İş - aile yaşam dengesi kavramına geçmeden önce İş - yaşam ve İş - aile yaşam kavramı arasındaki farkı açıklamakta fayda olduğu düşünülmektedir. Crozier-Durham (2007), iş-aile ifadesinin sınırlı bir kavram olduğunu, bireyin yaşamını iş ve aile yaşamı ile sınırlandırdığını; bireyin sadece evi ve işi arasında geçiş yaptığını; fakat, iş-yaşam kavramının daha geniş bir kavram olduğunu, bireyin evi ve işi dışında da kendisine ait zaman diliminin olduğunu, bireyin bu zaman dilimini kendine göre şekillendirdiğini ifade eder.

İş-Aile yaşam dengesi kavramı, bireyin yaşamında iş hayatının öneminin giderek artması, yaşam standartlarının yükselmesi, bunun yanında da aile hayatının vazgeçilmezliği ile birlikte ortaya çıkmaya başlamıştır (Kapız, 2002).

İş ve aile, insanların yaşamlarının çok büyük bir kısmında içinde yer aldıkları, uzun dönem içerisinde de tatmin elde etmeyi ve başarılı olmayı istedikleri önemli rollerin kaynağıdır. Bu nedenle işin, ailenin ve bireyin kendisinin eş zamanlı olarak kendini gösteren talep ve ihtiyaçları, çalışanlar üzerinde baskı alanları oluşturabilmektedir (Çarıkçı, Derya ve Çiftçi, 2010).

Kavram olarak İş - aile yaşam dengesi, hem iş yaşamında hem de aile yaşamı içinde yapılan aktivitelerde daha esnek olmayı içermektedir.(Turgut, 2011).

İş-aile yaşam dengesi kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için denge kavramını da ele almak, dengenin yapısını, nedenlerini ve sonuçlarını ayırt etmek gerekir. Bireyin

yaşamında hissettiği denge kavramı özneldir. Bireyin algıladığı denge durumu, diğer bireylere göre değişebilmekte ve biri için var olan denge durumu diğeri için dengesizlik durumunu yansıtabilmektedir (Kapız, 2002). Bireyler günlük yaşam içinde iş ve aile alanlarından birinden, diğerine sınırlandırma getirmediği sürece denge durumu korunmaktadır (Turgut, 2011).

Tablo 2.3: İş - yaşam dengesinin yapısı, nedenleri ve sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı/Doğası	Sonuçlar/Etkiler
Örgütsel Faktörler - İş Talepleri - Örgüt Kültürü	**Subjektif Faktörler** - Denge - Ev ve iş üzerinde eşit derecede durmak - Denge - Ev Merkezli - Denge - İş Merkezli - İş yaşamının eve yayılması - Ev yaşamının işe yayılması	- İş Doyumu - Yaşam Doyumu - Mental Sağlık/ Psikolojik İyi Oluş/ Sağlıklılık - İşteki Performans - Evdeki Performans - Diğerleri üzerine etkileri (İş) - Diğerleri üzerine etkileri (Ev)
Bireysel (Kişisel) Faktörler - Oryantasyon (iş yaşamına yönelik) - Kişilik yapısı - Enerji hali - Kişisel kontrol ve Başa Çıkma mekanizması - Cinsiyet - Yaş - Kariyer ve Yaşam Dönemi	**Objektif Faktörler** - Çalışma Saatleri - Boş Zaman - Aile Rolleri	

Guest, D. 2002. Perspective on the Study of Work-Family Balance. **Social Science Information'**den uyarlanma.

Lockwood (2003)' e göre iş-aile yaşam dengesi bukalemun özelliklerini göstermektedir. Bireylere ve onların bakış açılarına bağlı olarak değişen bu özellikler farklı gruplarda farklı anlamlarla ile kendini gösterir.

İş ve aile arasındaki uyum, iş yaşam dengesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bireyin iş ve özel yaşamı arasında herhangi bir çatışmanın bulunmaması ya da bu çatışmanın minimal düzeyde olması olarak açıklanabilecek iş yaşam dengesi kavramı, bireyin bu yaşam alanlarıyla (ev-iş) ilişkili olan rollerinde benzer tatmin düzeyine ulaşabilmesini ifade etmektedir. İş yaşam dengesine ilişkin bir diğer tanım da bireyin iş doyumu ve yaşam doyumunun dengede olması durumudur (Lockwood, 2003).

2.2.5. İş - Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-aile yaşam dengesini hem bireyden kaynaklı hem de örgütten kaynaklı faktörler etkilemektedir. Bireysel faktörlerin başında eğitim seviyesi gelmektedir. Yapılan araştırmalarda, genellikle eğitim seviyesi alt düzeyde olan çalışanların, iş doyumlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sebepleri ise; çalışanların eğitim seviyesi arttıkça, örgütten beklentilerinin de artması, işverenlerin buna ayak uydurmakta zorlanması, çalışanların ise bu seviyeleri daha erken yaşamak istemeleri olarak açıklanmıştır (Uludağ, 2017).

Bireylerin aldıkları eğitime eş değer bir işte çalışması onların doyumlarını artırırken, işe bağlılıklarını da olumlu yönde etkileyecek, iş doyumu ve işe bağlılığı olan kişiler de aile ve yaşam ortamına olumlu duygular aktaracaktır. Fakat aksi bir durumda; bireylerin aldığı eğitimle bağlantılı olmadığı bir işte çalıştırılıyor olması, çalışan bireyin doyumunu azaltacak, huzursuzluğu artıracak ve bu huzursuzluk bireysel yaşamına da yansıyacaktır.

Bireylerin sahip oldukları rollerin gereklilikleri cinsiyetlerine göre değişmektedir. Geleneksel toplum bakış açısıyla bakıldığında kadın ev işleri ve çocuk bakımından sorumluyken; erkek evi geçindiren aile reisi olarak değerlendirilmektedir. Fakat günümüzde kadının iş hayatına aktif olarak katılmasıyla birlikte ev ve işte yerine getirmesi gereken sorumluluklar da değişmeye başlamıştır. Artık kadın ailedeki eş ve anne rollerinin yanında çalışan bir bireyin de rollerini üstlenmiştir. Tüm bu durumlar da kadınların aile ve iş yaşamları arasında çatışma yaşamasını daha muhtemel kılarken; bunlar arasında bir denge kurmasını zorunlu hale getirmiştir (Teker, 2015).

Ödemiş (2018)'e göre kadınların, iş sorumlulukları (gereksinimleri) ile aile sorumluluklarını (gereksinimlerini) dengelemeye ihtiyaçları vardır. Aile ile iş

hayatındaki rolleri dengelemek, kadınlar için erkeklerden daha sorunlu olabilmektedir. Özellikle de çocuk sahibi olan kadınların bu dengeyi kurmakta daha fazla zorlandıkları görülmektedir. Toplumsal bakışa göre kadınların zorlanmalarının sebebi, erkeklerin kariyer odaklı olmalarının beklenmesine karşın kadınların ailevi rolleriyle alakadar olmalarının beklenmesidir.

İş-aile yaşam dengesi etkileyen örgütsel faktörler arasında fiziki mekan ve çalışma ortamı, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve sorumluluk yer almaktadır.

Çalışanın iş yerindeki çalışma odası veya iş alanı işini rahatlıkla ve güven içerisinde yapmasını sağlayan önemli unsurlardır. Çalışanlar günlerinin büyük bir kısmında iş ortamında yer almaktadırlar ve bu nedenle de gün boyunca yer aldıkları fiziksel çevre koşulları onların işe karşı olan algılarını olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Ballıca, 2010).

Frone, Russell ve Cooper (1992)'e göre, İş yükünden dolayı artan talebin karşılanabilmesi için diğer alanlardaki taleplerin yerine getirilmemesi yada ertelenmesi iş-yaşam dengesinin bozulmasına sebep olur. Örneğin, iş yoğunluğu nedeniyle iş yerinde çok çalışan ve eve yorgun, mutsuz gelen bir birey ailedeki sorumluluklarını ya da kişisel taleplerini karşılamada sorun yaşayabilir (Aktaran: Teker, 2015).

İş-aile yaşam dengesini etkileyen bir diğer örgütsel faktör rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği iş tanımının yapılmadığı örgütlerde kendini daha fazla göstermektedir. İş tanımı, işin görev ve sorumluluklarının net şekilde belirlendiğinde, işin gereklerine uygun yetkinlikteki aday seçimleri yapıldığında rol belirsizliği en aza inecektir. Belirsizliklerin olması durumunda bireylerde iş tatminsizliği, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak; kişi, iş ve yaşam alanları arasında zaman yönetimi yapmakta ve denge sağlamakta zorluk çekmeye başlamaktadır (Yavuz, 2018).

Çalışanların aşırı sorumluluğa sahip olması işyerinde stres yaratan en büyük faktörlerden birisidir. Bu durum çalışanın sorumluluklarının çok fazla olmasından veya çalışanın sahip olduğu sorumluluğunu daha fazla algılamasından kaynaklanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1989).

Örgüt içinde her çalışanın yerine getirmesi gereken işle ilgili sorumlulukları, eşit dağıtılmadan sadece bir kişiye yüklenmişse ve o kişinin yaptığı iş fazlaca sorumluluk gerektirirken yetkileri sınırlı düzeyde ise birey kendini yoğun baskı altında hissedebilmektedir (Ballıca, 2010).

2.2.6. İş-Aile Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları

Bireyin işi ile sosyal yaşamı arasında dengesizlik yaşaması durumunda, aile yaşamı iş yaşamını veya iş yaşamı aile yaşamını olumsuz yönde etkileyebilecektir (Çarıkçı, Oksay, Çiftçi ve Derya, 2009, https://tr.scribd.com/doc/185547736/Uluslararasi-Davraz-Kongresi-2009-Bildiri-Kitabi). Çalışan bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasında denge kurabilmeleri önemli bir konudur. Aksi halde bu durumun maliyeti (sonuçları) kişilere, ailelere ve topluma karşı çok yüksek olmaktadır. Bu bölümde İş-Aile yaşam dengesinin bozulmasının birey, aile ve örgüt üzerine etkilerine değinilecektir.

2.2.6.1. Kişisel Alana Yansıyan Maliyetler (Sonuçlar)

İş-aile yaşamı dengesinin bozulmasıyla, kişisel alana yansıyan sorunların başında psikolojik sorunlar ile bu sorunların sebep olduğu fiziksel sıkıntılar ve kişinin kendine ayırdığı zamanda tatminsizlik yaşaması gelmektedir (Aycan ve ark., 2007). Çoğu zaman birey, yaşanılan stres ve uzun çalışma saatlerine ve yoğun iş yüküne, işini kaybetme korkusu nedeniyle katlanmaktadır. Sonuçta işten yorgun gelen bir kişi evde kendisinden beklenen rolleri tam olarak yerine getirememekte, eşi ve çocuklarıyla yeterince zaman geçiremediği için sıkıntı duymakta ve kendine zaman ayıramamaktan dolayı tatminsizlik duygusu yaşayabilmektedir. Bu tatminsizlik ve psikolojik duyguların yoğun olarak yaşanmasından dolayı depresyon, yüksek kolestrol, yüksek tansiyon, egzama ve migren gibi çeşitli fiziksel rahatsızlıklara da yol açabilir (Şişman ve Topgül, 2013).

2.2.6.2 Aile Hayatına Yansıyan Maliyetler (Sonuçlar)

Matthews, Conger ve Wickrama (1996)' a göre İş-aile yaşamı dengesinin bozulmasına yönelik aileye yansıyan en önemli sorunlardan biri eşler arasındaki tatminsizliktir. Yapılan bir araştırma, iş yaşamındaki yoğunluğun ve işe ayrılan vaktin aileye ayrılan vakitten daha fazla olmasının aile içi şiddeti artırdığını ve bu

durumun eşler arası ilişkilerin zayıflamasına neden olduğunu ortaya koymuştur (Aktaran: Şişman ve Topgül, 2013).

Ayrıca iş yaşamındaki taleplerin artması çalışanın aile içindeki talepleri karşılamasını zorlaştırabilmekte ve bu durum da yine sorunları beraberinde getirebilmektedir. Mesela, yoğun şekilde çalışan bir baba, eşi ve çocuklarına yeterince zaman ayıramamakta, tiyatro, sinema, konser gibi sosyal ve kültürel faaliyetlere katılamamaktadır. Özellikle de çocukları ile yeterince ilgilenemiyor olması, bireyde aşırı suçluluk duygusu yaşamasına sebep olmakta ve bireyi her iki yaşam alanında da mutsuz etmektedir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007).

2.2.6.3 İşe-Örgüte Yansıyan Maliyetler (Sonuçlar)

İş-aile yaşamı dengesinin bozulması, temel olarak aile bireylerinin sorunu olarak görünmesine karşın çalışanların hizmet verdikleri ve içinde bulundukları örgüt, kurum, kuruluş ve organizasyonlar için de büyük sorun oluşturabilmektedir (Adak, 2007). Örgütler (kurum, kuruluş, organizasyon) kendi bünyelerinde çalışanlarının işten tatmin olmasını, örgütsel ve işe bağlılığın iyi bir noktaya gelmesinin istemektedirler. Bu bağlamda örgütler, çalışanlarının iş-aile yaşam dengelerini sağlamaları için çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmelidir (Kapız, 2002).

Yazgan vd. (1997)'e göre Yoğun bir iş yükü altında stres yaşayan çalışanların duygusal ve fiziksel olarak yaşadıkları tükenmişlik duygusu sonucunda yaptıkları işe yönelik tatminleri azalabilir, kendilerini yetersiz hissedebilirler, kişiler arası ilişkilerde güçlük yaşayabilecekleri gibi çeşitli olumsuz alışkanlıklara bile yönelebilirler (Aktaran: Şişman ve Topgül, 2013).

2.2.7. İş-Aile Yaşam Dengesi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

İş-aile yaşam dengesi değişkeni için yapılan alanyazın incelemesinde, genel anlamda iş-aile çatışması konusu üzerinden denge kavramına geçiş yapıldığı gözlemlenmiştir.

Aile hayatının iş yaşamından olumsuz etkilenmesini önlemek amacıyla, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin Onuncu Yıl Kalkınma Planı (2014-2018)'nda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması öncelikli dönüşüm programları arasında yer alması istenmiştir. Komisyon çalışmalarının sonucunda aile yaşamının iş hayatından

olumsuz etkilenmesini engellemek amacıyla kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi, güvenli esnek çalışma saatlerinin oluşturulmasıyla ebeveyn izni gibi alternatif yolların oluşturulması kararı kalkınma planına dahil edilmiştir (Esin, 2017).

Öztürk (2008), Evli Kadın Öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, İş - Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performans Üzerine Etkilerini araştırmış; araştırma sonucunda evli kadın öğretmenlerin İş-Aile çatışması yaşamasının iş stresi üzerinde etkili bir faktör olduğu, haftada 30 ile 34 saat arasında derse giren öğretmenlerde İş-Aile çatışması yaşanma miktarının daha fazla olduğu ve ayrıca sınıf öğretmenlerinde branş öğretmenlerine nazaran iş-aile çatışmasının çok daha yoğun yaşandığı tespit edilmiştir.

Avustralya'da 2003 yılında yapılan bir internet çalışmasında, katılımcı çalışanların %60'nın hali hazırda bulunan işlerini iş yaşam dengesi fırsatları nedeni ile seçtikleri ve kadın çalışanların %36'sının bu denge durumunu iş için en önemli neden olarak gördükleri ortaya konmuştur (Beaumont, 2003).

Chan Hak Fun (2007) iş - aile yaşamı dengesi kapsamında çalışan kişilerin iş tatmini ve işi bırakma niyetleri üzerine aile dostu politikaların etkisini incelemiştir. Yaptığı çalışmaya Hong Kong'da farklı örgütlerde full-time olarak çalışan 112 birey katılmıştır. Araştırma sonucunda aile dostu politikalar ile iş bırakma niyeti arasında ise negatif yönlü ilişki bulurken; aile dostu politikalar ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Aile dostu politikaların her iki yaşam alanını dengelemeyi kolaylaştırdığı ve iş tatminini arttırdığı yapılan çalışma ile tespit edilmiştir.

Hsieh ve Lin (2009), iş yaşam dengesinin B&B operatörlerinin iş ve kişisel yaşamları üzerindeki kültürel etkilerini araştırmışlar ve Taiwan ve American örneklerini karşılaştırmışlar; Taiwan'lı operatörlerin American vatandaşlarına oranla daha fazla aile ve sosyal destek aldıkları, ayrıca her iki grubun eşit derecede tatmin ve başarı seviyeleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Welford (2008) Hong Kong'da 1.027 çalışan bireyin iş yaşamı dengelerindeki genel iyileşmeleri ortaya koymak amacı ile iki ayrı araştırma yapmış (2004 ve 2008 yıllarında) ve sonuçları karşılaştırmıştır. Yapılan ilk araştırmada (2004 yılı) uzun süren çalışma saatlerinin çalışan kişilerin günlük yaşam alanlarını etkilediği, çalışan

kişilerin sıklıkla sağlık sorunları ile karşı karşıya kaldıkları ve bunun ise çalışanların hareketliliğini kısıtladığı bulunmuştur. İkinci araştırmada ise (2008 yılı) Hong Kong'lu çalışan bireylerin iş -aile yaşamını dengelemek adına bazı düzenlemelere gidildiği ve çalışanların önceki araştırmaya göre daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Çalışma süresince iş-aile yaşamı dengesi konusunda esnek çalışma saati düzenlemesi yapan iş yerlerinin sayısında artış görüldüğü ortaya çıkmıştır (Eker, 2011).

Ahuja ve diğ. (2007) yaptıkları çalışmada çalışanların iş ve aile görevlerini yerine getirme konusunda zorlandıklarını; iş-yaşam dengesi kuramayıp çatışma yaşadıkları nı ve bu durumun da bireyler için önemli bir stres kaynağı haline geldiğini; Frone ve diğ. (1992) yapmış oldukları çalışmada benzer şekilde İş ve aile rollerine dengeli bir katılımın bireysel refah (huzur) ile ilişkili olduğu, denge durumunun iş-aile çatışmalarını ve stresini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Kossek ve Ozeki (1998), iş yaşam dengesizliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına meta analiz çalışması yapmışlar ve iş yaşam dengesizliği ile yaşam doyumu arasında kuvvetli ve negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yıldırımalp (2014)'in yapmış olduğu çalışmada Hemşirelerin yaşları ilerledikçe iş-aile çatışmasının arttığı ve yaşam tatminlerinin azaldığı; bekâr hemşirelerin evli hemşirelere oranla daha az iş-aile çatışması yaşadığı ve daha yüksek düzeyde yaşam tatminine sahip olduklarını tespit etmiştir. Ayrıca çocuk sayısı ile İş - Aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Erben ve Ötken (2014), Paternalist Liderlik ile İş-Yaşam dengesi arasındaki ilişkinin varlığını incelemişler; Paternalist liderliğin otoriter alt boyutu ile iş-yaşam dengesinin, işin kişisel yaşama etkisi boyutu arasında pozitif ve düşük bir ilişki bulunurken; paternalist liderlik tarzının, yardımseverlik boyutu ile kişinin İş-Yaşam gelişimi arasında pozitif fakat düşük bir ilişki bulmuşlardır.

Topgül (2016)'nın yapmış olduğu çalışmaya göre kıdem (meslekte yükselme) ile birlikte artan yetki alanları iş-aile yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırmakta iken eşlerin kabullenici (anlayışlı) yapıda olmaları kadınların iş-aile yaşam dengesi kurmalarını kolaylaştırmaktadır.

Gürbüz (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada, İş-aile çatışması yaşayan katılımcıların % 43,9'unda anksiyete görülürken, iş-aile çatışması yaşayan katılımcıların % 57'sinde depresyon izlenmiştir. İş-aile çatışması olanlarda anksiyete görülme oranının, iş-aile yaşamı dengeli olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. İş-aile çatışması yaşayanlarda depresyon görülme oranının, iş-aile yaşamı dengeli olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Depresyon görülme riskinin iş- aile çatışması olanlarda, iş- aile yaşamı dengede olanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.

2.3. İşyeri Arkadaşlığı

Çalışmanın bu bölümünde işyeri arkadaşlığının tanımına, işyeri arkadaşlığının boyutlarına, işyerinde arkadaşlığın gelişimini etkileyen faktörlere, işyeri arkadaşlıklarının işlevlerine, olumlu ve olumsuz sonuçlarına yer verilecektir.

2.3.1 İşyeri Arkadaşlığının Tanımı

İş yerleri, sosyal ilişkiler ve arkadaşlık kurulan önemli yerler haline gelmiştir. Bireyler gün içerisindeki saatlerinin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmekte ve bu yüzden başkalarıyla iş dışında bağ kurmak, vakit geçirmek için çok daha az vakitleri kalmaktadır (Hamilton, 2007).

İş arkadaşlığı alan yazında ilk defa Kram ve Isebella tarafından derinlemesine çalışılmıştır (Çalışkan, 2011). İş arkadaşlığı, karşılıklı güveni, bağlılığı ve hoşlanmayı temele alan; ilgi ile değerlerin paylaşıldığı özel olmayan ilişkilerdir (Berman ve diğ., 2002).

İş yeri arkadaşlığı, karşılıklı güveni, bağlılığı, beğenileri ve paylaşılmış ilgi ya da değer alanlarını içeren genel (özel olmayan) iş yeri ilişkileridir. Bununla birlikte iş yeri arkadaşlığı normal örgüt (iş) ilişkilerinden farklı olarak incelenmelidir. Her iki ilişki türü de örgütteki sosyal ilişki içinde kendini gösterir, ancak, İş yeri arkadaşlığı gönüllü etkileşimler ile oluşmakta ve odak noktası bireysel olmaktayken; iş ilişkileri, iş rolleriyle, zorunlu olarak ve iş akışı içerisinde düzenlenerek oluşur (Kanbur, 2015).

İş yeri arkadaşlıkları diğer iş yeri ilişkilerinden iki temel özellikten ötürü farklılık göstermektedir. Birincisi, işyeri arkadaşlıkları doğası gereği gönüllülük esasına

dayanır. Bu durumu; "Arkadaşlık insanlara empoze edilemez; arkadaşlık, insanların ilişkilerini gönüllü olarak geliştirdikleri ve özel olarak görüştükleri hâli hazırdaki durum" şeklinde açıklanır ve arkadaşlığın baskı ya da zorlama yoluyla değil seçimlerle geliştirilebildiğini ileri sürmektedirler. İkincisi ise, kişiye bütüncül şekilde odaklanmasıdır. Arkadaşlar birbirlerini sadece örgütte tanımlanmış roller içinde basit bir çalışan olarak değil; bütünüyle bir insan olduğunu kabul ederek etkileşimde bulunurlar (Ömüriş, 2014).

İş yeri arkadaşlık ilişkileri bireylerde sosyal destek algısı oluştururken, çalışanların kendilerine, çalıştıkları örgütlere ve çalışma arkadaşlarına karşı güven duygularını destekler. Yapılan araştırmalar, iş yerinde kurulan yakın arkadaşlıkları, çalışan bireylerin yaşamlarında motivasyon ve mutluluk kaynağı olarak gördüklerini savunmaktadırlar. Ayrıca bu tip ilişkiler, sosyal kimlik teorisi kapsamında ele alınarak, çalışan kişilerin bireyselken elde edemeyecekleri bilgilerin kaynağı olarak ve kişilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak bir odak noktası olarak görülmektedir (Sias ve Cahill, 1998).

Bireyler örgütte toplu olarak çalışmak durumundadır. Bu sebepten dolayı yöneticiler ve çalışan bireyler, işyerlerinde işbirliğini, desteği, kişilerarası etkileşim ve güveni artırmak zorundadırlar. İş yerindeki arkadaşlar birbirleri için mesleki anlamın dışında kişisel anlamda da güçlü sosyal destek kaynağıdır (Biçer ve Büyükyılmaz, 2018).

Bu tanımlara ek olarak, iş yeri arkadaşlığını etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler kişisel ve içeriksel faktörler olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir. Kişisel faktörler, cinsiyet, kişilik ve benzerlik olarak ele alınırken;. İçeriksel faktörler işyeri faktörleri ve dış faktörler olarak iki şekilde ele alınır. Örgüt kültürü ve İş bölümü, örgüt şemasındaki basamak sayısı, uyumluluk, evin işyerine yakınlığı ve iş benzerliği iş yeri faktörleri arasındayken, yaşam olayları ve sosyalizasyon dış faktörler arasındadır (Özyer ve diğ., 2015).

İşyeri arkadaşlığı ile ilgili yapılan sınırlı araştırma olmasına rağmen, yapılan ilk çalışmalar gösteriyor ki; çalışanlar işyerinde yakın arkadaşlıklar kurduklarında işe bağlılıklarını daha kuvvetli algılıyorlar, çünkü işteki diğer insanlar ile değerli bağlar kuruyorlar (Potgieter ve diğ., 2018).

Allen ve diğ. (2008) pozitif ilişki ile sosyal bağlanmışlık, işe yerleşme (ait olma) ve sürdürme arasındaki ilişki için daha fazla çalışma yapmışlar. İş yeri arkadaşlığının, işe yerleşme (ait olma) ve sürdürme davranışları ile memnuniyetleri arasındaki ilişki tam olarak bilinmemesine rağmen; çalışanların işyeri arkadaşlığından beklentileri altında temel olarak psikolojik bir mekanizma olduğu belirtilmektedir (Potgier ve diğ., 2018).

Örgütlerin personellerine hem arkadaşlıklar geliştirme fırsatı sunması hem de bireyin örgüt içinde iyi ilişkiler geliştirmesine izin vermesinin personellerinin mevcut örgütlerinde kalmaları üzerinde etkili faktörler arasında yer almaktadır ve İşyeri arkadaşlığının çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Büyükyılmaz, 2018).

Kısaca, işyeri arkadaşlığı örgütte çeşitli kişilik, yaşam şekli ve bireyler arasındaki ortak noktalar gibi bireysel faktörler ile işle ilgili sorunlar, fiziksel yakınlık, paylaşılan ortak görevler ile örgütsel sosyalleşme gibi durumsal faktörlerin gerçekleştirilmesiyle başlamaktadır (Kanbur, 2015).

2.3.2 İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerinin Geliştirilmesi

Bireylerin yaşantılarından umduğu mutluluk ve huzur beklentisini çalıştıkları örgütte de arıyor olmalarının, çalıştıkları kurum çatısı altında refah seviyesi yüksek ve stresten uzak bir çalışma ortamı beklentilerinin karşılamalarında işyeri arkadaşlıklarının büyük bir etkisi vardır.

İş kavramı günümüzde bireylerin kişisel gelişimlerini arttırabileceği ve toplumsal yapının bir parçası olabileceği sosyal bir platform haline gelmiştir (Eren, 2011).

Kişilerarası ilişkilerin iş yeri ortamındaki yansıması olan iş yeri arkadaşlık ilişkileri örgütsel yaşamın sosyal yönünü etkileyen önemli bir faktördür. Yapılan çalışmalar, çalışan bireyler arasındaki olumlu ilişkilerin olumsuz sonuçlara oranla, çoğunlukla olumlu örgütsel sonuçlara katkıda bulunduğunu göstermektedir (Ömüriş, 2014).

Levinson ve diğ. (1978) bireylerin kişisel başarılarını ve gelişimlerini sağlamalarında ilişkilerinin öneminden bahsetmektedir. Rehberlik ilişkileri, çalışan-patron ilişkisi veya ast-üst ilişkisi gibi zengin bir içeriği barındıran çalışanlarının günlük ve iş hayatlarını desteklemek ve cesaretlendirmek gibi özellikleri içeren işyeri arkadaşlık

ilişkilerinin gelişimini vurgulayabilen çalışmalara gereksinim duyulmaktadır (Kram ve Isabella, 1985).

İşyerinde arkadaşlığının oluşumu birçok etmene bağlı olarak gelişmektedir. Bu etmenlerden bireysel etmenler arkadaşlığı başlatan kişisel nedenler olarak ele alınmakta ve genellikle tutumların, değerlerin, ortak ilgi alanlarının ve kişiliğin yansıması olarak ortaya çıkmakta; bağlamsal faktörler ise, arkadaşlıkların geliştikleri yerdeki bağlamlarla kendini göstermektedir (Şahinbaş, 2018).

2.3.2.1 İşyerinde Arkadaşlığın Gelişimini Etkileyen Kişisel Faktörler

İşyerinde arkadaşlıkların gelişimine etki eden bireysel faktörler arasında belki de en önemlisi, bireyler arası çekim kuramlarıyla ilgili çalışmalarda ortaya çıkan esas faktörlerden birisi olan benzerliktir (Sias ve Cahill, 1998).

İnsanların kendilerine benzeyen insanları sevme yönünde kuvvetli bir yönelimi vardır ve bu durum arkadaşlık ya da evlenmelerde bile görülmektedir. Hatta toplumlar genellikle bunun doğruluğunu varsayar. Benzerliğin etkileri en net olarak ortak kültürel ve demografik özellikleri, tutum ve davranışları, ilgileri ve geçmişleri paylaşmakta olan bireylerde görülür. Örneğin Fransızlar Fransızları, Türkler Türkleri severler; yaşlılar yaşlıları, çocuklar çocukları severler. Belki de bireysel özellikler haricinde neredeyse her boyutta birbirlerine benzeyen insanlar birbirlerini daha çok sevme yöneliminde olmaktadırlar (Freedman vd., 2003'den aktaran Şahinbaş, 2018).

Arkadaşların algıladığı benzerliğin çeşidi ve kurum içerisinde görev alan çalışanların kurumun kademelerindeki pozisyon ve konum benzerlikleri de önem teşkil eder. Örneğin, akran olan çalışanlar birbirlerine benzer görev ve sorumluluk sergiler; dahası bütün akran bireyler ilişkilerine, mesleklerinde gerçekte de olan benzerliklerle başlarlar. Dolayısıyla, akran olan arkadaşlarda demografik benzerlik, benzer tutum algıları, değerler ve ilgiler gibi diğer türlü benzerlik algıları sebebiyle de birinin diğerine yönelik çekim yaşaması mümkündür (Bilgin, 2003).

2.3.2.2 İşyerinde Arkadaşlığın Gelişimini Etkileyen Bağlamsal Faktörler

Arkadaşlıkların gelişmesinde etkisi olan etmenler kişilik ve algılanan benzerlik şeklinde bireysel faktörlerle beraber yakınlık, sorumluluk, teknoloji, iş ile ilgili problemler, çalışma koşulları ve örgüt kültürü gibi bağlamsal faktörleri de içerir.

Bütün bu verilere karşın işyerindeki arkadaşlıklara dair çok bilginin elde edildiğini savunmak zordur.

Özellikle kurulan bu arkadaşlıkların neden ve nasıl geliştiği veya biçimlendiği konusunda büyük bir bilgi yetersizliği ile karşılaşılmaktadır (Şahinbaş, 2018).

Çalışma koşulları birey için, hem işin daha özenli yapılması adına hem de kişisel rahatlık adına önemli bir unsurdur. Çalışan insanlar fiziksel anlamda rahatlık sağlayacak iş ortamlarını daha fazla istemektedirler. Örneğin, çok fazla ısı ya da çok az ışık fiziksel rahatsızlığa yol açabilirken, kirli hava ya da az havalandırma tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir (Erdil ve diğ., 2004).

Feldmen ve Hugh (1986)' e göre çalışma grupları ve çalışanlar arasındaki iletişim şekilleri, birbiriyle olan ilişkileri iş tatmini için önemli bir kaynaktır. Birbirleriyle iletişim kuramayan ya da kurmakta zorluk yaşayan çalışanların bir yandan iş tatminleri azalmakta bir yandan da sosyal yalnızlığa itilmektedir. Bunun sonucunda da çalışanların işlerini terk etmelerine sebep olabilmektedir.

Çalışan, çalışma grubundaki ilişkilerden de etkilenmektedir. Alan yazındaki birçok araştırmada, iş yerinde kurulan arkadaşlıkların iş tatmini üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Çalışan bireyin içerisinde yer aldığı çalışma grubu çalışana yardım ve destekte bulunarak rahatlık sağlamakta ve bu yönlü çalışanı olumlu etkilemektedir. Teknik yeterliliklere sahip, iş birliğine açık ve arkadaş canlısı bir çalışma grubu, iş tatmini üzerinde pozitif yönde katkıda bulunmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999).

Kurumsal bağlam, ilişkilerin kapsayıcılığı şeklinde değil ilişkilerin kendi sürecinde bütünleştiricisi olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bağlamsal etmenler bu tarz arkadaşlıkların gelişmesinde büyük rol oynamaktadır. Bulunan kurumsal araştırmalar, bireyler arasındaki iletişimi ve çalışanların arkadaşlıklarını etkileyen bağlamsal etmenlerin çeşitliliğini tanımlarlar. Kimi çalışmalar fiziki açıdan yakınlığın çalışanlar arasında olan etkileşim sıklığıyla olumlu yönde ilişkili olduğundan bahsetmektedir. Gittikçe çoğalan etkileşim arkadaşlığın gelişmesine neden olabilir (Sias ve Cahill, 1998).

2.3.3 İşyeri Arkadaşlığının Boyutları

2.3.3.1 İşyeri Arkadaşlığı Fırsatı

İşyeri arkadaşlıkları hem bireyler hem de örgütler için çok fazla yarar sağlayabilir. Özellikle işyeri arkadaşlıkları bireylerin işlerini yapmasında yardımcı olacak destek ve kaynakların artmasını sağlamaktadır. Bu arkadaşlıklar sayesinde bireyler kendilerine destek bulabilir, yöneticiler ise kendilerine yardımcı olabilecekleri bireylere sahip olurlar, işyerinde sadakat duygusu oluşur (Berman ve diğ., 2002).

İşyeri arkadaşlıkları bilgi paylaşımını ve çalışanlar arasında yayılmasını kolaylaştıran; kişilere sadece araçsal destek değil aynı zamanda duygusal destek de sağlayan dinamiklerdir. Böylelikle gönüllü sağlanan destek ve karşılıklı ilişkiler sayesinde anlaşmazlıkları ve belirsizlikleri azalır. Örneğin, eğer bir konu belirsizlik veya karmaşıklık söz konusu ise işyerinde çalışanlar (arkadaşlar) bu konuyla ilgili araştırma yapabilir ve diğer iş arkadaşlarından çözüm önerileri veya tavsiye alabilirler. Bunlara ek olarak, işyeri arkadaşlığı fırsatını yakalamış çalışanlar aralarında daha hızlı bilgi akışı sağlamaktadırlar (Gao ve Wang, 2014).

2.3.3.2 İşyeri Arkadaşlığının Derecesi

Nielsen vd. (2000) ise işyeri arkadaşlık fırsatları ve işyeri arkadaşlığı derecesi hakkında yapmış oldukları çalışma sonucunda işyerinde arkadaşı olmayan çalışanların, örgüte daha çok ekonomik nedenlerle bağlı kalma eğiliminde olduklarını ama işyerinde arkadaşlık kurmuş olan çalışanların örgüte karşı hissettikleri duygusal bağ nedeniyle daha çok bağlı olduklarını bulmuşlardır. Aynı zamanda, iş ortamlarının arkadaşlık kurma fırsatlarına sahip olduğu algısına sahip çalışanların işlerinden ayrılma konusunda daha az istekli olduklarının altını çizmişlerdir. Buna ek olarak bir çalışanın iş ortamında diğerlerine olan tutumunun edineceği iş arkadaşlıklarını ve derecesini etkileyebileceği, ayrıca işyeri arkadaşlığı fırsatının ve derecesinin işletmenin fiili işlem hacmine de olumlu etkide bulunduğu vurgulanmıştır.

Morrison ve Cooper-Thomas (2016)'e göre İşyeri arkadaşlıklarının derecesi çalışan kişinin işinde uzun yıllar çalışan kıdemli bir kişi olduğunda düşük olabilmektedir. Bunun yanında arkadaşlık derecesi işyerindeki çalışanların sosyalleşebilme

olanaklarına, etkin grup ortamına, çalışanların etkileşim içine girebilme fırsatlarına ve örgütte etkin liderlik yönetiminin uygulanıp uygulanamadığına göre değişkenlik göstermektedir (Biçer, 2017).

2.3.4. İşyeri Arkadaşlığının Sonuçları

İş yeri arkadaşlığının hem olumlu hem olumsuz etkileri vardır. Bu etkiler ele alınınca bireyi etkilemesi boyutuyla örgüte de yansıyan tarafları olacaktır. Bu bölümde İş yeri arkadaşlığının işe bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde olan etkilerine değinilerek bu etkilerin örgüt açısından da sonuçları ele alınacaktır.

İş tatmini, yapılan işle kazanılan maddi manevi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları ile bir ürün meydana getirmesinin oluşturduğu mutluluk durumudur. Çalışan bireylerin çalıştıkları kurum ve yaptıkları iş ile ilgili olarak geliştirdikleri pozitif ya da negatif görüşler iş tatminliğidir ve çalışan bireylerin işlerine yönelik hoşa giden ya da gitmeyen duygu ve düşüncelerin toplamını ifade eden duygu yönü ağır basan bir tutumdur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

Çalışkan (2005) iş tatminin üç önemli boyutu olduğunu vurgulamıştır. Bunlar,

1. İş tatmini, yapılan işe karşı verilen duygusal yanıttır. Bu sebepten dolayı görülemez, sadece ifade edilebilir.

2. İş tatmini genel anlamda beklentilerin ne kadarının aşıldığı ve kazançların ne ölçüde karşılandığını ile ilgilidir.

3. İş tatmini, birbirleriyle ilişkili olan ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi çeşitli tutumların temsilidir.

Bunlara ek olarak, iş tatmini ile ilgili 5 önemli unsur bulunmaktadır: (Özkalp ve Kırel, 2013).

1. İşin Niteliği (Kalitesi): İşin çalışan birey için taşıdığı anlam, öğrenme fırsatları ve sorumluluklardır.

2. Ücret: Çalışan kişinin yapmış olduğu iş karşılığında elde ettiği maddi sembolik ödüldür. Bu ödülün miktarı ve diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında eşit miktarda olması önem taşır.

3. Terfi Sistemi: Bireyin yaptığı işte ilerleme (gelişme) fırsatının olup olmaması durumudur.

4. Danışmanlık: Bireye verilecek olan teknik bilgi ve davranışsal destek anlamındadır.

5. İş Arkadaşları: Bireyin birlikte çalışma arkadaşlarının teknik açıdan donanımlı ve sosyal açıdan destekleyici olma halleridir.

İşyeri arkadaşlığının sonuçlarının biri de işe bağlılıktır. Bu kavram çalışan bireyin işiyle kurmuş olduğu psikolojik özdeşimin bilişsel düzeye yansıması durumudur. Başka bir ifade ile, çalışan kişinin yaptığı işten aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile hem zihinsel hem de duygusal boyutta bütünleşmesidir (Başıbüyük, 2012).

İşe bağlı olma, çalışan kişinin işiyle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel inanç halidir. Bu inanç durumunun çalışan kişinin yaşamında büyük bir etkiye sahip olduğu gözlemlenir. Kişiler öncelikle iş koşullarının gelecek dönemlerde ihtiyaci durumlarını tatmin etme fırsatı sağlayacağı inancını geliştirirler. Sonra ise, bu inançlara güvenerek, yaptığı iş ile psikolojik anlamda özdeşim kurarlar (Kuruüzüm ve diğ., 2010).

Çalışanın kendisini iş performansıyla tanımlaması, işi hayatının merkezi olarak kabul etmesi, işe etkin katılımı, işi kendine öz saygının vazgeçilmezi olarak algılaması, işe bağlılık gösteren çalışanın özellikleridir. İşe bağlı olan çalışan kendisinin yararlı ve önemli olduğu konusunda değerler benimser, yerine getirdiği görevlerden duyduğu zevk daha artar ve işin yerine getirilmesi konusunda daha istekli olur (Öztürk ve diğ., 2011).

Alanyazında işe bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamaların, dört farklı şekilde kavramsallaştığı görülmektedir. Bunlar (Orel, 2013):

1. Yaptığı işi yaşamının merkezi haline getirme

2. İşe katılma ve işini aktif bir biçimde paylaşma

3. Yaptığı işi öz saygısının bir parçası haline getirme

4. İşini benliğinin (kendiliğinin) bir parçası haline getirmedir. Bir kişinin psikolojik açıdan işe bağlılığı, o kişinin işiyle olan özdeşleşme düzeyidir.

İşe bağlılık koşullara göre değişebilen bir kavramdır. Bireysel açıdan bakıldığında, işe bağlılık bireysel bazı farklılıklara göre değişebilir. Durumsal açıdan bakıldığında ise bireyin çalışma koşulları, yönetici-çalışan ilişkisi gibi durumsal özellikler bireyin kariyer seçimini etkiler. işe bağlılığı etkileyen faktörler bu sayılanlar ile sınırlı değildir. İşe bağlılık; örgütte çalışma yılından, meslek alanından, yapılan işin özelliğinden ve çalışılan örgütten de etkilenen bir dinamiği içerir (Kurt, 2013).

İşyeri arkadaşlığının çalışanlar ve örgüt üzerindeki olumlu 2 etkisi yukarıda ele alınmıştır. Fakat işyeri arkadaşlıkları çalışan ve örgüt üzerinde zaman zaman da olumsuz birtakım sonuçlara sebebiyet vermektedir. Bu sonuçlardan biri de İşten ayrılma niyeti ve davranışıdır.

İşten ayrılma, çalışanın keyfi ya da zorunlu, bireysel ve örgütsel nedenlerden, işe devamsızlık, işten ayrılma veya işi ihmal gibi davranışları ve davranışsal niyetleri ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin iş ilişkisinde adaleti duygusunu sağlamak ve uygulamalardaki adalete dikkat çekmek adına başvurdukları bir yoldur (Bedük, 2014).

İşten ayrılmanın göstergeleri üç aşamada incelenebilir. Birincisi, çalışan bireyin işten ayrılmayı düşünmeye başladığı aşamadır. İkinci aşama, çalışan kişinin başka bir iş arama adımlarıdır. Üçüncü ve son aşamada ise çalışan bireyin işten ayrılma eğilimine yönelmesidir (Gerçek ve diğ., 2015).

Yapılan son çalışmalar gösteriyor ki İşyeri arkadaşlığının 2 tipi (yönetici ile arkadaşlık ve çalışanlar ile arkadaşlık) işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Eğer işyerinde güçlü arkadaşlık ilişkileri gelişirse, örgüt içinde çalışan değişimi de azalacaktır. Diğer bir söyleyişle, arkadaşlık, işyerinde kalma isteği ile alakalı bir kavramdır (Özbek, 2018).

Genel olarak insanlar patronlarını sevmedikleri için, terfi ya da ilerleme fırsatları görmedikleri için ya da ücret artışı olmadığı için işten ayrılmaktadırlar. İşten ayrılanlar işletmeler için her zaman pahalıya mal olmuştur ve çoğu işletmelerde iyi çalışan personeli kaybetmenin maliyeti sert iş piyasası ve işin ekip çalışmasına dayalı olması yüzünden artmaktadır. Bunun nedeni, yapılan işin takım odaklı hale dönüşmesiyle yeni bir çalışanı sonradan gruba sorunsuz bir şekilde dahil etmenin zorluğudur. (Harvard Business Review, 2016'den aktaran Biçer, 2017).

İşyeri arkadaşlığı, gerek bireyler gerekse örgütler için oldukça yararlıdır. Fakat bazı zararları da bulunur. İşyeri arkadaşlıklarının zaman içerisinde cinsel taciz suçuna neden olabilecek romantik ilişkilere dönüşebilme tehlikesi bulunmaktadır. Bunun dışında işyerleri çalışanların rekabet içerisinde olduğu siyasi bir arenadır. Çalışanlar güç, terfi, kariyer için rekabet ederler (Berman, ve diğ., 2002).

İşyeri arkadaşlığının bir diğer olumsuz etkisi, önemli derecede dikkat dağınıklığına neden olabilmesidir. İşyeri arkadaşlığı sonucunda çalışanların kendi aralarında sohbet ve eğlenceye fazla zaman ayırmasının yanında iş ve eğlence sürelerinin birbirlerine karışıyor olmasının çalışanların iş verimini düşürmesidir (Morrison ve Nolan, 2007'den aktaran Şahinbaş, 2018).

2.3.5. İş yeri Arkadaşlığı İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat (2004)'ün yaptıkları çalışmada yönetim şekli ve çalışma şartları, işyeri arkadaşlıkları ve takdir edilme duygusu ile tatmin arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda bağımsız değişkenlerin hem kendi içlerinde (birbirleriyle) hem de iş tatmini ile pozitif yönde bir ilişkiye sahip oldukları belirlenmiş; araştırmanın devamında çalışma koşullarının ve yönetim tarzılarının iyileştirilmesinin, arkadaşlık ortamının mevcudiyetinin ve takdir edilme duygusunun çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da bulunmuştur.

Lee ve Ok (2011) çalışmasında işyeri arkadaşlığının hem bireysel hem de örgütsel kapsamda çeşitli pozitif işlevlere sahip olduğunu belirtmişler; ayrıca işyeri arkadaşlıklarının çalışanlar arasında daha etkili bir iletişimin yanı sıra saygıyı, güveni sağladığını ve kendilerini emniyetli hissetmelerini kolaylaştırdığını vurgulamışlardır.

Çalışkan (2011)'in yaptığı çalışmaya göre örgüt içerisinde dikey ve yatay anlamda etkin bir iletişim ağı kurulamadan çalışanların kendilerini güçlendirilmiş hissetmelerini sağlamak bir hayli zordur. Bu sebeple örgütlerin çalışanları ile bilgi paylaşımına önem vermeleri ve informal iletişim kanallarını da desteklemeleri psikolojik güçlendirilmişlik algısının oluşturulması ve arttırılması açısından son derece önemlidir.

Mao, Chen ve Hsieh (2009) tarafından çeşitli sektörlerde çalışan 408 kişinin katılımı ile bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda yaş, medeni durum ve eğitim durumu ile işyeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, Chen ve Mao (2012) 221 otel çalışanı üzerinde yaptıkları bir araştırmada, çalışanların yaşları ilerledikçe algılanan işyeri arkadaşlığının arttığını belirtmişlerdir.

Gao ve Wang (2014)'ün yapmış olduğu çalışma (The ınfluence of political skill on workplace friendship based on social capital theory) sonucunda; Sosyal sermaye perspektifinden bakıldığında, sonuçlar politik becerinin iş yeri dostluğu (arkadaşlığı) üzerinde önemli olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.

Alparslan, Çicek ve Soydemir (2015)' in yaptıkları çalışmada birey örgüt uyumu sağlamada iş arkadaşlıklarından alınan desteğin, yapılan işten duyulan tatminin ve iş arkadaşlarının birbirini destekleme davranışları üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisinin bulunduğu; ayrıca çalışanların birbirlerini seviyor ve birbirlerinden hoşnut olmalarının birey örgüt uyumu üzeride en büyük etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Özyer, Irk ve Anaç (2015)'in yaşam tatmini ve iş tatmini üzerinde işyeri arkadaşlığının etkisine dair yapmış oldukları çalışmada; iş arkadaşlığının iş ve yaşam tatmini üzerinde kısmi aracılık rolünde etkisinin olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışma sonucunda Özyer ve ark., örgütsel yapılar çalışan bireyler arasındaki arkadaşlık ilişkilerini geliştirdikçe çalışan bireylerin iş tatminini artıracak, artan iş tatmini de bireyin yaşamdan aldığı tatminini de olumlu yönde etkileyecektir kanısına varmışlardır.

Kanbur (2015) çalışmasında örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığını incelenmiştir. İşyerinde arkadaşlık algısı alt boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları üzerinde anlamlı bir

etkisinin olmadığını bulurken; İşyeri arkadaşlığının işyerinde arkadaşlık fırsatı alt boyutunun örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu belirlemiştir.

Dasgupta (2016) tarafından 504 hemşirenin katılımı ile Hindistan'da bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada işe adanmışlık ile işyeri arkadaşlığı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Büyükyılmaz ve Biçer (2017)'nin İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yaptıklarıda araştırmada; arkadaşlık derecesinin işten ayrıma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolünün bulunduğu nu tespit etmişlerdir.

Biçer (2017)'in örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlıklarına olan etkisi ve bireysel sonuçları üzerine yaptığı çalışmada; genel politik davranışların arkadaşlık fırsatı üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu; genel politik davranışların arkadaşlık derecesini pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Çalışmada üzerinde çalışılan bir diğer boyut da işyeri arkadaşlığının işyeri nezaketsizliği üzerindekini etkisini belirlemek iken; arkadaşlık fırsatnın işyeri nezaketsizliğini negatif yönde anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Şahinbaş (2018) Sağlık Çalışanlarının İşe Adanmışlık ile İşyeri Arkadaşlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş; yaptığı araştırma sonucunda sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında olumlu yönde orta derecede bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Özbek (2018)'in yapmış olduğu çalışmada (Do we need friendship in the workplace? the theory of workplace friendship and employee outcomes: the role of work ethics) elde edilen sonuçlar şu şekildedir: İki türde işyeri arkadaşlığının (iş arkadaşlarıyla arkadaşlık ve bir süpervizörle arkadaşlık) olduğunu ve işyeri arkadaşlığı ile iş güvensizliği ve ciro girişiminin negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu ise bir süpervizörle arkadaşlığın, iş etiği düşük olan çalışanlar için iş performansı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ancak iş etiği yüksek olanlar için benzer sonucun olmadığını göstermiştir.

2.4. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)

Çalışmanın bu bölümünde İş yeri zorbalığı kavramının tanımı, tarihçesi, zorbalık süreci, türleri, dereceleri, belirtileri, sonuçları(etkileri) ve bu zorbalık ile başa çıkma yöntemlerine değinilecektir. Alanyazın çalışması yapılırken, İş yeri zorbalığı kavramı ile eş değer anlama gelen birçok kavramın kullanıldığı gözlemlenmiştir. Çalışmanın bu bölümde aşağıda yer verilecek kavramlardan Mobbing ve Psikolojik Taciz kavramları ağırlıklı kullanılacaktır.

2.4.1 İş Yerinde Duygusal Taciz ve Tarihçesi

Mob" sözcüğü, İngilizce'de yasa dışı (irregal) şiddet uygulayan sistemsiz kalabalık ya da "çete" anlamına gelmektedir; "Mob" sözcüğünün eyle biçimi olan "mobbing" ise; rahatsız ederek ve sıkıntı vererek psikolojik şiddet, kuşatma, taciz davranışlarında bulunmadır (Tutar, 2004).

İşyerinde kişiyi hedef alarak gerçekleştirilen bu şiddet türünü tanımlamak için İngiltere ve Avustralya ülkelerinde "bullying" sözcüğü kullanılmakta iken, Kuzey Avrupa ve ABD ülkelerinde öğrencilerin maruz kaldığı şiddeti tanımlamak için "bullying", iş yerinde psikolojik taciz kavramını tanımlamak için ise "mobbing" kavramı kullanılmaktadır (Yücetürk, 2003). Örgütsel yaşam içinde bireyin hem fizyolojisi hem psikolojisi üzerinde olumsuz etkiler oluşturarak kişiyi sosyal hayatta savunmasız ve güçsüz bir varlık haline dönüştürebilen "mobbing", yabancı bir kavram olduğundan Türkçe'de karşılığının belirlenmesine yönelik alanyazında çeşitli terimler kullanmış olup, Önertoy (2003) "Duygusal Taciz"; Tutar (2004) "Psikolojik Şiddet"; Çobanoğlu (2005) "Duygusal Saldırı"; Tınaz (2006) "Psikolojik Taciz"; Baykal (2005) "Ruhsal Taciz"; Dökmen (2008) "Yıldırma"; Arpacıoğlu (2008) "Zorbalık"; Baltaş, "Yıldırma" Savaş (2007) "Manevi Taciz" kelimelerini kullanmışlardır (Abay, 2009).

Tablo 2.4: İş yerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar

YAZAR	KULLANILAN TERİM	TANIMI
Brodsky, 1976	*Harassment:* Taciz	Bir kişinin başka bir kişiye eziyet ederek, onun tepkisini çekmek ve onu yıpratmak amacıyla tekrar eden düzenli zorba davranışlarıdır.
Wilson, 1991	*Workplace Trauma:* İşyeri Travması	Çalışan bir bireyin; işvereninin ya da üstünün, görünen veya örtük, sistematik şekilde tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarına maruz kalması sonucu kişiliğinin olumsuz etkilenmesidir.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	*Work Harassment:* İşyeri tacizi/ *Aggression*: Saldırganlık	Herhangi bir sebepten dolayı kendini savunmakta zorlanan bir ya da birden fazla kişiye zihinsel (bazen de fiziksel) olarak zarar vermek niyetiyle yapılan tekrar edici davranışlardır.
Leymann, 1996	*Mobbing*: İşyerinde Psikolojik Taciz *Psychological Terror*: Psikolojik Terör	Bir veya birden fazla bireyin genellikle diğer bir birey ile düzenli olarak (minimum haftada bir), uzun dönemde (minimum altı ay) etik dışı düşmanca iletişim kurması ve bu iletişim sonucunda, mağdurun kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi durumudur.
Hoel ve Cooper, 2000	*Workplace Bullying:* İşyeri zorbalığı	Bir veya daha fazla bireyin, bir süreç içerisinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlarla baş başa kalmasıdır. Açıklamaya göre, mağdur kişi bu zorba davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir durum içerisindedir.

Tablo 2.4 - devam

YAZAR	*KULLANILAN TERİM*	AÇIKLAMA
Namie ve Namie, 2000	*Workplace Bullying* İşyeri zorbalığı	Çalışan bir kişinin (hedef) bir ya da birden fazla çalışan kişi tarafından devamlı şekilde kasıtlı olarak hedeflenen kişinin sağlığını tehlikeye sokacak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	*Bullying at Work:* İşyerinde zorbalık	Bir kişiyi taciz etmek, rahatsız etmek, onu sosyal ilişkilerden dışlamak veya bir kişinin işini yapmasını olumsuz etkilemek, onu engellemek gibi hal ve davranışlardır. Bu tarz bir hal ve hareketin ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için söz konusu davranışın ve iletişimin devamlı ve düzenli olarak (mesela haftada bir) yapılması ve belirli bir süredir (ortalama altı ay) devam diyor olması gerekmektedir. Tek seferliğe mahsus yaşanmış olan bir tartışma ya da anlaşmazlık durumu, psikolojik taciz olarak kabul edilememektedir. Ayrıca yapılan tanımda, psikolojik tacizin şiddet anlamında giderek artan bir süreç olduğu ve kişinin bu sürecin sonunda kendini çaresiz hissettiği düzenli olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği açıklanmıştır. Bunlara göre, taraflarının eşit güçte olduğu bir tartışmanın da işyerinde psikolojik taciz olarak adlandırılamayacağı ileri sürülmüştür.

Tablo 2.4 - devam

YAZAR	*KULLANILAN TERİM*	AÇIKLAMA
Vartia, 2003	*Workplace Bullying* İşyeri zorbalığı	Bir ya da birden fazla kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan arkadaşları tarafından sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışlarla karşı karşıya kalması ve hedef kişi ya da kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissetmesidir.
Keashly ve Jagatic, 2003	*Workplace Bullying* İşyeri zorbalığı / *Emotional Abuse*: Duygusal Taciz	Bir kişinin, diğer kişileri kendi rızaları ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve devamlı kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarda bulunması, ima ve alay ile karşısındaki kişinin toplumsal itibarını zedelemeye çalışmasıdır.
Salin, 2005	*Workplace Bullying:* İşyeri zorbalığı	Bir ya da daha fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlardır. Bu tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama sebebiyet veren bu davranışları uygulayan taraf ile maruz kalan taraf (mağdur) arasında açık bir güç dengesizliği söz konusudur.
Tınaz, 2006, 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz/ Yıldır kaçır	İşyerinde diğer çalışan bireyler veya işveren (yönetici) tarafından tekrarlanan, saldırı şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışan kişilere üstleri, astları ya da eşit düzeydeki çalışanlar tarafından düzenli biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi zorba davranışlardır.

Karatuna, Işıl., Tınaz, Pınar. 2010. **İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma** (Ankara: TÜRK-İŞ Yayını)'den uyarlandı.

Türk Dil Kurumu, mobbing kavramını **"BEZDİRİ"** kelimesi ile açıklamış ve bezdiriyi "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarının sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak dışlama, yıldırma, gözden düşürme" şeklinde tanımlamıştır (http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.5c6ea6dc83b781.51197273).

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre İşyerinde duygusal taciz (Mobbing); "birey ya da grubu sabote etmek niyetiyle yapılan, intikam duygusu, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren zalimce davranış biçimi" şeklinde açıklanmaktadır. İşyerinde duygusal taciz (mobbing) kişiyi sosyal açıdan kısıtlayan sürekli negatif konuşmalar veya eleştiriler, çalışma ortamındaki dedikodular veya yanlış bilgilerin yayılımı gibi fiiliyatları içermektedir (Internatinal Labour Organization, www.ilo.org).

İş yerinde duygusal taciz (Mobbing) kavramı ilk kez 1960'lı yıllarda Avustralyalı bilim insanı Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) kendi aralarındaki en zayıf üyeye veya sürü dışından güç anlamında daha önde ve yalnız (tek) bir hayvana karşı toplu olarak yaptıkları tacizi tanımlamak için kullanılmıştır (Çobanoğlu,2005).

Daha sonraki dönemlerde çocukların okul içerisinde arkadaşlarına karşı hareket tarzını gözlemleyen İsveçli Doktor Heinemann, aynı kavramı bir ya da bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı zorbaca (yıkıcı) davranışlarını tanımlamak amacıyla 1972 yılında kullanmıştır (Ergenekon, 2006; Çam, 2013).

İş yerinde duygusal taciz (mobbing); çalışan kişilere manevi anlamda baskı uygulayarak ya da onları hata yapmaya zorlayarak, kendi konumunu güçlendirmeye ve rakiplerinden kurtulmaya çalışmaktır (Baykal, 2005).

İşyerinde duygusal taciz kavramı; örgüt içindeki ilişki yapılarını, örgütün etkinliğini, işleyişini, bireyin verimliliğini, sağlığını hatta özel yaşamını olumsuz yönde etkileyen karmaşık ve çok yönlü bir olgudur. Bu olgunun nedenlerinin belirlenmesi ve sonuçları göz önüne alınarak bu doğrultuda mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi çok önemli ve üzerinde durulması gereken konnulardır. (Birinci, 2018).

İş yerinde duygusal taciz (mobbing) kavramının tanımı konusunda esas alınan üç temel kriter bulunmaktadır. Bu kriterler davranışın sıklığı, sürekliliği ve güç farklılığı'dır. Bu kriterlerden hareketle iş yerinde duygusal taciz (mobbing), bir bireyin, diğer bireyleri kendi istekleri ile veya istekleri dışında başka bir bireye karşı kendi etrafında toplaması ve devamlı kötü niyetli hareketler, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını zedeleme gibi yollarla, saldırgan bir ortam oluşturarak o kişiyi işten ayrılmaya zorlaması durumudur. İş yerinde duygusal taciz (Mobbing) oluşumunda önemli olan nokta; negatif eylemlerin belirli bir sıklıkla-aralıkla tekrarlanıyor olması, bu eylemlerin uzun süreli (ısrarlı-kararlı) olması ve ortada bir güç dengesizliğinin olmasıdır.

Fakat buradaki güç dengesizliği ile ast-üst ilişkisi gibi hiyerarşik bir ilişki değil, mağdur kişinin psikolojik anlamda daha güçsüz olması vurgulanmıştır (Öğüt ve Demirsel, 2006).

Leymann 1980'li yıllarda iş yerinde duygusal taciz (mobbing) terimini işyerinde yetişkinler arasında grup şiddetini anlatmak için kullanmıştır. Leymann, bu şiddeti, bir veya birkaç kişinin, istikrarlı şekilde, etik olmayan iletişim ve düşmanca davranışlarda bulunarak, genelde bir kişiye karşı yaptıkları ve kişiyi savunmasız bıraktıkları durum olarak açıklamıştır. Buradan hareketle işyerinde duygusal taciz (mobbing) kavramını insan davranışlarına yönelik ilk kez kullanan Heinz Leymann olmuştur (Yıldırım ve Yiğit, 2004; Çam, 2013).

Leymann, iş yerinde duygusal taciz (mobbing) davranışının varlığını açıklamakla kalmamış, bu davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şekillerini, uygulanan bu şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve bu kişiler üzerinde oluşabilecek psikolojik sonuçları da ele almıştır (Tınaz, 2006).

2.4.2 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) Süreci

İş yerinde duygusal taciz (Mobbing), çalışan bireyi çalıştığı ortamda tedirgin eden, çalışana rahatlık vermeyen ve şiddet düzeyinin zamanla artarak psikolojik ve fizyolojik hastalıklara ve sonunda da çalışan bireyin işini bırakmasına sebep olan sancılı bir süreçtir.

Bu anlamda iş yerinde duygusal taciz (mobbing) sinsice başlayan, devam eden, düşmanca ve bir başkasına zarar vermek amacıyla gerçekleştirilen bir süreçtir. Sürecin gelişimi Leymann tarafından beş aşamada açıklanmıştır (Davenport ve diğ., 2003)

Birinci aşama: Anlaşmazlık Yaşama
İkinci aşama: Saldırgan eylemlerde bulunma
Üçüncü aşama: Yönetimin katılımı
Dördüncü aşama: Zor veya akıl hastası olarak etiketlenmesi
Beşinci aşama: İşine son verilme (işten atılma)

Bu süre genel anlamda yukarıdaki sırayı takiben gelişirken, sabit bir süresi bulunmamakta, süreç içerisinde gerek mağdur gerek mobbing uygulayıcısı tarafından sonlandırılabilmektedir.

2.4.2.1 Birinci Aşama: Anlaşmazlık Yaşama

Anlaşmazlık aşamasında henüz duygusal taciz süreci başlamamıştır. İş yerinde problem oluşturacak kritik bir olayın yaşanması ya da anlaşmazlık olarak nitelendirilen herhangi bir sorun psikolojik tacize dönüşebilir (Davenport ve diğ.,2003). İş yerinde duygusal taciz (mobbing) bazen şiddetli bir çatışma gibi algılanabilmektedir. İş yerinde duygusal tacize maruz kalan birey, yaşadığının bir psikolojik ya da fiziksel baskı olduğunu hissetmemektedir (Yavuz, 2007)

2.4.2.2 İkinci Aşama: Saldırgan Eylemlerde Bulunma

İş yerinde duygusal taciz (mobbin) süreci içerisinde meydana gelen davranışların, zamanla bireyi örgüt içinde yalnızlaştırarak cezalandırma amaçlı eylemlere dönüştüğü, saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başladığı durumlarda psikolojik taciz dinamiğinin ortaya çıktığı söylenilebilir (Tetik, 2010). Bu zorbaca davranışlar pasif ve aktif saldırganlık olarak iki şekilde ele alınabilir. Pasif saldırganlar fırsat bulmaları halinde olumsuz davranışlarının üzerini kapamak için nazik ve düşünceli davranışlar sergileyeceklerdir. Bu yüzden onlarla başa çıkmak daha zordur (Davenport ve diğ., 2003).

Aktif saldırganlık, Mobbing uygulayıcısının belirgin bir şekilde mağdur kişiyi hedef almasından dolayı hemen varlığını belli eder ve anlaşılması daha kolaydır. Pasif

saldırganlıkta, mobbing uygulayıcısı, mağdur kişiye amacını açık bir şekilde belli etmez. Üstelik mağdur kişiye yardım ediyormuş gibi görünerek mağdurun güvenini kazanmayı amaçlayabilir bu yüzden de mağdur kendisine asıl zarar verenin yakınında olduğunu fark edemez. Bu şekilde üstü kapalı yapılan düşmanca davranışlar kolay fark edilemeyeceğinden dolayı mağdur kişinin bu durumu fark ederek önlem alması oldukça zorlaşacaktır (Gökçe, 2006).

2.4.2.3 Üçüncü Aşama: Yönetimin Katılımı

Örgüt yönetimi, psikolojik ve fizyolojik sağlığı bozulan kişi ile ilgili diğer çalışanlardan şikâyetler alır ve mağdur hakkında söylenilen şeylere inanarak mağdur kişiye önyargı geliştirir, mağdur hakkındaki haksız ithamları kabul eder. Yöneticiler, mağdur kişi ile mobbing uygulayan kişi araasında yaşananları yanlış yorumlayarak yalnız bırakılan mobbing mağdurunu suçlar ve sorunu başından atma eğilimini tercih edebilir. Böylelikle örgüt yönetimi de; ortaya çıkan bu negatif döngü (işyerinde duygusal taciz) içerisinde yer edinmiş olur (Tınaz, 2006).

2.4.2.4 Dördüncü Aşama: Zor ve Akıl Hastası Olarak Etiketlenmek

İş yerinde duygusal taciz (Mobbing) uygulayan kişi tarafından saldırıya maruz kalan kişinin, çeşitli yakıştırmalar (alay-imalar) ve yönetimin de ön yargılı davranışları sonucu psikolojik ve fizyolojik sağlığı bozulur. Performansı düşmeye ve sürekli hastalık izinleri alarak örgüte gelmemeye başlayan mağdur kişi içerisinde bulunduğu bu zor durumdan kurtulmak, ayakta kalabilmek adına uzman yardımına başvurur. Psikolog ya da psikiyatristten destek alan kişinin gösterdiği bu çaba diğer çalışanlar ve mobbing uygulayan kişi tarafından anormal bir durum gibi algılanarak, akıl hastası, paranoyak, zor insan olarak adlandırılabilmektedir (Mansur, 2008).

2.4.2.5 Beşinci Aşama: İşine Son Verilme (İşten Çıkarma)

Bu aşama duygusal tacizin (mobbing) en son evresidir. İşine son verilme evresi; mağdurun işten ayrılması, kovulması, istifa etmesi ya da ettirilmesi, erken emekli olmaya zorlanması veya daha büyük travmatik yaşantılar ie sonuçlanabilir. Mağdurun öz kıyımda bulunması ya da mobbing uygulayan kişiye saldırması ve hatta onu öldürmesi, çalıştığı işyerini ateşe vermeye kalkışması ya da vermesi gibi önü alınamayacak sonuçlara neden olabilir (Çobanoğlu, 2005). Bu süreçte yalnız

mağdur kişi değil, sürece tanık olmuş çalışanlar da örgüte olan güvenlerini yitirirler (Tınaz, 2006). İş yerinde duygusal taciz (Mobbing) davranışı, bu son aşamasında duygusal saldırılarla karşı karşıya kalan ve psikolojisi bozulan mağdur, örgüt yönetiminden de umduğu yardım ve desteği görememiş; sağlık sorunları artmış ve işe gelemez duruma gelmiştir (Çobanoğlu, 2005).

İşine son verilme aşaması ile, işine son verilen mağdur olaydan kaynaklı stres ve duygusal gerilim daha fazla yaşayacak, sonunda da psikolojik rahatsızlıkları artarak devam edecektir.

2.4.3 İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri

İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing), karşılıklı bir etkileşim süreci olup, bu süreçte mobbing uygulayıcısı, mağdur kişi ve süreci gözlemleyen izleyiciler yer alır. Mobbing süreci örgütün yapısı ve kültürüne göre farklılık gösteren bir süreçtir. Bu sebeple örgütlerde ortaya çıkan duygusal taciz durumları uygulanış şekline ve çalışanların algılama şekline göre farklılık gösterebilmektedir. Bu yüzden bu bölümde uygulanış biçimine, algılanış şekline, davranış türlerine göre Mobbing (İş yerinde duygusal taciz) sınıflandırması yapılacaktır.

2.4.3.1 Algılanış Biçimine Göre Duygusal Taciz (Mobbing) Türleri

Mobbing (İşyerinde Duygusal Taciz)'in taraflarca algılanış şekline bağlı olarak iki türü vardır. Bunlar; "*subjektif psikolojik taciz"* ve "*objektif pskolojik taciz"* dir.

- *Subjektif psikolojik taciz,* mağdur tarafından Mobbing (İşyerinde Duygusal Taciz)'ın varlığına dair farkındalığını ifade etmektedir. Mağdur, kendisine yönelik şiddetin farkında olmasına rağmen, çevresiyle bu durumu paylaşmaz ve bu da Mobbing (İşyerinde Duygusal Taciz)'e sübjektif bir nitelik kazandırır. Bu olgu, etkisini mağdur üzerinde dolaylı, üstü kapalı bir şekilde hissettirebiliyorken, bir sonraki evrede doğrudan doğruya saldırgan davranışlar şeklinde alenen gösterir.

- *Objektif psikolojik taciz* ise, Mobbing (İşyerinde Duygusal Taciz)'in, belirgin bir şekilde herkes tarafından görülebilir olmasını ifade etmektedir. Sadece mağdur tarafından değil, çalışma arkadaşları, üstler ve astlar tarafından, örgütte psikolojik tacizin uygulandığı hissediliyor ya da düşünülüyor ise bu durum Mobbing

(İşyerinde Duygusal Taciz)'e objektif bir nitelik kazandırmaktadır (Tınaz, ve diğ., 2008).

2.4.3.2 Uygulanış Biçimine Göre Duygusal Taciz (Mobbing) Türleri

- *Dikey (Yukarıdan Aşağıya) Mobbing,* üst makamda bulunan biri (lider) tarafından doğrudan mağdura (çalışana) yapılan zorbaca davranışlardır. Burada üstün (lider), aşırı güç kullanması söz konusudur ve bu zorbalığa sadece sert ve otoriter bir lider değil, çalışanlarına eşit davranan liderlerin de uygulaması söz konusudur. Lider, astını (çalışanını) diğer kişilerin önünde aşağılıyorsa, azarlıyorsa, bazı çalışanlarına yakınlık gösteriyorken bazılarına mesafeli ve soğuk davranıyorsa o iş yerinde dikey mobbingin varlığından söz edebiliriz (Işık, 2007).

Tınaz (2006) yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizin en yaygın ve bilinen sebepleri;ni yaş farkı, adam kayırma, sosyal imajın tehdit edilmesi ve politik sebepler olarak sıralamıştır.

- *Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş Psikolojik Şiddet'te,* çalışan bireylerin kendi içlerinde örgütlenrek, üstlerine mobbing uygulamaları, nadir bir durum da olsa karşılaşılabilmektedir. Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan duygusal taciz (mobbing) genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işlerin üste iletilmemesi, olumsuz geribildirimlerde bulunulması, işlerin geciktirilmesi, bazı işlerin sabote edilmesi şeklinde olabilmektedir (Tutar, 2004)

- *Fonksiyonel (Yatay) Mobbing,* Işık (2007)'e göre işyerinde kıskançlık, çekememezlik, yarış hali gibi sebeplerle ortaya çıkmaktadır. Yatay şiddet mağduru kişi, sadece kendisi ile eş düzeydeki kişiler ile değil, aynı zamanda üst mevkiden gelen şiddet ile de mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum da mağdur kişinin iş yerinde izole edilmesini (dışsallaştırılmasını) hızlandırmakta ve iş yerine yabancılaşmasına sebep olmaktadır.

2.4.3.3 Davranışın Nedenlerine Göre Duygusal Taciz (Mobbing) Türleri

Einarsen, Mobbing (İşyerinde Duygusal Taciz)'in doğası ve nedenleri üzerine yaptığı çalışmasında Mobbing (İşyerinde Duygusal Taciz) nedenlerine göre; "*çatışma amaçlı psikolojik taciz*" ve "*saldırı amaçlı psikolojik taciz*" olarak iki başlık altında ele alınmıştır:

Çatışma amaçlı duygusal taciz, örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki çatışmayı ifade eder ve örgüt içerisindeki iş ve işlerin işleyişi ile ilgili ya da olumsuz çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Mağdur çatışma sürecinde savunmasız kalan taraf olarak görülür.

Saldırı amaçlı duygusal taciz ise, örgüt içerisinde bir nedene bağlı olmaksızın Mobbing (İş yerinde Duygusal Taciz) uygulayıcısının, kendini üstün göstermeye çalışması ya da güç gösterisinde bulunması gibi çeşitli heveslerle rastgele hedef aldığı bireye taciz davranışlarında bulunmasıdır (Aktaran: Birinci, 2018).

2.4.4 Duygusal Taciz (Mobbing)'in Dereceleri

İş yerinde duygusal taciz; bireylerin psikolojileri, yetiştirilme tarzları, geçmiş deneyimleri veya uygulanan şiddetin yoğunluğu ve sıklığı gibi faktörlere bağlı olarak farklı derecelerde hissedilir. Duygusal tacizin üç derecesi bulunmaktadır (Sarıal, 2015).

Birinci aşama, şok evresidir. Kişi önce psikolojik bir şok geçirir, sersemlemiş, donakalmış durumdadır ve duygusal bir hissizlik yaşamaktadır. Zaman, mekan, kişi kavramları mağdur için anlamını yitirmiştir. Mağdurda bellek kaybı ve bilinç zedelenmesi görülür. *İkinci aşamada,* mağdur; güç kaybını, direnç düşüklüğünü ve pasifleşmesini hisseder. Telkine açıktır, yardım talebinde bulunanları dinler, uygulamaya çalışır ancak sonuç alamaz. *Üçüncü aşamada* ise; mağdurda kaygı düzeyi oldukça yüksektir, telaşlı ve heyecanlıdır. Olayları düşüncelerinde ve rüyalarında sıklıkla yaşamaktadır (Tutar, 2015).

Tablo 2.5: Psikolojik Tacizin Dereceleri

Birinci Derece Duygusal Taciz	• Ağlama nöbetleri • Zaman zaman uyku bozuklukları • Alıngan davranışlar • Konsantrasyon bozukluğu
İkinci Derece Duygusal Taciz	• Yüksek (hiper) tansiyon • Kalıcı uyku rahatsızlıkları • Sindirim problemleri • Konsantrasyon bozukluğu • Aşırı kilo alımı ya da aşırı zayıflama • Depresif ruh durumu • Alkol veya ilaç alışkanlığı • İş yerinden kaçma davranışı (sıklıkla işe gecikmek, işe gitmemek ya da sık alınan hastalık izinleri) • Alışılmadık korkular (herhangi bir sebep yok iken uçma, araba sürme veya yalnız kalma korkusunun meydana gelmesi)
Üçüncü Derece Duygusal Taciz	• Şiddetli depresyon • Panik atak nöbetleri • Kalp krizleri • Diğer ciddi rahatsızlıklar • Önü alınamayan kazalar • Öz kıyım eğilimi ve girişimi • Üçüncü (diğer) kişilere yönelik şiddet

Davenport, Noa. 2003. **Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz.**

2.4.5 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobing)'in Nedenleri

Mobbing (iş yerinde duygusal taciz)'in daha iyi anlaşılabilmesi için bu davranışın altında yatan nedenlerin araştırılması önemlidir. Mobbing (iş yerinde duygusal taciz)'in oluşumunu tek bir nedene bağlamak mümkün değildir. Çalışılan kurumda ortaya çıkan davranışların hangilerinin Mobbing (iş yerinde duygusal taciz) kapsamına gireceğini kurumun iklimi ve kültürü belirlemektedir.

Mobbing (iş yerinde duygusal tacizi)'in belli bir nedeni olmamakla birlikte, buna kaynak oluşturan birçok faktörden söz edilebilir. Süreç, iki taraf arasındaki anlaşmazlıkla başlar. Hedefteki kişi, boyun eğmekten kaçındığı ve kontrole karşı direndiği için öfkelenen Mobbing uygulayıcısı harekete geçer. Mobbing uygulayıcısının tek amacı, kendisine engel olduğunu düşündüğü hedefi zayıflatarak yer değiştirmesini, hatta işten ayrılmasını sağlamaktır (Tutar, 2015).

2.4.5.1 Duygusal Taciz (Mobbing) Mağduru İle İlgili Nedenler

İşyerlerinde ve çeşitli örgüt kültürlerinde, kişilerin özelliklerine bakılmaksızın psikolojik tacize maruz kalma riski vardır. Ancak bazı örgütlerde, çalışanların kişilik özellikleri, duygusal taciz mağduru olma ihtimallerini arttırmaktadır. İşe yeni başlamış, fikir üretkeni olan, diğerlerinden farklı bakış açısına sahip, aldığı eğitimi, dış görünümü, bilgi birikimi ile ön plana çıkan, işverenleri tarafından ön planda tutulan ve övülen çalışanlar, diğer çalışanlar tarafından psikolojik taciz mağduru olmaya aday olarak görülür. Duygusal tacizin uygulanıyor olması, bu şiddete maruz bıraktırılmaya çalışanların işinde başarılı, zeki, duygusal zekası yüksek, aktif, kariyer odaklı, yaratıcı fikirlere sahip ve yönetimin nerdeyse her istediğini yerine getirerek, kendilerini kullanmalarına izin vermeyen bireyler olduğu anlamına gelmektedir (Saraç, 2011).

2.4.5.2 Duygusal Taciz (Mobbing) Uygulayanlar İle İlgili Nedenler

Leymann (1990)'a göre insanlar, hayatındaki eksiklikleri tolere etmek-ortadan kaldırmak için psikolojik taciz uygulamaya başlarlar. Zorba kişilerin, konumları ve hayatları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başkalarını küçük görme davranışlarını sergilemek için güdülemektedir (Davenport ve diğ., 2003).

Freud'a göre insanların doğuştan cinsellik ve saldırganlık dürtüleri ile dünyaya gelirler. Bu iki temel dürtünün aynı oranda güçlü yapıda olması, bireyin bir toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırır. Mobbing uygulayanlar, doğuştan getirmiş oldukları bu iki dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini daha fazla hissederler (Tutar, 2004).

Mobbing uygulayanlar, yapılan işi değil, işi yapan kişileri kontrol etmeyi isterler. İki yüzlü, saldırgan rakiplerini yakından izlerler ve olaylara temkinli yaklaşırlar. Fırsat kollayıp, amirlerine (üstlerine) rakiplerinin yaptığı olumsuz ya da eksik durumları yetiştirirler. Genellikle kandırmak amacıyla mağdur kişilere sıcak-samimi davranırlar. İlgili, düşünceli, sakin ve her zaman her şeye hakim görünmeyi severler (Baykal, 2005).

Mobbing uygulayan zorbanın özellikleri, ruhsal bozukluklar, , yüksek stres, düşük yetkinlik ve zeka, kötü niyet, ahlaki değerlerden yoksunluk, düşük iş bilinci, pasif agresif olma ve önyargılılık olarak sayılabilir (Cicerali ve Cicerali, 2014).

2.4.5.3 Duygusal Taciz (Mobbing)'in Örgütsel Nedenler

İşletmeler (örgütler), insanlar ve gruplar arası ilişki ağlarından çoğalan ortak bir değer dünyasını, bilişsel ve duygusal ilişkileri içeren informal yapılardır. Örgüt kültürü ise, örgüt içindeki kişiler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyum gösterilen değerler bütünüdür (Aytaç ve Bayram, 2011).

Duygusal taciz sürecinin ortaya çıkması, sürdürülmesi ve son bulmasında çalışanların sorumluluğunu üstlenen üstlerin (amirlerin) çok önemli bir payı vardır. Yetkilerini çalışan personellerinin motivasyon düzeylerinin artırmak, iş doyumunu sağlamak, mutlu bir şekilde çalışmalarını sürdürmeleri için kullanan liderler kendilerini de çalışanlarını da duygusal taciz sürecinden uzak tutmakta ve uyumlu bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. (Özler ve Mercan, 2009).

Duygusal taciz sürecini etkileyen bir diğer örgütsel faktör de; örgüte kimliğini kazandıran, örgütteki çalışanların hareketlerini etkileyen, örgütte çalışanlar tarafından algılanabilen ve örgüte has olan özellikleri ifade eden "örgüt iklimi" kavramıdır (Solakoğlu, 2007). Bu kavrama göre elverişsiz örgüt iklimi işyerinde

duygusal tacize sebep olmaktadır. Örgüt iklimi çalışanların değer alanlarını ne kadar çok yansıtırsa örgüt içerisindeki sinerji de bir o kadar fazla hissedilir.

Sinerjinin yüksek hissedildiği, başka bir değişle pozitif örgüt kültürünün yer aldığı örgütlerde duygusal taciz kavramından bahsedilemez (Tutar, 2004).

Davenport ve diğ. (2003)'e göre psikolojik tacize neden olan ve devamına sebep veren bazı örgütsel etmenler aşağıdaki gibidir:

- Kötü Yönetim şekli
- Yoğun (aşırı) Stres İçeren İş Ortamı
- Monotonluk
- Yöneticilerin İnkarı İnanmaması
- Ahlak Dışı Çalışmalar
- Yatay Organizasyonlar
- Küçülme-Tekrardan Yapılanma - Şirket içi evlilikler.

2.4.5.4 Duygusal Taciz (Mobbing)'in Sosyal Nedenleri

Örgüt-çevre etkileşimi içinde gelişen sosyal sistemin ve yeni yaşam alanları duygusal taciz davranışlarını güçlendiren zemine sebebiyet vermektedir**.** Ortaya çıkan yeni toplumsal değerler duygusal taciz davranışlarını arttırarak psikolojik ve fizyolojik hasarlara sebebiyet vermektedir. Söz konusu toplumsal değerler şu şekilde ele alınabilir (Kök-Bayrak, 2006):

- Ahlaki İlke ve Değer Kayıpları
- Aşırı Rekabet
- Bireyselik
- Devamlı Değişim Yaşama ve Yenileşme
- Aşırı Verimlilik Baskısı
- Sınırı Olmayan Özgürlük

- Bencillik ve Egoizm.

2.4.6 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)'in Belirtileri

Tutar (2015), kişinin örgüt içindeki bir tutum veya davranışı, kendi karakter yapısından dolayı (alıngan, bencil, kendini haklı görme) yanlış değerlendirilebileceğini belirtmekte ve psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için aşağıdaki hususlara dikkat çekmektedir:

İşyeri ortamı: Söz konusu kötü muamele ve davranışlar işyeri ya da işyerine bağlı bir faaliyet dahilinde (iş gezisi vb.) gerçekleşirse psikolojik taciz olarak ifade edilir.

Örgüt çalışanı: Eğer kötü muameleler bir örgüt çalışanına yapılmıyorsa psikolojik taciz olarak ifade edilmez. Bir davranışa duygusal taciz tanımlaması yapılabilmesi için, söz konusu davranışın örgütsel bir ortamda örgüt çalışanına yapılıyor olması gerekir. Örgütteki ast, üst ve aynı derecedeki diğer çalışanların birbirine uyguladığı kötü tutum ve davranışlar olarak tanımlanır.

Kasıtlı ve sistematik eylem: Psikolojik taciz davranışları sistematik, sık sık tekrarlanan, kötü niyet arz eden ve bilinçli yapılan eylemlerdir.

Mobbing (işyerinde duygusal taciz) sürecinin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için öncelikle iş yerinde gerçekleşen, mobbing'e sebep olan davranışların tespit edilmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazıları, tamamen olumsuz olarak kabul edilse de, bir kısmı normal etkileşimin ürünleridir. Bu tarz davranışlar, bir defalığına göz ardı edilebilir veya bu davranışı yapanın kötü bir gününde bunu yaptığı varsayılarak anlayışla karşılanabilir ancak aynı davranışlar, sürekli bir şekilde düzenli olarak uzun bir dönem içinde tekrar edilirse anlamları değişir ve kasıtlı davranışa dönüşür. Bir iş yerinde Mobbing'in varlığını gösteren belirtiler, davranışsal ve fizyolojik düzey olmak üzere, aşağıda iki farklı grupta ele alınmaktadır (Tınaz, 2006).

2.4.6.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri:

- İş yerinde bulunan ve kişinin şahsi kullanımına ait telefon, bilgisayar ve lamba eşyaların, birdenbire kaybolması ya da bozulması, yerine de yenilerinin konulmaması,

- İş (çalışma) arkadaşları ile yaşadığı tartışmaların, normal zamankinden çok daha fazla yaşanmaya başlaması,
- Mağdurun, başka kişilerin ofisine girdiğinde ofiste yapılan konuşmanın hemen kesilmesi, konuşulan konunun değiştirilmesi,
- Mağdur kişinin, iş ile ilgili önemli gelişmelerden-haberlerden dışlanıyor olması,
- Mağdurun arkasından çeşitli söylentilerin çıkarılması; fısıldaşmaların artması,
- Mağdur bireye yetenek ve becerilerinin çok altında ya da uzmanlığı olmayan işlerin verilmesi,
- Mağdurun, yaptığı her işin en ayrıntısına kadar gözlendiğini hissetmesi,
- Mağdur kişinin, iş yerine geliş gidiş saatlerinin, telefon görüşmelerinin, molada geçirdiği vakte dikkat ediliyor olması,
- Mağdur, diğer çalışanlar tarafından sürekli eleştirilmesi veya küçümsenmesi,
- Mağdur kişinin, sözlü ya da yazılı soru ve taleplerine cevap alamaması,
- Mağdur kişinin, üstleri ya da iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki verme konusunda kışkırtılıyor olması.

Her mobbing olayında yukarıdaki davranışsal belirtelerin tamamının bulunması zorunlu değildir. Fakat söz konusu davranışların kasıtlı ve süreklilik gösteriyor olması, tekrarlanıyor olması, mobbing davranışının ortaya çıkmasına ve nihai sonuç olarak bireyin iş yaşamından ayrılmasına sebebiyet verir. Yukarıda sıralanan davranışlar, bir birey için problem oluşturuyorken, bir başka kişi için sorun olarak görülmeyebilir.

2.4.6.2. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)'in Fizyolojik Belirtileri:

Ortaya çıkış sebebi ve hangi düzeyde ortaya çıkmış olursa olsun düşmanca davranışlar örgütsel yaşamın verimini, kalitesini, çalışan kişilerin motivasyon düzeyini, performansını, iş tatminini ve işe bağlılığını negatif şekilde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

Mobbing'in fizyolojik belirtileri ise (Tınaz, 2006);

-Sinir Sistemiyle (Beyinle) alakalı: Panik atak, depresif ruh durumu, sıkıntı, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, bellek (hafıza kaybı), dikkati toplayamama ve uyku sorunları.

-Deriyle (Dermatolojiyle) ilgili: Deride kaşınma, kızarıklık, pullanma, döküntü gibi şikayetler.

-Gözlerle ilgili: Görmede bulanıklık, ani görme kayıpları, göz kararması.

-Boyun ve sırtla ilgili: Sırt bölgesinde ve boyunda gelişen ağrılar.

-Kalple (dolaşımla) ilgili: kalp krizi, ritmi bozuk, düzensiz, hızlı çarpıntılar.

-Eklemlerle ilgili: Bacaklarda güç kaybı, titreme, terleme, kas ağrıları. -

Sindirim sistemiyle (mideyle) ilgili: Ülser, hazım zorluğu, yanma, ekşime gibi mide rahatsızlıkları.

-Solunum sistemiyle alakalı: Kesik kesik nefes alma, nefes alamama, nefessiz kalma gibi solunum sorunları.

-Bağışıklık sistemiyle alakalı: Organizmal yapının savunma sisteminde zayıflama.

2.4.7. İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)'in Sonuçları

İş yerinde duygusal taciz süreci hem çalışan bireyi hem de örgütsel yapıyı etkileyen, ağır sorunlar ile sonuçlanan ve bir çok yönü olan bir süreçtir. Ancak bu süreçten en fazla etkilenen tarafın, tacize maruz kalan taraf olduğu gerçeğini unutmamak gerekir. Bu bölümde iş yerinde duygusal tacizin bireye, örgüte, aileye ve topluma olan etkileri ele alınacaktır.

2.4.7.1 İş yerinde Taciz (Mobbing)'in Mağdur Üzerindeki Etkisi

Duygusal tacizin süresi ve şiddeti arttıkça mağdur üzerindeki yıkımı da o ölçüde artmaktadır; ancak her mağdurun duygusal tacize dayanma eşiği farklı olduğu için uygulanan taciz her mağdurda farklı düzeyde etkiler oluşturacaktır (Ergenekon, 2006). Duygusal tacizin mağdur üzerindeki sonuçları ekonomik, sağlık ve sosyal olmak üzere üç açıdan ele alınabilir.

Duygusal tacizin mağdurun üzerinde oluşturduğu ekonomik sonuçlardan ilki, mağdur kişinin ruhsal ve bedensel sağlığı için yapmış olduğu hastane ve ilaç

harcamaları olarak ele alınabilir. Ayrıca mağdur çalıştığı işini kaybetmesi durumunda gelir açısından bir kayıp yaşar (Tokat, Cindiloğlu, Kara, 2011).

Duygusal tacizin mağdurun sağlığına ilişkin etkileri psikolojik tacizin en ağır sonuçlarıdır. Mağdurda meydana gelen belli başlı sağlık problemleri şu şekilde özetlenebilir:

- Fiziksel ve ruhsal stres ile birlikte, ağlama, yalnızlık hissi, kâbuslar görme, midede baş gösteren rahatsızlıklar, ishal, iştah kaybı, halsizlik vb. belirtiler,
- Kasta gerginlik hissi, boyun, sırt ve kas ağrıları,
- Harekette zorluk yaşama, baygınlık, titreme, bacaklarda meydana gelen güçsüzlük ve zayıflık,
- Uyku problemleri, erken uyanma, aralıklı uyuma, uyku bölünmesi ve uykuya dalamama,
- Bilişsel bozukluklar, işe ve günlük hayata yoğunlaşamama, moral bozukluğu, hatırlayamama, saldırganlık, huzursuzluk, güvensizlik ve yenilgi duygusu,
- Otonom sinir sistemi ve hormonlar ile ilgili belirtiler, tansiyonda sürekli oynama, kalp çarpıntısı, nefes almada zorluk çekme, terleme ve göğüs ağrısı (Yaman, 2009).

Son olarak Duygusal Tacizin bireyin sosyal yaşamına olan etkileri ele alınırsa; toplum içindeki imajının zedelenmesinin, işini kaybettiği için aile içerisinde başarısız biri olarak görülmesi, mesleki kimliğini yitirmesi ve son olarak sağlıklı olmayan davranışları sebebiyle çevresindeki arkadaşları tarafından terk edilmesi, yalnız bırakılması olarak ifade edilebilir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011).

2.4.7.2 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)'in Örgüt Üzerindeki Etkisi

Mobbing davranışının, bireyin üzerinde verdiği kayıplar kadar örgüt üzerinde de zarara yol açıcı sonuçları vardır. Bu nedenle, bir iş veren (lider), mobbing davranışının örgütüne vereceği zararların ne denli ağır şekilde sonuçlanacağını

önceden kestirebiliyor olsa, şüphesiz ki bu sorunlu süreçle mücadele etmek için hızla elinden geleni yapacaktır. İş veren (lider) açısından ortaya çıkan zararlar örgütün ekonomisi ile ilgili olmakla birlikte ağır sosyal sonuçlarının oluşmasına da sebep vermektedir (Tınaz, 2006).

Mobbing davranışı örgüt içerisinde bulaşıcı bir hastalığa benzer. Tedbir alınmadığı takdirde, örgütün tüm organlarına (yapısına) bulaşabilir. İşletmelerde var olan saygı, sevgi ve güven miktarı düşer; çalışan kişilerdeki motivasyon ortadan kalkar. Çalışan kişiler ve yöneticiler arasında uyumsuzluk görülmeye başlanır ve işin verimliliği nde düşüş yaşanır (Çobanoğlu, 2005).

Örgütsel yapı için verimliliğin düşmesi de, şüphesiz o örgüt için en temel sıkıntılardan biri olacaktır.

2.4.7.3 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)'in Aileye Olan Etkileri

İş yerinde yaşanan duygusal taciz (mobbing) davranışının kişinin özel yaşamına uzantısı neticesinde karı-koca ve ebeveyn-çocuk ilişkilerinin; ayrıca psikolojik açıdan çocukların gelişimlerini de olumsuz etkilenmesi beklendik bir sonuçtur (Tınaz, 2006).

Aileler de tıpkı kişiler gibi psikolojik ve ekonomik boyutlarda yüksek maliyet ödemek zorunda kalmaktadır. Çatışmalar, çaresizlik hissi, yaşanan ayrılıklar, boşanmalar, çocukların içinde bulundukları olumsuzluklar aileler üzerinde kabullenilmesi zor sonuçları beraberinde getirir (Çobanoğlu, 2005).

2.4.7.4 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing)'in Topluma Etkileri

Mobbing davranışlarının oluşumu, süreci (gelişimi) ve sonuçları ele alındığında, mağdur kişilerin bu sorunlu davranışlardan bir hayli fazla etkilendiği görülmektedir. Fakat davranışların sonuçlarının sadece mağdur kişiler üzerinde değil, aynı zamanda örgüt yapısına ve topluma da birçok olumsuzla döndüğünü; mağdur kişinin hem iş ortamında hem de iş dışında sosyal yaşamında bu davranışların etkilerini yaşadığı görülmektedir (Gül, 2009).

Duygusal tacizin bireyler ve örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları toplumsal ekonomiyi de dolaylı olarak etkilemektedir. İş yerinde duygusal tacizinin doğrudan maliyetine bakıldığında çalışanların katlandığı iş kaybı ve güvenlik sorunları karşımıza çıkarken, dolaylı maliyeti ise iş veren ve toplumun (tüketicileri) karşı karşıya kaldığı düşük verim ile üretim ve bunun sonucunda da ürün kalitesinde düşmedir (Tan, 2005).

Tablo 2.6: İşyerinde Duygusal Tacizin Etkileri

Etki Alanı	Psikolojik Sonuçlar	Parasal Sonuçlar
Bireyler	- Stres - Duygudurum bozuklukları - Fiziksel (bedensel) rahatsızlıklar - Önü alınamayan Kazalar - Yaşanan sakatlıklar - Tecrit edilme - Mesleki kimlik kaybı - Arkadaşlık ilişkilerinin sonlanması - İntihar (öz kıyım) /cinayet	- Tüketilen ilaçların masrafları - Terapi/psikolojik destek masrafları - Hastane/doktor masrafları - Kaza masrafları - Avukata ödenen ücretler - İş Kaybı (işsizlik) - İş arayışı
Aileler	- Çaresizlik - Karmaşa ve iç çatışmalar - Ayrılma ve/veya boşanmandan duyulan acı - Çocuklar üzerine etkileri	- Ailenin maddi kaybı - Ayrılma ve boşanma masrafları - Terapi masrafları
Kuruluşlar	- Anlaşmazlık yaşama - Hastalıklı (sağlıksız) şirket yapısı - Motivasyon kaybı-Düşük moral - Kısıtlanmış (engellenmiş) yaratıcılık	- Hastalıktan kaynaklı alınan izinlerin artması - Personel hareketinin yüksek oluşu ve maliyeti - Alınan düşük verim - Düşük iş kalitesi - Yasal işlem/dava giderleri - Uzman Çalışan Kaybı - Çalışan kişilerin tazminat ödemeleri - İşsiz kalmanın maliyetleri

Tablo 2.6 – devam

Toplum/ Topluluk	- Mutsuz Hisseden Kişiler - Politik Kayıtsızlık	- Sağlığa ayrılan Masraflar - Sigorta Masrafları - İşsizlik ya da performans altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları - Kamu yardım hizmetlerine talebin artması - Zihinsel sağlık programlarının talebinin artması - Malulen emeklilik için başvuruların artması

Davenport, Noa. 2003. **Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz.** (İstanbul: Sistem Yayıncılık)'den uyarlandı.

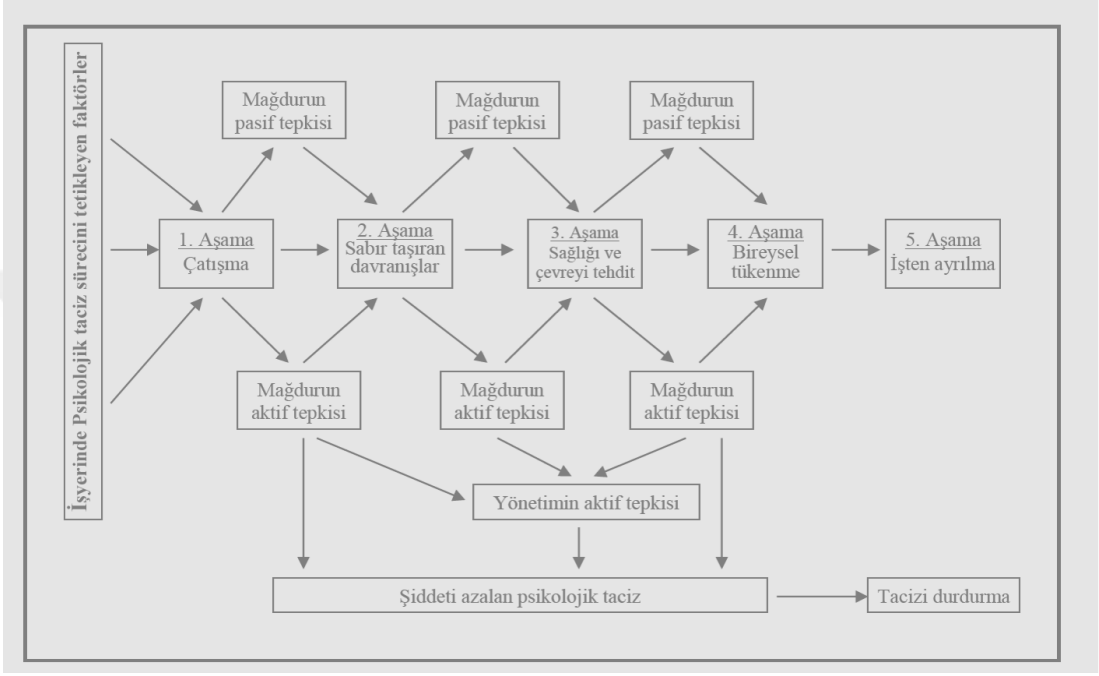
2.4.8 İş yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) İçin Alınabilecek Önlemler

İşyerinde duygusal tacizin sebebiyet verdiği gerilim durumunun kişilere, işletmelere ve topluma olan faturasının yüksekliği, mobbing davranışları ile mücadele etmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bu sebepten dolayı da her türlü psikolojik şiddeti engelleyerek, örgütsel yapıları, iş tatmininin yaşandığı, çalışma barışının hissedildiği ve örgüte ait hissetmenin sosyal yapıları haline getirmek gerekmektedir.

İş ortamında alınacak bazı önlemler ile iş yerinde duygusal tacizin ortaya çıkmasının önlenebileceği ifade edilmiştir. Çalışma tarzında yapılacak ufak değişimlerle monotonluğun kırılması, karar vermenin sınırlandırılmaması, örgütün rol çatışması ve rol belirsizliği gibi olumsuz özelliklerden arındırılması, tartışmaya ve katılıma açık hale getirilmiş bir yapının oluşturulması, iş ile ilgili engellenmişlik hissiyatının engelleyeceğini ve böylelikle de kişilerarası çatışmalar ile günah keçisi arayışlarının sona ereceği düşünülmektedir. Yöneticilere yeni davranış kalıplarının öğretilmesi, çatışmanın ilk işaretlerini tanıma, yıkıcı davranışlar ortaya çıkmadan harekete geçme ve davranışlarının eğitim yoluyla değiştirilmesi becerilerinin kazandırılması bir başka çözüm yoludur.

2.4.8.1 Kişisel Anlamda Duygusal Taciz (Mobbing) İle Başa Çıkma

İş yerinde duygusal tacizle bireysel olarak başa çıkabilmek için; ilk olarak duygusal tacizin farkına varılmalıdır. İş yerinde duygusal tacize uğrayan kişi, psikolojik çöküntü içerisinde olsa bile yapılan tacize karşı müdahalede bulunmak zorundadır. Aksi taktirde mağdurun bu süreçle başa çıkması imkansızdır (Özdemir, 2015).



Şekil 2.3: İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin Aşamaları

Gök, S., Karatuna, I. 2012. Yükseköğretim Kurumlarında Psikolojik Taciz Olgusuna İlişkin Bir Örnek Olay İncelemesi.

Karşılaşılan mobbing davranışlarına çalışan bireyler genellikle üç tip tutum ve davranışla cevap verirler. Bu davranışlar: duygusal tacize karşı sessiz kalma (anlayış gösterme), savaşa karşılık verme, geri çekilme olarak ele alınabilir. Mobbing davranışı ile karşı karşıya kalan bireyin fevri davranışlarda bulunmaması gerekir. Mağdurlar mobbing alanındaki yasal düzenlemeleri inceleyip kendisini bu şekilde güvence altına alabilir. Devamında da mobbing uygulayanın yaptığı davranışları yazıya dökmek önemlidir (Çelebi, 2018).

Duygusal tacizle başa çıkmaya çalışırken, psikolojik tacizi görmezlikten gelme durumu ya da onunla uyum sağlama yoluna kesinlikle gidilmemelidir. Duygusal tacize uymak, karanlığa uymak gibidir. İnsan aydınlık bir ortamdan karanlık bir

mekana girdiği zaman oradaki ışıksızlığa yavaş yavaş alışarak zayıf düzeydeki ışığı görmeye başlar. Tacizi uygulayan ile başa çıkma, karanlığa uyum gibi bir yaklaşım gösterilmesi, psikolojik tacizin ömrünü uzatacaktır (Tutar, 2015).

2.4.8.2 Örgütsel Anlamda Duygusal Taciz (Mobbing) İle Başa Çıkma

İş yerinde duygusal taciz (mobbing) ile mücadele etmede örgütlerin yapacağı en kritik eylem farkındalığın arttırılması yönlü çalışmalar yapmaktır. Bütün çalışan bireylerin ve üstlerin (amirlerin) birbirine saygılı şekilde davrandığı bir iş yeri yapısı oluşumu sağlamaya çalışmak, iş yerinde duygusal taciz davranışının ortaya çıkışını en aza indirgemeye yardımcı olacaktır (Tınaz, 2006).

Davenport ve diğ. (2003) ise, örgüt yönetiminin duygusal taciz (mobbing) sendromunun önüne geçmek için, dikkate alınması gereken on iki ilke önerisinde bulunmuştur:

- İşletmenin hedeflerini ve çalışan bireylere nasıl davranacağını açıklayan bir örgüt kültürü amaçlamalıdır. Örgüt, bütün çalışanlarına aynı değeri veren bir görüşe değerler sistemine sahip olmalıdır.
- Örgüt içerisinde açıkça tanımlanmış olan raporlamalar olmalıdır.
- İşletmenin iş tanımları, görev ve sorumluluklar şeklinde belirlenmeli ve tüm çalışanlara bildirilmelidir.
- Örgütün personel (çalışan) politikaları istenen davranışları ve ahlak standartlarını da ele alan, kalıcı, kapsamlı-geniş ve yasal sisteme uygun şekilde olmalıdır.
- Örgütün disiplinel konuları tarafsız-objektif, hızlı ve kalıcı nitelikte yer almalıdır.
- Çalışan bireyler örgütün hedef ve amaçlarını benimseyerek içselleştirmeli ve örgütsel hedeflere nasıl ulaşmaları ve konudaki rolleri hakkında eğitilmelilerdir. Çalışan bireylerin duygusal tacizin (mobbing) sürecinin ilk belirtilerini anlamlandırabilmeleri için bu davranışa karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitim almaları gerekmektedir.
- İşletmelerin işe alım standartlarında, duygusal zeka göz önüne alınarak, işe yeni girenlerin sadece teknik yeterliliklerine göre değil, çeşitli olaylarla başa çıkabilme,

sorun çözebilme ve kendini yönetebilen bir ekip içinde çalışabilme gibi daha spesifik niteliklerin varlığı yer edinmelidir.

- İş konusunda verilen eğitim ve personel gelişimi örgüt içerisinde yer alan bütün çalışan bireyler için çok değerli ve önemli bir konumdadır. Verilen eğitimde teknik bilgiler kadar insan ilişkilerine de önem verilmelidir.

- Örgütsel yapıda iletişim açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim sistemi için dürüstlük ilkesi temele alınmalı, herkesin bilgi ve düşüncelerini ifade edebileceği bir ortam hazırlanmalıdır. İşletmede yönetici ve çalışanlar arasında doğrudan iletişim olmalıdır.

- Örgüt, hedeflerine ulaşma konusunda çalışanların katılımını mümkün olan en üst seviyeye çıkarmaya çalışmalıdır.

- Örgüt, her seviyedeki sorunu çözümleyebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Var olan sorunun da gerçekten çözülüp çözülmediğinin takibi de örgüt tarafından yapılmalıdır. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal taciz'e dönüşmemesi için önlem alınmış olur.

- Örgütte çalışan bireylere yardım hizmetleri sunulmalıdır.

2.4.8.3 Ailesel Anlamda Duygusal Taciz (Mobbing) İle Başa Çıkma

Psikolojik tacize maruz kalan kişilerin yaşadıkları psikolojik olumsuzlukları kaygıları ailesel yapılarını da olumsuz etkilemekte, mağdur kişiler davranışları konusunda panikleyebilmekte, ne yapacakları konusunda çaresizlik yaşayabilmektedir.

Yakın çevrenin mağdur kişinin yaşamış olduğu duygu, düşünce ve durumu anlaması mağdur kişiye karşı destekleyici bir tutum takınması; problemin çözülmesine ve duyguların paylaşılmasına yardımcı olur. Fakat, bu insanların mağdura doğru bir şekilde yardımcı olabilmeleri için yeterli iletişim becerileriyle donanmış olmaları gerekir (Çobanoğlu, 2005).

Ailelerin ya da yakın çevrenin, mağdur kişiye yapacakları en önemli yardım onu "DİNLEMEK" tir. Fakat dinleme davranışı gösterilirken kullanılan dil çok önemli

bir yere sahip olduğu için yargılayıcı dinleme geride tutulup; destekleyici bir dinleme yapılmalıdır (Ekşici, 2009).

Tablo 2.7: Yararlı Bir Dil Kullanma/Destekleyici Dinleme

YARARLI DEĞİL	YARARLI
- Sanırım, bu iş sana göre değildi. - Kesin buna yol açacak bir şeyler yapmışsındır. - Daha iyi olabilmek için önce kendini daha kötü hissedeceksin. - Önünde yaşayabileceğin dolu dolu bir hayat var. - Yine senden aynı şeyleri dinlemek istemiyorum. - Yardımımın olacağını düşündüğün zaman beni ararsın. - Bunu daha öncede iki defa daha söylemiştin. - Bu konuyu kapatmanın zamanı geldi de geçiyor artık. - Sorumluluklarını düşün. - Sen güçlü olmalısın.	- Bütün bunlar ile baş etme yolların nedir? - Sana nasıl yardımcı olabilirim ? - Lütfen neler hissettiğini benimle paylaşır mısın ? - Senin için zor bir durum olsa gerek ? - Senin için zor olan şey tam olarak nedir ? - Yarına arayacağım. - Bu durumdan gerçek anlamda yaralanıyor olmalısın. - Gerçekten öfkeli olmalısın. - Kendine zaman tanılamalısın. - Olması istediğin nedir? - Duygularını benimle paylaştın, teşekkür ederim.

Davenport, Noa. 2003. **Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz.** (İstanbul: Sistem Yayıncılık)'den uyarlandı**.**

2.4.9 İşyerinde Duygusal Taciz İle İlgili Yapılan Çalışmalar

İşyerinde duygusal taciz davranışının bireyler üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan Özdevecioğlu (2003), yaptığı çalışma sonucunda, çalışmaya katılan bireylerin çoğunun saldırgan davranışlara maruz kaldığını; ayrıca en çok sergilenen saldırgan davranış türlerinin kızgın bakışla karşı karşıya kalma, muhatap alınmama, yapılan işe kasıtlı olarak dahil olma, uygunsuz el kol hareketleri olduğunu tespit etmiştir.

Matthiesen, Raknes ve Rokkum (1989) Norveç'te psikiyatri bölümlerinde çalışan hemşire ve hemşire asistanları üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %10'unun duygusal taciz ve zorbalığa maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca bu araştırma duygusal taciz ve zorbalığın; tükenmişlik, psikolojik şikayetler ve psikosomatik rahatsızlıklarla yakından ilgili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Vural Özkan (2011)'in Mobbing ve İş Doyumu arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapmış olduğu çalışmasında, İzmir İl'inde yer alan kamu kurumlarındaki personeller üzerinde çalışmış; çalışmaya katılan kişilerin maruz kaldıkları mobbing ile iş doyumu-doyumsuzluğu, yaşam doyumları ve kişilik yapıları üzerindeki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Vural Özkan (2011) yapmış olduğu çalışma neticesinde; işyerinde duygusal taciz (mobbing) ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif, dengesiz kişilik özelliği ve iş doyumsuzluğu arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığını saptamıştır.

İzmir ve Fazlıoğlu (2011)'in hazırlamış olduğu TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu raporunda yayınlanan 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerleri' raporunda: İşyerinde duygusal tacizin (mobbingin), işverenin, işten ayrılmasını istediği çalışanını, kendi (çalışanın) isteği ile işten ayrılmasını sağlamak amacıyla kullanıldığı bulunmuş; Mobbingin işyerlerinde yaygın görülmesinin sebebi olarak, işyeri ve idari yapının hatalı davranışları, hatalı personel seçimi, işe alım süreci, işyerinde sayılı pozisyonlara gelebilmek için çalışanlar arasında oluşan sıkı rekabet, kapalı kapı politikalarının uygulanması ve hiyerarşik yapının miktar konusunda fazla olması gösterilmiştir.

Kalay (2014) yükseköğretim kurumlarında çalışan 240 akademik ve idari personelin yer aldığı bir çalışma yapmış, yaptığı çalışma neticesinde, iş yerinde duygusal taciz (mobbing) ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Çelebi, 2018).

Ilgaz-Yıldırım, Yirik (2014)'ün Antalya İli Belek Tatil bölgesinde yer alan otellerde çalışan personeller üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik tacizin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmayı hedeflemişler; yaptıkları araştırmalarında erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla duygusal tacize uğradıklarını ve örgütsel bağlılık ile psikolojik taciz arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere'deki öğretmenlik mesleğinde yaşanan iş stresi ve duygusal taciz davranışları konusunu kapsayan bir araştırma yapmışlardır. yapılan çalışma sonucunda iş stresi ve duygusal tacize maruz kalma arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuştur. Stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve acı çekmenin okulda

daha fazla devamsızlığa neden olduğunu belirlemiştir. Ayrıca; öğretmenlerin okuldaki yöneticiler tarafından kendileri sanki orada yokmuş gibi davranıldığını, haksızca eleştirilerek duygusal tacize uğradıklarını, meslektaşları tarafından dedikoduya maruz kaldıklarını, sosyal etkinlik ve toplantılardan dışlandıklarını belirtmişlerdir.

Bölükbaşı (2015)'in öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmaya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla psikolojik tacize uğradığını ve bu durumun kadın öğretmenlerin daha hassas ve duygusal bir yapıya sahip olması ile ilgili olduğunu savunmuştur. Fakat Cemaloğlu ve Ertürk (2007) ilköğretim kademesinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri ile yaptıkları çalışmada, erkek öğretmenlerin iletişim, itibara saldırı, kendini gösterme, sosyal ilişkiler, mesleki durum ve yaşam kalitesi alt boyutlarında kadın öğretmenlere oranla daha fazla psikolojik tacize uğradıklarını ve yine erkek öğretmenlere psikolojik taciz uygulayanların büyük oranda kendi hem cinsleri olduğunu bulmuştur.

Çögenli ve Asunakutlu (2016)'ya göre; yönetim gücüne sahip akademisyenlerin Mobbing kullanma eğilimleriminin daha fazla olduğunu, akademisyenlere yapılan zorbalığın idari boyutuyla yakından ilgili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Aykaç (2016) psikolojik danışmanların mobbing'e maruz kalma durumlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerine olan etkisini incelemiş; yapmış olduğu çalışmaya 142 psikolojik danışman katılmış ve katılım sonucunda psikolojik danışmanların mobbing'e maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tavşanlı, Türkmen ve Es (2017)'in yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin işyeri zorbalığına maruz kalmaları ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişki incelenmiş; işyeri zorbalığının çalışanların iş verimliliğini düşürmekte olduğu ve yaşam kalitelerini de olumsuz etkilediği bulunmuştur.

Tomic (2012) hem ast grupta bulunanların hem de yöneticilerin yılda birkaç defa mobbinge maruz kaldıklarını; çalışmaya katılanların % 80.87'sinin mobbinge maruz kaldığını; bunların %82.81'nin üretim sektöründe; üretim sektöründe olanların da %78.72'sinin yönetim sektöründe yer aldığını belirtmiştir.

Leymann (1996)'ın 'işyerinde mobbing'in içeriği ve gelişimi' isimli çalışmasında özellikle stres ve mobbing ilişkisi üzerinde durmuş; işyerinde stresin gizli kaynağının mobbing olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Leymann çalışmasında mobbing'in bireylere kurumlara, topluma etkileri üzerinde durarak; mobbing sürecini ele alan 5 aşamalı modelini de çalışmasına eklemiştir.

Hoel ve diğ. (2004) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları mobbing davranışlarının, dışlanma, göz ardı edilme, dedikodu yapılması, şiddet uygulanması ya da özel alana suistimal, gayret ve çabaların eleştirilmesi, yeteneğinin çok altında görevler verilmesi şeklinde gündeme geldiğini tespit etmişlerdir.

Hubert ve Veldhoven (2001)'in, duygusal tacizin en fazla hangi iş alanlarında görüldüğünü inceledikleri çalışmalarında, endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda yaşandığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca; yöneticiler ve çalışanlar arasında duygusal tacize neden olan davranışların varlığını belirlemişler ve duygusal tacizin %37,5'ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır (Bayraktar, 2016).

3. YÖNTEM

Bu araştırma, iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, cinsiyetin ve kurum yöneticisinin kadın ya da erkek olmasının, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığının incelenmesini hedefleyen betimsel ve nedensel karşılaştırma araştırmasıdır. Araştırmanın bir hedefi betimlemek, diğer hedefi de nedensel ilişkileri tespit etmektir. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Burada temel amaç, elde edilen bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunulmasıdır. Betimsel araştırmalar, verilen durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde açıklayan, eğitim alanında en yaygın kullanılan tarama araştırmasıdır. Yaygın olarak kullanılma nedeni ise bireylerin, grupların ya da okul gibi fiziksel ortamların özelliklerini özetlemesidir. Nedensel karşılaştırma araştırmaları ise doğal olarak ortaya çıkmış bir durum ya da olayın nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğ., 2013).

3.1. Evren ve Örneklem

Evren, soruları yanıtlamak amacıyla gerekli olan ölçümlerin yapıldığı canlı veya cansız varlıklardan oluşan büyük grup olarak tanımlanmıştır (Büyüköztürk ve diğ., 2013). Genel evren ve çalışma evreni olmak üzere iki tür evrenin varlığı söz konusudur. Genel evren, soyut bir kavram olmakla birlikte, ulaşılabilirliği zor olan ve genel olarak mümkün olmayan bir bütünü temsil eder. Çalışma evreni ise ulaşılabilir olan evreni tanımlamakta ve araştırmacı tarafından doğrudan veya içerisinden seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden faydalanarak, hakkında görüş bildirebileceği ve genellemelerde bulunabileceği evrendir (Karasar, 2014). Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, ancak buradaki sınırlı evrene genellenebilir. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Kilis, Samsun ve İstanbul İllerinde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezi, okul öncesi,

ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerindeki okullarda çalışan ve çalışmaya katılımda gönüllü olan psikolojik danışmanlar ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninin psikolojik danışmanlardan ve öğretmenlerden seçilmesinin nedeni: araştırmacının MEB'e bağlı bir okulda okul psikolojik danışmanı olarak çalışıyor olmasıdır.

Bu araştırmanın örneklemi, uygun örnekleme (convenience sampling) yoluyla seçilmiştir. Uygun örnekleme, araştırmacının kolayca ulaşabileceği bir örneklemden verileri elde etmesi ile sonucu oluşmaktadır. Örneğin lise öğrencileri üzerine yapılacak olan bir çalışmada araştırmacının ikamet ettiği yere yakın olan ve düşük maliyet ile kolayca uygulamasını yapabileceğine inandığı liselerde uygulama yapması uygun örnekleme modelidir (Büyüköztürk ve diğ., 2013). Bu araştırmada da araştırmacının, katılımcıları öğretmen ve psikolojik danışmanlardan seçmesi MEB bünyesinde okul psikolojik danışmanı olarak çalışması ve uygulama yapmada ilgili katılımcı öğretmen ve psikolojik danışmanların kolay ulaşılabilir ve maliyetinin daha düşük olması sebebiyledir. Dolayısıyla buradaki örnekleme türü de uygun örnekleme modeline girmektedir.

Araştırma örneklemi, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında resmi ve özel okullar ile diğer kurumlarda çalışan psikolojik danışman ve öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan araştırmaya 357 kadın, 143 erkek olmak üzere toplamda 500 psikolojik danışman ve öğretmen gönüllü olarak katılım göstermiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet ve meslek grubu özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo3.1: Katılımcıların Cinsiyet ve Meslek Grubuna Göre Dağılımı

Değişkenler	n	%
Cinsiyet	357	71.4
Kadın	143	28.6
Erkek	500	100.0
Meslek Grubu	349	69.8
Öğretmen	151	30.2
Psikolojik Danışman	500	100.0

Tablo 3.1'de de görüldüğü gibi katılımcıların % 71.4'i (n= 357) kadın, % 28.6'si (n= 143) erkektir.Katılımcıların % 69.8' i (n= 349) Öğretmen iken; % 30.2' i (n= 151) ise Psikolojik danışmanlardır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada için gerekli olan verileri elde edebilmek amacıyla "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği", "İş-Aile-Yaşam Dengesi Ölçeği", "İş-Yeri Arkadaşlığı Ölçeği", "Duygusal Taciz Ölçeği", ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

3.2.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Bu çalışmada Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye de Telef (2013) tarafından çevrilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği sekiz maddeden oluşmaktadır ve derecelendirme yedili likert tarzda oluşturulmuştur. Ölçek; Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Biraz Katılmıyorum (3), Kararsızım (4), Biraz Katılıyorum (5), Katılıyorum (6), Kesinlikle Katılıyorum (7), şeklinde dereceklendirilmektedir. Maddelerin tamamı olumlu şekilde açıklanmıştır. Puanlar minimum 8 (tüm maddelere kesinlikle katılmıyorum cevabı verilirse) ile maximum 56 (tüm maddelere kesinlikle katılıyorum cevabı verilirse) arasında değişmektedir ve ölçekten yüksek puan alan kişinin psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenrilik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan geçerlilik çalışması neticesinde ölçeğin tek faktörden oluştuğu belirlenmiş, toplam varyans değeri ise % 53 olarak bulunmuştur. Ölçek maddelerinin faktör yükleri incelendiğinde .61-.77 aralığında farklılaştığı görülmüştür. Psikolojik iyi oluş ölçeklerinin iç tutarlılık katsayılarının .87 ile .96, test-tekrar test güvenirliğinin ise .78 ile .97 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca, ölçeğin iç tutarlık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır (Telef, 2013). Ölçeğin Güvenirlik çalışması için Cronbach's Alpha değerine bakılmış; Cronbach Alfa (α) iç tutarlık katsayısı .87 bulunmuştur. α güvenilirlik katsayının .60 ve üzeri değerde alması, ölçek güvenilirliğinin bir göstergesidir (Kalaycı 2010).

3.2.2. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Apaydın (2011), Öğretim görevlilerinin İş-Aile Yaşam dengesine yönelik var olan algılarını ortaya koymak amacıyla İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeğini geliştirmiştir.

Araştırmada beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmış; 17 madde açıklayıcı faktör analizine tabi tutularak 1., 7., 10.,14. ve 17. maddeler güvenirlikleri düşük olduğu ve 12. madde de çift faktörde yer aldığı için çıkarılmıştır. Ölçek son haliyle 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan derecelendirmeler, Tam katılıyorum (5), Büyük ölçüde katılıyorum (4), Biraz katılıyorum (3), Çok az katılıyorum (2), Hiç katılmıyorum (1) şeklinde belirlenmiştir.

Ölçek üç boyut üzerinde değerlendirilmiş; bunlardan ilki, 'İşin Aileye Olumsuz Etkisi' alt boyutu, bu boyut beş maddeden oluşmakta iken maddelerin faktör yük değerleri .678 - .896 arasında değer almaktadır. Ölçeğin ikinci boyutu 'Ailenin İşe Olumsuz Etkisi' alt boyutu olup; bu boyut üç maddeden oluşurken maddelerin faktör yük değerleri .623 - .940 arasında değer almaktadır. Ölçeğin son boyutu ise ' Aile-İş Uyumu' alt boyutudur ve bu boyut 3 maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .541 - .850 arasında yer almaktadır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucunda kapsam geçerliliği değerlendirilmiştir. Kapsam geçerliğinin amacı, ölçme aracındaki maddelerin, hem niceliksel hem de niteliksel olarak ölçülmek istenen davranışı belirlemede yeterlilik düzeyini ortaya koymaktır (Büyüköztürk, 2006). Kapsam geçerliği için alan yazından ve uzmanlardan yardım alınmış, 17 madde olarak hazırlanan form, 11 madde ile son şekline ulaştırılmıştır. Kapsam geçerliliğinin ardından ölçeğin yapı geçerliliği ölçmek için faktör analizi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Testleri yardımı ile belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre; 11 maddenin KMO = ,77 ve p = 0, 000 (p < 0,001) olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) değeri 1'e yakın çıktığından, mevcut örneklemin faktör analizi yapabilmek için yeterli miktarda olduğu söylenebilir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekten 1, 7, 10, 12, 13. ve 14. maddeler çıkartılmıştır; ölçek üç boyut ve 11 maddeden oluşan yeni bir ölçme aracı haline gelmiştir.

Ölçeğin, güvenirlik çalışması için; 'İş-Aile Yaşam Dengesi' ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık durumu Cronbach's Alfa ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı .84 bulunurken, üç alt boyuta ait güvenirlik katsayıları isesırasıyla .89, .83 ve .59 şeklinde bulunmuştur (Apaydın, 2011).

3.2.3. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği

Okul psikolojik danışmanlarının ve öğretmenlerin algıladığı iş yeri arkadaşlığını belirlemek için Nielsen vd., (2000) tarafından geliştirilen "İş yeri arkadaşlığı" ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert tarzda oluşturulmuş; Bu çerçevede ölçekte, Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) olarak derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 12 ve maximum puan 60'tır. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe iş yerine arkadaşlık kurmaya yönelik ortam varlığına ilişkin algı olumlu yönde artmaktadır. İşyeri arkadaşlığı ölçeği iki boyut (arkadaşlık kurma fırsatı ve arkadaşlık değeri) ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 6 ifade algılanan arkadaşlık fırsatını ve 6 ifade algılanan arkadaşlık derecesini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçekte 'çalıştığım kurumda, iş arkadaşlarımın odasına rahatlıkla gidip sohbet etme imkanına sahibim' ve 'iş yerindeki insanlarla güçlü arkadaşlıklara sahibim' gibi ifadeleri içeren maddeler bulunmaktadır (Büyükyılmaz ve Biçer, 2017). Söz konusu ölçeğin Türkçe uyarlaması bulunmadığı için orijinal hali uyarlama kuralları çerçevesinde Türkçe'ye uyarlanmış ve gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır.

İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasının istatistiksel aşamasında öncelikle verilerin toplanması sürecinde ilk 50 kişilik gözlem ile iç tutarlılık test edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığının gerekli sınırın üstünde olması ile beraber veri toplama aşamasına devam edilmişti (Şahinbaş, 2018).

İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinin yapı geçerliği incelenmiştir. Ölçeğin maddelerine faktör analizi(temel bileşenler yöntemi) uygulanmıştır. Yapılan faktör analizinde arkadaşlık kurma fırsatı alt boyutunun .569 ile .865 arasında; arkadaşlık değeri boyutunun ise . .40 ile .89 arasında faktör yük değerleri bulunmuştur. Bunlara ek olarak toplam Varyans değeri %70,4 olup; Karagöz (2016)'a göre sosyal bilimlerde kabul edilen alt değer %40'dan daha üstünde olduğu görülmüştür.

İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinin güvenirlik çalışması için Cronbach's Alpha yönteminden yararlanılmıştır. Ölçeğin tüm maddelerinin güvenirlik değeri .94, bulunurken; Arkadaşlık Kurma Fırsatı alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri .92; Arkadaşlık değeri boyutunun da .90 bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının iç tutarlılıklarının .80 olup yüksek derecede güvenilir oldukları belirlenmiştir(Şahinbaş, 2018).

3.2.4. İşyerinde Duygusal Taciz Ölçeği

İşyerinde Duygusal Taciz Ölçeği, işyerinde duygusal tacize uğrayan bireyleri belirlemek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal adı, "Negatif (Olumsuz) Davranış Soruları Ölçeği"dir. Ölçeğin, kültürümüze uyarlama çalışması Cemaloğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Cemaloğlu'nun uyarladığı ölçek, 21 maddelik 5'li Likert tipidir. Cemaloğlu tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Bu araştırmada kullanılmış olan İşyerinde Duygusal Taciz Ölçeği, Cemaloğlu (2007) tarafından uyarlama çalışması yapılmış olan "Duygusal Taciz Ölçeği" nin Ocak (2008) tarafından "yeniden uyarlanan versiyonu" ile elde edilmiştir. Bu versiyonun tercih edilme nedeni, Ocak'ın, Cemaloğlu'nun ikili birleşik olan bazı ifadelerini tek ifadeye indirmesinden kaynaklanmaktadır.

Ölçek 39 maddelik, 5'li Likert tipindedir. Altı alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar şunlardır: 'Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar' (10-12-13-14-15-16-17-18-19-37. maddeler), 'Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar' (21-22-24-25-26-27-28. maddeler), 'Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar' (11-20-23-30-31-32-34-36. maddeler), 'Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi' (1-2-3-4-5-9. maddeler), 'Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar' (6-7-8. maddeler), 'Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar' (33-35. maddeler).

Ölçeğin, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için yapılmış olan faktör analizinde 6 alt boyut ortaya çıkmıştır. 39 madde için ayrı ayrı yapılan faktör analizi .41 ile .85 arasında değer almış; çıkan değerler sonucu maddelerin duygusal taciz ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar boyutunun faktör analizi .41 ile .78 arasında; Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar boyutunun faktör analiz değerleri .61 ile .79 arasında; Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi boyutunun faktör analiz değeri .50 ile . 70 arasında; Kişiye Yönelik Şiddet boyutunun faktör analiz değeri .43 ile .75 arasında; Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar boyutunun faktör analiz değeri .59 ile .69 arasında; Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar boyutunun faktör analiz değeri .74 ile .80 arasında hesaplanmıştır.

Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa değerine bakılmış, 'Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar' alt boyutunun güvenirlik değeri .91, 'Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar' alt boyutunun güvenirlik değeri . 90, 'Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar' alt boyutunun güvenirlik değeri .87, 'Kişinin

Kendini Göstermesinin Engellenmesi' alt boyutunun güvenirlik değeri .70, 'Kişiye Yönelik Şiddet' alt boyutunun güvenirlik değeri .80, 'Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar' alt boyutunun güvenirlik değeri .82 ve 'Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar' alt boyutunun güvenirlik değeri .79 bulunmuştur. Yapılan güvenirlik çalışması neticesinde ölçeğin alt boyutlarıyla hesaplanan Cronbach Alfa (α) Güvenirlik Katsayılarının yüksek düzeyde olduğu .79 ile .91 aralığında değer aldığı görülmüştür.

3.2.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin cinsiyet ve branşlarına ilişkin sorular yer almaktadır. Formun başlangıcında araştırmanın amacına yer verilerek değerlendirmenin bireysel şekilde değil toplu yapılacağı bilgisi paylaşıldığından, ölçeklere isim yazılmaması gerektiği belirtilmiştir.

3.3. İşlem Yolu

Araştırmada, ilgili ölçeklerin kullanılabilmesi için, ölçekleri geliştiren ve uyarlayan kişilerden e-posta yoluyla izinleri alınmıştır. Ölçek kullanım izinlerinin alınmasının ardından, ölçekler Kilis İl'inde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezi, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerindeki okullarda çalışan ve çalışmaya katılımda gönüllü olan psikolojik danışmanlara ve öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulamanın ardından hedeflenen sayı elde edilemediği için ölçekler Google Form üzerinden hazırlanarak, İstanbul ve Samsun, İl'inde çalışan bir grup psikolojik danışman ve öğretmene gönderilmiş ve hedeflenen sayıya ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğru biçimde doldurulması için katılımcılara gerekli olan açıklamalar yapılmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Verilerin analiz aşamasına geçmeden önce, ölçek maddelerinin bir kısmını doldurmamış ya da belirli bir maddeden sonra boş bırakmış olan katılımcıların varlığı tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan her bir ölçek için, ilgili ölçeğin toplam madde sayısından en az %10'unun boş bırakıldığı veriler değerlendirmeye dahil edilmemiştir. %10'dan daha az verinin kayıp olduğu durumlarda ise, ilgili alt boyut maddeleri için belirlenen ortalama puan dikkate alınmıştır (Yüksel, 2013).

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

Araştırmada, öncelikle psikolojik iyi oluş, iş-aile-yaşam-dengesi, işyeri arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama için yüzdelik değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmada, Psikolojik İyi Oluş, bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı**,** İşyerindeki Duygusal Tacize Uğrama ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Öncelikle, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı**,** İşyerindeki Duygusal Taciz Ölçeklerinden elde ettikleri puanlar, dummy (kukla) değişkeni olarak kodlanmıştır (Büyüköztürk, 2002). Bunun için; "ortalama puan -/+ 1 standart sapma" olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın altında olan puanlar 0 (sıfır), ortalamanın üzerinde olan puanlar 1 (bir) olarak kodlanmıştır.

Araştırmada, iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının**,** işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, cinsiyetin ve kurum yöneticisinin kadın ya da erkek olmasının, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, aralarında bağ olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişken olduğu durumlarda, ayırımı ve aralarındaki bağın bir matematiksel eşitlikle açıklanması sürecini anlatır. Bağımlı değişken bir, bağımsız değişken bir ise kullanılan yönteme 'Doğrusal Regresyon Analizi' denir (Büyüköztürk, 2002). Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak ele alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi yapılmış ve çözümleme sonucunda elde edilen bulgulara yönelik ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Problemin çözümü için öncelikle Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nden elde edilen puanların normal dağılımda olup olmadığını belirlemek için alınan puanların basıklık (Kurtosis) katsayılarına ve çarpıklık katsayılarına (Skewness) bakılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Skewness ve Kurtosis Değerleri

Değişkenler	**n**	**Skewness (Çarpıklık)**	**Kurtosis (Basıklık)**
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	500	1.09	1.94

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi, Çarpıklık (Skewness) katsayısına bakıldığında Psikolojik İyi Oluş Ölçeği için 1.09; Basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakıldığında, 1.94'dür. Bir veri grubunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2, -2 aralığında olması kabul edilebilir bir durum olarak görülmektedir (Cooper Cutting, 2010'den aktaran Arapkirlioğlu, Tankız, 2011).

Sistematik hatalara neden olan otokorelasyonun olup olmadığını görmek için, Durbin-Watson Testi de yapılmış ve testen elde edilen sonuçlar Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Değişkenler ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Durbin-Watson Testi

	Durbin-Watson
İş-Aile-Yaşam Dengesi –Psikolojik İyi Oluş	İAE=1.93;AİE=1.93,İAU=2
İşyeri Arkadaşlığı–-Psikolojik İyi Oluş	1.91
İşyerindeDuygusal Taciz—Psi. İyi Oluş	1.99
Psik.Dan./Öğretmen-–Psikolojik İyi Oluş	1.90
Cinsiyet-–Psikolojik İyi Oluş	1.90
Yöneticinin Cinsiyeti-Psikolojik İyi Oluş	1.90

Not: İşin Aileye Olumsuz Etkisi (İAE); Ailenin İşe olumsuz Etkisi (AİE),İş Aile Uyumu (İAU)

Tablo 4.2.'de yer aldığı gibi, iş-aile yaşam dengesi açısından işin aileye olan olumsuz etkisi–psikolojik iyi oluş için DW= 1.93; açısından ailenin işe olan olumsuz etkisi–psikolojik iyi oluş için DW= 1.93;ve iş aile uyumu-psikolojik iyi oluş için DW= 2'dir. Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi, işyeri arkadaşlığı-–psikolojik iyi oluş için DW= 1.91; işyerinde duygusal taciz-psikolojik iyi oluş için DW= 1.99; psikolojik danışman/öğretmen-–psikolojik iyi oluş -iyi oluş için DW=1.90; cinsiyet-–psikolojik iyi oluş için DW=1.90, yöneticinin cinsiyeti-psikolojik iyi oluş için DW= 1.90' dır. Sonuçta; Durbin-Watson Testi sonucunda da otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Genellikle 1,5 - 2,5 Durbin-Watson Testi değeri, otokorelasyon olmadığını gösterir (Taşdan, Erdem, 2010).

4.1. Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı ve İşyerinde Duygusal Tacize Uğrama Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada, "psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, iş-aile-yaşam dengesi, işyeri arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyleri nedir?" sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, iş-aile-yaşam dengesi, işyeri arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama yüzdelikleri hesaplanmış ve Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4.3: Psikolojik İyi Oluş, İş-Yaşam-Aile Durumu, İşyeri Arkadaşlığı Ve İşyerinde Duygusal Tacize Uğrama Yüzdelik Değerleri

Değişkenler	%	
	Düşük	Yüksek
Psikolojik İyi Oluş	40.3	59.7
İş-Yaşam-Aile Durumu	97.6	2.4
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	50.7	49.3
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	32.5	67.5
Aile iş uyumu		
İşyeri Arkadaşlığı	48	52
İşyerinde Duygusal Taciz	67.7	32.3.

Tablo 4.3'de görüldüğü gibi, Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi açısından % 40.3'ünün psikolojik iyi oluş düzeyi düşükken; % 59.7'sinin psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi açısından, %97.6'sında işin aileye olan olumsuz etkisi düşükken; %2.4'ünde işin aileye olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %50.7'sinde ailenin işe olan olumsuz etkisi düşükken; %49.3'ünde ailenin işe olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %67.5'unda aile- iş uyumu düşükken; %32.5 'unda aile- iş uyumu yüksek bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyeri arkadaşlığı açısından

% 52'sinin olumlu bir ortamın içinde olduğu; % 48'inin olumsuz bir ortamın içinde olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerinde duygusal tacize uğrama açısından % 67.7'sinin iş yerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşükken; % 32.3'ünün düzeyi yüksek bulunmuştur.

4.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile - İş Uyumu), Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Bu araştırmada, "iş-aile-yaşam dengesinin (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, aile- iş uyumu) psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır? sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, iş-aile-yaşam dengesinin (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, aile- iş uyumu), psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için, doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.4.'de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.4.'de iş-aile-yaşam dengesine göre psikolojik iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 4. İş-Aile-Yaşam Dengesinin (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile- İş Uyumu), Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	52.76		23.74	.00	14.95	.00	.17	.03	1.93
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	8.30	.17	3.87	.00					

İşin Aileye Olumsuz Etkisi	n	$\bar{X}$	Ss
Düşük	486	44.47	7.28
Yüksek	12	36.17	9.88

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	47.25		34.88	.00	5.63	.02	.14	.02	1.93
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	2.04	.14	2.37	.02					

Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	n	$\bar{x}$	Ss
Düşük	153	45.21	6.58
Yüksek	149	43.17	8.29

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	41.33		29.01	.00	4.01	.05	.12	.01	2.00
Aile- İş Uyumu	2.03	.12	2.00	.05					

Aile- İş Uyumu	n	$\bar{x}$	Ss
Düşük	187	43.36	8.02
Yüksek	90	45.39	7.65

Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, işin aileye olan olumsuz etkisinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=.17, R^2= .03; F=14.95, p <.05; t= 3.87 , p <.05). Ayrıca Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, işin aileye olan olumsuz etkisi düşük

düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\overline{X}$=44.47, Ss=7.28), işin aileye olan olumsuz etkisi yüksek düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\overline{X}$=36.17, Ss=9.88) anlamlı düzeyde (t= 3.87, p <.05) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, işin aileye olan olumsuz etkisi düşük düzeyde olan öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, ailenin işe olumsuz etkisinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .14, R^2= .02; F=5.63, p <.05; t=2.37 , p <.05). Ayrıca Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, ailenin işe olan olumsuz etkisi düşük düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması($\overline{X}$=45.21, Ss=6.58), ailenin işe olan olumsuz etkisi yüksek düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\overline{X}$=43.17, Ss=8.29) anlamlı düzeyde (t=2.37, p <.05) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, ailenin işe olumsuz etkisi düşük düzeyde olan öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, aile iş uyumunun, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .12, R^2= .01; F=4.01, p <.05; t=2.00, p <.05). Ayrıca Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, aile iş uyumu yüksek düzeyde olan öğretmenlerin ve

psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\overline{X}$=45.39, Ss=7.65), aile iş uyumu düşük düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\overline{X}$=43.36, Ss=8.02) anlamlı düzeyde (t= 2.00, p <.05) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, aile iş uyumu yüksek düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3. İşyeri Arkadaşlığının Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmada, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmak, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?" sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.5.'de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.5.'de psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyeri arkadaşlığına göre psikolojik iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 5. İşyeri Arkadaşlığının, Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	37.81		35.36	.00	41.66	.00	.29	.09	1.91
İşyeri Arkadaşlığı	4.31	.29	6.45	.00					

İşyeri Arkadaşlığı	n	$\bar{X}$	Ss
Olumsuz	212	42.12	7.70
Olumlu	230	46.43	6.33

Tablo 4.5'de görüldüğü gibi, işyeri arkadaşlığının, Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=.29, R^2= .09; F=41.66, p <.05; t= 6.45, p <.05). Ayrıca Tablo 4.5'de görüldüğü gibi, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde bulunan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması puan ortalaması ($\bar{X}$=46.43, Ss=6.33), işyeri arkadaşlığı açısından olumsuz bir ortamın içinde bulunan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\bar{X}$=42.12, Ss=7.70) anlamlı düzeyde (t=6.45, p <.05) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın

içinde bulunan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4. İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "işyerinde duygusal tacize uğramak, Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?" sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.6.'da gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.6.'da psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyerinde duygusal tacize uğramaya göre psikolojik iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 6. İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	51.08		53.15	.00	57.75	.00	.33	.11	1.99
İşyerinde Duygusal Taciz	5.20	.33	7.60	.00					

İşyerinde Duygusal Taciz	n	$\bar{x}$	Ss
Düşük	333	45.87	6.90
Yüksek	159	40.67	7.51

Tablo 4.5'de görüldüğü gibi, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .33, R^2= .11; F=57.75, p <.05; t= 7.60, p

<.05). Ayrıca Tablo 4.6'da görüldüğü gibi, işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\overline{X}$=45.87, Ss=6.90), işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\overline{X}$=40.67, Ss=7.51) anlamlı düzeyde (t=7.60, p <.05) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.5. Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmada, "psikolojik danışman ya da öğretmen olmak, Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?" sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.6.'da gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.6.'da psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik danışman ya da öğretmen olmaya göre psikolojik iyi oluş düzey puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 7. Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	45.28		45.13	.00	1.22	.27	.05	.00	1.90
Pd/Öğretmen	.80	.05	1.11	.27					

Meslek	n	$\bar{X}$	Ss
Psikolojik Danışman	151	43.67	8.27
Öğretmen	349	44.47	7.08

Tablo 4.7'de görüldüğü gibi, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir (R= .05, R^2= .00; F=,1.22 p >.05; t= 1.11, p>.05). Tablo 4.7'de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}$=43.67, Ss=8.27) ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}$=44.47, Ss=7.08) birbirine yakın çıkmıştır.

4.6. Cinsiyetin, Öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırmada cinsiyetin, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?" sorusunun yanıtı aranmıştır. Yanıta ulaşmak için, cinsiyetin, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.8.'de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.8.'de psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin cinsiyetine göre psikolojik iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 8. Cinsiyetin, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R^2	DW
Sabit	42.19		42.07	.00	4.66	.03	.09	.01	1.90
Cinsiyet	1.59	.10	2.16	.03					

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss
Kadın	357	43.78	7.44
Erkek	143	45.36	7.43

Tablo 4.8'de görüldüğü gibi, cinsiyetin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R= .09, R^2= .01; F=4.66, p <.05; t= 2.16, p <.05). Ayrıca Tablo 4.8'de görüldüğü gibi, erkek psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}$=45.36, Ss=7.43), kadın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi

oluş puan ortalamasından ($\overline{X}$=43.78, Ss=7.44) anlamlı düzeyde (t=2.16, p <.05) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, erkek psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın sonucunda ulaşılmış bulgular, belirtilen problem cümleleri çerçevesinde ve alanyazın eşliğinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1 Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İşyeri Arkadaşlığı ve İşyerinde Duygusal Tacize Uğrama Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi açısından % 40.3'ünün psikolojik iyi oluş düzeyi düşükken; % 59.7'sinin psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur. Ryff (1989)'a göre psikolojik iyi oluş, bireyin kendi yaşamını, duygu ve düşüncelerini nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kavramdır. Psikolojik iyi oluş üzerine çalışma yapanlar, psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksekliğinin bireyin psikolojisinin olumlu yönlerini belirten bir kavram olduğu konusunda paralel düşünceleri ortaya koymuşlardır (Akın, 2009). Aslında psikolojik iyi oluş kavramının herkes tarafından kabul gören bir tanımı yoktur. Bu durumun kavramın oluşmasında pek çok etkenin etkili olması ve çok yönlü bir içeriğinin bulunmasının sebep olduğu gösterilebilir. Genel anlamda, Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireyler; yaşam amacı olan, pozitif ilişkiler kurabilen, kendilerini hatalarıyla kusurlarıyla kabul edebilen, düşüncelerini özgürce ifade edebilen, her zaman gelişimine önem veren, çevreyle uyumlu ve sorumluluk sahibidirler. Psikolojik iyi oluş kavramı ile sadece olumlu duygulara ve olumsuz duygulara sahip olma ile bireyin hayattan aldığı hazzın birleşiminden (öznel iyi oluş) ziyade, kişilerin hayata bakış açılarından meydana gelen daha derin bir yapının anlaşılması gerektiği ortaya konmuştur (Kuyumcu, 2012).

Araştırmanın bu alt problemine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeyleri genel anlamda pozitif durumdadır. Bu durum öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının yüksek düzeyde olduğunu, diğer bir deyişle öğretmenlerin bireysel gelişim, kendini kabul, olumlu ilişkiler, hayatın amacı, çevresel hakimiyet ve özerklik bakımından kendilerine ilişkin yüksek düzeyde bir algıya sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bu bulgu Ertürk, Keskinkılıç Kara ve Zafer

Güneş (2016); Ilgan ve diğ., (2015); Çelik (2016); Kurt (2018) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Psikolojik anlamda kendini iyi hisseden öğretmenlerin, öğrencilerinin de psikolojik olarak iyi hale gelmesine katkıda bulunabileceği; diğer bir deyişle ancak mutlu olan öğretmenlerin, öğrencilerin mutluluğunu olumlu anlamda etkileyebileceği düşünülmektedir. Seligman (2002) ise mutlu insanların başkaları için daha fazla verici olduğunu belirtmiştir. Collie ve arkadaşları (2015), geliştirdikleri ölçek ile öğretmenlerin iyi oluşunun örgütsel etkileşim, öğrenci etkileşimi ve iş yükünden etkilendiğini doğrulamıştır. Özen (2010) ise çalışmasında psikolojik iyi oluşun, kişisel sorumluluk davranışının gelişmesinde etkili olduğunu belirtmiştir. Doğan, Totan ve Sapmaz'ın (2013) psikolojik iyi oluş ile öz saygı, duygusal öz yeterlik ve mutluluk arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Demirci (2012) psikolojik iyi oluş düzeyi ile cinsiyet, gelir düzeyi, akademik başarı ve ebeveyn tutumları arasında anlamlı pozitif ilişki bulurken; Karaçam (2016) psikolojik iyi oluşun yaşa, cinsiyete ve görev yapılan okul türüne göre farklılık göstermediğini belirtmiştir. Yeşiltepe (2011) evli öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, evlilikten aldıkları doyumu anlamlı biçimde yordadığını belirtirken; Timur (2008), psikolojik iyi oluş düzeyi medeni durumun anlamlı yordayıcısı iken, evlilik uyumunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığını doğrulamıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi açısından, %97.6'sında işin aileye olan olumsuz etkisi düşükken; %2.4'ünde işin aileye olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %50.7'sinde ailenin işe olan olumsuz etkisi düşükken; %49.3'ünde ailenin işe olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %67.5'unda aile- iş uyumu düşükken; %32.5 'unda aile- iş uyumu yüksek bulunmuştur. İş ve aile , insanların hayatlarının çok büyük bir bölümünde içerisinde bulundukları, uzun dönem içerisinde başarılı ve tatmin olmayı hedefledikleri iki önemli alandır. Bu nedenle işin, ailenin ve bireyin kendisinin benzer zamanlarda kendini gösteren talep ve ihtiyaçları, bireyler üzerinde çeşitli baskılara sebep olabilmektedir (Çiftçi-Derya, 2010). İş-aile yaşam dengesi; bireyin aile ve kişisel yaşam talepleriyle işiyle ilgili taleplerinin dengede olması halidir. Kişinin iş ve iş dışındaki hayatında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt seviyede olması olarak da tanımlanabilir (Clark, 2000).

Araştırmanın bu alt problemine ilişkin bulgulara göre öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların iş-aile uyumu düşük düzeyde iken; işin aileye etkisinin düzeyi düşük bulunmuş ve ailenin işe etki etme düzeyinde de anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu durum,

öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların okul içerisinde ya da ev ortamında bağımsız olarak birbirinin alanına girmeden yaşamlarını devam ettirebildiklerini fakat iş-aile uyumu kurma konusunda zorlandıkları şeklinde yorumlanabilir. Apaydın (2011)'in öğretim üyeleri ile yapmış olduğu çalışmada 'İşin Aileye Etkisi' alt boyutunda işin aileyi büyük ölçüde olumsuz etkilediğini; 'Ailenin İşe Etkisi' alt boyutunda öğretim üyelerinin ailenin işe olumsuz etkisi olduğu düşüncesinde olduklarını ve son alt boyut olan 'İş-Aile Uyumu' için fen bilimleri bölümünde çalışan öğretim görevlilerinin diğer bölümlerde çalışan öğretim görevlilerine göre görece aileyle geçirilecek zamanı daha önemli bulduklarını fakat genel olarak öğretim görevlilerinin aile - iş uyumuna büyük ölçüde önem vermekte olduğuna dair yorumlanmıştır. Çalışmada elde edilen bu bulgunun Apaydın (2011)'in çalışması ile tam anlamıyla örtüşmediği görülmektedir. Bu durum sebebi olarak da çalışmaya katılan kişilerin eğitim düzeylerinin farklı olması, çalışma koşulları, kişisel yapıları ve ailesel özelliklerinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

İş-aile yaşamı dengesi alan yazında çok az çalışılan konulardan biri olarak karşımıza çıkmakta ve psikolojik danışman ve öğretmenler ile ilgili olarak yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu sebepten dolayı konuyla bağlantılı olduğu için İş-yaşam dengesi başlığı ile alanyazın incelemesi yapılmıştır.

Altun Dilek ve Yılmaz (2015) öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarındaki görüşlerinin branşa göre anlamlı bir biçimde farklılaştığını; iş-aile çatışmasını en yüksek oranda hissedenlerin meslek dersi öğretmenleri ile daha düşük oranda yaşayan branş öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri olduğunu; Güleryüz (2016), Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinde artış yaşandığını; Yıldırım (2017) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler daha az kıdeme sahip öğretmenlere oranla iş-yaşam dengesini kurmada daha başarılı olduklarını ve öğretmenlerin tecrübeleri arttıkça iş-yaşam dengesini sağlamada daha başarılı olduklarını; Ulukapı (2013) evli akademisyenlerde aile yaşamının iş yaşamına etkisinin bekâr akademisyenlere göre biraz daha düşük düzeyde olduğunu ancak evli ve bekâr akademisyenlerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi ortalamalarının genel anlamda olumlu olduğunu bulmuştur.

Özkaynak (1989) bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki sorumluluklarını tam anlamı ile yerine getirememesi ya da bu sorumlulukların kendi içinde çatışması ve bunun neticesinde

iş-yaşam dengesizliği yaşamasının, bireyin işten ayrılma niyetinde önemli bir etkisi olduğunu; Gürbüzkol (2018) lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi düzeyleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde bir ilişki olduğunu ve mükemmeliyetçilik algıları yüksek olan lise öğretmenlerinin iş yaşam dengesi kuramadıklarını bulmuşlardır. Gürbüz (2017)'e göre İş-aile çatışması yaşayan katılımcıların % 43,9'unda anksiyete görülürken, iş-aile çatışması yaşayan katılımcıların % 57'sinde depresyon izlenmiştir. İş-aile çatışması olanlarda anksiyete görülme oranının, iş-aile yaşamı dengeli olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. İş-aile çatışması yaşayanlarda depresyon görülme oranının, iş-aile yaşamı dengeli olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Depresyon görülme riskinin iş- aile çatışması olanlarda, iş- aile yaşamı dengede olanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyeri arkadaşlığı açısından % 52'sinin olumlu bir ortamın içinde olduğu; % 48'inin olumsuz bir ortamın içinde olduğu bulunmuştur. Bireyler arası ilişkiler ve bu ilişkilerin iş yeri düzlemine yansıması olan iş yeri arkadaşlıkları örgütsel yaşamın sosyal tarafını oluşturan önemli bir unsurdur. Alanyazın çalışmaları, çalışan kişiler arasındaki olumlu ilişkilerin, örgütler açısıdan olumsuz sonuçlardan ziyade, çoğunlukla olumlu sonuçlara sebebiyet verdiğini göstermektedir (Ömüriş, 2014). İş yerinde kurulan arkadaşlık ilişkileri; kişilerde sosyal destek algısı oluştururken, kendilerine, çalışma arkadaşlarına ve nihayetinde çalıştığı örgüte karşı güven duygularının gelişimini desteklemektedir (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015).
Araştırmanın birinci alt probleminin bu sonucuna göre; psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyeri arkadaşlığı açısından olumsuz ortamda olanlardansa olumlu ortamda bulunanların miktarı daha fazladır. Bu durum öğretmen ve psikolojik danışmanların, iş yerlerinde arkadaşlık kurabildiklerini diğer bir deyişle karşılıklı güveni, bağlanmayı ve hoşlanmayı içeren; ilgi ile değerlerin paylaşıldığı özel olmayan (genel) ilişkilerin yer aldığı ortamlarda çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Biçer (2017); Şahinbaş (2018); Alparslan, Çicek ve Soydemir (2015) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile paraleldir.

İşyeri arkadaşlıkları ile ilgili alan yazın incelemesi yapılınca öğretmen ve psikolojik danışmanların örneklem olarak alındığı bir çalışmaya rastlanılmamış, bu yüzden işyeri arkadaşlığı ile ilgili yapılan çalışmalara genel anlamda yer verilmiştir. Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat (2004) yönetim tarzı ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, takdir edilme duygusunun ve arkadaşlık ortamı varlığının çalışanların iş tatmini üzerinde pozitif bir

yönde katkısı olduğunu; Lee ve Ok (2011) işyeri arkadaşlıklarının çalışanlar arasında daha etkili bir iletişimin yanı sıra saygıyı, güveni sağladığını ve kendilerini emniyetli hissetmelerini kolaylaştırdığını; Alparslan, Çicek ve Soydemir (2015) birey örgüt uyumunun iş arkadaşlıklarından alınan destek, duyulan tatmin ve iş arkadaşlarının birbirini kollama davranışları üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin bulunduğunu; ayrıca çalışanların birbirlerini seviyor ve birbirlerinden hoşnut olmalarının birey örgüt uyumu üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu; Özyer, Irk ve Anaç (2015), Örgütler çalışanları arasındaki arkadaşlık ilişkilerini geliştirdikçe çalışanların yaptıkları işten aldıkları tatmini artacağı, iş tatminin artması da bireyin yaşam tatminin artmasına yol açacağı kanısına varmışlardır.

Biçer (2017) genel politik davranışların arkadaşlık fırsatı üzerindeki etkisinin anlamsız olduğunu; genel politik davranışların arkadaşlık derecesini pozitif yönde yordadığı ve arkadaşlık fırsatının işyeri nezaketsizliğini negatif yönde anlamlı olarak yordadığını; Büyükyılmaz ve Biçer (2018)'nin İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yaptıklarıda araştırmada; arkadaşlık derecesinin işten ayrıma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolünün bulunduğunu; Şahinbaş (2018), sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında olumlu yönde orta kuvvetli bir ilişkinin olduğu ortaya koymuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerinde duygusal tacize uğrama açısından % 67.7'sinin iş yerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşükken; % 32.3'ünün düzeyi yüksek bulunmuştur. Duygusal bir saldırı olarak tanımlanan mobbing davranışı; bir kişinin diğer kişileri kendi rızalarıyla ya da rızaları dışında başka bir kişi için kendi etrafında toplaması ve o kişiye karşı devamlı kötü niyetli hareketlerde bulunması, ima ve alay etmesi, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye çalışması ve nihayetinde saldırgan bir ortam oluşturarak, mağdur kişiyi işten çıkmaya-çıkarmaya zorlaması durumudur (Davenport ve diğ., 2003). Mobbing; çalışanlara üstleri, astları ya da kendileriyle eşit düzeyde olan kişiler tarafınca düzenli biçimde uygulanan her türlü kötü muameleyi, şiddeti, tehditi ve aşağılama davranışlarını içerir (Tutar, 2004).

Araştırmanın birinci alt probleminin bu sonucuna göre; psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerinde duygusal tacize maruz kalma düzeyinin, maruz kalmama düzeyine göre daha düşük oranda olduğu bulunmuştur. Bu durum psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin, kendilerini güvende hissettikleri rahat bir çalışma ortamı içerisinde olduklarına yönelik yorumlanabilir. Özdevecioğlu (2003); Özen (2009); Tektaş (2016); Bayraktar (2016);

Korkmaz (2015); Aracı ve Okçu (2017) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Özen (2009) Kadınların hem erkek hem de hem cinsleri tarafından zorbalığa uğradıkları ve yıldırıldıkları, diğer yandan erkeklerin büyük bir çoğunluğunun sadece hem cinsleri tarafından zorbalığa ve yıldırmaya uğradıklarını ve medeni durumun yıldırma eylemlerini önemli ölçüde etkilemediğini; Emiroğlu (2011), Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışları arasında yüksek düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişki bulmuş ve yıldırma davranışının mesleki doyum ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir.

Tektaş (2016), cinsiyet açısından erkeklerin, medeni durum açısından bekarların ve yaş açısından 21-40 yaş grubunun mobbing davranışlarına daha sık maruz kaldığını bulmuşken; Bayraktar (2016) ise duygusal taciz ile cinsiyet, branş, sendika üyeliği, okuldaki kıdem, eğitim düzeyi ile anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Dick, Wagner (2001), öğretmenlerin yöneticiler tarafından 'orda yokmuş gibi davranılmak' ve 'haksız eleştiriye maruz kalmak' gibi yıldırma davranışlarından mağdur olduklarını, diğer öğretmenler tarafından da 'hakkında dedikodu yapılması' ve 'okulun sosyal etkinliklerinden dışlanma' şeklinde yıldırma uygulandığı sonucuna; Gökçe (2006), özel ve resmi okullarda çalışan öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada; erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddet içerikli mobbing davranışlarına; kadın öğretmenlerin ise çoğunlukla iletişim, sosyal ve mesleki konuları içeren mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını, öğretmenlerin yöneticilere ve kadınların ise erkeklere göre daha fazla mobbing davranışları ile karşı karşıya kaldıkları sonucuna; Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Yıldırma uygulayıcılarının daha çok erkek çalışanlar olduğunu ve hem kendi cinslerine, hem de karşı cinse daha fazla yıldırma davranışlarını uyguladıkları sonucuna; Ocak (2008), Erkek ve mesleki kıdemi 6-10 yıl arası veya 21 yıl üstü olan öğretmenlerin yıldırma davranışını daha çok yaşadıkları, ayrıca okul müdürü erkek olan ve okuldaki çalışan sayısının 28 - 34 arası veya üzeri olan okullarda mobbing davranışlarının daha fazla olduğu sonucuna; Acar (2013), duygusal taciz eylemlerinin motivasyonu olumsuz yönde etkilediği ve Devlet okulları ile özel okulları bu kapsamda karşılaştırıldığında, devlet okullarında duygusal tacize yönelik davranışların daha çok uygulandığını ve bu eylemlerin etkisi ile devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna; Özdevecioğlu (2003) çalışmaya katılan bireylerin çoğunun saldırgan davranışlara maruz kaldığını; ayrıca en çok sergilenen

saldırgan davranış türlerinin muhatap almama, yapılan işe kasıtlı olarak karışma, kızgın bakış, uygun olmayan el kol hareketleri olduğu sonucuna; Aykaç (2016), psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, psikolojik danışmanların "mesleki doyum ve öznel iyi oluş" puanlarının "mobbinge maruz kalma" puanları tarafından açıklanabilme olasılığı için yapılan analiz sonucunda; psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19'unu açıkladığı ve anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

5.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile - İş Uyumu), Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, iş-aile-yaşam dengesinden, işin aileye olan olumsuz etkisinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşin aileye olumsuz etkisi az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, işin aileye olumsuz etkisi fazla olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. İş-aile-yaşam dengesinden ailenin işe olan olumsuz etkisinin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ailenin işe olan olumsuz etkisi az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, ailenin işe olan olumsuz etkisi fazla olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. İş-aile-yaşam dengesinden aile-iş uyumunun, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Aile-iş uyumu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, aile- iş uyumu düşük olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur.

İş yaşam dengesi kavramı**,** işgörenlerin iş hayatı ile özel hayatı arasındaki dengeyi kurabilmeleri olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda, iş yaşam dengesine ait birçok farklı tanımlamaya rastlanmaktadır. İfade edilen farklı tanımlamalarda çıkan ortak nokta ise; iş, aile ve kişisel yaşamın dengede tutabilmek olduğudur (Yeşiltepe, 2014). Son yıllarda ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda yaşanan köklü değişiklikler iş yaşamı açısından da, yeni oluşum ve yaklaşım şekillerini de gündeme getirmiştir. Bu süreçte, çalışan kişinin hem çalışma hayatında hem aile hayatında psikolojik fonksiyonlarını korumasının önemi artmıştır.

Bireyin en temel ihtiyaçlarından biri ‘Ait olma (Sevgi)’dir. Birey gününün çok büyük bir kısmını iş ortamı ve aile ortamı içerisinde geçirdiği için bu ihtiyacını da bahsi geçen iki ortam içerisinden karşılamayı bekler. Aslında bakılınca her iki alan da birbirini etkileyen geçiş özelliği taşırlar. Aile içerisindeki sorun işe, işteki sorun da aileye sızar ve bireyin yaşamına, kendisi de çok fark etmeden yerleşir. Bireylerin yaşamış olduğu bu sorunlar fizyolojik sağlıkları kadar psikolojik sağlıklılıklarını da etkilemekte ve yapılan bu çalışma ile de bahsi geçen sonuç desteklenmektedir. Piaget’in gelişim kavramlarında da yer alan bireyin dengesizlik halinde tekrar denge durumunu araması ve denge duruma gelmeye çalışması, bireyin işi ve aile yaşamı arasında da denge kurma ihtiyacında olduğunu bize göstermektedir. Denge durumunda olan bireyin hayatından ve işinden doyum alması kolaylaşır, bu sayede mutluluk duygusunu tadımlaması artar ve en nihai sonuç olarak psikolojik sağlıklılığının düzeyi yükselir.

İş-aile yaşam dengesi konusunun alanyazına yeni kazandırılan bir konu olması ve genel anlamda alan yazında iş-aile yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesine dair yapılan çalışmaların varlığı gözlemlenmiş, bu sebepten dolayı da psikolojik iyi oluş ve iş-aile yaşam dengesini doğrudan inceleyen; öğretmenler ve psikolojik danışmanlar üzerinde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Worklife Report (2000)’ e göre; iş-aile yaşam dengesi, ruhsal sağlığı ve yaşam kalitesini geliştirirken, kişinin toplumsal huzurana katkıda bulunur ve verimliliğini artırarak, işe devamsızlığını azaltır (Kapız, 2000). Bireyin yaşamında İş-aile yaşam dengesinin olmayışı ya da düşük olması ise onun stres düzeyinde artışı sebebiyet vererek, psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyecektir. Stresin psikolojik iyi oluşu üzerine etkisini inceleyen Chang (2006) yapmış olduğu çalışmada kişinin algıladığı stres düzeyi ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle genç yetişkinlik döneminde stresin, depresyon gibi olumsuz duygusal sorunlara sebebiyet verdiği saptanmıştır.

Kapız (2002)’ e göre bireylerin, iş-aile yaşam ve sosyal rollerini dengeleyebilmeleri, sosyal yaşam içerisinde bireysel mutluluğun ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi adına önemli bir konumdadır. Bireyin mutluluk halinin de iyi oluş üzerine etkisi yapılan bir çok araştırma (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Diener ve Diener, 1995; Yurcu ve Atay, 2015) ile ortaya konulmuştur.

Öztürk (2008)'in 'Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performansa Etkileri' isimli çalışması İstanbul ilinde yaşayan 266 evli bayan öğretmenin katılımıyla yapılmıştır. Çalışma sonuçları, sınıf öğretmenlerindeki çatışma düzeyinin branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu, haftada 30-34 saat derse giren öğretmenlerde iş-aile çatışması düzeylerinin daha fazla gözlemlendiği ve evli kadın öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkili olduğu yönündedir. İş-aile çatışması (dengesizliği) yaşayan bireylerin stres düzeylerinin artmasına bağlı olarak psikolojik iyi oluşlarının da negatif etkilenmesi beklenmesi olası durumlar arasındadır.

Anksiyetenin psikolojik iyi oluş üzerine olumsuz etkileri birçok araştırma ile ortaya konulmuştur. Gürbüz (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada, İş-aile çatışması yaşayan katılımcıların % 43,9'unda anksiyete görülürken, iş-aile çatışması yaşayan katılımcıların % 57'sinde depresyon izlenmiştir. İş-aile çatışması olanlarda anksiyete görülme oranının, iş-aile yaşamı dengeli olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. İş-aile çatışması yaşayanlarda depresyon görülme oranının, iş-aile yaşamı dengeli olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Depresyon görülme riskinin iş- aile çatışması olanlarda, iş- aile yaşamı dengede olanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.

Yapılan önceki çalışmaların bulguları ile parelellik gösteren bu çalışma; iş ve aile yaşamının ayrılmaz bir bütün olduğunu, işteki sorunun aileye ailedeki sorunun işe çok rahat bir şekilde sızabildiğini, sorun silsilesi içinde bulunan öğretmen ve psikolojik danışmanın da psikolojik iyi oluşunun bunlardan olumsuz etkilendiğini ortaya koymuştur. Piaget'in gelişim kavramlarında da yer alan bireyin dengesizlik halinde tekrar denge durumunu araması ve denge duruma gelmeye çalışması, bireyin işi ve aile yaşamı arasında da denge kurma ihtiyacında olduğunu bize göstermektedir. Tüm bunlarla birlikte elde edilen bu bulgu; denge durumunda olan bireyin hayatından ve işinden doyum almasının kolaylaştığı, bu sayede mutluluk duygusunu tadımlamasının arttığı ve en nihai sonuç olarak psikolojik iyi oluş düzeyinin yükselmesi şeklinde yorumlanabilir.

5.3. İşyeri Arkadaşlığının, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmanın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde bulunan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, işyeri

arkadaşlığı açısından olumsuz bir ortamın içinde bulunanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur.

İşyeri arkadaşlığı genel bir tanımlama ile iş yerinde biçimsel olmayan insana dair etkileşimler şeklinde açıklanmakta ve işle ilgili olmaktan çok insana, kalbe ve duyguya dair olan ilişkileri içermektedir (Berman ve diğ., 2002). İnsan, fizyolojik yapısıyla birlikte duygusal yönü de olan biyopsikososyal bir varlıktır. İnsanların diğer insanlar ile kurmuş oldukları iletişimler onların duygusal ihtiyaçlarını gidermede destek olmaktadır. Bu destek kaynaklarından biri de kurulan arkadaşlıklardır. Arkadaşlık ilişkileri bireyin yalnızlık duygusunun oluşmasını da engelleyerek sosyal anlamda gelişimi destekler. Sağlıklı arkadaşlıklar bireyin gelişimi olumlu yönde etkileyerek, motivasyon yönünde de destekleyicidirler. Bireyin güvengen ilişki kurması; kendini olduğu gibi ortaya koyabilme, düşüncelerini karşısındakine aktarabilme, olumlu ve olumsuz duygularını ve neler hissettiğini iletebilme, uygun olmayan isteklere reddebilme, diğer insanlardan istekte bulunabilme, karşısındaki insanların haklarını göz ardı etmeden kendi haklarını koruyabilme gibi davranışları bünyesinde barındırmasından (Voltan-Acar, Arıcıoğlu, Gültekin, Gençtanırım, 2008) dolayı bireyim yaşamı ve psikolojik iyi oluşu üzerinde olumlu etkisinin olabileceği söylenebilir ve bu bağlamda işyeri ortamı içerisinde kendini güvende hisseden öğretmen ve psikolojik danışmanların işyeri arkadaşlıkları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olması beklenir, şeklinde yorumlanabilir.

Arkadaşlık kurulan ortamların biri de işyerinde bireyin çalışma arkadaşlarıdır. İşyeri ortamında kurulan sağlıklı arkadaşlıkların da yukarıdaki etkileri düşünülünce hem örgüte hem de bireyin psikolojik iyi oluşu üzerine olumlu etkisi yadsınamaz.

İş yeri arkadaşlıkları, çalışılan örgütte sosyal destek algısı oluşturarak, bireylerin kendilerine, çalıştıkları örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı güven duygularını gelişimini desteklemektedir. Sias ve Cahill (1998), çalışan bireyler işyerinde kurulan yakın arkadaşlıkları, hayatlarında mutluluk ve motivasyon kaynağı olarak gördüklerini ifade etmekte; Boyd ve Taylor (1998), Çalışan bireylerin işlerine ve örgütlerine uyum süreçlerini hızlandırmada, çalışanlar üzerindeki iş stresini azaltmada, belirsizlikleri gidermede ve beklenen performans standartlarına ulaşmada etkili olduğunu savunmaktadır. Büyükyılmaz ve Biçer (2018) ise; işyeri arkadaşlığının işe bağlılık üzerinde olumlu etkisini olduğunu ve iş arkadaşlarıyla daha fazla iletişim kurma ve informel ilişkiler geliştirme imkanı verilen çalışanın işiyle arasındaki özdeşleşme derecesi de arttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca bireylere hem arkadaşlık geliştirme fırsatının sunulmasının hem de bireyin örgüt içinde iyi ilişkiler

geliştirmesinin mevcut örgütünde kalmasında (işten ayrılma(ma) niyeti) etkili faktörler olduğu düşünülmüş; çalışanın mevcut örgütünde kalmasında asıl önemli faktörün bireyler arasında iyi arkadaşlık ilişkilerinin bulunması olduğu söylenilmiştir. İşyeri arkadaşlığının yukarıda belirtildiği gibi bireyin iş yaşamı ve kendiliği üzerindeki olumlu etkilerinin psikolojik iyi oluş düzeyi üzerine de önemli bir etkisinin bulunduğu bu araştırmanın bulguları ile de desteklenmektedir.

5.4. İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi yüksek olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur.

Mağdur kişinin işten atılması veya istifa etmesi sonucunda uğrayacağı gelir kaybı ve yakın çevresi içerisinde sergilemiş olduğu depresif hal ve davranışlar sonucunda 'başarısız ve elindekileri yitirmiş bir kişi' olarak görülmesi; yaşadığı travma sonrası öz saygısını, öz güvenini yitirmesi ve depresif bir hal alması (Tınaz, 2013); bireyin yaşadığı tüm bu sıkıntılı durumdan ailesinin de etkilenmesi (Gün, 2009); mobbing davranışlarının psikolojik sıkıntılar, depresif bozukluklar ve endişe gibi önemli psikolojik sorunlara neden olması (Leymann, 1996); bireyin iş yeri kariyeri, mesleki pozisyonu ve karar verme özgürlüklerinin kısıtlanıyor olması ve bunun sonucunda da işleri yapmada yoğunlaşma eksikliğini yaşaması; birey yaşanılan bu durumun rahatsızlığından dolayı işten ayrılması hatta bir süreliğine kendini sosyal çevreden soyutlayarak ve içine kapanması (Söğütlü, 2014); yıldırma sonucunda kendi problemlerini paylaşacak kişi bulamadığı için ailesiyle paylaşması ve bu durumun ailesini de olumsuz etkilemeye başlaması (Tınaz, 2006: 169), bu araştırmanın sonucunda da yer aldığı gibi bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinde etkili olan bir faktördür.

Dick, Wagner (2001), stresten kaynaklanan bitkinlik ve fiziksel olarak zarar gören öğretmenlerin okula diğer öğretmenlere göre daha fazla gün devam etmediklerini saptamışlardır. Ayrıca öğretmenlerin yöneticiler tarafından 'orda yokmuş gibi davranılmak' ve 'haksız eleştiriye maruz kalmak' gibi yıldırma davranışlarından mağdur olduklarını, diğer öğretmenler tarafından da 'hakkında dedikodu yapılması' ve 'okulun sosyal etkinliklerinden dışlanma' şeklinde yıldırma uygulandığını; Aykaç (2016), Psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutları arasında negatif anlamlı

ilişki olduğunu, mobbinge maruz kalmanın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19'unu açıkladığı ve anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonuçları elde edilmiştir. Konuyla ilgili olarak söz konusu değişkenlerle ilgili alan yazında çok fazla araştırma olmadığı görülmüş, bu yüzden de psikolojik iyi oluş kavramıyla benzer bazı kavramlar öğretmen ve psikolojik danışmanlar ile benzer örneklem gruplarının yıldırma düzeylerine göre incelenmiştir. Şenerkal ve Çorbacıoğlu (2014), akademik personelin yıldırma davranışlarıyla karşı karşıya kalma düzeyi ile psikolojik sağlıklarının etkilenmesi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu; Koç ve Keklik (2018), araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşları ile maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; Çivilidağ ve Sargın (2011), öğretim üyelerinin mobbing düzeyleri ile iş doyumu ve algılanan sosyal destek puanları arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu; Cicerali (2011), mobbinge maruz kalan kişilrin psikolojik iyi oluş düzeylerinin mobbinge maruz kalmayan bireylerin psikolojik iyi oluşlarına göre daha düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. İşe kayıtsızlık, bıkkınlık, performans düşüklüğüyle başlayan ve çalışan bireyin istifasıyla sonuçlanan İş yerinde Duygusal Taciz, yukarıda yer verilen çalışmaların bulguları ile birlikte bu çalışmanın da bulguları arasında yer almakta ve bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerinde etkili olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

5.5. Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın, Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkenin, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Alan yazın incelemesi yapıldığında, öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler çerçevesinde incelendiği görülmüştür. Yeşiltepe (2011), öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarının evlilik uyumunu anlamlı şekilde yordadığını; Demir (2018) bilişim öğretmenlerinin sanal ortam yalnızlığı ile mesleki tükenmişlikleri ve psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ayrıca mesleki tükenmişlik ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğunu; Collie ve arkadaşları (2015), geliştirdikleri ölçekle öğretmenlerin iyi oluşunun öğrenci etkileşimi, örgütsel etkileşim ve iş yükünden etkilendiğini; Kurt (2018), psikolojik iyi oluşun bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye alt yapısı ile ilişkili olduğunu; Bilgin (2018), öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasında

karşılıklı bir ilişki olduğunu; Köylü (2018), Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları ve psikolojik iyi oluş durumları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu; Aydoğan (2019), Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordadığını; psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerine herhangi bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluşlarına yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Ancak, alanyazın bilgilerine göre şu açıklamalar yapılabilir: Okul psikolojik danışmanları, eğitim kurumları içinde, okul ortamında çalışırlar. Öğrencilerin kisisel/sosyal, akademik ve kariyer gelişimlerine yardımcı olur (Yüksel-Şahin, 2018). Gerekirse öğrenciyi *refere/sevk* ederler. *Konsültasyon* hizmetini verirler: *Koordinasyon* hizmeti ile öğretmenler, yöneticiler ve öğrencilerle işbirliği yaparak, PDR etkinliklerini koordine eder, düzenler ve uygulama yaparlar. Okul PDR programlarının oluşturulması, sürdürülmesi ve iyileştirilmesine yönelik çalışmaları yaparak, "*hesap verme sistemi*" ile ilgili uygulamaları yaparlar (Yüksel-Şahin, 2008a; 2009; 2012a, 2012b, 2012c). Sağlıklı bir toplumun oluşumunda aktif şekilde yer alan öğretmenler ise, pek çok insan ile sıklıkla iletişim içindedirler. Aktif olarak, öğretim etkinliklerini yürütürler; ölçme ve değerlendirme yaparlar (Hotaman, 2010). Öğretmenler, kişilik özellikleri, mizacı ve huyları, alışkanlıkları ve becerileri ile öğrencilerin önemli bir modelidirler (Karaca ve İkiz, 2014). Bu araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlarla öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri birbirine benzer bulunmuştur. Bunun nedeni, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını etkileyen çok çeşitli faktörlerin olmasından kaynaklanıyor olabilir. Örneğin; cinsiyet açısından bakıldığında, kadın ve erkeklerin mesleki beklentileri, aile rolleri, meslek türü ve sosyal faktörlerinde etkili olduğu ortaya çıkmaktadır (Aktaran; Köylü, 2018). Örneğin; yaş açısından bakıldığında, kişisel gelişim yaşla azalırken, çevresel hâkimiyet ve otonominin yaşla arttığı belirtilmektedir. Gençlerin gelecekten beklentilerini büyük olduğu için yaşam amaçları ve kişisel gelişim düzeyleri daha yüksektir ayrıca orta yaş grubundaki kişiler gelişim sürecinde olma eğilimleri ile yüksek düzeyde iyi oluş psikolojisi içindedirler (Köylü, 2018). Örneğin sosyoekonomik açıdan bakıldığında, gelir yükseldikçe kişilerin mutluluk düzeylerinin artmasına sebep olduğunu açıkça göstermektedir (Koçoğlu ve Akın, 2009; Göcen, 2013). Örneğin, kültür açısından bakıldığında, psikolojik iyi oluş kollektif ülkelerde (Japonya, Güney Kore gibi), bireyselci ülkelere (Amerika gibi) göre daha yüksek düzeydedir (Diener ve Diener, 1995). Örneğin; kişilik özellikleri açısından bakıldığında, kişiliğin dışa dönüklük ve nevrotizm değişkenleri hem psikolojik iyi olma hem de öznel iyi olma üzerinde anlamlılık göstermektedir (Cenkseven ve Akbaş, 2004). Örneğin; stresle başa çıkma açısından bakıldığında; stresle başa çıkma becerilerinin psikolojik iyi olma üzerinde

olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir (Özbay ve Palancı, 2000; Deniz, 2004). Örneğin; din açısından bakıldığında, dinler de kendi tanımlarında genel olarak varlıklarını bireye mutluluk ve huzur veren bir rehber ve araç olarak kabul etmektedirler. Psikolojik iyi oluşla din arasındaki ilişki konusundaki çalışmada psikolojik iyi oluş ile din arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Göcen, 2013). Örneğin; risk faktörleri ya da koruyucu faktörler açısından da psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşmaktadır. Psikolojik İyi Oluşu etkileyen faktörler ele alınınca (risk faktörleri) genellikle birey, aile ve toplum içerisinde yaşanan sorunlarla kendini gösterir ve genetik, biyolojik, psiko-sosyal özellikler veya yaş, gelir gibi demografik koşullar sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Terzi, 2008). Koruyucu faktörler, kişisel potansiyelinde var olan gücü ifade eden *içsel,* çevresindeki bireylerden aldığı destek olarak tanımlanan *dışsal* kaynaklı olmak üzere iki unsurdan oluşmaktadır. Yaşanan olumsuzluklar, bireyin intibakına yardımcı olur, risklerin yaşanma olasılığını en aza indirirler (Karaırmak, 2006).

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin benzer bir genel kültür içinde bulunmaları ve benzer gelire sahip olmaları psikolojik iyi oluş düzeylerinin birbirlerine yakın çıkmasına neden olmuş olabilir. Öğretmenler ve psikolojik danışmanlar geniş bir insan kitlesiyle ilişki ve etkileşim içinde yerine getirilen mesleklerdir. Her iki meslek grubu da öğrencilerin ilgi, yetenek ve kişiliklerinin gelişmesini sağlamada (Tekışık, 2004); öğrencinin potansiyelini gerçekleştirmesine katkıda bulunmada (Güven, 2010); motivasyonunu yükseltmede (Tschannen, Morren ve Hoy, 1998'den aktaran Ünsal, 2018) ortak paydada buluşurlar ve aynı örgüt ikliminde (okul) çalışırlar. Dolayısıyla yukarıdaki gerekçeleri göz öznüne alınca öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin benzer çıkması beklenebilir.

5.6. Cinsiyetin Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın sonucunda, cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeyi, kadınlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Çalışmanın bu bulgusu, cinsiyet faktörünün iyi oluş düzeyi üzerine olan etkisini ele almış ve erkek psikolojik danışman ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri kadın psikolojik danışman ve öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi içinde bulunduğumuz toplumun kültürel özelliklerinden olabilir. İçinde bulunduğumuz toplumda

ataerkil bir düzen söz konusudur. Bu yüzden de erkeklerin kadınlara göre daha önemli bir konuma sahip oldukları ve yaşam içinde de birçok konu ve alanda daha etkin ve avantajlı konumda yer aldıkları görülür. Erkeklerin var olan bu avantajı onların iyi oluş düzeylerinin de kadınlara göre daha yüksek çıkmasını doğrulayan olası bir sonuçtur. Alan yazın taraması yapıldığında Cinsiyet faktörünün psikolojik iyi oluşa etkisi konusunda tam bir tutarlılıktan söz edilemediği söylenebilir. Bu durumun olası sebepleri arasında, araştırmaya katıım gösterenlerin farklı kişilik özelliklerine, farklı algılara sahip olmaları ile bölgesel ve sosyo-kültürel faktörlerin değişkenliği düşünülebilir.

Erdil (2018), kadınların erkeklere oranla gün içerisinde yaşadıklarını, kendi geçmişi ve başkalarıyla daha fazla kıyasladığını, ayrıca ilgi duyulan etkinlikler ile başkalarına imrenme bakımından yine kadınların ortalamasının erkeklere göre daha yüksek çıktığını, kadınların kendilerini ve yaşamlarını başkalarıyla kıyaslama sonucu kendilerinden herhangi bir konuda üstün gördükleri kişilere imrendiklerini, bu sebeplerden dolayı da erkeklerin öznel iyi oluş düzeyinin daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Öznel iyi oluş düzeylerine yönelik (İlhan, 2005), (Cenkseven ve Akbaş, 2007), (Saföz-Güven,2008), (Şahin vd., 2012), (Yurcu ve Atay, 2015) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark ortaya çıkarken; Aydoğan (2018), Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeylerinde farklılık olmadığı, diğer bir deyişle kadın ve erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzey ve davranışlarının aynı yönde olduğu; Danişment (2012), Demirtaş (2016), Karaçam (2016), Koç ve Keklik (2018) araştırmalarında da benzer şekilde psikolojik iyi oluş davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

6. YARGI VE ÖNERİLER

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

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

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi açısından % 40.3'ünün psikolojik iyi oluş düzeyi düşükken; % 59.7'sinin psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi açısından, %97.6'sında işin aileye olan olumsuz etkisi düşükken; %2.4'ünde işin aileye olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %50.7'sinde ailenin işe olan olumsuz etkisi düşükken; %49.3'ünde ailenin işe olan olumsuz etkisi yüksek bulunmuştur. %67.5'unda aile- iş uyumu düşükken; %32.5 'unda aile- iş uyumu yüksek bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin işyeri arkadaşlığı açısından % 52'sinin olumlu bir ortamın içinde olduğu; % 48'inin olumsuz bir ortamın içinde olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş yerinde duygusal tacize uğrama açısından % 67.7'sinin iş yerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşükken; % 32.3'ünün düzeyi yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, iş-aile-yaşam dengesinden, işin aileye olan olumsuz etkisinin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşin aileye olumsuz etkisi az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, işin aileye olumsuz etkisi fazla olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. İş-aile-yaşam dengesinden ailenin işe olan olumsuz etkisinin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ailenin işe olan olumsuz etkisi az olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, ailenin işe olan olumsuz etkisi fazla olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. İş-aile-yaşam dengesinden aile-iş uyumunun, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Aile-iş uyumu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, aile- iş uyumu düşük olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmanın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde bulunan öğretmnelerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeyi, işyeri arkadaşlığı açısından olumsuz bir ortamın içinde bulunanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İşyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi yüksek olanlarınkinden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmak değişkenin, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Araştırmanın sonucunda, cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeyi, kadınlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular göz önüne alınarak, daha sonraki araştırmalarda yapılabilecek ve alan yazına katkı sağlayabilecek öneriler aşağıda belirtilmiştir:

1) Alanyazın incelemesi yapıldığında alan yazında işyeri arkadaşlıkları konusunu ele alan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu yüzden ileride, bu konudaki eksikliğin giderilmesi ve örgütsel psikoloji alanına katkı sağlanması adına, iş yeri arkadaşlıkları konusu daha detaylı bir şekilde incelenmelidir. Bunun yanında iş yeri arkadaşlıklarının olumlu yönlerinin yanında olumsuz yönlerinin de ele alınarak, iş dışında da devam eden bu arkadaşlıkların çalışma ortamına ve aile hayatına olan etkilerinin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi önem arz etmektedir.

2) Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu yanında, öznel, sosyal, fiziksel iyi oluşu ve ideal ruh sağlığı gibi daha kapsamlı açılardan genel olarak iyi oluşu araştırılabilir, bunların öğrencilerin iyilik hali üzerindeki etkileri değerlendirilebilir.

3) Nicel araştırma teknikleri ile hazırlanan bu çalışma nitel ya da karma araştırma teknikleri ile desteklenerek daha kapsamlı ve derinlemesine sonuçlara ulaşılabilir.

4) Bu araştırmada olduğu gibi nicel bir araştırma yapılacaksa, katılımcıların zaman ve motivasyon sorunu yaşamamaları için uygulanan ölçek madde sayılarının daha az ve madde uzunluğunun daha kısa olmasına dikkat edilmelidir.

5) Özel okullarda çalışan öğretmen ve psikolojik danışmanlarla aynı değişkenler çalışılabilir, özel okullarda çalışan öğretmen ve psikolojik danışmanların da psikolojik iyi oluş düzeyleri ile kamuda çalışan

6) Araştırmanın benzeri sağlık, özel sektör ve farklı eğitim basamakları gibi alanlarda yapılarak kurumlar veya sektörler arasında karşılaştırmalar yapılabilir.

7) Bu araştırma, iş yerinde duygusal taciz, iş yeri arkadaşlığı, iş-aile yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş kavramlarının birlikte incelenmiş olduğu ilk çalışma olmakla birlikte, öğretmen ve psikolojik danışmanlarla birlikte yapılacak çalışmalarda bu kavramların tekrardan çalışılması alan yazınımıza katkı sağlayacaktır.

8) İşyeri Arkadaşlığı, İş-Aile yaşam dengesi değişkenleri ile ilgili yapılan araştırma sayısının bir hayli az olması ve farklı gruplarla da bu değişkenlerin çalışılması alan yazına katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

Abay, Ayşe. 2009. İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Acar, Emine. 2013. Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisine Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ağdemir, Nurhan. 2016. Meslek Seçiminde Yeterlilik, İyi Olma Hali ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ahuja, Manju., Chudoba, Katherine., Kacmar, Charles., McKnight, Harrison., Gerorge, Joey. 2007. It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. **MIS Quarterly**. c.31.s.1:1-17.

Akdemir Mansur, Fatma. 2008. İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Akın, Yusuf. 2014. İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing) Algıları Aksaray İl'i Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akın, Ahmet. 2009. Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Psikolojik İyi Olma Ve Öz-Duyarlık Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akın-Little, K. Angeleque, Steven G. Little, and Nina Delligatti. 2004. A Preventative Model Of School Consultation: Incorporating Perspectives From Positive Psychology. **Psychology in the Schools**. c. 41. s. 1: 155-162 (Aktaran: Keven Akliman, Çiğdem. 2015. Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikoterapi Bağlamında Ergenlerde Olumlu Benlik İmajını Geliştirme Grupla Psikolojik Danışma Programının Etkililiğinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Aktop, Nermin Güneş. 2006. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarınınduygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Albayrak, Güldener. 2013. Psiko-eğitim programı ile Psikodrama'nın, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluşlarına Etkisinin Karşılaştırılması. Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Alparslan, Ali Murat., Çicek, Hüseyin., Soydemir Salih. 2015. Birey Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İşyeri Arkadaşlığı. **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**. c.32: 175-194.

Altınel, Şeyma. 2018. Kadınlarda Yeme Bozuklukları Belirtilerinin Algılanan Ebeveynlik Biçimi, Duygu Düzenleme Güçlüğü, Psikolojik İyi Oluş ve Yeme Tutumları İle İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altun, Dilek., Yılmaz, Kürşat. 2016. Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. **e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi.** c.3.s.1: 36-55.

American Psychological Association (APA), 2015. Coalition for psychology in schools and education. Okul Öncesinden Lise Sona: Öğretmenler için 20 temel psikoloji ilkesi. çev. Esra Kanlı ve Çiğdem Nilüfer Umar. Ankara: Türk Eğitim Derneği. (https://tedmem.org/yayin/okul-oncesinden-lise-sona-ogretmenler-icin-20-temel-psikoloji-ilkesi)

Apaydın, Çiğdem. 2011. Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aracı, Fırat., Okçu, Veysel. 2017. İlkokul ve Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Mobbing(Yıldırma) Yaşama Algıları. **Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 10: 525-544.

Arapkirlioğlu, Hasan., Tankız, Kübra Dilek. 2011. Müzik Öğretmenliği Programı Özel Yetenek Sınavlarında Alan ve Yerleştirme Puanlarının Karşılaştırılması. E-İnternational Journal Of Educational Research. c. 5. s.2:24.

Arıcı, Fatma. 2011. Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Psikolojik İyi Oluş. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydoğan, İlker. 2019. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Okul İklimi Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı.

Aytaç, Serpil. ve Bayram, Nuran. 2011. **İşyerinde Şiddet**. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Aykaç, Fatma. 2016. Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Babayiğit, Ali. 2016. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bağcı, İlkay Can. 2018. Kuşak farklılıklarına göre iş yaşam dengesi algısının araştırılması: Kahramanmaraş'ta çalışan avukatlar örneği. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Balcı, Fatma. 2011. Psikolojik ve Öznel İyi Olma Hali ile Dinî İnançlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ballıca, Sabahat. 2010. İşgörenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rolleri ve Bireysel Özelliklerinin ilişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baltaş, Acar ve Baltaş, Zuhal. 2005. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. 19. bs. İstanbul, Remzi Kitabevi.

Başıbüyük, Kutay. 2012. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baykal, Adnan Nur 2005. **Yutucu Rekabet-Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bayraktar, Deniz. 2016. İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz Yaşama Düzeyi ile Sinizm Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bedük, Aykut. 2014. **Örgüt Psikolojisi**, 2. bs. Konya: Atlas Akademi.

Ben-Zur, Hasida. 2003. Happy adolescents: the link between subjective well-being, internal resources and parental factors. **Journal of Youth and Adolescence**. c.32. s. 2 :67-79.

Berkmen, Melahat Burcu. 2018. Kısmi ve tam zamanlı çalışanların mesleki doyum, iş doyumu ve iş-yaşam dengesi ilişkileri üzerine bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilinler Enstitüsü.

Berman, Evan., West, Jonathan ve Richter, Maurice. 2002. Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). **Public Administration Review**, Vol. 62, No. 2 (Mar. - Apr.), 217-230.
Bozkurt, Tülay. ve Turgut, Tülay. 1999. Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile ilgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. **Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi**. c.2. s.12: 57-66.

Biçer, Can. 2017. Örgütsel Politika Algısının İşyeri Arkadaşlığına Etkisi ve Bireysel Sonuçları. Doktora Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilgin, Yasemin. 2018. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi, Psikolojik İyi Oluş Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Işıl, Birik. 2009. İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bostancıoğlu, Ali İmran. 2014. İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kağıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Boyd, Nancy., Taylor, Robert. 1998. A Developmental Approachtothe Examination of Friendship in Leader- Follower Relationships. **Leadership Quarterly**. c.9. s.1 :1-25.

Bölükbaşı, Beyza. 2015. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing) ilişkin algıları. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.

Breaugh, James., Frye, Kathleen. 2007. An Examination of the Antecedents and Consequences of the Use of Family-friendly Benefits. **Journal of Managerial Issues**. c.19. s.1: 35-52.

Buehler, Cheryl., O'Brien, Marion. 2011. Mothers' Part-Time Employment: Associations With Mother and Family Well-Being. **Journal of Family Psychology**. c. 25. s.6: 895-906.

Burger, Jerry. 2006. **Kişilik**. İstanbul: Kaknüs.

Bülbül, Şahamet., Giray, Selay., 2012. İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.12. s.4: 101-114.

Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel. 2015. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 19. Bs. Ankara: Pegem Akademi.

Büyükyılmaz, Ozan., Biçer, Can. 2018. İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü. **Social Sience**. c.13. s.2: 28-41.

Cam, Erdem. 2004. Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**. c.1. s.1: 1-10.

Cemaloğlu, Necati., Ertürk, Abbas. 2007. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. **Türk Eğitim bilimleri Dergisi**. c.5. s.2: 345-362.

Cenkseven, Fulya. 2004. Üniversite öğrencilerinin öznel ve psikolojik iyi olmalarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cenkseven, Fulya ve Akbaş, Turan. 2007. Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c.3. s.27: 43-65.

Cenkseven, Fulya ve Sarı, Mediha 2009. Öğretmenlerde Öznel İyi Olmanın Yordayıcıları Olarak Okul Yaşam Kalitesi ve Tükenmişlik. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi.** c. *9. s.*3: 1223-1236.

Chan Hak Fun, Peggy. 2007. Work-Life Balance: The Impact of Family Friendly Policies on Employees Job Satisfaction and turnover Intention. Hong Kong Baptist University.

Chang, Edward. 2002. Predicting suicide ideation in an adolescent population: examining the role of social problem solving as a moderator and a mediator. **Personality and Individual Differences**. c. 32. s. 7: 1279-1291.

Cicerali, Lütfiye. 2011. Mobbinge maruz kalanların kişilik profillerine bağlı psikolojik sağlıkta bozulma göstergeleri. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü.

Clark, Sue Campbell. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. **Human Relations.** c.53. s. 6: 747-770.

Crozier-Durham, Marie, 2007. Work/life balance: Personal and organisational strategies of school leaders. Research Master thesis. Victoria University.

Collie, Rebecca., Shapka, Jennifer., Perry, Nancy., Martin, Andrew. 2015. Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. **Journal of Psychoeducational Assessment.** c.33. s. 8: 744-756.

Cullen, Kevin., Kordey, Norbert., Schmidt, Lars., Gaboardi, Elena. 2003. **Work and family in the ework era**. Amsterdam: IOS Press.

Çardak, Mehmet. 2012. Affedicilik Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Affetme Eğilimi, Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Psikolojik İyi Oluş, Sürekli Kaygı ve Öfke Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çarıkçı, Hüseyin İlker, Çiftçi, Münire. ve Derya, Seher. 2009. İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**. c.2. s.2: 53-65.

Çalışkan, Sezer Cihan. 2011. Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi. **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.20. s. 3:77-92.

Çam, Aylin. 2012. Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelebi, Işıl. 2018. Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Öğrenilmiş Çaresizliğin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, Oğuzhan. 2016. Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Algılanan Sosyal Yetkinlik ve Güvengenliğin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çivilidağ, Aydın., Nurten, Sargın. 2011. Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya İli Örneği. **Uluslararası Avrasya Bilim Dergisi**. c.2. s.3: 11-22

Çobanoğlu, Şaban. 2005. **İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri.** İstanbul: Timaş Yayınları.

Çögenli, Mehmed Zahid., Asunakutlu, Tuncer. 2014. Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. U**şak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.** c.7. s. 2: 92-105.

Dal, Veysel. 2009. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin risk algılarının tüketici davranışı açısından incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Damasio, Bruno., Preto, Paidela., Melo, Romulo. 2013. Meaning in Life, Psychological Well-Being and Quality of Life in Teachers. **Paidéia (Ribeirão Preto**. c.23. s.54: 73-82.

Danişment, Rahmi. 2012. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Dasgupta, Prasanjit. 2016. Work Engagement of Nurses in Private Hospitals: A Study of Its Antecedents and Mediators. **Journal of Health Management**. 555-568.

Davenport, Noa. 2003. **Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz.** Çev., Osman Cem Önertoy. 1. bs. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Demir, Doğan. 2018. Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Mesleki Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Demirer, Sit. 2011. İş-Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Deniz, Mehmet Engin. 2004. Investigation of the Relation Between Decision Making Self-Esteem, Decision Making Style And Problem Solving Skills of University Students. **Eurasian Journal of Educational Research**. Vol: 15, 23-35.

Demirtaş, Serkan. 2016. Okul Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Konya Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dick, Rolf., Wagner, Ulrich. 2001. Stress and strain in teaching: A Structural Equation Approach. **British Journal of Educational Psychology.** c.71: 243-259.

Diener, Ed. ve Diener, Marissa. 1995. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. **Journal of Personality and Social Psychology. c.** 68. s.4: 653-663.

Diener, Ed., Eunkook, Suh, Richard, Lucas., Heidi, Smith 1999. Subjective Well-Being Three Decades Of Progress. **Psychological Bulletin**. c.125. s.2: 276–302.

Doğan, Tayfun., Eryılmaz, Ali., Ercan, Leyla. 2014. İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi.** 33, 48-57.

Doğan, Tayfun., Totan, Tarık., Sapmaz, Fatma. 2013. The Role of Self-Esteem, Psychologıcal Well - Beıng, Emotıonal Self - Effıcacy, and Affect Balance on Happıness: a Path Model. **European Scientific Journal**. c.9. s.20: 31-42.

Doğru, Naime. 2018. Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin stres ve stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri bakımından incelenmesi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Dost Tuzgöl, Meliha. 2004. Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doruk Çakmak Nihal., Özdevecioğlu, Mahmut. 2009. Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanlarının İş ve Yaşam Tahminleri Üzerindeki Etkisi. **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**. c. 33. s. 2. c: 9-99.

Duy, Baki. 2003. Bilişsel-Davranışçı Yaklaşıma Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Efeoğlu, Efe., Özgen, Hüseyin. 2007. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 16. s.2: 237-254.

Eker, Işıl. 2011. İş Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsüs.

Einarsen, Stale. 1999. The Nature and Causes Of Bullying At Work. **International Journal Of Manpowe**r. c.20 s.1/2: 16-27 (Aktaran: Birinci, M. 2018. İşyerinde Psikolojik Taciz İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Marmara Üniversitesi).

Emiroğlu, Mürşide. 2011. Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi (Gaziantep ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Engin, Gözde. 2012. Mobbing (duygusal Taciz)'in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erben, Gül Selin., Ötken, Ayşe Begüm. 2014. Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**. s.22: 103-121.

Erdil, Oya., Keskin, Halit., İmamoğlu, Zeki., Erat, Serhat. 2004. Yönetim Tarzı ve Çalışma koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.5. s.1: 17-26.

Erdoğan, Bahar. 2018. Okul Psikolojik Danışmanlarının (Rehber Öğretmenlerin) Kullandıkları Mizah Tarzlarına Göre Duygu Yönetimi Becerilerinin ve Psikolojik İyi Oluşlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ergenekon, Sevda. 2006. İşyerinde Duygusal Taciz. **Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi.** Sayı:19-20, İstanbul.

Eryılmaz, Ali., Öğülmüş, Selahaddin. 2010. Ergenlikte Öznel İyi Oluş Ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. **Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c.11. s.3: 189-203.

Ekşi, Halil. 2003. Temel insanî değerlerin kazandırılmasında bir yaklaşım: Karakter eğitimi programları. **Değerler Eğitimi Dergisi.** ***c.***1. s. 1: 79-96.

Ertürk, Abbas., Keskinkılıç Kara, Sultan Bilge,. Zafer Güneş, Demet. 2016. Duygusal emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetsel Destek Algısı. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.16. s.4: 1723-1744.

Fazlıoğlu, Aygül., İzmir, Gökalp. 2010. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm **Önerileri Komisyon Raporu. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları** No:6. Ankara.

Frankl, Victor. 1997. İnsanın anlam arayışı. çev. Selçuk Budak. Ankara: Öteki Yayınevi.

Frone, Michael., Russell, Marcia., Cooper, Mary. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**. 65-78.(Aktaran: Teker, Sibel. 2015. Okullarda İş-Yaşam dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Garatachea, Nuria., Molinero, Olga., Martinez-Garcia, Raquel., Jimenez, Rodrigo., Gonzalez-Gallego, Javier., Marquez, Sara., 2009. Feelings of well being in elderly people: relationship to physical activity and physical function. **Archives of Gerontology and Geriatrics.** c. 48. s. 3:306-312.

Geçgin, Filiz Mine., Sahranç, Ümit., 2017. Belirsizliğe Tahammülsüzlük İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki. **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.** c.7. s.4: 739-755.

Geçtan, Engin. 2002. Psikanaliz ve sonrası. Ankara: Metis.

Gerçek, Merve., Atay, Sevgi Elmas., Dündar, Gönen. 2015. Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. **Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal.** c.6. s.11: 67.

Giriz, Cem Ali. 2007. Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.*3. s.*28: 113-128.

Gove, Walter., Style, Carolyn., Hughes, Michael. 1990. The effect of marrige on well-bieng of adult. Journal of Family Isues. 11(1), 4-35.

Göcen, Gülüşan. 2013. Pozitif Psikoloji Düzleminde Psikolojik İyi Olma ve Dini Yönelim İlişkisi: Yetişkinler Üzerinde Bir Araştırma. **Toplum Bilimleri Dergisi**. c.7. s.13: 97-130.

Gök, Sibel., Karatuna, Işıl. 2012. Yükseköğretim Kurumlarında Psikolojik Taciz Olgusuna İlişkin Bir Örnek Olay İncelemesi. Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı. s: 61-83.

Gökçe, Asiye. 2006. İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Doktora Tezi. Ankara Ünviversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Gönenç, Nursel. 2018. Üniversite öğrencilerinde Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyetin Duygusal Zeka ve psikolojik iyi oluş açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Görgülü, Gizem. 2018. Mobbingin Çalışanlar ve Yöneticiler Arasındaki İletişime Etkisi: Ankara ilinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Greenhaus, Jeffrey., Collins, Karen., Shaw, Jason. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**. c.63. s.3: 510–531.

Guest, Davis. 2002. Perspective on the Study of Work-Family Balance.**Social Science Information**. c.41. s.2: 255-279.

Gül, Hülya. 2009. İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. **TAF Preventive Medicine Bulletin**. c. 8. s. 6: 515-520.

Gülaçtı, Fikret. 2009. Sosyal Beceri Eğitimine Yönelik Programın Üniversite Öğrencilerinin, Sosyal Beceri, Öznel Ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güleç, Cengiz. 2016. **Pozitif Ruh Sağlığı**. 1.bs. Ankara: Arkadaş Yayınları.

Güler Kümbül, Burcu., Keser, Aşkın. 2016. **Çalışma Psikolojisi**. İstanbul: Umuttepe Yayınları.

Güleryüz, İlknur. 2016. Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gün, Hüseyin. 2009. **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu**. 1.bs. Ankara: Lazer Yayınları.

Güney, Salih. 2015. **Örgütsel Davranış**, 3. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Güngör, Ali. 2018. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri: Telekomünikasyon Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz, Berfu Özge. 2017. Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinde İş-Aile yaşam Dengesinin Anksiyite ve Depresyon Üzerine Etkisi. Uzmanlık Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi tıp Fakültesi.

Gürbüzkol, Hayati. 2018. Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş-yaşam dengesi arasındaki İlişki. Yüksek lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürel, Ayşe Gizem. 2009. Düşünme Stilleri ve Cinsiyetin Psikolojik İyi Olma Hali Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güven, Devrim. 2010. Profesyonel bir meslek olarak Türkiye'de öğretmenlik. **Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi**. c. 27. s.2: 13-21.

Hamilton, E. A. (2007) Firm Friends: Examining Functions and Outcomes of Workplace Friendship Among Law Firm Associates, PhD Dissertation, Boston College, The Wallace E. Carroll Graduate School of Management, Department of Organization Studies (Aktaran: Biçer,. 2017. Örgütsel Politika Algısının İşyeri Arkadaşlığına Etkisi ve Bireysel Sonuçları. Doktora Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Karabük).

Hamurcu, Habib. 2011. Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi oluşlarını yordamada psikolojik ihtiyaçlar. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Harvard Business Review, 2016. Why People Quit Their Jobs. A version of this article appeared in the September 2016 issue (20–21) of Harvard Business Review. (*https://hbr.org/2016/09/why-people-quit-their-jobs)*; (Aktaran: Biçer, Can. 2017. Örgütsel Politika Algısının İşyeri Arkadaşlığına Etkisi ve Bireysel Sonuçları. Doktora Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*).*

Hawkins, Daniel., Booth, Alan. 2005. Unhappily ever after: effects of long term, low quality marriages on well-being. **Social Forces. c.**84. s.1: 445- 465.

Hoel, Helge., Cooper, Cary., Faragher, Brian. 2004. Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. **British Journal of Guidance and Councelling.** c.32. s.3: 367-387.

Hotaman, Davut. 2010. "The teaching profession: knowledge of subject matter, teaching skills and personality traits. **Procedia-Social and Behavioral Sciences.** c.2. s.2:1416-1420.

Hotaman, Davut. 2011. Eğitim Fakülteleri Kendi Öğrencilerini Seçebilir mi. **Kuramsal Eğitimbilim**. c.4. s.1: 126-136.

Hsieh, Yu-Chin., Lin, Yueh-Hsiu. 2009. Bed and Breakfast operators' work and personal life balance: A cross-cultural comparison. **International Journal of Hospitality Management**. c.29. s.4: 576-581.

Ilgan, Abdurrahman., Özü-Cengiz, Öykü., Ata Atakan., Akram, Muhammad. 2015. The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. **The Journal of Happiness & Well-Being. c.**3. s.2: 159-181.

Ilgaz-Yıldırım, Burcu., Yirik, Şevket. 2014. İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. s.6: 123-140.

Işık, Emre. 2007. İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İlhan, Tahsin. 2005. Öznel İyi Oluşa Dayalı Mizah Tarzları Modeli. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

İnanç Yazgan, Banu., Yerlikaya, Esef Ercüment. 2015. Kişilik kuramları. 10.bs. Ankara: Pegem Akademi.

Kanbur, Aysun. 2015. Örgütsel Bağlılığı Belirleyici Bir Faktör Olarak İşyeri Arkadaşlığının İncelenmesi Üzerine Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma. **The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science**. s.31:45-63.

Karaırmak, Özlem. 2006. Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi.** c**.** *3. s.*26: 129-142.

Karatuna, Işıl., Tınaz, Pınar. 2010. **İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Ankara: TÜRK-İŞ Yayını.

Kapız Özen, Serap. 2002. İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü Dergisi**. c.4. s.3: 139-153.

Karasar, Niyazi. 2014. **Bilimsel Araştırma Yöntemi "Kavramlar İlkeler Teknikler**. 27. bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kavak, Alatan. 2018. Sağlık Çalışanlarıda Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, Kemal. 2014. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden eğitimi Öğretmenleri ve Bazı Branş Öğretmenlerinin Duygusal taciz (Mobbing)'e İlişkin Algı Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kram, Kathy., Isabella, Lynn. 1985. Mentoring alternatives: The role of peerrelationships in Career development. Academy of Management Journal. s. 28: 110-132.

Kerka, Sandra. 1991. Balancing work and family life. **ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH.** ERIC Digest No. 110.

Keskin, Emre. 2018. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keyes, Corey., Shmotkin, Dov., Ryff, Carol. 2002. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. **Journal of Personality and Social Psychology.** c. 82. s. 6: 1007-1022.

Kılıççı, Yadigar. 1992. **Okulda Ruh Sağlığı**. Ankara: Şafak Matbaacılık.

Koç, Muharrem., Keklik, İbrahim. 2018. Hacettepe Üniversitesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. doi: 10.16986/HUJE.2018045370.

Koçoğlu, Deniz., Akın, Belgin. 2009. Sosyo-Ekonomik Eşitsizliklerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi. c.**2. s.4: 145-154.

Korkmaz, Bayram. 2015. Ortaokul öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları: Bolu ili örneği. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kossek, Ellen., Özeki, Cynthia. 1998. Work Family Conflict, Policies and the Job Life Satisfaction Relationship: A review and Directions for Organizational Behaviour – Human Resources Research. Journal of Applied Psychology. c.83. s.2: 139-148.

Kök Bayrak, Sabahat. 2006. İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. **Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi**. s.16: 443-448.

Köylü, Duran. 2018. Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kurt, Esra. 2013. Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kutlu, Figen. 2016. İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuruüzüm, Ayşe., Irmak, Sezgin., Çetin İpekçi, Emre 2010. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. **Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi.** s. 53: 183-198.

Kuyumcu, Behire. 2012. Üniversite öğrencilerinin duygularını fark etmeleri ve ifade etmeleri ile psikolojik iyi oluşları: Kültürlerarası bir karşılaştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Küçükusta, Deniz. 2007. Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lee, JungHoon., Ok, Chihyung. 2011. Effects of Workplace Friendship on Employee Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Absenteeism and Task Performance. Track 2. Poster Session.

Leymann, Heinz. 1996. The Content and Development of Mobbing At Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology.** c.2. S. 5: 165-184.

Lockwood, Nancy. 2003. **Work/Life Balance Challenges and Solutions**. Society For Human Resource Management.

Mao, Hsiao., Chen, Chien-Yu., Hsieh, An-Tien. 2012. Role Ambiguity, Employee Gender And Workplace Friendship. Montana: Ammons Scientific.

Morrison, Rachel., Nolan, Terry. 2007. Too Much of A Good Thing? Difficulties With Workplace Friendships. **University of Auckland Business Review**. c.9. s.12: 33-41.

Nelson Jones, Richard. 2012. Danışma Psikolojisi Kuramları. Edt. Akkoyun, Füsun. Ankara:Nobel Akademi Yayıncılık.

Ocak, Serhat. 2008. Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Orel, Oktay. 2013. Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oymak, Yusufcan. 2017. Psikolojik iyi oluş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ödemiş, Gizem. 2018. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine yönelik bir araştırma (İzmir İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öz, Fatma., Bahadır Yılmaz, Emel. 2009. Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: Psikolojik Sağlamlık**. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi.** c. 16. s.3: 82-89.

Özaydın, Mehmet Merve. 2013. Cinsiyete Dayalı Refah Sınırlandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. c.**15. s.3: 47-71.

Özbay, Y., Palancı, M. 2000. The Relationship Between Interpersonal Stress and Empathic Skills. **Bratislava: 21 St International Conference of the Stress and Anxiety Research Society**. 20-22 July.

Özbek, Mesut. 2016. Evli bireylerde yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşlarının çeşitli değişkenlerle incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özbek, Mehmet Ferhat. 2018. Do We Need Friendship in the Workplace? The Theory of Workplace Friendship and Employee Outcomes: The Role of Work Ethics. **Journal of Economy Culture and Society.** *s.* 58: 153-176.

Özdevecioğlu, Mahmut. 2003. Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Uludağ Üniversitesi İktidasi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 22. s.1: 133-146.

Özdevecioğlu, Mahmut., Aksoy, Suat. 2005. Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi. **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 6. s.1: 95-109.

Özdevecioğlu, Mahmut. ve Çakmak-Doruk, Nihal. 2009. Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** 33: 69-99.

Özdevecioğlu, Mahmut., Aktaş, Aylin. 2007. Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. **Erciyes Üniversitesi iktisadi ve İdadi Bilimler Fakültesi Dergisi**. s.28: 1-20.

Özdemir, Damla. 2015. İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi. Çağ üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özen, Yener. 2010. Kişisel Sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (Sosyal psikolojik bir değerlendirme). **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, c.2. s.4: 46-58.

Özler Ergun, Derya., Mercan, Nuray. 2009. **Yönetsel ve örgütsel açıdan psikolojik terör**. Ankara: Detay Yayıncılık.

Özkalp, Enver., Kırel Çiğdem. 2013. **Örgütsel Davranış**. 6. bs. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Ömüriş, Ece. 2014. İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerinin Temel Belirleyicileri Ve Örgütsel Sonuçlar Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özyer, Kubilay., Irk, Ersin., Anaç, Serhat. 2015. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c.16. s.1: 261-278.

Peggy, Chan Hak Fun. 2007. Work-Life Balance: The Impact of Family Friendly Policies on Employees. Job Satisfaction and turnover Intention, Hong Kong Baptist University.

Ryff, Carol., Singer, Burton. 1996. Psychological Well-Being: Meaning, Measurement and Implications for Psychotherapy Research. **Psychotherapy and Psychosomatics**. 65: 14-23. (Aktaran: Demir, Doğan. 2008. Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Mesleki Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).

Ryff, Carol. 1989. Happiness is Everything or is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**. s. 57: 1069–1081.

Ryff, Carol., Keyes, Corey Lee. 1995. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology.** c.69. s.4: 719-727.

Ryff, Carol. 2008. Challenges and opportunities at the interface of aging, personality and well-being. Eds. In J. Richard, W. Robins, and L. A. Pervin. Handbook of personality: Theory and Research. New York: Guilford Press. (Aktaran: Doğru, Naime. 2018. Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri bakımından incelenmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Ryff, Carol., Singer, Burton. 2008. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. **Journal of Happiness Studies**. c.9: 13-39.

Sabuncuoğlu, Zeyyat., Tüz Verligiel, Melek. 2013. *Örgütsel Davranış*. 5. bs. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım.

Sandor, Eszter. 2011. European Company Survey 2009 Part-time work in Europe. **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.**

Saraç, Elif. 2011. İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarı, Eda. 2018. Akademisyenlerin Mobbing Algılarının Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Sarıal, Kıymet. 2015. Psikolojik Tacizin Çalışanların Tutumunu Belirlemedeki Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savcı, İlkay. 1999. Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. c.54. s.4: 145-166.

Seligman, Martin. 2002. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. **Handbook of positive psychology**. c.2: 3-12.

Seligman, Martin E., Mihaly Csikszentmihalyi. 2000. Positive Psychology: An İntroduction. **American Psychological Association**, c.55. s.1: 5-14.

Sezer, Fahri. 2013. Psikolojik iyi olma durumu üzerine etkili faktörler. **Education Sciences.** c.8. s.4: 489-504.

Sias, Patricia., Cahil, Danial. 1998. From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. **Western Journal of Communication**. c.62. s.3:273-299.

Siyez, Didem Müge. 2006. 15-17 Yaş Arası Ergenlerde Görülen Problem Davranışların Koruyucu Ve Risk Faktörleri Açısından İncelenmesi. Doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Solakoğlu, İlkay. 2007. İşletmelerde mobbing'in örgütsel stresle ilişkisi ve bir sağlık kuruluşunda uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Söğütlü, Arda. 2014. Mobbing, etkileri ve mobbing'le mücadele (istanbul hizmet çalışanları sektörü örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitei Sosyal bilimler Enstitüsü.

Şahin, Mustafa., Aydın, Betül., Sarı Serkan, Volkan., Kaya, Sezen., Pala, Havva .2012. Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut Ve Yaşamda Anlamın Rolü. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c.20. s.3:827-836.

Şahinbaş, Furkan. 2018. Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şenerkal, Rıza., Çorbacıoğlu, Sıtkı. 2015. Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları ile İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.17. s.1: 107-135.

Tan, Bilge Ufuk. 2005. İş yerinde rekabetin neden olduğu psikolojik baskılar. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tatar, Tuba. 2018. Vardiyalı çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Sakarya ili güvenlik sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tavşanlı, Nurgül., Türkmen, Sevgi., Es, Begüm. 2017. Hemşirelerin İşyeri Zorbalığına Maruz Kalma Durumları ve Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi. **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**. c.26. s. 6: 231-236.

Taymur, İbrahim., Türkçapar, Hakan. 2012. Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. c. 4. s. 2:154-177.

Tekışık, Hüseyin Hüsnü. 2004. Cumhuriyetimizin 80. yılında milli eğitimimizin durumu. **Çağdaş Eğitim Dergisi**. c.26. s.306: 1-9.

Tekin Göçet, Emine. 2013. Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkileri. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tektaş, Caner. 2016. Öğretmenlerin psikolojik şiddet (Mobbing) algıları İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi Anadolu Liselerinde bir tarama. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Telef, Bülent Baki. 2013. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. c. 28. s. 3:374-384.

Terzi, Şerife. 2008. Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 3. S.28: 1-11.

Tınaz, Pınar. 2006. **İşyerinde Psikolojik Taciz.** Beta Basım: İstanbul.

Tınaz, Pınar. 2006. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. **Çalışma ve Toplum Dergisi.** c.11. s.4: 13-28.

Tınaz, Pınar., Ergin, Hediye., Bayram, Fuat. 2008. **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing).** Beta Basım: İstanbul.

Tınaz, Pınar., Gök, Sibel., Karatuna, Işıl. 2013. Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri. Çalışma İlişkileri Dergisi. c. 4. s.1: 39-53.

Tokat, Bülent., Cindiloğlu, Mihriban., Kara, Hakan., 2011. **Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing.** Kütahya: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Tomic, Mileta. 2012. Mobbing: The Incidence of Mobbing Activities and Differences Regarding Workplace and Gender. Megatrend review : the international review of applied economics. c.9. s.1: 243-252.

Tuğsal, Türker. 2017. İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Topgül, Seda. 2016. İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. **Yönetim ve Ekonomi**. c.23. s.1: 217-231.

Turgut, Tülay. 2011. Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. c. 25. s. 3-4: 155-179.

Tutar, Hasan. 2004. **İşyerinde Psikolojik Şiddet.** Ankara: Platin Yayınları.

_____. 2015. **Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım).** Detay Yayıncılık: Ankara.

Tuzgöl Dost, Meliha. 2004. Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uludağ, Yusuf. 2017. İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin Ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma. Doktora Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ulukapı, Hande. 2013. Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünsal, Serkan. 2018. Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğinin Statüsüne İlişkin Bir Pareto Analizi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi. c.8. s.2: 111-130.

Voltan Acar, Nilüfer., Arıcıoğlu, Ahu., Gültekin, Filiz., Gençtanırım, Dilek. 2008. Üniversite Öğrencilerinin Güvengenlik Düzeyinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. c.35: 342-350.

Voydanoff. Patricia. 2005. Toward a conceptualization of perceived work- family fit and balance: A demands and resources approach. **Journal of Marriage and Family.** c.67. s.4: 822-836.

Vural Özkan, Gülşah. 2011. İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yağcı, Erkan. 2014. Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yaman, Erkan. 2009. **Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet (mobbing).** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yavuz, Hüseyin. 2007. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeşiltepe, Semra Sinem. 2011. Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, Bilal. 2017. Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki. **International Online Journal of Educational Sciences.** c.9. s.3: 755-767.

Yıldırım, Burcu Ilgaz., Yirik, Şevket., Yıldırım Furkan. 2014. Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.7.s.3: 25-40.

Yıldırımalp, Sinem., Öner, Mert., Yenihan, Bora. 2014. Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi.** c.2. s.3: 165-182.

Yurcu, Gülseren., Atay, Hakan. 2015. Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c.4. s.2: 17-34.

Yüksel-Şahin, Fulya. 2008. Ortaöğretimdeki öğrenci görüşlerine göre psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**. *c.5. s.*2: 1-26.

_____. 2009. The Evaluation of Counseling and Guidance Services Based on Teacher Views and Their Prediction Based on Some Variables. **International Journal of Instruction.** c.1. s.3: 59-76.

_____. 2009. İlköğretimde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri. **E-Journal of New World Sciences Academy (NWSA).** c.*4.* s.2: 372-394.

_____. 2012. An Examination of the Decisions Taken about Psychological Counseling and Guidance in the Turkish National Education Councils from Past to the Present. **International Online Journal Of Educational Sciences**. c.4. s.1: 206-224.

_____. 2012. School counselors' assesment of the psychological counseling and guidance services they offer at their schools. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 47: 327-339**. (Doçentlik Sonrası Yayın)**

Yüksel-Şahin, Fulya ve Sarıdemir, Tülay. 2017. Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerine Göre Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarının ve Evlilik Doyumlarının İncelenmesi.**Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. *c.***37. s.1: 391-426.

Yüksel-Şahin, Fulya. 2018. **Psikolojik Danışmanlar İçin El Kitabı.** (Genişletilmiş 2. Baskı) Ankara: Nobel Yayınevi.

Welford, Richard. 2008. Work life balance in Hong Kong: Survey Results. **The University of Hong Kong and CSR Asia.**

EKLER

EK 1:

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU:

Tez Konusu:“ Psikolojik Danışmanların Ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İşyeri Zorbalığına, İş-Aile-Yaşam Dengesine Ve İşyeri Arkadaşlığına Göre İncelenmesi”

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

Katılımcının Onayı: Evet ( ) Hayır ( )

Araştırmacının Onayı: Evet ( ) Hayır ( )

EK 2: YÜKSEK LİSANS TEZ ARAŞTIRMASI

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

Belkız ŞERBETÇİOĞLU- Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi
Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz: a) Kadın:( ) **b)** Erkek:( )

Yaşınız:
a) 19-25 ( ) **b)**26-30 ( ) **c)**31-35 ( )
d) 36-40 ( ) **e)** 40-50 ( ) **f)** 50 yaş ve üstü ( )

Medeni Durum:
a) Bekar ( )
b) Evli ( )

Eğitim Durumunuz:
a) Yüksekokul veya üniversite mezunu ( )
b) Lisansüstü program mezunu ( )

Mesleğiniz:
a) Öğretmen ( )
b) Psikolojik Danışman ( )

Ekonomik Geliriniz:
a) Düşük ( )
b) Orta ( )
c) Yüksek ( )
d) Çok Yüksek ( )

İdareciniz:
a) Kadın ( )
b) Erkek ( )

Çalıştığınız Kurum:
a) Devlet ( )
b) Özel ( )

Kurumda Çalışma Süreniz:
a) 1 yıldan az ( )
b) 1-3 Yıl ( )
c) 4-6 Yıl ( )
d) 7-9 Yıl ( )
e) 10 Yıldan fazla ( )

Mesleğinizi Severek mi yapıyorsunuz ?
a) Evet
b) Hayır

EK-3: İŞ YERİ ARKADAŞLIĞI ÖLÇEĞİ

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İş arkadaşlarımı tanımak için fırsatım var.					
2.Toplu olarak sorunları çözmek için iş arkadaşlarımla birlikte çalışabilirim.					
3.Kurumumda, gayri resmi olarak konuşma ve başkalarıyla görüşme şansım var					
4.Çalışanlar arasındaki iletişim organizasyon tarafından teşvik edilmektedir.					
5.İş yerimde yakın arkadaşlıklar kurma fırsatım var.					
6.Gayri resmi konuşma, iş tamamlandığı sürece kuruluşum tarafından hoş görülür.					
7.İşyerinde güçlü arkadaşlıklar kurdum.					
8.İşyeri dışında da iş arkadaşlarımla sosyalleşiyorum.					
9.İş yerindeki insanalara güvenebilirim.					
10.Pek çok iş arkadaşıma çok fazla güvenebileceğimi hissediyorum.					
11.İş arkadaşlarımı göreceğim diye işe gitmeyi istekle bekliyorum.					
12.Çalıştığım herhangi birinin gerçek bir arkadaş olduğuna inanmıyorum.					

EK-4 DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

		Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman
1	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.					
2	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.					
3	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.					
4	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.					
5	Yüksek sesle azarlanıyorum.					
6	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.					
7	Sözüm sürekli kesiliyor.					
8	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.					
9	Görüş/fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.					
10	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.					
11	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.					
12	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.					
13	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.					
14	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.					
15	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.					

		Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman
16	**Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.**					
17	**Bana, önemsiz ve hoşa gitmeyecek görevler veriliyor.**					
18	**Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.**					
19	**Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.**					
20	**Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.**					
21	**Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.**					
22	**Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.**					
23	**Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.**					
24	**Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.**					
25	**İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.**					
26	**Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.**					
27	**İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.**					
28	**İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.**					

		Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman
29	**Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.**					
30	**Ağır şakalara maruz kalıyorum.**					
31	**Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.**					
32	**Alaya maruz kalıyorum.**					
33	**Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.**					
34	**Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.**					
35	**Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.**					
36	**Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.**					
37	**Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.**					
38	**Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.**					
39	**Fiziksel zarar veriliyor.**					

EK-5: PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5	6	7
1-Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.							
2-Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.							
3-Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.							
4- Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.							
5-Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.							
6- Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.							
7-Geleceğim hakkında iyimserim.							
8- İnsanlar bana saygı duyar.							

EK-6 İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamıyla Katılıyorum
1.İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.					
2.İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.					
3.İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.					
4. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işine odaklanmakta zorlanıyorum.					
5. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.					
6.Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.					
7.Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.					
8.İşimi iyi yapabilmenin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.					
9. Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh hali ile çalışıyorum.					
10. Ailemle birlikte geçirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.					
11. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.					

EK-7: ÖLÇEK İZİNLERİ





İş Yeri Arkadaşlığı Olçeği Kullanım İzni Gelen kutusu

ben

alıcı: furkan.sahinbas, f.sahinbas

10:53 Ayrıntıları göster

Sayın Furkan ŞAHİNBAŞ Hocam,
Ben Belkız ŞERBETÇİOĞLU, Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünde Yüksek Lisans yapmakta; Prof.Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN danışmanlığında "Psikolojik Danışmanların ve Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İşyeri Zorbalığı'na, İş-Aile-Yaşam Dengesi'ne ve İşyeri Arkadaşlığı'na Göre İncelenmesi"konusunu çalışmaktayım. İzniniz olursa sizin uyarlamış olduğunuz "İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği"ni kullanmak istiyorum.
Saygılarımla.

Furkan Şahinbaş

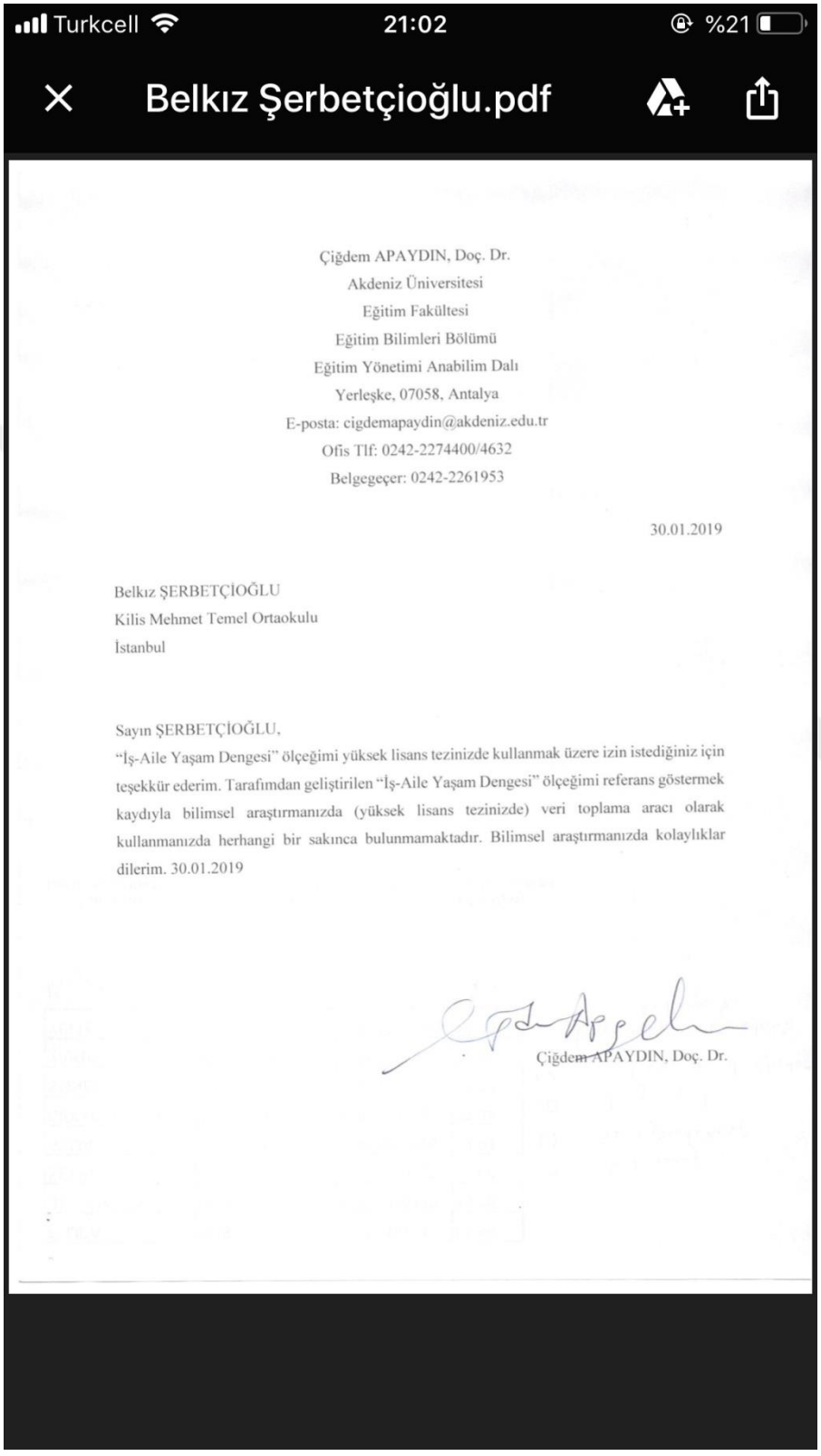
alıcı: ben

16:06 Ayrıntıları göster

Merhabalar Belkız hocam,
Uyarlamış olduğum İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği'ni kullanabilirsiniz. İyi bir tez dönemi ve başarılar dilerim.
İyi çalışmalar.

Huawei Mobil'imden gönderildi

-------- Orijinal İleti --------
Konu: İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği Kullanım İzni
Gönderen: belkız şerbetçioğlu
Alıcı:furkan.sahinbas@hotmail.com,f.sahinbas@alparslan.edu.tr
CC:


Turkcell
21:02
%21
Belkız Şerbetçioğlu.pdf
Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Yerleşke, 07058, Antalya
E-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr
Ofis Tlf: 0242-2274400/4632
Belgegeçer: 0242-2261953
30.01.2019
Belkız ŞERBETÇİOĞLU
Kilis Mehmet Temel Ortaokulu
İstanbul
Sayın ŞERBETÇİOĞLU,
"İş-Aile Yaşam Dengesi" ölçeğimi yüksek lisans tezinizde kullanmak üzere izin istediğiniz için teşekkür ederim. Tarafımdan geliştirilen "İş-Aile Yaşam Dengesi" ölçeğimi referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (yüksek lisans tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. 30.01.2019
Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.



Belkız hanım,
Tezinizde Olumsuz Davranışlar Ölçeğini kullanmanızda bir sakınca yoktur.

iPhone'umdan gönderildi

ÖZ GEÇMİŞ

Genel Bilgiler

Adı-Soyadı **:** Belkız ŞERBETÇİOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi **:** Kilis/ 25.03.1994

E-posta **:** belkizserbetcioglu34@gmail.com

Eğitim Durumu

2016-2019 **:** Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı

2012-2016 **:** Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

2008-2012 **:** Bakırköy Yahya Kemal Beyatlı Anadolu Lisesi

Sertifikalar:

Psikososyal Müdahale Hizmetleri Eğitimi (Kilis RAM-30 Saat)

Çocuk Koruma Kanunu ve Danışmanlık Tedbiri Eğitimi (Kilis RAM-30 Saat)

Türkiye Bağımlılıkla Mücadele Uygulayıcı Eğitimi(Kilis RAM-30 Saat)

Aile Sosyal Destek Projesi Eğitimi (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-30 Saat)

Aile Eğitim Programı (Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü- 18 Saat)

Çocuk Resimlerini Yorumlama ve Çocuk Gelişim Testleri Eğitimi (Tin Danışmanlık Merkezi)

İş Deneyimi:

(2018 -) : Kilis Mehmet Temel Ortaokulu

(2017-2018) : Tekirdağ Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü