

# Okul Psikolojik Danışmanlarında Mesleki Doyum ve Psikolojik İyi Oluş: İş Yaşamı Psikolojik Esnekliğinin Aracı Rolü\*

## Job Satisfaction and Psychological Well-Being in School Counselors: Mediating Role of Work-related Psychological Flexibility\*

Dilek GÜNEL\*\*, Yasin AYDIN\*\*\*

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık rolünü yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile incelemektir. İlişkisel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmanın örneklemini 291’i kadın, 114’ü erkek olmak üzere toplam 405 ( $M = 29,79$ ,  $SS = 6,99$ ) okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu kullanılmıştır. Araştırmada kurulan modelin analiz sonuçlarına göre mesleki doyumun, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliğini anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda gerçekleştirilen analiz sonucunda iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi bir aracı etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerindeki varyansın %11’inin iş yaşamı psikolojik esnekliği tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, güncel alan yazın ışığında tartışılmıştır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda ilgili öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** psikolojik iyi oluş, mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliği, okul psikolojik danışmanları.

**Abstract:** The main aim of this study is to investigate the mediating role of work-related psychological flexibility in the relationship between job satisfaction and psychological well-being of school counselors by using structural equation model (SEM). This study was based on a correlational design. The sample of this study consisted of 405 ( $M= 29.79$ ,  $SD= 6.99$ ) school counselors and 291 of them were females, 114 of them were males. In terms of data collection tools, demographic information form, Job Satisfaction Scale, Psychological Well-Being Scale, and Work-related Acceptance and Action Questionnaire were used. As a result of model test analysis job satisfaction significantly predicted both work-related psychological flexibility and psychological well-being of school counselors. The results of the SEM analysis revealed that work-related psychological flexibility had a partial mediating role between job satisfaction and psychological flexibility. Additionally, work-related psychological flexibility explained the 11% of the variance in psychological well-being of school counselors. The findings of this study were discussed in the light of current literature and implications were also presented.

**Keywords:** psychological well-being, job satisfaction, work-related psychological flexibility, school counselors.

### Giriş

Bir profesyonel yardım mesleği olan psikolojik danışmanlık, okullarda öğrencilerin akademik, kariyer ve sosyal duygusal gelişim alanlarına katkı sağlamayı hedefleyen, sorunlarının çözümü için onlara gerekli bilgileri sunan, isteklerini ve imkânlarını fark etmesine yardım eden, kendilerini gerçekleştirmelerini amaçlayan sistemli yardım hizmetleridir (Schmidt, 2003). Bu

\*Bu çalışma, birinci yazarın Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eylül 2020 tarihinde tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*Sorumlu yazar, Uzm. Psikolojik danışman. Bolu, Türkiye, ORCID: 0000-0001-5997-1870, e-posta: gnel.dilek@gmail.com

\*\*\*Dr. Öğr. Üyesi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye, ORCID: 0000-0003-1783-2279, e-posta: yasnaydin@gmail.com

hizmetlerin öğrencilere etkili bir şekilde ulaştırılması için görev alan psikolojik danışma ve rehberlik alanında eğitimini tamamlamış kişilere psikolojik danışman unvanı verilmektedir (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2020). Psikolojik danışmanlık doğası gereği özellikle strese neden olan durumlarla iç içe olan bir meslektir (Lee, Cho, Kissinger ve Ogle, 2010). Okullar özelinde psikolojik danışmanların karşılaştığı en temel problemler, mesleki görev ve sorumluluklar dışındaki işlerin yapılmak zorunda kalınması (Bardhoshi, Schweinle ve Duncan, 2014), psikolojik danışman ünvanı ile ilgili sorunlar (Yüksel-Şahin, 2012), meslek yasasının ve mesleki yeterlik kriterlerinin olmaması, alan dışı atamalar ve bu durumların rehberlik hizmetlerinin niteliğini düşürmesi (Yıldız ve Türk, 2018), psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine sağlanan imkanların ve fiziki şartların kısıtlılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunların yanı sıra, okullardaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin uygulama aşamasında ise ilgili okul yöneticileri ve diğer paydaşların gerekli sorumlulukları almamaları (Tuzgöl-Dost, 2020), okul programlarında psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ayrılan sürenin yetersiz olması (Karataş ve Şahin-Baltacı, 2013) gibi sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Okullarda tüm bu zorluklarla karşılaşan psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ve mesleklerinden aldıkları doyumun olumsuz yönde etkilenmesi ise kaçınılmazdır.

### **Psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum**

İyi oluş kavramı, pozitif psikolojinin en temel ve önemli kavramlarından biridir (Seligman, 2011). Alan yazında iyi oluşu açıklamada iki farklı bakış açısı olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, hazcı (hedonic) bakış açısını yansıtan öznel iyi oluş yaklaşımı, ikincisi ise psikolojik işlevsellik (eudaimonic) bakış açısını yansıtan psikolojik iyi oluş yaklaşımıdır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Ryan ve Deci, 2001; Waterman, 1993). Hazcı (hedonic) bakış açısını yansıtan öznel iyi oluş yaklaşımı olumlu duygular, olumsuz duygular, yaşam doyumuna; psikolojik işlevsellik (eudaimonic) bakış açısını yansıtan psikolojik iyi oluş yaklaşımı ise insanın gelişimine dikkat çekmektedir (Dodge, Daly, Huyton ve Sanders, 2012). İyi oluşa yönelik bir diğer bakış açısında ise iyi oluşta bireysel ölçütlerin dışında sosyal iyi oluşun bileşenlerinin de (sosyal kabul, sosyal gerçekleştirme, sosyal bütünlük, sosyal uyum ve sosyal katkı) vurgulanması gerektiğidir (Keyes, 1998). Psikolojik iyi oluş ise insan yaşamında hem olumlu hem de olumsuz duygu ve düşünceleri barındıran çok boyutlu bir yapıdır ve insanın yaşamdan aldığı doyumla yüksek düzeyde ilişkilidir (Ryff, 1989). Çok boyutlu bir yapısı olan psikolojik iyi oluş, iyi hissetmekten farklıdır ve içerisinde bireyin kendini olduğu gibi kabul etmesi, kişisel gelişimine önem vermesi, özerk ya da bağımsız olabilmesi, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurabilmesi, çevresel hakimiyete sahip olması ve son olarak ise yaşamsal bir amacının olması ile açıklanabilmektedir (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995). Psikolojik iyi oluşun bu kapsamlı tanımı ve okullarda çalışan psikolojik danışmanların yaşadıkları temel zorluklar düşünüldüğünde, mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin önemi daha da açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda mesleki doyum kavramı en genel olarak, çalışan bireyin icra ettiği mesleğinden hoşnut olma düzeyi olarak tanımlanabilir (Kuzgun ve Bacanlı, 2012). İş hayatı en az 20-25 yıllık bir süreçtir ve bu nedenle insanın mesleğinden doyum sağlaması, kişinin kendi hayatında mutlu olabilmesi ile hem fiziksel hem de psikolojik varlığı açısından önem taşımaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Bireyler, yaşamlarının üçte birini çalışarak geçirir ve dolayısıyla iş hayatındaki olumlu ve olumsuz tüm yaşantılar bireylerin hayatına etki edebilmektedir (Işıksan, 2000). Korkmaz ve Balkan (2011), mesleki doyumun bireyin çalışma yaşamındaki verimliliğini ve başarısını artırdığını belirtmiştir. Mesleki doyum düzeyi düşük olduğunda ise yapılan işi yavaşlatma, dikkat toplamada eksiklik, disiplin problemi, hata yapma olasılığının yükselmesi gibi olumsuz durumlar meydana gelebilmektedir (Tekin, Bozkır, Sazak ve Özer, 2014). Amodia, Cano ve Eliason (2005), çalışmalarının sonucunda mesleki doyum ve ruh sağlığı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır. Çalışanlar mesleki doyum hissedemediklerinde ve bu durumla başa çıkamadıklarında tükenmişlik hissi yaşayabilmektedirler (İnce ve Şahin, 2016). Ayrıca mesleki doyum düzeyinin azalması bireyin yaşadığı olumsuz durumlar, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk, alerjik tepkimeler, mide-bağırsak hastalıkları, madde

kullanımı gibi sorunlarla ilişkilidir (Beehr ve Newman, 1978). Mesleki doyum sağlayamamanın bireyin hayatına ve çalıştığı kuruma olumsuz yönde yansiyabildiği çıkarımından hareketle, eğitim kurumlarında çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunun kendileri ve çalıştıkları kurum açısından önemli olabileceği düşünülmektedir.

Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini inceleyen araştırmalarda mesleki doyum ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Cirhinlioğlu ve Demir, 2017; Kadioğlu, 2014), ayrıca cinsiyetin okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu belirleyen anlamlı bir faktör olduğu (Hamamcı, Oskargil ve İnanç, 2004) sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri dışındaki görevlerin yapılması, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını olumsuz (DeMato ve Curcio, 2004), görev tanımına uygun işlerle meşgul olmanın ise mesleki doyumlarını olumlu (Baggerly ve Osborn, 2006; Tarhan, 2017) yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bireylerin genel olarak mesleklerinden aldıkları doyum ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Wright ve Bonett, 2007; Wright ve Cropanzano, 2000). Diğer yandan, mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki klinik patoloji laboratuvarı çalışanlarında (Garcia vd., 2020), sosyal hizmet alanı çalışanlarında (Wright ve Cropanzano, 2000) incelenmiş ise de okul psikolojik danışmanları ile yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Erdoğan (2018), okul psikolojik danışmanlarının kullandıkları mizah tarzlarına göre psikolojik iyi oluşlarını ve duygu yönetim becerilerini incelediği araştırmasında okul psikolojik danışmanlarının katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarını kullandığı sonucuna ulaşmıştır. Şerbetçioğlu (2019), psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iş-aile-yaşam dengesi, iş arkadaşlığı ve işyerinde duygusal tacize uğrama durumlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda iş-aile-yaşam dengesinden işin aileye, ailenin işe olan olumsuz etkisi ve aile-iş uyumunun, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın, cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir.

### **Psikolojik esneklik**

Okullarda çalışan psikolojik danışmanların karşılaştıkları bireysel ve çevresel zorlukların onların mesleklerinden aldıkları doyumunu ve dolayısıyla psikolojik iyi oluş düzeylerini de olumsuz etkilediği düşünülebilir. Bu noktada, bireylerin karşılaştıkları zorluk ve sıkıntıları üçüncü dalga bilişsel davranışçı yaklaşımlardan birisi olarak kabul edilen Kabul ve Kararlılık Terapisi (KKT) nin (Hayes, Strosahl ve Wilson, 1999) temel kavramı olan psikolojik esneklik kavramıyla açıklamak önemlidir. Kabul ve farkındalık stratejileri üzerine kurulan KKT yaklaşımının temel kavramı olan psikolojik esneklik, kısaca bireyin içinde bulunduğu an ile temas halinde olabilmesi, bunu yaparken kendi yorumlamalarını katmaması ve var olan gerçekliğin bilincinde olması, kendi değerleri doğrultusunda ve içinde bulunduğu durumun gerektirdiği şekilde davranışlar sergileme becerisi olarak tanımlanabilmektedir (Hayes, Strosahl ve Wilson, 2012). KKT, psikolojik problemleri tanılamayı tercih etmemesi yönüyle geleneksel bilişsel davranışçı yaklaşımlardan farklılaşmakta, bireyin psikolojik süreçleriyle savaşması yerine onlarla olan ilişkisini ve bu süreçlerin bireyin yaşamına etkisini değiştirmeyi amaçlamaktadır (Hayes vd., 2012). KKT'ye göre bireyin psikolojik anlamda iyi oluşu, acı, keder, depresyon, kaygı, üzüntü hissetmemesi anlamına gelmemektedir. Acı, keder, üzüntü yaşamak hayatın çok doğal bir parçasıdır. Düşünceleri, duyguları, inançları kontrol etmeye çalışmak asıl problemin kendisidir. Kaçmaya çalışılan ve mücadele içinde olunan durumlar insan olmanın bir parçası olarak kabul edilmelidir. Sürekli ve aşırı şekilde acıdan kaçınmaya çalışmak, yaşantısal kaçınma girişimleriyle kendini göstermekte ve beraberinde daha fazla acıyı getirmektedir (Harris, 2012). Burada yaşantısal kaçınmanın işlevi, istenmeyen içsel yaşantıları azaltmak ve kontrol etmektir. KKT ise bireylerin istenmeyen duygu ve düşüncelerini azaltmak ve değiştirmek yerine onları gözlemlemek ve kabul etmeye yönelik daha etkili bir beceri olan psikolojik esnekliği sunmaktadır (Hayes vd., 2012).

Psikolojik esneklik kavramı birbiriyle ilişkili altı temel süreçten oluşmaktadır. Bu süreçler; (1) “An”da olmak: Bireyin içinde bulunduğu ana yargısız bir şekilde odaklanması, (2) Değerler: Hayatında kendisi için önemli ve değerli olan kişi ve olayları netleştirmesi, (3) Değer odaklı davranışlarda kararlılık: Değerler yönünde kararlı adımlar atabilmesi, (4) Bağlamsal benlik: Bu adımları atarken benliğinin davranış ve içsel süreçlerinden bağımsız olduğu ve tüm bunlardan daha fazlasını ifade ettiğine dair bir benlik algısı geliştirmesi, (5) Bilişsel ayrışma: Düşüncelerini fark edip, onlarla arasına mesafe koyabilmesi, onlardan ayrışabilmesi, (6) Kabul: Yaşamında kaçınılmaz olan acı dolu deneyimlerinin insan olmanın bir parçası olduğunu kabul etmesi ve var olmalarına izin vermesi, onlara yer açması olarak açıklanmaktadır (Hayes vd., 2012).

Psikolojik esneklik genellikle ruh sağlığı alanında yapılan araştırmalarla incelenmiştir (Hayes vd., 2004). Depresyon, anksiyete, psikotik semptomlar, kronik ağrı, sınırda kişilik bozukluğu gibi çok sayıda problem üzerinde KKT temelli müdahalelerin etkililiğini gösteren ruh sağlığı temelli çalışmalar yapılmıştır (Ruiz, 2010). Bununla beraber psikolojik esnekliğin yaşamın zorluklarıyla karşılaşan psikolojik rahatsızlığı olmayan bireylerde de etkili olduğu belirlenmiştir (Hayes, Luoma, Bond, Masuda ve Lillis, 2006). Bu bağlamda psikolojik rahatsızlığı olmayan ve psikolojik esneklik becerisi kazanmış çalışanların iş hayatında da değerlerinin farkında olup işine daha fazla katkı sağlayacağı çıkarımından hareketle, iş yaşamı psikolojik esnekliğinin araştırılmasının önemli olacağı düşünülmektedir (Bond, Hayes ve Barnes-Holmes, 2006).

### **İş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracılık rolü**

İş yaşamı psikolojik esnekliği, çalışan bireyin zorlu olaylar karşısında mevcut koşullarını göz önünde bulundurarak, değerlerine bağlı kalarak ve içsel süreçlerinin etkisinden uzakta davranışlar sergileyerek psikolojik sağlığını koruması ve etkin performans göstermesi (Bond vd., 2011) olarak açıklanabilir. İş yaşamında psikolojik esneklik becerisini kazandırma temelli çalışmaların çalışanlarda tükenmişliği azalttığı (Bond ve Bunce, 2000; Brinkborg, Michanek, Hesser ve Berglund, 2011; Hayes vd., 2004; Lloyd, Bond ve Flaxman, 2013) belirtilmiştir. Burada tükenmişlik ve tükenmişliğin insan psikolojisi üzerindeki olumsuz etkilerini önleme arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracılık etkisinin olabileceğinden bahsedilmiştir (Bond, Lloyd, Flaxman ve Archer, 2015). Yapılan araştırmalar (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006; Hayes vd., 2006), çalışanların psikolojik esnekliklerinin onların ruh sağlığını, mesleki doyumunu, iş performansını, işle ilgili becerileri geliştirme çabasını, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmesini olumlu etkilediğini göstermektedir. Psikolojik esnekliğin, çalışanların ruh sağlığına olumlu yansıdığı ve yenilikçi olma kapasitelerini genişlettiği (Bond ve Bunce, 2000), yapılan iş üzerinde daha fazla kontrol duygusu hissetme ve işe devamlılık sağlamada olumlu etki bıraktığı ve işyerindeki kaynakları daha iyi kullanmayı sağladığı (Bond, Flaxman ve Bunce, 2008) ve stresi azalttığı (Donaldson-Feilder ve Bond, 2004) belirtilmiştir. Özellikle iş yaşamında çalışmalara ayrılan sürenin kısıtlılığı, zamanla farklılaşan görev tanımları ve bu konuda sağlanamayan uzlaşma, iş yükü, diğer çalışanlarla yaşanan çatışmalar sonucu birey yaşadığı stres karşısında koruyucu bir unsura ihtiyaç duyacaktır. İş yaşamı psikolojik esnekliğinin, Türkiye'nin farklı bölge ve şehirlerinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir düzeyde yordadığı güncel bir araştırmada ortaya konulmuştur (Aydın ve Karaman, 2021). Sonuç olarak, psikolojik esnekliğe sahip olan çalışanlar kendi kontrolü altında olan ve olmayan durumların farkında olarak, içsel süreçlerini kabul ederek anı deneyimleyecek ve değerleri doğrultusunda adımlar atabileceklerdir (Bond ve Flaxman, 2006).

### **Araştırmanın önemi**

Bireye profesyonel yardım hizmetlerinin sunulduğu meslek alanlarında strese neden olan bir çok fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynak ortaya çıkmaktadır (Lee, Cho, Kissenger ve Ogle, 2010). Psikolojik danışmanlık ise kendine özgü birçok olumsuz ve zorlayıcı koşulla karşılaşılacak bir meslek alanı olarak (Oymak, 2006) diğer profesyonel yardım mesleklerine benzemektedir. Bu nedenlerle okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşları hem kendileri için hem de hizmet sundukları diğer bireyler için üzerinde çalışılması gereken önemli bir kavramdır. Lee ve

diğerleri (2010), psikolojik danışmanlarının iyi oluş düzeylerinin dikkatlice ele alınmadığı takdirde tükenmişliğe neden olacağını vurgulamaktadırlar. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini mesleki doyumla ilişkili olarak, kabul, değer ve farkındalık odaklı bir yaklaşım olan KKT ve onun temel kavramı iş yaşamı psikolojik esnekliği ile ele almak, okul psikolojik danışmanlarının deneyimledikleri zorlukları yeni bir bakış açısıyla açıklamak anlamına gelmektedir.

Psikolojik iyi oluş, mesleki doyumla ilişkili olarak birçok araştırmada ele alınmış (Kurt, 2018; Limbert, 2004; Oymak, 2017; Wright ve Cropanzano, 2000; Wright ve Bonett, 2007), psikolojik esneklik de mesleki doyumla birlikte incelenmiş (Bond ve Bunce, 2003) ve psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik ilişkisi farklı araştırma ve örneklerde (Öcel, 2017) ele alınmıştır. Ancak mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliği ve psikolojik iyi oluşun birlikte okul psikolojik danışmanlarıyla çalışıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Mesleki doyum, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliği arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda özellikle iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, mesleki doyumla birlikte psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu bir şekilde etkileyeceği yönündeki düşünce ön plana çıkmaktadır.

İnsan davranışlarını daha çok kabul ve farkındalık ekseninden ele alan KKT yaklaşımının temelini oluşturan psikolojik esnekliği, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşları ile ilişkilendiren bu araştırma, okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılmış olan araştırmaların bulgularına yenilerinin eklenmesi, psikolojik danışmanlar üzerine yapılacak olan sonraki araştırmalara ışık tutması, psikolojik danışmanların mesleki doyumları, psikolojik iyi oluşları ve iş yaşamı psikolojik esneklikleri üzerine bilgi vermesi ve okullarda psikolojik danışmanlık görevini gerçekleştirmek isteyen bireyler için bu mesleğin sorunlarıyla ilgili bilgi sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca, psikolojik esneklik kavramının insan davranışlarını açıklamada yeni bir kavram olduğu (Zettle, 2005) ve yalnızca okullarda hizmet sunan psikolojik danışmanların değil diğer çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamada da ilerideki çalışmalara ışık tutacağı düşünülebilir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşları ve mesleklerinden aldıkları doyum düzeyleri arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esneklik düzeylerinin anlamlı bir aracı rolü olup olmadığını test etmektir. Bu araştırmada ilgili alan yazın ve çalışmanın önem ve amacı bağlamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum, iş yaşamı psikolojik esnekliği ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
2. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri onların psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
3. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolü var mıdır?

### **Yöntem**

Bu çalışma, bağımsız değişken ya da değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin incelendiği ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, bu araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşları ile bağımsız değişkenleri olan mesleki doyum düzeyleri ve iş yaşamlarındaki psikolojik esneklik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmada daha belirgin olarak ise okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide iş yaşamlarındaki psikolojik esnekliğin muhtemel aracı rolü ele alınmıştır.

### **Çalışma grubu**

Araştırmanın katılımcıları, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin farklı illerinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki kurumlarda görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarından uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Çalışma grubu 291 (%64,6)'i kadın,

114 (%35,4)'ü erkek olmak üzere toplam 405 ( $M= 29,79$ ,  $SS= 6,99$ ) katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma grubunda yer alan bireylerin 109'u "22-25" (%26,9), 164'ü "26-29" (%40,5), 132'si "30 ve üzeri" (%32,6) yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların 227'si bekar (%56), 178'i evlidir (%44). Araştırma grubunun 327'si devlet (%80,7) kurumlarında, 78'i ise özel (%19,3) kurumlarda görev yapmaktadır.

### **Veri toplama araçları**

Bu araştırmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği", Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" ve Aydın, Aydın ve Karacan-Özdemir (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Yaşamı Psikolojik Esneklik Ölçeği" ilgili araştırmacılarından izin alınarak kullanılmıştır.

### **Kişisel bilgi formu**

Bu araştırmada kullanılan "Kişisel Bilgi Formu", katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olduğu bölüm, mesleki kıdem, hizmet sunduğu sektör türü ve hizmet sunduğu eğitim kademesini belirlemeye yönelik sorular içermektedir.

### **Mesleki doyum ölçeği**

Mesleki Doyum Ölçeği, Kuzgun ve diğerleri (1999) tarafından "İki Faktör Kuramı" temel alınarak geliştirilmiştir. Bir işi yapan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan duyduğu memnuniyetin düzeyini belirlemek hedefiyle geliştirilen ölçek, 5'li Likert tipinde olup 6'sı ters olmak üzere toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar "Her zaman, sık sık, ara sıra, nadiren, hiçbir zaman" şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür ve ölçekten alınan puanların yükselmesi mesleki doyum seviyesinin yükseldiğini göstermektedir. Ölçek iki faktörden oluşmaktadır: Ölçeğin 13 maddesi "Niteliğe Uygunluk" alt ölçeği ve 7 maddesi "Gelişme Fırsatı (İsteği)" alt ölçeklerine aittir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6 olup birinci faktör toplam varyansın %36,4'ünü, ikinci faktör toplam varyansın %12,2'sini açıklamaktadır. Birinci faktörün büyüklüğü sonucu, ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi ifade edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı 0,90 olup, bu katsayı birinci alt ölçek için 0,91, ikinci alt ölçek için 0,75'tir. Madde-toplam puan korelasyon katsayıları ise 0,30'un üzerinde hesaplanmıştır (Kuzgun vd., 1999).

### **Psikolojik iyi oluş ölçeği**

Diener ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş ve Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bireylerin benlik saygısı, amaç, iyimserlik gibi konularda kendi algıladıkları başarısını ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek, 7'li Likert tipinde olup toplamda sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar "Kesinlikle katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasında farklılaşmaktadır ve tüm ifadeler pozitif yöndedir. Ölçekten alınan puanlar 8 ile 56 arasında değişmektedir ve ölçekten alınan puanların yükselmesi kişinin pek çok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu, işlevsellik açısından kendini olumlu şekilde algıladığını göstermektedir. Ölçek tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam açıklanan varyans %41,94'tür. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,54 ile 0,76 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA = 0,08, SRMR = 0,04, GFI = 0,96, NFI = 0,94, RFI = 0,92, CFI = 0,95 ve IFI = 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin, Telef (2013) tarafından belirlenen iç tutarlılık katsayısı 0,80'dir. Test-tekrar test uygulaması ile ölçeğin birinci ve ikinci uygulama arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r = 0,86$ ,  $p < 0,01$ ). Madde toplam puan korelasyonları 0,41 ile 0,63 arasında farklılaşmakta,  $t$ -değerlerinin anlamlı bulunduğu görülmektedir (Telef, 2013).

### ***İş yaşamı psikolojik esneklik ölçeği***

Çalışan bireylerin iş yaşamlarındaki psikolojik esnekliklerini ölçen İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu, Bond, Lloyd ve Guenole (2013) tarafından geliştirilmiş ve Aydın ve diğerleri (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İş yaşamında psikolojik esnekliğin ölçülmesi hedefiyle geliştirilen ölçek, 7'li Likert tipinde olup yedi maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar "Hiçbir zaman doğru değil" ile "Her zaman doğru" arasında değişmektedir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları tek boyutlu bir yapıya işaret etmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin orijinalindeki tek faktörlü yapısının doğrulandığı ve modelin mükemmel uyum gösterdiği ( $\chi^2/df = 1,23$ , RMSEA = 0,036, GFI = 0,98, CFI = 0,99, NFI = 0,97) saptanmıştır. İş Yaşamında Kabul ve Eylem Formunun iç tutarlılık katsayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır (Aydın vd., 2020).

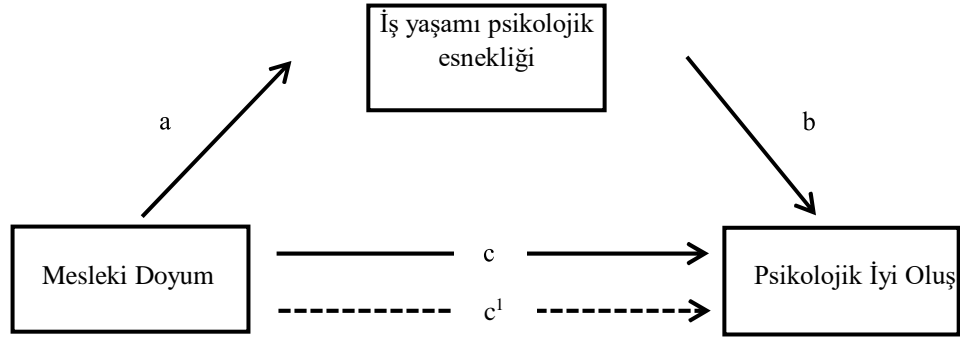
### **İşlem**

Bu çalışma için öncelikle Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 10/08/2019 tarihli ve 2019/08 toplantısında alınan karar doğrultusunda 2019/283 protokol numarası ile gerekli izin alınmıştır. Araştırma kapsamında veriler Eylül 2019-Mart 2020 tarihleri arasında, Türkiye'nin 58 farklı ilinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarından yüz yüze veya uzaktan erişim yoluyla toplanmıştır. Çalışmada benimsenen uygun örnekleme yöntemiyle verilerin 73'ü okul psikolojik danışmanlarının bir araya geldiği seminer ve eğitim bölge toplantılarında araştırmacılar tarafından yüz yüze toplanırken, verilerin 332'si online (çevrimiçi/uzaktan erişim yoluyla) toplanmıştır. Katılımcılara uygulama öncesi araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, bireysel değerlendirme yapılmayacağı, verecekleri yanıtların gizli tutulacağı ve bu yanıtların bilimsel ilkelere ışığında sadece araştırma için kullanılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacının ne olduğu hakkında ve ölçekler konusunda gerekli açıklamalar yapılmış, katılımcılardan ölçme araçlarını içtenlikle doldurmaları talep edilmiştir. Ölçek formlarının katılımcılar tarafından yanıtlandırılması yaklaşık olarak 10-15 dakika sürmüştür.

### **Verilerin analizi**

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 25.0 ve AMOS 24 paket programları kullanılarak bilgisayar ortamında yapılmıştır. Veri seti içerisinde kayıp veri bulunmadığından verilerin analiz edilmesi sürecinde ilk olarak uç değerler bulunmuş, araştırma örneklemini oluşturan bireylerin demografik özelliklerini yansıtan frekans ve yüzdelik dağılımları belirlenmiştir. Sonrasında yapılan ön analizlerde, araştırmanın değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermedikleri çarpıklık basıklık katsayıları üzerinden incelenmiş ve Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu puanları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Son olarak, araştırmanın temel hipotezini test etmek amacıyla, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda aracı etkiyi belirlemek için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Araştırmada mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı etkisini öngören aracılık modeli (Şekil 1) oluşturulmuştur. Aracılık etkisi analizinde model  $\chi^2/df$ , CFI, TLI ve RMSEA uyum indeksleri ile değerlendirilmiştir.



Şekil 1. Bağımsız değişken, aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteren ölçüm modeli.

### Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolünün YEM analizi ile araştırıldığı bu çalışma için öncelikle gerekli ön analizler yapılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak veri seti içerisinde kayıp veri bulunmadığı belirlenmiş ve sonrasında uç değerler kontrol edilmiştir. Veri girişinden kaynaklanabilecek bir hatanın uç değerlere neden olup olmadığını kontrol etmek için veri girişleri kontrol edilmiş ve herhangi bir hataya rastlanmamıştır. SPSS 25.0 paket programıyla histogram ve boxplot kutu grafiklerinden yararlanılarak uç değerler tespit edilmiştir. Uç değer olarak gözlemlenen 52 katılımcı, örneklem grubundan çıkarılmadığında da veriler normal dağılım göstermiştir. Bu nedenle bu değerlerin de veri setinde tutularak YEM'in gerçekleştirilmesine karar verilmiştir (N=405). Ardından Mahalonobis uzaklığı (Mahalonobis Distance, MD) ile çok değişkenli aykırı değerler araştırılmıştır. Bu çalışmada Mahalonobis uzaklığı kritik değerinden daha küçük olan 1 adet aykırı değer gözlemlenmiştir. Bu aykırı değer YEM ile test edilen aracılık modelindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda aykırı değer analiz dışında tutularak analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları önceki sonuçlara göre önemli bir farklılık göstermediğinden bu aykırı değer de veri setinde bulundurulmasına karar verilmiştir (N=405). Sonrasında örneklem grubunun Mesleki Doyum Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile İş Yaşamı Kabul ve Eylem Formu'ndan almış oldukları puanların normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir.

Tablo 1  
Araştırma Değişkenlerine Ait Normallik Test Sonuçları

Değişkenler	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik İyi Oluş	42,16	10,34	-1,15	0,64
Mesleki Doyum	73,62	13,24	-0,38	-0,27
Psikolojik Esneklik	33,75	9,68	-0,67	-0,11

Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre çarpıklık ve basıklık katsayıları -1.5 ile +1.5 değerleri aralığında olduğu takdirde, araştırma değişkenleri normal dağılım göstermektedir. Buradan hareketle, bu araştırmanın değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

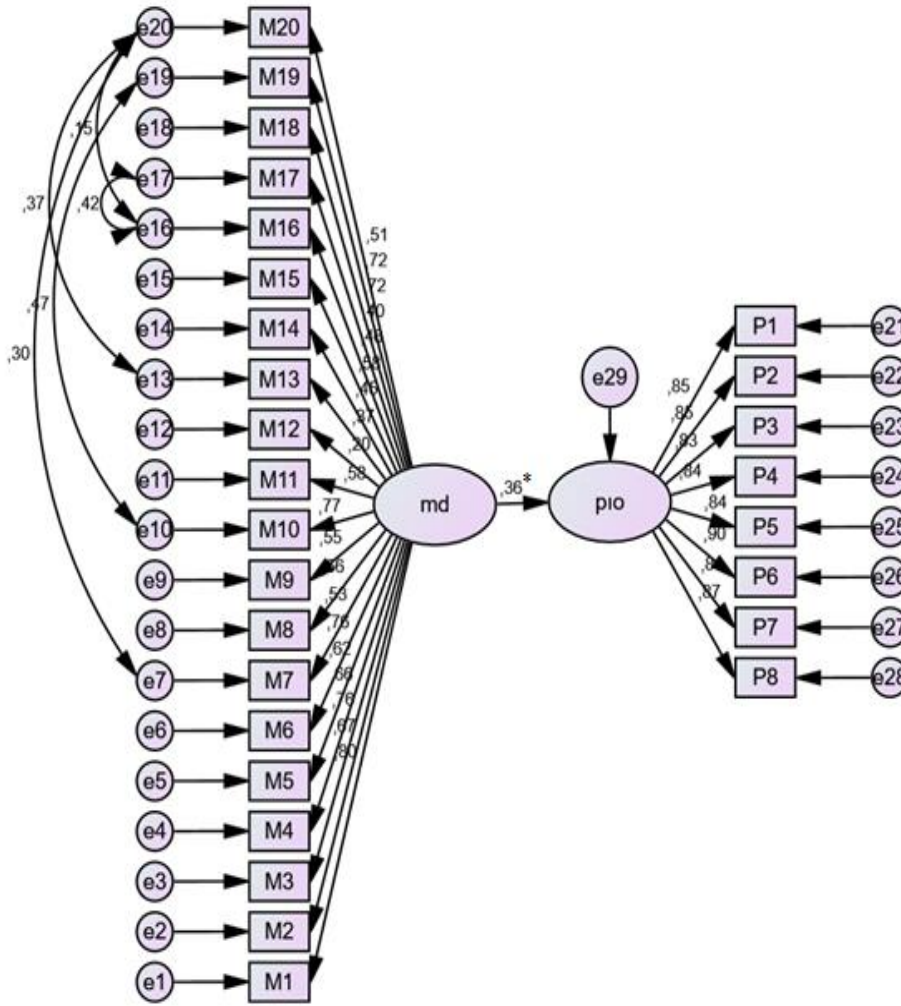
Tablo 2  
Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)
(1) Psikolojik İyi Oluş	-		
(2) Mesleki Doyum	0,35**	-	
(3) Psikolojik Esneklik	0,43**	0,32**	-

\*\* $p < 0,01$



Tablo 2’de okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliği düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın ilk araştırma sorusu bağlamında, mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş ( $r = 0,35; p < 0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, mesleki doyum ile iş yaşamı psikolojik esnekliği ( $r = 0,32; p < 0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve psikolojik iyi oluş ile iş yaşamı psikolojik esnekliği ( $r = 0,43; p < 0,01$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

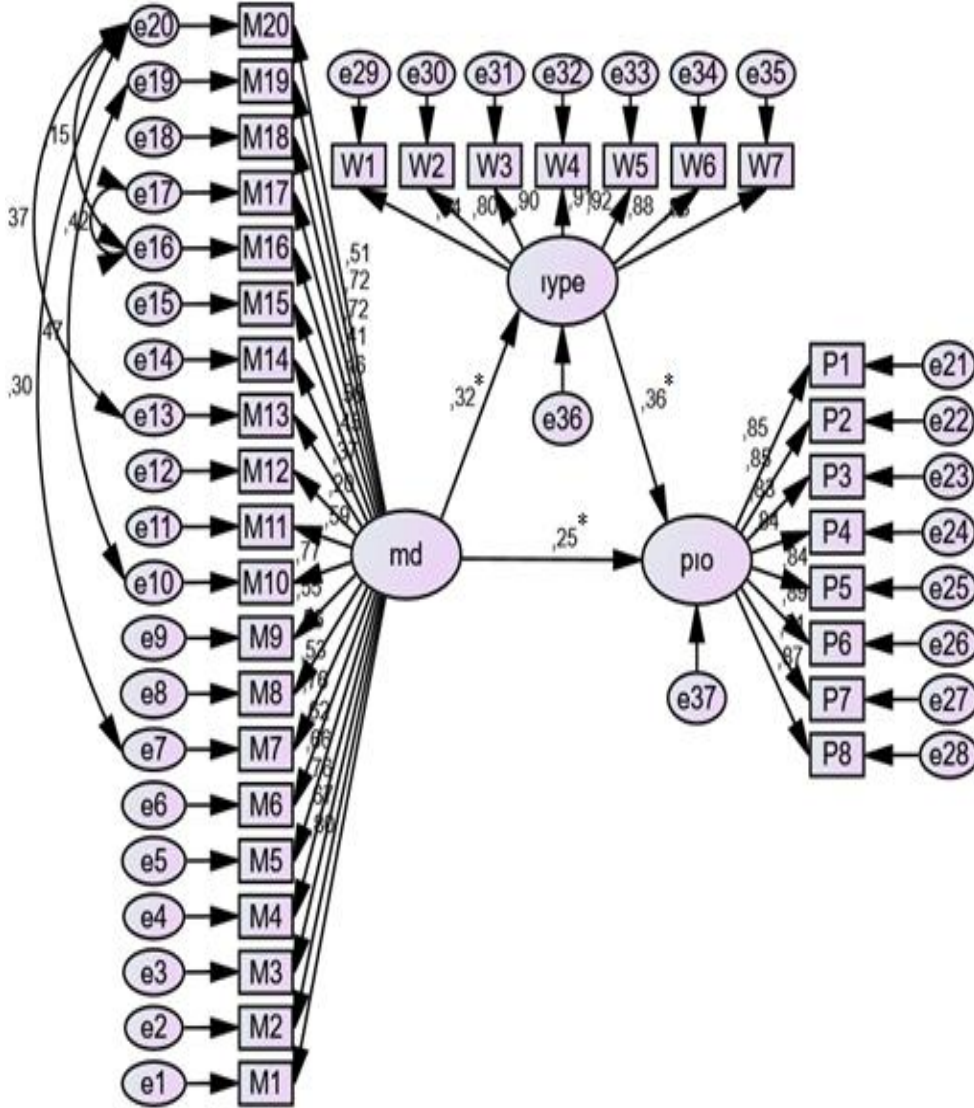


Şekil 2. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik analiz.

Aracılık modeli test edilmeden önce araştırmada yer alan ve ikinci araştırma sorusu olan “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları psikolojik iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?” sorusuna ilişkin bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki incelenmiştir (Şekil 2). Analiz sonucuna göre mesleki doyum psikolojik iyi oluşu 0,36 ( $p < 0,01$ ) regresyon katsayısı ile anlamlı yordamakta ve psikolojik iyi oluştaki varyansın %13’ünü açıklamaktadır. Bu doğrultuda mesleki doyumunu yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarının da anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın üçüncü sorusu olan “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolü var mıdır?” sorusuna yönelik YEM analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizin sonucuna göre, mesleki

doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki 0,36'dan 0,25'e düşmüş ( $p < 0,05$ ), regresyon katsayısı azalırken anlamlılık devam etmiştir. Diğer taraftan mesleki doyum ile iş yaşamı psikolojik esnekliği arasındaki ilişki 0,32 ( $p < 0,01$ ) düzeyinde anlamlı ve iş yaşamı psikolojik esnekliği ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki de 0,36 ( $p < 0,01$ ) düzeyinde anlamlı olarak belirlendiği için ortaya konulan aracılık modeline göre iş yaşamı psikolojik esnekliğinin kısmi aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şekil 3).



Şekil 3. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolüne yönelik analiz.

Araştırmanın bulguları ayrıca, kurulan aracılık modelinde mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliğinin birlikte psikolojik iyi oluştaki varyansın %25'ini açıkladığını ortaya koymuştur. Psikolojik iyi oluşa yönelik toplam varyansın %11'i ise iş yaşamı psikolojik esnekliği ile açıklanmaktadır. Modelin uyum iyiliği değerleri,  $\chi^2/df = 3,38$  ( $p < 0,01$ ), CFI = 0,88, TLI = 0,87 ve RMSEA = 0,08 olarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almıştır.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırmanın sonucunda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esneklikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki doyumun psikolojik iyi oluşu anlamlı bir şekilde yordadığı ve son olarak ise iş yaşamı psikolojik esnekliğinin mesleki ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi bir aracı etkiye sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu çalışmanın ilk araştırma sorusunun bulgularında ortaya çıkan anlamlı ilişkiler diğer araştırmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Psikolojik esnekliğin, depresyon (Kashdan, Barrios, Forsyth ve Steger, 2006) madde kullanımı (Albal, 2019), yaygın anksiyete bozukluğu (Lee vd., 2010), bipolar bozukluk (Aktepe, 2016), kaygı bozuklukları (Sharp, 2012), yeme bozuklukları (Masuda, Boone ve Timko, 2011) gibi psikolojik rahatsızlıklarla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kanser hastalarıyla gerçekleştirilen araştırmalarda psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik arasında anlamlı ilişkiler olduğu (Zlata vd., 2015) sonucuna ulaşılmıştır. Kashdan ve Rotenberg (2010), psikolojik esnekliğin bireyin ruh sağlığına olumlu yansıdığını belirtmektedirler. Mevcut araştırma sonuçlarından hareketle psikolojik esnekliğin ruhsal iyilik hâliyle ilişkili olduğu ve psikolojik katılımın psikolojik rahatsızlıklarla pozitif korelasyon gösterdiği söylenebilir. Psikolojik esneklik ve mesleki doyum arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sonuçlarında (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006; Hayes vd., 2006) psikolojik esneklik ve mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirtilmiştir. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda (Oymak, 2017; Kurt, 2018; Wright ve Bonett, 2007) mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğuna dair sonuçların yer aldığı görülmektedir. Psikolojik esnekliğin ayrıca ruhsal sağlık açısından önemli bir önleyici faktör olduğu (Gloster, Klotsche, Chaker, Hummel ve Hoyer, 2011; Kashdan ve Rottenberg, 2010) belirtilmektedir.

Bu araştırmanın ikinci sorusunun bulgusu, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin, onların psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bir şekilde yordadığı şeklinde ortaya çıkmıştır. Mesleki doyumun daha belirgin olarak bireyin iş yaşamındaki mutluluk düzeyini ortaya koyduğu düşünülürse (Wright, 2005), genel yaşam mutluluğu olarak tanımlanabilen psikolojik iyi oluş kavramını anlamlı bir şekilde yordaması beklenebilir. Bu ilişkiden yola çıkarak, Wright ve Bonett (2007) yüksek mesleki doyuma sahip çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin de fazla olduğunu ve bu kişilerin işlerinden uzaklaşma olasılığının da anlamlı bir şekilde az olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki doyum ve psikolojik iyi oluşun pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu bilinmektedir (Oymak, 2017). Bireylerin mesleki doyumlarının psikolojik iyi oluşlarına katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği diğer araştırmalarda olumlu yönlü ve anlamlı sonuçlar bulunması açısından tutarlılık göstermektedir (Beder, 2019; Chang ve Nguyen, 2011; Wright ve Bonett, 2007; Wright ve Cropanzano, 2000).

Bu araştırmanın üçüncü sorusu kapsamında, iş yaşamı psikolojik esnekliğinin mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi bir aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini açıklamada mesleki doyumla birlikte iş yaşamlarındaki psikolojik esneklik düzeylerinin anlamlı bir şekilde fark oluşturduğu bilgisini desteklemektedir. Nitekim, iş yaşamı psikolojik esnekliğini artıran müdahalelerin çalışan bireylerin ruh sağlıklarına olumlu şekilde yansıdığı (Flaxman ve Bond, 2010), duygusal tükenmişliklerini azalttığı (Lloyd vd., 2013), işteki verimliliklerini artırdığı (Bond ve Bunce, 2003) belirtilmekte ve psikolojik esneklik düzeyi yüksek bir çalışanın çalışma yaşamına dair değerlerinin farkındalığıyla mesleki faaliyetlerinde daha aktif ve verimli olabileceği (Bond vd., 2006) düşünülmektedir. Yapılan bu araştırmada iş yaşamı psikolojik esnekliğinin bireylerin meslek yaşantılarındaki olumsuz durumlarla başa çıkabilmelerini sağlaması, çalışanların mesleki hizmet sunarken karşılaştıkları olumsuz süreçlerle ilişkilendirilmesine yol açmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının iş yaşamı psikolojik esneklik düzeyleri yüksek olduğunda psikolojik iyi oluşlarının da yüksek düzeyde olacağını muhtemel

olduğu düşünülmektedir. Ayrıca mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş yaşamı psikolojik esnekliğinin kısmi aracı etkiye sahip olması, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde diğer faktörlerin de etkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu kapsamda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşlarını belirleyen süreçlerin daha iyi anlaşılabilmesi konusunda diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle, okullarda çalışan psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluşlarını artırabilmelerinde, iş yaşamlarındaki psikolojik esnekliklerinin oldukça belirleyici bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, psikolojik danışmanların yaşadıkları zorluklarla baş edebilmelerinde değer ve kabul odaklı bir kavram olan psikolojik esneklik becerilerini artırmak adına bireysel ve grup olarak önleyici çalıştaylar ve hizmetiçi eğitimler düzenlenebilir. Bu etkinlikler özellikle Covid-19 pandemisi sonrası hayatımıza daha kesin bir şekilde giren uzaktan eğitim yöntemleriyle çok daha fazla sayıdaki okul psikolojik danışmanına aynı anda ulaştırılabilir. Okul psikolojik danışmanlarına yönelik sistematik olarak gerçekleştirilecek olan bu çalışmalar, çağdaş bir eğitim kurumunda önemli bir yeri olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin daha profesyonel ve etkili bir şekilde yapılmasına yardımcı olacaktır. Okul psikolojik danışmanlarının paylaşım yapacakları etkinlikler düzenlemek sosyal destek anlamında da verimli olabilir. Psikolojik iyi oluşun modeldeki açıklanan varyansı düşünüldüğünde, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini daha iyi anlamak için, okullarda ihtiyaç analizi yapılarak gerekli fiziksel, sosyal düzenlemeler yapılabilir. Psikolojik danışman adaylarının mesleki niteliklere sahip olarak yetiştirilmeleriyle beraber mesleklerini sürdürürken karşılaşmaları muhtemel olan olumsuz durumlar konusunda da yetiştirilmeleri sağlanabilir. Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarına lisans eğitimleri boyunca, bu mesleğin kendileri için ne anlam ifade ettiğine dair farkındalık kazandırıcı dersler planlanabilir.

Mesleğinin ilk yıllarında olan psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörleri daha iyi anlamak ve onlara destek olmak için, psikolojik esneklik odaklı mesleğe ve okula uyum çalıştayları düzenlenebilir. Bu çalıştaylar, her bir okula özgü özel ihtiyaçları da dikkate alınarak yapılmalıdır. Ayrıca bu araştırmanın bulguları, mesleki doyum ve iş yaşamı psikolojik esnekliğinin psikolojik iyi oluştaki varyansın %25'ini açıkladığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşunu açıklamada kişilik yapısı, psikolojik sağlık, duygu düzenleme becerisi ve mesleki öz yeterlilik gibi kavramların da psikolojik iyi oluşu açıklamada araştırılabilecek diğer değişkenler olabileceğini ortaya koymaktadır. Son olarak okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş ve psikolojik esneklik düzeylerini derinlemesine anlamak adına gelecekte yapılacak nitel araştırmalar fayda sağlayabilir.

Araştırmanın özgün ve güçlü yanlarının yanı sıra bazı sınırlılıkları vardır. Veriler uygun örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Uygun örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze toplanan veriler, Türkiye'nin sadece batı karadeniz bölgesindeki bir ilinde eğitim-öğretim dönemi başındaki toplantıya katılabilen kişilerle ve çevrimiçi olarak toplanan veriler ise sosyal medya platformları aracılığıyla ulaşılabilen kişilerin verdiği cevaplarla sınırlıdır. Araştırmada 405 katılımcıdan toplanan verilerin 73'ünün yüz yüze, 332'sinin çevrimiçi anket uygulamasıyla elde edilmesinden kaynaklanan bir sınırlılık da bulunmaktadır.

### **Etik Kurul Onay Bilgileri**

Bu çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 10/08/2019 tarih 2019/283 sayılı kararı ile araştırma ve yayın etiğine uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

### **Çıkar Çatışması**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

### Finansal Destek

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

### Kaynaklar

- Aktepe, M. (2016). *Bipolar bozukluk hastalarında psikolojik esneklik* (Tıpta uzmanlık tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 427147).
- Albal, E. (2019). *Madde bağımlılarında şema ve psikolojik esneklik yaklaşımlarının madde bağımlılığı şiddetine etkisi* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 545019).
- Amodia, D. S., Cano, C., & Eliason, M. J. (2005). An integral approach to substance abuse. *Journal of Psychoactive Drugs*, 37(4), 363-371. <https://doi.org/10.1080/02791072.2005.10399809>
- Aydın, G., Aydın, Y. ve Karacan-Özdemir, N. (2020). İş yaşamında kabul ve eylem formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1), 32-54.
- Aydın, Y., & Karaman, H. B. (2021). The relationship between mindfulness and psychological wellbeing of school counselors: Mediating effect of work-related psychological flexibility. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(4), 101-112. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.741469>
- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9, 197-205. <https://doi.org/10.1177/2156759X0500900304>
- Bardhoshi, G., Schweinle, A., & Duncan, K. (2014). Understanding the impact of school factors on school counselor burnout: A mixed-methods study. *The Professional Counselor*, 4(5), 426-443. <https://doi.org/10.15241/gb.4.5.426>
- Beder, N. (2019). *Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: İstanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 554042).
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problemfocused worksite stress management interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 156-163. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.156>
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057-1067. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1057>
- Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130. <https://doi.org/10.1300/J075v26n0105>
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645-654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.6455>
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., ... & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676-688. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>
- Bond, F. W., Hayes, S. C., & Barnes-Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 25-54. <https://doi.org/10.1300/j075v26n0102>
- Bond, F. W., Lloyd, J., Flaxman, P. E., & Archer, R. (2015). Psychological flexibility and act at work. In R. D. Zettle, S. C. Hayes, D. Barnes-Holmes, & A. Biglan (Eds.), *The Wiley handbook of contextual behavioral science* (pp. 459-482). Wiley-Blackwell.

- Bond, F. W., Lloyd, J., & Guenole, N. (2013). The Work-related Acceptance and Action Questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 331-347. <https://doi.org/10.1111/joop.12001>
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49, 389-398. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2011.03.009>
- Chang, A. ve Nguyen, L. T. (2011). The mediating effects of time structure on the relationships between time management behaviour, job satisfaction, and psychological well-being. *Australian Journal of Psychology*, 63(4), 187-197. <https://doi.org/10.1111/j.1742-9536.2011.00008.x>
- Cirhinlioğlu, Z. ve Demir, A. (2017). Özel Eğitim Kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- DeMato, D. S., & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 7, 236-245.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining well-being. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Donaldson-Feilder, E. J., & Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 187-203. <https://doi.org/10.1080/08069880410001692210>
- Erdoğan, B. (2018). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerin) kullandıkları mizah tarzlarına göre duygu yönetimi becerilerinin ve psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 505261).
- Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2006). Acceptance and Commitment Therapy (ACT) in the Workplace. In R. A. Baer (Ed.), *Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's guide to evidence base and applications* (pp. 377-402). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012088519-0/50018-6>
- Garcia, E., Kundu, I., Kelly, M., Soles, R., Mulder, L., & Talmon, G. A. (2020). The American Society for Clinical Pathology's job satisfaction, well-being, and burnout survey of laboratory professionals. *American journal of clinical pathology*, 153(4), 470-486. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa008>
- Gloster, A. T., Klotsche, J., Chaker, S., Hummel, K. V., & Hoyer, J. (2011). Assessing psychological flexibility: What does it add above and beyond existing constructs?. *Psychological Assessment*, 23(4), 970-982. <https://doi.org/10.1037/a0024135>
- Hamamcı, Z., Oskargil, E. ve İnanç, N. (Temmuz, 2004). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkinin incelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri, Malatya.
- Harris, R. (2012). *The reality slap: Finding peace and fulfilment when life hurts*. New Harbinger.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., & Stewart, S. H. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54(4), 553-578. <https://doi.org/10.1007/BF03395492>

- Işıkhan, V. (2000). Sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 12(1), 38-52.
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2016015702>
- Kadioğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 372345).
- Karataş, Z. ve Şahin-Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmenin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 427-460.
- Kashdan, T. B., Barrios, V., Forsyth, J. P., & Steger, M. F. (2006). Experiential avoidance as a generalized psychological vulnerability: Comparisons with coping and emotion regulation strategies. *Behaviour Research and Therapy*, 44(9), 1301-1320. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.10.003>
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. doi: 10.1016/j.cpr.2010.03.001
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Korkmaz, A. ve Balkan, E. (2011). Öğretim elemanlarının sosyal karşılaştırmaları ile mesleki doyumları arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 6(1), 240-248.
- Kurt, N. (2018). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye alguları ile psikolojik iyi oluşları ve iş doyumları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 533226).
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2012). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 14-17.
- Lee, S. M., Cho, S. H., Kissinger, D., & Ogle, N. T. (2010). A typology of burnout in professional counselors. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 131-138. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00001.x>
- Limbirt, C. (2004). Psychological well-being and job satisfaction amongst military personnel on unaccompanied tours: The impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology*, 16(1), 37-51. [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1601\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1601_3)
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work and Stress*, 27(2), 181-199. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782157>
- Masuda, A., Boone, M. S., & Timko, C. A. (2011). The role of psychological flexibility in the relationship between self-concealment and disordered eating symptoms. *Eating behaviors*, 12(2), 131-135. <https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2011.01.007>
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2020). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*. 14.08.2020 tarih ve 31213 sayılı Resmi Gazete'den erişilmiştir.
- Oymak, Y. C. (2017). *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>'nden erişilmiştir (Tez No. 466097).



- Öcel, H. (2017). Meme kanseri tanısı almış çalışan kadınlarda damgalanma ve bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler: Psikolojik esnekliğin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 116-33.
- Pişkin, M. (2006). *Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Ruiz, F. J. (2010). A review of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) empirical evidence: Correlational, experimental psychopathology, component and outcomstudies. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 125-162.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schmidt, J. J. (2003). *Counseling in schools: Essential services and comprehensive programs* (4th ed.). Pearson Education.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sharp, K. (2012). A review of acceptance and commitment therapy with anxiety disorders. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(3), 359-372.
- Şerbetçioğlu, B. (2019). *Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş-aile-yaşam dengesine, işyeri arkadaşlığına ve işyerindeki duygusal tacize göre yordanması* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>nden erişilmiştir (Tez No. 581971).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn and Bacon, Pearson Education Inc.
- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385-1408.
- Tekin, Ç., Bozkır, Ç., Sazak, Y. ve Özer, A. (2014). Malatya il merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının, aile hekimliği uygulaması hakkındaki görüşleri, iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Fırat Tıp Dergisi*, 19(3), 135-139.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe University Journal of Education*, 28(3), 374-384.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık.
- Tuzgöl-Dost, M. (2020). Okul psikolojik danışmanlarına göre ilkokullardaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin durumu ve sorunları. *Electronic Journal of Social Sciences*, 19(76), 1673-1690.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and seçil psychology*, 64(4), 678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Wright, T. A. (2005). The role of "happiness" in organizational research: Past, present and future directions. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (pp. 221-264). London, UK: Elsevier Science/JAI Press.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>



- Yıldız, A. D. ve Türk, E. G. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının görev sınırları ve sorumluluklarının metaforlar ile analizi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(4), 1207-1216. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.358491>
- Yüksel-Şahin, F. (2012). Türk milli eğitim şuraları'nda (1939-2010) psikolojik danışma ve rehberlik ile ilgili alınmış olan kararların değerlendirilmesi. *Sosyal Bilgiler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 95-118.
- Zettle, R. D. (2005). The evolution of a contextual approach to therapy: From comprehensive distancing to ACT. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 1(2), 77, <https://doi.org/10.1037/h0100736>
- Zlatar, Z. Z., Meier, E. A., Thomas, L. P. M., Palmer, B.W., Glorioso, D., Marquine, M. J., ... & Jeste, D. V. (2015). Life satisfaction and its correlates among older cancer survivors: Critical role of psychosocial factors. *Psycho-Oncology*, 24(2), 241-244. <https://doi.org/10.1002/pon.3600>

### Extended Abstract

#### Introduction

Counseling is a systematic helping profession that aims to contribute to academic, social, and emotional developmental areas of students in schools (Schmidt, 2003). School counselors are professionals who provide services at schools. Counselors deal with many stressful situations due to the nature of the profession (Lee, Cho, Kissinger, & Ogle, 2010). Specifically, school counselors have to deal with many problems that create stress such as non-counseling related duties at school (Bardhoshi, Schweinle, & Duncan, 2014), nonrecognition of the school counselor title by the authorities (Yüksel-Şahin, 2012), lack of credentials and laws and also non-counseling field employments (Yıldız & Türk, 2018), and finally the poor physical conditions provided for the counseling services at schools. Individuals spend almost one third of their lifetime at work and thus all experiences related to work, both positive and negative, have a tremendous effect on them (Işıkhan, 1993). In this regard, school counselors' job satisfaction would most probably be negatively affected by all these difficulties. Job satisfaction is defined as the individual's level of content or satisfaction out of his/her job performance (Kuzgun & Bacanlı, 2012). Individuals spend approximately one third of their lifetime at work and both positive and negative experiences at work influence their whole life (Işıkhan, 2000). Korkmaz and Balkan (2011) stated that job satisfaction increases individuals' work-related productivity and success. In addition, Amodia, Cano and Eliason (2005) found a positive association between job satisfaction and mental health. School counselors' job satisfaction was investigated in relation to gender (Hamamcı, Oskargil, & İnanç, 2004) and age (Cirhinlioğlu & Demir, 2017; Kadioğlu, 2014). Considering the literature on job satisfaction, psychological well-being level of school counselors becomes an important issue. Well-being is an important concept of positive psychology (Seligman, 2011). Psychological well-being is a multifaceted concept which contains both positive and negative feelings, thoughts and images (Ryff, 1989). The studies revealed that there was a significant relationship between overall job satisfaction and psychological well-being (Wright & Bonett, 2007; Wright & Cropanzano, 2000). Although the relationship between job satisfaction and psychological well-being has been investigated in clinical laboratory employees (Garcia et al., 2020) and social workers (Wright & Cropanzano, 2000), the studies about school counselors' job satisfaction and psychological well-being remained mostly unknown. In this regard, it is essential to explain the work-related difficulties from a third wave cognitive behavioral therapy approach named Acceptance and Commitment Therapy (ACT) (Hayes, Strosahl, & Wilson, 1999). ACT is based on acceptance and mindfulness strategies and the core concept of ACT is psychological flexibility. Psychological flexibility is one's ability to get in contact with the present moment without getting fused with his thoughts and feelings by taking committed actions in the service of chosen values (Hayes, Strosahl, & Wilson, 2012). ACT posits that psychological well-being does not mean having any pain, sadness, depressive thoughts, feelings, or anxiety. The main problem is trying to control those internal events which eventually creates experiential avoidance (Harris,

2012). Psychological flexibility can be understood with its six core interrelated processes (1) present moment awareness by focusing and noticing the present moment non-judgmentally (2) clear values by clarifying what really matters in life (3) committed actions in the service of values, (4) self- as-context by being aware of that there is a sense of self which contains and aware of all these actions (5) cognitive defusion by separating from thoughts and let them come and go, and (6) acceptance by making room for the all internal events including positive and negative ones. Psychological flexibility has mostly been investigated in relation to mental health outcomes (Hayes et al., 2004) such as depression, anxiety, chronic pain, and borderline personality disorders (Ruiz, 2010). However, it is also important to understand the psychological flexibility at work environment with non-clinical samples.

In this regard, work-related psychological flexibility can be defined as one's ability to perform effectively under stressful work environment by taking actions in the service of his chosen values without necessarily getting fused with internal events (Bond et al., 2011). Research revealed that psychological flexibility-based interventions at work environments were found to be effective in decreasing employee's burnout (Bond & Bunce, 2000; Brinkborg, Michanek, Hesser, & Berglund, 2011; Hayes et al., 2004; Lloyd, Bond, & Flaxman, 2013). Additionally, studies showed that psychological flexibility was a positive predictor of employee's mental health (Bond & Bunce, 2000) and it also had a positive influence over the more control at work, and finally ensures the better use of resources at work (Bond, Flaxman, & Bunce, 2008). Considering the aforementioned literature and theoretical background, school counselors' psychological well-being was aimed to investigate in relation to their job satisfaction and work-related psychological flexibility. The following research questions were examined in this study:

1. Is there a significant relationship between job satisfaction, work-related psychological flexibility and psychological well-being?
2. Do job satisfaction levels of school counselors significantly predict their psychological well-being?
3. Does work-related psychological flexibility have a mediator role in the relationship between job satisfaction and psychological well-being of school counselors?

## **Method**

This study was based correlational research design and the dependent variable of the study was psychological well-being while independent variables were job satisfaction and work-related psychological flexibility. Specifically, this study also aimed to test the mediating role of work-related psychological flexibility in the relationship between job satisfaction and psychological well-being of school counselors. The sample of the study consisted of 405 (291 female, 64.6%, 114 male, 35.4%) school counselors from different provinces of Turkey based on convenience sampling method. The data was collected during the 2019-2020 academic year. Participants were asked to fill "Personal Information Form", "Job Satisfaction Scale", "Work-Related Psychological Flexibility Scale" and "Psychological Well- Being Scale". In terms of data analysis, SPSS 25.0 and AMOS 24 programs were used. To calculate the correlations between variables Pearson correlation coefficient was conducted. Preliminary assumptions were checked before running mediational analysis by implementing Structural Equational Model (SEM). As the fit indices,  $\chi^2/df$ , GFI, CFI, NFI and RMSEA were used in the proposed SEM model. The ethical committee approval was acquired from the institutional ethical review board with the protocol number of 2019/283.

## **Result and Discussion**

The main aim of this study was to test the predictive roles of job satisfaction and work-related psychological flexibility on psychological well-being levels of school counselors. Specifically, it was also aimed to test the mediator role of work-related psychological flexibility levels of school counselors between their job satisfaction and psychological well-being. The results revealed that job satisfaction, work-related psychological flexibility, and psychological well-being are

significantly correlated. There was a positive significant correlation between job satisfaction and psychological well-being ( $r = .32; p < .01$ ), positive significant correlation between job satisfaction and work-related psychological flexibility ( $r = .32; p < .01$ ), and a positive significant relationship between psychological well-being and work-related psychological flexibility ( $r = .43; p < .01$ ).

Before testing the mediational model, the predictive role of job satisfaction on psychological well-being was tested and the result of the simple regression analysis revealed that psychological well-being of school counselors was predicted by their job satisfaction with .36 ( $p < .01$ ) regression coefficient and explained 13% of the variance in psychological well-being. Therefore, it can be concluded that school counselors who have higher job satisfaction also have higher level of psychological well-being. Moreover, the mediating role of work-related psychological flexibility in the relationship between job satisfaction and psychological well-being was also conducted via structural equation model (SEM). As a result of the mediation analysis while the relationship between job satisfaction and psychological well-being turned out to be .24 ( $p < .01$ ) and significant, job satisfaction significantly predicted work-related psychological flexibility .32 ( $p < .01$ ), and work-related psychological flexibility significantly predicted psychological well-being of school counselors .36 ( $p < .01$ ). The results revealed that work-related psychological flexibility had a partial mediational role in the relationship between job satisfaction and psychological well-being. The results of the SEM analysis also revealed that job satisfaction and work-related psychological flexibility explain the 25% of the variance in school counselors' psychological well-being. Finally, as a result of the SEM analysis, the fit indices were as follows:  $\chi^2/df = 3.38$  ( $p < .001$ ), CFI = .88, TLI = .87 ve RMSEA = .08.

The findings of this current study were in parallel with the previous research in terms of the significant correlations between job satisfaction, psychological well-being and work-related psychological flexibility. Psychological flexibility in general was found to be correlated with depression (Kashdan, Barrios, Forsyth, and Steger, 2006), substance use (Albal, 2019), anxiety and generalized anxiety disorders (Lee et al., 2010; Sharp, 2012). Specifically, psychological flexibility was found to be significantly in relationship with job satisfaction in previous studies (Bond & Bunce, 2003; Bond & Flaxman, 2006). Research also reveals that job satisfaction is a significant predictor of psychological well-being (Beder, 2019; Chang & Nguyen, 2011; Wright & Bonett, 2007; Wright & Cropanzano, 2000) as it was found to be in this current study. As the mediational model supported, it can be indicated that school counselors' well-being levels are explained both by their job satisfaction and psychological flexibility levels at schools. Thus, psychological flexibility-based interventions seemed to increase employee's productivity (Bond et al., 2006), decrease emotional burnout (Lloyd et al., 2013). Work-related psychological flexibility can be considered as a protective factor for school counselors who experience many diverse difficulties at work. Convenience sampling methodology can also be considered as one of the limitations of this study.