

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 13 Sayı: 69 Mart 2020 & Volume: 13 Issue: 69 March 2020

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4003>

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

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

Fulya YÜKSEL-ŞAHİN**
Belkız ŞERBETÇİOĞLU***

Öz

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. Araştırmanın çalışma grubu, 151 psikolojik danışman ve 349 öğretmen; 357 kadın ve 143 erkek olmak üzere toplam 500 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada, 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 Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş-aile-yaşam dengesinden, işin aileye ve ailenin işe olan olumsuz etkisinin, aile-iş uyumunun, işyeri arkadaşlığının, işyerinde duygusal tacize uğramanın ve cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ancak, araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı 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

This study analyzes whether the well-being of psychological counselors and teachers is significantly predicted by business-family-life balance, colleagueship, mobbing at work, being a psychological counselor or a teacher and gender. The study group consists of a total of 500 individuals, of whom 357 are female and 143 male; and 151 psychological counselors and 349 teachers. "Psychological Well-Being Scale", "Work-Life-Family Scale", "Colleagueship Scale", "Workplace Mobbing Scale" and a "Personal Information Form" were employed to obtain the required study data. The collected data were analyzed by Linear Regression analysis. The result of the study revealed that as parts of work-family-life balance, the negative effect of work on family and family on work and family-life harmony, colleagueship, mobbing at work and gender are significant predictors of the psychological well-being of psychological counselors and teachers. On the other hand, 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 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.

* Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda Belkız Şerbetçioğlu tarafından, Prof. Dr. Fulya Yüksel-Şahin'in danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasının özetidir. 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

** Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık AD, fusahin@yildiz.edu.tr

*** Uzm., Kilis Mehmet Temel Ortaokulu, belkizserbetciolu34@gmail.com



1. Giriş

Psikolojik iyi oluş, araştırmacıların yoğun olarak ilgi gösterdikleri güncel konulardan birisidir. Psikolojik iyi oluş, bireyin kendi düşüncelerini, duygularını ve yaşamını nasıl değerlendirdiğine (Ryff, 1989); yaşam amaçlarıyla ilgili farkındalık düzeyine ve diğer bireylerle kurduğu iletişimin kalitesine bağlıdır; ve altı boyutu vardır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Bu boyutlar; bireyin geçmiş yaşamını ve kendisini olumlu değerlendirmesini içeren “kendini kabul”; insanlarla sıcak ve güvenli ilişkiyi içeren “diğerleriyle olumlu ilişkiler”; büyüme ve gelişimin devam ettiğini içeren “kişisel gelişim”, bireyin yaşamının anlamını ve amacını ele alan “yaşam amacı”; kendi kararlarını kendi verebilmeyi içeren “özerklik-otonomi”; ve bireyin çevresini ihtiyaçlarına göre dizayn etmesini içeren “çevresel hâkimiyet”tir (Ryff, 1989). Genel anlamda, psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam amaçları vardır, olumlu ilişkileri kurabilirler, kendilerini hatalarıyla da kabul edebilirler, düşüncelerini özgürce ifade edebilirler, her zaman gelişimlerine önem verirler, çevreyle uyumludurlar ve sorumluluk sahibidirler (Kuyumcu, 2012). Psikolojik iyi oluşu etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlere, yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey, kültür, kişilik, stresli yaşantılar ve stresle başa çıkma v.b. şeklinde örnekler verilebilir (Göcen, 2013; Koçoğlu ve Akın, 2009; Ryff ve Singer, 2006; Taymur, 2012).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlerden stres, bireyin günlük yaşamından, aile, iş ve sosyal ortamından ortaya çıkarak, bireyin mutluluk düzeyini azaltır. Örneğin; bireyin iş yaşamındaki mutsuzluk ve doyumumsuzluk yalnızca iş yaşamına etki etmeyip, günlük yaşamını da etkiler. Öyle ki; bireyler, işleriyle ilgili yaşantılarını, düşüncelerini ve duygularını, yaşamlarıyla ilgili düşüncelerinden ve duygularından ayıramayarak işlerindeki sorunlarını ev ortamına, evlerindeki sorunlarını da iş ortamına yansıtırlar. Bu yüzden iş ile aile yaşamı; iş ile genel yaşam birbirleriyle bütünlük oluşturur (Yüksel-Şahin ve Sarıdemir, 2017). “İş-aile” kavramı, bireyin evi ve işi arasındaki geçişi gösterir. “İş-yaşam” kavramı, bireyin evi ve işi dışında da kendisine ait zaman diliminin olduğunu, bireyin bu zaman dilimini kendine göre şekillendirdiğini ifade eden daha geniş bir kavramdır (Crozier-Durham, 2007).

İş ve aile yaşamında var olan roller, bireyin yaşamındaki en önemli rolleridir. Bireyler, bu rollerin sorumluluklarını eş zamanlı olarak yerine getirirken (Özdevecioğlu ve Aktaş 2007) ve dengelemeye çalışırken zorlanırlar. Bir tarafın isteklerini karşılarken, diğer tarafı ihmal edebilir ya da daha az zaman ayırmak zorunda kalabilirler (Çetinkaya, 2011). İş-aile yaşam dengesi; bireyin kişisel ve aile yaşam talepleri ile iş yaşamı taleplerinin dengede kalabilmesi halidir. Bireyin iş ile iş yaşamı dışındaki yaşamında yer alan rolleri arasındaki çatışmanın en alt seviyede olmasıdır (Clark, 2000). Hem iş hem de kişisel yaşamdaki eşit denge, kişisel ve mesleki hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynar (Sharma ve Raob, 2018). İş-aile yaşam dengesini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler vardır. 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 (Ballica, 2010).

Yapılmış olan araştırmalarda, iş aile yaşam dengesi azaldıkça işe bağlılığın arttığı (Apaydın, 2011); iş aile yaşam dengesi arttıkça bireyin yaşam kalitesinin (Greenhaus ve diğ., 2003); iş doyumunun arttığı; işten ayrılma ve işe devamsızlığının azaldığı (Cullen, Kordey, Schmidt ve Gaboardi, 2003) belirtilmektedir. İş yaşamı ile aile yaşamı dengesi bozulduğunda psikolojik ve/veya fiziksel sorunlar olan depresyon, yüksek kolesterol, yüksek tansiyon, egzama ve migren gibi çeşitli rahatsızlıklar ortaya çıkabilir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007; Şişman ve Topgül, 2013). Bu durum, iş stresi olarak isimlendirilir (Cam, 2004). İş stresinin kaçınılmaz olduğu durumlarda bireyin stresle başa çıkmasını kolaylaştıran ve iyi oluşunu olumlu etkileyen önemli bir öge, işyeri arkadaşlığıdır. İş yerleri, sosyal ilişkilerin ve arkadaşlıkların kurulduğu yerlerdir. Gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren bireylerin iş dışında diğer bireylerle iletişim kurmaları için daha az zamanları kalır (Biçer, 2017). İşyerinde geçirilen bu zaman, çalışma ortamındaki insanlarla iletişimi de zorunlu hale getirir. İş yeri arkadaşlığı, karşılıklı güveni, bağlılığı, beğeniyi ve paylaşılmış ilgi alanlarını veya değerleri kapsayan genel (özel olmayan) iş yeri ilişkileridir (Kanbur, 2015). İşyeri arkadaşlığının, çalışanların iş streslerini azaltmalarında, işe uyum sağlamalarında, belirsizlikleri gidermelerinde ve beklenen performansla ulaşmalarında yararı olup (Boyd ve Taylor, 1998), işyerindeki etkinliklere katılımı da artırır. Örgütün hedeflerine ulaşması ile iyi arkadaşlık ilişkileri bir etkileşim ve döngü içindedir (Berman, West ve Richter, 2002).

İşyeri 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 gidermede ve beklenen performans standartlarına ulaşmada etkili olduğu (Boyd ve Taylor, 1998); işe bağlılığı (Bedük, 2014; Özbek, 2018; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013) ve iş doyumunu arttırdığı (Başbüyük, 2012; Büyükyılmaz ve Biçer, 2018; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013);



örgüt-çalışan uyumunu güçlendirdiği (Topgül ve diğ., 2015) bulunmuştur. Bütün bunların, Ryff'ın (1989), belirtmiş olduğu psikolojik iyi oluşa katkısı bulunacaktır. Öte yandan, bireyin yaşamış olduğu olumsuz arkadaşlık ilişkileri ve duygusal taciz gibi olumsuz yaşantılar sosyal ve ailevi yaşamını da o denli olumsuz etkileyecek, iş-aile yaşam dengesini kurma konusunda zorluk yaşamasına neden olabilecek ve psikolojik iyi oluşu azaltacaktır. Özellikle, işyerinde yaşanan duygusal taciz (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 (mobbing) kısaca 'iş yerinde psikolojik taciz' kavramıyla açıklamıştır. Duygusal taciz, 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 tanımlanmaktadır. İş yerindeki duygusal tacize uğrayan mağdurların özelliklerine 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, kötü niyet, ahlaki değerlerden yoksunluk, ruhsal bozukluklar, düşük iş bilinci, pasif agresif olma, yüksek stres ve önyargınlık olarak sayılabilir (Cicerali ve Cicerali, 2014). İş yerindeki dikey duygusal tacizde, üstler astlarına (çalışanlarına) ya da astlar (çalışanlar) üstlerine duygusal tacizi uygularlar. Yatay duygusal tacizde ise, birbirleriyle eşit konumda olan bireyler birbirine duygusal tacizi uygularlar (Tutar, 2004). Düzenli ve kasıtlı olarak tekrarlanan duygusal tacizin sonucunda ruhsal ve fiziksel sağlık bozulur. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması ya da işten zoraki anlamda çıkarılması sonucunda ekonomik kayıp da yaşanır (Tınaz, 2006). Bireyin iş yerinde duygusal tacize uğraması, psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkiler.

Yukarıdaki açıklamalarda görüldüğü gibi, iş-aile-yaşamının mümkün olduğunca dengeli olmasının, işyeri arkadaşlığının olumlu olmasının ve işyerinde duygusal tacize uğramamanın bireylerin psikolojik iyi oluşuna olumlu katkıları getireceği açıktır. Psikolojik anlamda kendini iyi hisseden okul psikolojik danışmanlarının ve öğretmenlerin mesleki görevlerini daha sağlıklı bir biçimde yürütebilecekleri ve öğrencilerinin de psikolojik iyi oluşlarına katkı getirecekleri düşünülmektedir. Okul psikolojik danışmanları, okul ortamında çalışırlar. Öğrencilerin kişisel/sosyal, akademik ve kariyer gelişimlerine yardımcı olur. 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, 2019). Bu mesleki görevleri psikolojik iyi oluşu yüksek olan psikolojik danışmanlar sağlıklı bir biçimde yürütebilirler. Öte yandan öğretmenler, kişilik özellikleri, mizacı, huyları, alışkanlıkları ve becerileri ile öğrencilerin önemli bir modelidirler (Karaca ve İkiz, 2014). Öğretmenler öğrencilerle, velilerle, psikolojik danışmanlarla ve diğer öğretmenlerle iletişim kurarlar; aktif olarak, öğretim etkinliklerini yürütürler; ölçme ve değerlendirme yaparlar (Hotaman, 2010). Bu mesleki görevleri de psikolojik iyi oluşu yüksek olan öğretmenler sağlıklı bir biçimde yürütebilirler. Bu nedenle, bu araştırmanın psikolojik danışmanlar ve öğretmenler üzerinde yapılması önemli görünmektedir. Araştırmamızda ele alınan değişkenlere ilişkin elde edilecek olan bulgular da önemli olabilir. Alan yazında, iş-aile-yaşam dengesinin, işyeri arkadaşlığının ve işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik iyi oluşa etkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Ayrıca, bu konuyla ilgili olarak psikolojik danışman ve öğretmenler üzerinde de araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın amacı, 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 yordamadığını incelemektir.

2. Yöntem

Bu araştırma, betimsel araştırmadır.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 151 psikolojik danışman ve 349 öğretmen; 357 kadın ve 143 erkek olmak üzere toplam 500 kişiden oluşmaktadır.

2.2. 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.



2.2.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Ölçek, Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kültürümüze uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. 8 maddelik, 7'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik 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. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için yapılmış olan Cronbach Alfa (α) iç tutarlık katsayısı .87'dir.

2.2.2. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Ölçek, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. 11 maddelik, 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik çalışması için kapsam geçerliği ve faktör analizi yapılmıştır. Kapsam geçerliği için alan yazından ve uzmanlardan yardım alınmış, 17 madde, 11'e düşmüştür. Ayrıca, yapılmış olan faktör analizi sonucunda, ölçeğin 3 alt boyutu vardır. 'İşin Aileye Olumsuz Etkisi' (faktör yük değerleri .68 - .90); 'Ailenin İşe Olumsuz Etkisi' (faktör yük değerleri .62- .94); ve 'Aile-İş Uyumu' dur (faktör yük değerleri .54 - .85). Ölçeğin, güvenilirlik çalışması için yapılmış olan Cronbach Alfa katsayısı toplamda .84;üç alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla .89, .83 ve .59 şeklindedir (Apaydın, 2011).

2.2.3. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği

Ölçek, Nielsen vd., (2000) tarafından geliştirilmiş; kültürümüze uyarlama çalışması Şahinbaş (2018) tarafından yapılmıştır. 12 maddelik, 5'li Likert tipi bir ölçektir. Puanlar yükseldikçe iş yerine arkadaşlık kurmaya yönelik ortam varlığına ilişkin algı olumlu yönde artmaktadır. İşyeri arkadaşlığı ölçeği iki boyutu (arkadaşlık kurma fırsatı ve arkadaşlık değeri) vardır (Büyükyılmaz ve Biçer, 2017). İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğinin yapı geçerliği için yapılmış olan faktör analizinde "Arkadaşlık Kurma Fırsatı" faktör yükü .57 ile .87; "Arkadaşlık Değeri" faktör yükü .40 ile .89'dur. Toplam varyans değeri %70,4'dür. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için tüm maddelerinin Cronbach's Alpha değeri .94; "Arkadaşlık Kurma Fırsatı" alt boyutu .92; ve "Arkadaşlık Değeri" boyutu .90'dır.

2.2.4. İşyerinde Duygusal Taciz Ölçeği

İşyerinde Duygusal Taciz Ölçeği, işyerinde duygusal tacize uğrayan bireyleri belirlemek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin, kültürümüze uyarlama çalışması Cemaloğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 21 maddelik 5'li Likert tipidir. Bu çalışmada 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. Ölçeğin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için yapılmış olan faktör analizinde 6 alt boyut ortaya çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde, "Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar" boyutunun faktör yükü .41 ile .78; "Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar boyutunun" .61 ile .79; "Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi" .50 ile .70; "Kişiye Yönelik Şiddet" .43 ile .75; "Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar" .59 ile .69; "Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar" boyutunun faktör yükü .74 ile .80 arasında bulunmuştur.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması için yapılmış olan Cronbach Alfa değerleri 'Yaşam Kalitesi ve Mesleki için .90; 'Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar' için .87; 'Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi' için .70; 'Kişiye Yönelik Şiddet' için .80; 'Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar' için .82 ve 'Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar' için .79'dur.

2.2.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda, psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin cinsiyet ve branşlarına ilişkin sorular yer almaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 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, 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 \pm 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 ve cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak ele alınmıştır.

3. Bulgular

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 1'de gösterilmiştir. Ayrıca, sistematik hatalara neden olan otokorelasyonun olup olmadığını görmek için, Durbin-Watson Testi de yapılmış ve testten elde edilen sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik İyi Oluş Çarpıklık ve Basıklık Değerleri İle Durbin-Watson Testi

Değişken	n	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik İyi Oluş	500	1.09	1.94
Değişkenler ve Psikolojik İyi Oluş		Durbin-Watson Testi	
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	

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

Tablo 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 ve Cutting, 2010, akt. Arapkirlioğlu ve Tankız, 2011). Ayrıca, Tablo 1.'de görüldüğü gibi, iş-aile yaşam dengesi açısından işin aileye olan olumsuz etkisi-psikolojik iyi oluş için DW= 1.93; ailenin işe olan olumsuz etkisi-psikolojik iyi oluş için DW= 1.93;ve iş aile uyumu-psikolojik iyi oluş için DW= 2'dir. İşyeri 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 ve Erdem, 2010).

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 yordayıp yordamadığını belirlemek için, doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 2.'de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 2.'de iş-aile-yaşam dengesine göre psikolojik iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.



Tablo 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 Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R ²
Sabit	52.76		23.74	.00	14.95	.00	.17	.03
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	8.30	.17	3.87	.00				
İşin Aileye Olumsuz Etkisi			\bar{X}				SS	
Düşük			44.47				7.28	
Yüksek			36.17				9.88	
Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R ²
Sabit	47.25		34.88	.00	5.63	.02	.14	.02
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	2.04	.14	2.37	.02				
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi			\bar{X}				SS	
Düşük			45.21				6.58	
Yüksek			43.17				8.29	
Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R ²
Sabit	41.33		29.01	.00	4.01	.05	.12	.01
Aile- İş Uyumu	2.03	.12	2.00	.05				
Aile- İş Uyumu			\bar{X}				SS	
Düşük			43.36				8.02	
Yüksek			45.39				7.65	

Tablo 2’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 2’de görüldüğü gibi, işin aileye olan olumsuz etkisi düşük düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}=44.47$, $Ss=7.28$), işin aileye olan olumsuz etkisi yüksek düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\bar{X}=36.17$, $Ss=9.88$) 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 2’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 2’de görüldüğü gibi, ailenin işe olan olumsuz etkisi düşük düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}=45.21$, $Ss=6.58$), ailenin işe olan olumsuz etkisi yüksek düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\bar{X}=43.17$, $Ss=8.29$) anlamlı düzeyde ($t=2.37$, $p < .05$) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, ailenin işe olumsuz etkisi düşük düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2’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 2’de görüldüğü gibi, aile iş uyumu yüksek düzeyde olan öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}=45.39$, $Ss=7.65$), aile iş uyumu düşük düzeyde olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\bar{X}=43.36$, $Ss=8.02$) 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.



Araştırmada, işyeri arkadaşlığı açısından olumlu bir ortamın içinde olmanın, işyerinde duygusal tacize uğramanın, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın ve cinsiyetin psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 3’de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 3’de psikolojik iyi oluş puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 3. İşyeri Arkadaşlığının, İşyerinde Duygusal Tacize Uğramanın, Psikolojik Danışman Ya Da Öğretmen Olmanın ve Cinsiyetin 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
Sabit	37.81		35.36	.00	41.66	.00	.29	.09
İşyeri Ark.	4.31	.29	6.45	.00				
İşyeri Arkadaşlığı			\bar{x}				SS	
Olumlu			42.12				7.70	
Olumsuz			46.43				6.33	
Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R ²
Sabit	51.08		53.15	.00	57.75	.00	.33	.11
İşyerinde Duygusal Taciz	5.20	.33	7.60	.00				
İşyerinde Duygusal Taciz			\bar{x}				SS	
Düşük			45.87				6.90	
Yüksek			40.67				7.51	
Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R ²
Sabit	45.28		45.13	.00	1.22	.27	.05	.00
Psikolojik Dan./Öğretmen	.80	.05	1.11	.27				
Meslek			\bar{x}				SS	
Psikolojik Danışman			43.67				8.27	
Öğretmen			44.47				7.08	
Yordayıcı Değişkenler	B	Standart B	t	P	F	P	R	R ²
Sabit	42.19		42.07	.00	4.66	.03	.09	.01
Cinsiyet	1.59	.10	2.16	.03				
Cinsiyet			\bar{x}				Ss	
Kadın			43.78				7.44	
Erkek			45.36				7.43	

Tablo 3’te 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 3’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.

Tablo 3’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 3’de görüldüğü gibi, işyerinde duygusal tacize uğrama



düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalaması ($\bar{X}=45.87$, $Ss=6.90$), işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puan ortalamasından ($\bar{X}=40.67$, $Ss=7.51$) 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.

Tablo 3'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 3'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.

Tablo 3'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 3'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 ($\bar{X}=43.78$, $Ss=7.44$) 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.

4. Tartışma ve Yorum

Araştırmamızın sonucunda, işin aileye ve ailenin işe olan olumsuz etkisi düşük olan; ve aile-iş uyumu yüksek olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Araştırmamızın bu bulgusu, yapılmış olan çeşitli araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Yapılmış olan araştırmalar, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin %43,9'unda anksiyetenin ve %57'sinde depresyonunun olduğunu (Gürbüz, 2017); çalışma saatlerinin esnek oluşunun ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkilerin olumlu olmasının iyi oluşu arttırdığını; çalışma saatlerinin uzun olmasının, aileye ve sosyal yaşama ayrılan zamanı azalttığını, bireylerde tükenmişliği ve stresi arttırdığını (Lewis ve Gruyère, 2010); stres arttıkça psikolojik iyi oluşun azaldığını (Chang, 2006); iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinde artış yaşandığını (Güleryüz, 2016); mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş-yaşam dengesini kurmada daha başarılı olduklarını (Yıldırım, 2017); mükemmeliyetçi olan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi kuramadıklarını (Gürbüzkol, 2018); haftada 30-34 saat derse giren evli kadın öğretmenlerde iş-aile çatışması düzeylerinin yüksek olduğunu ve; iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkili olduğunu (Öztürk, 2008); evli akademisyenlerde aile yaşamının iş yaşamına etkisinin bekâr akademisyenlere göre biraz daha düşük düzeyde olduğunu (Ulukapı, 2013); öğretim üyelerinde işlerinin aileyi büyük ölçüde olumsuz etkilediğini (Apaydın, 2011) ortaya koymaktadır. Ayrıca, bireyin mutluluk halinin de iyi oluş üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalar (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Diener ve Diener, 1995; Yurcu ve Atay, 2015) bulunmaktadır. İş-aile çatışması (dengesizliği) yaşayan bireylerin stres düzeylerinin artmasına bağlı olarak psikolojik iyi oluşlarının da olumsuz etkilenmesi beklenir. Kapız (2002), iş, aile, yaşam ve sosyal rollerini dengeleyebilen bireylerin bireysel mutluluğunun yüksek olacağını; toplumsal huzurun da artacağını belirtmektedir. Hem iş hem de kişisel yaşamdaki eşit denge, kişisel ve mesleki hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynar. Dengesizliklerin hem kişisel yaşamda hem de profesyonel yaşamda olumsuz bir etkisi vardır. Bu nedenle, mesleki ve kişisel yaşam arasında yeterli bir dengenin sağlanması çok önemlidir (Sharma ve Raob, 2018). İş-aile yaşam dengesi olan bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışma en alt seviyededir (Clark, 2000).

Araştırmamızın sonucunda, işyeri 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. Yapılmış olan araştırmalar, çalışan bireylerin işyerinde kurdukları yakın arkadaşlıkların, mutluluğu, motivasyonu (Sias ve Cahill, 1998), iş doyumunu (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004) ve yaşam doyumunu arttırdığını (Özyer, İrk ve Anaç, 2015); saygıyı, güveni sağladığını, kendilerini güvende hissetmelerini kolaylaştırdığını (Lee ve Ok, 2011); işlerine uyum süreçlerini hızlandırdığını, iş stresini azalttığını, beklenen performans standartlarına ulaşmada etkili olduğunu (Boyd ve Taylor, 1998); işe bağlılığı arttırdığını ve işyerinde kalmasında ya da ayrılmasında etkili olduğunu (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018); işe adanmışlığı arttırdığını (Şahinbaş, 2018); sosyal bir destek sağladığını, bireylerin kendilerine, çalışma arkadaşlarına ve işyerine karşı güven duygularının gelişimini desteklediğini (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015) ortaya koymaktadır. İşyerinde olumlu arkadaşlıklar kurmanın, araştırma bulgularında görüldüğü gibi, psikolojik iyi oluşa olumlu katkısı bulunmaktadır.



Araştırmamızın sonucunda, işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi düşük olan psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyi, işyerinde duygusal tacize uğrama düzeyi yüksek olanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Duygusal taciz (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). Duygusal bir saldırı olarak da tanımlanır. Sürekli olarak o kişiye karşı kötü niyetli hareketlerde bulunulması, ima ve alay edilmesi, itibarının düşürülmesi, saldırgan bir ortamı oluşturarak, o kişiyi işten çıkmaya ya da çıkarmaya zorlaması durumudur (Davenport ve diğ., 2003). Mağdurun işten çıkarılması ya da istifa etmesi sonucunda gelir kaybı olur. ‘Başarısız ve elindekileri yitirmiş bir kişi’ olarak görülür. Bireyin iş yeri kariyeri, mesleki pozisyonu ve karar verme özgürlükleri kısıtlanır. Bunun sonucunda da birey, işleri yapmada yoğunlaşma eksikliğini yaşar. Yaşanılan bu durumun rahatsızlığından dolayı işten ayrılma; hatta bir süreliğine kendini sosyal çevreden soyutlama, içe kapanma ortaya çıkabilir (Söğütü, 2014). Bireyin, duygusal taciz sonucunda kendi problemlerini ailesiyle paylaşması ve bu durumun ailesini de olumsuz etkilemeye başlaması söz konusudur (Gün, 2009; Tınaz, 2006). Böylece, psikolojik sıkıntılar, depresif bozukluklar ve endişe gibi önemli psikolojik sorunlar ortaya çıkar (Leymann, 1996). Bütün bunların, bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Yapılmış olan araştırmalarda, örneğin; duygusal tacize maruz kalan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının (Cicerali, 2011; Koç ve Keklik, 2018); psikolojik danışmanların öznel iyi oluşlarının (Aykaç, 2016); akademik personelin psikolojik sağlıklarının (Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2014); iş doyumlarının (Çivilidağ ve Sargın, 2011) düşük olduğu bulunmuştur. Dick ve Wagner (2001) öğretmenlerin yöneticiler tarafından ‘orda yokmuş gibi davranılmak’ ve ‘haksız eleştiriye maruz kalmak’ gibi duygusal taciz davranışlarından mağdur olduklarını, diğer öğretmenler tarafından da ‘hakkında dedikodu yapılması’ ve ‘okulun sosyal etkinliklerinden dışlanma’ şeklinde duygusal taciz uygulandığını bulmuşlardır.

Araştırmamızın sonucunda, psikolojik danışman ya da öğretmen olmanın, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Bunun nedeni, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını etkileyen çok çeşitli faktörlerin olmasından kaynaklanıyor olabilir. Örneğin; cinsiyet açısından bakıldığında, kadın ve erkeklerin mesleki beklentilerinin, aile rollerinin, meslek türünün ve sosyal faktörlerinin etkili olduğu görülmektedir. Örneğin; yaş açısından bakıldığında, kişisel gelişim yaşla azalırken, çevresel hâkimiyet ve otonominin yaşla arttığı belirtilmektedir. Gençlerin gelecekte beklenenleri daha fazla olduğu için yaşam amaçları ve kişisel gelişim düzeyleri daha yüksektir. Orta yaş grubundaki kişiler gelişim sürecinde olma eğilimleri ile yüksek düzeyde iyi oluş psikolojisi içindedirler (Köylü, 2018). Örneğin; sosyoekonomik açıdan bakıldığında, gelir yükseldikçe mutluluk düzeyi artmaktadır (Koçoğlu ve Akın, 2009; Göcen, 2013). Örneğin, kültürel açıdan bakıldığında, psikolojik iyi oluş kolektif 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 nevrozizm değişkenleri hem psikolojik iyi olma hem de öznel iyi olma üzerinde anlamlılık göstermektedir (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Örneğin; stresle başa çıkma açısından bakıldığında; stresle başa çıkma becerilerine sahip olmanın psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir (Özbay ve Palancı, 2000; Deniz, 2004). Örneğin; risk faktörleri ya da koruyucu faktörler açısından da psikolojik iyi oluş düzeyi farklılaşır (Terzi, 2008). Bu açıklamalarda görüldüğü gibi, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını etkileyen bir çok faktör vardır. Yapılmış olan araştırmalar, örneğin; öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arttıkça, mesleki tükenmişliklerinin azaldığını (Demir, 2018); psikolojik iyi oluşun bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye ile ilişkili olduğunu (Kurt, 2013); öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu (Bilgin, 2018); öğretmenlerin iyi oluşunun öğrenci etkileşimi, örgütsel etkileşim ve iş yükünden etkilendiğini (Collie, Shapka, Perry ve Martin 2015); öğretmenlerin karar alma sürecine katılmaları arttıkça, psikolojik iyi oluşlarının arttığını (Köylü, 2018); öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının psikolojik iyi oluş düzeylerini anlamlı bir biçimde yordadığını (Aydoğan, 2019); ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, evlilik uyumunu anlamlı şekilde yordadığını (Yeşiltepe, 2011) ortaya koymaktadır.

Araştırmamızın sonucunda, erkeklerin psikolojik iyi oluş düzeyi, kadınlarından anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Araştırmamızın bu bulgusu, içinde bulunduğumuz toplumun kültürel özelliklerinden olabilir. Ataerkil düzen nedeniyle erkeklerin kadınlara göre daha önemli, daha etkin ve avantajlı konumda yer aldıkları görülmektedir. Bu durum, erkeklerin psikolojik iyi oluşunu olumlu etkileyebilir. Yapılmış olan araştırmalarda cinsiyete göre psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında farklı bulgular elde edilmiştir. Erdil (2018), kadınların erkeklere oranla yaşamını, kendisini ve geçmişini başkalarıyla daha fazla kıyasladığını; başkalarına daha çok imrendiklerini; bu nedenlerden dolayı da erkeklerin öznel iyi oluş düzeyinin daha yüksek çıktığını belirtmektedir. Cinsiyete göre öznel iyi oluş düzeylerine yönelik yapılmış olan



araştırmalarda (Cenkseven ve Akbaş, 2007; İlhan, 2005; Yurcu ve Atay, 2015) erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öte yandan, cinsiyete göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelendiği araştırmaların sonucunda da farklılık olmadığı (Aydoğan, 2018; Danişment, 2012; Demirtaş, 2016; Koç ve Keklik, 2018) da bulunmuştur. Bireylerin cinsiyetine göre psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde yapılmış olan araştırma sonuçlarında, farklı bulgular elde edilmiştir.

5. Öneriler

Araştırma bulgularımızı genel olarak değerlendirdiğimizde, işin aileye ve ailenin işe olan olumlu etkisinin; aile-iş uyumunun; işyeri arkadaşlığının olumlu olmasının; işyerinde duygusal tacize uğramamanın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Nicel araştırma yöntemi ile hazırlanan bu araştırmanın benzerinin nitel ya da karma araştırma yöntemleri ile desteklenerek yapılması, daha kapsamlı ve derinlemesine sonuçlara ulaşılması açısından yarar sağlayabilir. Ayrıca benzer araştırma, kamu ve özel sektörlerde görev yapan sağlık, sosyal yardım, adalet, güvenlik, endüstri vb. gibi farklı kurumlarda çalışan bireyler üzerinde yapılabilir.

Araştırma bulgularımızda, işin aileye ve ailenin işe olan olumsuz etkisinin; aile-iş uyumsuzluğunun; işyeri arkadaşlığının olumsuz olmasının; işyerinde duygusal tacize uğramanın psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bireylerin yaşadığı duygusal ve sosyal sorunların çözümlenmesine yardımcı olunması ve psikolojik iyi oluşun desteklenmesi amacı ile eğitim kurumlarının yanı sıra, diğer devlet ve özel kurumlarda örneğin; bakanlıklarda, sağlık, sosyal yardım, adalet, güvenlik, endüstri vb. gibi kurumlarda, çeşitli şirketlerde psikolojik danışmanların istihdam edilmeleri son derece önemli görünmektedir. Psikolojik danışmanlar çalıştıkları kurumlarda tüm çalışanlara, psikolojik danışma yaparak; iletişim becerilerini, öfke yönetimi becerilerini, problem çözme becerilerini, zaman yönetimi becerilerini, stresle başa çıkma becerilerini vb. kazanmalarına yardımcı olarak onların psikolojik iyi oluşlarına katkı getirebilirler.

KAYNAKÇA

- Alparslan, A., M., Çicek, H. ve Soydemir, S. (2015). Birey örgüt uyumunu güçlendiren öncül: işyeri arkadaşlığı. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 32, 175-194.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Arapkırılıoğlu, H., ve Tankız, K. D. (2011). Müzik öğretmenliği programı özel yetenek sınavlarında alan ve yerleştirme puanlarının karşılaştırılması. *E-International Journal Of Educational Research*, 2 (4), 55-69.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi iş, aile ve hayatı dengeleme sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, özne iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Ballica, S. (2010). *İşgörenlerin iş-yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: büyük ölçekli bir işletmede inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Başbüyük, K. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe bağlılıkları ile moral durumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Berman, E., West, J. & Richter, M. (2002). Workplace relations: friendship patterns and consequences. *Public Administration Review*, 62 (2), 217-230.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetim uygulamaları ile ilgili iş tatminleri ve kültürel saygınlıkları arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 2 (12), 57-66.
- Biçer, C. (2017). *Örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Boyd, N. & Taylor, R. (1998). A developmental approach to the examination of friendship in leader-follower relationships. *Leadership Quarterly*, 9 (1), 1-25.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *NWSA-Social Science*, 13 (2), 28-41.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-10.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları duygusal taciz eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 345-362.
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 43-65.
- Chang, E. (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*, 32 (7), 1279-1291.
- Ciceralli, L. (2011). *Mobbings maruz kalanların kişilik profillerine bağlı psikolojik sağlıkta bozulma göstergeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Crozier-Durham, M. (2007). *Work/life balance: personal and organisational strategies of school leaders*, Unpublished Master Thesis, Victoria University, Melbourne.



- Collie, R., Shapka, J., Perry, N. & Martin, A. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33 (8), 744-756.
- Cullen, K., Kordey, N., Schmidt, L. & Gaboardi, E. (2003). *Work and family in the e-work era*. Amsterdam: IOS Press.
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya İli Örneği. *Uluslararası Avrasya Bilim Dergisi*, 2 (3), 11-22.
- Danışment, R. (2012). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Davenport, N. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*. (Çev.: O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Diener, E. & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
- Demir, D. (2018). *Bilişim öğretmenlerinin sanal yalnızlık, mesleki tükenmişlik ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Dick, R. & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Göcen, G. (2013). Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: yetişkinler üzerinde bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7 (13), 97-130.
- Güleri, İ. (2016). *Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu*. Ankara: Lazer.
- Gürbüz, B. Ö. (2017). *Tıpta uzmanlık öğrencilerinde iş-aile yaşam dengesinin anksiyete ve depresyon üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Hotaman, D. (2010). The teaching profession: knowledge of subject matter, teaching skills and personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1416-1420.
- İlhan, T. (2005). *Oznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science*, 31,45-63.
- Kapız Özen, S. (2002). İş-aile yaşam dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4 (3), 139-153.
- Keyes, C., Shmotkin, D. & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82 (6), 1007-1022.
- Koç, M. ve Keklik, İ. (2018). Hacettepe üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. doi: 10.16986/HUJE.2018045370.
- Koçoğlu, D. ve Akın, B. (2009). Sosyo-ekonomik eşitsizliklerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam kalitesi ile ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2(4), 145-154.
- Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Kurt, E. (2013). *Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: turizm işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Lee, J. & Chihyung, O. (2011). *Effects of workplace friendship on employee job satisfaction, organizational citizenship behavior, turnover intention, absenteeism and task performance*. track 2. Poster Session. https://scholarworks.umass.edu/gradconf_hospitality/2011/Poster/123/.
- Lewis R. A. & Gruyère, L. R. (2010). Work Life Balance In Hospitality: Experiences From A Geneva Based Hotel. *International Journal of Management & Information Systems*, 14 (5), 99-106.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2 (5), 165-184.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özbay, Y. ve 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, Bratislava.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 95-109.
- Öztürk, N. (2008). Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özyer, K., İrk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1), 261-278.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57,1069-1081.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz Verligiel, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademik.
- Sharma, U. & Raob, R. K. (2018). Issues in work life balance and its impact on employees: a literature review. *International Research Journal Of Management Science & Technology*, 9 (4), 300-309.
- Sias, P. & Cahill, D. (1998). From coworkers to friends: the development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62 (3), 273-299.
- Söğütü, A. (2014). *Mobbing, etkileri ve mobbing'le mücadele (İstanbul hizmet çalışanları sektörü örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.



- Şahinbaş, F. (2018). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Şenerkal, R. ve Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 107-135.
- Şişman, Y. ve Topgül, S. (2013). Polislerin iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasına ilişkin görüşleri: Eskişehir il merkezinde görevli polisler üzerine bir araştırma. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 93-133.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 92-113.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28 (3), 374-384.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 1-11.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 11(4), 13-28.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları: yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (1), 39-53.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yeşiltepe, S. S. (2011). *Öğretmenlerin evlilik uyumlarının psikolojik iyi oluş ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yıldırım, B. (2017). Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9 (3), 755-767.
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (2), 17-34.
- Yüksel-Şahin, F. ve Sarıdemir, T. (2017). Okul müdürlerinin liderlik stillerine göre öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 391-426.
- Yüksel-Şahin, F. (2019). *Psikolojik Danışmanlar İçin El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayınevi.