





Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Akışı Deneyimleri ile İş Doyumunu ve Pozitif Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Investigating the Relationship between Workflow Experience, Job Satisfaction and Positive Psychological Capital of School Counselors

Sayfa | 407

Yağmur ATALI , Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, atali.yagmur@ogr.deu.edu.tr

Diğdem Müge SİYEZ , Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, didem.siyez@deu.edu.tr

Geliş tarihi - Received: 1 Mart 2024

Kabul tarihi - Accepted: 1 Nisan 2024

Yayın tarihi - Published: 28 Nisan 2024

¹ Bu makale Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ danışmanlığında Yağmur ATALI tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Atalı, Y. Ve Siyez, D.M. (2024). Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri ile iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 407-426. DOI. 10.51460/baebd.1445728



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Öz. Bu araştırmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimlerini yordama gücünün incelenmesidir. Araştırma, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İzmir ilinde devlet okullarında görev yapan 155'i kadın 64'ü erkek olmak üzere toplam 219 okul psikolojik danışmanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerini ölçmek için Çalışmada (İş'te) Akış Deneyimi Ölçeği, iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek için Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerine ilişkin verilerin elde edilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerle aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimini anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular alan yazın doğrultusunda tartışılmıştır. Son olarak, araştırmacılara ve okul psikolojik danışmanlarına iş akışı deneyimine dair öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akış Deneyimi, İş Akışı Deneyimi, İş Doyumu, Pozitif Psikolojik Sermaye, Okul Psikolojik Danışmanları.

Abstract. The aim of this study is to examine the role of job satisfaction and positive psychological capital in predicting school counselors' workflow experiences. The research was conducted with a total of 219 school counselors working in state schools in Izmir province, consisting of 155 females and 64 males. In the study, the Flow at Work Scale was used to measure the workflow experiences of school counselors, the Minnesota Job Satisfaction Scale was employed to measure their job satisfaction, and the Positive Psychological Capital Scale was utilized to measure their positive psychological capital. The Personal Information Form was utilized to obtain data related to participants' socio-demographic information. Stepwise regression analysis was conducted with the obtained data. The study results revealed that the job satisfaction and positive psychological capital of school counselors significantly predicted their workflow experiences. The findings are discussed in line with the literature. Finally, recommendations have been provided to researchers and school counselors regarding workflow experience.

Keywords: Flow Experience, Workflow, Job Satisfaction, Positive Psychological Capital, School Counselors.



Extended Abstract

Introduction. The purpose of this research is to examine the workflow experiences of school counselors. In line with this aim, the predictive capacity of job satisfaction and positive psychological capital of school counselors on their workflow experiences has been investigated. When reviewing the literature in the field, it is observed that there are scarcely any studies examining the workflow experiences of school counselors. Therefore, it is believed that conducting this research is important. On the other hand, school counselors have many roles and responsibilities. Therefore, it is considered valuable to highlight the importance of experiencing workflow for them through this research.

Method. The study employed a correlational design. In this study, stepwise regression analysis, a method of multiple regression analysis, was used for the analysis of the collected data. The required permissions for the research were obtained. The study group was formed using the accessible sampling method. The research was conducted with a total of 219 school counselors working in state schools in Izmir province, consisting of 155 females and 64 males. In the study, the Flow at Work Scale was used to measure the workflow experiences of school counselors, the Minnesota Job Satisfaction Scale was employed to measure their job satisfaction, and the Positive Psychological Capital Scale was utilized to measure their positive psychological capital. The Personal Information Form was utilized to obtain data related to participants' socio-demographic information. The personal information form created by the primary researcher includes variables such as gender, age, undergraduate program graduated from, type of institution worked, position held, and years of experience. During the data collection process, school counselors who volunteered to participate in the study were provided with detailed information about the purpose and procedure of the research. Participants were emphasized that they were voluntary and could withdraw from the study at any time, and it was clarified that the collected data would be used solely for this research and that the confidentiality of the data would be maintained. All participants volunteered for the research. The application lasted approximately 15 minutes. After the data collection, assumption tests were conducted followed by stepwise regression analysis. Subsequently, the findings were reported.

Results. The order of inclusion of independent variables in the stepwise regression analysis was determined by examining the relationship between workflow experience and the independent variables, namely job satisfaction and positive psychological capital, using Pearson Correlation Analysis. According to the analysis, a positive significant relationship was found between workflow experience and job satisfaction ($r = .60$), as well as between workflow experience and positive psychological capital ($r = .50$). In the first step of the stepwise regression analysis, the regression model included the variable of job satisfaction, followed by the variable of positive psychological capital, based on the results of Pearson Correlation Analysis. The variable of job satisfaction explains 36% of the total variance ($R = .60$, $R_2 = .36$, $F_{(1,213)} = .120$, $p < .001$). When the variable of positive psychological capital is added to the model, it is observed that the explained variance increases to 42% ($R = .65$, $R_2 = .42$, $F_{(1,212)} = .78$, $p < .001$). With the addition of the positive psychological capital variable to the model following job satisfaction in the stepwise regression analysis, it is observed that the explanatory power of the regression model increases. Based on this information, it can be stated



that the job satisfaction and positive psychological capital of school counselors have a significant impact on their workflow experiences.

Discussion and Conclusion. National or international data collection can enhance the generalizability of findings in research. Additionally, experimental studies can be conducted based on the findings obtained from research to improve the workflow experiences of school counselors. Considering the limited number of studies on the workflow experiences of school counselors, more research is needed on this topic. In this study, findings related to the variables predicting the workflow experiences of school counselors have been obtained. Research with different variables will contribute to the literature in this field. Considering the predictive power, it emerges that there are different factors affecting workflow experiences. Therefore, research can be conducted on variables such as attention span, psychological resilience, self-efficacy, happiness, and their predictive power. Keeping up with current information in the field and prioritizing professional development, along with boosting motivation, can lead to experiencing more flow. Taking short breaks while working to maintain focus and engaging in activities to enhance self-care skills can also be beneficial in increasing flow experiences. Lastly, accessing support resources such as supervision, peer supervision, and seeking psychological support can enhance workflow experiences, job satisfaction, and positive psychological capital, ultimately improving productivity in the workplace.



Giriş

Modern iş dünyasında yüksek performans ve yaratıcılığa verilen büyük önem, endüstri ve örgüt psikolojisinde akış deneyimi kavramına olan ilgiyi arttırmıştır (Fullagar ve Delle Fave, 2017). Csikszentmihalyi'nin (1990, 1997) mutlu bir yaşamı ve yaratıcı bireylerin dinamiklerini anlamak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucu tanımladığı akış deneyimi en basit şekliyle, bireyin yaptığı işe tamamen kendini kaptırdığı ve bundan büyük bir haz aldığı bilinç durumu olarak tanımlanmaktadır. İş akışı deneyimi, genel anlamda bilinçli bir zihin ile gerçekleşmektedir (Sheldon vd., 2015). Bireyin çalıştığı işi sevmesi, işine karşı olumlu duygular beslemesi ve iş yaşamının kalitesini olumlu olarak değerlendirmesi özetle bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeler yapmasının bir sonucu olarak iş akışı deneyimi gerçekleşmektedir (Colombo ve Zito, 2014). Bu üst düzey deneyim, bireyin algıladığı yüksek derecedeki becerileri ve yapılan işin zorluğunun eşleşmesi ile oluşmakta, öznel, ödüllendirici ve tatmin edici olmaktadır (Eisenberger vd., 2005). Kısaca iş akışı deneyimi; bireyin yaptığı işe yoğun bir şekilde konsantre olması ve iş dışındaki durumların önemini kaybedip, dış faktörlerin soyutlanması olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

Yetişkin bireyler yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir (Colombo ve Zito, 2014). Bununla birlikte, bireyin iş hayatıyla ilgili olumlu duygulara sahip olması ve bunları geliştirmesi akış deneyimi ile sonuçlanmakta ve bu durum hayatının pek çok alanına da olumlu olarak yansımaktadır (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). İş hayatında akış deneyimleyen bireyler mesleki, akademik ve sosyal olarak her alanda iyi performans göstermektedirler. Bu bireyler çalıştıkları kurumun ve toplumun refahını arttırmanın yanında diğer üyelere de bu olumlu sonuçlar yoluyla örnek olarak motivasyon sağlamaktadırlar (Csikszentmihalyi, 1990).

Bakker (2008), iş akışı deneyimiyle ilgili yaptığı araştırmalarda bu deneyimin üç farklı boyutundan bahsetmektedir. Bunlar; işe kendini verme (göreve kendini tamamiyle kaptırma/işe kapılma), işten zevk alma ve içsel motivasyondur. İşe kendini verme, iş hayatında doyumun en üst seviyede olduğu kısa süreli deneyimleri ifade etmektedir. İşe kendine verme durumunda birey yaptığı işin içine tamamen dalmaktadır. Bu deneyimde zaman algısı değişmekte ve normalden daha hızlı işlemeye başlamaktadır. Birey bu durumda etrafında olup biten her şeyi unutmakta ve yaptığı işten ayrılmakta zorlanmaktadır (Bakker, 2008; Ghani ve Deshpande, 1994; Lutz ve Guiry, 1994; Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996).

İkinci boyut olan işten zevk alma, iş akışı deneyiminin daha anlaşılabilir olması açısından önem arz etmektedir. İş hayatında akış deneyimi, eğlencenin çok daha ötesinde oldukça zevk veren ve doyum sağlayan bir yaşantıdır. Çalışma hayatında işinden zevk alan bireyler, doğal bir sonuç olarak işleri hakkında olumlu düşünce ve duygulara sahip olmaktadır. Bu bireyler çalışma ortamındayken kendilerini memnun, rahat ve enerjik olarak tanımlamaktadırlar (Csikszentmihalyi, 1975).

Son boyut olarak içsel motivasyon, zevk ve doyuma ulaşmak için işle ilgili belirli bir etkinliği gerçekleştirme isteği olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 1985; Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996; Trevino ve Webster, 1992). Başka bir deyişle içsel motivasyon, herhangi bir işi memnuniyet ve içsel keyif ile yapmaktır (Bakker, 2008). İçsel motivasyona sahip bireyler, yaptıkları işe devamlı ilgili



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

olmakta (Harackiewicz ve Elliot, 1998), çalışmak için istek duymakta ve ortaya çıkardıkları işlerden keyif almaktadırlar (Csikszentmihalyi, 2013).

Sayıda az olmasına karşın, iş akışı deneyiminin olumlu örgütsel sonuçlar, iş doyumunu, pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı gibi kavramlar ile ilişkili olduğunu kanıtlayan araştırmalar mevcuttur ve gün geçtikçe bu araştırmaların artış gösterdiği görülmektedir (De Waal ve Pienaar, 2013; Knight ve Waples, 2017; Lee vd., 2017; Wirawan vd., 2020). Türkiye’de ise iş akışı deneyimi ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında sınırlı sayıda çalışma olduğu göze çarpmaktadır (Erdoğan vd., 2023; Karaca ve Aksoy, 2022; Tarakçı, 2023; Yeşiltaş ve Ekici, 2017).

Hem iş akışı deneyiminin hem de iş doyumunun psikolojik iyi oluşa önemli bir katkısı olduğu dikkate alındığında iş akışı deneyimi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin var olabileceği düşünülmektedir (Makikangas vd., 2010). İş doyumunu, çalışanların motivasyonu ve işe bağlılığında kilit bir role sahipken daha yüksek iş performansı göstermesine ve daha disiplinli olarak çalışmasına da katkı sağlamaktadır (Saari ve Judge, 2004). Yapılan çalışmalara bakıldığında iş doyumunu ve iş akışı deneyimi arasındaki beklenen olumlu ilişkinin varlığı görülmektedir (Bakker, 2007; Burke, 2010).

İş akışı deneyimi ile ilişkili olabileceği düşünülen bir diğer kavram ise bireyin gelişime dair olumlu psikolojik durum olarak tanımlanan pozitif psikolojik sermayedir (Luthans vd., 2007). Öz yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik sağlamlık kavramlarının birleşmesi ve etkileşime girmesi ile oluşan pozitif psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007) ile tükenmişlik ilişkisini inceleyen pek çok çalışma yapılmış olmasına karşılık (Gong vd., 2019; Moyer vd., 2017; Rehman vd., 2017) iş akışı deneyimi gibi pozitif kavramlarla olan ilişkisini anlamaya yönelik az sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda genellikle akademisyenler ve beyaz yaka şirket çalışanları gibi meslek gruplarına odaklanılırken okul psikolojik danışmanlarıyla bu konular üzerinde daha az çalışıldığı dikkat çekmektedir. Bu noktada daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Okul öncesinden başlayarak tüm eğitim kademelerinde görev alabilen okul psikolojik danışmanları, eğitim sisteminin önemli bir paydaşıdır. Görev ve sorumlulukları yetkili merciler tarafından kapsamlı olarak açıklanan okul psikolojik danışmanlığı, öğrenciler ve okulun diğer ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmayı ve öğretmen, veli ve okul idarecileriyle işbirliği halinde çalışmayı gerektirmektedir (American School Counselor Association [ASCA], 2019). Öğrencilerin ihtiyaçlarını gözeterek akademik, sosyal ve duygusal alanlarda bireyle ve grupla psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunmanın yanı sıra okul psikolojik danışmanları; planlama, konsültasyon, oryantasyon, müşavirlik, sevk ve izleme gibi pek çok hizmetten sorumludur (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020). Bu sebeple işte akış deneyimi yaşama olasılıklarının yüksek olması beklenmektedir. Ancak burada önemli olan noktalardan bir tanesi okul psikolojik danışmanının zorluk beceri dengesinin düzeyidir. Görevin zorluğu ve beceri üst düzeyde eşleşiyorsa işte akış deneyimleme olasılığının yüksek olacağı belirtilmektedir (Csikszentmihalyi, 2021). Okul psikolojik danışmanlarının birçok rol ve sorumluluğu yerine getirirken etkili olabilmek adına iş akışı deneyimlemesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Diğer bir taraftan okul psikolojik danışmanlarının okul ortamında mutlu olması ve verdiği hizmetten haz alması; veli, öğrenci vb. tarafından gelebilecek olumsuz problemlerle baş



edebilmesinde önem arz etmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). İş akışı deneyimi ve diğer pozitif yapılar benzerlikler göstermektedir (Makikangas vd., 2010). Özellikle iş akışı deneyiminin işten zevk alma alt boyutu ile iş doyumunu arasında güçlü ve olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (Bakker, 2008). Aynı zamanda, bireylerin iş deneyiminin kişilerin yaptıkları işe yönelik olumlu duygularından etkilendiği belirtilmektedir (Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996). Bu noktada okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri incelenirken iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin de dikkate alınmasının önemli olduğu görülmektedir.

Alan yazında okul psikolojik danışmanları ile yapılan araştırmaların sıklıkla tükenmişlik (Bardhoshi ve Um, 2021; Dönmez ve Sarı, 2021; Fye vd., 2020; Güldal vd., 2022; Holman vd., 2019; Karal ve Atak, 2022; Kumcağız vd., 2017) ve stres (Bağcı vd., 2021; Erçevik, 2019; Kavaklılar, 2023; Maor ve Hemi, 2021; Mullen vd., 2021) gibi kavramlar ile ilgili olduğu görülmektedir. Bunun dışında yapılan araştırmaların genellikle okul psikolojik danışmanlarının bireysel özellikleriyle ilgili değil, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin uygulanması (Parmaksız vd., 2018; Tagay ve Çakar, 2017; Terzi vd., 2011), okul psikolojik danışmanlarının sahip olduğu rol ve sorumluluklar (Doğan ve Bayar, 2018; Kağnıcı, 2017; Odacı ve Türkkkan, 2021), bireyle/grupla psikolojik danışma beceri ve yetkinlikleri (Aktaş ve Demirbaş Zorbaz, 2018; Uçar vd., 2020; Yüksel Şahin, 2016) gibi mesleki görevler hakkında olduğu göze çarpmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının okul ortamında pek çok problemle karşı karşıya kaldığı düşünüldüğünde (Karataş ve Şahin Baltacı, 2013) iyi oluşlarını sürdürdürebilmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Pozitif psikoloji yaklaşımına göre bireylerin iyi oluşunu sürdürdürebilmek, olumsuz kavramlar yerine olumlu yönleri ele alarak ve bunları geliştirerek mümkün olmaktadır (Odacı vd., 2021). Bu sebeple iş akışı deneyimi, iş doyumunu, pozitif psikolojik sermaye gibi olumlu öğeler üzerinde çalışılması önem arz etmektedir.

Aynı zamanda yine alan yazına bakıldığında iş akışı deneyimi, iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye ilişkilerinin ele alındığı çalışmaların genellikle işletme, çalışma ekonomisi, turizm ve spor alanlarında olduğu görülmektedir (Akçakanat vd., 2019; Güzel vd., 2020; Joo vd., 2016). Bu sebeple bu çalışmanın, eğitim kurumlarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlemesinin önemini kavranmasına ve bunun geliştirilebilmesi için yapılabilecek çeşitli psiko-eğitim programlarının geliştirilmesine aynı zamanda alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı; okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimlerini yordama gücünün incelenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, bu çalışmanın problem cümlesi, "Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ve pozitif psikolojik sermayeleri iş akışı deneyimlerini yordamakta mıdır?" şeklinde belirlenmiştir.

Yöntem

Araştırmanın deseni

Bu çalışmada, nicel araştırma desenlerinden olan bağımsız değişkenlerin belirli bağımlı değişken ile ilişkisini tahmin etmeye olanak sağlayan ilişkisel desen kullanılmıştır (Fraenkel vd., 2012). Bu araştırmanın bağımlı değişkeni iş akışı deneyimi, bağımsız değişkenleri ise iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayedir.



Çalışma grubu

Bu araştırmanın evrenini İzmir’de görev yapan okul psikolojik danışmanları oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu ise Türkiye’nin İzmir ilinde devlet okullarında farklı kademelerde görev yapan ve ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilen 219 okul psikolojik danışmanından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1.
Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri (n = 219)

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	155	.70
	Erkek	64	.30
Mezun Olunan Lisans Programı	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	118	.68
	Psikoloji	25	.15
	Felsefe	7	.04
	Diğer	23	.13
Çalışılan Kurum	Devlet	177	.81
	Vakıf	42	.19
Çalışılan Kademe	Okul öncesi	12	.06
	İlkokul	58	.28
	Ortaokul	72	.34
	Lise	70	.32
Deneyim Süresi	0-10 yıl	66	.30
	11 + yıl	149	.70

Veri toplama araçları

Çalışmada (iş’te) akış deneyimi ölçeği

Çalışmada (iş’te) Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ), Bakker (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 13 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; çalışmaya kendini verme, işten zevk alma ve içsel motivasyon olarak tanımlanmaktadır. ÇADÖ Likert tipi bir ölçek olup, her soru bireyin iş akışı deneyimi ölçen 5 seçenekten oluşmaktadır (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten elde edilen puan arttıkça bireyin iş akışı deneyimi de yükselmektedir.

ÇADÖ’nün Türkçe uyarlama ve geçerlik güvenirlik çalışması Turan ve Pala (2019) tarafından yetişkinlerle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucu ölçek, “çalışmaya kendini verme” ve “içsel keyif” olmak üzere 2 alt boyuta indirilmiştir. Geçerlik çalışması kapsamında yapı geçerliği için DFA analizi yapılmış ve ölçeğin iyi uyum indekslerine sahip olduğu belirlenmiştir. Geçerlik çalışması kapsamında ayrıca yakınsama geçerliği de incelenmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışması için çalışmaya kendini verme, içsel keyif alt boyutları ve tüm ölçeğin alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve sırasıyla



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

.88, .91, .91 olarak bulunmuştur. Bu çalışma grubunda da bu ölçeğin alfa değeri ise tüm ölçek için .91 olarak bulunmuştur.

Minnesota iş doyumu ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ), Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 20 madde ve 2 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu alt boyutlar; içsel doyum ve dışsal doyum olarak tanımlanmaktadır. Her madde kişinin işinden duyduğunu hoşnutluk derecesini ölçen beş seçenekten oluşmaktadır (1= Hiç hoşnut değilim, 5= Çok hoşnutum). Ölçekten alınan 60 puan normal iş doyumu düzeyini ifade ederken; 100 en yüksek puan, 20 ise en düşük puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puanın 20'ye yaklaşması iş doyumu düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise iş doyumu düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Ölçeğin normal düzey doyum puanı 3 olup, ölçekten alınan puan 3'ten küçük olduğunda iş doyumu düşük, 3'ten büyük olduğu durumda ise iş doyumu yüksek olarak değerlendirilmektedir. MİDÖ'nün Türkçe uyarlama çalışması Baycan (1985) tarafından yetişkinlerle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olup, alfa değeri .77 olarak bulunmuştur. Kahveci ve diğerleri (2019), yaptıkları çalışmada ölçeğin içsel ve dışsal doyum alt ölçek alfa puanlarını sırasıyla .90 ve .85 olarak belirtmektedir. Bu çalışmada tüm ölçeğin alfa değeri ise .92 olarak bulunmuştur.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği (PPSÖ), Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiştir. PPSÖ; öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik sağlamlık ve umut olmak üzere 6 alt boyut ve toplam 26 maddeden oluşmaktadır. PPSÖ, Likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki sorular "tamamen katılıyorum", "çoğunlukla katılıyorum", "kararsızım", "az katılıyorum" ve "hiç katılmıyorum" şeklinde beş seçenekten oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yetişkinlerle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik sağlamlık ve umut boyutlarının alfa değerlerinin sırasıyla .80, .80, .82, .79, .75, .73 olduğu görülmektedir. Tüm ölçekte ise alfa değeri .92 olarak belirlenmiştir.

Kişisel bilgi formu

İlk araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan kişisel bilgi formu; cinsiyet, yaş, mezun olunan lisans programı, çalışılan kurum (devlet/vakıf), çalışılan kademe ve deneyim süresi değişkenlerini içermektedir.

İşlem

Veri toplama sürecine başlamadan önce gerekli etik kurul izinleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu ve İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden 26 Eylül 2022 tarihinde 87347630-659-371046 sayılı yazı ile alınmıştır. Son olarak İzmir'de bulunan Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM), devlet ve vakıf okullarıyla iletişime geçilerek veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir.



Veri toplama sürecinde, araştırmaya katılmaya gönüllü olan okul psikolojik danışmanlarına, yapılan araştırmanın amacı ve süreci hakkında detaylı olarak bilgi verilmiştir. Katılımcılara gönüllü oldukları vurgulanarak istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları, toplanılan verilerin sadece bu araştırmada kullanılacağı ve verilerin gizliliğine dair bilgiler ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir. Tüm katılımcılar araştırma için gönüllü olmuşlardır. Uygulama yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

Verilerin analizi

Bu çalışmada toplanan verilerin analizi için çoklu regresyon analizi yöntemlerinden aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Aşamalı regresyon analizi yapılmadan önce, birtakım varsayım testlerinin uygulanması gerekmektedir. Çok değişkenlerle yapılan analizlerde karşılanması beklenen varsayımlardan ilki katılımcı sayısıdır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu araştırmada iki bağımsız değişken bulunduğu için katılımcı sayısının en az 80 olması beklenmektedir. Araştırmada örnekleminin bu varsayımı karşıladığı görülmektedir (Tablo 1). Diğer bir varsayım için, veri setindeki kayıp verilerin tesadüfi olup olmadığını belirlemek için kayıp veri analizi yapılmış olup, Little's MCAR test sonucu $\chi^2 = 1.54$, $df = 25$, $p > .01$ olarak belirlenmiştir. Kayıp verilerin tesadüfi olmasından dolayı ortanca değer ataması yapılmıştır. Aşamalı regresyon analizi için veri setinde uç değerlerin olup olmadığını belirlemek için ölçek toplam puanlarının hesaplanmasının ardından standart z puanları hesaplanmıştır. z puanı 3'ten büyük olan dört katılımcının verisi uç değer olarak kabul edilerek analiz dışı bırakılmıştır.

Aşamalı regresyon analizi için bir diğer varsayım, değişkenlerin normal dağılım göstermesidir. Tek yönlü normallik varsayımı için basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Her bir ölçek toplam puanı için basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1 aralığında olmasından dolayı tek yönlü normallik varsayımının karşılandığı görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2.

Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	n	Min	Max	M	SS	Çarpıklık	Basıklık		
ÇADÖ	215	1.92	4.92	3.55	.67	-.11	.16	-.47	.33
MİDÖ	215	1.85	4.83	3.45	.60	-.26	.16	-.31	.33
PPSÖ	215	2.54	5.00	4.24	.46	-.58	.16	.57	.33
Valid N (listwise)	215								

Not: ÇADÖ: Çalışmada (iş'te) Akış Deneyimi Ölçeği,

MİDÖ: Minnesota İş Doymu Ölçeği,

PPSÖ: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çok değişkenli normallik varsayımı için ise saçılma diyagramı matrisi kullanılmıştır. Bu noktada matriste yer alan diyagramların şekilleri incelenerek karara varılmaktadır. Değişken şekillerinin elipse yakın olup olmadığına ilişkin inceleme yapılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Bu inceleme sonucu değişkenler çok değişkenli normallik varsayımını karşılamaktadır. Bir diğer varsayım, eşvaryanslılıktır. Varyans kovaryans matrislerin eşitliği Box's M testi ile incelenmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2001). Elde edilen bulgulara göre, varyans-kovaryans matrislerinin eşitliği (Box's M= 6.94, $F_{(117)}$



= 1.13, $p > .05$) test sonucunun anlamlı olduğu dolayısıyla da varyans ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmektedir.

Diğer bir varsayım doğrusallıktır. İş akışı deneyimi ve iş doyumunu için doğrusallık testi sonuçlarına bakıldığında $F_{(117)} = 1.39$, $p > .05$, iş akışı deneyimi ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki sonuçlara bakıldığında ise, $F_{(161)} = 1.21$, $p > .05$ olduğu görülmüştür. Buna göre doğrusallık varsayımı karşılanmıştır. Son olarak varyans homojenliği ise Levene testi ile incelenmiş (Büyüköztürk, 2009; Field, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2001) ve varyansların homojen olduğu ($p > .05$) belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3.
Varyans Homojenliğine İlişkin Veriler

	Levene istatistiği	df1	df2	p
ÇADÖ	.09	1	213	.76
	.10	1	213	.75
	.10	1	211.85	.75
MİDÖ	.09	1	213	.76
	.87	1	213	.35
	.73	1	213	.39
	.73	1	212.72	.39
PPSÖ	.82	1	213	.36
	1.86	1	213	.17
	1.77	1	213	.18
	1.76	1	196.81	.18
	1.75	1	213	.18

Not: ÇADÖ: Çalışmada (İş'te) Akış Deneyimi Ölçeği,
MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği,
PPSÖ: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimlerini yordama gücüne yanıt aramak için aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Aşamalı regresyon analizi için bağımsız değişkenlerin hangi sıra ile analize dahil edileceğine istatistiksel verilere göre karar verildiğinden dolayı iş akışı deneyimi ile bağımsız değişkenler olan iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4' te gösterilmektedir.



Tablo 4.

İş Akışı Deneyimi, İş Doyumunu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

	1. ÇADÖ	2. MİDÖ	3. PPSÖ
1. ÇADÖ	1	.60**	.50**
2. MİDÖ	.60**	1	.45**
3. PPSÖ	.50**	.45**	1

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Not: ÇADÖ: Çalışmada (iş'te) Akış Deneyimi Ölçeği,
MİDÖ: Minnesota İş Doyumunu Ölçeği,
PPSÖ: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Tablo 4'te görüldüğü gibi iş akışı deneyimi ile iş doyumunu ($r = .60$) ve pozitif psikolojik sermaye ($r = .50$) arasında pozitif yönden anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimlerini yordama gücünü incelemek amacıyla yapılan aşamalı regresyon analizi bulgularına Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tablo 5.

Aşamalı Regresyon Analizi Bulguları

Model	R	R ²	R ² Değişimi	SS	df	M	F	p
1 Regresyon	.60	.36	.36	35.01	1	35.01	120.02	.00
Kalan				62.14	213	.29		
Toplam				97.16	214			
2 Regresyon	.65	.42	.06	41.21	2	20.60	78.07	.00
Kalan				55.95	212	.26		
Toplam				97.16	214			

Aşamalı regresyon analizinin ilk basamağında regresyon modeline, yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları doğrultusunda iş doyumunu değişkeni dahil edilmiştir. Tablo 5'e göre, iş doyumunu değişkeni toplam varyansın %36'sını açıklamaktadır. Belirlenen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($R = .60$, $R^2 = .36$, $F_{(1,213)} = .120$, $p < .001$). Bu bilgiler ışığında okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının iş akışı deneyimleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir.

Regresyon analizinin ikinci aşamasında modele pozitif psikolojik sermaye değişkeni eklenmiştir. Tablo 5'e göre, modele pozitif psikolojik sermaye değişkeni eklendiğinde iş akışı deneyimi puanlarının toplam varyansı %42'ye yükselmektedir. Belirlenen modelin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($R = .65$, $R^2 = .42$, $F_{(1, 212)} = .78$, $p < .001$). Bu bilgiler ışığında, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Yine Tablo 5'e bakıldığında, aşamalı regresyon analizi ile birlikte modele, iş doyumundan sonra pozitif psikolojik sermaye değişkeninin eklenmesiyle birlikte, regresyon modelinin açıklama gücünün arttığı görülmektedir.



Tartışma

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyiminin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Bu iki değişken arasında iş doyumunun iş akışı deneyimini yordama gücünün pozitif psikolojik sermaye değişkenine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Alan yazında yer alan araştırmalara bakıldığında, iş akışı deneyimi ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İş akışı deneyimleyen bireylerin iş doyumlarının diğerlerine göre yüksek olduğu belirtilmektedir (Demerouti vd., 2001; Martin vd., 2005; Simbula vd., 2011; Çokar, 2015; Koç, 2010; Öztürk, 2013). Kanada’da lisans ve yüksek lisans düzeyindeki okul psikolojik danışmanlarıyla gerçekleştirilen bir çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının iş akışı deneyimleri üzerinde yordayıcı güce sahip olduğu saptanmıştır (Borgen ve Amundson, 1985). Bu bilgiler ışığında, alan yazında iş doyumunu ve iş akışı deneyimi ilişkisini inceleyen araştırma sonuçlarının bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Akış deneyimi, çoğunlukla bireyin maksimum doyum aldığı anlarda ortaya çıkmaktadır. Bu da yapılan işten doyum sağlandığında akış deneyiminin de bununla beraber gelişeceği düşüncesini doğurmaktadır. İş doyumunu ise yapılan işin özelliklerinin bireyin istek ve ihtiyaçlarıyla eşleştirdiğinde ortaya çıkmaktadır. Akış deneyiminin gerçekleşmesi için de önemli koşullardan birinin zorluk-beceri dengesinin karşılanması olduğu göz önüne alındığında bu durumun, iş doyumunun iş akışı deneyimini açıklamadaki önemini ortaya koyduğu söylenebilir.

Hackman ve Oldham (1976) tarafından iş doyumunu daha iyi anlamak adına geliştirilen İş Özellikleri Kuramı’na göre, bir iş beş temel özellikten oluşmaktadır. Bunlar; beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik ve geri bildirimdir. İş Özellikleri Kuramı’nda bahsedilen beş temel özelliğe bakıldığında, bunların akış deneyimi koşullarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Özellikle beceri çeşitliliği, görev kimliği ve geri bildirim yapılan vurgu bu noktada önemli görünmektedir. Beceri çeşitliliği, yapılan işin bireyin özelliklerini kullanmasına olanak sağlayıp sağlamaması ile ilgilidir. Bu özellik iş akışı deneyimindeki zorluk-beceri dengesinin sağlanması ile benzerlik göstermektedir. İş akışı deneyiminde yapılan işin özelliklerinin bireyin özellikleriyle eşleşmesi önem arz etmektedir. Görev kimliği, bir işin baştan sona kadar yetkili olan bireyin sorumluluğunda yapılıyor olmasıdır. Bu özelliğin ise iş akışı deneyiminde işte kontrol sahibi olmak koşulu ile benzer olduğu düşünülmektedir. Birey akış deneyiminde yaptığı iş ile ilgili tam olarak kontrol sahibi hissetmektedir. Geri bildirim ise, bireyin yaptığı işin doğruluğu ile ilgili bilgi alması olarak tanımlanmaktadır. Bireyin yaptığı iş ile ilgili anında geri bildirim alması da iş akışı deneyiminin koşullarından bir tanesi olarak ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham, 1976).

Alan yazın incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve iş akışı deneyimi ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırma olduğu göze çarpmaktadır. Çalışmalara bakıldığında, pozitif psikolojik sermaye ile iş akışı deneyimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir (Bakker vd., 2003; Demerouti vd., 2001; Luthans ve Youssef, 2007; Schaufeli ve Bakker, 2004). Alan yazında yer alan bu bilgiler yapılan çalışmanın bulgularını desteklemektedir.



Yurt içi alan yazında yapılan araştırmalara bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iş akışı deneyimini yordadığı tespit edilmiştir (Aydın, 2018; Batmaz ve Altunışık, 2017; Gürbüz ve Karaman, 2019; Şahin ve Öz, 2019). Yeşiltaş ve Türk'ün (2017) yaptıkları araştırmada, iş akışı deneyimi ile kişilik özelliklerinden dışadönüklük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Dışadönüklük boyutunun, pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinden biri olduğu değerlendirildiğinde, yapılan araştırmayı destekleyen bir sonuç elde edilmiştir. Bu bulgular da okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerini incelemeyi amaçlayan bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Pozitif psikolojik sermaye kişinin içsel süreçleriyle ilgiliyken, iş doyumunu hem içsel hem dışsal süreçleri kapsamaktadır. Günümüz şartları düşünüldüğünde iş hayatında, içsel faktörlerle birlikte dışsal faktörlerin de (ücret, yükselme olanakları vs.) önem arz ettiği görülmektedir. Bu sebeple iş doyumunun iş akışı deneyimini pozitif psikolojiye göre daha yüksek seviyede yordadığı sonucunun beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmada yordayıcı olarak iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayelerinin iş akışı deneyimini anlamlı bir şekilde yordadığı ancak pozitif psikolojik sermayenin iş doyumuna göre daha düşük yordayıcı güce sahip olduğu görülmüştür. Bu sebeple çalışmadan elde edilen sonuçların araştırmacılar, okul yönetimi ve okul psikolojik danışmanları açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Aşağıda bunlara ilişkin önerilere yer verilmektedir.

Bu araştırma ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle İzmir ilinde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarıyla gerçekleştirilmiş ve araştırmada ilişkisel desen kullanılmıştır. Bu sebeple ulusal veya uluslararası düzeyde veri toplanarak araştırmalarda elde edilen bulguların genellenebilirliği artırılabilir. Aynı zamanda araştırma sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerinin geliştirilmesine yönelik deneysel çalışmalar yapılabilir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerini inceleyen çalışmaların yok denecek kadar az olduğu düşünüldüğünde, konu ile ilgili daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerini yordayan değişkenlerle (iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye) ilgili bulgular elde edilmiştir. Farklı değişkenlerle yapılacak araştırmalar alan yazına katkı sunacaktır. Yordama gücü dikkate alındığında iş akışı deneyimini etkileyen farklı faktörlerin olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre dikkat süresi, psikolojik sağlık, öz yeterlik, mutluluk gibi değişkenlerin yordama gücüne ilişkin araştırmalar yapılabilir.

Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimlerini artırmak adına okul yönetimi ile iş birliği sağlayarak beceri ve yetkinliklerin daha çok kullanılabilmesi ve geliştirilebileceği iş doyumunu yaşamaya olanak sağlayacak etkinlikler (öğrenci veli ya da öğretmenlere yönelik grup çalışmalarının yapılması, psiko-eğitimler, randevulu bireysel görüşmeler vb.) planlaması faydalı olabilir. Alandaki güncel bilgileri takip etmek ve profesyonel gelişime önem vermek, bununla beraber motivasyonu artırmak daha fazla iş doyumunu yaşamayı sağlayabilir. Çalışırken dikkati sürdürebilmek adına kısa Atalı, Y. Ve Siyez, D.M. (2024). Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri ile iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(1), 407-426.* DOI. 10.51460/baebd.1445728

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper



molalar verilmesi ve mesleki öz bakım becerilerini geliştirmek için çalışmalar yapmak akış deneyimi yaşamayı artırmak adına faydalı olabilir. Son olarak, iş akışı deneyimi, iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeyi arttırmak adına yardım kaynaklarına ulaşma (süpervizyon, akran süpervizyonu, psikolojik destek almak vb.) ve bunları kullanabilme iş hayatında verimliliği arttırabilir.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

- Akçakanat, T., Erhan, T. & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1)*, 80-95.
- Aktaş, E. F. & Demirbaş Zorbaz, S. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının çocukla psikolojik danışma yeterliklerine ilişkin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(1)*, 245-256.
- American School Counselor Association (2019). *ASCA school counselor Professional standards & competencies*. Alexandria, VA: Author.
- Aydın, B. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ve iş akışı ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(70)*, 492-505.
- Bağcı, B., Uğur, A., Çalık, E. & Başıbeyaz, İ. H. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma öz yetkinlikleri ile ikincil travmatik stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi, 1(2)*, 148-173.
- Bakker, A. (2007). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior, 72*, 400-414.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior, 72(3)*, 400-414.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12(4)*, 393-417.
- Bardhoshi, G. & Um, B. (2021). The effects of job demands and resources on school counselor burnout: Self-efficacy as a mediator. *Journal of Counseling & Development, 99(3)*, 289-301.
- Batmaz, İ. & Altunışık, R. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile iş akışı deneyimleri arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2)*, 513-529.
- Baycan, A. (1985). *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Borgen, W. A. & Amundson, N. E. (1985). Counselling immigrants for employment. *International counselling and assessment: Global perspectives, 269-272*.
- Burke, R. J. (2010). Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace. *IUP Journal of Soft Skills, 4*.
- Büyükoztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Colombo, L. & Zito, M. (2014). Demands, resources and the three dimensions of flow at work. A study among professional nurses, *4*, 255-264.
- Csikszentmihalyi, M. & Lebeda, I. (2017). A window into the bright side of psychology: Interview with Mihaly Csikszentmihalyi. *Europe's Journal of Psychology, 13(4)*, 810.
- Csikszentmihalyi, M. & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology, 56(5)*, 815-822.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. *Journal of Leisure Research, 24(1)*, 93-94.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Flow: The psychology of happiness*. Random House.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. *New York: Basic*.
- Çokar, N. (2015). İş akışı deneyimi, iş doyum ve performans ilişkisi: Beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 26(1)*, 1-14.
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology, 39(2)*, 1-10.

Atalı, Y. Ve Siyez, D.M. (2024). Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri ile iş doyum ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(1)*, 407-426.
DOI. 10.51460/baebd.1445728



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Doğan, T. & Bayar, Ö. (2018). Çocuk cinsel istismarı: geleceğin öğretmenleri ve okul psikolojik danışmanları ne kadar biliyor? *Journal of International Social Research*, 11(55), 571-581.
- Dönmez, K. & Sarı, T. (2021). Okul psikolojik danışmanlarında öz şefkat ile tükenmişlik arasındaki ilişkide umudun aracı rolünün incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (59), 60-84.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 755-775.
- Erçevik, A. (2019). The relationship between secondary traumatic stress and social problem-solving skills of school counselors. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 48(2), 1054-1071.
- Erdoğan, O., Sezgin, F. & Koçak, D. (2023). Okul müdürlerinin akış deneyimi yaşama durumlarının incelenmesi. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 976-998.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Los Angeles: Sage.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fye, H. J., Cook, R. M., Baltrinic, E. R. & Baylin, A. (2020). Examining individual and organizational factors of school counselor burnout. *Professional Counselor*, 10(2), 235-250.
- Ghani, J. A. & Deshpande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human-computer interaction. *The Journal of psychology*, 128(4), 381-391.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Güldal, Ş. T., Püsür, R. & Şayan, D. (2021). Online grupla akran süpervizyonu çalışmasının okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyine etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 175-197.
- Gürbüz, S. & Karaman, A. (2019). İş akışı ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çerçevesinde bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 217-242.
- Güzel, B., Karabacak, G. & İşçi, C. (2020). Turizm çalışanlarında iş doyumunu ve bütünleşme: Akış kuramı yaklaşımı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 445-470.
- Hackman, R. J. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Harackiewicz, J. M. & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 657-689.
- Holman, L. F., Nelson, J. & Watts, R. (2019). Organizational variables contributing to school counselor burnout: An opportunity for leadership, advocacy, collaboration, and systemic change. *Professional Counselor*, 9(2), 126-141.
- Joo, B. K., Lim, D. H. & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Kağnıcı, D. Y. (2017). Suriyeli mülteci çocukların kültürel uyum sürecinde okul psikolojik danışmanlarına düşen rol ve sorumluluklar. *İlköğretim Online*, 16(4), 1768-1776.
- Kahveci, G., Bayram, S., & Kotbaş, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(1), 205-226.
- Karaca, N. & Aksoy, A. (2022). Algılan örgütsel dışlanmanın çalışan selsliliğine ve iş akış deneyimine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1318-1332.
- Atalı, Y. Ve Siyez, D.M. (2024). Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri ile iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 407-426.
DOI. 10.51460/baebd.1445728



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumuna ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karal, E. & Atak, H. (2022). Ruh sağlığı çalışanları olarak okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Şırnak ili örneği. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), 51-67.
- Karataş, Z. & Şahin Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim Kurumlarında Yürütülen Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerine Yönelik Okul Müdürü, Sınıf Rehber Öğretmeni, Öğrenci ve Okul Rehber Öğretmeninin (Psikolojik Danışman) Görüşlerinin İncelenmesi, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(2), 427-460.
- Kavaklılar, E. Z. (2023). *Okul psikolojik danışmanlarında ikincil travmatik stres ve başa çıkma: Nitel bir yaklaşım* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Knight, P. & Waples, C. (2017). Flow in the context of industrial and organizational psychology: The case of work motivation. İçinde *Flow at Work* (ss. 140-156). Routledge
- Koç, G. (2010). İş akışı ve iş doyumuna ilişkisi: İstanbul'daki otellerde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3-4), 115-134.
- Kumcağız, H., Demir, Y. & Karadaş, C. (2017). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki tükenmişliğin yordayıcısı olarak özel eğitime ilişkin öz-yeterlilik algısı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 312-324.
- Lee, M. H., Schemmel, A. J., Pooler, B. D., Hanley, T., Kennedy, T., Field, A., Wiegmann, D. & John-Paul, J. Y. (2017). Radiology workflow dynamics: how workflow patterns impact radiologist perceptions of workplace satisfaction. *Academic Radiology*, 24(4), 483-487.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Lutz, R. J. & Guiry, M. (1994). Intense consumption experiences: Peaks, performances and flow içinde *Winter Marketing Educators' Conference*, St. Petersburg.
- Makikangas, A., Bakker, A.B., Aurola, K. & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modeling the relationship via latent growth curve and mixture methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 795-814.
- Maor, R. & Hemi, A. (2021). Relationships between role stress, professional identity, and burnout among contemporary school counselors. *Psychology in the Schools*, 58(8), 1597-1610.
- Martin, L. L., Ward, D. W., Achee, J. W. & Wyer, R. S. (2005). Mood as input: People have accurate intuitions about the causal influence of mood on behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(1), 1-17.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2020). Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=34760&MevzuatTur=7&MevzuatTip=5>
- Moneta, G. B. & Csikszentmihalyi, M. (1996). The effect of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. *Journal of Personality*, 64, 275-310.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Mullen, P. R., Chae, N., Backer, A. & Niles, J. (2021). School counselor burnout, job stress, and job satisfaction by student caseload. *Nassp Bulletin, 105*(1), 25-42.
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2005). 'The concept of flow'. Handbook of Positive Psychology. Snyder, C.R. ve Lopez, S.J. (Der). Oxford: Oxford University Press. 89- 105.
- Odacı, H. & Türkkkan, T. (2021). Cinsel istismar şüphesi bulunan çocukla görüşme: öğretmenler ve okul psikolojik danışmanları nasıl davranmalı ve neler yapmalı? *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 19*(1), 685-706.
- Odacı, H., Kaya, F. & Kınık, Ö. (2021). Genel iyi oluş ölçeği kısa formunun Türkçe 'ye uyarlama çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, (52)*, 97- 111.
- Öztürk, H. (2013). İş akışı ve iş doyumunu ilişkisi: Bir otel işletmesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 5*(1), 117-136.
- Parmaksız, İ. & Gök, A. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaştıkları güçlükler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (47)*, 247-265.
- Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management, 31*(4), 455-469.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43*(4), 395-407.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Sheldon, K. M., Prentice, M. & Halusic, M. (2015). The experiential incompatibility of mindfulness and flow absorption. *Social Psychological and Personality Science, 6*(3), 276-283.
- Simbula, S., Guglielmi, D. & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(3), 285-304.
- Sutton, A. (2020). *Work psychology in action*. Bloomsbury Publishing
- Şahin, H. & Öz, B. (2019). İş akışı ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: İnovasyon performansının aracılık rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 8*(2), 1795-1816.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tagay, Ö. & Çakar, F. S. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(3), 1168-1186.
- Tarakcı, H. D. (2023). Dijital ortamlarda gelişmeleri kaçırma korkusunun iş akış deneyimine etkisinin incelenmesi. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 13*(4), 2090- 2109.
- Terzi, Ş., Tekinalp, B. E. & Leuwerke, W. (2011). Psikolojik danışmanların okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri modeline dayalı olarak geliştirilen kapsamlı psikolojik danışma ve rehberlik programını değerlendirmeleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 1*(1), 51-60.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi, 59*(59), 429-442.
- Trevino, L. K. & Webster, J. (1992). Flow in computer-mediated communication. *Communication Research, 19*, 539- 573.
- Turan, N. & Pala, O. (2019). Çalışmada akış deneyimi ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 76*(1), 387-404.
- Uçar, S., Yıldız, Y., Dursun Bilgin, M. & Baştemur, Ş. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının çocuk istismarıyla çalışma yeterliliklerine ilişkin nitel bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35*(2), 404-414.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Atalı, Y. Ve Siyez, D.M. (2024). Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri ile iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15*(1), 407-426.
DOI. 10.51460/baebd.1445728



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 407-426.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 407-426.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal, 41(8)*, 1139-1154.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, M. D. & Türk, M. (2017). İş akış kuramı ve beş faktör kişilik modeli. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2)*, 117-128.
- Yeşiltaş, M. D. & Ekici, E. (2017). İş akış deneyiminin kişilik özellikleri ve iş stresi ile ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26(1)*, 1-11.
- Yüksel Şahin, F. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının okullarında verdikleri psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini değerlendirmeleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 24(1)*, 281- 298.