

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji Bilim Dalı

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ÖZ
YETERLİLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİNİN VE
BU İLİŞKİDE ÖZ ŞEFKATİN ARACILIK ROLÜNÜN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Yasemin ADIGÜZEL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Deniz YILDIZ

İSTANBUL – 2023

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Yasemin ADIGÜZEL
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Psikolojik Danışmanların Öz yeterlikleri İle İş Doyumu İlişkisinin Ve Bu İlişkide Öz Şefkatin Aracılık Rolünün İncelenmesi
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Psikoloji
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 11.01.2022
- SAYFA SAYISI** : 141
- TEZ DANIŞMANLARI** : Dr. Öğr. Üyesi Deniz YILDIZ
- DİZİN TERİMLERİ** : Psikolojik Danışmanlar, İş doyumu, Öz Yeterlik, Öz Şefkat
- TÜRKÇE ÖZET** : Çalışmanın amacı psikolojik danışmanların öz yeterlik ile iş doyumu ilişkisinde öz şefkatin aracı rolünü incelemektir. Araştırma 257 kişilik örneklem üzerinden Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği, Öz Şefkat Ölçeği ve Psikolojik Danışman Öz yeterlik Ölçeği kullanımı ile gerçekleştirilmiştir.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası
Yasemin ADIGÜZEL

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji Bilim Dalı

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ÖZ
YETERLİLİKLERİ İLE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİNİN VE
BU İLİŞKİDE ÖZ ŞEFKATİN ARACILIK ROLÜNÜN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Yasemin ADIGÜZEL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Deniz YILDIZ

İSTANBUL – 2023

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Yasemin ADIGÜZEL

.../...../20..



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yasemin Adıgüzel'in **Psikolojik Danışmanların Öz yeterlilikleri İle İş Doyumu İlişkisinin Bu İlişkide Öz Şefkatin Aracılık Rolünün İncelenmesi** adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____

Dr. Öğr. Üyesi Deniz YILDIZ
(Danışman)

Üye _____

Prof. Dr. Canan TANIDIR

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Hasan SEZEROĞLU

ONAY

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2023

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, okul psikolojik danışmanlarında öz yeterliğinin ve iş doyumunun sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi ve öz yeterlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün araştırılmasıdır. Betimleyici ve ilişki arayıcı tipteki bu çalışma İstanbul ilinde yaşayan özel ve kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve rehberlik araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmanlar ile yürütülmüştür. Araştırma katılımcıları gönüllülük esasına dayalı olarak araştırma ölçeklerine web tabanlı uygulamayla ulaşılabilen 193'ü kadın 64'ü erkek olmak üzere toplam 257 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırma verilerini toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği, Öz Şefkat Ölçeği ve Psikolojik Danışman Öz yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, varyans analizi, korelasyon katsayıları, regresyon analizi, çoklu aracılık analizi ve bootstrapping yönteminden yararlanılmıştır. Psikolojik danışmanların iş doyumlarının cinsiyete, aylık ortalama gelir düzeyine, mezun olunan bölüme, çalıştığı kurum türü ve kademesine, katıldıkları meslek değiştirme isteği değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların öz yeterlik puanlarında kurum türü, mesleki kıdem ve meslek değiştirme isteği değişkenine göre anlamlı farkın olduğu görülmüştür. Öz yeterliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı iken öz yeterliğin öz şefkat üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. Bununla birlikte, öz şefkatin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlı olarak bulunmuştur. Bu nedenle psikolojik danışmanların öz yeterlik ve iş doyumunu ilişkisinde öz şefkatin aracılık rolü saptanamamıştır.

Yapılan analiz sonucunda psikolojik danışmanların öz yeterliği ve iş doyumunu ilişkisinde öz şefkatin aracı rolü bulunmadığı fakat öz şefkatin öz sevecenlik ve öz yargılama alt boyutlarının aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların öz sevecenliği arttıkça öz yeterliklerinin arttığı bu durumun psikolojik danışmanların iş doyumunu pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Psikolojik danışmanların iş doyumlarının artırılması için öz yeterlik ve öz şefkat ile ilgili çalışmaların yapılması önerilebilir

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlik, Öz Şefkat, İş Doyumu, Okul Psikolojik Danışmanları, Öz Sevecenlik, Öz Yargılama

SUMMARY

The main purpose of the study is to examine the self-efficacy and job satisfaction of school counselors in terms of socio-demographic characteristics and to investigate the mediating role of self-compassion in the relationship between self-efficacy and job satisfaction. This descriptive and relationship-seeking study will be conducted with psychological counselors working in private and public kindergartens, primary schools, secondary schools, secondary education and guidance research centers living in Istanbul. The research consists of a total of 257 psychological counselors, 193 female and 64 male, whose participants can be accessed through a web-based application on a voluntary basis. Personal Information Form, Job Satisfaction Scale, Self Compassion Scale and Psychological Counselor Self-Efficacy Scale were used to collect research data. In the analysis of the collected data, descriptive statistics, t-test, analysis of variance, correlation coefficients, regression analysis, multiple mediation analysis and bootstrapping method were used. It has been concluded that there is a significant difference in job satisfaction of psychological counselors according to gender, average monthly income, graduated department, type and level of institution, and the desire to change profession. In addition, it was seen that there was a significant difference in the self-efficacy scores of the psychological counselors according to the type of institution, professional seniority and the desire to change profession. While the effect of self-efficacy on job satisfaction was positive and significant, the effect of self-efficacy on self-compassion was not significant. In the meantime, the effect of self-compassion on job satisfaction was found to be positive or significant. Therefore, the mediating role of self-compassion in the relationship between psychological counselors' self-efficacy and job satisfaction could not be determined.

As a result of the analysis, it was concluded that self-compassion does not have a mediating role in the relationship between psychological counselors' self-efficacy and job satisfaction, but that self-compassion, self-compassion and self-judgment sub-dimensions have a mediating role. It has been observed that as the self-compassion of the counselors increases, their self-efficacy increases and this situation affects the job satisfaction of the counselors positively. It may be recommended to conduct studies on self-efficacy and self-compassion in order to increase the job satisfaction of psychological counselors.

Keywords: Self-Efficacy, Self-Compassion, Job Satisfaction, School Counselors, Self-Compassion, Self-Judgement



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER	IV
KISATMALAR	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
ÖNSÖZ.....	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1.PROBLEM DURUMU	4
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	6
Alt amaçlar;.....	6
1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	7
1.4.SAYILTILAR	7
1.5.SINIRLILIKLAR.....	7
1.6.TANIMLAR.....	8

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

2.1. ÖZ- YETERLİK KAVRAMI	10
2.1.1.Öz Yeterlik İnancı Oluşumunun Kaynakları	10
2.1.2.Öz yeterliği Etkinleştiren Süreçler.....	11
2.1.3.Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği.....	12
2.1.4.Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği İle İlgili Yapılan Araştırmalar	13
2.2. İŞ DOYUMU KAVRAMI.....	17
2.2.1.İş Doyumu Kuramları	17
2.2.3.İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	20
2.2.4.Psikolojik Danışmanların İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	27
2.3. ÖZ ŞEFKAT KAVRAMI	30
2.3.1. Öz Şefkatin Bileşenleri	31
2.3.2. Öz Şefkati Etkileyen Faktörler.....	33
2.3.3. Öz Şefkat İle İlgili Kuramlar	35
2.3.4. Öz Şefkat İle İlgili Yapılan Araştırmalar	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	40
3.2. ARAŞTIRMA GRUBU	40
3.2.1. Evren ve Örneklem	40
3.2.2. Araştırmaya Katılan Okul Psikolojik Danışmanlarının Demografik Özellikleri	41
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	42
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	42
3.3.2. Öz Şefkat Ölçeği.....	43
3.3.3. İş Doyumu Ölçeği	44
3.3.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ) 'Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği'	44
3.4. VERİ ANALİZİ	45

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1 Ön Analizler.....	46
4.2. İş Doyumunun Sosyodemografik Özellikler Bağlamında İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	48
4.3. Öz Yeterliğin Sosyodemografik Özellikler Bağlamında İncelenmesine İlişkin Bulgular.....	60
4.4. Aracılık Analizleri.....	71

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ	86
5.2. TARTIŞMA	88
5.2.1. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	88
5.2.2. Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz yeterlik Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	94
5.2.3. Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yeterliğinin İş Doyumuna Etkisine İlişkin Sonuç Ve Tartışma	97
5.2.4. Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlikleri İle İş Doyumu İlişkisinin Ve Bu İlişkide Öz Şefkatin Aracı Rolü	98
5.3. ÖNERİLER	102
KAYNAKÇA	104
EKLER LİSTESİ	117

KISATMALAR

- PDR** : Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
M.E.B : Milli Eğitim Bakanlığı
RAM : Rehberlik ve Araştırma Merkezi
PDÖYÖ : Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği
PBO : Paylaşımların Bilincinde Olma



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	41
Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları	46
Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkiler	47
Tablo 4. İş Doyumunun Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	48
Tablo 5. İş Doyumunun Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	48
Tablo 6. İş Doyumunun Cinsiyet Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	49
Tablo 7. İş Doyumunun Medeni Duruma Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	49
Tablo 8. İş Doyumunun Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	49
Tablo 9. İş Doyumunun Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	50
Tablo 10. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları	50
Tablo 11. İş Doyumunun Çalışılan Kurum Türü Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	50
Tablo 12. İş Doyumunun hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	51
Tablo 13. İş Doyumunun Hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	51
Tablo 14. İş Doyumunun Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	52
Tablo 15. İş Doyumunun Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	52
Tablo 16. İş Doyumunun Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	52
Tablo 17. İş Doyumunun Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	53
Tablo 18. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları	53
Tablo 19. İş Doyumunun Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	54
Tablo 20. İş Doyumunun Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	54
Tablo 21. İş Doyumunun Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	55
Tablo 22. İş Doyumunun Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Tablo 23. İş Doyumunun Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumuna Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	56
Tablo 24. İş Doyumunun Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumu Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	56
Tablo 25. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları	57
Tablo 26. İş Doyumunun Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	57
Tablo 27. İş Doyumunun Öğrenim Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	58
Tablo 28. İş Doyumunun Mezun Olunan Program Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	58

Tablo 29. İş Doyumunun “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar Açısından İncelenmesine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 30. İş Doyumunun Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	59
Tablo 31. İş Doyumunun Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	59
Tablo 32. Öz Yeterliğin Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	60
Tablo 33. Öz Yeterliliğin Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları ..	60
Tablo 34. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları	61
Tablo 35. Öz Yeterliğin Cinsiyet Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	61
Tablo 36. Öz Yeterliğin Medeni Duruma Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	61
Tablo 37. Öz Yeterliğin Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	62
Tablo 38. Öz yeterliğin Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	62
Tablo 39. Öz Yeterliğin Çalışılan Kurum Türü Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	62
Tablo 40. Öz Yeterliğin Hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	63
Tablo 41. Öz Yeterliğin Hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	63
Tablo 42. Öz Yeterliğin Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	64
Tablo 43. Öz Yeterliğin Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	64
Tablo 44. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları	64
Tablo 45. Öz Yeterlik Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	65
Tablo 46. Öz Yeterliğin Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	65
Tablo 47. Öz Yeterliğin Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	66
Tablo 48. Öz Yeterliğin Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	66
Tablo 49. Öz Yeterliğin Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	66
Tablo 50. Öz Yeterliğin Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	67
Tablo 51. Öz Yeterliliğin Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumuna Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	67
Tablo 52. Öz Yeterliğin Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumu Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	68
Tablo 53. Öz Yeterliğin Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	68
Tablo 54. Öz Yeterliğin Öğrenim Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 55. Öz Yeterliliğin Mezun Olunan Program Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları	69
Tablo 56. Öz Yeterliliğin “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar Açısından İncelenmesine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	69

Tablo 57. Öz Yeterliğin Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler	70
Tablo 58. Öz Yeterliğin Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 59. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	71
Tablo 60. Öz Şefkatın Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri.....	72
Tablo 61. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	73
Tablo 62. Öz Yargılamanın Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	74
Tablo 63. Öz Yargılamanın Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	75
Tablo 64. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	76
Tablo 65. Öz Sevecenliğin Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	77
Tablo 66. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	79
Tablo 67. Paylaşımların Bilincinde Olma Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri.....	80
Tablo 68. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	81
Tablo 69. İzolasyon Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri .	82
Tablo 70. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	83
Tablo 71. Bilinçlilik Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	83
Tablo 72. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri	84
Tablo 73. Aşırı Özdeşleşme Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Yargılamanın aracılık etkisi..... 76

Şekil 2. İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Sevecenliğin aracılık etkisi 78



ÖNSÖZ

Bu araştırmadaki temel amaç psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumunu ilişkisinin ve bu ilişkide öz Őfkatin aracılık rolünün incelenmesidir. Ayrıca psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumlarının sosyodemografik değişkenlere göre farklılıkların olup olmadığını belirlemektir.

Araştırma sürecinde tez danışmanlığımı yürüten Sayın Dr. Öğr. Üyesi Deniz YILDIZ ‘a beni yalnız bırakmayıp, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşıp bu süreçte desteklediği için teşekkürlerimi sunarım. Beni bugünlere hazırlayan ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen hayatımın her anında yanımda olan, gücüme güç katan, beni en zorlu olaylarda bile yüreklendiren aileme ve tez sürecinde desteklerini eksik etmeyen arkadaşlarıma en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Rehberlik ve psikolojik danışma kavramı modern eğitimin çok önemli birer parçası haline gelmiş faaliyetleri içeren terimlerdir.1938’lerde okul müfredatına ilk defa rehberlik kavramıyla girmiş olmakla beraber 1950’lerden sonra özellikle önemi farkedilmeye başlanmıştır.1970’li yıllardan bu yana üniversitelerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünden mezun olan uzmanlar tarafından yürütülen, koruyucu ve önleyici ruh sağlığı hizmetlerini sürdüren bir yardım mesleği olarak okul eğitim sistemimizde yer aldıkları görülmektedir (Tan, 2000).

Sağlıklı nesiller yetiştirmenin en önemli basamaklarından biri olan okullarımızın toplumun her kesminden farklı yeteneklere, ilgilere, ihtiyaçlara sahip farklı sosyo-kültürel yapıdaki çocukların gelişim dönemlerine uygun olarak hizmet vermesi gerekmektedir. Psikolojik danışmanlar farklı bireysel özellikteki öğrencilerin sosyal, duygusal yönünün geliştirmesi, kariyer belirleme sürecini desteklemesi, bireyin kendini gerçekleştirmesine olanak sağlayarak, aynı zamanda ailelere, yöneticilere ve öğretmenlere müşavirlik hizmeti vererek ruh sağlığını koruyucu, geliştirici, iyileştirici işlevler gören bir hizmet alanı olarak eğitim sistemimizin vazgeçilmez bir parçası haline gelmişlerdir. Psikolojik danışmanlardan öğrencilerin, aile, öğretmen ve yöneticilerle yapılan çalışmaların nitelikli ve bütün okul iklimini kapsayıcı şekilde psikolojik danışma hizmetini sunmaları beklenmektedir (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009).

Okul psikolojik danışmanlarının eğitim sistemi içerisindeki öneminden sıklıkla bahsedilirken, bu mesleğin temel taşı olan psikolojik danışma ile ilgili verdikleri hizmetin kalitesinden ve öz yeterlik düzeylerinden de bahsedilmektedir. Öz yeterliği yüksek kişilerin sorun çözme becerilerinin ve sorunlarla baş etme becerilerinin daha yüksek olduğu, aynı zamanda sorunların çözümünde karşılaştıkları engeller karşısında sağlam durup çözümü bulmak için daha kararlı bir tutum sergiledikleri görülmektedir (Yüksel, Diken, Aksoy ve Karaaslan, 2012). Bu nedenle etkili psikolojik danışma hizmetlerinin olması için Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri üzerinde durulmuştur. Bir psikolojik danışmanın, mesleğini profesyonel olarak uygulayabilmesi için psikolojik danışmanın her aşamasında kullanması gereken beceri ve müdahaleler konusunda yetkinlik sahibi olması önemlidir (İkiz, 2006; akt. Emül, 2021).

Psikolojik danışma becerileri; Psikolojik danışmaya gelen danışanla kurulan terapötik ilişkide temel ve ileri düzey becerileri psikolojik danışma seansında gerekli yöntem, teknik ve kuramlar çerçevesinde amaca yönelik uygulayabilme becerisidir (Yaka, 2005). Temel psikolojik danışma becerileri, asgari düzeyde teşvik, dikkatini verme/odaklanma, açık uçlu ve etkili sorular sorma, duygu ve içerik yansıtma becerileri ve danışanı gözleme becerileridir. İleri düzey psikolojik danışma becerileri ise; empati, yüzleştirme becerileri saydamlık, anlamın ve problemin kişiselleştirmesi, kendini açma ve bağlama becerileri gibi becerilerden oluşmaktadır(Voltan-Acar, 2015). Psikolojik danışmanın bu becerileri kazandıktan sonra etkili bir şekilde psikolojik danışmalarında kullanabilmesi için danışmanın öz yeterliliğe yani psikolojik danışma seansını etkili bir şekilde sürdüreceğine dair inanca ihtiyacı bulunmaktadır.

Öz yeterlik; bireyin bir sorun ve durum karşısında kendini değerlendirip bir işi yapabileceğine yönelik inancı olarak tanımlanan Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramının temellerine dayanan bir kavramdır. Bireyin kendisine ve becerilerine dair inancı arttıkça daha fazla motive oldukları ve karşılaştıkları sorunların üstesinden daha kolay bir şekilde geldikleri, engellerle karşılaştıklarında hemen yılmadıkları görülmüştür (Bandura, 1983; akt. Emül, 2021).

Psikolojik danışmanların öz yeterlik algısına ilişkin etkililiğini ortaya koyabilmeleri için işlerinde mutlu olmaları ve bulunduğu ortamdan haz almaları gerekmektedir. Başaran (2000), bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu hazzın ve ulaştığı olumlu duygunun derecesini iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır (akt. Gençtürk ve Memiş, 2010). Öz yeterlikleri yüksek olan psikolojik danışmanların motivasyonlarının yüksek olması ve bu durumun da psikolojik danışmanların iş doyumlarını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Psikolojik danışmanların öz yeterliklerinin ve iş doyumlarının düşmesi durumunda psikolojik danışmanların kendine yönelteceği yıkıcı, acımasız ve yıkıcı eleştirilere karşın kendilerine yöneltecekleri anlayış ve şefkat daha verimli psikolojik danışma sürecinin oluşmasını sağlayacağı ve psikolojik danışmanların olumsuz duygularla baş etme gücünü arttıracığı düşünülmektedir.

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmada psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ve iş doyumu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün araştırılması hedeflenmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ve iş doyumları sosyodemografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalara yer verilmiştir

1.1.PROBLEM DURUMU

Son zamanlarda yaşanan teknolojik gelişmeler, covid 19 gibi salgın hastalıklar, aile yapısının değişimi, yaşanan doğal afetler, ekonomik krizler ile savaşlardan dolayı bireylerin başetmek zorunda oldukları sorunlar artmış bunun sonucunda insanların psikolojik destek alma ihtiyaçları da artmıştır. Bu durum Psikolojik danışmanların aldıkları eğitimlerin düzeyi ve mesleki kariyerlerinde geçirdikleri deneyimleri ne olursa olsun, psikolojik danışman olarak bazı durumlarda yeterli olup olmadıkları konusunda şüphe duymalarına, psikolojik danışma becerileri ve yetkinlikleri konusunda tereddüt yaşayamalarına neden olmuştur. Böyle bir tereddüt içinde kalmak bir bakıma istenen bir durumdur. Çünkü bu durum, psikolojik danışmanın eğitiminin ve seviyesinin üzerinde olan sorunlarla çalışmasını engelleyen koruyucu bir etmendir. Psikolojik danışmanın uzmanlığını aşan durumlarda daha sağlıklı karar vermesini ve yönlendirme işlemleri yapmasını sağlayabilir. Fakat aynı zamanda böyle bir ikilemde kalması uzmanlığının yeterli düzeyde olduğu durumlarda gerekeni yapmasını da engelleyebilir (İkiz, 2010). Okul ortamında öğrencilerin günlük hayatlarını olumsuz yönde etkileyen sorunlarla baş etmeleri için gerekli psikolojik desteği sağlama sürecinde psikolojik danışmanın kendine güvenmesi gerekli psikolojik yardımı sağlayabilecek yeterliğe sahip olduğu inancına sahip olması sürecin etkili olmasını sağlayacaktır. Öz yeterliği yüksek olan psikolojik danışmanlar psikolojik danışma sürecinde danışma becerilerini kullanmaya daha istekli, danışma esnasında daha kendinden emin ve daha az kaygılı aynı zamanda danışmaya yapmaya ve danışanı tanımaya daha istekli olacaklardır (Lannin, Gyull, Cornish, Vogel ve Madon, 2018, akt. Emül, 2021). Öz yeterlikle ilgili yapılan çalışmalar öz yeterliğin insanların nasıl hissettikleri, düşündükleri ve eylemde buldukları üzerinde bir farklılık oluşturduğunu (Bandura, 1997), psikolojik danışma performanslarını olumlu yönde etkilediğini

ortaya koymuştur (Çoban, 2005). Bu yüzden öz yeterliği artırma çalışmalarının yapılması okullarda psikolojik danışma hizmetlerinin niteliğini arttıracaktır.

Okul psikolojik danışmanları okul türüne, bulunduğu çevreye, okul yöneticilerine, okuldaki öğrencilerin sosyoekonomik durumlarına vb. durumlara bağlı olarak birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu durumlar karşısında psikolojik danışmanlar zaman zaman sahip oldukları bilgi ve beceriye yeterince sahip olamama kaygısı yaşamaktadır. Kendilerinin yetersiz olduklarını düşünen psikolojik danışmanlar sorunlar karşısında çaresizlik duygusuna kapılarak başarısızlık duygusu yaşamakta, yaptığı işten yeterince doyum alamayan psikolojik danışmanlar çalışmak istememekte ve istenilen düzeyde performans sergileyememektedirler (Ekşi, 2015). İş doyum kavramı, bireyin çalıştığı işten ne beklediği ve karşılığında ne bulduğu (Luthans, 2011) yani beklentisinin karşılanmasıdır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin olumlu davranışlar sergiledikleri, hayattan zevk aldıkları ve kendilerini başarılı hissettikleri, çalıştıkları iş yerinde olmaktan yada yaptıkları işten mutluluk duydukları; düşük iş doyumuna sahip kişilerin ise uykusuzluk, stres, gerginlik, yorgunluk, depresyon gibi pek çok davranış sergilediği, bulunduğu iş yeri veya yaptıkları işten mutlu olmadıkları görülmüştür. Yapılan araştırmalarda öz yetersizlik duygusu yaşayan psikolojik danışmanların iş doyumunun da düşük olduğu görülmüştür (Demirel, 2004; akt. Özkan, 2021).

Psikolojik danışmanlar iş yerlerinde ve psikolojik danışma sürecinde sorunları çözmedeki etkili danışmanlık becerileri konusunda kendilerini yetersiz gördüklerinde doyumsuzluk duygusuyla kendi benliğine yönelmeye başlayabilirler. Danışmanın kendini eleştirirken çok fazla yıkıcı olmaması, yetersizlik ve doyumsuzluk duygularıyla baş edebilmesi için öz şefkat koruyucu bir araç olabilir (Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015).

Bu noktada psikolojik danışmanların öz yetersizlik ve iş doyumsuzluk duygularına karşılık kendi benliğine yönelteceği şefkat ve anlayış önemli bir araç olabilir. Öz-şefkat bireyin karşılaştığı olumsuz durumlar (yetersizlikler, başarısızlıklar, hatalar) karşısında bireyin kendine acımasızca yaklaşmasına ve kendini acımasızca suçlayıp yargılamasına engel olup, bu durumu hayatın normal akışı olarak görmesi ve her insanın deneyimine açık olabilecek bir durum olarak kabul etmesini ve kendine karşı nazik olabilmeyi gerektirir. Öz-şefkat kişinin acıdan kaçması ya da yapılan hataları görmezden gelmesi değil insanların hata yapabileceği, bununla nasıl mücadele edebileceği ve bu durumu nasıl düzeltebileceğine yardımcı olmasıdır

(Künye&Aydıntan, 2020). Öz şefkatin yüksek olması psikolojik danışmanların yetersizlik duygularıyla baş etme gücünü arttırarak dolaylı olarak iş doyumunun yükselmesini sağlayacaktır. Bu varsayımlar çerçevesinde Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumunu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolü nicel araştırma yöntemleri kullanılarak ortaya konulmaya çalışılacaktır. Öz şefkatin yüksek olmasının öz yeterliğe ve iş doyumuna aracılık etkisinin yüksek çıkması durumunda psikolojik danışmanlara yönelik öz şefkat çalışmalarının yapılması ve üniversitelerin psikolojik danışmanları yetiştirme süreçlerinde öz şefkat geliştirme programlarıyla öz şefkatin geliştirilmesi hakkında bilgi verilmesi için gerekli çalışmalar yapılması önerilebilir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumunu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün incelenmesidir.

Alt amaçlar;

1. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık ortalama geliri, mezun olunan bölüm, öğrenim düzeyi, çalıştığı kurum türü, ulaşım şekli, kıdem yılı, hizmet verilen öğrenci sayısı, katıldıkları seminer, kongre ve eğitimler, meslek değiştirme isteği, okulunda bulunan psikolojik danışman sayısı gibi değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

2. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, aylık ortalama geliri, mezun olunan bölüm, öğrenim düzeyi, çalıştığı kurum türü, ulaşım şekli, kıdem yılı, hizmet verilen öğrenci sayısı, katıldıkları seminer, kongre ve eğitimler, meslek değiştirme isteği, okulunda bulunan psikolojik danışman sayısı gibi değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

3. Psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerinin iş doyumunu düzeyiyle ilişkisi var mıdır?

4. Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumunu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracı rolü var mıdır?

1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüz dünyasında yaşanan savaşlar, salgın hastalıklar, ekonomik krizler, işsizlik sorunları, travmatik yaşantılar ve birçok sorun insanların ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik desteğe ihtiyacı olan bu insanlara sunulacak yardımın kalitesi yardım hizmeti sunan psikolojik danışmanların öz yeterlik algıları, iş doyumunu ve öz şefkat algıları sunduğu hizmetin kalitesini de etkilemektedir. Çünkü psikolojik danışmanların psikolojik destek sağlarken kendilerini yeterli hissetmeleri performanslarının artmasına yardımcı olarak onların mesleki doyuma ulaşmalarını sağlayacaklardır. Psikolojik danışmanların öz şefkatlerinin yüksek olma düzeyine göre kendilerini başarısız ve yetersiz bulmaları durumunda kendilerine karşı yargılayıcı bir tutum yerine daha anlayışlı bir bakış açısıyla yaklaşmalarını sağlayarak yetersizlikle baş etme gücü bulacaklardır. Böylece psikolojik danışmanların sunduğu hizmetin kalitesi artacaktır. Bu araştırmada da psikolojik danışmanların öz yeterlik inancı ve iş doyumunu ilişkisinde öz şefkatin yordayıcılığı araştırılacaktır. Yapılacak araştırma sonucunda öz yeterlik ve iş doyumunu ilişkisinde öz şefkatin aracı rolünün yüksek bulunması durumunda psikolojik danışman adaylarına öz şefkat ile ilgili çalışmalar önerilerek psikolojik danışmanların desteklenmesi sağlanacaktır.

1.4.SAYILTILAR

Araştırma sürecinde doğruluğu baştan kabul edilmiş sayılıtlar şu şekildedir:

1. Araştırmanın örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
2. Araştırmaya katılan Psikolojik danışmanların, veri toplama aracındaki soruları gerçekleri yansıtacak şekilde doğru cevapladıkları varsayılmıştır.
3. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, ölçmek istenilen özellikleri ölçecek şekilde, geçerli ve güvenilirlerdir.

1.5.SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıkları şöyle sıralanabilir:

1. Bu araştırma İstanbul ilinde 2022-2023 yılında kamu ve özel kurumlarındaki ilkokul, ortaokul, lise ve RAM'larda çalışmakta olan ve gelişigüzel örnekleme yöntemiyle seçilen 257 psikolojik danışman ve rehber öğretmeni ile sınırlıdır.

2. Psikolojik danışmanlara ait demografik bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan ‘Kişisel Bilgi Formu’ ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

3. Araştırma bulgularının elde edilmesi, İş doyumunu Ölçeği, Öz Şefkat Ölçeği ve Psikolojik Danışman Öz yeterlik Ölçeğin’de yer alan sorularla sınırlıdır

1.6.TANIMLAR

Psikolojik Danışma: Bireylere kendini tanıma, karar verme ve problem çözme becerisi kazandırmayı, bireylerin kişisel ve toplumsal uyumlarını gerçekleştirmelerini ve iyilik hallerini geliştirmelerini amaçlayan, bireysel veya grupla profesyonel olarak yürütölen, psikolojik danışman ile birey arasında gerçekleşen gizlilik esasına dayalı profesyonel bir psikolojik yardım sürecidir(M.E.B.,2020).

Psikolojik Danışman (Rehber Öğretmen): Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) 14.08.2020 ve 31213 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yönetmeliğine göre : ‘‘Eğitim kurumlarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunan, okul rehberlik ve psikolojik danışma programının uygulanması ve koordinasyonunun sağlanmasında program sorumlusu olarak görev alan, rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunan personeli; psikolojik danışman ise üniversitelerin eğitimde psikolojik hizmetler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile psikolojik danışma ve rehberlik veya bu alana denk kabul edilen programlardan en az lisans düzeyinde eğitim almış personeli’’

Psikolojik Danışman; Üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünden mezun olan, bireylere çözüm bulmakta zorlandığı durumlarda problem çözme becerisi kazandırmayı, bireyin topluma uyumunu, iyilik halini geliştirmeyi ve bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlamasını amaçlayan psikolojik danışma sürecini danışanla işbirliği içinde yürüten uzmandır.

Öz-Yeterlik: Kişinin kendi becerilerini, yeteneklerini değerlendirip kişinin olası durumlar yönetmek için gereken koşulları yerine getirebilecekleri ve yeteneklerini davranışa dönüştürebilmesine ilişkin inancıdır (Bandura 1995).

Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği: Psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerilerini etkili bir şekilde yerine getirebilecekleri ve kendi sorumluluğunda olan görevleri yerine getirebilme inanç ve yargılarıdır (Yayla 2016).

Öz Şefkat: Bireyin olumsuz bir olayla karşılaştığında, bir beklentisi karşılayamadığında bu durumu bir deneyim olarak görmek, olayları yargılamadan, nezaketle karşılamak ve kabul etmek (Neff, 2003a, akt. Sarı ve Dönmez, 2021)

İş Doyumu: Bireyin çalıştığı işten ve iş yaşantısından memnuniyet düzeyi ya da işiyle ilgili çalışma koşulları, maddi gelir oranı, kendisine ve yaşantısına uygun olması gibi beklentilerinin karşılanmasından memnun olma düzeyi



İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öz yeterlik, iş doyum ve öz şefkat kavramları ile ilgili kuramsal temellere, konuyla ilgili yayın ve araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. ÖZ- YETERLİK KAVRAMI

Öz yeterlik kavramı Sosyal Bilişsel Kuramın öncülerinden olan Albert Bandura (1977) tarafından ortaya atılan bir kavramdır (Köroğlu, 2018). Öz yeterlik, bireyin gelecekte karşılaşabileceği kendine güç gelen durumlar ve olaylar karşısında bunların üstesinden gelebilecek beceri ve yeteneklere uygun eylemde bulunabileceğine dair inancıdır. Albert Bandura (1995) İnsanların motivasyon düzeyinin duygusal durumlar ve davranışlardan çok kişinin kendine olan inançlarına bağlı olduğunu bu yüzden yeterlik inancının araştırılmasının insan motivasyonuna, başarılı olma ve önemli durumlarda karar verme süreçlerine önemli ölçüde katkı sağlayacağını düşünmektedir.

2.1.1. Öz Yeterlik İnancı Oluşumunun Kaynakları

Albert Bandura'ya göre insanların yeterliklerine olan inançları ustalık deneyimleri, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik deneyimler olmak üzere dört ana etkiyle geliştirilebilir (Bandura, 1995).

a) **Ustalık Deneyimleri:** Bireyin doğrudan kendisinin deneyimlediği yaşantılardır. Birey üst üste başarılı deneyimler yaşamışsa olaylar karşısında yetkinlik beklentisi yüksek olur; fakat üst üste başarısız deneyimler yaşamışsa yetkinlik beklentisi düşük olur. Birey sürekli üstesinden kolay gelinecek başarılar deneyimlemişse zorlu durumlarda yetkinlik beklentisi düşük olabilir; fakat ara sıra zor durumlarda da başarıyı deneyimlemişse bu durumlarda yetkinlik beklentisi yüksek olur (Bandura, 1995).

b) **Dolaylı Deneyimler:** Birey sosyal modellerden gözlem yoluyla başka insanların başarı ve başarısızlıklarına bakarak kendisinin de başarılı olup olamayacağına karşı oluşturduğu yargı oluşturabilir.

c) **Sözel ikna:** Bireyin becerileri hakkında çevresindeki insanların başaracağına ya da başaramayacağına dair söyledikleri sözler, telkinler, nasihatler ve tavsiyeler öz yeterlik yargısını etkiler (Kansu ve Sayar , 2018).

d) **Psikolojik ve Fizyolojik Durum:** İnsanlar yeteneklerini değerlendirirken vücutlarındaki fizyolojik ve duygusal durumlara göre değerlendirme yapabilirler. Güç gerektiren faaliyetlerde insanlar; yorgunluklarını ve ağrılarını fiziksel zayıflık belirtileri olarak değerlendirebilirler. Öz yeterliği yüksek kişiler duygusal uyarılmayı harekete geçirecek bir güç olarak görürken öz yeterliği düşük kişiler zayıflatıcı bir etken olarak görebilirler (Bandura, 1995).

2.1.2. Öz yeterliği Etkinleştiren Süreçler

a) **Bilişsel Süreçler:** İnsan davranışlarının çoğu düşünmekle başlar. Düşüncelerle olaylar hakkında yorumlar yapar ve bu yorumlardan yola çıkarak gelecek hakkında tahminlerde bulunup amaçlar belirlenir. Oluşturulan amaçlar kişinin kendi yetenekleriyle ilgili değerlendirmelerden etkilenir. Kişinin kendi yeterliliğine olan inancı ne kadar yüksekse, belirledikleri amaçların güçlük düzeyi ve hedefe olan bağlılıkları da o kadar fazladır. Yeterlik duyguları yüksek olanlar daha önceki başarılarına odaklanır ve ona göre daha zorlu hedefler belirlerler ve hedeflere ulaşmada azimlidirler, yeterliklerinden şüphe edenler ise geçmişteki başarısızlıklarına odaklanırlar, başarısızlık ihtimallerine odaklandıkları için zor hedef belirlemekten korkarlar ve zorlukta çabuk pes ettikleri için başarıları zorlaşır (Bandura, 1995).

b) **Motivasyon Süreçleri:** Motivasyonunun yüksek olmasında, bireyin kendisi için amaçlar belirlemede ve amaçlarına ulaşmak için eylem planları oluşturabilmesinde öz yeterliğin önemli bir katkısı vardır. Yeterlik inancı düşük bireyler kendi yetenekleri ile ilgili şüphe duydukları için başarıya ulaşacak motivasyonları da düşüktür. Bu yüzden başarısızlıklarını yetersiz olmalarına bağlar ve pes ederler. Fakat öz yeterliği yüksek olan bireyler başarısızlıklarının nedenini yeterince çaba harcamamaya bağladıkları için denemeye başarmak için çaba harcamaya devam ederler (Bandura, 1995).

c) **Duygusal Süreçler:** İnsanların sorunlarla başa çıkma yeterliklerine olan inançları, zorlu koşullarda kaygılarını yönetme becerilerini ve sorunla başa çıkma

motivasyon düzeylerini etkiler. Öz yeterliği yüksek olan kişiler stresli ve riskli durumların üstesinden gelebileceklerine inanırlar ve kaygılarını kontrol altına alabilirler. Öz yeterliliği düşük olan insanlar bu tür durumlarda baş çıkma yetersizlikleri üzerinde dururlar bu yüzden kaygılarını yönetemezler (Bandura, 1995).

d) Seçim Süreçleri: Öz yeterlik bireylerin karar verme süreçlerini etkiler. Öz yeterlik inancı yüksek bireylerin kendi potansiyellerine uygun seçimler yapabilirler.

2.1.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği

Larson ve Daniels (1998) Psikolojik danışman öz yeterliğini psikolojik danışmanların danışanlarıyla etkili psikolojik danışma oturumları ve etkili danışma süreci gerçekleştireceklerine olan inancı olarak tanımlamıştır (akt. Akşab ve Türk, 2022)

George ve Cristiani (1990) psikolojik danışmanların yeterliğini ve etkililiğini; psikolojik danışmanın kişilik özellikleri, danışma becerileri ve mesleki bilgileri olmak üzere üç farklı alanda değerlendirmiştir (akt.Yalçın, 2006). Buna göre; psikolojik danışmanın kişilik özellikleri; ilgilerinin, yeteneklerinin, değerlerinin farkında olması, kendini tanınması, kendine ait hedeflerinin olması, kendine saygı duyması, değişime açık olması, güçlü ve zayıf yönlerini tanınması, farkındalık düzeyinin yüksek olması, empatik, saydam, otantik olması gibi özellikler (Corey, 1996; akt.Yalçın, 2006), danışma becerileri(danışanlar iç dünyasını anlayabilmek, onlarla empati kurabilmek, danışanlarının kendilerini geliştirmelerine, farkındalık düzeylerini artırmalarına aktif bir şekilde katılmak ve onları oldukları gibi kabul etmek empati kurabilmek, danışanların farkındalıklarını artırmak ve danışanları oldukları gibi kabul etmek) ve mesleki bilgileri(psikolojik danışma ve rehberlik alanının okul danışmanlığı, toplum danışmanlığı, ruh sağlığı danışmanlığı, rehabilitasyon danışmanlığı, evlilik ve aile danışmanlığı, kariyer danışmanlığı gibi alt alanların gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmak)psikolojik danışmanların yeterliliğini ve etkililiğini belirlemede kullanılabilir özelliklerdir (Yalçın, 2006).

Psikolojik danışmanlık sürecinin etkili olabilmesi için danışma sürecini yürüten psikolojik danışmanın eğitiminin, sahip olduğu psikolojik danışma becerilerinin, psikolojik danışma kuramlarının önemli bir etkisi vardır. Fakat psikolojik danışmanların benzer eğitim süreçlerinden geçmelerine rağmen aynı düzeyde etkili

olmamaları bu niteliklerin yeterli olmadığı, süreci etkili bir şekilde yürüterek danışanlarına yardım edebilecekleri becerilerini uygulamaya geçirebilecekleri yeterliğe sahip olma inancının da önemli bir motivasyon kaynağı olduğu ileri sürülmektedir (Pamukçu ve Demir 2013).

2.1.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Gündüz (2012), okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkisini incelediği araştırmayı 194 psikolojik danışmanın katılımı ile gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırmaya göre danışmanların, yetkinlik inançlarının sosyal destek, öğrenci sayısı ve görev algısı değişkenlerine göre farklılaştığı, görev algısı olumlu olan, sosyal destek alan, ve öğrenci sayısı az olan danışmanların yetkinlik inançlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Bakioğlu ve Türküm (2019) Türkiye'nin 14 farklı üniversitenin psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünün son sınıfında öğrenim gören 431 psikolojik danışman adayı ile yaptıkları araştırmada psikolojik danışma öz yeterlikleri çeşitli betimsel özellikler açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulamaları, aldıkları mesleki dersler ve kültüre duyarlı psikolojik danışma dersleri almalarının öz yeterliklerini arttırdığı görülmüştür.

Gündüz ve Çelikkaleli (2009) tarafından çeşitli ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 194 psikolojik danışmandan oluşan okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarını cinsiyet, hizmet süresi, çalışılan okul türü, öğrenci sayısı ve sosyal destek kaynağı değişkenleri açısından incelendiği araştırma sonucuna göre cinsiyet, hizmet süresi, sosyal destek kaynağı ve hizmet verilen öğrenci sayısı değişkenlerine göre okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının farklılaştığı görülmüştür.

Emül (2021) tarafından psikolojik danışman adaylarının özyeterliklerinin ve kişilik özelliklerinin temel psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya İzmir, Manisa, Düzce, Sakarya ve Aydın illerinde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümünde eğitim görmekte olan 4.sınıflardan 231 psikolojik danışman adayı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerinin erkek psikolojik danışman adaylarına göre daha yüksek olduğu, genel ağırlıklı not ortalaması yüksek olan psikolojik danışman adaylarının temel psikolojik

danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik danışman adaylarının etkili bir şekilde kullandıkları içerik ve duygu yansıtma becerilerinde güçlük yaşadıkları ve bu becerileri geliştirmek istedikleri, psikolojik danışman adaylarının dışa dönük/kendini açan/konuşkan danışanlarla daha etkili çalışabildikleri, içedönük/konuşmayan/ kendini açmayan danışanlar, kaygı sorunu yaşayan danışanlar ve tehlikeli riskli danışanlar(istismara uğramış veya istismar suçu olan, herhangi bir suça karışmış, intihar eğilimi olan) ile çalışmakta güçlük çektikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Aksoy ve Diken (2009) 277 rehber öğretmen (psikolojik danışman) den oluşan araştırmada rehber öğretmenlerin (psikolojik danışman) özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algılarını incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda psikolojik danışmanların özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ayrıca psikolojik danışmanların mesleki deneyim süreleri, mezun oldukları lisans programı, özel eğitim deneyimleri ve aldıkları uzman desteği ile öz yeterlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erkan (2011), Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliği ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaya 195 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, okul psikolojik danışmanı özyeterliği ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunamazken, okul psikolojik danışmanı özyeterliği ile eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyet arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Eğitim hayatına ilişkin memnuniyet puanları arttıkça okul psikolojik danışmanlarının özyeterlik puanlarının da arttığı görülmektedir. Bu sonuçlar bireylerin eğitim yaşantılarının öz-yeterlik algılarının oluşumunda önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Ooi ve ark. (2018), psikolojik danışmanların öz yeterlik kaynakları ve psikolojik danışman öz yeterliği arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ustalık deneyimleri kaynağının öz yeterliğin en güçlü kaynak olduğu, öz-yeterliği ile atölye çalışmaları, eğitim, klinik oturumlar ve staj gibi ustalık deneyimlerinin Psikolojik danışmanların öz yeterliğini arttırabileceği görülmüştür.

Mullen ve arkadaşları (2015)'nin 179 psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencisinin katılımıyla yapıyla yapılan araştırmada katılımcıların yaşı, cinsiyeti, etnik kökeni veyta program takibi ile öz yeterlik düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı fakat danışmanların katıldığı toplam kurs ve staj saatlerinin arttıkça danışmanlık öz yeterliklerinin de arttığı görülmüştür.

Çapri ve Demiröz (2016) tarafından duygusal zekâ düzeyi ile psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolünü incelediği araştırmada duygusal zeka düzeyinin artması ile psikolojik danışma niteliklerinin; psikolojik danışman niteliklerinin arttıkça da psikolojik danışmanların öz yeterliklerinin arttığı görülmüştür. Dolaylı olarak duygusal zeka düzeyinin psikolojik danışmanların öz yeterliği üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle psikolojik danışman adaylarının eğitimlerinde psikolojik danışmanların niteliklerini ve duygusal zekalarını arttıracak eğitimlere yer verilmesi öz yeterliklerinin de artmasına katkı sağlayacaktır.

Yayla (2016)'nin psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma İzmir ilinde ilkokul, ortaokul, lise ve RAM'larda çalışan 166 psikolojik danışman katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete, yaşa, çalışılan kuruma ve meslekte çalışma süresine göre farklılaşmadığı, yüksek lisans ve üstü eğitim düzeyinde olan psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin lisans düzeyinde olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olduğu, mezun olunan programa göre psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin farklılaşmadığı görülürken; PDR mezunu psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin PDR dışında bir programdan mezun olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Şahin (2019) 'un okullarda görev yapan psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeyleri ile bireysel değer algılarının çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırma 300 rehber öğretmen (psikolojik danışman) katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre 6-10 kıdem seviyesinde bulunan öğretmenlerin 1-5 kıdem seviyesinde bulunan öğretmenlere göre özyeterlik ve değer algısının daha güçlü olduğu, 16 ve üzerinde hizmet yılı olan danışmanların ise mesleki tükenmişlik

belirtileri, gelişimin sürdürülememesi, uyumun tamamlanarak stabil duruma geçilmesi ve haz almanın azalmasına bağlı olarak 6-10 hizmet yılı kıdemine oranla daha öz yeterlik ve değer yargılarının daha düşük olduğu, erkeklerin kadınlara nazaran güven ve bağışlama tolerans aralıkları daha geniş olduğu, Özel kurumların devlet kurumlarına göre eğitim sürecinin yanı sıra işletme boyutu olan kurumlar olması nedeniyle iletişim ve etkileşime daha fazla önem verdikleri, fakat velilerin özel okullara maddi destek verdikleri için çocuğuna ve kendisine daha fazla zaman ayırılması konusunda devlet okullarına göre daha talepkar olduğu, ortaokulda çalışan grubun RAM'da çalışan gruba göre çalışma şekli itibarıyla bir okul düzeninden farklılık göstermesinden dolayı daha fazla disiplin ve sorumluluk taşıdığı görülmüştür. Aynı zamanda Okul Psikolojik Danışmanlarının bireysel çalışmalarının yansira okul yürütme komisyonu, sınıf rehber öğretmenleri ve diğer öğretmenler ile daha fazla işbirliği gerçekleştirmek durumunda kalmalarından dolayı ortaokulda çalışan psikolojik danışmanların RAM'da çalışanlara göre paylaşım ve saygı boyutunun daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öz yeterlik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların öz yeterlik seviyesi düşük olanlara göre daha disiplinli oldukları, sorumluluk düzeylerinin daha fazla olduğu ve daha fazla dürüst oldukları, daha fazla paylaşıma açık oldukları, daha fazla saygı ile hareket ettikleri ile hareket ettikleri görülmüştür.

Fırıncı Kodaz ve Vural Batık (2018) tarafından psikolojik danışman adaylarının okul psikolojik danışmanı öz yeterliğine kurum deneyiminin etkisi ve bu etkinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Uludağ Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü dördüncü sınıfta okuyan öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği, psikolojik danışman adaylarının kurum deneyimi sonrası okul psikolojik danışmanı öz yeterliklerinin arttığı ve psikolojik danışmanların öz yeterlik algılarını belirlemede mesleki deneyimlerinin büyük bir önemi olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik danışman adaylarının adaylık sürecindeki kurum deneyimi dersi kapsamında yapılan çalışmaları yeterli bulmadıkları görülmüştür.

2.2. İŞ DOYUMU KAVRAMI

Yaşamlarının bir çoğunu iş yerinde geçiren bireylerin yaşamlarından iyi bir doyum almaları için yaptıkları işten de doyum almaları gerekir (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011; akt. Korkmaz ve Çevik, 2014). Birey gün boyu iş yerinde vakit geçirdiği için iş yerinde yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguları iş dışına da taşımaktadır. Bireyin işi ile ilgili maddi, manevi beklentilerinin karşılanması ve iş yerine karşı hoşnutluk duyması iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu yüksek olan bireylerin daha sağlıklı ve daha mutlu oldukları ve bu mutluluklarını yaşamlarının diğer alanlarına da taşıdıkları görülmüştür. İş doyumunun düşük olması durumunda ise bireylerin mutsuz olmasından dolayı kişiler arası ilişkilerde sorunlar yaşaması, saldırgan tepkiler vermesi, işine yabancılaşması, işinin kendisi için anlamsızlaşması ve değişime karşı direnç göstermesi gibi birçok olumsuz davranışa neden olabildiği görülmüştür (Altinkurt & Yılmaz, 2014, akt. Karakaya Çiçek&Çoruk,2017). (Demirel, 2014) Ayrıca iş doyumunu düşük olan bireylerin uykusuzluk, stres, gerginlik, yorgunluk, depresyon sorunları yaşayabildikleri gibi bedensel sağlıklarının da bozulabildiği görülmüştür(Rayle, 2006; Agbozo ve diğerleri, 2017; Erol ve diğerleri, 2007; akt. Özkan ve ark., 2021).

2.2.1. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu kavramı 2. Dünya savaşından sonra önem kazanmaya başlamıştır. Savaşın olumsuz etkilerini incelemek ve ortadan kaldırmak için araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar iş doyumunu için motivasyon kaynaklarını araştırmaya yönelik kuramlar oluşmuştur.

Kişinin içinden gelen, onu belirleyici davranmaya iten etmenleri tanımlamak isteyen kuramcılar ilk önce insanların motivasyon kaynaklarının neler olduğunu bulmaya çalışmışlardır. Böylece motivasyon kaynaklarının insanların ihtiyaçlarının karşılanmasıyla sağlanacağını söyleyen Maslow'un (1954) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in (1959) Çift Etmen Kuramı ve Alderfer'in (1972) ERG Kuramı ve McClelland'ın (1961) Başarı Güdüsü Kuramı olan içerik (kapsam) kuramları ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012; akt. Gündoğdu, 2013).

Kuramcılar motivasyon sürecinin de önemli olduğunu farkederek motivasyonun nasıl sağlanacağıyla ilgili araştırmalar yapmaya başlamışlar böylece; Vroom'un (1964) Beklenti Kuramı, Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı ve Locke'un (1968) Amaç

Saptama Kuramı olan süreç kuramları ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 386-387, akt. Gündoğdu, 2013).

2.2.1.1. İçerik Kuramları

İş doyumunu ilk önce Maslow Gereksinim Hiyerarşisi teorisi olarak ele almıştır. Bu kuramda; insanların fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, aidiyet, kabul görme, sevgi, kendini gerçekleştirme gibi hiyerarşik bir yapıdan oluşan ihtiyaçlarının olduğu, en alt sırada yer alan gereksinim olan fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra bir üst sıradaki gereksinimlere geçilebileceği ve temel ihtiyaçları karşılandıktan sonra bireyin kendisi gerçekleştirebileceği görüşü hakimdir (Sun, 2002, akt. Öztürk ve Şahbudak, 2015).

Herzberg Çift-Faktör teorisi Maslow'un İhtiyaçlar Teorisinden sonra en çok bilinen iş doyumunu kuramlarından biridir. Herzberg iş doyumunu etkileyen iş yerinde iş göreni mutlu kılan, iş yerine bağlayan içsel faktörler ve iş doyumunu düşüren iş çevresiyle ilgili olan dışsal(koruyucu anlamına gelen) faktörlerden bahsetmektedir. İçsel faktörler olan başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı verme, işin kendisi gibi etkenler bireyin iş performansı ile motivasyonunu artırırken (Türkel, 1999; akt. Kaya ve ark., 2013), dışsal faktörler olan işin fizyolojik, sosyal, güvenlik gereksinimlerini karşılayan özellikleri ile şirket politikası, yönetim, teknik denetim, kişiler arası ilişkiler, maaş, statü, iş güvenliği, özel hayat, çalışma şartları gibi daha alt düzey gereksinimlere cevap veren tatminsizliği engelleyici etmenler (Eroğlu, 1995; akt. Kaya ve ark., 2013) motivasyonu sağlamaz sadece motivasyonun sağlanması için gerekli ortamın hazırlanmasını sağlar. Bireyin motivasyonunu arttırmak için içsel motivasyonlarla dışsal motivasyonların birlikte sağlanması gerekmektedir (Koçel, 2003; akt. Kaya ve ark., 2013).

Alderfer Maslow' un belirlediği fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, aidiyet, kabul görme, sevgi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını inceleyerek bu ihtiyaçları var olma, ilişki ve gelişme olmak üzere üç grupta toplamış ve buna ERG Kuramı demiştir. Bu teoride de bireyin bir alt gereksinimi karşılandıkça birey bir üste gereksinime yönelir, fakat; gereksinimler karşılanmadığında birey hayal kırıklığına uğrayacak tekrardan alt basamaktaki ihtiyacı karşılamaya çalışacaktır(Gordon, 1993; akt. Semerci, 2005). Robbins (2003) Maslow'un ihtiyaçlar teorisinden farklı olarak bu

kurama göre aynı anda bazen kişinin birden fazla basamaktaki ihtiyacının olabileceğini belirtmiştir.

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi ise ilişki kurma, güç kazanma ve başarıma gereksinimlerinin insan davranışının ve güdülenmesinin temelini oluşturduğunu içeren bir kuramdır. McClelland bu ihtiyaçların insanların davranışlarını şekillendirmede bireylerin akademik başarılarında, kişiler arası ilişkilerinde, yaşam tarzlarının seçiminde ve iş doyumunda büyük ölçüde etkisinin olduğunu belirtmiştir. McClelland gereksinimler arasında hiyerarşik bir sıramanın içinde olmaması gerektiğini ihtiyaç sıralamasının kişiden kişiye farklılık gösterebildiğini belirtmiştir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

2.2.1.2.Süreç Kuramları

Süreç teorilerinin temelinde iş yerinde insanların hangi amaçla nasıl davranması gerektiğini belirleyen düşünce ve motivasyon süreçlerini anlamaya çalışan bilişsel teoriler yer almaktadır (Steers vd, 2004: 382; akt. Öztürk & Şahbudak, 2015). Eşitlik teorisi, Beklenti teorisi, Porter Lawler teorisi ve Amaç teorisi bu grupta yer alan teorilerdir (Semerci, 2005: 23).

Beklenti teorisi, Vroom tarafından sistematik olarak formüle edilmiştir. Teori, çalışanların işyerindeki davranışları değerlendirdiğini, davranışları sonucunda ödüllendirileceklerini düşündükleri işin çalışanlara daha çekici geldiğini ve çalışanların başarmayı daha çok arzuedeceklerinin belirtmektedir. Mesela çok çalışınca terfi ile ödüllendireceğine inanan çalışan için verilen görevin çekiciliği artabilir (Steers vd., 2004: 382; akt. Öztürk & Şahbudak, 2015)

Eşitlik kuramı, çalışanların işe alınması ve davranışlarını anlaşılması için önemli katkılar üretmiştir. Eşitlik kuramı, işçi işle ilgili kişisel ile kariyer planlarını ve iş çevresine ilişkin tepkilerini yakından etkilemektedir. Eşitlik kuramı çalışanların parasının hem eksik ödenmesi hem de fazla ödenmesinin çalışanların sonraki davranışlarını etkilediğini bu yüzden parasal ödüllere ve bu ödüllerin adil ödenmesine önem vermektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015) çalışanlar kendileri ile iş arkadaşlarının elde ettiği kazancı ile karşılaştırdığını bunun sonucunda adaletsizlik yaşadıklarını düşünen çalışanların iş doyumunu düşmektedir.

Vroom'un Beklenti teorisi; Porter-Lawler tarafından geliştirilerek oluşan bireyin gayreti, bilgi ve becerisi, görevi algılayış biçimi ve örgütün değerleri ile motivasyon

ve çabanın derecesinin dikkate alındığı bir kuramdır. Çalışanların iş doyumunun yüksek olması için iş yerinden beklentileri ve kazançları arasında dengenin olması ve iş yerinin adil olması gerekmektedir (Sezici, 2009: 207, akt. Gündoğdu, 2013). Teoriye göre çalışanların çabasını etkileyen iki tane etken vardır. Bunlardan biri ödüllerin çalışanların güvenliğini ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını giderebilmesi, diğer etken ise ödüllerin çalışanların verecekleri çabaya değecek kadar beklentilerini karşılayacak düzeyde olması gerekmektedir. Kuram aynı zamanda tatminin başarıya ulaştırmak yerine, başarının tatmine ulaştıracağı üzerinde durmaktadır. Bu yüzden bu kurama göre hareket eden yöneticilerin çalışanlarından beklediği performansla uygun eğitim vermesi, iş yerinde rol çatışmasını minimum düzeye düşürmesi, çalışanların ödülleri fiilen aldığı ödüle göre değil diğer çalışanların performansına uygun düzeyde adil bir şekilde vermeye özen göstermesi gerekmektedir (Ateş, 2008:1, akt. Gündoğdu, 2013:35-36).

Porter Lawler teorisinin temeli Beklenti teorisine dayanan ödül (amacın değeri), algılanan çaba, yetenek ve kişilik özellikleri, rol algılamaları, performans, içsel ödüller, dışsal ödüller, algılanan ödül adaleti olmak üzere dokuz tane değişken daha eklenmiş olarak düzenlenen bir kuramdır (Onaran, 1981: 76, akt. Öztürk & Şahbudak, 2015: 495-497). Kuram çalışanların iş yerlerindeki başarılarında hedeflerinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Örgütlerin hedef belirleme aşamasında çalışanı sürece katması, hedeflerin açık, net ve ölçülebilir olması, hedeflerin kolay ulaşılabilir olması fakat aynı zamanda zor hedefler için ödüllerin de artış göstermesi, hedeflerin çalışanın ve iş yerinin beklentilerine uygun olması bununla birlikte hedeflere ulaşmak için yeterli zamanın verilmesi çalışanların motivasyonunda önemli bir etmendir (Eren, 2007: 526-527; akt. Gündoğdu, 2013). Bu teoriye göre, kendilerine zor ama ulaşılabilir hedefler verilen ve bu hedefleri kabul eden bireyler hedeflerine ulaşmak için daha çok çalabayacaklardır (Semerci, 2005: 37; akt. Öztürk ve Şahbudak, 2015).

2.2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Aynı meslek elemanlarının farklı iş doyumlarına sahip olması iş doyumunu etkileyen farklı değişkenlerin olduğunu göstermektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler Eren'e (1989) göre; bireysel faktörler ve kurumdan kaynaklanan faktörlerdir. Burada bireysel faktörler; mesleği icra eden kişinin cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durumu, kişilik özellikleri gibi kişisel ve demografik özellikleridir. Kurumdan kaynaklanan faktörler ise; işin yapısı, kişiye uygunluğu, içeriği, ücret, yönetim, özlük

hakları, çalışma şartları, yükselme ve gelişme olanakları gibi faktörlerdir (akt. Gündoğdu, 2013).

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve mesleki deneyim olarak sayılabilir.

a. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar incelendiğinde cinsiyetin iş doyumlarını etkilediği tespit etmiştir. Fakat bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermekte anlamlı farklılık tespit edilirken bazı araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunda etkisinin olmadığı görülmüştür (Sevimli ve İşcan, 2005).

Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015), Akkuş (2010), Koç (1998), Kağan (2010), Bayrı (2006), tarafından psikolojik Danışmanlarla yapılan araştırmalarda psikolojik Danışmanların iş doyumları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak diğer meslek grupları ve psikolojik Danışmanlar üzerinde yapılan bazı araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunun belirleyici bir faktörü olduğu görülmüştür. (Hamamcı, Oskargil ve İnanç, 2004)'ın yaptığı araştırmada cinsiyetin okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu belirleyen anlamlı bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Rathi ve Rastogi ise (2008) yılında iş memnuniyeti, psikolojik iyilik ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştıkları bir çalışmalarında iş memnuniyetinin cinsiyet değişkeninden etkilendiğini göstermişlerdir (akt. Korkma ve Çevik, 2014).

b. Yaş

İnsanların istekleri, ihtiyaçları, tutumları gelişim dönemlerine göre değişiklik göstermektedir. Gençlik döneminde istekli, dinamik olmalarına karşın başarıya aç ve tecrübesiz olurlar. Gençlik döneminde çalışma hayatına gören bireyler bu yüzden tecrübesiz ve gerçekçi olmayan beklentilere içinde olabilmektedirler. Yaşın ilerlemesiyle bireylerin tecrübe kazanmalarıyla daha gerçekçi beklentiler içine girebilmektedir. Bireylerin yıllar içinde geçirdiği bu değişim iş doyumuna olumlu yada olumsuz bir şekilde yansiyabilir (Akkuş, 2010). Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş ile iş doyumunu arasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Umay (2015)'ın yaptığı araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanların yaşa göre ücret doyumu, yükselme doyumu, denetim doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu, işin yapılma şekli ile ilgili doyum, çalışma arkadaşları doyumu, işin yapısı doyumu, iletişim doyumu ve toplam iş doyumu anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Akkuş (2010) ve Uslu (1999) tarafından yapılan araştırma da bunu destekler niteliktedir.

Özel dersanelerde çalışan rehber öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinin değerlendirildiği araştırmada rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle 21–25 yaş grubu arasında olan Psikolojik danışmanların diğer yaş gruplarına göre iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada Özel dersanelerde sayı olarak en fazla çalışan 21-25 yaş grubunda olan psikolojik danışman, rehber öğretmen olduğu ve özel dersane politikalarının bir parçası olan kıdeme göre muamelenin büyük etkisinden dolayı böyle bir sonuç çıktığı düşünülmektedir (Demir, 2010).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş ile iş doyumu arasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalar yaşa bağlı olarak mesleki yaşantı arttıkça sağlanan doyumun da artacağını öne sürmüşlerdir. (Davis, 1988; Hickson ve Oshagbemi, 1999; Izgar, 2001; akt. Umay, 2015) yine yaş ilerledikçe uyumun arttığı ve bunun doyuma olumlu yönde yansıdığı bazı çalışmalar sonucunda tespit edilmiştir (Bilge ve Akman ve Kelecioğlu, 2007; Ardıç ve Baş, 2001; akt. Akkuş, 2010).

c. Eğitim Düzeyi

Yelboğa (2012) çalışanların kendi katkı ve kazançlarınının diğer çalışma arkadaşlarının kazançlarıyla karşılaştıklarını, iş ilişkilerinde ve kazançlarında kendilerine adil davranılmasını istediğini belirtmiştir. Çalışanların kendi eğitim, deneyim ve çabalarına göre ücretlendirildiği durumlarda, çalışma süresi ve eğitim düzeyi arttıkça elde edilen kazanımların da artacağını belirtmektedir.

Öğrenim düzeyi ile işin gerektirdiği mesleki bilgi ve becerinin uyumlu olması iş doyumunun da artmasını sağlayacaktır. Burris (1983) tarafından öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelediği araştırmada, öğrenim düzeyinin bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksek olmasının iş doyumsuzluğunu yarattığı; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken

arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmüştür. Bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceği ifade edilmektedir (akt. Yelboğa, 2007)

d. Medeni durum

Hayatımızın en önemli bir parçası olan meslekler sosyal hayatımızı etkilediği gibi kişilerin sosyal hayatından etkilenir. Kişinin işi ve işi dışındaki insanlar ile ilişkisinin iyi olması mesleki doyumunu arttıracakları düşünülmektedir. Evlilikten alınan doyum ile iş doyumunu arasındaki ilişki hakkında yapılan araştırmaların çelişkili sonuçları vardır. On iki yıldır evli olan çiftler üzerinde yapılan bir araştırmada, evlilikteki doyumun iş doyumunu yükselttiği ve evlilikteki uyumsuzluğun ise iş doyumunu azalttığını gözlemlemişlerdir (Rogers ve May, 2003: 485; akt. Umay, 2015).

Umay (2015), Kadioğlu (2014), Akkuş (2010) ve Çulha (2017) gibi birçok araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını inceledikleri araştırmalarda, mesleki doyumun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

e. Mesleki Deneyim(Kıdem)

Yıllar geçtikçe çalışanın bilgi birikiminin ve deneyiminin artması mesleğinde ilerlemesi olarak açıklanan kıdem iş doyumunda etkisi büyüktür. Kıdem artmasıyla birey işini daha iyi kavramakta, yılların getirdiği tecrübelerle bireyin kendine olan güven artmakta böylece işinden aldığı doyum da artmaktadır. Bir yandan da bireyin kıdemi arttıkça çalıştığı işletme kişiye daha geniş imkanlar sunabilmektedir (Keser, 2006; akt. Yıldız, 2013).

Kıdem yılı artan çalışana , artan hizmet yılına rağmen çalışanlarına gereken imkanları sağlayamayan işletmelerde bu durum iş doyumunu azaltan bir faktör haline gelebilmektedir. Çalışana verilen görevlerinin hizmet yıllarında kazandığı bilgi ve tecrübeye uygun olmaması çalışanın ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığını düşünmesine ve tekdüzelik duyguları yaşamasına neden olabilir. Her iki durumda ve benzer durumlarda iş doyumunu azalacaktır (Blegen, 1993; akt. Yıldız, 2013).

2.2.3.2.İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler: ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, terfi, ödüllendirme, çalışma arkadaşları olarak sayılabilir

a. Ücret

Çalışanın aldığı ücretin yeterliliği, çalışanın yeteneğine oranına uygun olması, gereksinimlerini karşılayabilecek miktarda olmasına ilişkin algılamalarına göre ücretin iş doyumunu üzerinde etkisinden söz edilebilir. ücret sisteminin çalışanın beklentilerine uygun ve adil dağıtılacak bir şekilde olması gerekir. Ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005; akt. Çulha, 2017).

Yapılan çalışmalar; çalışanın aldığı ücretin yeterliliği, yeteneği karşılığında alması gereken orana normalliyi ve gereksinimlerin karşılama derecesi iş doyumunu etkilese, alınan ücretin çalışanlar arasındaki dağılımının iş doyumunu daha fazla etkilediğini göstermiştir (Öztürk, 2012; akt. Çulha, 2017).

Sonuç olarak iş doyumunu ile kişinin aldığı ücret arasındaki ilişki iki aşamada gerçekleşir. Çalışanın aldığı ücret onun yeteneğine, deneyimine ve iş yerinde aldığı sorumluluğa denk ise kişi doyuma ulaşabilir. İkinci olarak, kişi, aynı statüde ve görevde olan diğer kişilere verilen ücretle kendisinin aldığı ücreti karşılaştırdığında adil bir dağılım olduğuna inandığında kişi iş yerine karşı olumlu bir tutum sergiler. Ancak kişi, dağılımın adil olmadığını düşündüğünde iş yerine karşı olumsuz bir tutum geliştirecek ve iş doyumunu düşürecektir. Bireyin işinden maddi açıdan doyumsuzluk yaşaması, işteki performansının düşmesine sebep olmakta; işi bırakma ve devamsızlık oranını arttırmaktadır (Altan, 2015; akt. Çulha, 2017).

b. İş ve İşin Niteliği

İşin yapısı, işin sahip olduğu özellikler, işin düzeyi ve kişinin işi hakkında sahip olduğu düşünceleri çalışanların mesleki doyumlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanın işinin özelliklerini nasıl algıladığı, işin çekiciliği de mesleki doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir (Kadıoğlu, 2014). Yapılan işin yaratıcılık gerektirmesi kişinin yetenekleri gösterme imkanı verecek işi ilgi çekici hale

getirecektir. Böylece çalışan kendi ihtiyaçlarını karşılarken işini severek yapacak ve işinden daha çok doyum alacaktır (Eren, 2001; akt. Kadioğlu, 2014).

İş doyumun artmasını sağlayan bir diğer ise etken işin tekdüze olmamasıdır. İşte yeniliklerin olmaması çalışanların işten sıkılmasına, becerilerini ve yeteneklerini gösterebilecekleri diğer işlere kolayca yönelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu arttırabilmek için işe yenilikler katarak çalışanların iş üzerindeki kontrollerine çoğaltmak gerekir (Barlı, 2007).

Mesleki doyumunu etkileyebilecek diğer faktörlerden biri de işin zorluk düzeyidir. İşin zorluk düzeyinin çalışanların yeteneklerini kullanmaya uygun şekilde artması mesleki doyumunu olumlu yönde artmasını sağlayacak böylece çalışanların zorlukların üstesinden gelme istekleri ve bunu başardıklarını göstermeye eğilimleri o kadar artacaktır. İşin kolay ya da zor olmasının dışında, çalışan işini sevmesi ve anlamlı bulması da çalışanın mesleki doyuma ulaşmasını sağlayacaktır (Kadioğlu, 2014).

c. Çalışma Koşulları

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirdikleri için çalışılan ortamın fiziksel koşulları iş doyumuyla doğrudan ilişkilidir. İş yerinin aşırı gürültülü olması, iyi ya da kötü iş şartları, beden gücünün çok fazla kullanılması, tehlikeli çalışma koşulları gibi koşullar fiziksel çalışma koşulları olarak değerlendirilen koşullardır. Olumsuz çalışma koşulları iş doyumunu azaltacaktır, bu yüzden çalışma koşullarında olumsuzlukların kaldırılması iş doyumunun da arttırılmasını sağlayacaktır (Yıldız, 2013).

Bireyin çalışma esnasında yaşadığı tehlike algısı, sürekli stres altında kalmasına yol açabilmektedir. Bu tür ortamlarda çalışan bireylerin iş doyum düzeyinin düşük olduğu bilinmektedir (Keser, 2009: 109). Dolayısıyla çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanların yaşam fonksiyonlarını tehdit etmeyecek , rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayacak şekilde çalışılmaya uygun hale getirilmesi , ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, titreşim ve benzeri konularla ilgili sorunlardan arındırılmış olması gerekmektedir (Hayta, 2007; akt. Çulha, 2017).

d. Terfi

Kariyer basamaklarında ilerleyebilme ve terfi imkanı İnsanın motivasyonunu ve iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Kişi işe başladığı zaman işinde tecrübe kazandıkça, yeteneklerini ve becerilerini uygulamaya geçirdikçe kendi

çabasına uygun bir şekilde kariyer basamağında ilerleme olacağına ve buna uygun şekilde karşılığını alacağı ücretin de artacağına inanırsa; bu durum onun işine karşı olumlu tutumlar geliştirmesini sağlar. Bunun aksine ne kadar çabalarsa çabalasın alacağı ücretin değişmeyeceğini ve terfi edemeyeceğini düşünmesi işine karşı olumsuz tutumlar oluşturmaya ve bu olumsuz tutumlardan dolayı iş doyumunun düşmesine neden olur (Kantar, 2008:68).

Okumuş (2011)'a göre Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir okulda çalışan öğretmenin çabasının düzeyi ne olursa olsun aldığı ücret değişmediğinden ve kariyer basamaklarında ilerleme bulunmadığından dolayı bir süre sonra aynı düzeyde yapmaya başlayacaktır (akt. Umay,2015). Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) 12.05.2022 ve 31833 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği'nde öğretmenlere uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamakları imkânı getirilmiştir. Bu durumun öğretmenlerin performansına ve iş doyumuna nasıl bir etkisi alacağı henüz bilinmemektedir.

e. Ödüllendirme

Ödüller; kişinin çalıştığı kurumda gösterdiği yüksek performansa ve katkılarına karşılık olarak hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edildiğini gösteren önemli bir araçtır. Başarılı bir ödüllendirme sistemi, çalışanın yaptığı işe olan katkılarının yöneticiler tarafından fark edildiğini düşünmesini sağlayarak bireyin güdülenmesini sağlar (Yıldız , 2011; Çulha, 2017).

Schermerhorn, James, Hunt, Richard & Osborn (1994)' a göre kişinin performansına uygun oranda ödülün verilmesi gerekir. Kişinin performans düzeyine göre nasıl bir ödül alacağı ile ilgili bilgilendirilmesi ve performansının yükselmesiyle alacağı ödüllerin oranının da o düzeyde artacağını bilmesi bireyin motivasyonunu arttırarak işten alacağı doyumunu da arttırabilir (akt; Yıldız, 2013).

f. Çalışma Arkadaşları

Bireyin sürekli iş ortamında bulunması sosyal ilişkiler kurabileceği bir alana da gereksinim duymasına neden olur (Yıldız, 2013). Çalıştığı kurumda ortak paylaşımlarda bulunabileceği arkadaşlık, iyi dostluk ilişkisi ve sosyal ilişkiler kurabilen kişilerin iş doyumunun da olumlu yönde arttığı görülmektedir (Demiröz, 2001: s.21; akt. Doğan, 2020).

Kişinin çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler kurmasıyla çalışma koşullarından memnun olmaması durumunda bile kurduğu ilişkiden keyif aldığı için iş yerine olan tutumunun da daha olumlu olmasını sağlar (Özkalp ve Kırel, 2005: s.119; akt. Doğan, 2020).

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerle ilgili bir çok araştırmanın yapıldığı, yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu, iş doyumunu üzerinde doğrudan veya dolaylı etkilerinin olduğu görülmüştür (Doğan, 2020).

2.2.4. Psikolojik Danışmanların İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Çulha (2017) tarafından okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerinin algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya İstanbul ilinde, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ya da özel okullarda okul psikolojik danışmanı olarak görev yapan 104 kişi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; okul psikolojik danışmanlarının yaş, evli ve bekar olma durumu, çocuk sahibi olma-olmama durumu, mezun oldukları bölüm, eğitim düzeyi, değişkenleri ile iş doyumlarının düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı fakat okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında farklılaşma olduğu (erkek okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu, kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan grupların dışsal doyumları (haftalık çalışma süresi, iş garantisi, ücret, iş yükü) arasında anlamlı bir farklılık olduğu, içsel doyum ve genel iş doyumunu arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırmada psikolojik danışmanların içsel iş doyumunu (işlerini severek yapma, kişisel ihtiyaçlar, saygınlık, işlerinden memnuniyet duyma) ve genel iş doyumununun yüksek çıktığı fakat dışsal iş doyumununun (yönetim, ödeme, terfi, ilerleme) düşük çıktığı görülmüştür.

RAM'da görev yapan okul psikolojik danışmanların iş doyumunu, mesleki sorunlar ve demografik değişkenler incelendiği araştırmada cinsiyet, öğrenim düzeyi, mezuniyet alanı ve alınan mesleki eğitim faaliyetlerinin iş doyumunu farklılaştırmadığı ancak; okul psikolojik danışmanların mesleki kıdemi ve çalıştığı bölümün iş doyumunu etkilediği ve anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Koç, 1998; akt. Doğan, 2020)

Akkuş (2010) tarafından yapılan araştırmada Ankara ilindeki rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan 121 rehber öğretmenin katılımıyla yapılan araştırma sonucuna göre rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları alan, öğrenim durumu, çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenlerine iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmadığı fakat; rehber öğretmenlerin kurum yönetimiyle çalışanlar arasında olumlu ilişkiler oluşturması değişkenine göre aldıkları puanlara bakıldığında iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunduğu görülmüştür.

Kağan (2010) tarafından Ankara ilindeki rehberlik ve araştırma merkezlerinde, devlet ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin ve iş doyum düzeyleri ile bazı değişkenlere göre bu düzeyler arasında fark olup olmadığının incelendiği araştırma 248 rehber öğretmenin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde (RAM) çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretimde çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Umay (2015) tarafından psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ve iş doyumunu ilişkisinin incelendiği 323 psikolojik danışmanın katılımıyla yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların iş doyumunu ile medeni durum, cinsiyet, aylık gelir, eğitim durumu, yaşadıkları yerden memnuniyet, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, alınan izin sayısı, meslek değiştirme isteği, sigara kullanma ve okula ulaşım değişkenleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Bununla birlikte araştırma sonuçları iletişim doyumunun, ücret doyumunu, ödül doyumunu, sosyal haklar doyumunu ve toplam iş doyumunu ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu göstermiştir.

Kadıoğlu (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyumları ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin medeni durum, yaş, cinsiyet, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem, eğitim durumu, yöneticilik yapıp yapmamak, kurum tipi, okuldaki öğrenci sayısı, kurum kademesi, danışma odasının olup olmaması, mesleği ile ilgili ve mesleği dışında katıldığı seminer sayısının çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği araştırmaya 297 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyumları ile benlik saygıları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu; mesleki doyum ile mesleki kıdem, yaş, psikolojik danışma odasının olup olmaması ve çalıştıkları kurum arasında ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmüştür.

Uslu (1999) tarafından resmi kurumlarda çalışan psikolojik danışman&rehber öğretmenlerin denetim odağı, cinsiyet, yaş, medeni durumu, görev yaptığı yerleşim birimi, mesleki yeterlik durumu, kurum yöneticileriyle ilişkileri, çalıştığı kurumun fiziki şartlanma durumu, hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu gibi değişkenlerin iş doyumuna etkisinin incelendiği araştırmaya 107 kişi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre rehber öğretmenlerin(psikolojik danışman) iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, medeni durumun iş doyumunu etkilediği, evli psikolojik danışmanların bekar psikolojik danışmanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları, mesleki yeterlik durumunun iş doyumunu etkilediği, iç denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu, fiziki şartları yeterli olan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının yüksek olduğu, okul yöneticileriyle işbirliği yapmanın rehber öğretmenin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Ayrıca kendi mesleğini tekrar tercih edip etmeme durumunu iş doyumunu büyük ölçüde etkilemektedir. İş doyumunu yüksek rehber öğretmenlerin kendi mesleklerini tekrar seçmelerindeki oran yüksek olmasına karşın anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Güçlü ve Zaman (2011) tarafından yapılan ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya 113 rehber öğretmen katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre Ankara il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek bir düzeyde olduğu buna karşın örgütsel bağlılıklarının ise orta

düzyeyde olduğu ve alan dışından atanan rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Doğan (2020) tarafından yapılan okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağıamlık, öz yeterlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya 406 psikolojik danışman katılmıştır. Okul psikolojik danışmanının öz yeterliği ve iş doyumunu ile psikolojik sağıamlıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik danışmanlarda iş doyumunun fazla olması psikolojik sağıamlılığı %26 arttırırken, öz yeterlik algısının da yüksek olması durumunda psikolojik sağıamlılığı % 38 oranında arttırdığı donucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bu veriler okul psikolojik danışmanı öz yeterliğinin yükselmesinin iş ve meslek yaşamlarında elde edecekleri doyumun olumlu yönde olmasının, riskli, zor ve baş edilmesi gereken yaşantılar karşısında psikolojik sağıamlık kazanmalarında etkili olduğunu göstermektedir.

Özkan ve Okur (2021) tarafından yapılan psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolünü inceledikleri araştırmaya 301 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iş doyumunu ile genel öz yeterlik arasında ise pozitif yönde , tükenmişlik arasında ise negatif yönde anlamlı ikili ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca genel öz yeterlik ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve genel öz yeterlik değişkeninin iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkide anlamlı bir şekilde aracı rol oynadığı görülmüştür.

2.3. ÖZ ŞEFKAT KAVRAMI

İlk ortaya çıkışı Budizm inancına dayan şefkat kavramının Budizm felsefesi içinde şekillendiği düşünölmektedir. Öz şefkat tabirini ilk olarak Neff (2003a) genel bir tanım yapmış, öz-şefkati ölçmek için bir ölçüm aracı geliştirmiş (2003b) ve bu alanda yapılan çalışmalara konu olmuştur.

Küçük (2020)' e göre öz şefkati anlamının ön koşulu olarak "şefkat" kavramının bize neyi ifade ettiğini bilmemiz gerekmektedir. Canlıların acılarını azaltma ya da dindirme isteği öncelikle onların acılarını farkına varmakla başlar. şefkat insanın içinde bulunduğu yanlış ve kötü durumlarda onları kınamak ve yaptıklarının

sonuçların hakkında tenkit etmek yerine bu olayların herkesin başına gelebilecek normal bir sürecin parçası olarak görmemizi sağlar. Şefkat kişilerin yanlışlarına karşı anlayışlı olma, onların acılarını dindirme isteği; öz şefkat ise kişinin kendi hataları, yanlışları ve başarısızlıkları karşısında kendisine karşı sergilemiş olduğu benzer davranış kalıplarını barındırmaktadır.

Öz şefkat kendini acınası hissetme ya da kendine acımak anlamına gelmemektedir. Kişi kendine acıdığı zaman kendi acısına o denli yoğunlaşır ki başkalarının da bu acıları yaşayabileceklerini unuttur ve evrende kendi dışında kimsenin bu acıyı yaşamadığı izlenimine kapılır bunun sonucunda da acı çekmenin boyutunu arttırır ve ben merkezietçi bir düşünce yapısı oluşturur. Fakat öz şefkat kişinin yaşadığı olumsuz durumları yalnızca kendisinin yaşamadığı, diğer insanlarında bu gibi durumlarla karşılaşabileceğini fark etmesine olanak sağlar Küçük (2020).

Künye (2020) konuyu şu şekilde anlatmış; kişinin maruz kaldığı olumsuz olaylar neticesinde kişinin kendisine acımasız bir şekilde yaklaşmasını engelleyip, bu olayı herhangi bir olay gibi görmesini sağlamak ve herkesin başına gelebilecek bir olaymış gibi benimsemesi sağlamaktır. Öz şefkati acı veren durumdan kaçınmak olmadığını bu durumun üstesinden nasıl gelineceği şeklinde de özetlemiştir.

Öz şefkat ile ilgili yapılan araştırmalarda; öz şefkate sahip kişilerin hayatlarında karşılaşacakları olumsuz durumlar düşünüldüğünde sahip oldukları karmaşık hislerin getirdiği olumsuzluklara daha yaratıcı çözümler buldukları ve hayata karşı daha olumlu düşüncelere sahip oldukları görülmüştür (Osman, 2017).

2.3.1. Öz Şefkatin Bileşenleri

Öz şefkat kavramı birbiri özdeşleşmiş olan” öz sevecenlik (self kindness), paylaşımların bilincinde olma-ortak paydaşım ve farkındalık (mindfulness)” üç kısımdan oluşmaktadır

2.3.1.1. Öz Sevecenlik (Self Kindness)

Öz şefkatin ilk bölümü oluşturan öz sevecenlik; kişinin yaşadığı olumsuzluklar, başarısızlıklar ve kötü deneyimlerden sonra kendi benliğini sert bir şekilde eleştirmeden, kendi benliğine sırt dönmeden ve acımasız yargılamalara maruz bırakmadan kendisine karşı daha içten, merhametli ve bu durumu kabul edici bir şekilde davranmasından oluşmaktadır. Ayrıca Kristen Neff (2009)’ e göre öz sevecenlik;

bireyin sadece yanlışlardan ve hatalardan ibaret olmadığı, kendisini başarıları ve başarısızlıkları ile kabul görmesinden oluşmaktadır.

Alibekiroğlu (2018)'na göre öz sevecenlik yaptığı yanlışlar sonucunda bir şeyleri batırdığını ya da eline yüzüne bulaştırdığını, her şeyi daha kötü hale getirdiğini düşünmemesi; kendi benliğini korumak için kendisini doğruları ve yanlışları ile birlikte kabul etmesi gerektiği durumudur.

Ersezgin (2019) öz sevecenliğin kişinin kendi benlik yapısını anlamaya yardımcı olduğunu söyler ve üstüne şunları ekler; kişinin istemediği durumlarla yüzleştğinde, kendini eleştirmemesi ve benlik algısını zedeleyici davranışlardan kaçınması olduğunu söyler.

Neff (2003) kişinin kendini yargılamadan, değişime açık olmasını, sabırla beklemesini, değişimi dıştan uyarınlardan beklememesini ve kişinin kendisini olumlu bir şekilde motivasyonunu sağlaması gerektiğini söylemiştir (akt Küçük, 2020).

Son olarak öz sevecenliği tarif etmek gerekirse, bireyin hayatı boyunca karşılaştığı aşılması zor olaylar karşısında kendi benliğine karşı kullandığı sert, kırıcı ve aşağılayıcı bir dil kullanmak yerine sadık bir arkadaşına tavsiyelerde bulunur gibi yumuşak, ılımlı ve sakinleştirmekten yana olan bir dil kullanarak yaklaşmasını içerir (Ünzile ,2015).

2.3.1.2. Paylaşımların Bilincinde Olma (Ortak Paydaşım)

Neff (2003) öz şefkati oluşturan bir diğer öge de paylaşımların bilincinde olma, yaşanan kötü ve olumsuz durumlarla herkesi karşılaştığını, istenmedik durumlarla karşılaşabileceklerini, bu tür durumların hayatın birer parçası olarak algılanması gerektiğini söyler. Ayrıca herkesin bir takım yanlışlar yaptığını, hatasız kimsenin bulunmadığını ve bu durumu böyle kabul etmeyi içerir (akt. Küçük 2020).

Neff (2008) paylaşımların bilincinde olmayı hayatın engellenemez bir takım başarısızlıklar, acılar ve yenilgiler içerdiğinin bilincinde olmak ve bu durumu herkesin yaşadığını bilmektir şeklinde tanımlar ve insanların yapmak istediği her şeyin istenildiği gibi olmayacağını, bundan kaynaklı olarak da hayal kırıklıkları yaşayabileceğini ekler (akt. Ünzile, 2015).

Ünzile (2015) bu durumu şöyle özetlemiştir, olumsuz bir olayla karşı karşıya kalan birey kendine o kadar çok acıma duygusu ile bar ki o olumsuz olaya daha fazla

gömülür ve kendisinin de bir insan olduğunu unuttur. Öte yandan paylaşımların farkında olmak yaşadığı deneyimleri değerlendirirken herkesin *yanılabilirlik ve kusurluluk* özelliklerinin bilincinde olarak kimsenin mükemmel olmadığına parmak basar. Bu farkındalık kişiyi, kendisi dahil herkesin şefkate muhtaç olduğunu fark etmesini sağlar. Bireyin yaşadığı olayları kendi dar penceresinden bakıp yorumlamak yerine daha kapsamlı insanlık penceresinden bakmasını ve hayatın olumlu ve olumsuz bütün yönlerinin öz şefkat için önemli unsurlar olduğunu söyler.

2.3.1.3.Farkındalık (Mindfulness)

Germer (2019) öz şefkatin son ögesi olan mindfulness (farkındalık) ve öz şefkat birbiri ile ilişkili olduğunu belirtir. *Farkındalık bireyin özgür uyanıklık halidir.* Olumsuz yaşanmışlıkları ve üzücü olayları kişinin duygu ve düşüncelerini farkında olarak kabullenmesini sağlamaktır. Olumsuz olaylarla karşılaşmak kişilerin olayları gerçekçi bir şekilde algılamasını olumsuz etkileyecektir. Mindfulness (farkındalık) kişiye ne zaman üzülüp, ne zaman acı çektiğini, ne zaman kendisini eleştirdiğinin farkına varmasında kendisine bir çözüm yolu bulmasını sağlamaktır (akt. Küçük, 2020).

Bayar(2018) olumsuzluklar içinde kalan kişilerin bu durumları yaşamış diğer insanlardan kendini kopuk hissedip hissetmemesi, kendisinin de insanlara özgü ortak tecrübe boyutunun düşük/yüksek olması ile alakalıdır. Acının farkında olmanın zıttı olarak aşırı özdeşleşme olarak ortaya çıkmaktadır. Yani bireylerin olumsuzluklar yaşadığında kendi benliği ile alakalı farkındalıkların hangi oranda olduğu öz şefkat ve farkındalık ile alakalıdır.

Neff (2003) öz şefkatin tüm öğelerinin diğer öğelerle etkileşim halinde olduğunu, her bir öğenin bir diğer öğenin oluşmasına katkıda bulunduğunu ve birbirinin tamamlayıcısı olduğunu belirtmiştir (akt. Ünzile 2015).

2.3.2. ÖZ ŞEFKATİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Öz şefkati etkileyen faktörler aile, yaş , cinsiyet ve aile faktörüdür

2.3.2.1. Aile Faktörü

Çocuğu hayata başladığı ilk anda etkileşime geçtiği ilk kişiler annesi ve babası yani ailesidir. Bu etkileşim ve bağ kurma çocuğun hayatı boyunca devam eder. Kişiliğin oluşması adına anne babanın rolü çok fazladır (Tatlıoğlu, 2014). Bireylerin

öz şefkat düzeylerini; çocukluklarını geçirdikleri aile yapısı, çevresi ve ebeveynlerinin yaklaşımları doğrudan etkilemektedir (Küçük, 2020).

Neff (2003)' e göre çocuğun yetişkinlik döneminde kibar, nazik, anlayışlı ve kendini seven bir kişi olup olmayacağını çocuğun yetiştirilme tarzı belirlemektedir (Akt. Küçük, 2020).

Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırmada anne baba tutumlarının çocukların benlik saygısı ve öz güveni etkiledikleri gibi öz şefkati de pozitif yada negatif yönde etkilemektedir. Anne-baba tutum ve davranışlarının çocukların yetişkinlik çağındaki öz şefkat düzeylerini ne kadar etkilediği ile alakalı yapılan bir araştırmada öz şefkat ile demokratik aile tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, öz şefkat ile otoriter aile tutumları arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çocukluk döneminde ebeveynlerinden şefkat gören çocuklar yetişkinlik döneminde hem kendilerine hem de başkalarına şefkat gösterebilirken, çocukluk döneminde ebeveynlerinden şefkat görmeyen, sözel, fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalan çocuklar ise yetişkinlik döneminde, kendilerine de başkalarına da yeterli düzeyde öz şefkat uygulayamadıkları görülmektedir (Neff, 2013; akt. Küçük, 2020).

2.3.2.2. Yaş Faktörü

Bacanlı (2000) bireyin gelişimini etkileyen bir çok değişken olduğunu söylemiştir. Bunların ilki biyolojik etkiler olurken, diğerleri de sosyal etmenlerdir. Özellikle ergenlik dönemi bireylerin fizyolojik, biyolojik ve psikolojik olarak en fazla etkilendiği gelişim dönemidir. Bu dönemde herkesin kendisiyle ilgilendiğini, gözlerin üzerinde olduğu fikrinden dolayı kendisini göz hapsinde hisseder. Başkalarının göz hapsinde olma düşüncesi bir ergende “Başkaları hakkımda ne der?” düşüncesinin oluşmasına neden olur (akt. Küçük, 2020). Neff (2003) ergenlik döneminde bu tarz bir düşünce yapısı oluşturan bir birey eleştirilere maruz kaldığı zaman bu duygu ile aşırı bir özdeşleşme içinde olduğunu, bundan kaynaklı olarak ergenlik döneminde kişinin öz şefkat düzeylerinin de daha düşük olduğunu belirtmektedir (akt. Küçük, 2020).

2.3.2.3. Cinsiyet Faktörü

Cinsiyet ve öz şefkat arasındaki ilişki ile alakalı yapılan bazı araştırma sonuçları zorlayıcı yaşam olaylarında kadınların erkeklere nazaran kendilerini daha fazla eleştirdikleri, daha fazla negatif ve tekrarlayıcı düşünceye kapıldıkları görülmüştür (Sümer, 2008).

Neff (2003) tarafından yapılan başka bir araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; kadınların erkeklere oranla daha az öz şefkate sahip oldukları ve kadınların kendilerini karşı cinslerinden daha fazla yargıladıkları, olumsuz bir durumla yüzleştiklerinde kendilerini yalnız hissetmeye daha eğilimli oldukları ve daha fazla özdeşleşme yaşayarak olumsuz hislerine daha az takıldıklarına işaret etmiştir. Öz şefkatin psikolojik sağlıkla ilişkisini incelemek üzere yapılan araştırmalarda da kadınların daha düşük öz şefkate sahip oldukları sonucuna varılmıştır (akt. Sümer, 2008)

2.3.2.4. Kültür Faktörü

Öz şefkat ile kültür arasındaki ilişkiye bakıldığında öz şefkat, kültürden kültüre farklılıklar göstermektedir. Bu durumun en önemli sebebi kültürel gelenek ve öğretilerin kişiye biçtiği rollerin çok farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum doğu ve batı kültürleri arasında farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır. Batı kültürünün bireyleri bireyselliğe, doğu kültürünün bireylerinin ise bireysellik yerine aile kurmaya yönlendirmesi ya da kişiye farklı guruplara dahil olmasını teşvik etmesinden dolayı kültürün kişinin öz şefkat düzeylerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bir guruba dahil olan ve kendini o gurubun bir parçası olarak gören bireyler, yaşadığı olumsuz durumun sadece kendisine has bir sorun olmadığına yakından şahit olup gurubun üyeleri ile maddi manevi paylaşımlar yapma imkanı bulmaktadır. Bu durum da kişilerin öz şefkat düzeylerinin artmasını sağlayarak olumsuz durumların üstesinden gelme konusunda onlara tecrübe kazandırmaktadır. Bireyselliğe yönelen toplumlarda ise çevresindeki olaylara ve kişilere daha az duyarlı oldukları için hayatın olumsuzluklarına karşı da tek başlarına kalabilmektedirler. Bu da bireyde öz şefkat düzeyinin azalmasına neden olabilmektedir (Atlı, 2019).

2.3.3. ÖZ ŞEFKAT İLE İLGİLİ KURAMLAR

2.3.3.1. Psikanalitik Kuram

Winnicott'un psikoanalitik kuramı geleneğindeki nesne ilişkilerinden bir kavramı olan gizil boşluk kavramının öz şefkatin yapısıyla ilişkili olduğu görülmektedir (Kirkpatrick, 2005; akt. Altun, Kabakçı ve Olçun, 2020).

Winnicott (1960)' a göre; doğum anından başlayarak anne ve bebek bir bağ kurar. Annenin egosu ile bebek tek bir benlik halindedir. Bununla birlikte anne ve bebek sözsüz empatik bir iletişim kanalı kullanabilmektedirler. Bu dönemde bebeğin

duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının anne tarafından yeteri kadar sağlanması, bebeğin kucağa alınması, ona gereken sevgi ve özenin gösterilmesi bebeğin gelişimi açısından oldukça önemlidir. Anne tarafından yeterli miktarda kucağa alınan bebek annenin sevgisini ve ilgisini hissetmektedir. Bunun tam zıttı durumlarda yani kucağa yeteri kadar alınmayan bebeklerde ise güvensizlik hissinden kaynaklı ağlamalar görülmektedir. Ayrı bir kimlik olduğunu fark etmesi ile beraber anneden zihinsel anlamda kendini ayırıştırmaya başlayan bebek kendine ait bir ego geliştirir. Bebek bundan sonra “ben-ben değil” paradoksundan kurtulmaya ve hayal dünyasından koparak gerçek dünyayı algılamaya başlar. Buna gizil boşluk adı verilmiştir (akt. Fatih 2019).

Kirkpatrick(2005) çocuğun “ben ve ben değil” duygularını anlamaya başladığı zaman öz şefkat duygusunun başlayacağını belirtmektedir. Çünkü bu öz şefkat duygusunun bir bileşenidir. Böylece çocuk objektif bakış açısından kendine özgü bir açı oluşturabilme yeteneğine sahip olarak insanlığının farkına varır ve olur. Kendisi ve diğer insanları birbirine bağlayan bu gizil süreç, hem insanoğlunun tecrübesiz farkındalığını hem de düşünceli olmayı barındırır (akt. Sümer, 2008).

Yetişkinlerin bağlanma şekilleriyle ilgilenen araştırmacılar içsel çalışan modellerin insanların yetişkinlikteki ilişkilerinin niteliğiyle ve kendilerine olan bakış açılarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Hazan ve Shaver, 1987; Shaver ve Hazan, 1988; Mikulincer ve Shaver, 2003; akt. Bayar, 2016).

Mikulincer ve Shaver (2003; 2007) güvenli bağlanan kişilerin kendini ve diğer insanları sevmeye değer, ihtiyacı olunca yardımcı olunabilecek diğer insanları da ihtiyaç anında kendisine yardımcı olabilecek ve duyarlı bireyler olarak algıladığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte güvenli bağlanan kişilerin kendilerini yatıştırma becerilerinin gelişmiş olduğu görülmektedir. Güvenli bağlanan bireylerde olduğu gibi, öz-şefkati yüksek olan bireylerde de kendini yatıştırma becerilerinin gelişmiş olması öz şefkat ile bağlanmanın birbiriyle ilişkisinin olduğuna işaret etmektedir. Öz-şefkat ile bağlanmanın kaygı ve kaçınan tarzlarının arasındaki ilişkisi incelendiğinde yapılan araştırmalar öz-şefkat ile kaygılı bağlanma arasında bir ilişki kurulabileceğini gösterirken; öz-şefkat ile kaçınan bağlanma arasında kurulan ilişkinin daha zayıf olduğunu göstermektedir (Bayar, 2016).

2.3.3.2. Bilişsel-Davranışçı Kuram

Perls (1972) insanların geçmişe ve geleceğe değil sadece yaşanılan ana odaklanılması gerektiğinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Yaşanılan ana odaklanmak Gestalt Terapisinin de temel amacı olmakla birlikte, bu kuramda da danışanların o ana odaklanarak bilişsel farkındalık kazanmaları ile ilgili çalışmalar yürütülmektedir. Terapilerde danışana uygulanan iki sandalye tekniği ile danışanın iki sandalyeye de sırayla oturarak farklı kutuplar arasında bir iletişim kurması sağlanır. Öz eleştiri fırsatı bulan danışan, kendine karşı daha az eleştirel ve daha fazla şefkatli olma ile ilgili farkındalık sağlayarak kendisine acı çektirme davranışını sonlandırmaktadır (akt. Atlı, 2019).

Gerald Corey (1982) 'in uyguladığı boş sandalye tekniğinde de kişi, kendi benliğine eleştiri yaparak, daha önce kendisinde fark etmediği olumlu yada olumsuz özellikler hakkında farkındalık sahibi olur ve bu sayede kendisini olduğu gibi kabul etmeye başlar (akt. Küçük, 2020).

Fatih (2019) şimdi ve burada düşüncesine odaklanan bilinçli farkındalığın; hem Bilişsel Davranışçı Kuramı'nın hemde öz şefkatin nihai amacını oluşturduğundan dolayı; öz şefkat ve Bilişsel Davranışçı Kuram'ın ilişkili olduğunu düşünmenin mümkün olduğunu söylemiştir.

2.3.3.3.Hümanist Kuram

Carl Rogers ve Abraham Maslow'un temsil ettikleri hümanistik psikoloji kuramı insanı; gerçek varlığını yansıtabilen ve doğuştan iyi olarak kabul edilen bir canlı olarak görmektedir. Hümanistik Yaklaşım Maslow'un "Gereksinimler Piramidi" sıralamasını yaparken fizyolojik ihtiyaçları diğer ihtiyaçların giderilmesinde ön koşul olarak göstermektedir. Bu ihtiyaçlar sırasıyla fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ve son olarak nihai olarak da Hümanistik Yaklaşım bunu "kendini gerçekleştirme" olarak tanımlamışlardır (Topses, 2012:102).

Kuzgun (1972) insanın yaratılış gereği iyi olarak gören ve temel dinamikleri içtenlik, empati, değer verici tutum, olan Hümanistik Yaklaşım göre: "insanın kendini gerçekleştirme güdülerini" insanın davranış örüntülerini şekillendirebilmektedir. Böylelikle elverişli koşullar ve ortamlar sağlandığında insanı iyi olarak niteleyen doğasının kendini göstereceğini belirtmektedir. Bu noktada her zaman insanı koşulsuz kabul eden, insana her zaman değer verilmesi gerektiğini savunan ve empatik

iletişimden yana olan Hümanistik Yaklaşımında; “Danışan-Danışman ilişkisinin temeli de insancıl bir iletişime ve koşulsuz saygıya dayanmaktadır”. Hümanist anlayış çerçevesinde benliği ve öz duygusu ile ilgili farkındalığı olan ve bunu deneyimlediği süreçte de kendini gerçekleştirerek topluma uyum sağlayabilen bireylerin öz şefkat düzeylerinin de daha yüksek olacağı düşünülmektedir (Geçtan, 1982; akt. Atlı, 2019).

2.3.4. Öz Şefkat ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Öz Şefkat ile İlgili literatür incelendiğinde yurt içinde Psikolojik danışmanların öz şefkat düzeyleri ile ilgili sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

Atlı (2019) tarafından öğretmenlerin öz-anlayışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve okul türü değişkenlerine göre incelenmesi amacıyla yapılan araştırma 400 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı ile öz-anlayış arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile öz-anlayış arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca kişisel başarı düzeyi artarken ise öz-anlayış düzeyi de artmakta, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi artarken öz-anlayış düzeyi azalmaktadır. Bununla birlikte evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre öz anlayış düzeyleri daha yüksektir.

Küçük (2020) tarafından yetişkinlerin öz şefkat, bağlanma stilleri ve psikolojik iyi oluş özelliklerinin incelendiği araştırmadan elde edilen bulgulara göre yetişkinlerin öz şefkat düzeyleri arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyleri de artmakta, Psikolojik iyi oluş öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik düzeyini artırırken; izolasyon, öz yargılama ve aşırı özdeşleşme düzeyleri de azaltmaktadır. Bireylerin öz şefkat düzeyleri arttıkça saplantılı bağlanma stilleri de artmaktadır. Ayrıca bireylerin öz yargılama düzeyleri arttıkça kayıtsız bağlanma ve saplantılı bağlanma düzeyleri azalmaktadır. Çocukluk çağlarında suçlayıcı ve tutarsız anne baba tutumuna sahip çocukların öz şefkat düzeyi, demokratik bir anne baba tutumuna sahip olan bireylere göre daha düşük çıkmıştır. Ayrıca çocukluk dönemlerinde fiziksel şiddete veya duygusal şiddete maruz kalan katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ve öz şefkat düzeyleri düşük görülmüştür. Ayrıca öz şefkatin yaşa ve cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Sümer (2008) tarafından üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeyleri, cinsiyet, bölüm, sınıf ve sosyo-ekonomik değişkenlere göre depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya 523 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öz anlayışı yüksek çıkan öğrencilerin daha düşük düzeyde anksiyete, depresyon ve strese sahip oldukları görülmüştür. Yani öz anlayış düzeyi arttıkça anksiyete, depresyon ve stres düzeyi azalmaktadır.

Sarı ve Dönmez (2021) tarafından okul psikolojik danışmanlarında öz şefkat ile tükenmişlik arasındaki ilişkide umudun aracı rolünün incelendiği araştırmaya 297 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul psikolojik danışmanlarının öz şefkat düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ve umudun aracı olarak rol üstlendiği, öz şefkat ile umudun artmasıyla da tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmüştür. Atkinson, Rodman, Thuras, Shiroma & Lim (2017), Beaumont ve diğ. (2016); Gracia-Gracia & Oliván-Blázquez (2017) tarafından yapılan araştırmalar bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir (akt. Sarı ve Dönmez, 2021).

Ceco (2022) tarafından yapılan okul psikolojik danışmanlarında sıkıntıya dayanma kapasiteleri ve profesyonel yaşam kaliteleri arasındaki ilişkide öz-şefkat düzeylerinin aracı rolünün incelendiği araştırmaya 291 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; okul psikolojik danışmanlarının mesleki tatmin düzeyleri ile sıkıntıya dayanma kapasiteleri arasındaki ilişkide öz şefkatin aracı rolü olduğu, okul psikolojik danışmanlarının sıkıntıya dayanma kapasiteleri ile mesleki tatmin düzeyleri arasındaki ilişkide öz-şefkat düzeylerinin aracılık rolü anlamlı olarak tespit edilmiştir. okul psikolojik danışmanlarının sıkıntıya dayanma kapasiteleri ile şefkat yorgunluğu düzeyleri arasındaki ilişkide öz-şefkat düzeylerinin aracılık rolü anlamlı olarak tespit edilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sıkıntıya dayanma kapasiteleri arasındaki ilişkide öz-şefkat düzeylerinin aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Yani psikolojik danışmanların öz şefkat düzeyi arttıkça tükenmişlik yaşama riskleri ve sıkıntıya dayanma kapasiteleri artacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Okul psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada betimsel nitelik taşıyan ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu ve öz yeterlikleri demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, çalışılan kurumun türü , hizmet verilen birey sayısı, mesleki kıdem, yaşanan ilden memnuniyet, okula ulaşım şekli, çalışılan okulda bulunan psikolojik danışman sayısı, eğitim öğretim kademesi ve kurum, öğrenim düzeyi, mezun olunan program, mesleği tekrar seçme isteği ve mezun olduktan sonra pdr alanıyla ilgili düzenlenen seminer, kongre ve eğitimlere katılım sayısı) açısından ele alınmıştır. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarında iş doyumu ile öz yeterlik arasındaki ilişkide öz şefkatin aracı rolü incelenmiştir.

3.2. ARAŞTIRMA GRUBU

3.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni İstanbul İlinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarından, araştırmanın örneklem grubu ise İstanbul ilinde görev yapan özel ve kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve rehberlik araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Örneklem gönüllülük esasına dayalı olarak araştırma ölçeklerinin doldurup geri dönüt sağlayan 193'ü kadın 64'ü erkek olmak üzere toplam 257 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırma ölçekleri, internet üzerinden, örneklem grubunu oluşturabilecek nitelikteki (İstanbul ilinde görev yapan özel ve kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve rehberlik araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmanlar) kişilere ulaştırılarak uygulanmıştır.

3.2.2. Araştırmaya Katılan Okul Psikolojik Danışmanlarının Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	düzey	Ortalama±Std.Sapma	
		n	%
Yaş		31,81±7,814	
Cinsiyet	Kadın	193	75,1
	Erkek	64	24,9
	Total	257	100,0
Medeni Durum	Evli	121	47,1
	Bekar	136	52,9
	Total	257	100,0
Gelir Düzeyi	Düşük	73	28,4
	Orta	179	69,6
	Yüksek	5	1,9
	Total	257	100,0
Çalışılan Kurumun Türü	Kamu	234	91,1
	Özel	23	8,9
	Total	257	100,0
Hizmet Verilen Birey Sayısı	1-100	7	2,7
	101-300	47	18,3
	301-500	43	16,7
	501-1000	68	26,5
	1001-1500	43	16,7
	1500+	49	19,1
	Total	257	100,0
Mesleki Kıdem	1-5	112	43,6
	6-10	72	28,0
	11-15	30	11,7
	15+	43	16,7
	Total	257	100,0
Yaşanılan İlden Memnuniyet	Memnun Değilim	52	20,2
	Biraz Memnunum	152	59,1
	Oldukça Memnunum	53	20,6
	Total	257	100,0
Okula Ulaşım	Şahsi Aracımla	70	27,2
	Toplu Taşımayla	99	38,5
	Yürüyerek	88	34,2
	Total	257	100,0
Çalışılan Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı	1	67	26,1
	2	96	37,4
	3	34	13,2

	4	22	8,6
	5 Ve Üzeri	38	14,8
	Total	257	100,0
Eğitim Öğretim Kademesi Ve Kurum	Anaokulu	15	5,8
	İlkokul	73	28,4
	Ortaokul	69	26,8
	Orta Öğretim	73	28,4
	Ram	27	10,5
	Total	257	100,0
Öğrenim Düzeyi	Lisans	195	75,9
	Yüksek Lisans	60	23,3
	Doktora	2	0,8
	Total	257	100,0
Mezun Olunan Program	Psikolojik Danışma Ve Rehberlik/PDR	237	92,2
	PDR Dışında Bir Program	20	7,8
	Total	257	100,0
Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?	Evet	94	36,6
	Hayır	163	63,4
	Total	257	100,0
Mezun Olduktan Sonra Pdr Alanıyla İlgili Düzenlenen Seminer, Kongre Ve Eğitimlere Katılım Sayısı	Hiç	90,0	35,0
	1 ile 5	78,0	30,0
	6 ile 13	43,0	16,0
	13 il3 20	25,0	9,0
	21+	21,0	8,0
	Total	257	100,0

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel bilgi formu, İş doyumu Ölçeği, Öz Şefkat Ölçeği ve Psikolojik Danışman Öz yeterlik Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın örnekleminin sahip olduğu sosyo-demografik özellikleri tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Form katılımcıların cinsiyet, medeni durum, görev süresi, meslek seçiminde isteklilik, çalıştıkları kurum türü, ulaşım şekli, eğitim durumlarını, gelir düzeyi, hizmet verilen öğrenci sayısını, katıldıkları seminer, kongre ve eğitimler değişkenini belirlemeye yönelik sorulardan oluşan 14 maddeden oluşmaktadır.

3.3.2. Öz Şefkat Ölçeği

Kristen D. Neff tarafından 2003 yılında öz-şefkatin 3 ana bileşeninin (öz-sevecenlik, bilinçlilik ve paylaşımların bilincinde olma) ayrı alt boyutlarda ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeği yanıtlayan kişinin alt boyutlarına verilen cevaplardan alınan puanların toplamı öz şefkat puanını vermektedir. Ölçek 6 alt boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Bunlar, Öz-sevecenlik, İzolasyon, bilinçlilik, Öz-yargılama, Paylaşımların bilincinde olma ve izolasyondur. Neff tarafından Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Alt ölçeklerin güvenirlik katsayıları da .80 ile .89 arasında değişmektedir. Ölçeğin test-tekrar test yöntemiyle elde edilen güvenirlik katsayısı .93'tür. (Neff, 2003). Ölçek 5'li likert türü bir derecelendirmeye sahiptir ve cevaplar hiçbir zaman (2) nadiren (3) sık sık (4) genellikle ve (5) her zaman arasında değişmektedir. Cevaplayan kişiden, madde için kendisine uygun olan puanı işaretlemeleri beklenmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan, öz şefkatin de yüksekliğine işaret etmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ve geçerlik-güvenirlik çalışması Ümran Akın, Ahmet Akın ve Ramazan Abacı(2007) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerliği incelenmesi ve geçerlik ve güvenirlik analizi sonucunda orijinal ölçekteki ile eş değer maddeden ve alt ölçekten oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Alt boyutlarda yer alan maddelerin de orijinal maddelerle birebir örtüştüğü görülmüştür (Akın, Akın, & Abacı, 2007, Akt.Sarı ve Dönmez,2021). Ölçeğin dilsel eşdeğerliğine ilişkin bulgular Türkçe ve orjinal formlar arasındaki korelasyonların ölçeğin bütünü için 0.97, öz-sevecenlik alt ölçeği için 0.94 , öz-yargılama için 0.94, aşırı özdeşleşme için 0.94, izolasyon için 0.89, paylaşımların bilincinde olma için 0.87 ve bilinçlilik için 0.92 olduğunu ortaya koymuştur. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarının ölçeğin alt boyutları için .72 ile .80 arasında değiştiği, test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise 0.56 ile 0.69 arasında olduğu, ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının 0.48 ile 0.71 arasında sıralandığı ve tüm farkların anlamlı olduğu görülmüştür (Akın, Öveç, ve Abacı, 2007). Bu çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha katsayılarının ise sırasıyla .81, .82, .88, .70, .80, .77 ve bütününe ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının ise .92 olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. İş Doyumu Ölçeği

Batıgün ve Şahin (2006) tarafından işten alınan doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek 32 maddeden oluşmaktadır. Bireyin iş hayatına ilişkin doyumunu araştırmaya yönelik oluşturulan maddelerin % 0 ile % 100 arasında değişen ölçek ile cevaplayıcılardan değerlendirme yapmaları istenmektedir. Likert tipindeki ölçek '0' ile '5' puan arasında değişen puanlardan oluşmakta ve puan genişliği 1-160 arasında değişmektedir. Ölçekte , toplam puan arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Ölçek altı faktörlü bir yapıya sahip ve ölçeğin toplam varyansı % 63.1 olarak bulunmuştur. I.örnekleme "İşletme Politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenilirliği 0.94 (madde sayısı 15), "fiziksel koşullar" alt ölçeği 0.74 (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği 0.76 (madde sayısı 3), "Bireysel Faktörler"0.87 (madde sayısı 5), "Kişilerarası İlişkiler" alt ölçeği 0.60 (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için 0.64 (madde sayısı 2)'tır. Bu değerler II. örnekleme için ise 0.93, 0.85, 0.63, 0.74, 0.71 ve 0.53 olarak belirlenmiştir. Bu çalışma için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları "Bireysel Faktörler" alt ölçeği için 0.70, "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için 0.74; "kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için 0.73 ve toplam puan için 0.75; "Fiziksel Koşullar" alt ölçeği için 0.61 ve ; "Ücret" alt ölçeği için 0.57'dir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı, I. örnekleme için 0.94, II. örnekleme için 0.96'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenirlik katsayısı da 0.94 (I. örnekleme) ve 0.90 (II. örnekleme) olarak saptanmıştır.

3.3.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ) 'Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği'

Lent ve arkadaşları (2003) tarafından ölçek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 3 faktör (Yardım Becerileri Öz-yeterliği, Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik, Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik) ve 41 maddeden oluşmaktadır. Yardım Becerileri Öz-yeterliği 15 madde ve kendi içinde İçgörü, Keşif ve Eylem Becerileri olmak üzere üç alt boyuttan, Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik 10 maddeden, Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik 16 maddeden oluşmaktadır. Yanıtlama sistemi her ifade için (0,1,2)"hiç güvenmiyorum", (3,4,5,6)"biraz Güveniyorum " ve (7,8,9) "tamamen güveniyorum" olarak onlu derecelendirme şeklindedir. Ölçeğin yanıtlarından alınabilecek en yüksek

puan 369 ve en düşük puan sıfır “0”dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar psikolojik danışma öz-yeterliği oranının yüksek oranda çıktığını göstermektedir. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlığı 0.97 olup, alt ölçekler için iç tutarlık katsayısının 0.79 ile 0.94 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır (Larson ve ark., 1992; Akt. Pamukçu ve Demir,2013).

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ve geçerlik-güvenirlilik çalışması Pamukçu ve Demir (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun orijinalinde olduğu gibi yapı geçerliği kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüş ve bu faktörlerin kapsadığı alt boyutlara ilişkin yapı da doğrulanmıştır. Benzer ölçeklerle yapılan geçerlilik analizleri sonucunda, PDÖÖ ve Psikolojik Danışma Beceri Ölçeği’nden (PDBÖ) elde edilen toplam puanlar ve benzer ölçeklerin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. PDÖÖ’nün iç tutarlık katsayısı 0.98 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik alt boyutları için 0.95, Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik alt boyutları için 0.95, Yardım Becerileri Öz-Yeterliği için 0.92 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak elde edilen bulgular, PDÖÖ’nün yeterli psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılabilen yeterliliğe sahip olduğu görülmüştür.

3.4. VERİ ANALİZİ

Çalışmanın betimsel istatistiklerinde sürekli ölçümler ortalama ve standart sapma kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak özetlenmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluklarının belirlenebilmesi için çarpıklık basıklık katsayılarına bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücünün belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi, çoklu grupların karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide aracı değişken etkisinin analiz edilebilmesi için aracılık analizi, bootstrapping yöntemi ve Sobel testinden faydalanılmıştır. Aracılık analizleri Hayes Process Macro v.20 programı ile, diğer istatistik analizler ise SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, ilk olarak ön analizler bağlamında değişkenlere ilişkin normallik testi sonuçları değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Daha sonra, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumu düzeyleri ve öz yeterlik düzeyleri sosyodemografik özellikler bağlamında incelendiği bulgular sunulmuştur. Son aşamada ise öz şefkatin aracı rolüne ilişkin elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1 Ön Analizler

Yapılan ön analizler kapsamında öncelikle araştırmanın değişkenlerine ilişkin normallik dağılımı, bunun ardından ise değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, bulgular, Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	100,1206	21,86029	-0,160	-0,199
Öz yeterlik	106,5253	12,31235	-0,818	0,185
Öz Şefkat	74,147	12,715	0,655	0,871
Öz Sevecenlik	14,5175	2,82855	0,557	0,970
Öz Yargılama	-9,260	3,03723	-0,241	0,094
İzolasyon	11,992	2,423	0,185	0,508
Bilinçlilik	11,684	2,292	0,362	1,052
Aşırı Özdeşleşme	9,824	2,704	0,896	1,223
Paylaşımların Bilincinde Olma	12,256	3,548	0,935	0,908

Araştırmanın değişkenlerinin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenebilmesi için ilgili değişkenlerin çarpıklık – basıklık katsayılarına bakılmıştır. Buna göre değişkenlerin çarpıklık – basıklık katsayıları -1,5 ile 1,5 arasında değer aldıklarından normal dağılıma uygun olduklarına karar verilmiştir (Tabachnick and Fidell, 2013).

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-İş Doyumu	1	,234**	,228**	,257**	-,281**	,202**	,197**	0,045	0,099
2-Öz yeterlik		1	0,074	,181**	,203**	0,047	0,100	-0,105	-0,094
3-Öz Şefkat			1	,832**	,759**	,850**	,874**	,735**	,761**
4-Öz Sevecenlik				1	,781**	,655**	,696**	,375**	,446**
5-Öz Yargılama					1	,618**	,622**	,274**	,278**
6-İzolasyon						1	,729**	,529**	,586**
7-Bilinçlilik							1	,600**	,598**
8-Aşırı Özdeşleme								1	,789**
9-Paylaşımların Bilincinde Olma									1

Değişkenler arası ilişkilerin yönü ve gücünü belirleyebilmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre;

Değişkenler arası ilişkilerin yönü ve gücünü belirleyebilmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre;

İş doyumu ve özyeterlik skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,234$; $p<0,001$), iş doyumu ve öz şefkat skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,228$; $p<0,001$) bir ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumu ve öz sevecenlik skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,257$; $p<0,001$), iş doyumu ve öz yargılama skorları arasında negatif yönlü ve zayıf ($r=-0,281$; $p<0,001$), iş doyumu ve izolasyon skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,202$; $p<0,001$), iş doyumu ve bilinçlilik skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,197$; $p<0,001$) bir ilişki vardır. İş doyumu ile aşırı özdeşleme ve paylaşımların bilincinde olma skorları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Öz yeterlilik ile öz şefkat, izolasyon, bilinçlilik, aşırı özdeşleme ve paylaşımların bilincinde olma skorları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Öz yeterlilik ile öz sevecenlik skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,181$; $p<0,001$), öz yeterlilik ile öz yargılama skorları arasında pozitif yönlü ve zayıf ($r=0,203$; $p<0,001$) bir ilişki olduğu görülmüştür.

4.2. İş Doyumunun Sosyodemografik Özellikler Bağlamında İncelenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 4. İş Doyumunun Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	21-30	154	99,7922	21,11583
	31-40	60	100,6500	21,72308
	41-50	32	98,9063	25,76740
	51+	11	105,3636	23,04028

Tabloda yaşa göre iş doyumu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 51 yaş ve üzeri katılımcılar ($\bar{x}=105,363$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 41-50 yaş arası katılımcılar ($\bar{x}=98,906$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 5. İş Doyumunun Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	382,996	3	127,665	0,265	0,851
<i>Grupiçi</i>	121952,265	253	482,025		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının yaş açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyumu skorlarının yaşa göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,265$; $p=0,851$).

Tablo 6. İş Doyumunun Cinsiyet Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Kadın</i>	193	98,3886	22,20312	-2,223	255	0,027
	<i>Erkek</i>	64	105,3438	20,06277			

İş doyumunun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre erkeklerin iş doyum skorlarının kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($t=-2,223$; $p=0,027$).

Tablo 7. İş Doyumunun Medeni Duruma Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Evli</i>	121	99,8017	21,30009	-0,220	255	0,826
	<i>Bekar</i>	136	100,4044	22,42168			

İş doyumunun medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre evli katılımcıların iş doyum skorları ile bekar katılımcıların iş doyum skorları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=-0,220$; $p>0,05$).

Tablo 8. İş Doyumunun Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Gelir Düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Düşük</i>	73	96,8356	22,78829
	<i>Orta</i>	179	100,8603	21,33935
	<i>Yüksek</i>	5	121,6000	13,20227

Tabloda gelir düzeyine göre iş soyumu skoru ortalamaları verilmiştir. Buna göre düşük gelir düzeyli katılımcıların iş doyum ortalamaları en düşük ($\bar{x}=98,835$) katılımcılar olduğu belirlenmiştir. Bunu takiben orta gelir düzeyli katılımcıların iş doyum ortalamaları ($\bar{x}=100,860$) ve yüksek gelir düzeyli katılımcıların iş doyum ortalamaları ($\bar{x}=121,600$) gelmektedir.

Tablo 9. İş Doyumunun Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	3192,525	2	1596,262	3,403	0,035
<i>Grupiçi</i>	119142,736	254	469,066		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının gelir düzeyleri açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının gelir düzeyine göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır (F=3,403; p=0,035). Farkın kaynağının belirlenebilmesi için Bonferroni Post-Hoc Testi yapılmıştır.

Tablo 10. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları

	<i>Gelir Düzeyi (I)</i>	<i>Gelir Düzeyi (J)</i>	<i>Ortalamalar Farkı (I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>p</i>
<i>Bonferroni</i>	<i>Düşük</i>	<i>Orta</i>	-4,02472	3,00766	0,546
		<i>Yüksek</i>	-24,76438*	10,01193	0,042
	<i>Orta</i>	<i>Yüksek</i>	-20,73966	9,82006	0,107

*p<0,05

Bonferroni post hoc testi neticesinde gelir düzeyi yüksek olan katılımcıların iş doyum skorları gelir düzeyi düşük olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir (p=0,042).

Tablo 11. İş Doyumunun Çalışılan Kurum Türü Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Kamu Kurumu</i>	234	99,2564	20,99730			
	<i>Özel Kurum</i>	23	108,9130	28,32909	-2,034	255	0,043

İş doyumunun çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre özel kurumda çalışan katılımcıların iş doyum skorlarının kamu kurumunda çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($t=-2,034$; $p=0,043$).

Tablo 12. İş Doyumunun hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Hizmet Verilen Birey Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>1-100</i>	<i>7</i>	<i>111,8571</i>	<i>27,66724</i>
	<i>101-300</i>	<i>47</i>	<i>103,8511</i>	<i>23,61556</i>
	<i>301-500</i>	<i>43</i>	<i>103,7209</i>	<i>22,30559</i>
	<i>501-1000</i>	<i>68</i>	<i>100,7794</i>	<i>19,62168</i>
	<i>1001-1500</i>	<i>43</i>	<i>93,7442</i>	<i>21,06463</i>
	<i>1500+</i>	<i>49</i>	<i>96,3878</i>	<i>21,46879</i>

Tabloda hizmet verilen birey sayısına göre iş doyumunu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 101-300 kişiye hizmet veren katılımcılar ($\bar{x}=103,851$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 1001-1500 kişiye hizmet veren katılımcılar ($\bar{x}=93,744$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 13. İş Doyumunun Hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	<i>4636,285</i>	<i>5</i>	<i>927,257</i>	<i>1,977</i>	<i>0,082</i>
<i>Grupiçi</i>	<i>117698,976</i>	<i>251</i>	<i>468,920</i>		
<i>Toplam</i>	<i>122335,261</i>	<i>256</i>			

Katılımcıların iş doyumlarının hizmet verilen birey sayısı açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının hizmet verilen birey sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=1,977$; $p>0,05$).

Tablo 14. İş Doyumunun Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>1-5 yıl</i>	<i>112</i>	<i>100,5000</i>	<i>22,51246</i>
	<i>6-10 yıl</i>	<i>72</i>	<i>99,4306</i>	<i>18,50453</i>
	<i>11-15 yıl</i>	<i>30</i>	<i>98,8333</i>	<i>23,47572</i>
	<i>15+ yıl</i>	<i>43</i>	<i>101,1860</i>	<i>24,70614</i>

Tabloda mesleki kıdeme göre iş doyumu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 15+yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılar ($\bar{x}=101,186$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 11-15 yıl ($\bar{x}=93,744$) mesleki kıdeme sahip katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 15. İş Doyumunun Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	<i>148,930</i>	<i>3</i>	<i>49,643</i>	<i>0,103</i>	<i>0,958</i>
<i>Grupiçi</i>	<i>122186,331</i>	<i>253</i>	<i>482,950</i>		
<i>Toplam</i>	<i>122335,261</i>	<i>256</i>			

Katılımcıların iş doyumlarının mesleki kıdem açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının mesleki kıdeme göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,103$; $p>0,05$).

Tablo 16. İş Doyumunun Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Yaşanılan Memnuniyet</i>	<i>Şehirden</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Memnun değilim</i>		<i>52</i>	<i>94,1154</i>	<i>22,51070</i>
	<i>Biraz memnunum</i>		<i>152</i>	<i>100,2039</i>	<i>19,82785</i>
	<i>Oldukça memnunum</i>		<i>53</i>	<i>105,7736</i>	<i>25,40339</i>

Tabloda yaşanan şehirden memnuniyete göre iş doyumu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre ilgili soruya oldukça memnunum cevabını veren katılımcılar ($\bar{x}=105,773$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, memnun değilim cevabını veren katılımcılar ($\bar{x}=94,115$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 17. İş Doyumunun Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	3569,992	2	1784,996	3,818	0,023
<i>Grupiçi</i>	118765,268	254	467,580		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının yaşanılan şehirden memnuniyet açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının yaşanılan şehirden memnuniyete gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=3,818$; $p=0,023$). Farkın kaynağının belirlenebilmesi için Bonferroni Post-Hoc Testi yapılmıştır.

Tablo 18. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları

<i>Yaşanılan Şehirden Memnuniyet (I)</i>	<i>Yaşanılan Şehirden Memnuniyet (J)</i>	<i>Ortalamalar Farkı (I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>p</i>
<i>Memnun değilim</i>	<i>Biraz memnunum</i>	-6,08856	3,47392	0,243
	<i>Oldukça memnunum</i>	-11,65820*	4,22068	0,018
<i>Biraz memnunum</i>	<i>Oldukça memnunum</i>	-5,56964	3,44941	0,323

* $p<0,05$

Bonferroni post hoc testi neticesinde yaşananlar şehirden oldukça memnun olan katılımcıların iş doyum skorları memnun olmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p=0,018$).

Tablo 19. İş Doyumunun Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Okula Ulaşım Şekli</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Şahsi Aracıyla</i>	70	102,3857	21,39436
	<i>Toplu Taşımayla</i>	99	99,7879	22,39637
	<i>Yürüyerek</i>	88	98,6932	21,72099

Tabloda yaşananlar okula ulaşım şekline göre iş doyumunu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre ulaşımını şahsi aracıyla sağlayan katılımcılar ($\bar{x}=102,385$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, yürüyerek sağlayan katılımcılar ($\bar{x}=98,693$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 20. İş Doyumunun Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	549,414	2	274,707	0,573	0,565
<i>Grupiçi</i>	121785,847	254	479,472		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının okula ulaşım şekli açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının okula ulaşım şekline göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,573$; $p=0,565$).

Tablo 21. İş Doyumunun Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
	1	67	100,8657	20,59339
	2	96	98,6875	21,96711
<i>İş Doyumu</i>	3	34	94,6176	22,77694
	4	22	102,2727	25,03366
	5 ve üzeri	38	106,1053	20,46459

Tabloda okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre iş doyumunu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre okullarında 5 ve üzeri sayıda psikolojik danışman bulunan katılımcılar ($\bar{x}=106,105$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 3 psikolojik danışman bulunan katılımcılar ($\bar{x}=94,617$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 22. İş Doyumunun Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	2726,873	4	681,718	1,436	0,222
<i>Grupiçi</i>	119608,388	252	474,636		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının okulda bulunan psikolojik danışman sayısı açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=1,436$; $p>0,05$).

Tablo 23. İş Doyumunun Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumuna Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumu</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Anaokulu</i>	15	116,2667	17,26047
	<i>İlkokul</i>	73	94,0411	19,20535
	<i>Ortaokul</i>	69	99,4928	19,80539
	<i>Orta Öğretim</i>	73	101,0822	24,35430
	<i>Ram</i>	27	106,5926	23,52946

Tabloda eğitim-öğretim kademesi ve kurumuna göre iş doyumunu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre anaokullarında çalışan katılımcılar ($\bar{x}=116,266$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, ilkokulda çalışan katılımcılar ($\bar{x}=94,041$) katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 24. İş Doyumunun Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumu Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	7834,179	4	1958,545	4,310	0,002
<i>Grupiçi</i>	114501,082	252	454,369		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının eğitim-öğretim kademesi ve kurumu açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum eğitim-öğretim kademesi ve kurumuna göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=4,310$; $p=0,002$). Farkın kaynağının belirlenebilmesi için Bonferroni Post-Hoc Testi yapılmıştır.

Tablo 25. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları

	<i>Eğitim</i>		<i>Ortalamalar</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>p</i>
	<i>Öğretim Kademesi Ve Kurum (I)</i>	<i>Öğretim Kademesi Ve Kurum (J)</i>			
<i>Bonferroni</i>	<i>Anaokulu</i>	<i>İlkokul</i>	22,22557*	6,04281	0,003
		<i>Ortaokul</i>	16,77391	6,07259	0,062
		<i>Orta Öğretim</i>	15,18447	6,04281	0,126
		<i>Ram</i>	9,67407	6,86439	1,000
	<i>İlkokul</i>	<i>Ortaokul</i>	-5,45166	3,57901	1,000
		<i>Orta Öğretim</i>	-7,04110	3,52824	0,470
		<i>Ram</i>	-12,55150	4,80133	0,095
	<i>Ortaokul</i>	<i>Orta Öğretim</i>	-1,58944	3,57901	1,000
		<i>Ram</i>	-7,09984	4,83876	1,000
		<i>Orta Öğretim</i>	<i>Ram</i>	-5,51040	4,80133

Bonferroni post hoc testi neticesinde anaokulunda çalışan katılımcıların iş doyum skorları ilkokulda çalışan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir (p=0,003).

Tablo 26. İş Doyumunun Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Lisans</i>	195	100,2256	21,65856
	<i>Yüksek Lisans</i>	60	99,9667	22,96642
	<i>Doktora</i>	2	94,5000	12,02082

Tabloda öğrenim düzeyine göre iş doyumunu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre lisans düzeyinde öğrenim seviyesine sahip katılımcılar (\bar{x} =100,225) en yüksek skor ortalamasına sahipken, doktora düzeyinde öğrenim düzeyine sahip katılımcılar (\bar{x} =94,500) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 27. İş Doyumunun Öğrenim Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	66,756	2	33,378	0,069	0,933
<i>Grupiçi</i>	122268,505	254	481,372		
<i>Toplam</i>	122335,261	256			

Katılımcıların iş doyumlarının öğrenim düzeyi açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının öğrenim düzeyine göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,069$; $p>0,05$).

Tablo 28. İş Doyumunun Mezun Olunan Program Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>PDR</i>	237	101,0844	21,29776	2,457	0,015
	<i>PDR Dışı</i>	20	88,7000	25,60654		

İş doyumunun mezun olunan programa göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre PDR mezunlarının iş doyum skorlarının PDR mezunu olmayan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($t=2,457$; $p=0,015$).

Tablo 29. İş Doyumunun “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar Açısından İncelenmesine İlişkin T-Testi Sonuçları

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>evet</i>	94	93,9255	22,59186	-3,526	<0,001
	<i>hayır</i>	163	103,6933	20,66497		

İş doyumunun “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” sorusuna verilebn cevaplara göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre ilgili soruya hayır cevabını veren katılımcıların doyum skorlarının evet cevabını veren katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($t=-3,526$; $p<0,001$).

Tablo 30. İş Doyumunun Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Eğitim Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
	<i>Hiç</i>	<i>101,4111</i>	<i>23,78031</i>	<i>101,4111</i>
	<i>1 ile 5</i>	<i>97,6154</i>	<i>20,56237</i>	<i>97,6154</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>6 ile 13</i>	<i>99,9111</i>	<i>21,08944</i>	<i>99,9111</i>
	<i>13 ile 20</i>	<i>104,1739</i>	<i>17,63945</i>	<i>104,1739</i>
	<i>21+</i>	<i>99,9048</i>	<i>24,50899</i>	<i>99,9048</i>

Tabloda mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısına göre iş doyumunu skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 21 ve üstü eğitime katılan katılımcılar ($\bar{x}=24,508$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 13 ile 20 arasında eğitime katılan ($\bar{x}=17,639$) katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 31. İş Doyumunun Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	<i>4642,695</i>	<i>10</i>	<i>464,269</i>	<i>0,970</i>	<i>0,470</i>
<i>Grupiçi</i>	<i>117692,566</i>	<i>246</i>	<i>478,425</i>		
<i>Toplam</i>	<i>122335,261</i>	<i>256</i>			

Katılımcıların iş doyumlarının mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısı açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre iş doyum skorlarının mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,970$; $p>0,05$).

4.3. Öz Yeterliğin Sosyodemografik Özellikler Bağlamında İncelenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 32. Öz Yeterliğin Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Öz yeterlik	21-30	154	104,2597	12,61175
	31-40	60	108,6833	10,50987
	41-50	32	109,9063	12,81471
	51+	11	116,6364	5,51856

Tabloda yaşa göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 51 yaş ve üzeri katılımcılar ($\bar{x}=116,636$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 21-30 yaş ($\bar{x}=104,259$) arasındaki katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 33. Öz Yeterliğin Yaş Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Gruplararası	2560,228	3	853,409	5,957	0,001
Grupiçi	36247,858	253	143,272		
Toplam	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin yaş açısından incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının yaşa göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,957$; $p=0,001$). Farkın kaynağının belirlenebilmesi için Bonferroni Post-Hoc testi uygulanmıştır.

Tablo 34. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları

<i>Yaş (I)</i>	<i>Yaş (J)</i>	<i>Ortalamalar Farkı (I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>p.</i>
21-30	31-40	-4,42359	1,82159	0,095
	41-50	-5,64651	2,32542	0,095
	51+	-12,37662*	3,73565	0,006
31-40	41-50	-1,22292	2,62014	1,000
	51+	-7,95303	3,92589	0,263
41-50	51+	-6,73011	4,18354	0,654

Bonferroni post hoc testine göre 21-30 yaş arasındaki katılımcıların özyeterlilik skorları 51 yaş ve üstü katılımcıların özyeterlilik skorlarına göre anlamlı şekilde daha düşüktür (p=0,006).

Tablo 35. Öz Yeterliğin Cinsiyet Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Öz yeterlik	Kadın	193	106,114	12,321	-0,930	255	0,353
	Erkek	64	107,765	12,297			

Öz yeterliğin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre öz yeterlik skorlarının cinsiyete göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=-0,930; p>0,05).

Tablo 36. Öz Yeterliğin Medeni Duruma Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
İş Doyumu	Evli	121	106,330	13,068	-0,239	255	0,812
	Bekar	136	106,698	11,644			

Öz Yeterliliğin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre evli katılımcıların öz yeterlik skorları ile bekar katılımcıların öz yeterlik skorları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=-0,239; p>0,05).

Tablo 37. Öz Yeterliğin Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Gelir Düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
	<i>Düşük</i>	73	107,849	11,975
<i>Öz yeterlik</i>	<i>Orta</i>	179	105,871	12,439
	<i>Yüksek</i>	5	110,600	12,739

Tabloda gelir düzeyine göre öz yeterlik skoru ortalamaları verilmiştir. Buna göre orta gelir düzeyli katılımcıların öz yeterlik ortalamaları en düşük ($\bar{x}=105,871$) katılımcılar olduğu belirlenmiştir. Bunu takiben düşük gelir düzeyli katılımcıların öz yeterlik ortalamaları ($\bar{x}=107,849$) ve yüksek gelir düzeyli katılımcıların öz yeterlik ortalamaları ($\bar{x}=110,600$) gelmektedir.

Tablo 38. Öz yeterliğin Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	287,498	2	143,749	0,948	0,389
<i>Grupiçi</i>	38520,587	254	151,656		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin gelir düzeyleri açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının gelir düzeyine göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,948$; $p=0,389$).

Tablo 39. Öz Yeterliğin Çalışılan Kurum Türü Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>Öz yeterlik</i>						
<i>Kamu Kurumu</i>	234	106	12,579			
<i>Özel Kurum</i>	23	111,869	7,436	-3,344	35,848	0,02

Öz Yeterliğin çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre özel kurumda çalışan katılımcıların öz yeterlik skorlarının kamu kurumunda çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür ($t=-3,344$; $p=0,002$).

Tablo 40. Öz Yeterliğin Hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Hizmet Verilen Birey Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>Öz yeterlik</i>	<i>1-100</i>	<i>7</i>	<i>106,1429</i>	<i>15,53950</i>
	<i>101-300</i>	<i>47</i>	<i>109,4894</i>	<i>8,89522</i>
	<i>301-500</i>	<i>43</i>	<i>109,9767</i>	<i>10,87699</i>
	<i>501-1000</i>	<i>68</i>	<i>105,6029</i>	<i>12,75854</i>
	<i>1001-1500</i>	<i>43</i>	<i>104,3488</i>	<i>13,37532</i>
	<i>1500+</i>	<i>49</i>	<i>103,8980</i>	<i>13,54352</i>

Tabloda hizmet verilen birey sayısına göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 301-500 kişiye hizmet veren katılımcılar ($\bar{x}=109,484$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 1500 kişi ve üzeri kişiye hizmet veren katılımcılar ($\bar{x}=103,898$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 41. Öz Yeterliğin Hizmet Verilen Birey Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	<i>1525,970</i>	<i>5</i>	<i>305,194</i>	<i>2,055</i>	<i>0,072</i>
<i>Grupiçi</i>	<i>37282,115</i>	<i>251</i>	<i>148,534</i>		
<i>Toplam</i>	<i>38808,086</i>	<i>256</i>			

Katılımcıların öz yeterliklerinin hizmet verilen birey sayısı açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının hizmet verilen birey sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=2,055$; $p>0,05$).

Tablo 42. Öz Yeterliğin Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Öz Yeterlik	<i>1-5 yıl</i>	<i>112</i>	<i>105,9554</i>	<i>11,26214</i>
	<i>6-10 yıl</i>	<i>72</i>	<i>103,1250</i>	<i>13,63295</i>
	<i>11-15 yıl</i>	<i>30</i>	<i>109,2333</i>	<i>10,85542</i>
	<i>15+ yıl</i>	<i>43</i>	<i>111,8140</i>	<i>11,77620</i>

Tabloda mesleki kıdeme göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 15+yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılar ($\bar{x}=111,814$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 6-10 yıl ($\bar{x}=103,125$) mesleki kıdeme sahip katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 43. Öz Yeterliğin Mesleki Kıdem Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Gruplararası	<i>2291,556</i>	<i>3</i>	<i>763,852</i>	<i>5,292</i>	<i>0,001</i>
Grupiçi	<i>36516,530</i>	<i>253</i>	<i>144,334</i>		
Toplam	<i>38808,086</i>	<i>256</i>			

Katılımcıların öz yeterliklerinin mesleki kıdem açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının mesleki kıdeme göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,292$; $p=0,001$). Farkın kaynağının belirlenebilmesi için Bonferroni Post-Hoc testi uygulanmıştır.

Tablo 44. Bonferroni Post Hoc Testi Sonuçları

<i>Mesleki Kıdem (I)</i>	<i>Mesleki Kıdem (J)</i>	<i>Ortalamalar Farkı (I-J)</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>p.</i>
<i>1-5</i>	<i>6-10</i>	<i>2,83036</i>	<i>1,81476</i>	<i>0,721</i>
	<i>11-15</i>	<i>-3,27798</i>	<i>2,46978</i>	<i>1,000</i>
	<i>15+</i>	<i>-5,85860*</i>	<i>2,15530</i>	<i>0,042*</i>
<i>6-10</i>	<i>11-15</i>	<i>-6,10833</i>	<i>2,61070</i>	<i>0,120</i>
	<i>15+</i>	<i>-8,68895*</i>	<i>2,31544</i>	<i>0,001*</i>
<i>11-15</i>	<i>15+</i>	<i>-2,58062</i>	<i>2,85793</i>	<i>1,000</i>

Bonferroni post hoc testine göre 1-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların özyeterlik skorları 15 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcıların özyeterlik skorlarına göre anlamlı şekilde daha düşüktür ($p=0,042$). 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcıların da öz yeterlik skorları 15 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılara göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=0,001$).

Tablo 45. Öz Yeterlik Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Yaşanılan Memnuniyet</i>	<i>Şehirden</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>Öz Yeterlik</i>	<i>Memnun değilim</i>		52	104,6923	13,55821
	<i>Biraz memnunum</i>		152	106,5724	11,96939
	<i>Oldukça memnunum</i>		53	108,1887	11,99208

Tabloda yaşanılan şehirden memnuniyete göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre ilgili soruya oldukça memnunum cevabını veren katılımcılar ($\bar{x}=108,188$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, memnun değilim cevabını veren katılımcılar ($\bar{x}=104,692$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 46. Öz Yeterliğin Yaşanılan Şehirden Memnuniyet Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	321,692	2	160,846	1,062	0,347
<i>Grupiçi</i>	38486,394	254	151,521		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin yaşanılan şehirden memnuniyet açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının yaşanılan şehirden memnuniyete gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=1,062$; $p=0,347$).

Tablo 47. Öz Yeterliğin Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Okula Ulaşım Şekli</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>Öz Yeterlik</i>	<i>Şahsi Aracıyla</i>	70	107,1286	13,41956
	<i>Toplu Taşımayla</i>	99	106,2020	11,82265
	<i>Yürüyerek</i>	88	106,4091	12,05699

Tabloda yaşanan okula ulaşım şekline göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre ulaşımını şahsi aracıyla sağlayan katılımcılar ($\bar{x}=107,128$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, toplu taşımayla sağlayan katılımcılar ($\bar{x}=106,202$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 48. Öz Yeterliğin Okula Ulaşım Şekli Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	37,010	2	18,505	0,121	0,886
<i>Grupiçi</i>	38771,075	254	152,642		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin okula ulaşım şekli açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının okula ulaşım şekline göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,121$; $p=0,886$).

Tablo 49. Öz Yeterliğin Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>Öz Yeterlik</i>	1	67	106,4776	12,82204
	2	96	106,8438	11,81732
	3	34	104,7059	14,38756
	4	22	110,4091	11,57443
	5 ve üzeri	38	105,1842	11,05724

Tabloda okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre okullarında 2 psikolojik danışman bulunan katılımcılar ($\bar{x}=106,843$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 3 psikolojik danışman bulunan katılımcılar ($\bar{x}=104,705$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 50. Öz Yeterliğin Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	522,625	4	130,656	0,86	0,489
<i>Grupiçi</i>	38285,46	252	151,926		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin okulda bulunan psikolojik danışman sayısı açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0,086$; $p>0,05$).

Tablo 51. Öz Yeterliliğin Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumuna Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumu</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>Öz Yeterlik</i>	<i>Anaokulu</i>	15	106,9333	9,05907
	<i>İlkokul</i>	73	104,8767	11,91748
	<i>Ortaokul</i>	69	105,0435	12,28274
	<i>Orta Öğretim</i>	73	109,7945	12,68963
	<i>Ram</i>	27	105,7037	13,0526

Tabloda eğitim-öğretim kademesi ve kurumuna göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre orta öğretimde çalışan katılımcılar ($\bar{x}=109,794$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, ilkokulda çalışan katılımcılar ($\bar{x}=104,876$) katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 52. Öz Yeterliğin Eğitim-Öğretim Kademesi ve Kurumu Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	1150,845	4	287,711	1,925	0,107
<i>Grupiçi</i>	37657,241	252	149,433		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin eğitim-öğretim kademesi ve kurumu açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının eğitim-öğretim kademesi ve kurumuna göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,925$; $p>0,05$).

Tablo 53. Öz Yeterliğin Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Okulda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısına</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
	<i>Lisans</i>	195	105,9333	12,64995
<i>Öz Yeterlik</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	60	108,15	11,18083
	<i>Doktora</i>	2	115,5	0,70711

Tabloda öğrenim düzeyine göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre doktora düzeyinde öğrenim seviyesine sahip katılımcılar ($\bar{x}=115,5$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, lisans düzeyinde öğrenim düzeyine sahip katılımcılar ($\bar{x}=105,933$) en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 54. Öz Yeterliğin Öğrenim Düzeyi Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	387,802	2	193,901	1,282	0,279
<i>Grupiçi</i>	38420,283	254	151,261		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin öğrenim düzeyi açısından incelenebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre öz yeterlik skorlarının öğrenim düzeyine göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=1,282$; $p>0,05$).

Tablo 55. Öz Yeterliliğin Mezun Olunan Program Açısından İncelenmesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Öz Yeterlik	<i>PDR</i>	237	106,616	12,393	0,406	255	0,685
	<i>PDR Dışı</i>	20	105,450	11,550			

Öz yeterliğin mezun olunan programa göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre PDR mezunlarının öz yeterlik skorları PDR mezunu olmayan katılımcıların öz yeterlik skorları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=0,406$; $p=0,685$).

Tablo 56. Öz Yeterliğin “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar Açısından İncelenmesine İlişkin T-Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Öz Yeterlik	<i>evet</i>	94	104,797	13,335	-1,714	255	0,088
	<i>hayır</i>	163	107,521	11,607			

Öz yeterliğin “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” sorusuna verilen cevaplara göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan bağımsız örnek t testi sonucuna göre ilgili soruya hayır cevabını veren katılımcıların öz yeterlik skorları ile evet cevabını veren katılımcıların öz yeterlik skorları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=-1,714$; $p>0,05$).

Tablo 57. Öz Yeterliğin Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişken</i>	<i>Eğitim Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
	<i>Hiç</i>	90	107,1667	12,23207
	<i>1 ile 5</i>	78	105,4744	12,11066
<i>İş Doyumu</i>	<i>6 ile 13</i>	45	103,3333	11,83216
	<i>13 ile 20</i>	23	110,3478	14,36729
	<i>21+</i>	21	110,3333	10,66458

Tabloda mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısına göre öz yeterlik skor ortalamaları verilmiştir. Buna göre 13 ile 20 arası eğitime katılan katılımcılar ($\bar{x}=110,347$) en yüksek skor ortalamasına sahipken, 6 ile 13 arasında eğitime katılan ($\bar{x}=103,333$) katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 58. Öz Yeterliğin Mezuniyet Sonrası Katılınan Eğitim Sayısı Açısından İncelenmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Gruplararası</i>	1895,849	10	189,585	1,263	0,252
<i>Grupiçi</i>	36912,237	246	150,050		
<i>Toplam</i>	38808,086	256			

Katılımcıların öz yeterliklerinin mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısı açısından incelenmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna göre özyeterlik skorlarının mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=1,263$; $p>0,05$).

4.4.Aracılık Analizleri

Aracılık Analizleri

“Çalışmanın verilerine IBM SPSS Statistics 26 ile aracı ve düzenleyici etkili regresyon analizi için kullanılan bir SPSS eklentisi olan Hayes Process Macro v.4.1 kullanılarak aracı değişken (mediator) analizi uygulanmıştır.”

H₀: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide öz şefkat değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H₁: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide öz şefkat değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz Yeterlik

Y: İş Doyumu

M: Öz Şefkat

Tablo 59. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

<i>Yordayıcı</i>	<i>Model1:Öz Şefkat</i>			<i>Model2: İş Doyumu</i>			<i>Model3: İş Doyumu</i>		
	β	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	β	<i>SE</i>	<i>p</i>
Sabit	0,473	0,039	<0,001	0,390	0,037	<0,001	0,276	0,045	<0,001
Öz Yeterlik	0,064	0,064	0,323	0,219	0,061	0,0004	0,204	0,059	0,0008
Öz Şefkat							0,239	0,057	<0,001
F		0,9806			12,704			15,331	
p		0,323			0,0004			<001	
R²		0,003			0,047			0,108	

Çalışmada Baron ve Kenny'nin önerdiği 3 aşamalı regresyon analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş Doyumu'nun bağımlı değişken (Y), Öz Yeterliğin bağımsız değişken, Öz Şefkatin ise aracı değişken olarak yer aldığı modelde aracılık etkisinden bahsedebilmek için bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamlı olmalı, aracı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamlı olmalı ve bağımlı

değişkenin hem bağımsız değişken ile hem de aracı değişken ile ilişkisi anlamlı olmalıdır.

Model 1’de öz yeterliğin öz şefkat üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin öz şefkat üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = 0,064$, $p=0,323$). Model 2’de öz yeterliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,219$, $p=0,0004$). Model 3’te öz yeterlik ve öz şefkatin iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,204$, $p=0,0008$), öz şefkatin iş doyumunu üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,239$, $p<0,001$) anlamlı olarak saptanmıştır. Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanamamıştır.

Tablo 60. Öz Şefkatin Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

Öz Şefkatin Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,219	0,061	0,098	0,341
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,204	0,059	0,086	0,323
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	0,015	0,019	-0,021	0,056
Öz yeterlik -- > Öz Şefkat --> İş Doyumu				

Öz yeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Şefkatin aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,204, dolaylı etki değeri 0,015 ve toplam etki değeri 0,219 bootstrap güven aralığı ise -0,021 ile 0,056 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarının sıfır içermesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi öz şefkatin aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı

değildir ($\gamma = 0,015$, $SS = 0,019$, %95 CI [-0,021, 0,056]). Bu anlamda Özyeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Şefkatin aracılık etkisi yoktur.

H₀: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide öz-yargılama değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H₁: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide öz-yargılama değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz yeterlik

Y: İş Doyumu

M: Öz Yargılama

Tablo 61. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

Model 1’de öz yeterliğin öz yargılama üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin öz yargılama üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,05$, $p = 0,001$). Model 2’de öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,415$, $p=0,002$). Model 3’te öz yeterlik ve öz yargılamanın iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,327$, $p=0,002$), öz yargılamanın iş doyumunu üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı ($\beta = 1,756$, $p=0,0001$) anlamlı olarak saptanmıştır. Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanmıştır.

Tablo 62. Öz Yargılamanın Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

<i>Yordayıcı</i>	<i>Model1:Öz Yargılama</i>			<i>Model2: İş Doymu</i>			<i>Model3: İş Doymu</i>		
	β	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	β	<i>SE</i>	<i>p</i>
<i>Sabit</i>	-3,933	1,622	0,016	55,904	11,592	<0,001	48,993	11,387	0,001
<i>Öz Yeterlik</i>	-0,055	0,015	0,001	0,415	0,108	0,002	0,327	0,107	0,002
<i>Öz Yargılam a</i>							-1,756	0,434	0,0001
<i>F</i>	10,929			14,743			15,984		
<i>p</i>		0,001			0,002			<001	
<i>R²</i>		0,041			0,054			0,111	

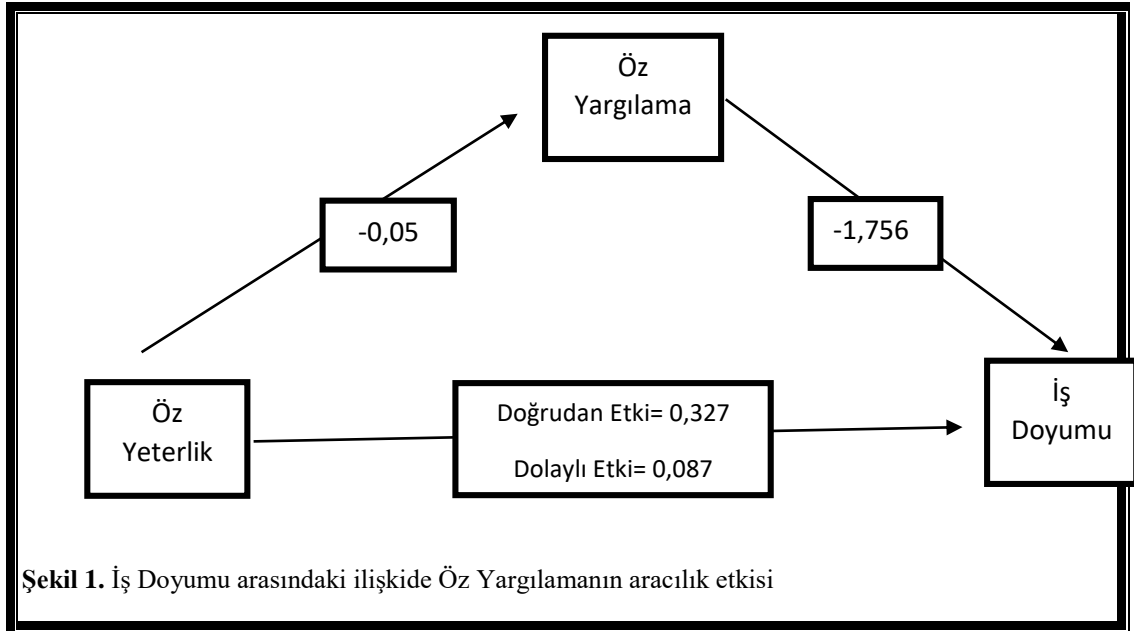
Model 1’de öz yeterliğin öz yargılama üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin öz yargılama üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,05$, $p = 0,001$). Model 2’de öz yeterliğin iş doymu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doymu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,415$, $p = 0,002$). Model 3’te öz yeterlik ve öz yargılamanın iş doymu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doymu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,327$, $p = 0,002$), öz yargılamanın iş doymu üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlı ($\beta = -1,756$, $p = 0,0001$) anlamlı olarak saptanmıştır. Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanmıştır.

Tablo 63. Öz Yargılamanın Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

Öz Yargılamanın Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliliğin İş Doyumu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,415	0,108	0,2022	0,6280
Öz Yeterliliğin İş Doyumu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,372	0,107	0,1161	0,5384
Öz Yeterliliğin İş Doyumu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	0,087	0,037	0,026	0,168
Öz Yeterlilik -- > Öz Yargılama --> İş Doyumu				

Sobel Z Score: 2.572; p=0,01

Öz Yeterlilik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Yargılamanın aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,372, dolaylı etki değeri 0,087 ve toplam etki değeri 0,415 bootstrap güven aralığı ise 0,026 ile 0,168 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarının sıfır içermemesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi öz yargılamanın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($\gamma = 0087$, $SS = 0,037$, %95 CI [0,026, 0,168]). Bu etkinin anlamlılığının belirlenebilmesi için Sobel testi sonucunda elde edilen Sobel Z skoru da istatistiksel olarak anlamlıdır ($z=2.572$; $p=0,01$) ve aracı etkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu anlamda Özyeterlilik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Yargılamanın aracılık etkisi vardır.



H₀: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide öz sevecenlik değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H₁: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide öz sevecenlik değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz yeterlik

Y: İş Doyumu

M: Öz Sevecenlik

Tablo 64. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

Yordayıcı	Model1:Öz Sevecenlik			Model2: İş Doyumu			Model3: İş Doyumu		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
Sabit	10,081	1,517	<0,001	55,904	11,592	<0,001	38,614	12,259	0,001
Öz Yeterlik	0,041	0,014	0,003	0,415	0,108	0,002	0,343	0,107	0,001
Öz Sevecenlik							1,715	0,467	0,0003
F		18,664			14,743			14,469	
p		0,003			0,002			<001	
R²		0,032			0,054			0,102	

Çalışmada Baron ve Kenny'nin önerdiği 3 aşamalı regresyon analizi sonuçları tabloda verilmiştir. İş Doyumu'nun bağımlı değişken (Y), Öz Yeterliğin bağımsız değişken (X) Öz Sevecenliğin ise aracı değişken (M) olarak yer aldığı modelde aracılık etkisinden bahsedebilmek için bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamlı olmalı, aracı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamlı olmalı ve bağımlı değişkenin hem bağımsız değişken ile hem de aracı değişken ile ilişkisi anlamlı olmalıdır.

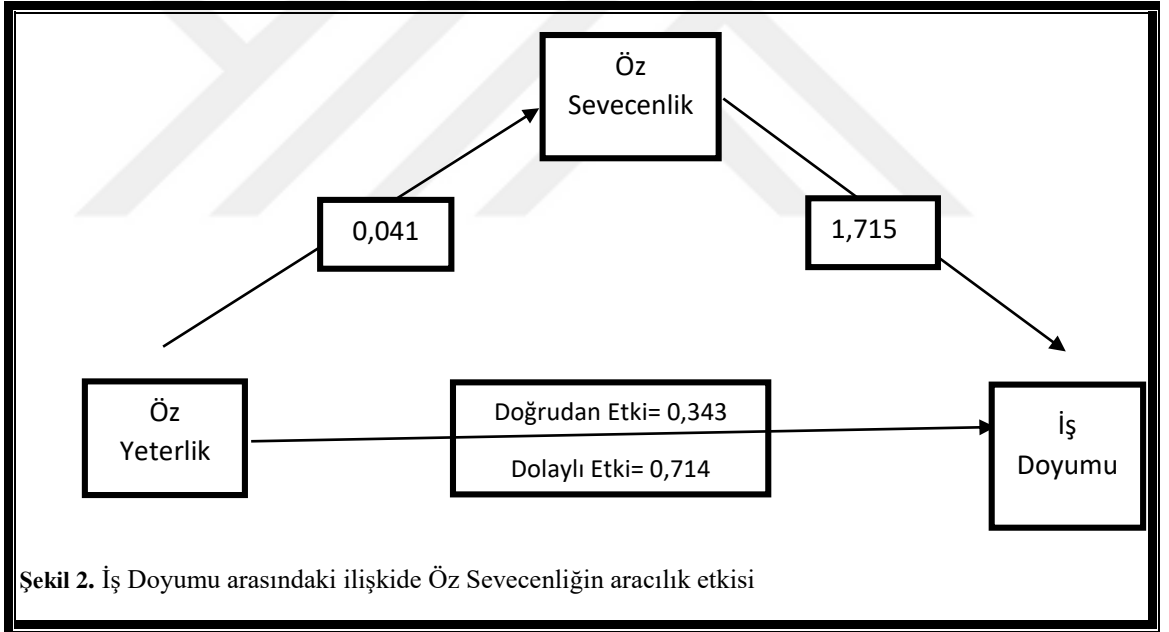
Model 1'de öz yeterliğin öz sevecenlik üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin öz sevecenlik üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,041$, $p = 0,003$). Model 2'de öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,415$, $p = 0,002$). Model 3'te öz yeterlik ve öz sevecenliğin iş doyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,343$, $p = 0,001$), öz sevecenliğin iş doyumu üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı ($\beta = 1,715$, $p = 0,0003$) anlamlı olarak saptanmıştır. Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanmıştır.

Tablo 65. Öz Sevecenliğin Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

Öz Sevecenliğin Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,415	0,108	0,2022	0,6280
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,343	0,107	0,1323	0,5550
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	0,714	0,0312	0,017	0,139
Öz Yeterlik --> Öz Sevecenlik --> İş Doyumu				

Sobel Z Score: 2,289; $p = 0,01$

Öz yeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Sevecenliğin aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,343, dolaylı etki değeri 0,0714 ve toplam etki değeri 0,415 bootstrap güven aralığı ise 0,017 ile 0,139 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarının sıfır içermemesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi öz sevecenliğin aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($\gamma = 0,0714$, $SS = 0,0312$, %95 CI [0,017, 0,139]). Bu etkinin anlamlılığının belirlenebilmesi için Sobel testi sonucunda elde edilen Sobel Z skoru da istatistiksel olarak anlamlıdır ($z=2,289$; $p=0,01$) ve aracı etkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu anlamda Özyeterlilik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Öz Yargılamanın aracılık etkisi vardır.



Öz Şefkat ölçeğinin ölçek toplam skoruyla kurulan aracılık modelinde öz şefkat değişkeninin aracı etkisi belirlenememiştir. Ancak ölçeğin öz sevecenlik ve öz yargılama alt boyutlarıyla kurulan aracılık modellerinde hem öz sevecenlik hem de öz yargılama alt boyutunun öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinde aracı değişken olduğu görülmüştür.

H_0 : İş Doyumu ile Özyeterlilik arasındaki ilişkide paylaşımların bilincinde olma değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H₁: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide paylaşımların bilincinde olma değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz Yeterlik

Y: İş Doyumu

M: Paylaşımların Bilincinde Olma

Tablo 66. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

<i>Yordayıcı</i>	<i>Model1:PBO</i>			<i>Model2: İş Doyumu</i>			<i>Model3: İş Doyumu</i>		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
<i>Sabit</i>	13,006	1,432	<0,001	55,903	11,592	<0,001	42,78	13,257	0,001
<i>Öz Yeterlik</i>	-0,020	0,0134	0,134	0,415	0,108	0,0002	0,435	0,107	0,0001
<i>PBO</i>							1,008	0,503	0,046
<i>F</i>		2,258			14,743			9,461	
<i>P</i>		0,134			0,0002			0,001	
<i>R²</i>		0,008			0,054			0,069	

PBO: Paylaşımların Bilincinde Olma

Model 1’de öz yeterliliğin paylaşımların bilincinde olma alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin paylaşımların bilincinde olma alt boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = -0,020$ p=0,134). Model 2’de öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,219$, p=0,0004). Model 3’te öz yeterlik ve paylaşımların bilincinde olma alt boyutunun iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,435$, p=0,0001), paylaşımların bilincinde olma alt boyutunun iş doyumunu üzerindeki etkisi de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 1,008$, p=0,046). Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanamamıştır.

Tablo 67. Paylaşımların Bilincinde Olma Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

Paylaşımların Bilincinde Olma Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,415	0,108	0,202	0,628
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,435	0,107	0,222	0,647
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	-0,020	0,019	-0,093	0,006
Öz yeterlik -- > Paylaşımların Bilincinde Olma -- > İş Doyumu				

Öz yeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Paylaşımların Bilincinde Olma alt boyutunun aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,435, dolaylı etki değeri -0,020 ve toplam etki değeri 0,415 bootstrap güven aralığı ise -0,093 ile 0,006 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarının sıfır içermesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi Paylaşımların Bilincinde Olma alt boyutunun aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\gamma = -0,020$, $SS = 0,019$, %95 CI [-0,093, 0,006]). Bu anlamda Özyeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Paylaşımların Bilincinde Olma alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.

H_0 : İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide izolasyon değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H_1 : İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide izolasyon değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz Yeterlik

Y: İş Doyumu

M: İzolasyon

Tablo 68. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

<i>Yordayıcı</i>	<i>Model1: İzolasyon</i>			<i>Model2: İş Doyumu</i>			<i>Model3: İş Doyumu</i>		
	β	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	β	<i>SE</i>	<i>p</i>
<i>Sabit</i>	11,001	1,320	<0,001	55,903	11,592	<0,001	36,964	12,846	0,004
<i>Öz</i>									
<i>Yeterlik</i>	0,009	0,012	0,450	0,415	0,108	0,0002	0,399	0,106	0,0002
<i>İzolasyon</i>							1,721	0,540	0,0016
<i>F</i>		0,570			14,743			12,715	
<i>p</i>		0,450			0,0002			<0,001	
<i>R²</i>		0,047			0,054			0,09	

Model 1’de öz yeterliğin izolasyon alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin izolasyon alt boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = -0,009$ $p = 0,450$). Model 2’de öz yeterliğin iş doyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,415$, $p = 0,0002$). Model 3’te öz yeterlik ve izolasyon alt boyutunun iş doyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,399$, $p = 0,0002$), izolasyon alt boyutunun iş doyumu üzerindeki etkisi de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 1,721$, $p = 0,001$). Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanamamıştır.

Tablo 69. İzolasyon Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

İzolasyon Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,415	0,108	0,202	0,628
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,399	0,106	0,189	0,608
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	0,016	0,024	-0,0303	0,067
Öz Yeterlik -- > İzolasyon --> İş Doyumu				

Öz Yeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide İzolasyon alt boyutunun aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,435, dolaylı etki değeri -0,020 ve toplam etki değeri 0,415 bootstrap güven aralığı ise -0,093 ile 0,006 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarının sıfır içermesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi izolasyon alt boyutunun aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\gamma = 0,016$, $SS = 0,024$, %95 CI [-0,030, 0,067]). Bu anlamda Özyeterlilik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide izolasyon alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.

H₀: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide Bilinçlilik değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H₁: İş Doyumu ile Özyeterlik arasındaki ilişkide Bilinçlilik değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz Yeterlik

Y: İş Doyumu

M: Bilinçlilik

Tablo 70. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

<i>Yordayıcı</i>	<i>Model1: Bilinçlilik</i>			<i>Model2: İş Doymu</i>			<i>Model3: İş Doymu</i>		
	β	<i>SE</i>	<i>p</i>	β	<i>SE</i>	<i>p</i>	β	<i>SE</i>	<i>p</i>
<i>Sabit</i>	9,709	1,244	<0,001	55,903	11,592	<0,001	39,685	12,718	0,002
<i>Öz Yeterlik</i>	0,018	0,011	0,111	0,415	0,108	0,0002	0,384	0,107	0,0004
<i>Bilinçlilik</i>							1,670	0,575	0,004
<i>F</i>		2,553			14,743			11,803	
<i>p</i>		0,111			0,0002			<0,001	
<i>R²</i>		0,009			0,054			0,085	

Model 1’de öz yeterliğin bilinçlilik alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin bilinçlilik alt boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = 0,018$ $p = 0,111$). Model 2’de öz yeterliliğin iş doymu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doymu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,415$, $p = 0,0002$). Model 3’te öz yeterlik ve bilinçlilik alt boyutunun iş doymu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doymu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,384$, $p = 0,0004$), bilinçlilik alt boyutunun iş doymu üzerindeki etkisi de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 1,670$, $p = 0,004$). Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanamamıştır.

Tablo 71. Bilinçlilik Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

Bilinçlilik Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliğin İş Doymu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,415	0,108	0,202	0,628
Öz Yeterliğin İş Doymu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,384	0,107	0,173	0,595
Öz Yeterliğin İş Doymu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	0,031	0,107	-0,007	0,088
Öz Yeterlik --> Bilinçlilik --> İş Doymu				

Öz Yeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Bilinçlilik alt boyutunun aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,384, dolaylı etki değeri 0,031 ve toplam etki değeri 0,415 bootstrap güven aralığı ise -0,007 ile 0,088 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarının sıfır içermesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi bilinçlilik alt boyutunun aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\gamma = 0,031$, $SS = 0,107$, %95 CI [-0,007, 0,088]). Bu anlamda Özyeterlilik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Bilinçlilik alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.

H_0 : İş Doyumu ile Özyeterlilik arasındaki ilişkide Aşırı Özdeşleşme değişkeninin aracı rolü manidar değildir.

H_1 : İş Doyumu ile Özyeterlilik arasındaki ilişkide Aşırı Özdeşleşme değişkeninin aracı rolü manidardır.

X: Öz yeterlik

Y: İş Doyumu

M: Aşırı Özdeşleşme

Tablo 72. Regresyon Modeline İlişkin Regresyon Katsayıları, Standart Hataları ve Anlamlılık Testleri

Yordayıcı	Model1: Aşırı Özdeşleşme			Model2: İş Doyumu			Model3: İş Doyumu		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
<i>Sabit</i>	12,29	1,467	<0,001	55,903	11,592	<0,001	48,914	13,082	0,002
<i>Öz yeterlik</i>	-0,023	0,011	0,091	0,415	0,108	0,0002	0,428	0,108	0,0001
<i>Aşırı Özdeşleşme</i>							0,568	0,494	0,2512
<i>F</i>		2,862			14,743			8,042	
<i>p</i>		0,091			0,0002			0,0004	
<i>R²</i>		0,011			0,054			0,059	

Model 1’de öz yeterliğin Aşırı Özdeşleşme alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliliğin Aşırı Özdeşleşme alt boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = -0,023$ $p = 0,091$). Model 2’de öz yeterliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doyumunu

üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = 0,415$, $p=0,0002$). Model 3'te öz yeterlik ve Aşırı Özdeşleşme alt boyutunun iş doyumunu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre öz yeterliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı ($\beta = 0,428$, $p=0,0001$), Aşırı Özdeşleşme alt boyutunun iş doyumunu üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta =0,568$, $p=0,251$). Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanamamıştır.

Tablo 73. Aşırı Özdeşleşme Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri

Aşırı Özdeşleşme Alt Boyutunun Modele Eklenmesiyle Oluşan Aracılık Etki Değerleri	β	SS	Alt sınır % 95 Güven Aralığı	Üst Sınır % 95 Güven Aralığı
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Toplam Etkisi	0,415	0,108	0,202	0,628
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Doğrudan Etkisi	0,428	0,108	0,214	0,642
Öz Yeterliğin İş Doyumu Üzerindeki Dolaylı Etkisi	-0,013	0,173	-0,0544	0,0141
Öz yeterlik --> Aşırı Özdeşleşme --> İş Doyumu				

Öz yeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Aşırı Özdeşleşme alt boyutunun aracı etkisine dair toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri ile bootstrap güven aralıkları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, doğrudan etki değeri 0,428, dolaylı etki değeri -0,013 ve toplam etki değeri 0,415 bootstrap güven aralığı ise -0,054 ile 0,014 olarak bulunmuştur. Buna göre güven aralıklarınının sıfır içermesi ve aracılık analizini gösteren tablodan da anlaşıldığı gibi Aşırı Özdeşleşme alt boyutunun aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\gamma = -0,013$, $SS = 0,173$, %95 CI [-0,054, 0,014]). Bu anlamda Özyeterlik ile İş Doyumu arasındaki ilişkide Aşırı Özdeşleşme alt boyutunun aracılık etkisi yoktur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın bulguları alanyazındaki çalışmalar eşliğinde tartışılmıştır ve ardından öneriler sunulmuştur.

5.1. SONUÇ

Bu araştırmada, Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı iken öz yeterliliğin öz şefkat üzerindeki etkisi incelendiğinde öz yeterliliğin öz şefkat üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bununla birlikte, öz şefkatin iş doyumu üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı anlamlı olarak saptanmıştır. Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal model hipotezleri sağlanamadığı için Öz Şefkat ölçeğinin ölçek toplam skoruyla kurulan aracılık modelinde öz şefkat değişkeninin aracı etkisi belirlenememiştir. Ancak ölçeğin öz sevecenlik ve öz yargılama alt boyutlarıyla kurulan aracılık modellerinde hem öz sevecenlik hem de öz yargılama alt boyutunun öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinde aracı değişken olduğu görülmüştür.

Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının sosyodemografik özellikler (iş doyumu ve öz yeterlikleri cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, çalışılan kurum türü, hizmet verilen birey sayısı, mesleki kıdem, yaşanan şehirden memnuniyet, okula ulaşım şekli, okulda bulunan psikolojik danışman sayısına, eğitim-öğretim kademesi ve kurumuna göre, öğrenim düzeyine göre incelenmesine, mezun olunan program açısından ve mesleği tekrar seçebilme şansı) değişkenleri açısından incelenmiştir.

İş doyumu ile ilgili yapılan inceleme sonucunda Psikolojik danışmanların iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği, erkek psikolojik danışmanların iş doyumlarının kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, iş doyumlarının medeni durum değişkeni göre farklılık göstermediği, gelir düzeyi yüksek olan katılımcıların iş doyum puanlarının gelir düzeyi düşük olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, kamu kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumunun daha yüksek olduğu, iş doyum puanlarının hizmet verilen birey sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, iş doyumlarının mesleki kıdeme

göre anlamlı bir farklılık göstermediği, yaşanılan şehirden oldukça memnun olan katılımcıların iş doyum puanları memnun olmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, iş doyum skorlarının okula ulaşım şekline göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı (ulaşımını şahsi aracıyla sağlayan katılımcıların iş doyumunu en yüksek skor ortalamasına sahipken, yürüyerek sağlayan katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahiptir) görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik danışmanların iş doyum skorlarının yaşa göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Psikolojik danışman iş doyum skorlarının okulda bulunan psikolojik danışman sayısına göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. PDR mezunlarının iş doyum skorlarının PDR mezunu olmayan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleği tekrar seçme şansınız olsaydı seçer miydiniz sorusuna hayır cevabını veren katılımcıların doyum skorlarının evet cevabını veren katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öz yeterlikle ilgili yapılan inceleme sonucunda Psikolojik danışmanların Öz yeterliliğinin cinsiyete, gelir düzeyine, hizmet verilen birey sayısına, yaşanılan şehirden memnuniyete, okula ulaşım şekline göre, öğrenim düzeyine göre , okulda bulunan psikolojik danışman sayısına farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, Özel kurumda çalışan Psikolojik Danışmanların öz yeterlik skorlarının kamu kurumunda çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, , öz yeterlik skorlarının mesleki kıdeme göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Farkın kaynağına bakıldığında 1-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların özyeterlilik skorları 15 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcıların özyeterlilik skorlarına göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcıların da öz yeterlik skorlarının 15 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılara göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. PDR mezunlarının öz yeterlik skorları PDR mezunu olmayan katılımcıların öz yeterlik skorları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bir şansınız olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz? sorusuna hayır cevabını veren katılımcıların öz yeterlik skorları ile evet cevabını veren katılımcıların öz yeterlik skorları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

5.2. TARTIŞMA

5.2.1. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doymu Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Okul psikolojik danışmanlarının iş doymu düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki farklılaşmaya bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışma sonucu Kocayörük (2020)'ün araştırma sonucuyla örtüşmekte olup Lowter (1985)'in yaptığı geniş çaplı araştırma sonucuyla örtüşmemektedir. Lowter (1985) yaptığı çalışmada yaşın iş doymuyla önemli bir ilişkisi olduğunu yaşın artmasıyla iş doymununun da artacağını belirtmiş, bunu da yaşın artmasıyla kazancın da artmasına bağlamıştır. Fakat ülkemizdeki psikolojik danışmanların yaşla birlikte gelir düzeyinde fazla bir değişimin olmamasının ülkemizdeki psikolojik danışmanların iş doymununun ilişki farkının anlamlı düzeyde çıkmamasına neden olabileceği düşünülmektedir (akt. Kocayörük, 2020). Öğretmenler ve diğer meslek elemanlarıyla yapılan bazı çalışmalarda iş doymunun yaş değişkeni arasındaki farklılaşma yüksek çıkmıştır (Filiz, 2014; Güner, 2007; Yeğin, 2009). Bunun nedeni; yaşı ilerlemiş kişilerin tecrübe nedeniyle işe uyumun artması, genç çalışanların terfi etme, diğer koşullara yönelik aşırı beklenti içinde olmaları ve yeni işe başladıkları için doymusuz olmaları olabilir (Dilsiz, 2006:39; akt. Filiz, 2014).

Yapılan çalışmada psikolojik danışmanların iş doymu ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülemediği. Yaşın iş doymuyla ilişkili olmaması sonucunun tutarlı olduğunu göstermektedir. Araştırma Akkuş(2010) tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Fakat (Kadioğlu(2014) tarafından yapılan çalışmada iş doymu ile mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik danışmanların iş doymularının, psikolojik danışma odasının olup olmaması vb. fiziksel koşulların düzeyi ve çalıştıkları kurum arasında ilişkinin pozitif yönde olması gibi değişkenlere bağlı olduğu görülmüştür.

Okul psikolojik danışmanlarının iş doymu düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşmaya bakıldığında, erkek psikolojik danışmanların iş doymularının kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan erkek psikolojik danışman sayısının kadın psikolojik danışmanlara göre daha az olması böyle bir sonucun çıkmasında etkili olmuş olabilir. Bu sonuçlara göre; erkek

okul psikolojik danışmanların işlerini daha çok severek yaptıkları ya da işlerinin kendilerini daha çok tatmin ettikleri söylenebilir. Yapılan araştırma sonucuna benzer ve farklı araştırmalar bulunmaktadır. Aliyev ve Tunc (2015), Çulha (2017)'un araştırma sonucunda psikolojik danışmanların iş doyumları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte ve erkek psikolojik danışmanların iş doyumlarının, kadın psikolojik danışmanlarınkinden daha yüksek olduğu ve yapılan araştırmayı destekler nitelikte oldukları görülmektedir.

Özen (2011), Ekşi, Ismuk, & Parlak (2015), Kurtuluş (2021), Doğan (2020), Parlak (2015), Akkuş (2010), Koç (1998), Kağan (2010), Bayrı (2006) tarafından yapılan araştırmalarda ile okul psikolojik danışmanları üzerinde yaptığı araştırması sonucunda, araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan bazı araştırmaların (Çoruk ve Çiçek, 2017, Erkmen, 2022; Tok ve Bacak, 2013; Erkmen,2022; Altınkurt ve Yılmaz, 2014) sonucunda, cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Okul psikolojik danışmanlarının İş doyumunun medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan araştırma sonucuna göre evli Psikolojik danışmanların iş doyumları ile bekar Psikolojik danışmanların iş doyumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Alçekiç (2011), Koç (1998) ve Çulha (2017) psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını inceledikleri araştırmalarda, mesleki doyumun medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen bulguya göre; araştırmaya katılan psikolojik danışmanların yaşamlarını evli ya da bekar olmalarından ziyade iş dışındaki yaşamlarında mutlu olmalarının veya Herzberg Kuramına göre başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı verme ve işin kendisi gibi içsel motivasyonların, onların iş yaşamına dair duygu ve düşüncelerini, dolayısıyla da iş doyum düzeylerini daha çok etkilediği düşünülebilir. Bununla birlikte, literatürde mesleki doyumun medeni duruma göre farklılaştığı; evlilerin mesleklerinden daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Bu durum evlilerin düzenli bir hayata sahip olması ve evlilik doyumlarının iş doyumlarını da olumlu yönde etkilemesi ile açıklanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004; Demir, 2010; Uslu, 1999; Wolpin, Burke ve Greenglass, 1991; Umay, 2015).

Gelir düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iş doyumunu gelir düzeyi düşük olan psikolojik danışmanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bir çok araştırma gelir düzeyi ve alınan ücretin miktarının iş doyumunu pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Eğinli, 2009; Filiz, 2014; Kağan, 2005; akt. Akkuş, 2010). Bununla birlikte Bayrı (2006) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise psikolojik danışmanların iş doyumunun gelir düzeyine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Yapılan araştırmaların sonuçlarının farklı çıkması psikolojik danışmanların performanslarına uygun ücretin verilmediğini, aldıkları ücretin beklentilerin, yaşadıkları şehrin koşullarına uygun olmadığını düşüncelerinden kaynaklandığı varsayılabilir.

Çulha (2017) tarafından yapılan araştırmada okul psikolojik danışmanlarının ücret ve terfi imkânı ile ilgili yeterince memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle, okul psikolojik danışmanlarına terfi ve kariyer yapma imkanı verilmeli ve bu konuda yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu konuda okul psikolojik danışmanları maddi, manevi ödüllendirilmeli ve desteklenmelidir. Ücret konusunda da gerekli düzenlemeler yapılarak okul psikolojik danışmanlarının işlerinden memnun olmaları ve daha doyumlu, sevecek işlerini yapmaları sağlanmaya çalışılmalıdır.

İş doyumunun çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan araştırma sonucuna göre özel kurumda çalışan katılımcıların iş doyumlarının kamu kurumunda çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumlarının yüksek çıkması, Herzberg'in iki etmen kuramına göre iş doyumunun en önemli özelliklerinden olan; koruyucu etkenlerin- dış etkenlerin (ücret, çalışma şartları, örgüt olanakları denetleme vb.) büyük bir rol oynadığını akla getirmektedir. Çünkü iç faktörler olan güdüleyicilerin (işin özü, yaratıcılığa olanak vermesi, yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, ilerleme vb.) daha çok meslek kavramı ile ilgili olduğu görülmektedir. Fakat dış faktörler, daha çok iş kavramı ile ilgilidirler. Dış faktörler, kurumdan kuruma daha çok iş yerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilirken, iç faktörler, pek farklılık göstermemektedir. Psikolojik danışmanlar okullarda birçok sorunla ilgilenmektedirler. Bu süreçte okul idaresi, öğretmen ve veli tarafından desteklenmeleri, gerekli çalışmalarını yapabilmeleri için uygun koşulların oluşturulması okul psikolojik danışma hizmetlerinin hızlanmasını sağlamaktadır. Bu yüzden özel okullarda fiziki olanakların daha fazla olması ve psikolojik danışmanların

okul idarecilerinin, öğretmenlerin ve velilerin tarafından çalışmayı daha destekleyici bir tutum sergileyeceklerine inanmış olmalarından kaynaklanabilir (Hamamcı&Savaş, 2010). Dolayısıyla devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını artırmak ve iş verimini yükseltmek için özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumuna olumlu katkıda bulunan koruyucu faktörlerin dikkate alınarak bu faktörlerin devlet okullarında da tesis edilmesi sağlanabilir (Kağan, 2010).

Psikolojik danışmanların iş doyumlarının hizmet verilen birey sayısı ve okuldaki psikolojik danışman sayısı açısından iş doyumlarının arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. İlgili alanyazına bakıldığında psikolojik danışmanların iş doyumlarının hizmet verilen birey sayısı açısından yapılan araştırma sonucu ile bazı araştırmaların tutarlı olduğu görülmüştür. Çağırıcı (2017), Ekşi, İsmuk ve Parlak (2015) tarafından yapılan araştırmada hizmet verdikleri öğrenci sayısına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (akt. Yıldırım, 2022). Bunun nedeni; Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlemiş olduğu rehberlik ve psikolojik danışmanlık kadrosuna göre; eğitim kurumlarındaki bütün kademelerin öğrenci sayısı 500 kişiye ulaştığında bir rehberlik ve psikolojik danışmanlık kadrosu verilir. Bu kadro, öğrenci sayısı 500'ün katlarına ulaştığında zaman, her 500 öğrenciye bir kadro olacak şekilde düzenlenilir (Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, Madde 21 (3), s.6) maddesi uyarınca okul psikolojik danışmanlarının öğrenci sayılarında çok büyük farklılıklar olmamasından dolayı bu değişkenin iş doyumunu ile arasında anlamlı fark çıkmamasına neden olmuş olabilir. Ekşi, İsmuk ve Parlak (2015). Buna göre soruları yanıtlayan psikolojik danışmanların norm kadroların öğrenci sayısına düzenlenmiş olmaları veya yapılan araştırmadaki birey sayısı yüksek olan okullarda çalışan psikolojik danışman sayısının fazla olması ihtimali araştırmada farkın anlamlı çıkmamasına neden olmuş olabilir.

Psikolojik danışmanların iş doyumlarının okula ulaşım şekline göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir. Şahsi aracıyla ulaşım sağlayan katılımcılar en yüksek skor ortalamasına sahipken, yürüyerek sağlayan katılımcılar en düşük puan ortalamasına sahiptir. Psikolojik danışmanların iş doyumunu ile yaşadıkları şehirden memnuniyet düzeyleri anlamlı farklılık gösterdiği ve ilgili soruya oldukça memnunum cevabını veren katılımcıların en yüksek puan ortalamasına

sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen verilere göre psikolojik danışmanların iş doyumlarını yaşadıkları şehir olumlu yönde etkilemektedir.

Psikolojik danışmanların iş doyumunun eğitim-öğretim kademesine göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre anaokulunda çalışan katılımcıların iş doyum skorları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Literatüre bakıldığında bazı araştırmalar farklı kademelerde anlamlı farklılık tespit ederken bazı araştırmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Doğan (2020), Patton (2018), Yıldıray (2022) tarafından yapılan araştırmalarda Psikolojik danışmanların iş doyumları ile eğitim-öğretim kademesi arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Fakat Riddle (2019) tarafından yapılan araştırmada ortaokulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının liselerde çalışan psikolojik danışmanlara oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Riddle bu sonucu psikolojik danışmanların rol belirsizliğine bağlamıştır. Nas, Sak ve Şahin Sak (2017) in yaptığı araştırmada ise ilkokulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları düzeylerinin diğer okul kademelerinde görev yapanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (akt. Yıldıray, 2022). Araştırma bulgularının birbirlerini desteklememesinin nedeni olarak, psikolojik danışmanların okul kademesinde çalıştıkları süreç içerisinde yaptığı işin niteliği gibi koşullardan aldıkları doyumun farklılık göstermesi, farklı kademelerde bulunan öğrencilere yönelik yürütülen çalışmaların iş doyumları üzerinde farklı etkiler göstermesi, çalıştıkları kademelerdeki öğrencilerdeki gelişim dönemlerinin ve bu gelişim dönemlerine göre çalışmaların farklılık göstermesi olabilir.

Psikolojik danışmanların iş doyumlarının öğrenim düzeyi açısından gösterdikleri farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Koç (1999), Yeşilyaprak (2000), Bayrı (2006) tarafından psikolojik danışmanlarla yapılan araştırmalar, çalışma sonucunu destekler niteliktedir. Psikolojik danışmanların iş doyumlarının mezuniyet sonrası katılan eğitim sayısı açısından gösterdikleri farkların istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması, öğrenim düzeyindeki anlamlı farklılığın olmaması sonucu tutarlıdır. Fakat çalışmaya katılan psikolojik danışmanların öğrenim düzeyi açısından eşit sayıda olmaması ve çalışmaya katılanlardan yüksek lisans ve doktora yapan psikolojik danışman sayısının lisans düzeyindeki kişilerin sayısının üçte biri kadar olması bu sonucun çıkmasına neden olduğu söylenebilir.

PDR mezunlarının iş doyumlarının PDR mezunu olmayan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kağan (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir. Araştırmada çıkan sonuçlardan bireyin eğitim gördüğü alanla ilgili bir işte çalışmasının iş doyumuna olumlu etkisinin olduğu, bireyin eğitimini aldığı alandaki bilgi ve becerileri iş hayatında uygulama fırsatı bulabileceği söylenebilir. Literatüre bakıldığında ise Bayrı (2006), Kocatürk (2020), Umay (2015) tarafından yapılan araştırmalarda PDR mezunlarının iş doyumlarının PDR mezunu olmayan katılımcılara göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ülkemizde okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik kadrosuna üniversitelerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, felsefe ve sosyoloji bölümlerinden mezun kişiler istihdam edilmektedir. Son zamanlarda sadece psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü mezunları kabul edilmektedir. Bu çalışmalarda PDR mezunları ile diğer bölümlerin mezunları arasındaki iş doyumunun farklılaşmamasının nedeni diğer branşlardaki kişilerin meslekte uzun süre çalışmayla deneyim kazanması ve bu kişilerin eğitimlerle kendini geliştirmeleri olabilir.

Son olarak İş doyumunun “Bir Şansınız Olsa Mesleğinizi Değiştirir Miydiniz?” sorusuna verilen cevaplara göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan analize göre ilgili soruya hayır cevabını veren katılımcıların iş doyum düzeyinin evet cevabını veren katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç psikolojik danışmanların mesleğini sevdikleri ve mesleğine karşı olumlu duygular beslediklerini göstermektedir.

5.2.2. Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz yeterlik Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre 21-30 yaş arasındaki psikolojik danışmanların özyeterlik düzeylerinin 51 yaş ve üstü katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu İşcan ve Çakır (2012) tarafından yapılan araştırma bulgusuyla tutarlıdır. 51 yaş üstü psikolojik danışmanların öz yeterliliğinin fazla olmasının nedeni yaş değişkeni ile beraber mesleki deneyimin artması ve işe daha fazla hakim olmanın etkisiyle öz yeterlik algıların güçlenmesi olabilir. Bununla birlikte literatür incelendiğinde Yalçın ve Yiğit (2020), Yayla ve İkiz (2017), Aliyev ve Tunç (2015), Erkan (2011) ve Lam ve diğer (2013) tarafından yapılan araştırmada psikolojik danışmanların öz yeterlik ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Araştırmaya göre evli katılımcıların öz yeterlik düzeyleri ile bekar katılımcıların öz yeterlik düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Şahin (2019) ve Durmuş (2015) tarafından yapılan araştırmada da medeni durumun öz yeterliği etkilemediği saptanmıştır.

Psikolojik danışmanların öz yeterliğinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan araştırmada anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aksoy ve Diken (2009); Erkan (2011) ve Yayla (2016) tarafından yapılan araştırmalar da benzer sonuç vermiştir. Fakat Yaka (2005) tarafından yapılan araştırmada kadın psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeyinin erkek psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadınların etkili ve etkisiz yansıtma tepkilerini daha kolay farketmesinin bunda etkisi olduğu düşünülmüştür. Literatüre bakıldığında öz yeterliğin cinsiyet açısından çok fazla farklılığın olduğu bunun araştırmalarda doğrudan psikolojik danışmanların öz yeterliğinin ölçülmemiş olabileceği, örnekleme alınan katılımcıların cinsiyete göre sayıları arasındaki farkın fazla olması, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerine verdikleri önem düzeyindeki farklılıklar, psikolojik danışmanların yaşadığı deneyimler, öğrenim düzeyleri ve psikolojik danışmanların kişilik özellikleri olabilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların öz yeterliği ile mesleki kıdeme göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre 1-

5 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların özyeterlilik skorları 15 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcıların özyeterlilik skorlarına göre anlamlı şekilde daha düşüktür. 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcıların da öz yeterlik skorları 15 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılara göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Uslu ve Arı (2005), Aksoy ve Diken (2009); Taytaş (2013), Şahan (2019) ve Yayla (2016) psikolojik danışmanların öz yeterliklerinin kıdeme göre bir farklılık göstermemiştir. Yayla (2016) bu durumu psikolojik danışmanların meslekte çalışma sürelerinden daha çok çalıştıkları kurumun ortamından ve kişilerin bireysel özelliklerinin öz yeterliğini daha fazla etkilediği şeklinde açıklanmıştır. Yapılan araştırmada ise böyle bir sonucun çıkmaması araştırmaya katılan psikolojik danışmanların meslekteki hizmet yılına ve yaşa bağlı öz yeterlik algılarının arttığı şeklinde açıklanabilir.

Öz yeterliliğin mezun olunan programa göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan araştırma sonucuna göre PDR mezunlarının öz yeterlik düzeyleri ile PDR mezunu olmayan katılımcıların öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Taşdelen-Karkçay (2008) tarafından yapılan araştırmada da PDR mezunu olmayan katılımcıların öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Yapılan araştırmada mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısı bakımından psikolojik danışmanların öz yeterlikleri incelendiğinde 13 ile 20 arası eğitime katılan Psikolojik danışmanların en yüksek puana, 6 ile 13 arasında eğitime katılan psikolojik danışmanların ise en düşük öz yeterliğe sahip olduğu fakat; öz yeterlikleri ile mezuniyet sonrası katılınan eğitim sayısına göre gösterdikleri farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.

Yapılan araştırmada doktora düzeyinde öğrenim seviyesine sahip psikolojik danışmanların, lisans düzeyindeki psikolojik danışmanlara göre öz yeterlik puanları daha yüksek bulunmuştur. Fakat psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin öğrenim seviyesine göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre psikolojik danışmanların öğrenim seviyeleri arttıkça öz yeterlik düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Öğrenim seviyesi ile öz yeterlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmaması araştırmaya katılan doktora düzeyinde psikolojik danışmanları az sayıda olması, psikolojik danışmanların lisans düzeyinde aldıkları eğitimlerin iyi düzeyde verildiğinin düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015), Erkan (2011), Durmuş (2015),

Özteke (2011) tarafından yapılan çalışmalar öz yeterlik inançlarının öğrenim düzeyi açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı araştırma sonucunu desteklemektedir. Fakat Yayla ve İkiz (2017), Yam ve İlhan (2016) tarafından yapılan çalışmada yüksek lisans ve üstü öğrenim düzeyinde olan katılımcıların lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcılara göre daha yüksek derecede öz yeterliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Larussi ve diğer (2013) çalışmasında psikolojik danışmanların temel beceri eğitimine eklenen motivasyonel görüşme programının öz yeterliği arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca Sharpley ve Ridgway (1993) tarafından hazırlanan eğitim programına katılan psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen çalışmada da programın psikolojik danışma öz- yeterliğini arttırdığını tespit edilmiştir (akt. Yayla, 2016). Yapılan araştırmalar göz önünde bulunduğu öğrenim düzeyinin, mezun olunan programın, katılan eğitim sayısının farklılaşmamasının sebebinin, lisans düzeyinde alınan eğitimin niteliği ve kalitesinin daha önemli olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte lisans eğitimlerinde güncel eğitimlerin verilmesi ve mesleki deneyimle öz yeterlik düzeyinin artırılabilirliği düşünülmektedir.

Psikolojik danışmanlarda öz yeterliğinin çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan analizde özel kurumda çalışan katılımcıların öz yeterlik düzeylerinin kamu kurumunda çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Şahin (2019) tarafından yapılan çalışmada da özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların öz yeterlikleri kamu kurumlarında çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Özel kurumların işletme boyutundan dolayı iletişim ve etkileşime daha çok yer vermeleri, öğrenci sayısı, fiziki imkanların kamu kurumlarına oranla daha fazla olması, sürekli eğitimlerin gerçekleştirilmesi ve velilerin okulla daha fazla iletişim halinde olması gibi nedenlerden dolayı bu kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların öz yeterliği daha yüksek çıkmış olabilir. Fakat literature bakıldığında farkın anlamlı bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur (Erdengz ve Kumcağız, 2020; Kola, 2012).

Psikolojik danışmanlarda öz yeterliliğin hizmet verilen birey sayısı, okulda bulunan psikolojik danışman sayısı ve çalışılan eğitim-öğretim kademesine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için yapılan analizde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yapılan araştırmanın sonucu Taytaş (2013) tarafından yapılan araştırma sonucuyla tutarlıdır. Fakat Gündüz ve Çelikkaleli (2009) Daha az sayıda öğrenci ile çalışan psikolojik danışmanların yetkinlik beklentilerinin pozitif

yönde anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Literatürde çalışılan birey sayısı bakımından psikolojik danışmanların öz yeterliklerinin farklı çıkması örneklerdeki psikolojik danışman sayısı ve hizmet verilen öğrenci sayısının değişkenlik göstermesi olabilir. Bu nedenle örneklemin genişletilmesi alınan verilerin güvenilirliğini arttıracaktır.

5.2.3. Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Yeterliğinin İş Doyumuna Etkisine İlişkin Sonuç Ve Tartışma

Yapılan araştırmada Psikolojik danışmanların öz yeterliğinin iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü ilişkisi bulunmuştur. Literatüre bakıldığında psikolojik danışmanlarla yapılan araştırmalarda Erdengz ve Kumcağız (2020), Özkan ve Okur (2021), Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015), Doğan (2020) ve öğretmenlerle yapılan araştırmalarda Baltacı (2017), Dinçer ve Ark. (2017), Buluç ve Demir (2015) ile Türker ve Kahraman (2021) öz yeterliğin iş doyumuyla pozitif yönde ilişkisinin olduğu saptanmıştır.

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerilerini etkili bir şekilde kullanması için alanında kendini yeterli hissetmelidir. Bununla birlikte mesleğinin gerekliliğini yerine getirebilmesi, öz yeterlik inancına yönelik etkililiğini ortaya koyması için çalıştığı ortamdan haz alması ve işinde mutlu hissetmesi çok önemlidir. Bireyin çalıştığı işten aldığı haz ve mutluluk olarak tanımlanan iş doyumunun psikolojik danışmanların öz yeterlik inançlarını etkilediği de görülmektedir (Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca, 2003: s.825, akt. Doğan, 2020).

Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, psikolojik danışma özyeterliği ve dinleme becerileri değişkenleri birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır. Yeşilyaprak'ın (2001) devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz yeterlik algıları, dinleme becerileri ve iş doyumları incelediği araştırma bulgularında ise psikolojik danışmanların mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunun %7'sini yordadığı saptanmıştır.

Bayraktar (2020) tarafından psikolojik danışmanların okulda karşılaştığı sorunlara yönelik görüşlerinin belirlenmesi için yapılan çalışmada psikolojik danışmanların okul idaresi ile işbirliği içinde olduğu, okul idaresi tarafından desteklendiği, fikirlerine önem verildiği, gerekli durumlarda ilk danışılan kişi

oldukları, gizlilik ilkesine uyularak psikolojik danışmanlara uygun imkanların ve koşulların sağlanması gerektiği ve araştırmaya katılan psikolojik danışmanların lisans düzeyinde alınan teorik bilginin pratiğe aktarılırken çoğunlukla okulun öğrenci profiline uygun olarak aktarılması konusunda zorlandıkları tespit edilmiştir. Fakat Hatunoğlu ve Hatunoğlu (2006) yaptıkları çalışmada idarecilerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine olumsuz ve bilinçsiz bakış açısı olduğu ve onları yeterince desteklemedikleri, idarecilerin psikolojik danışmanları alanları dışındaki işlere yönelttikleri, psikolojik danışmanların akademik olarak yetersizlik yaşadıkları görülmüştür (akt. Bayraktar, 2020). Bu bağlamda iş yerinde huzursuz olan psikolojik danışmanların sorunlarla baş etmede yetersizlik duyguları yaşayabileceği, bu yetersizlik ve huzursuzluk durumunun psikolojik danışmanların işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabildiği görülmektedir.

Yapılan çalışmada mezuniyet sonrası katılan eğitim sayının iş doyumunda ve öz yeterlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Fakat araştırma verilerine bakıldığında psikolojik danışmanların katıldıkları eğitim sayısının 21 ve üstü eğitime katılan katılımcıların en yüksek skor ortalamasına sahipken, 13 ile 20 arasında eğitime katılan katılımcılar en düşük skor ortalamasına sahip olduğu psikolojik danışmanların kendilerini geliştirmek için ve yeterli hissetmek için çalışmaya ve kendilerini geliştirmeye devam ettikleri düşünülebilir. Camadan ve Sarı (2021) 'nin yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini kendi çabalarıyla sağladıkları, çalışma hayatlarında kendilerine yeterince meslek gelişim fırsatlarının sunulmadığı ayrıca mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak mesleki eğitimlerle ilgili konulara ihtiyaç duydukları saptanmıştır.

5.2.4. Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlikleri İle İş Doyumu İlişkisinin Ve Bu İlişkide Öz Şefkatin Aracı Rolü

Bu çalışmada, Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri ile iş doyumunu ilişkisinin ve bu ilişkide öz şefkatin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öz yeterliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı iken öz yeterliğin öz şefkat üzerindeki etkisi incelendiğinde öz yeterliğin öz şefkat üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bununla birlikte, öz şefkatin iş doyumunu üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı olarak

saptanmıştır. Dolayısıyla aracılık analizinin uygulanabilmesi için gerekli olan yapısal hipotezler sağlanamadığı için Öz Şefkat Ölçeğinin ölçek toplam skoruyla kurulan aracılık modelinde öz şefkat değişkeninin aracı etkisi belirlenememiştir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında öz şekatin iş doyumunu üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalar yapılmıştır. Gülmüş (2021) tarafından öz şefkat ve bireyci benlik değişkenlerinin; özgecilik ve kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliği arasındaki ilişkide kısmi aracılık yaptığı bulgusu elde edilmiştir. Künye&Aydıntan (2020) tarafından Ankara'da faaliyet gösteren bazı kamu kurumu ve özel sektör çalışanları arasından 314 kullanılabilir anket elde edilmiş araştırmada elde edilen bulgulara göre öz-şefkat ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunduğu saptanmıştır. Arda&Abacı (2013) tarafından teknoloji ve sigorta sektörleri ile yapılan araştırmada öz şefkat ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Bireyin acı, yetersizlik ve başarısızlık duygularına kapıldığı zor zamanlarda kendine karşı sevecen ve kibar olması, olumsuz duygularının farkına varması ve yaşanabilecek zorlukların kendi hayatının bir parçası olduğunu bilmesi ve kabul edebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Neff, 2003b, s. 87; akt.Özpeynirci&Kırmızı, 2020). Neff'in öz şefkati tanımlarken özellikle 2 önemli şeyi vurguladığı görülmektedir:

1. Yetersizlik ve başarısızlık duygularına kapıldığı zor zamanlarda kendine karşı sevecen ve kibar olma
2. Olumsuz duygularının farkına varması ve yaşanabilecek zorlukların kendi hayatının bir parçası olduğunu bilmesi ve kabul edebilmesi

Öz-şefkatin, çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde öz-şefkati yüksek olan bireylerin diğerlerine göre daha fazla işlerinden doyum sağladıkları görülmüştür. Bu bağlamda yaşadığı yetersizlik duygularına kapıldığı zamanlarda bireyin kendisini suçlaması, kendisine acımasızca yaklaşması yerine bu krizi rahat bir şekilde atlatabilmesi için bu durumun insani bir durum olduğunun farkına varmasının ve kendisine anlayışla yaklaşmasının faydalı olacağını bilmelidir. Bireyin kendisine sevecenlikle yaklaşması hem kendisi hem de çalışma arkadaşları ve çevresi için oldukça önemlidir. Çünkü kendisine şefkati olan birey diğerleriyle de

empati kurabilir ve böylece çalışma ortamı daha rahat bir hale gelebilir dolayısıyla bu da iş tatminin artmasında etkili olmaktadır.

Psikolojik danışmanın iş doyumu ve özyeterlik ilişkisinde öz şefkatin aracı rolü bulunmamasından dolayı öz şefkatin alt boyutlarının aracı rolü incelenmiştir.

Yapılan araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanların öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinde öz yeterliliğin öz yargılama üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır, öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır, öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı, öz yargılamanın iş doyumu üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlı olduğu görülmüştür dolayısıyla öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinde öz yargılamanın aracılık rolü vardır. Ayrıca öz yeterliliğin öz sevecenlik üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı, öz yeterliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı, öz yeterliliğin iş doyumu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı, öz sevecenliğin iş doyumu üzerindeki etkisi etkisi de pozitif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarıyla kurulan aracılık modellerinde öz sevecenlik ve öz yargılama alt boyutunun öz yeterlik ile iş doyumu ilişkisinde aracı rolünün olduğu fakat paylaşımların bilincinde olma, izolasyon, bilinçlilik, aşırı özdeşleşme değişkenlerinin aracı rolününün olmadığı görülmüştür.

Soysa ve Wilcomb (2015) tarafından farkındalık, öz şefkat ve cinsiyetin depresyon, kaygı, stres ve iyi oluşu ne derece yordadığının incelendiği araştırmada da yapılan çalışmaya benzer sonuçların çıktığı görülmüştür. Soysa ve Wilcomb (2015) çalışmasında öz şefkatin üç olumsuz boyutu (kendini yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme) ele alınmıştır. Buna göre öz yeterliğin depresyonu hem tek başına hem de izolasyon ve kendini yargılama boyutuyla; iyi oluşu ise sadece kendini yargılama boyutuyla yordadığı görülmüştür. Ayrıca yeterliğin kaygıyı yordama gücü aşırı özdeşleşme boyutunun modele eklenmesiyle anlamlılık düzeyini kaybettiği görülmüştür. Yani elde edilen bulgulara göre öz şefkatin belirli boyutlarının bazı psikolojik sağlık değişkenlerinde, öz yeterliğin açıkladığı varyansın üzerinde varyansı açıkladığını; bazılarında ise öz yeterliğin, öz şefkatin alt boyutlarıyla birlikte varyansı anlamlı şekilde açıklamaya devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca öz şefkatin ortalama puan olarak değil, altı alt boyutunun ayrı ayrı analiz edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Özellikle iyi oluş değişkeni olarak belirlenen değişkene bağlı olarak öz şefkat boyutlarının yordama gücünün değiştiği görülmektedir (akt. Laboratuvarı, Öztürk ve ark, 2019)

Aşık (2019) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan araştırmada öz yeterliğin en güçlü yordayıcısının öz şefkat olduğu üniversite öğrencilerinin öz şefkat düzeylerinin artmasıyla öz yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Atilla&Yıldırım (2000) 'ın üniversite öğrencilerin öz yeterliklerinin bilinçli farkındalık ve benlik saygıları üzerindeki etkisini incelediği araştırmada öz yeterliğin, benlik saygısı ve bilinçli farkındalık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Öz şefkatin öz sevecenlik ve öz yargılama boyutlarında aracılık rolü olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre değişkenlere göre öz şefkatin yordama gücünün değiştiği, literatür araştırması öz şefkatin alt boyutlarına yönelik çok fazla araştırmanın yapılmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak bu araştırma kapsamında öz şefkatin bileşeni olan öz sevecenliğin aracı rolüne ilişkin bulguya göre, okul psikolojik danışmanlarının öz yargılama düzeyleri arttıkça öz yeterliklerinin düşeceği, öz yeterliği düşmesiyle psikolojik danışmanların iş doyumlarının düşmesine neden olacağı görülmüştür. Fakat psikolojik danışmanların öz sevecenlik düzeyleri artması öz yeterliklerinin dolayısıyla iş doyumlarının artması sağlanacağı görülmüştür.

Öz yeterlik, bireyin gelecekte karşılaşılabileceği kendine güç gelen durumlar ve olaylar karşısında bunların üstesinden gelebilecek beceri ve yeteneklere uygun eylemde bulunabileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Bireyin öz yargılama düzeyi arttıkça olumsuzluklar ve başarısızlıklar karşısında kendini acımasızca değerlendirmesine neden olur bu değerlendirmeler bireyin öz yeterlik inancının azalmasına neden olur. Bu durum bireyin iş doyumunun da olumsuz etkilenmesine neden olur. Çünkü kendini yetersiz hisseden birey bilgi becerilerinin iş hayatına aktaramaz. Bireyin öz sevecenlik düzeyinin artması ise olumsuzluklar ve başarısızlıklar karşısında kendini daha nazik bir şekilde eleştirir. Böylece olumsuz durumda takılı kalmak yerine sorunlarla baş etmek için kendinde zor durumlarla baş gücü bulabilir. Bu yüzden psikolojik danışmanların çalışma hayatında çıkabilecek güç durumlarla baş edebilecek bilgi ve beceriye sahip olduklarına dair inançlarının artırılması ve kendilerini yargılamadan sevecenlikle yaklaşmasını sağlayacak çalışmaların yapılması psikolojik danışmanların iş doyumlarının da artmasını sağlayacaktır.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre z Őfkatin sadece 2 alt boyutunun aracı rolünün çıkması z Őfkatin ortalama puan olarak değil, altı alt boyutunun ayrı ayrı analizinin yapılabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca yapılan araştırmada özellikle öz yeterlik değişkeni olarak belirlenen değişkene bağlı olarak z Őfkat boyutlarının yordama gücünün değiştiği görülmüştür.

5.3. ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına bakılarak ileride yapılacak araştırmalar için araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıdaki gibidir.

1. Bu araştırmada psikolojik danışmanları öz yeterlik ve iş doyumunu ilişkisinin z Őfkat aracı rolü incelendiğinde z Őfkatin aracılık rolünün olmadığı fakat öz sevecenlik ve öz yargılama alt boyutlarının aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Bu nedenle z Őfkatin alt boyutları ile ilgili araştırmaların yapılması önerilebilir.

2. Yapılan araştırmada z Őfkatin z sevecenlik alt boyutları olan z Sevecenliğin aracı rolü olmasından dolayı psikolojik danışmanlara yönelik öz sevecenlik çalışmalarının yapılması ve üniversitelerin psikolojik danışmanları yetiştirme süreçlerinde z Őfkat geliştirme programlarıyla z Őfkatin geliştirilmesi hakkında bilgi verilmesi için gerekli çalışmalar yapılması önerilebilir.

3. Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılaşmaya bakıldığında, erkek Psikolojik danışmanların iş doyumlarının kadınlara göre anlamlı Şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın psikolojik danışmanların iş doyumunu artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

4. Gelir düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların iş doyumunu gelir düzeyi düşük olan psikolojik danışmanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanlara mesleki kariyerde ilerleme, terfi ve bunlarla beraber alınan ücretin arttırılması iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.

5. Yapılan araştırmaya göre özel kurumda çalışan katılımcıların iş doyumlarının kamu kurumunda çalışanlara göre anlamlı Şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamudaki alışma koşullarının iyileştirilmesi iş doyumunun artmasını sağlayacaktır.

6. PDR mezunlarının iş doyumlarının PDR mezunu olmayan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu yüzden bireylerin mezun oldukları alandan istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

7. Anaokulunda ve ilkokulda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumları diğer kademelere göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre ortaokul, lise ve RAM'lardaki çalışma koşulları iyileştirilmeli

8. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre 21-30 yaş arasındaki psikolojik danışmanların özyeterlik düzeylerinin 51 yaş ve üstü katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik danışmanların öz yeterliği ile mesleki kıdeme göre gösterdikleri farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların mesleki deneyimlerden yararlanabilmeleri için süpervizyon çalışmaları ya da deneyim paylaşım grupları oluşturulması önerilebilir.

9. Yapılan araştırmada doktora düzeyinde öğrenim seviyesine sahip psikolojik danışmanların, lisans düzeyindeki psikolojik danışmanlara göre öz yeterlik puanları daha yüksek bulunmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından psikolojik danışmanların, yüksek lisans yapmaya teşvik edilmesinin ve bu konuda psikolojik danışmanlara kolaylık sağlanmasının eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin kalitesini artıracakı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abacı, R., Arda, D. (2013). Relationship Between Self-Compassion and Job Satisfaction in White Collar Workers. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 106, 2241-2241
- Akçamete, G. Kaner, S, Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akşab, G. ve Türk, F. (2022). Psikolojik Danışmanların Danışma Öz-yeterlik Algılarına İlişkin Bir Derleme Çalışması. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5 (1) , 1-40
- Aksoy, V. ve Diken, H. (2009). *Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi*. İlköğretim Online. 8 (3), 709-719.
- Alçekiç, K. Gamze. 2011. *Kariyer Gelişimi Açısından Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum ve Değerlerinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.Eğitim Bilimleri, İstanbul.
- Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Bulut Ateş, F. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu İle Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Öz Anlayışın Aracı Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2),1-17. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/39773/471215>
- Aliyev, R. ve Tunç, E.(2015). Danışmanlıkta Öz-yeterlik: Örgütsel Psikolojik Sermayenin, İş Doyumunun ve Tükenmişliğin Rolü. *Procedia - Sosyal ve Davranış Bilimleri*. Cilt 190 , 21 Mayıs 2015 , Sayfa 97-105
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K.(2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Aşık, M.(2019). *Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öz Anlayış ve Ebeveyn Kabul-Reddine İlişkin Algıları Çerçevesinde İncelenmesi*.(Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atlı, F. (2019), *Öğretmenlerin Öz-Anlayışları İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. s.15
- Bakioğlu, F. ve Türküm, A. S. (2019). Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma özyeterliklerinin çeşitli betimsel özellikleri açısından incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 178-190
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*,2(1),49-76. e-ISSN 2528-9632
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). *New York: Cambridge University Press*.
- Bayar, Ö. ve Tuzgöl Dost, M. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Öz-Şefkatin Yordayıcıları Olarak Bağlanma Tarzı ve Algılanan Sosyal Destek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s17
- Bayri, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/PDRÖğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Diyarbakır.
- Bozgeyikli, H. (2012). "Self efficacy as a predictor of compassion satisfaction, burnout, compassion fatigue: A study on psychological counselors". *African Journal of Business Management*, 6(2): 646-651.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefad/issue/59451/854144> adresinden alınmıştır.

- Camadan, F. ve Sarı, S. V. (2021). Psikolojik Danışmanların Mesleki Gelişimlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11 (3), 1274-1293 . DOI: 10.24315/Tred.804137
- Çapri, B. ve Demiröz, Z. (2016). Duygusal Zekâ Düzeyi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 1037-1048. DOI: 10.17860/mersinefd.282399
- Ceco, G. (2022). *Okul Psikolojik Danışmanlarında Sikintiye Dayanma Kapasiteleri Ve Profesyonel Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişkide Öz-Şefkat Düzeylerinin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. . Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı. Kocaeli
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik Danışmanlar İçin Meslek Dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 167-174
- Çoruk, A. ve Çiçek, H. K. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 750-761
- Çulha, Y. (2017). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Müdürlerinin Liderlik Stilllerini Algıları İle Kendi İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi Programı. İstanbul (110)
- Demir, A. (2010). *Özel Dershanelerde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi*. İzmir İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı. İzmir.
- Deniz, M. E., ve Sümer, A. S. (2010). *Farklı özanlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon, anksiyete ve stresin değerlendirilmesi*. Eğitim ve Bilim, 35(158). S4.

- Dinçel, E. (2006). *Ergenlik Dönemi Gelişimsel Ödevleri ve Psikolojik Problemler*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara
- Dinçer, B., Saracaloğlu, A. S., Aldan Karademir, Ç. ve Dedeşali, N. C. (2017). Öğretmenlerin Öğretme Stilleri, Özyeterlik Ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Education Sciences*, 12 (1), 58-85. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/27296/287393>
- Doğan, B. B. (2020). *Okul psikolojik danışmanlarının (Rehber öğretmenlerin) psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Dönmez, K. ve Sarı, T. (2021). Okul Psikolojik Danışmanlarında Öz Şefkat İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Umudun Aracı Rolünün İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (59),60-84. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/64363/900347>
- Durmuş, A. (2015). *Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri ile İş doyumunu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Eğimli Temel, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009
- Ekşi, H., Ismuk, E. Ve Parlak, S. (2015). Okul Psikolojik Danışmanlarında İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Özyeterliği Ve Dinlenme Becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Emül, B. ve Öz Soysal, F.S. (2021). Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Becerileri ve Özyeterliklerine İlişkin Görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 500-514.
- Emül, B. (2021). *Psikolojik Danışman Adaylarının Özyeterlik Düzeylerinin Ve Kişilik Özelliklerinin Temel Psikolojik Danışma Becerilerine İlişkin Yeterlik Düzeyi İle Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* . Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Programı. İzmir.

Erdengz, O., ve Kumcağız, H. Psikolojik Danışmanların Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. *Çizgi Kitabevi*, 43.

Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Erkan, Z. (2011). *Okul Psikolojik Danışmanı Öz-Yeterliğini Yordamada Eğitim Yaşantılarına İlişkin Memnuniyetin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Erkmen,S.(2022) *İş Doyumu Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Kırklareli.

Ersezgin, R. ve Sevi Tok, E. S. (2019). Algılanan İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık, Başa Çıkma Stilleri Ve Öz-Duyarlılığın Tükenmişlik Düzeyini Yordayıcı Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (36), 1-36. DOI: 10.21550/sosbilder.457245

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23) , 166 . DOI: 10.17130/ijmeb.2014.10.23.437

Fırıncı Kodaz, A. ve Vural Batık, M. (2018). Kurum Deneyiminin Psikolojik Danışman Adaylarının Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yeterlik Algılarına Etkisi . *OPUS International Journal of Society Researches* , 8 (15) , 902-929 . DOI: 10.26466/opus.425811

Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*,9(3),1037-1054.Retrievedfrom:

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8594/106893>

- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (3) , 541-576 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26099/274994>
- Gülmüş, Ö. (2021). *Okul Psikolojik Danışmanlarında Özgeciliğin Düzeyleri ve Kültüre Duyarlı Psikolojik Danışma Yeterlikleri Arasındaki İlişkide Benlik Kurgularının ve Öz Şefkatin Aracılık Rolü*. (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gündoğdu, B. G. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Mersin
- Gündüz, B. (2012). *Okul Psikolojik Danışmanlarında Yetkinlik İnancı ve Tükenmişlik Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12 (3), 1749-1767.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 120.121)
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*.(Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya(103)
- Hamamcı, Z., Oskargil, E. ve İnanç, N. (Temmuz, 2004). Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Mesleki Yönden Kendilerini Geliştirmeleri Ve Mesleki Doyumları İle İlişkinin İncelenmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri*, Malatya.
- İşcan, Ö. ve Çakır, S. (2016). Mentorluk Ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi . Süleyman Demirel Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1) , 1-15 . <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/20859/223795>
- Kadıoğlu, F.(2014). *Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum İle Kendine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans ezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı.İstanbul.

- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 51 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erziefd/issue/5999/79987>
- Kansu A.F. ve Hizli Sayar G.(2018). Öz Yeterlik, Yaşam Anlamı Ve Yaşam Bağlılığı Kavramları Üzerine Bir İnceleme. *Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi (1)*, 82
- Kantar, H. (2008) İşletmede Motivasyon, İstanbul: *Kum Saati Yayınları*. İstanbul
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi., *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2013). Herzberg İn Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.
- Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi).Ankara Üniversitesi, Ankara
- Köroğlu, N. (2018). *Psikoloji Öğrencilerinde Depresyonun Yordayıcısı Olarak Öz Yeterlik Ve Beden Algısı* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.
- Neff,K. (2003), “The Development and Validation of A Scale to Mearsure Self-Compassion”, *Self and Identity*, 2(2), 223-250, p.228

- Neff, K. (2009) “*The Role of Self-Compassion in Development: A Healthier Way to Relate to Oneself*”, *Human Development*, , 52, 211-214, p.213
- Küçük, M. (2020). *Yetişkinlerin Öz Şefkat, Bağlanma Stilleri Ve Psikolojik İyi Oluş Özelliklerinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı.İstanbul.
- Künye, N., ve Aydınlan, B. (2020). Öz-Şefkat ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3159-3169.
- Kurtuluş, Y. H. (2021). *Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Karma Yöntem Araştırması*. (Doktora tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Programı, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (1972). Kendini Gerçekleştirme. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 10, 162-172.
- Laboratuvarı, B., Öztürk, Ö. Ü. A., Akdoğan, A. G. N., Alparslan, A. G. K., Bağcı, A. G. E., Baş, A. G. G., ... ve Laboratuvarlarımız, K.Öz Şefkatin İyi Oluş Üzerindeki Etkileri. Erişim adresi: <http://www.uludag.edu.tr/benliklab/default/konu/5467>
- Lam S, Tracz S, Lucey C. Age, Gender, and Ethnicity of Counsellor Trainees and Corresponding Counselling Self-Efficacy: Research Findings and Implications for Counsellor Educators. *Int J Adv Couns*. 2013;35(3):172-187. doi: 10.1007/s10447-012-9175-3. PMID: 23913997; PMCID: PMC3724986.
- Millî Eğitim Bakanlığı Aday Öğretmenlik Ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliği (2022, 12 Mayıs),T.C. *Resmi Gazete*, 31833,Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/05/20220512-3.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2020, 14 Ağustos), T. C. *Resmi Gazete*, 31213, Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814-2.htm>

- Mullen, P. R., Uwamahoro, O., Blount, A. J., and Lambie, G. W. (2015). Development of counseling students' self-efficacy during preparation and training. *The Professional Counselor*, 5(1), 175-184.
- Neff, K. (2003a). *Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Health attitude Toward Oneself*. *Self and Identity*. 2(2), 85-101. DOI: 10.1080/15298860309032
- Onaran,Oğuz(1981).Çalışma yaşamında güdülenme kuramları, *Ankara. Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Yayınları*, No:470
- Ooi, P. B., Wan Jaafar, W. M. B., and Baba, M. B. (2018). Relationship between sources of counseling self-efficacy and counseling self-efficacy among Malaysian school counselors. *The Social Science Journal*, 55(3), 369–376.
- Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyonda kapsam kuramları. Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (Ed. Serinkan, C.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 83-104.
- Özkan E. ve Okur S (2021). Psikolojik Danışmanların İş Doyumları ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkide Genel Öz Yeterliğin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(43), 55 - 75. 10.33418/ataunikkefd.808789
- Öztürk, M. ve Şahbudak E.(2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* Cilt: 8 Sayı: 40 Cilt: 8 Sayı: 40
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği English Formu'nun geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* , 4(40) , 213-214. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21460/230042>
- Riddle, A. C. (2019). *Exploring job satisfaction among mississippi school counselors*. Unpublished Doctoral Thesis. Delta State University, Department of Education Leadership, Cleveland (82-83)

- Rogers, J.G. and May, D.C. (2003). Spillover Between Marital Quality and Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. *Journal of Marriage and Family*, 65: 482-495
- Şahin, N.H., Durak, A. ve Yasak, Y. (1994) Kişilerarası tarz, Yalnızlık ve depresyon. 23. Uluslararası Uygulamalı Psikoloji Kongresi, Özet Kitabı, Madrid: 17-22 Temmuz, s. 209.
- Şahin, Y. (2019). *Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilik Düzeyleri İle Bireysel Değer Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Savaş, A. C. ve Hamamcı, Z. (2010). Okullarda Rehberlik Hizmetlerinin İnternet Üzerinden Yürütülmesine İlişkin Veli, Öğrenci ve Psikolojik Danışmanların Görüşlerinin İncelenmesi . *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 27 (27) , 147-158 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/pauefd/issue/11116/132937>
- Semerci, A. S., ve Müdürlüğü, İ. K. G. (2005). İş Motivasyonu Ve Sonuçları: *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasında Bir Uygulama* . (Uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu . *Ege Academic Review* , 5 (1) , 55-64 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39836/472327>
- Skaalvik, E.M. and Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burn out: a study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069
- Sümer, A. S. (2008), *Farklı Öz-Anlayış (Self-Compassion) Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, , s.58
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S.(2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.

- Tan, H. (2000),*Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Teori ve uygulama* (öğretmen Kitapları dizisi), İstanbul.
- Taşdelen Karçkay ,A. (2008). Farklı Eğitim Programı Mezunu Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(24), 24 - 35.
- Telman, N. ve Ünsal, P.(2004) Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayıncılık,İstanbul. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği*. (2011). Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar (8. bs.). Ankara.
- Türker, Y., ve Kahraman, Ü. (2021). School Climate and Self-Efficacy as Predictor of Job Satisfaction. *Journal of Theoretical Educational Science / Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 14(4), 548–569. <https://doi.org/10.30831/akukeg.901457>
- Kıcalı,Ü. Ö. (2015), *Öz Şefkat ve Tekrarlayıcı Düşünmenin Olumsuz Duygulanım ve Depresyon İle İlişkilerinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, , s.3
- Uslu, M. (1999) *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı. Konya
- Uslu, M. ve Arı, R. (2005). Psikolojik Danışmanların Danışma Becerisi Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509-519.
- Voltan- Acar, N. (2015). Yeniden terapötik iletişim-kişiler arası ilişkiler- (tamamı bizim toplumdandır örnekler). *Nobel Yayıncılık*, Ankara.
- Wolpin, J.; Burke, R. J. and Greenglass, E. R. (1991). *Is Job Satisfaction An Antecedent or A Consequence of Psychological Burnout? Human Relations*, 44(2), 193-209. . <https://doi.org/10.1177/001872679104400205>
- Yağbasanlar O. (2017). Kavramsal Bir Bakış: Öz Şefkat, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, , 6(2), 88-101, s.89

- Yaka, B. (2005). *Psikolojik danışmanların temel psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yalçın, İ. (2006). 21. yüzyılda psikolojik danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 117-133.
- Yam,, İ. C. ve İlhan,T. (2016). Psikolojik Danışma Öz Yeterliği: Kişilik Özellikleri, Kaygı Düzeyleri Ve Geçmiş Eğitim Yaşantıları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.9(42)
- Yayla, E.(2016). *Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algularına Göre İncelenmesi: İzmir İli Örneği* (Yüksek lisans tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi,İzmir.
- Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi.*(Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.(62).
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(2).
- Yelboğa, A.(2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2)
- Yeşilyaprak, B. (2000). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ankara İli Örneği.* (Yayımlanmamış doçentlik tezi), Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordanması. *Eurasian Journal of Educational Research*,3(4), 139-143.
- Yıldıray, B., ve Çelik, S. B. (2021, December). Okullarda Görev Yapan Kadın Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeylerinin İş Doyumlarına Etkisi: Samsun İli Örneği. In *SEMPOZYUMU 04–05 KASIM 2021 INTERNATIONAL WOMEN AND FAMILY SYMPOSIUM* (P. 33).43

- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, M. (2009), *Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışları ile Anne-Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Young, E. L., Moulton, S. E., Julian, A., Smith, A., and Butler, R. (2021). Retention and job satisfaction of school psychologist. *Psychology in the Schools*, 58, 585-600.
- Yüksel, K., Diken, İ. H. , Aksoy, V. ve Karaaslan, Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 137-148

EKLER LİSTESİ

1. Ek-1: Etik Kurul İzin Belgesi
2. Ek-2: Öz Şefkat Ölçeği (Seçilmiş Maddeler)
3. Ek-3: Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği (Seçilmiş Maddeler)
4. Ek-4: İş Doyumu Ölçeği
5. Ek-5: Kişisel Bilgi Formu



Ek-1: Etik Kurul İzin Belgesi EK-A



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 05.09.2022

TOPLANTI SAYISI: 2022-14

KARAR NO: 2022-14-22: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı 211403031 numaralı Yasemin ADIGÜZEL' in "Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilikleri İle İş Doyumu İlişkisinin Ve Bu İlişkide Öz Şefkatin Aracılık Rolünün İncelenmesi" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 24.06.2022 tarih ve 2022-11 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Ek-2 : ÖZ-ŞEFKAT ÖLÇEĞİ

Bu anketten elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koymanızdır. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Hiç bir zaman (2) Nadiren (3) Sık sık (4) Genellikle ve (5) Her zaman anlamına gelmektedir. Lütfen **her ifadeye** mutlaka **TEK yanıt** veriniz ve kesinlikle **BOŞ bırakmayınız**. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

1	Bir yetersizlik hissettiğimde, kendime bu yetersizlik duygusunun insanların birçoğu tarafından paylaşıldığını hatırlatmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2	Kişiliğimin beğenmediğim yönlerine ilişkin anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
3	Bir şey beni üzdüğünde, duygularıma kapılıp giderim.	1	2	3	4	5
4	Hoşlanmadığım yönlerimi fark ettiğimde kendimi suçlarım.	1	2	3	4	5
5	Benim için önemli olan bir şeyde başarısız olduğumda, kendimi bu başarısızlıkta yalnız hissederim.	1	2	3	4	5
10	Kendimi kötü hissettiğimde kötü olan her şeye kafamı takar ve onunla meşgul olurum.	1	2	3	4	5
11	Yetersizliklerim hakkında düşündüğümde, bu kendimi yalnız hissetmeme ve dünyayla bağlantımı koparmama neden olur.	1	2	3	4	5
12	Kendimi çok kötü hissettiğim durumlarda, dünyadaki birçok insanın benzer duygular yaşadığını hatırlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
13	Acı veren olaylar yaşadığımda kendime kibar davranırım.	1	2	3	4	5
14	Kendimi kötü hissettiğimde duygularıma ilgi ve açıklıkla yaklaşmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15	Sıkıntı çektiğim durumlarda kendime karşı biraz acımasız olabilirim.	1	2	3	4	5
16	Sıkıntı veren bir olay olduğunda olayı mantıksız biçimde abartırım.	1	2	3	4	5
17	Hata ve yetersizliklerimi anlayışla karşılarım.	1	2	3	4	5

Ek-3: Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği

Genel Yönerge: Bu ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemekteki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmedeki becerilerinizle ilgili inançlarınız hakkında ifadeler içermektedir. Sizden nasıl görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok şu andaki yeteneklerinize dair inancınızı yansıtan içten cevaplar beklenmektedir. Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Lütfen her madde için cevabınızı en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz.

Bölüm I. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağınıza olan güveninizi belirtiniz.

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		↑					↑				↑
1	Dikkati verme (fiziksel olarak danışana yönelme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Dinleme (danışanların iletmiş mesajları kavrama ve anlamlandırma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Yeniden ifadeleme (danışanın söylediğini kısa-öz, somut ve açık bir biçimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Açık uçlu sorular (danışanlara duygularını veya düşüncelerini netleştirmelerine veya keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sorma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Duygu yansıtma (danışanın ifadelerini duygularına vurgu yaparak tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Yönlendirme (Danışana eyleme geçmesini ima eden öneri, öğüt ve yönerge sunma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Rol oynama ve davranışın prova edilmesi (danışanın oturumda rol oynamasına veya davranışları prova etmesine yardım etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Ev ödevi (danışana bir sonraki oturuma kadar denemesi için terapötik ev ödevleri geliştirmek ve vermek)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm II. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yapabileceğinize ilişkin güveninizi belirtiniz.

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Oturumları “olması gereken şekilde” ve odağı kaybetmeden sürdürme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Danışanınızın o an neye ihtiyacı olduğuna bağlı olarak uygun yardım becerisini kullanarak tepki verme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Danışanınızın duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını keşfetmesine yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Danışanınızın sorunları hakkında derinlemesine konuşmasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Oturumlar sırasında amaçlarınızın (örneğin müdahalelerinizin amaçları) farkında olma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Danışanınıza sorunlarına ilişkin ne tür adımlar atması gerektiğine karar vermesi için yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm III. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında aşağıdaki özelliklere sahip bir danışanla, ne derece etkili bir şekilde çalışabileceğinize olan güveninizi belirtiniz. (“Etkili bir şekilde çalışma” ile başarılı tedavi planları geliştirme, etkili tepkiler ortaya koyma, zor etkileşimler süresince tutumunuzu sürdürme ve sonuç olarak danışanın sorunlarını çözmesine yardımcı olma yeteneğiniz kastedilmektedir.)

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Klinik olarak depresyonda olan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Cinsel tacize uğramış	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	İntihar etmeyi düşünen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Olumsuz tepkilerinizin olduğu (örn. sıkılma, kızgınlık)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

14	İyileşme kaydedemeyen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Vermeye istekli olduğunuzdan daha fazlasını sizden isteyen (örn. görüşmelerin sıklığı veya problem çözme reçeteleri istemesi yönünden)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Oturumlarda manipülatif (yönlendirici) davranışlar gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9



EK-4: İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçek işinizden elde ettiğiniz doyumu saptamak amacı ile hazırlanmıştır. Aşağıda iş yaşamına ilişkin olarak verilen maddelerden her birinin sizi ne kadar tatmin ettiğini (doyum verdiğini) % 0 ile % 100 arasında değerlendirerek size uygun olanı işaretleyiniz.

	%0	%25	%50	%75	%100
1. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	1	2	3	4	5
2. İşimde bana sağlanan yükselme imkanları	1	2	3	4	5
3. İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	1	2	3	4	5
4. İş yerimdeki idari yapılaşma	1	2	3	4	5
5. İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	1	2	3	4	5
6. Amirlerimin yöneticilik stili	1	2	3	4	5
7. İşimin kapsamı	1	2	3	4	5
8. İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	1	2	3	4	5
9. İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi	1	2	3	4	5
10. İş yerimdeki düzen ve temizlik	1	2	3	4	5
11. İş yerimdeki teknolojik imkanlar	1	2	3	4	5
12. İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	1	2	3	4	5
13. İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	1	2	3	4	5
14. İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi	1	2	3	4	5
15. Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	1	2	3	4	5
16. Yaptığım işin eğitimime uygunluğu	1	2	3	4	5

Ek-5: Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz:	K () E ()
Yaşınız:	
Medeni Durumunuz:	() Evli () Bekar
Gelir düzeyinizin nasıl olduğunu düşünüyorsunuz?	Düşük () Orta () Yüksek ()
Çalıştığınız Kurumun Türü	()Özel ()Kamu
Hizmet verdiğiniz birey sayısı	()1-100 ()100-300 ()300-500 ()500-1000 ()1000-1500 ()1500 üzeri
Mesleki Kıdeminiz:	()1-5 ()6-10 ()11-15 ()16 yıl ve üzeri
Yaşadığınız ilden memnuniyet durumunuz ?	Memnun Değilim () Biraz Memnunum () Oldukça Memnunum ()
Okulunuza nasıl ulaşıyorsunuz?	()Şahsi aracım ()Toplu taşıma aracıyla ()Yürüyerek
Okulunuzda Bulunan Psikolojik Danışman Sayısı:	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri
Eğitim Öğretim Kademesi ve kurum :	() Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Orta Öğretim () Ram
Öğrenim Düzeyiniz:	Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
Mezun olduğunuz program	()Psikolojik Danışma ve Rehberlik/PDR ()PDR dışında bir program
12. PDR alanıyla ilgili düzenlenen seminer, kongre ve eğitimlere mezun olduktan sonra toplam kaç defa katılabildiniz?	
Bir şansınız olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz?	Evet () Hayır ()