

Counseling Self-Efficacy As A Predictor Of Psychological Counselors' Occupational Commitment

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ, Çukurova University, 0000-0003-2055-7511
Oğuzhan KIRDÖK, Çukurova University, 0000-0003-4076-2619

Abstract

This study aimed to reveal whether counseling self-efficacy of psychological counselors predicted their occupational commitment. The study used the correlational survey model, which is one of the quantitative research approaches. The study group consisted of a total of 246 psychological counselors, including 143 females and 103 males, working in public schools and Guidance and Research Centers in Niğde, Adana, and Gaziantep provinces. Participants' ages ranged from 21 to 44. The study data were collected using the "Psychological Counseling Self-Efficacy Scale", the "Occupational Commitment Scale", and a "Personal Information Form". Pearson's product-moment correlation and regression analysis were employed to analyze the study data. The result of the regression analysis indicated that psychological counseling self-efficacy had a significant predictive effect on occupational commitment, affective commitment, normative commitment, accumulated costs, and limited alternatives. Increasing the counseling self-efficacy of psychological counselors will also contribute to enhancing their occupational commitment. The findings will contribute to the psychological counseling literature, which is an important assistance service in the field of mental health. The findings of the study were discussed together with the related theoretical framework and other research results in the literature, and some recommendations were made to the related parties in the field.

Keywords: Occupational commitment, psychological counseling, self-efficacy, counseling self-efficacy.



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 21, No 3, 2020
pp. 1387-1401
DOI: 10.17679/inuefd.812605

Article type:
Research article

Received :19.10.2020
Accepted : 23.11.2020

Suggested Citation

Doğanülkü, H. A. and Kırdök, O. (2020). Counseling Self-Efficacy As A Predictor Of Psychological Counselors' Occupational Commitment, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(3), 1387-1401. DOI: 10.17679/inuefd.812605

This article was produced from a master's thesis accepted by Çukurova University, Institute of Social Sciences in April, 2019.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The psychological attachment between the individual and their occupation is expressed as occupational commitment (Lee et al., 2000). Occupational commitment has an impact on individuals' job performance (Sungu et al., 2019) and occupational success (Günlük et al., 2017). In today's world, it is known that many problems affect mental health of individuals negatively (Thern et al., 2017). These problems made occupational commitment, which increased job performance and occupational success, more important in the psychological counseling profession. Occupational commitment is a structure related to many areas of human life, such as the turnover intention, psychological problems, health problems, job satisfaction, organizational commitment, stress, and burnout (Asakura et al., 2020; Aydın, 2010). However, it is also known that factors, such as the turnover intention, psychological problems, health problems, job satisfaction, organizational commitment, stress, and burnout, have significant relationships with self-efficacy (Herman et al., 2018; Simone et al., 2018). Therefore, there may be a relationship between occupational commitment and self-efficacy, which has strong effects on individuals in many areas of life, such as health, career, and education. Indeed, the review of the literature has shown that there are limited studies that reveal the relationship between self-efficacy and occupational commitment (Ahmad et al., 2014; Dalahmetoğlu, 2019; Ergen, 2016). Self-efficacy is the belief of an individual about how successfully they can do what needs to be done regarding the situations they have faced (Bandura, 1982). Self-efficacy, which is an important predictor of performance outcomes, is defined similarly to general self-efficacy in the field of psychological counseling (Ooi vd, 2018; Usher ve Pajares, 2008). Psychological counseling self-efficacy is defined as the belief of a person in their own capacity regarding whether they will be able to provide beneficial counseling services to their clients in future counseling (Lent et al., 2003). While psychological counselors with high counseling self-efficacy beliefs consider their capacity for successful counseling as high, psychological counselors with low self-efficacy beliefs do not have confidence in their capacities (Ooi et al., 2018). Factors, such as self-esteem, confidence in the client's problem-solving skills, ability to raise awareness, empathy, and anxiety management that predict general help skills, are concepts associated with counseling self-efficacy (Greason and Cashwell, 2009). When the literature is examined, it is possible to reach studies on different occupational groups that examine the relationship between self-efficacy and occupational commitment (Dalahmetoğlu, 2019; Park and Jung, 2015). However, there are no studies that investigate occupational commitment and self-efficacy together regarding the psychological counseling profession, which provides professional guidance and career counseling in addition to mental health services. Therefore, this study is important in that it is a pioneering study that examines the counseling self-efficacy and occupational commitment of psychological counselors together. Occupational commitment and self-efficacy are two important concepts associated with the success and quality of the profession offered by the individual (Özteke, 2011). For this reason, the investigation of the occupational commitment and self-efficacy of psychological counselors, who help individuals to gain problem-solving skills and to be psychologically healthy and robust, is another important point in this respect.

Purpose

This study aimed to reveal whether the counseling self-efficacy of psychological counselors affected their occupational commitment.

Method

The study used a correlational survey model, one of the quantitative research approaches. The predicted variable of the study was occupational commitment, and the predictor variable was counseling self-efficacy. The study was conducted on 246 psychological counselors. The ages of the participants varied between 21 and 44. Also, 143 of the participants were female and 103 were male. The "Occupational Commitment Scale" and the "Psychological Counseling Self-Efficacy Scale" were used together with a "Personal Information Form" created by the researcher to collect data suitable for the study. Pearson's product-moment correlation and simple linear regression analysis were used to analyze the data.

Findings

It was found that there were significant positive relationships between the scores of the psychological counseling self-efficacy scale and the overall score of the occupational commitment scale, the affective commitment sub-dimension score, the normative commitment sub-dimension score, the accumulated costs sub-dimension score, and the limited alternatives sub-dimension score. Besides, psychological counseling self-efficacy was found to have a predictor effect on occupational commitment and its sub-dimensions. Psychological counseling self-efficacy explained 35% of the change in occupational commitment, 37% of the change in the affective commitment sub-dimension, 17% of the change in the normative commitment sub-dimension, 16% of the change in the accumulated costs sub-dimension, and 9% of the change in the limited alternatives sub-dimension.

Discussion & Conclusion

This study aimed to investigate the extent to which counseling self-efficacy of psychological counselors predicted occupational commitment and its sub-dimensions. According to the results of the study, it was found that counseling self-efficacy of psychological counselors had a significant predictive effect on occupational commitment and its sub-dimensions. As the counseling self-efficacy of psychological counselors increased, their occupational commitment increased, as well. In previous studies, occupational commitment was found to be associated with job satisfaction (Aydın, 2010), stress (Pai et al., 2012), and burnout (Çiftçioğlu, 2011). The review of the literature indicated that job satisfaction, which is one of the basic concepts of career domain, (Guarnaccia et al., 2018), stress (Herman et al., 2018), and burnout (Herman et al., 2018) were also strongly associated with self-efficacy. Therefore, career-specific factors, such as job satisfaction, stress, and burnout may be effective in the prediction of the occupational commitment of psychological counselors by their self-efficacy. Psychological counseling is a profession in which emotions have an important function, and counseling self-efficacy is closely related to emotional intelligence (Çapri and Demiröz, 2016). However, it is known that emotional intelligence level is also effective on employees' affective commitment (Clarke and Mahadi, 2017). For this reason, emotional intelligence levels of psychological counselors may be effective in the fact that affective commitment is the most predicted dimension of counseling self-efficacy.

Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Öz-Yeterliliği

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ, Çukurova Üniversitesi, 0000-0003-2055-7511
Oğuzhan KIRDÖK, Çukurova Üniversitesi, 0000-0003-4076-2619

Öz

Bu araştırmanın amacı psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarını yordayıp yordamadığını ortaya koymaktır. Araştırma nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel model ile kurgulanmıştır. Araştırma grubu Niğde, Adana ve Gaziantep illerinde devlet okullarında ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapmakta olan 143 kadın ve 103 erkek olmak üzere 246 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 21 ile 44 arasında değişmektedir. Araştırmada veriler "Psikolojik Danışma Öz-Yeterliliği Ölçeği", "Mesleki Bağlılık Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, psikolojik danışma öz-yeterliliğinin mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı üzerinde anlamlı şekilde yordayıcı güce sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliklerini arttırmak, mesleki bağlılıklarının artmasına da katkıda bulunacaktır. Ulaşılan bulgular ruh sağlığı alanında önemli bir yardım hizmeti olan psikolojik danışmanın ilgili alanyazınına katkıda bulunacaktır. Araştırmada elde edilen bulgular ilgili kuramsal çerçeve ve alanyazında yapılan diğer araştırma sonuçları ile birlikte tartışılmış, psikolojik danışma alanındaki araştırmacılara, psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumlara ve psikolojik danışman yetiştiren üniversitelere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki bağlılık, Psikolojik danışma, Öz-yeterlik, Psikolojik danışma öz-yeterliliği.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 21, Sayı 3, 2020
ss. 1387-1401
DOI: 10.17679/inuefd.812605

Makale türü:
Araştırmamakalesi

Gönderim Tarihi :19.10.2020
Kabul Tarihi :23.11.2020

Önerilen Atf

Doğanülkü, H. A. ve Kırdök, O. (2020). Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Öz-Yeterliliği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1387-1401. DOI: 10.17679/inuefd.812605

Bu makale Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Nisan, 2019 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Birey ile mesleği arasındaki psikolojik bağlantı mesleki bağlılık olarak ifade edilmektedir (Lee vd., 2000). Son yıllardaki ekonomik değişimler ve meslek hayatının devam etmesi yönündeki gereklilikler, mesleki bağlılığı önemli bir konu haline getirmiştir (Kırdök ve Doğanülkü, 2018; Tsoumbri ve Xenikou, 2010). Aynı zamanda personel güçlendirmeye yönelik çalışmalar ve meslek mensubu bireylerin iş yerlerini güvensiz algılamaları gibi örgütsel dinamikler de mesleki bağlılığa yönelik ilgileri arttırmıştır (Hall ve Moss, 1998). Mesleki bağlılığa yönelik artan bu ilgi, meslek mensubu bireylerin sahip oldukları mesleklerine yönelik bağlılıklarının sıkça incelenmesine neden olmuştur (Simola, 2011; Weng vd., 2018).

Mesleki bağlılık belirli bir kariyer rolüne bağlanma ve çalışma arzusu olarak da tanımlanmaktadır (Hackett vd., 2001). Bireylerin sahip olduğu mesleğine yönelik davranış ve tutumlarıyla ilişkili olan mesleki bağlılık, meslek mensubu çalışanların davranışları üzerinde etkili bir faktördür (Greenfield vd., 2008). Bireyin mesleği ile özdeşleşme derecesini ortaya koyan mesleki bağlılık (Lee vd., 2000), duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört alt boyuta sahiptir (Blau, 2003). Duygusal bağlılık bireyin sahip olduğu mesleğini sevmesi, mesleğiyle özdeşleşmesi, mesleğini yaşamının merkezinde görmesi ve mesleğini geliştirmek adına emek harcamasını ifade eder (Blau, 2003; Meyer vd., 1993). Normatif bağlılık mesleğe devam etme yönünde zorunluluk ve sorumluluk hissedilmesi durumudur (Blau, 2003; Hall vd., 2005; Meyer vd., 1993). Birikmiş maliyetler, mesleğe sahip olabilmek adına alınan eğitim hizmetleri, verilen ücretler, harcanan zaman ve bireyin vermiş olduğu emekleri ifade eder (Blau, 2003). Alternatiflerin sınırlılığı ise bireyin yeni bir meslek seçmek için yeterince uygun seçenek ve fırsatlarının olmaması durumudur (Blau, 2003).

Kariyer alanının temel kavramlarından birisi kabul edilen mesleki bağlılık, bireylerin iş performansı üzerinde etkili bir yapıdır (Lee vd., 2000; Sungu vd., 2019). Ayrıca mesleki bağlılığın, mesleki başarı ile de ilişkili olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur (Bakan vd., 2014; Günlük vd., 2017; Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Diğer yandan günümüz dünyasında yaşanan ekonomik krizler, iş hayatından kaynaklı aile içi çatışmalar, iş hayatına ilişkin zorluklar, geleceğe yönelik kaygılar gibi birçok sorunun bireylerin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilediği de bilinmektedir (Mark ve Smith, 2011; Thern vd., 2017). Bu sorunların çözümünde bireylere yardımcı olan en önemli meslek çalışanlarından birisi psikolojik danışmanlardır. Psikolojik danışmanlar, sundukları psikolojik danışma hizmeti ile danışanların ruhsal açıdan sağlıklı ve güçlü olmalarına yardımcı olurlar (Arıcıoğlu ve Tagay, 2008; Korkut, 2004). Ayrıca danışanların problem çözme becerilerinin geliştirilmesi de psikolojik danışma hizmetinin önemli işlevlerindedir (Çapri ve Gökçakan, 2008). Yaşanabilecek birçok ruhsal sorun ve psikolojik danışma hizmetinin önemi, psikolojik danışmanlık mesleğinde mesleki bağlılığı, psikolojik danışmanların mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmesi ve yüksek düzeyde iş performansı sergilemesi bakımından önemli bir hale getirmektedir.

Mesleki bağlılık yalnızca psikolojik danışmanlar değil, bütün meslek çalışanları üzerinde önemli bir role sahiptir. Çünkü mesleki bağlılık, birçok kişisel ve mesleki faktör üzerinde etkili olabilmektedir. Bireylerin, işini devam ettirme ya da bırakma niyeti üzerinde mesleki bağlılık güçlü bir etkiye sahiptir (Asakura vd., 2020; Merida Lopez ve Extreöera, 2020; Meyer vd., 2004). Yaşanan psikolojik sorunlar ve sağlık sorunları mesleki bağlılık ile ilişkilidir (Asakura vd., 2020). İş doyumunu, işe katılım, örgütsel bağlılık (Aydın, 2010), stres, genel doyum, ücret doyumunu (Pai vd., 2012) ve tükenmişlik (Çiftçioğlu, 2011; Sawada, 2009) gibi faktörlerin mesleki bağlılık ile ilişkili olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bununla birlikte işe devam etme ya da bırakma niyeti (Simone vd., 2018), psikolojik sorunlar (Kim ve Park, 2012), sağlık sorunları (Guarnaccia vd., 2018), iş doyumunu (Guarnaccia vd., 2018; Skaalvik ve Skaalvik, 2017), örgütsel bağlılık (Liu ve Huang, 2019), stres (Herman vd., 2018) ve tükenmişlik (Herman vd., 2018) gibi faktörlerin öz-yeterlik ile de önemli ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sağlık, kariyer ve eğitim gibi hayatın birçok alanında bireyler üzerinde güçlü etkileri olan mesleki bağlılık ile öz-yeterlik arasında bir ilişki olabileceğinden bahsedilebilir. Nitekim alanyazın incelendiğinde, öz-yeterlik ile mesleki bağlılık ilişkisini ortaya koyan sınırlı çalışmalar mevcuttur (Ahmad vd., 2014; Bogler ve Somech, 2004; Çetin vd., 2016; Dalahmetoğlu, 2019; Ergen, 2016; Klassen ve Chiu, 2011; Turhan vd., 2012).

Öz-yeterlik, bireyin karşısına çıkan durumlara ilişkin yapılması gerekenleri ne kadar başarılı yapabileceğine dair olan inancıdır (Bandura, 1982). Algısal bir kavram olan öz-yeterlik öznel deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna, psikolojik ve fizyolojik durum olmak üzere dört kaynaktan beslenir (Bandura, 2001). Öz-yeterlik, gerçekte olan yeterlik düzeyinden daha çok, kişinin yeterlik düzeyi hakkındaki inancıyla ilgilidir (Kurbanoğlu, 2004; Pajares, 2002). Öz-yeterlik bireylerin performans sonuçlarının önemli bir yordayıcısıdır (Usher ve Pajares, 2008). Birçok alanda olduğu gibi bireylerin mesleki hayatında da öz-yeterlik etkili bir faktördür

(Bandura, 1997; Kafkas, Çoban ve Karademir, 2010). Çalışanların işlerini yapabilmeleri için gerekli olan bireysel yetenekleri üzerinde öz-yeterlikleri etkilidir (Jungert vd., 2013).

Öz-yeterlik, psikolojik danışma alanında da genel öz-yeterliğe benzer şekilde ifade edilmektedir (Ooi vd., 2018). Psikolojik danışma öz-yeterliği kişinin ileride yapacağı danışmalarda, danışanlarına faydalı bir psikolojik danışma hizmeti sunup sunamayacağına ilişkin kendi kapasitesine yönelik sahip olduğu inancı olarak tanımlanmıştır (Lent vd., 2003). Psikolojik danışma öz-yeterlik inancı fazla olan psikolojik danışmanlar başarılı psikolojik danışma yapma konusunda kapasitelerini yüksek değerlendirirken, psikolojik danışma öz-yeterlik inancı düşük olan psikolojik danışmanlar ise kapasitelerine güvenmemektedirler (Ooi vd., 2018; Özteke, 2011). Psikolojik danışma öz-yeterliği de genel öz yeterlik inancı gibi öznel deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna, psikolojik ve fizyolojik durumlardan etkilenmektedir (Ooi vd., 2018). Bireylerin duygusal zeka düzeyleri (Çapri ve Demiröz, 2016), çalışma süreleri, geçmiş eğitim yaşantıları, kaygı düzeyleri ve kişilik özellikleri (Yam ve İlhan, 2016) psikolojik danışma öz-yeterlikleri üzerinde etkilidir. Psikolojik danışma deneyimi (Seay, 2015), etkili psikolojik danışma nitelikleri (Yayla ve İkiz, 2017), yaşam doyumu ve umut (Aydın vd., 2017) psikolojik danışma öz yeterliği ile ilişkili diğer kavramlardır. Diğer yandan psikolojik danışma öz-yeterliği öz saygı, danışanın problem çözme becerilerine güven, farkındalık sağlayabilme, empati kurma ve kaygıyı yönetme gibi genel yardım becerileri üzerinde güçlü etkilere sahiptir (Barbee vd., 2003; Greason ve Cashwell, 2009).

Öz-yeterlik, çalışanların yaptıkları işe karşı olumlu duygular geliştirmelerinde etkili bir yapıdır (Luszczynska vd., 2005). Ayrıca öz-yeterliği yüksek bireyler yaptıkları işe yönelik yüksek ilgiye sahiptir (Bandura, 2001). Diğer yandan çalışanların işine yönelik olumlu duyguları (Weng ve McElroy, 2012) ve ilgisi (Meyer vd., 1993) mesleki bağlılığı arttırıcı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla psikolojik danışma öz-yeterliğinin, mesleki bağlılık üzerinde de etkili olabileceği düşünülebilir. Alanyazın incelendiğinde farklı meslek gruplarında, öz-yeterliğin mesleki bağlılık ile ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlamak mümkündür (Çetin vd., 2016; Dalahmetoğlu, 2019; Park ve Jung, 2015; Klassen ve Chiu, 2011). Ancak ruh sağlığı hizmetleri yanında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı gibi önemli hizmetler sunan psikolojik danışmanların, mesleki bağlılık ve psikolojik danışma öz-yeterliğinin birlikte incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Oysaki psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık ile yakından ilişkili, iş doyumu (Aliyev ve Tunç, 2015) ve tükenmişlik (Gündüz, 2012) gibi değişkenlerle ilişkili olduğu da bilinmektedir. Dolayısıyla bu çalışma psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlik ve mesleki bağlılıklarını bir arada inceleyen öncü çalışma olması bakımından önemlidir. Mesleki bağlılık ve öz-yeterliğin bireyin sunduğu mesleğin başarısı ve kalitesi ile ilişkili önemli iki kavram olduğu bilinmektedir (Lee vd., 2000; Ooi vd., 2018; Özteke, 2011; Sungu vd., 2019). Bundan dolayı bireylere problem çözme becerileri kazandıran, psikolojik olarak sağlıklı ve güçlü olmalarına yardımcı olan psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının ve öz-yeterliklerinin incelenmesi bu açıdan da önemli bir diğer noktadır. Bu araştırmanın amacı psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıkları üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri, mesleki bağlılık ve alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki, yordayıcı korelasyonel araştırma çerçevesinde incelenmiştir. Yordayıcı korelasyonel araştırmalar bir veya daha fazla bağımsız değişkene bağlı olarak bağımlı değişkenlerdeki değişikliklerin açıklanmaya çalışıldığı araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2016). Araştırmanın yordanan değişkeni mesleki bağlılık, yordayıcı değişkeni ise psikolojik danışma öz-yeterliğidir.

Çalışma Grubu

Araştırma, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Niğde, Adana ve Gaziantep illeri merkez ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışmakta 246 psikolojik danışman üzerinde gerçekleştirilmiştir. Psikolojik danışmanların yaşları 21 ile 44 arasında değişmektedir

(Ort= 29.88 Ss= 4.84). Katılımcıların 143'ü (%58.1) kadın, 103'ü (%41.9) erkektir. Katılımcılar bu illerden uygun örnekleme yöntemi kullanılarak çalışmaya alınmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Araştırmanın Katılımcılarına İlişkin Bilgiler

Değişkenler	Grup	N	%
Öğrenim düzeyi	Lisans	216	87.8
	Lisansüstü	30	12.2
Çalışılan kurum	İlkokul	62	25.2
	Ortaokul	103	41.9
	Lise	66	26.8
	RAM	15	6.1
Toplam		246	100

RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 216'sının (%87.8) lisans mezunu, 30'unun (%12.2) ise lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 62'sinin (%25.2) ilkokul, 103'ünün (%41.9) ortaokul, 66'sının (%26.8) lise ve 15'inin (%6.1) de RAM'da çalıştığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun veri toplama amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu" ile birlikte "Mesleki Bağlılık Ölçeği" ve "Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi ve çalıştıkları kurum gibi bilgilerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Mesleki Bağlılık Ölçeği

Blau (2003) tarafından geliştirilmiş olup duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği 5'li Likert tipinde olup, "1" (hiç katılmıyorum) ile "5" (tamamen katılıyorum) arasında seçenekler sunmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeğinden alınan puanların yüksekliği mesleki bağlılığın fazlalığına işaret eder. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Utkan ve Kırdök (2018) tarafından yapılmıştır. Orijinal formunda 24 madde bulunan ölçek yapı geçerliği kapsamında yapılan analizler ile 2 maddesi çıkarılarak 22 maddeye düşürülmüş ve ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi dört boyutlu yapıya ulaşılmıştır. Yapılan uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin yapılan iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık için .95, normatif bağlılık için .85, birikmiş maliyetler için .86 ve alternatiflerin sınırlılığı için .89 olarak bulunmuştur. Psikolojik danışmanlarla yürütülen bu çalışmada ölçeğin toplam puanına ilişkin iç tutarlık katsayısı .92 olarak bulunmuş olup alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık için .95, normatif bağlılık için .88, birikmiş maliyetler için .88 ve alternatiflerin sınırlılığı için de .89 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği

Psikolojik danışmanların mesleklerine ilişkin öz-yeterliklerini ölçmek amacıyla Lent vd. tarafından (2003) geliştirilmiştir. Ölçeğin faktör sayısı 3 tür ve 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Likert tipi bir ölçek olup "0" (hiç güvenmiyorum) ile "9" (tamamen güveniyorum) arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar psikolojik danışmanların yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Pamukçu ve Demir (2013) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin toplam puan iç tutarlık katsayısı .98 olarak bulunmuştur (Pamukçu ve Demir, 2013). Psikolojik danışmanlarda yürütülen bu çalışmada ise ölçeğin toplam puanına ait iç tutarlık katsayısı .97 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri gönüllü psikolojik danışmanlardan çevrimiçi (Google Formlar) olarak toplanmıştır. Veri toplama araçlarının katılımcılar tarafından doldurulması yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Cevaplar alınırken katılımcılardan herhangi bir kişisel bilgi talep edilmemiştir. Uygulamadan önce yapılacak olan araştırmanın amacı, ölçme araçlarının yaklaşık uygulama süresi ve ölçme araçlarına ilişkin bilgilerin olduğu bilgilendirilmiş onam formu katılımcılara sunulmuştur. Bu formu onaylayan katılımcılar araştırmaya dahil olmuştur.

Verilerin Analizi

Katılımcılardan toplanan verilerin analizi SPSS 22.00 paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları ile mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu katsayısına bakılmıştır. Psikolojik danışmanlarının sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıkları ve alt boyutlarını ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize geçmeden önce regresyon analizinin varsayımları test edilmiştir. Regresyon analizinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Normallik ölçütünün sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normal dağılım özelliğine uygun olup olmadıklarına bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması normal dağılıma işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Regresyon analizinin temel varsayımlarından birisi de hata terimleri arasında ilişki olmamasıdır. Hata terimleri arasında ilişkinin olması otokorelasyonun varlığını ortaya çıkarır. Otokorelasyonu test etmede Durbin-Watson katsayısı kullanılmıştır. Yapılan tüm regresyon analizlerinde Durbin-Watson değerleri 1.70 ile 2.02 arasında bulunmuştur. Bu değer 0 ile 4 arasında puan alır. İstatistik değerinin 2 civarında olması otokorelasyon sorunu olmadığı şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2006). Psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlikleri ve mesleki bağlılıklarına ilişkin elde edilen tanımlayıcı bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal bağlılık	246	4.08	.93	-.96	.05
Normatif bağlılık	246	3.34	1.04	-.37	-.64
Birikmiş maliyetler	246	3.24	.89	-.14	-.53
Alternatiflerin sınırlılığı	246	3.34	.91	-.52	-.25
Mesleki bağlılık toplam	246	3.51	.70	-.26	-.74
Öz-yeterlik	246	6.54	1.10	-.34	-.73

Tablo 2'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların ölçme araçlarından aldıkları puanlara ilişkin ortalamalar en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralandığında psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının ortalaması 6.54, duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ortalaması 4.08, mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının ortalaması 3.51, normatif mesleki bağlılık ve alternatiflerin sınırlılığı mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ortalaması 3.34 ve birikmiş maliyetler mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ortalaması 3.24 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizi sonucu ulaşılan bulgulara tablolar eşliğinde yer verilmiştir. Psikolojik danışmanların, mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3

Psikolojik Danışmanların PDÖYÖ Puanları ile MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1-PDÖYÖ	1					
2-DB	.61**	1				
3-NB	.41**	.52**	1			
4-BM	.40**	.28**	.72**	1		
5-AS	.30**	.27**	.18**	.24**	1	
6-MB	.59**	.72**	.86**	.81**	.49**	1

**p<.01 PDÖYÖ: psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği, DB: duygusal bağlılık, NM: normatif bağlılık, BM: birikmiş maliyetler, AS: alternatiflerin sınırlılığı, MB: mesleki bağlılık

Tablo 3'de görüldüğü üzere psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları ile mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ($r = .59$; $p < .01$), duygusal bağlılık alt boyutu puanı ($r = .61$; $p < .01$), normatif bağlılık alt boyutu puanı ($r = .41$; $p < .01$), birikmiş maliyetler alt boyutu puanı ($r = .40$; $p < .01$) ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puanı ($r = .30$; $p < .01$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık ve alt boyut puanlarını yordayıcı gücü regresyon analizi ile incelenmiştir ve sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4

Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam Puanı, Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanı, Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanı, Birikmiş Maliyetler Alt Boyut Puanı ve Alternatiflerin Sınırlılığı Alt Boyut Puanının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri

		B	SH _B	β	t	P	R ²	F
MB	Sabit	1.044	.218		4.795	.000	.35	131.859**
	Psikolojik danışma öz-yeterliği	.377	.033	.592	11.483	.000		
DB	Sabit	.710	.286		2.485	.014	.37	143.106**
	Psikolojik danışma öz-yeterliği	.515	.043	.608	11.963	.000		
NB	Sabit	.773	.366		2.113	.036	.17	50.545**
	Psikolojik danışma öz-yeterliği	.392	.055	.414	7.110	.000		
BM	Sabit	1.142	.317		3.600	.000	.16	45.101**
	Psikolojik danışma öz-yeterliği	.321	.048	.395	6.716	.000		
AS	Sabit	1.712	.338		5.070	.000	.09	23.732**
	Psikolojik danışma öz-yeterliği	.248	.051	.298	4.872	.000		

**p<.01 MB: mesleki bağlılık toplam puanı, DB: duygusal bağlılık, NM: normatif bağlılık, BM: birikmiş maliyetler, AS: alternatiflerin sınırlılığı,

Tablo 4 incelendiğinde psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık ile anlamlı bir ilişki ($R = .59$, $R^2 = .35$) gösterdiği gözlenmiştir ($F = 131.859$, $p < .01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği mesleki bağlılıktaki değişimin %35'ini açıklamaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterliğinin duygusal bağlılık alt boyutu ile anlamlı bir ilişki ($R = .61$, $R^2 = .37$) gösterdiği gözlenmiştir ($F = 143.106$, $p < .01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği duygusal bağlılık alt boyutundaki değişimin %37'sini açıklamaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterliğinin

normatif bağıllık alt boyutu ile anlamlı bir ilişki ($R = .41$, $R^2 = .17$) gösterdiği gözlenmiştir ($F = 50.545$, $p < .01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği normatif bağıllık alt boyutundaki değişimin %17'sini açıklamaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterliğinin birikmiş maliyetler alt boyutu ile anlamlı bir ilişki ($R = .40$, $R^2 = .16$) gösterdiği gözlenmiştir ($F = 45.101$, $p < .01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği birikmiş maliyetler alt boyutundaki değişimin %16'sını açıklamaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterliğinin alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu ile anlamlı bir ilişki ($R = .30$, $R^2 = .09$) gösterdiği gözlenmiştir ($F = 23.732$, $p < .01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği alternatiflerin sınırlılığı alt boyutundaki değişimin %9'unu açıklamaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağıllık ve alt boyutlarını ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağıllık ve alt boyutlar olan duygusal bağıllık, normatif bağıllık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı üzerinde anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri arttıkça mesleki bağıllıkları da artmaktadır.

Araştırmada psikolojik danışma öz-yeterliğinin, mesleki bağıllığı anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazında mesleki bağıllık ve öz-yeterlik arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda eğitim ve sağlık alanlarında öz-yeterlik ile mesleki bağıllık arasında önemli ilişkilere ve yordayıcılıklara ilişkin bulgular elde edilmiştir (Ahmad vd., 2014; Bogler ve Somech, 2004; Çetin vd., 2016; Dalahmetoğlu, 2019; Ergen, 2016; Klassen ve Chiu, 2011; Turhan vd., 2012). Ancak psikolojik danışmanlık alanında yapılan benzer bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmanın bu bulgusu, diğer meslek alanlarında ulaşılan bulgularla psikolojik danışma alanında elde edilen bulgunun tutarlı olduğunu göstermektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda mesleki bağıllığın iş doyumu (Aydın, 2010), stres (Pai vd., 2012) ve tükenmişlik (Çiftçioğlu, 2011; Sawada, 2009) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde ise kariyer alanının temel kavramlarından olan iş doyumu (Guarnaccia vd., 2018; Skaalvik ve Skaalvik, 2017), stres (Herman vd., 2018) ve tükenmişliğin (Herman vd., 2018) öz-yeterlik ile de güçlü şekilde ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle psikolojik danışmanların mesleki bağıllıklarının öz-yeterlikleri tarafından yordanmasında iş doyumu, stres ve tükenmişlik gibi kariyer alanına özgü temel faktörler etkili olabilir.

Araştırma öz-yeterliği psikolojik danışma alanında önemli bir yapı olarak görülmektedir (Bishop ve Bieschke, 1998). Diğer yandan bir alandaki öz-yeterlik düzeyinin başka alanlardaki öz-yeterlik düzeyi üzerinde de etkili olduğu bilinmektedir (Bandura, 2001). Bu durum psikolojik danışma öz-yeterliği yüksek psikolojik danışmanların araştırma öz-yeterliğinin de yüksek olmasına etki edebilir. Ayrıca araştırma öz-yeterliğinin mesleki bağıllık ile de ilişkili olduğu bilinmektedir (Rawls, 2008). Dolayısıyla psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağıllığı yordamasında psikolojik danışmanların araştırma öz-yeterliği de etkili olabilir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer bulgu psikolojik danışmanların duygusal mesleki bağıllıklarının, psikolojik danışma öz-yeterlikleri tarafından yordanmasıdır. Öz-yeterlik bireyin duyguları üzerinde etkili bir yapıdır. İşle ilgili yüksek öz-yeterlik inancına sahip bireyler, işlerine karşı olumlu duygular geliştirirler (Luszczynska vd., 2005). Diğer yandan mesleğe yönelik gönülden bağıllığı ifade eden duygusal bağıllık da bireylerin mesleğine yönelik olumlu duygularından etkilenmektedir (Weng ve McElroy, 2012). Bu nedenle psikolojik danışmanların duygusal bağıllıklarının öz-yeterlikleri tarafından yordanmasında, yapılan işe yönelik sahip olunan olumlu duygular etkili olabilir. Psikolojik danışmanlık, duyguların önemli işleve sahip olduğu bir meslektir ve psikolojik danışma öz-yeterliği, duygusal zeka ile yakından ilişkilidir (Çapri ve Demiröz, 2016). Bununla birlikte duygusal zeka düzeyinin, çalışanların duygusal bağıllıkları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Clarke ve Mahadi, 2017). Dolayısıyla psikolojik danışma öz-yeterliğinin duygusal bağıllık üzerinde yordayıcı olmasında psikolojik danışmanların duygusal zeka düzeyleri de etkili olabilir. Araştırmada ulaşılan bu sonuç alanyazındaki benzer araştırma sonuçları ile de tutarlılık göstermektedir (Ahmad vd., 2014; Canrinus vd., 2012; Ergen, 2016).

Araştırmada elde edilen bulgulardan birisi de psikolojik danışma öz-yeterliğinin normatif bağıllığı yordamasıdır. Normatif bağıllık, bireyin meslekte kalma yükümlülüğü hissetmesi durumudur (Blau, 2001). Kurumların ödüllendirme gibi pekiştirici uygulamaları ile bireylerin normatif bağıllıkları artmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Diğer yandan bireylerin aldığı ödül ya da olumlu geribildirim gibi pekiştiriciler öz-yeterlik algıları ile de yakından ilişkilidir (Morris ve Usher, 2011). Dolayısıyla psikolojik danışmanların yüksek öz-yeterliğe bağlı olarak yaptıkları başarılı danışmalar sonucunda okullarda idareci ve öğretmenlerden olumlu

geri bildirimler alabileceği ve alınan olumlu geri bildirimlerin de psikolojik danışmanların normatif bağlılıklarını arttırabileceği söylenebilir. Çalışanları psikolojik olarak güçlendirmenin, normatif bağlılık üzerinde olumlu etkiye yol açtığı bilinmektedir (Jha, 2011). Ruh sağlığı çalışanı olan psikolojik danışmanlar eğitimleri sırasında psikolojik olarak güçlü olmalarına katkı sunacak, bireysel ve grupla psikolojik danışma süreçlerinden geçmektedir. Ayrıca psikolojik açıdan güçlü olma öz-yeterlikle de yakından ilişkilidir (İşcan ve Çakır, 2016). Dolayısıyla psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin normatif bağlılıkları üzerinde etkili olmasında psikolojik olarak güçlü olmaları da etkili olabilir.

Araştırmada aynı zamanda birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutlarının psikolojik danışma öz-yeterliği tarafından yordandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı bireyin mesleğine devam etme bağlılığını ifade eder (Blau, 2003). Mesleki devam bağlılığı ise bireyin mesleğinde bu zamana kadar harcadığı emek, zaman, para gibi kaynakların boşa gitmesi ve mesleki seçeneklerin az olmasından kaynaklı meslekte kalma ihtiyacı olarak ifade edilir (Blau, 2001). Mesleki devam bağlılığı düşük bireyler mesleğini sevdiği ve mesleğe kendisini ait hissettiği için değil zorunluluktan dolayı mesleğinde kalır. Bu bireyler mesleki faaliyetlere az katılma eğilimindedir ve mesleklerine yönelik ilgileri zayıftır. Aksine mesleki devam bağlılığı yüksek bireyler ise mesleğine karşı ilgi sahibidir (Meyer vd., 1993). Diğer yandan öz-yeterlik ise bireyin ilgili olduğu alanlar ve severek yaptığı işler ile ilişkili bir yapıdır (Bandura, 2001). Dolayısıyla psikolojik danışmanların devam bağlılığını ifade eden birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığının, psikolojik danışman öz-yeterlikleri tarafından yordanmasında yapılan işe duyulan ilgi etkili olabilir. Psikolojik danışmanların öz yeterlikleri eğitim yaşantıları ile ilişkilidir (Yam ve İlhan, 2016). Psikolojik danışmanlar, üniversite eğitimi yanında mesleki gelişim amacıyla aile danışmanlığı, çift danışmanlığı, kariyer danışmanlığı, kriz danışmanlığı gibi özel eğitimler alabilmektedir. Bu eğitim yaşantıları birey için harcanan zaman, para, emek gibi birikmiş maliyetlerini ifade eder (Blau, 2003). Bu durum psikolojik danışma öz-yeterliğinin, birikmiş maliyetler üzerinde yordayıcı olmasında mesleki eğitim yaşantılarının etkili olabileceğini gösterir. Psikolojik danışmanların çalışabileceği çeşitli birçok farklı kurum ve kuruluşlar mevcuttur. Çalışma alanlarının çeşitliliği alternatiflerin sınırlılığı boyutunu ifade etmektedir (Blau, 2003). Diğer yandan öz-yeterlik ise farklı çalışma alanlarına genellenebilir bir durumdur (Bandura, 2001). Bireylerin öz-yeterliği yüksek ise çalışma alanları değişse bile mesleki performansları bu durumdan etkilenemeyebilir. Psikolojik danışma öz-yeterliğinin en düşük düzeyde yordadığı alt boyutun alternatiflerin sınırlılığı olmasında, psikolojik danışmanların çalışma alanı seçeneklerinin fazla olması ve öz-yeterliğin farklı çalışma alanlarına genellenebilir olması etkili olabilir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında ilerde yapılacak araştırmalar ve uygulamalara ilişkin bazı öneriler ifade edilmiştir. Mesleki bağlılık, mesleki başarı ile ilişkili bir faktördür (Bakan vd., 2014; Günlük vd., 2017). Bu araştırma sonucunda psikolojik danışma öz-yeterlik inancı yüksek olan psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının da artacağı görülmüştür. Dolayısıyla psikolojik danışmanların çalıştığı kurumlarda, psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarını arttırmaya yönelik yapılacak hizmet içi çalışmalar da öz-yeterlik inançlarına yer verebilir. Diğer yandan psikolojik danışmanların öz-yeterlik algılarının eğitim yaşantıları ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Yam ve İlhan, 2016). Dolayısıyla psikolojik danışmanları mesleki eğitim ve kurslar ile lisansüstü eğitim almaya teşvik edecek uygulamalar yapılabilir. Böylece psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile birlikte mesleki bağlılıkları da artarak, sundukları hizmetler daha başarılı hale getirilebilir. Üniversitelerde psikolojik danışman adaylarına, mesleki bağlılığı arttırıcı grup çalışmaları düzenlenebilir. Diğer yandan psikolojik danışman adaylarının mesleki bağlılıklarını arttırmak amacıyla, üniversitelerin Kariyer Merkezlerinden destek alınarak eğitimler gerçekleştirilebilir. Mesleki bağlılığı arttırmaya yönelik yapılacak olan bu grup çalışmaları ve eğitimlerde öz-yeterlik inançlarına da yer verilebilir. Bu durum gelecekte mesleğini başarılı bir şekilde icra edecek psikolojik danışmanlar yetiştirilmesine katkı sunabilir. Bu araştırma bulgularında psikolojik danışma öz yeterliğinin en fazla yordadığı bağlılığın, duygusal bağlılık olduğu görülmüştür. Mesleğe aidiyeti ifade eden duygusal bağlılık, bireyin işini severek yapması ve işinden memnuniyeti üzerinde etkilidir (Blau, 2003). Diğer yandan psikolojik danışmanların süpervizyon almalarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir. Dolayısıyla okul psikolojik danışmanlarına, öz-yeterliklerini arttırmak amacıyla belirli periyotlarda süpervizyon hizmeti sağlanabilir. Böylece artan öz-yeterlik psikolojik danışmanların duygusal mesleki bağlılığını da arttırarak psikolojik danışmanların mesleğini severek icra etmesi ve yaptığı işten memnun olmasına katkı sağlayabilir. Araştırma kapsamına alınmamış ancak alanyazında farklı meslekler üzerinde yapılan çalışmalarda iş stresi, ücret doyumu (Pai vd., 2012), idealizm (Smith, 2014), mesleki kıdem ve iş doyumu (McCarthy, Lambert ve Reiser 2014) gibi değişkenlerin mesleki bağlılığı yordadığı bulunmuştur. Gelecekte psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalarda bu değişkenlerin etkisi de incelenebilir. Psikolojik danışma öz-yeterliği ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide aracı veya düzenleyici rollere sahip olabilecek çalışma ortamına ilişkin örgüt iklimi, çalışanlar arası iletişim, yönetici geri bildirimleri

gibi faktörler araştırma kapsamına alınarak yeni çalışmalar planlanabilir. Deneysel desende psikolojik danışma öz-yeterliğini arttırmaya yönelik çalışmalar düzenlenerek, mesleki bağlılığa etkisi incelenebilir. Ayrıca derinlemesine bilgi sağlayan nitel araştırma yöntemlerini kullanarak, psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile meslek bağlılıkları arasındaki ilişkiye yönelik detaylı bilgiler elde edilebilir. İfade edilen bu araştırmalar ile psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki daha açık bir şekilde ortaya konulabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma Niğde, Adana ve Gaziantep illerinde çalışan psikolojik danışmanlarla yürütülmüştür. Araştırmanın genellenebilirliği açısından maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile farklı illerde çalışan psikolojik danışmanlarla benzer araştırmalar yapılması faydalı olabilir. Bu araştırmanın katılımcıları Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlardır. Başka kurumlarda çalışan, dolayısıyla mesleki bağlılığa etki edebilecek deneyim, gelir durumu, yıllık tatil süresi ve özlük hakları farklılık gösteren psikolojik danışmanlar ile benzer çalışmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlar daha çok genç yetişkin bireylerdir. Bu nedenle çalışma ile ilgili genelleme yapılırken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırmanın verileri 2017 yılında toplanmıştır.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Ahmad, M. S., Malik, M. I., Sajjad, M., Hyder, S., Hussain, S., & Ahmed, J. (2014). Linking teacher empowerment with organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior. *Life Science Journal*, 11(4), 105-108.
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia -Socialand Behavioral Sciences*, 190, 97-105.
- Arcıoğlu, A., & Tagay, Ö. (2008). Okullarda ruh sağlığı hizmetleri. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(2), 76-83.
- Asakura, K., Asakura, T., Satoh, M., Watanabe, I., & Hara, Y. (2020). Health indicators as moderators of occupational commitment and nurses' intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1). <https://doi.org/10.1111/jjns.12277>
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Aydın, F., Odacı, H., & Kahveci, H.(2017). Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliği: Yaşam doyumu ve umut açısından bir değerlendirme. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4607-4627.
- Bakan, I., Büyükbese, T., Serahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480.
- Bandura, A. (1997). *Self-self efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 21-41.
- Barbee, P. W., Scherer, D., & Combs, D. C. (2003). Prepracticum service-learning: Examining the relationship with counselor self-efficacy and anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 43, 108-119.
- Bishop, R. M., & Bieschke, K. J. (1998). Applying social cognitive theory to interest in research among counseling psychology doctoral students: A path analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 45,182-188.
- Blau, G. (2001). On Assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11(3), 279-298.

- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Büyükköztürk, Ş., Aygün, Ö., Kılıç-Çakmak E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri (21. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115-132.
- Çapri, B., & Demiröz, Z. (2016). Duygusal zekâ düzeyi ve psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1037-1048.
- Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2008). Akılcı duygusal davranış terapisi (ADDT)'ne dayalı grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin problem çözme becerisi algısına etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1),135-154.
- Çetin, A., Erenler Tekmen, E., & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 25-51.
- Çiftçiöğlü, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.
- Dalahmetoğlu, Ö. (2019). *Çalışanların öz yeterlilik algılarının mesleki bağlılıklarına etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu
- Ergen, Y. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.
- Greason, P. B., & Cashwell, C. S. (2009). Mindfulness and counselling self-efficacy: The mediating role of attention and empathy. *Counsellor Education and Supervision*, 49, 2-19.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S., & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and Professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419-434.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37, 488-497. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>.
- Gündüz, B. (2012). Self-efficacy and burnout in professional school counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12, 1761-1767.
- Günlük, M., Özer, G., & Özcan, M. (2017). Meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerinde bir çalışma. *International Review of Economics and Management*, 5(4), 1-22.
- Hackett, D. R., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hall, M., Smith, D., & Smith, K. L. (2005). Accountants' commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 89-109.
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. E., & Reinke, W. M. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20, 90-100. <http://dx.doi.org/10.1177/1098300717732066>.
- İşcan, Ö. F., & Çakır, S. (2016). Mentorluk ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısına etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 1-15.
- Jha, S. (2011). Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in Indian it industry. *International Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 53-72.
- Jungert, T., Koestner, R., Houliort, N., & Schattke, K. (2013). Distinguishing source of autonomy support in relation to workers motivation, self-efficacy, and commitment. *Journal of Social Psychology*, 153, 651-666.
- Kafkas, M. E., Çoban, B., & Karademir, T. (2010). Beden eğitimi öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ile mesleki kaygıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 93-111.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (2.Baskı)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kırdök, O., & Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(19), 1163-1175.
- Kim, J. H., & Park, E. (2012). The effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(2), 134-144.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002.
- Korkut, F. (2004). *Okul temelli önleyici rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Anı Yayınevi.
- Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97-108.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(8), 1-7.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40, 80-89. doi:10.1080/00207590444000041.
- Mark, G. M., & Smith, A.P. (2011). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress and Coping*, 25, 1-16.
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Reiser, J. (2014). Vocational concerns of elementary teachers: Stress, job satisfaction, and occupational commitment. *Journal of Employment Counseling*, 51(2), 59-74.
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2020). When pre-service teachers' lack of occupational commitment is not enough to explain intention to quit: Emotional intelligence matters! *Revista de Psicodidactica*, 25(1), 52-58.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Ooi, P. N., WanJaafar, W. M. B., & Baba, M. B. (2018). Relationship between sources of counseling self-efficacy and counseling self efficacy among Malaysian school counselors. *Social Science Journal*, 55, 369-376.
- Özteke, H. İ. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç düzeyleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Pai, F. Y., Yeh, T. M., & Huang, K. I. (2012). Professional commitment of information technology employees under depression environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-29.
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory Into Practice*, 41(2), 116-125.
- Pamukçu, B., & Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43, 1547-1561. doi:10.2224/sbp.2015.43.9.1547.
- Rawls, G. J. (2008). Research self-efficacy and research mentoring experiences as predictors of occupational commitment in counselor education doctoral students. (Western Michigan University). ProQuest Dissertations and Theses.
- Sawada, T. (2009). The relationship of occupational and organizational commitments with professional activities and burnout tendencies in nurses. *The Japanese Journal of Psychology*, 80(2), 131-137.
- Seay, L. F. (2015). *Counselor trainer personal growth factors and self-efficacy: 'walking the walk' using social cognitive theory and Bowen theory* (Unpublished doctoral dissertation). Kansas City: Missouri-Kansas City University.
- Simola, S. (2011). Relationship between occupational commitment and ascribed importance of organisational characteristics. *Education Training*, 53(1), 67-81.

- Simone, S. D., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy, and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. doi:10.1016/j.apnr.2017.11.004.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160.
- Smith, K. D. (2014). *Public secondary school teachers in North Carolina: Levels of idealism and relativism, and their impact on occupational commitment* (Unpublished doctoral dissertation). North Carolina State University/Adult & Community College Education, North Carolina.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *The International Journal of Selection and Assessment*, 27, 280–290. doi:10.1111/ijsa.12256
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Thern, E., de Munter, J., Hemmingsson, T., & Rasmussen, F. (2017). Long-term effects of youth unemployment on mental health: Does an economic crisis make a difference? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71, 344–349.
- Tsoumbri, P., & Xenikou, A. (2010). Commitment profiles: The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 401-411.
- Turhan, M., Demirli, C., & Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research*, 78, 751–796.
- Utkan, Ç., & Kırdök, O. (2018). Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 230-244
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Weng, Q. D., Wu, S., McElroy, J. C., & Chen, L. (2018). Place attachment, intent to relocate and intent to quit: the moderating role of occupational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 78-91.
- Yam, F. C., & İlhan, T. (2016). Psikolojik danışma öz yeterliği: Kişilik özellikleri, kaygı düzeyleri ve geçmiş eğitim yaşantıları. *The Journal of International Social Research*, 9, 1304–1313.
- Yayla, E., & İkiz, F. E. (2017). Psikolojik danışmanların etkili nitelikleri ile danışma öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 31-34.

İletişim/Correspondence

Öğr. Gör. Hacı Arif DOĞANÜLKÜ
adoganulku@gmail.com
Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
okirdok@gmail.com