

# Toplum ve Sosyal Hizmet

ISSN: 2147-3374 / E-ISSN: 2602-280X

Araştırma Makalesi / Research Article

## Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi\*

*The Relationship between Professional Suitability, General Self-Efficacy and Job Satisfaction in Social Work Practice*

Huriye İrem KALAYCI KIRLOĞLU<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dr., Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, hurirkal@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8352-8868

Başvuru: 20.02.2021  
Kabul: 05.08.2021

Atf:  
Kalaycı-Kırloğlu, H.İ. (2021). Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ilişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(4), 1241-1256.  
DOI: 10.33417/tsh.883655

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasındaki mesleki uygunluğu, genel öz yeterliliği ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç kapsamında tarama modeli bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne (SHUDER) üye 809 sosyal hizmet uzmanına ulaşılmıştır. Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar; Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği'dir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda Mesleki Doyum Ölçeği puanlarındaki değişimin %23'ünün Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği puanları tarafından açıklanabildiği tespit edilmiştir. Ayrıca Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nden alınan puan 1 birim arttığında Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanların ortalama 0,81 birim arttığı belirlenmiştir. Ek olarak Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği'nden alınan puan 1 birim arttığında ise Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanların ortalama 0,31 puan arttığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile genel öz yeterlilik ve mesleki uygunluk için yapılacak her bir birimlik iyileştirme veya kazanım için mesleki doyum tarafında sırasıyla 0,81 ve 0,31 puanlık artış elde edilecektir.*

**Anahtar kelimeler:** Mesleki uygunluk, öz yeterlilik, mesleki doyum, sosyal hizmet uzmanı

### ABSTRACT

*The aim of this study is to determine the relationship between professional suitability, general self-efficacy and professional satisfaction of social workers in social work practice. A scanning model research has been carried out within the scope of this aim. Within the scope of the research, 809 social workers who are members of the Association of Social Workers were reached. Three different scales were used in the study. These were The Professional Suitability Scale in Social Work Practice, General Self-Efficacy Scale and Job Satisfaction Scale. As a result of the regression analysis, it was determined that 23% of the change in the Scores of the Job Satisfaction Scale can be explained by the Scores of the General Self-Efficacy Scale and The Professional Suitability Scale in Social Work Practice. In addition, when the score obtained from the General Self-Efficacy Scale increased by 1 unit, it was determined that the scores obtained from the Job Satisfaction Scale increased by an average of 0.81 points. Moreover, when the score obtained from the Professional Suitability Scale in Social Work Practice increased by 1 unit, it was determined that the scores obtained from the Job Satisfaction Scale increased by an average of 0.31 points.*

**Keywords:** Professional suitability, self-efficacy, job satisfaction, social worker

\* Bu çalışma "Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi" başlıklı doktora tezinin bir bölümünden oluşmaktadır.

## GİRİŞ

Sosyal hizmet ortaya çıkışından günümüze dek uygulama ile iç içe geçmiş bir meslektir. Diğer bir ifade ile eklektik bir bilgi temeline dayanan ve bilgi, beceri, değer üçlemesinin uygulamaya aktarılmasını esas alan bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Selcik ve Güzel, 2016). Mesleği icra edecek olan sosyal hizmet uzmanları mesleğe yönelik hem teorik hem de uygulamalı derslerle mezun olduktan sonra çalışacakları farklı alanlara hazırlanmaktadır (Sevim ve Altun, 2017; Duyan, 2010; Duyan vd., 2008). Özellikle sosyal hizmet mesleği için lisans eğitiminin iyi planlanmasının mesleğin uygulama niteliğini etkileyeceği vurgulanmaktadır (Jarman-Rohde vd., 1997). Sosyal hizmette mesleki uygunluğun da eğitim sürecinden ayrı düşünülmemesi gerektiği ve eğitim sürecinin bireyin mesleğe ilişkin yetkinliğini şekillendirdiği belirtilmektedir (Bağcı, 2015; Tam, 2003; Moore ve Urwin, 1990; Moore ve Urwin, 1991).

Sosyal hizmetin doğrudan insanı ve insan ile ilişkili konuları odağına alması kapsamlı bir çalışma alanı yanında çok çeşitli müracaatçı grupları ile çalışma sorumluluğu da doğurmaktadır (Kırılıoğlu ve Gencer, 2020; Gencer, 2021). Ancak sosyal hizmet mesleğinde çoğunlukla zorlu yaşam koşullarındaki dezavantajlı müracaatçılara hizmet verilmektedir. Bu noktada sosyal hizmetin çalışma alanının özellikle incinebilir, hassas, dezavantajlı ve marjinalize olmuş gruplar üzerinden şekillendiği hatta bu gruplarda yer alan bireylerin; insani gereksinimlere ve haklara erişimlere, sosyal adalete, özgürleşmeye, desteklenmeye ve güçlendirilmeye diğer bireylere oranla daha fazla ihtiyaç duydukları söylenebilir (Gencer, 2019). Bu nedenle sosyal hizmete erişimin sağlanmasında uygulamada en önemli kaynaklardan biri olan meslek elemanının (Şahin, 2001), farklı alanlardaki yeterliliğinin farkında olması uygulamanın başarısını etkileyen önemli noktalardandır. Sosyal hizmet eğitiminin kültürel açıdan kapsayıcı bir şekilde kurgulanması ve yürütülmesi meslek elemanlarının yetkinliğinin ve öz yeterliliğinin sağlanması açısından önem arz etmektedir (Tek, 2021). Genel öz yeterliliğin bireyin karşılaştığı zorlu koşullarda girişkenliğini, kararlılığını ve göstereceği çabayı etkilediği düşünüldüğünde (Gürbüzöğlü-Yalmanlı ve Aydın, 2014), genel öz yeterliliği yüksek olan bireylerin çalışma ortamlarında zorlu durumlara karşı karşıya kaldıklarında daha rahat davranıp verimli olabilmeleri, buna bağlı olarak da başarılı sonuçlara ulaşabilmeleri mümkündür (Schunk ve Pajares, 2002). Ayrıca genel öz yeterliliğin karar verme süreçlerinde, düşünme tarzlarında ve problem çözme yaklaşımı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Dweck ve Leggett, 1988). Bu kavramla ilişkili olarak, sosyal hizmet uygulamasında bulunan meslek elemanlarının uygulama içerisindeki yetkinlikleri ve mesleki uygunluk kriterleri açısından genel öz yeterliliklerinin değerlendirilmesi ile insana hizmet eden bir meslek olarak sosyal hizmet uzmanlarının mesleki doyumlarının değerlendirilmesi önemli görülmektedir. Mesleki doyum yapılan bir işin sonucunda elde edilen huzur duygusu ile birlikte açıklanmaktadır (Güneş, 2020). Literatürde bireyin mesleki doyumunun yaşam içinde pek çok alanla ilişkili olduğu ve önemli görüldüğü belirtilmektedir (Recepöğlü ve Ülker-Tümlü, 2015; Stapel, 1950). Bunun yanında, mesleki doyumunu etkileyen bazı faktörlerin olduğu da bilinmektedir. Kişinin mesleki yönden kendi yeterliliği ile ilgili algısının yaptığı işten hoşnut olmasını etkileyebileceği ve mesleki yönden kendini yeterli hisseden kişinin işinde daha

fazla doyum sağlayabileceği belirtilmektedir (Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999; Weisman ve Nathanson, 1985). Bu görüşü destekler yönde sonuçların elde edildiği çalışmalar bulunmaktadır (Yılmaz vd., 2010; Pearson ve Moomaw, 2005; Boyt vd., 2001; Hamamcı vd., 2004; Aydemir-Sevim ve Hamamcı,1999; Musal vd., 1995; Wiggins ve Weslander, 1986).

Mesleki uygunluk ve mesleki yetkinliğin yanı sıra genel öz yeterliliğin de mesleki doyumunu etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir. Mesleki doyum, meslek elemanının birtakım özellikleri ile mesleğin gereklerinin uyuşması sonucu elde ettiği haz olarak tanımlanmaktadır (Kauppi vd., 1983). Buna bağlı olarak sosyal hizmet uzmanlarının zorluklarla başa çıkma ve mücadele etme gücünün mesleki uygulamalarında kendilerinde sorun çözmeye yönelik güveni artıracığı, bunun da mesleki başarıyla birlikte mesleki doyumunu getireceği düşünülmektedir. Bu noktada genel öz yeterliliğin mesleki doyumunu olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalara rastlanmaktadır (Baltacı, 2017; Buluç ve Demir, 2015; Baggerly ve Osborn, 2006).

Sosyal hizmet mesleğinin uygulayıcıları olan sosyal hizmet uzmanlarının mesleği icra etmeye dair uygunluğunun aynı zamanda onların genel öz yeterlilikleri ve mesleki doyumları ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Öz yeterlik, bireyin belirli bir alana ilişkin yapmak istediklerine yönelik olarak başarılı olacağına dair inancı olarak tanımlanabilirken; genel öz yeterlik, bireyin genel anlamda yaşam koşullarıyla başa çıkmadaki yetkinlik inancı olarak ifade edilebilmektedir. Dolayısıyla zorlu koşullardaki dezavantajlı müracaatçı gruplarıyla çalışacak olan sosyal hizmet uzmanlarının yaşam koşullarıyla başa çıkmadaki bireysel yetkinliklerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Sosyal hizmet mesleğini icra edecek olan meslek elemanlarının mesleki uygunluğu ve genel öz yeterlilikleri ile birlikte aynı zamanda mesleki olarak doyum da sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Uygulamalı bir meslek olan sosyal hizmetin uygulama alanında bulunan meslek elemanlarının mesleki uygunluklarının ve genel öz yeterliliklerinin mesleki doyumlarını ne ölçüde etkilediğinin ortaya konması, sosyal hizmet mesleği için alana yönelik önemli bir katkı olarak görülmektedir. Bu bağlamda araştırma sonucunda sosyal hizmet uzmanlarının kendileri ve meslekleriyle ilgili olarak bir farkındalık kazanacakları ve buna bağlı olarak gerekli alanlarda kendilerini tamamlama imkânı bulabilecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle, sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasındaki mesleki uygunlukları, genel öz yeterlilikleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin anlaşılmasına çalışılması araştırmanın gerekçesini oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasındaki mesleki uygunluğu, genel öz yeterliliği ve mesleki doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu ana amaç altındaki alt amaçlar ise şunlardır:

- Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluğu, mesleki doyumunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
- Sosyal hizmet uzmanlarının genel öz yeterliliği, mesleki doyumunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

- Sosyal hizmet uzmanlarının genel öz yeterliliği, sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluğu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
- Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluğu ve genel öz yeterliliği, mesleki doyumu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Araştırma, nicel araştırma prosedürüne uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda var olanı değiştirmeye kalkmadan gözlemleyebilmeyi amaçlayan tarama modellenli bir araştırma tercih edilmiştir (Karasar, 2015).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini SHUDER'e kayıtlı sosyal hizmet uzmanları oluşturmaktadır. SHUDER'e kayıtlı olan meslek elemanlarının tespit edilebilmesi için Derneğin Genel Merkezi ile iletişime geçilmiştir. Buna göre araştırmanın yapıldığı dönemde Derneğe kayıtlı 2200 sosyal hizmet uzmanının olduğu öğrenilmiştir. Örneklem büyüklüğü hazır tablo çerçevesinde belirlenmiştir (Sekaran, 1992'den akt. Altunışık vd., 2004). Bu kapsamda 2200 sosyal hizmet uzmanı evrenine denk gelen 327 sosyal hizmet uzmanı örnekleme ile çalışmanın tamamlanması planlanmıştır. Amaçlı ve uygun örnekleme yöntemleri ile (Büyüköztürk vd., 2013; Özdamar, 2002) araştırma kapsamında planlanan sayı aşularak 809 sosyal hizmet uzmanına ulaşılmıştır. Araştırma SHUDER'e kayıtlı sosyal hizmet uzmanlarına ulaşılacak istendiğinden amaçlı örnekleme ve SHUDER'e kayıtlı sosyal hizmet uzmanlarından araştırmaya katılmak isteyenlerle yapıldığından uygun örnekleme tercih edilmiştir. SHUDER Genel Merkezi, derneğe kayıtlı uzmanların listesini araştırmacı ile paylaşmamış, bunun yerine araştırmacıyı şube başkanlarına yönlendirmiştir. Şube başkanlarının ve şube yönetim kurulu üyelerinin iletişim adreslerinin [www.shuder.org](http://www.shuder.org) sitesinde yer aldığı belirtilmiştir. Şube başkanları ve yönetim kurulu üyeleri aranarak çalışma ile ilgili yardım talep edilmiştir. Araştırmaya destek vermek isteyen sosyal hizmet uzmanlarının telefon numaraları veya e-posta adresleri istenmiştir. Her ulaşılan sosyal hizmet uzmanına tanıdığı ve çalışmaya destek verebilecek SHUDER üyesi uzman olup olmadığı sorulmuş ve bu şekilde katılımcıların sayısı arttırılmıştır.

**Tablo 1. Çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarına ait niteliksel ve tanımlayıcı bilgiler (n=809).**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	483	59,7
Erkek	326	40,3
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evli	394	48,7
Bekar	415	51,3
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Lisans	658	81,3
Yüksek Lisans	132	16,3
Doktora	19	2,3
<b>Program Türü</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Açıköğretim	33	4,1
Örgün Öğretim	776	95,9
<b>Kurum Türü</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Özel	91	11,2
Devlet	678	83,8
STK	40	4,9
<b>Pozisyon</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Yönetici	91	11,2
Meslek Elemanı	718	88,8
<b>Şu an çalışmakta oldukları uygulama alanı</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Aile, çocuk ve gençlik refahı	265	32,8
Engelli ve yaşlı refahı	192	23,7
Tıbbi sosyal hizmet	95	11,7
Hepsi <sup>1</sup>	57	7,0
Adli sosyal hizmet	38	4,7
Yoksulluk ve sosyal yardımlar	37	4,6
Eğitim	36	4,4
Kadın sorunları	33	4,1
Psikososyal destek ve danışmanlık	22	3,8
Göç, sığınmacı ve mülteciler	22	2,7
LGBT	3	0,4
<b>Şu an çalışmakta oldukları uygulama alanı</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Aile, çocuk ve gençlik refahı	273	33,7
Engelli ve yaşlı refahı	203	25,1
Tıbbi sosyal hizmet	87	10,8
Yoksulluk ve sosyal yardımlar	53	6,6
Hepsi	43	5,3
Adli sosyal hizmet	34	4,2
Kadın sorunları	31	3,8
Psikososyal destek ve danışmanlık	31	3,8
Eğitim	25	3,1
Göç, sığınmacı ve mülteciler	21	2,6
LGBT	8	1,0

<sup>1</sup> Tüm alanlara ilişkin hizmet verildiğini belirten sosyal hizmet uzmanları sosyal hizmet merkezlerinin başvuru-tespit birimi ya da belediyelerin ilgili birimlerinde çalışmaktadır. Bundan dolayı birçok alana hizmet verildiğini belirtmektedirler.

Tablo 1'e göre çalışmaya katılanların 483'ünün kadın, 415'inin bekâr; 658'nin lisans, 776'sının örgün öğretim mezunu olduğu; 678'inin devlet kurum ve kuruluşları bünyesinde ve 718'inin sosyal hizmet uzmanı pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

Çalışmaya katılanların 265'inin şu anda aile, çocuk ve gençlik refahı alanında çalıştığı ve en uzun çalıştıkları alanın yine aile, çocuk ve gençlik refahı alanı (273'ünün) olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada katılımcıların büyük çoğunluğunun aile, çocuk ve gençlik refahı alanında çalıştığı ve SHUDER'e kayıtlı sosyal hizmet uzmanlarının daha çok bu alanda hizmet verdiği söylenebilir.

**Tablo 2. Çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarına ait niceliksel ve tanımlayıcı bilgiler (n=809).**

Değişkenler	En Küçük	En Büyük	Ortanca $\bar{x}$	SS	
Yaş	21	60	28	31,04	7,97
Meslekte geçirilen süre	1	33	4	7,02	7,25
Mevcut uygulama alanında geçirilen süre	1	32	3	4,15	4,79
Mesleği yapma karşılığında alınan ücret	600	23000	4000	4014,34	1296,26

Tablo 2'ye göre çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının yaş ortalamasının 31; sosyal hizmet uzmanlarının meslekte geçirdikleri sürenin ortalamasının 7 yıl, mevcut uygulama alanında geçirilen süre ortalamasının 4 yıl ve sosyal hizmet uzmanlarının mesleği icra etmeleri karşısında aldıkları ücret ortalamalarının 4014 lira olduğu görülmektedir. Tabloya göre her ne kadar ileri yaşta ve uzun yıllar sosyal hizmet mesleğini icra eden uzmanlar olsa da katılımcıların genç ve mesleğin ilk yıllarında olduğu belirtilebilir.

### Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıları tanıtıcı sosyo-demografik bilgi formu, ek olarak Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada anket formu hazırlanırken soruların yanıtları ile birlikte 30 kelimeyi geçmemesine, ön ve arka kapak hazırlanmasına, katılımcıların düşüncelerine ifade edebilmesine izin veren bir alan oluşturulmasına dikkat edilmiştir (Baş, 2010). Yukarıda belirtilen veri toplama araçları dijital ortama aktarılmıştır. Bu araştırmada online anket süreçlerinin yürütülmesine olanak sağlayan <http://www.surveey.com/> web sitesi tercih edilmiştir. Anket formlarının dijital ortama aktarılmasından sonra ilgili web sitesinden link elde edilmiştir. Bu link katılımcıların whatsapps ve e-posta adreslerine gönderilmiştir.

### Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Araştırmada sosyo-demografik bilgilerin elde edilmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır.

### *Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği (SHUMUÖ)*

SHUMUÖ, sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluğunu ölçmek amacıyla Tam ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Kalaycı-Kırlıoğlu ve diğerleri (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Sosyal Hizmet Uygulaması için Mesleki Uygunluk Ölçeği 22 soruluk bir ölçektir. Söz konusu ölçek, 4 alt boyuttan oluşmakta olup yedili likert tipi bir ölçektir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. SHUMUÖ'nün toplam veya alt puan ölçekleri Hudson (1982)'nin geliştirdiği toplam puan formülüyle hesaplanmaktadır. Bu formül şöyle belirtilmektedir:  $S = (\sum X - N) (100) / [(N)(6)]$ . Buna göre; S, ölçekten elde edilen toplam puanı; N, ölçek maddelerinin sayısını;  $\sum X$  ise maddelerden elde edilen toplam puanı ifade etmektedir. Ölçekteki toplam puan yükseldikçe, sosyal hizmet uygulamasındaki mesleki uygunluğun daha güçlü tanımlandığı varsayılmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,94'tür. Bu çalışmadaki iç tutarlılık katsayısı ise 0,94'tür.

### *Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)*

GÖYÖ 10 maddeden oluşmakta ve dördümlük likert tipindedir (Aypay, 2010). İki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. En düşük 10, en yüksek 40 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi genel öz-yeterliliğe; öz yeterlilik kavramı da yeni ve zor görevlerin üstesinden gelmeye işaret etmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,83'tür. Bu çalışmadaki iç tutarlılık katsayısı ise 0,88'dir.

### *Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)*

MDÖ, beşli likert tipinde olup 20 sorudan oluşmaktadır (Kuzgun vd., 2005; Kuzgun vd., 1999). MDÖ ile kişinin mesleğin üyesi ve iş yaşamında ne derece mutlu olduğu değerlendirilir. Ölçekten 20-100 arasında puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi mesleki doyuma işaret etmektedir. Ölçeğin 6 maddesi (4, 9, 10, 11, 14, 19) tersten puanlanması gerekmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,90'dır. Bu çalışmadaki iç tutarlılık katsayısı ise 0,90'dır.

### **Araştırmada Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS 20.0 paket programından yararlanılmıştır. Veriler üzerinde çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapabilmek için regresyona tabi tutulacak değişkenlerin belirli şartları sağlaması gerekmektedir. Öncelikle değişkenlerin doğrusal olup olmadığına bakılmıştır. Daha sonra değişkenlerin arasındaki korelasyonun 0,7'nin üzerinde olmamasına, "tolerans" değerinin 0,02'nin üzerinde olmasına ve "VIF" değerinin 10'un altında olmasına dikkat edilmiştir. Bu değerler çoklu bağlantı (multicollinearity) teşhisinin olmaması için tercih edilmiştir (Tabachnick ve Fidel 2007).

**BULGULAR****Tablo 3. SHUMUÖ'nün Mesleki Doyum Ölçeği'ni yordama düzeyi**

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	p
0,427	0,182	0,181	179,721	0,000*

\*p&lt;0,01

**Tablo 4. SHUMUÖ'nün B ve Beta Değerleri**

Yordayıcı	B	SH	$\beta$	t	p
<b>Sabit (a)</b>	36,085	2,701		13,359	0,000*
<b>SHUMUÖ</b>	0,441	0,033	0,427	13,406	0,000*

\*p&lt;0,01

Tablo 3 ve tablo 4'de görüldüğü üzere SHUMUÖ'nün Mesleki Doyum Ölçeği'ni ne ölçüde yordadığının belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre SHUMUÖ'nün Mesleki Doyum Ölçeği'ni anlamlı seviyede yordadığı görülmektedir (F=179,721; p<0,01). Diğer bir ifade ile %99 güven aralığı ile regresyon katsayısının sıfırdan farklı olduğu ve bulunan regresyon katsayısının istatistiksel açıdan önemli olduğu söylenebilir.

SHUMUÖ'den alınan puanlar 1 birim arttığında Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanlar ortalama 0,441 birim arttığı görülmektedir. %99 güven aralığı ile SHUMUÖ puanlarından Mesleki Doyum Ölçeği puanlarını tahmin etmek için bulduğumuz modelin geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Mesleki Doyum Ölçeği puanlarındaki değişimin %18'inin (R<sup>2</sup>) SHUMUÖ puanları tarafından açıklanabildiğini söyleyebiliriz.

**Tablo 5. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Mesleki Doyum Ölçeği'ni yordama düzeyi**

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	p
0,401	0,161	0,160	157,791	0,000*

\*p&lt;0,01

**Tablo 6. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin B ve Beta Değerleri**

Yordayıcı	B	SH	$\beta$	t	p
<b>Sabit (a)</b>	31,950	3,236		9,872	0,000*
<b>SHUMUÖ</b>	1,264	0,102	0,401	12,442	0,000*

\*p&lt;0,01

Tablo 5 ve tablo 6'da görüldüğü üzere Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nden alınan puanların Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanları ne ölçüde yordadığının belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nden elde edilen puanların Mesleki Doyum Ölçeği puanlarını anlamlı seviyede yordadığı görülmektedir (F=157,791; p<0,01). Diğer bir ifade ile %99 güven aralığı ile regresyon katsayısının sıfırdan farklı olduğu ve bulunan regresyon katsayısının istatistiksel açıdan önemli olduğu söylenebilir.



Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nden alınan puanlar 1 birim arttığında Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanlar ortalama 1,264 birim arttığı görülmektedir. %99 güven aralığı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanlarından Mesleki Doyum Ölçeği puanlarını tahmin etmek için bulduğumuz modelin geçerli olduğu söylenebilir. Mesleki Doyum Ölçeği puanlarındaki değişimin %16'sının ( $R^2$ ) Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanları tarafından açıklanabildiği söylenebilir.

**Tablo 7. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin SHUMUÖ'yü yordama düzeyi**

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	p
0,478	0,228	0,227	238,861	0,000*

\*p<0,01

**Tablo 8. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin B ve Beta Değerleri**

Yordayıcı	B	SH	$\beta$	t	p
<b>Sabit (a)</b>	35,186	3,005		11,708	0,000*
<b>SHUMUÖ</b>	1,458	0,094	0,478	15,455	0,000*

\*p<0,01

Tablo 7 ve tablo 8'de görüldüğü üzere Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin SHUMUÖ'yü ne ölçüde yordadığının belirlenmesi için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin SHUMUÖ'yü anlamlı seviyede yordadığı görülmektedir ( $F=238,861$ ;  $p<0,01$ ). Diğer bir ifade ile %99 güven aralığı ile regresyon katsayısının sıfırdan farklı olduğu ve bulunan regresyon katsayısının istatistiksel açıdan önemli olduğu söylenebilir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nden alınan puanlar 1 birim arttığında SHUMUÖ'den alınan puanlar ortalama 1,458 birim arttığı görülmektedir. %99 güven aralığı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanlarından SHUMUÖ puanlarını tahmin etmek için bulduğumuz modelin geçerli olduğunu söyleyebiliriz. SHUMUÖ puanlarındaki değişimin %23'ünün ( $R^2$ ) Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanları tarafından açıklanabildiğini söyleyebiliriz.

**Tablo 9. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile SHUMUÖ'nün Mesleki Doyum Ölçeği'ni yordama düzeyi**

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	p
0,482	0,233	0,231	122,113	0,000*

\*p<0,01

**Tablo 10. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile SHUMUÖ'nün B ve Beta Değerleri**

Yordayıcı	B	SH	$\beta$	t	p
<b>Sabit (a)</b>	20,881	3,350		6,233	0,000*
<b>GÖYÖ</b>	0,805	0,111	0,256	7,276	0,000*
<b>SHUMUÖ</b>	0,315	0,036	0,305	8,672	0,000*

\*p<0,01

Tablo 9 ve tablo 10'da görüldüğü üzere Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile SHUMUÖ'nün Mesleki Doyum Ölçeği'ni ne ölçüde yordadığının belirlenmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi

gerçekleştirilmiştir. Buna göre Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile SHUMUÖ'nün Mesleki Doyum Ölçeği'ni anlamlı seviyede yordadığı görülmektedir ( $F=122,113$ ;  $p<0,01$ ). Diğer bir ifade ile %99 güven aralığı ile regresyon katsayısının sıfırdan farklı olduğu ve bulunan regresyon katsayısının istatistiksel açıdan önemli olduğu söylenebilir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ( $t=7,236$ ,  $p<0.01$ ) ve SHUMUÖ'nün ( $t=8,672$ ,  $p<0.01$ ) tekil yordayıcı etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele göre Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nden alınan puanlar 1 birim arttığında Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanlar ortalama 0,805 birim arttığı görülmektedir. SHUMUÖ'den alınan puanlar 1 birim arttığında ise Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanlar ortalama 0,305 puan arttığı görülmektedir. %99 güven aralığı ile Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile SHUMUÖ puanlarından, Mesleki Doyum Ölçeği puanlarını tahmin etmek için kurulan modelin geçerli olduğu söylenebilir. Mesleki Doyum Ölçeği puanlarındaki değişimin %23'ünün ( $R^2$ ) Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ile SHUMUÖ puanları tarafından açıklanabildiği belirtilebilir.

Bu noktada sosyal hizmet uzmanlarının mesleki doyumunu ile ilgili bir iyileştirme yapılacaksa mesleki doyumunu yordayan alt konular olarak genel öz yeterlilik ve mesleki uygunluk ile çalışma yapılması uygun olacaktır. Mesleki doyumunu açıklayan bileşenlerin yaklaşık  $\frac{1}{4}$ 'ünün bu iki bileşen tarafından oluştuğu söylenebilir. Sadece genel öz yeterliliğe ve mesleki uygunluğa odaklanarak mesleki doyum üzerinde anlamlı ilerlemeler kaydedilebilir.

## TARTIŞMA

Bu araştırma sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasındaki mesleki uygunluğu, genel öz yeterliliği ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Belirtilen amaca ilişkin olarak birbiri ile ilişkili dört model kurulmuştur.

Kurulan ilk modelde Mesleki Doyum Ölçeği puanlarındaki değişimin %18'inin ( $R^2$ ) Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği puanları tarafından açıklanabildiği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile mesleki uygunluk için yapılacak her bir birimlik çalışma için mesleki doyum tarafında 0.4 birimlik bir artış elde edilebilecektir. Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk kavramının sosyal hizmet uzmanının uygulamaya ilişkin bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanabilmesine (Tam vd., 2012) ve kendisinden beklenen uygun davranışı gösterebilmesine karşılık geldiği belirtilmektedir (Lyons, 1997). Ayrıca bir işi en iyiyi hedefleyerek yapmanın o işte profesyonelleşmeyi getirdiği ifade edilmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2014). Bu noktada, sosyal hizmet mesleğinde gerekli bilgi ve değer temelini beceri temeliyle birleştirip uygulamada uygun davranış gösterebilen sosyal hizmet uzmanlarının, profesyonellik kazandıkları söylenebilir. Mesleğin gerektirdiği uygulama temeline hâkimiyetin aynı zamanda mesleki başarıyı ve beraberinde mesleki doyumunu da getireceği düşünülmektedir. Bununla bağlantılı olarak meslekte profesyonelleşmeyle birlikte mesleki doyumun arttığı sonucuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır (Yılmaz vd., 2010; Pearson ve Moomaw, 2005; Boyt vd., 2001). Aynı zamanda, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) da mesleki uygunluk ile mesleki doyum arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mesleki doyumun

bireyin mesleğine karşı duyduğu olumlu duygular, haz ve hoşnutluğa karşılık geldiği belirtilmektedir (Aşlamacı, 2017). Mesleki uygunluğun ise sosyal hizmet mesleği için, meslek elemanının toplumsal bilinci, etik ilkeleri, kişisel özellikleri ve uygulamaya dair uygunluğu ile bütünleştiği bilinmektedir (Tam vd., 2012). Bu doğrultuda, meslek elemanının belirtilen özellikleri ile uyum sağladığı ölçüde mesleğinden haz alacağı ve buna bağlı olarak da mesleki uygunluğu arttıkça mesleki doyumunun artacağı sonucunun elde edilmesinin öngörülen bir sonuç olduğu ifade edilebilir.

Kurulan ikinci modelde Mesleki Doyum Ölçeği puanlarındaki değişimin %16'sının ( $R^2$ ) Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanları tarafından açıklanabildiği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile genel öz yeterlilik için yapılacak her bir birimlik çalışma için mesleki doyum tarafında 1.3 birimlik bir artış elde edilebilecektir. Genel öz yeterlilik, bireylerin başa çıkma kapasiteleri ile ilgili olarak kendilerine duydukları güven şeklinde tanımlanmaktadır (Parlar ve Gençal-Yazıcı, 2017; Luszczynska vd., 2005; Scholz vd., 2002). Mesleki doyum ise bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak ihtiyaçlarının karşılanma düzeyine karşılık gelmektedir (Duxbury vd., 1984). Sosyal hizmet mesleği için katılımcıların kendilerini ne kadar yeterli gördükleri ve kendilerine ne kadar güven duyduklarının meslekte karşılaşılan sorunların çözümü için etkili olacağı düşünülmektedir. Ayrıca karşılaşılan zorluklarla başa çıkabilme gücünün mesleki başarıyı da etkileyeceği öngörülmektedir. Günlük yaşam içinde karşılaşılan pek çok sorunun dahi başa çıkılması gereken zorlu durumlara örnek verilebileceği belirtilmektedir (Hoeltje vd., 1996). Bu başarı hissi beraberinde doyum hissini de getirecek ve birey genel öz yeterliliğine bağlı olarak mesleki doyum sergileyecektir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürde yer alan araştırmalarla da desteklenmektedir (Baltacı, 2017; Buluç ve Demir, 2015; Baggerly ve Osborn, 2006).

Kurulan üçüncü modelde Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği puanlarındaki değişimin %23'ünün ( $R^2$ ) Genel Öz Yeterlilik Ölçeği puanları tarafından açıklanabildiği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile genel öz yeterlilik için yapılacak her bir birimlik çalışma için mesleki uygunluk tarafında 1.5 birimlik bir artış elde edilebilecektir. Bandura (1977) öz yeterliliğin bireyin başarı deneyimlerine, dolaylı olarak yaşadığı deneyimlere, zorluklarla karşılaştığında kendisine verilen sözel desteğe ve duygusal durumlara bağlı olarak geliştiğini ifade etmekte ve öz yeterliliği "bireyin belli bir konuda performans göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olma kapasitesi hakkında kendine ilişkin inancı" olarak tanımlamaktadır. Mesleki uygunluk ise bireyin beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi, yaratıcılık, öğrenebilirlik, sorumluluk, zihinsel çabalar ve iş yöntemlerini kullanabilmeyi kapsadığı belirtilmektedir (Tam vd., 2012, Ültanır, 2002). Başka bir ifadeyle, mesleki uygunluk, sosyal hizmet bilgisi ve değerlerinin iyi anlaşılmasının yanı sıra, belirli durumlarda uygun davranış gösterilmesi anlamına gelmektedir (Lyons, 1997). Bu açıdan iki kavram birlikte değerlendirildiğinde "bireyin belli bir konuda performans göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olma kapasitesi hakkında kendine ilişkin inancı"nın mesleki uygunluk üzerinde etkili olabileceği belirtilebilir.

Mesleki doyum puanlarının, genel öz yeterlilik ve mesleki uygunluk puanları ile ayrı ayrı incelendiği birinci ve ikinci modelde mesleki doyum puanlarındaki değişimin sırasıyla %16 ve %18'i genel öz yeterlilik ve mesleki uygunluk puanları tarafından açıklanmıştır. Ancak kurulan dördüncü modelde mesleki doyum puanlarındaki değişimin %23'ünün genel öz yeterlilik ve mesleki uygunluk puanları tarafından birlikte açıklanabildiği bulunmuştur. Bu da mesleki doyum ile genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ile mesleki uygunluk kavramlarının ayrı ayrı inceleneyeceği gibi birlikte incelenmesinin mesleki doyumdaki değişimi daha fazla açıklayabildiğini göstermektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki doyumunu etkileyebilecek birçok faktör bulunabileceği bilinmelidir. Bu araştırmada mesleki doyumunu etkileyebilecek mesleki uygunluk ve genel öz yeterliliğe odaklanılmıştır. Sosyal hizmet uzmanları örnekleminde mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada; sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk puanlarının, mesleki doyum puanlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Benzer olarak sosyal hizmet uzmanlarının genel öz yeterlilik puanlarının, mesleki doyum puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Ek olarak sosyal hizmet uzmanlarının genel öz yeterlilik puanlarının, sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Son olarak sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk ve genel öz yeterlilik puanlarının birlikte, mesleki doyum puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıda çeşitli öneriler sıralanmaktadır:

- Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk kavramı Türkiye'de yeni tartışılmaya başlanan kavram olmasından dolayı mesleki uygunluk ile ilgili çalışmalara önem verilmelidir. Mesleki uygunluk çalışmalarına önem verilmesi ile birlikte uygulamalı bir bilim dalı ve meslek olan sosyal hizmetin açıköğretimde sürdürülmesinin uygun olmayacağı daha iyi anlaşılabilirliği düşünülmektedir.
- Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki uygunluğunun her dönemde yeniden araştırılması uzmanların kendilerinde yetersiz gördükleri alanları tespit edebilmeleri açısından önemli görülmektedir. Bu durum da uzmanların kendilerini hangi noktalarda geliştirebileceklerini bulmalarını önünü açabilmektedir. Nihayetinde daha yetkin bir sosyal hizmet uzmanının mesleki doyumunu da yükselebilecektir.
- Genel öz yeterlilik ve mesleki uygunluk dışında mesleki doyum üzerinde etkili olabilecek diğer faktörlerin ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmaların yapılması önerilmektedir.
- Özellikle sosyal hizmet akademisyenlerinin ve lisansüstü öğrencilerin sosyal hizmet uzmanlarını odak alan araştırmalara öncelik vermelerinin hem sosyal hizmetle ilgili literatüre hem uygulama alanına hem de her geçen yıl sayıca artan sosyal hizmet bölümü öğrencilerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Araştırma ile ilgili 27.12.2017 tarih ve 2017/66 numaralı Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı alınmıştır (Toplantı No: 09; Proje No: 2274). Ayrıca Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi'nden araştırma için gerekli izinler alınmıştır.

## ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2004). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aşlamacı, İ. (2017). İmam-hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(31), 175-201.
- Aydemir Sevim, S., Hamamcı, Z. (1999). Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(12), 39-46.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Baggerly, J., Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9(3), 197-205.
- Bağcı, Ş.E. (2015). Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki informal öğrenmelere ilişkin görüşleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(1), 89-110.
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-76.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Baş, T. (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: A study of marketing researchers. *Journal of Service Research*, 3(4), 321-30.
- Buluç, B., Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Duxbury, M. L., Armstrong, G. D., Drew, D. J., Henly, S. J. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. *Nursing research*, 33(2), 97-101.
- Duyan, V. (2010). *Sosyal hizmet: Temelleri, yaklaşımları, müdahale yöntemleri*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi.
- Duyan, V. Özgür Sayar, Ö., Özbulut, M. (2008). *Sosyal hizmeti tanımak ve anlamak*. Ankara: Öncü Basımevi.
- Dweck, C. S., Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Gencer, T. E. (2019). Dezavantajlı bireylerle ve marjinalize olmuş gruplarla çalışırken sosyal işlevselliği geliştirme ihtiyacı ve savunuculuk faaliyetleri. Ö. Altındağ, O. Tatlıcıoğlu & Y. Kryvenko (Ed.), *Current Problems and Approaches in Social Work (73-83)*. Londra: IJOPEC Publication.
- Gencer, T. E. (2021). Sosyal Hizmet Eğitiminde "Hayatın Provası": Eğitimde ve Uygulamada Yaratıcı Drama. M. Kırılıoğlu ve H. H. Tekin (Ed.), *Sosyal Hizmet Eğitiminin Genişleyen Sınırları: Uygulama ve Araştırma için Bir Rehber (224-244)*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik Danışmanların Meslek Doyumuna Etki Eden Faktörler. Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 4(2), 58-70.
- Gürbüzoğlu-Yalmanlı, S., Aydın, S. (2014). Fen bilgisi öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlik algılarının incelenmesi. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 60-66.
- Hamamcı, Z., Oskargil-Göktepe, E., İnanç, N. (2004). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Bildiriler Kitabı: s. 1-10, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Malatya
- Hoeltje, C. O., Silbum, S. R., Garton, A. F., Zubrick, S. R. (1996). Generalized self-efficacy: Family and adjustment correlates. *Journal of Clinical Child Psychology*, 25(4), 446-453.
- Jarman-Rohde, L., McFall, J., Kolar, P., Strom, G. (1997). The changing context of social work practice: Implications and recommendations for social work educators. *Journal of Social Work Education*, 33(1), 29-46.
- Kalaycı-Kırılıoğlu, H.İ., Daşbaş, S., Karakuş, Ö. (2020). Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 793-822.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Tıp Kitabevleri Ltd. Şti.
- Kauppi, D. R., Ballou, M., Jagues, M., Guaitieri, J., Blum, R. G. (1983). Job satisfaction predictors of rehabilitation counseling graduates. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 26(5), 336-341.
- Kırılıoğlu, M. ve Gencer, T. E. (2020). Göçmen ve Sığınmacılarla Sosyal Hizmet Dersinin Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Suriyelilere Yönelik Algısına Etkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 1127-1152.
- Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S., Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk*

- Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-8.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., Hamamcı, Z. (2005). *Mesleki Doyum Ölçeği*. In: PDR'de kullanılan ölçekler. Eds: Kuzgun Y, Bacanlı F. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss. 82-7.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). The General Self-efficacy Scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Lyons, K. (1997). *Social work in higher education: Demise or development?* Sydney: Aldershot.
- Moore, L. S., Urwin, C. A. (1990). Quality control in social work: The gatekeeping role in social work education. *Journal of Teaching in Social Work*, 4(1), 113-28.
- Moore, L. S., Urwin, C. A. (1991). Gatekeeping: A model for screening baccalaureate students for field education. *Journal of Social Work Education*, 27(1), 8-17.
- Musal, B., Elçi, Ö. Ç., Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10(68), 2-7.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistik veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Parlar, H., Gençal Yazıcı, S. (2017). Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz-yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 207-47.
- Pearson, L.C., Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Recepoğlu, E., Ülker Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-68.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242-51.
- Schunk, D. H., Pajares, F. (2002). *The development of academic self-efficacy*. In: Development of Achievement Motivation. Eds: Wigfield A, Eccles J. San Diego: American Press, p. 15-31.
- Selcık, O., Güzel, B. (2016). Sosyal hizmet mesleğinin çalışma alanı ve sosyal hizmet uygulamasının türkiye ölçeğinde değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46), 461-469.
- Sevim, K., Altun, F. (2017). Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin geleceğe yönelik mesleki ve akademik beklentileri. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 51-65.
- Stapel, J. (1950). What is job satisfaction? *Public Opinion Quarterly*, 14(3), 551-4.
- Şahin, F. (2001). Sosyal hizmette güçler perspektifi ve çözüm odaklı mülakat. *Aile ve Toplum*, 1(4), 59-71.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Needham Height, MA: Allyn & Bacon.
- Tam, D. M. (2003). Gatekeeping in bachelor of social work field education. *Women in Welfare Education*, 6, 51-63.

- Tam, D. M., Coleman, H., Boey, K. W. (2012). Professional suitability for social work practice: A factor analysis. *Research on Social Work Practice*, 22(2), 227-39.
- Tam, D. M., Twigg, R. C., Boey, K. W., Kwok, S. M. (2013). Confirmatory Factor Analysis on the Professional Suitability Scale for Social Work Practice. *Research on Social Work Practice*, 23(4) 467-78.
- Tek, S. (2021). Sosyal Hizmet Eğitiminin Kültürel Açından Kapsayıcılığı. M. Kırloğlu ve H. H. Tekin (Ed.), *Sosyal Hizmet Eğitiminin Genişleyen Sınırları: Uygulama ve Araştırma için Bir Rehber* (338-358). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ültanır, E. (2002). Öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin incelenmesi: Mesleki doyum ile mesleki ilişki arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (5), 160-175.
- Weisman, C. S., Nathanson, C. A. (1985). Professional satisfaction and client outcomes: A comparative organizational analysis. *Medical Care*, 23(10), 1179-92.
- Wiggins, J. D., Weslander, D. L. (1986). Effectiveness related to personality and demographic characteristics of secondary school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 26(1), 26–35.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş., Köse, E. (2010). Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11(1), 49-80.