

Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Zeynep Hamamcı* Emine Oskargil Göktepete** Necmettin İnanç ***

ÖZET

Bu araştırmanın üç amacı vardır. İlki okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim düzeylerini belirlemektir. İkincisi psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Üçüncüsü ise mesleki gelişim etkinliklerinin ve demografik değişkenlerin meslek doyumuna ne düzeyde yordadığını belirlemektir. Araştırma grubu Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çalışan 135 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyumları Mesleki Doyum Ölçeği (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999) ile değerlendirilmiştir. Psikolojik Danışmanların mesleki gelişim düzeyleri ise araştırmacılar tarafından geliştirilen Mesleki Gelişim Anketi ile ölçülmüştür. Araştırmanın bulguları okul psikolojik danışmanlarının mesleki yönden kendilerini geliştirmek için genellikle uzmanlara ve alanda çalışan meslektaşlarına başvurdukları bulunmuştur. Okul psikolojik danışmalarının mesleki gelişimleri için daha az yaptıkları etkinlikler sırasıyla araştırma yapma, alanla ilgili yayınları okuma, konferans, seminerlere katılma, yeni çıkan mesleki yayınları takip etme ve konferanslara katılmadır. Ayrıca, kadın okul psikolojik danışmanların, mezuniyet sonrasında eğitim programlarına devam edenlerin ve mesleki bir derneğe üye olanların kendilerini mesleki yönden geliştirmek için daha fazla çaba harcadıkları bulunmuştur. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimleri ve mesleki doyumları arasında ise orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ile mesleki doyumları arasındaki

en yüksek ilişki Mesleki Gelişim Anketi'nin kongre, konferans ve seminerlere katılma etkiliğindedir. Aşamalı çoklu regresyon analizi sonucunda mesleki gelişim etkinliklerinden konferans ve seminerlere katılma, mesleki konuları meslektaşlarla tartışma, ilgili yayınları okuma ve cinsiyet mesleki doyumun önemli yordayıcıları olarak bulunmuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER : Okul psikolojik danışmanı, mesleki gelişim, mesleki doyum.

ABSTRACT

This research has three basic purposes. First purpose is to determine the levels of professional development of school counselors. Second purpose is to determine the relationship between professional development and vocational satisfaction of school counselors. Third one is to determine at which level professional development activities and demographic variables predict the level of vocational satisfaction. The sample of study is consisted of 135 school counselor working in state schools of Ministry of Education in Ankara. The level of vocational satisfaction of school counselors was assessed by Vocational Satisfaction Scale (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999) The level of professional development of school counselors was measured by Professional Development Questionnaire by developed by researchers. Results indicated that school counselor generally consulted to specialist and colleges in order to improve their professional development. The less frequent activities used by the school counselors to improve their professional development were

* Yrd.Doç.Dr. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri

** Uzman Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı

*** Uzman Psikolog, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

to researching, reading and following current publications in their professional field, participation to conferences, congress, seminars.. Moreover, it was found that women school counselors, individuals having in service training and being the members of an association related to their career were in effort of improving their professional development. There was moderate and significant relationship between professional development and vocational satisfaction of school counselors. The correlation between professional development and vocational satisfaction of school counselors was highest in participation to conferences, congress, and seminars in Professional Development Questionnaire. Stepwise regression analysis indicated that participation to conferences, congress, and seminars, discussion colleges, reading current publications and gender were found as significant predictor of vocational satisfaction.

KEY WORDS: *School counselors, professional development, vocational satisfaction.*

Mesleki rehberlikle ilgili yayınlar incelendiğinde üzerinde en fazla araştırma yapılan konulardan birinin iş ve meslek doyumunu ile ilgili olduğu görülmektedir. Meslek doyumunu (vocational satisfaction) ya da iş doyumunu (job satisfaction) birbirine yakın iki kavramlardır. Bu nedenle öncelikle bu iki kavram arasındaki farkın açıklanması gerekmektedir. Herzberg ve arkadaşlarının İki Faktör Kuramına göre (1957) bireyin işinden ya da mesleğinden hoşnut olup olmaması, işin özü (job content) ve iş ortamına (job context) özgü olmak üzere iki faktörden etkilenmektedir. İşin özü, yapılan faaliyetlerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi gibi güdeleyici faktörleri içermektedir. Buna karşın işin yapıldığı ortam, iş arkadaşları, iş ortamının fiziksel koşulları vb. dış kaynaklı koşullarla ilişkilidir. Birinci grup faktörler meslek, ikinci grup faktörler de iş kavramı ile ilişkilidir. İşle ilgili faktörler iş

yerlerinin özelliklerine göre farklılık gösterirken, meslekle ilgili faktörlerde böyle bir farklılık görülmemektedir (Kuzgun, 2000). Hoppock (1957)'a göre meslek doyumunu kişinin belirli bir zaman dilimi içerisinde yaptığı iş ve pozisyondan değil, yaşam boyunca yapılan çalışma ile elde edilen doyum olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu ise farklı bir yaklaşımla kişinin işine ya da iş yaşantısına verdiği değeri ifade eden olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976).

Literatürde psikolojik danışmanların iş ya da meslek doyum düzeyleri 1970'li yıllardan beri sistematik olarak incelenmektedir. Ancak bu konuda yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu psikolojik danışmanların iş doyumunu ile ilgilidir. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri yüksek çıkarken, bazı araştırmalarda düşük bulunmuştur (Anderson, Hohenshil ve Brown, 1984; Levinson, Fetchan ve Hohenshil, 1988; Brown, Nohenshil ve Brown, 1998) .

Örneğin, Wiggins (1984) bazı kişisel değişkenlerin iş doyum üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada kadın ve erkek okul danışmanlarının iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmada yaş, çalışma yılı ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerle iş doyumunu arasında ise düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Wiggins ve Weslender (1986) ortaöğretim okullarında çalışan danışmanlarından yönetici algılarına göre etkili danışmanlık hizmeti sunamayanların etkili olanlara göre iş doyumlarının daha düşük olduğunu bulmuştur.

Stickel (1991) okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik danışmanların genel iş doyum düzeylerini düşük bulunurken, iş doyumunu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçekleri arasında orta düzeyde ve olumsuz yönde bir ko-

relasyon belirlenmiştir. Tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ile iş doyumunu arasında ise orta düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur.

Gade ve Houdek (1993) psikolojik danışmanların hizmet verdikleri okul sayıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada iki ya da daha fazla okula hizmet veren psikolojik danışmanlar bir okula hizmet veren danışmanlarla karşılaştırıldığında daha az mesleklerini yürütmekten hoşnut oldukları bulunmuştur. Tek bir okula hizmet veren psikolojik danışmanların % 78'i, birden fazla okula hizmet veren danışmanların ise % 53'ü mesleklerini yürütmekten yüksek doyum elde ettikleri belirlenmiştir.

Hosp ve Reschly (2002) Amerika'nın farklı bölgelerde çalışan okul psikologlarının iş doyumlarını incelemişlerdir. Araştırmada okul psikologlarının mesleklerinden genel olarak orta düzeyde doyum sağladıkları, en fazla arkadaşları ile ilişkilerinden memnun oldukları, ancak meslekte ilerleme fırsatlarının yetersizliğinden memnun olmadıkları bulunmuştur. Ayrıca, araştırmada yüksek ücret ödenen bölgelerde çalışan okul psikologlarının işlerinden daha fazla doyum elde ettikleri belirlenmiştir.

DeMato ve Curcio (2004) ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarında bazı kişisel ve iş çevresine ait değişkenlerin etkisini incelemiştir. Araştırmada danışmanların genel olarak mesleklerini yürütmekten doyum elde ettikleri ancak geçen on yılla karşılaştırıldığında doyumlarının azaldığı bulunmuştur. Araştırmada psikolojik danışmanların eğitim düzeyleri ve halihazırdaki işlerinde kalma niyetleri iş doyumlarının % 5.2'sini açıkladığı bulunmuştur.

Ülkemizde ise Tezer (1992) okul psikolojik danışmanların sürdürdükleri iş etkinlikleri ve iş yerinde karşılaştıkları sorunları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örneklemi oluşturan danışmanların öğrencilere psikolojik ve sosyal yönleri ile tanıma, ders

başarılarını izleme, ders programları hakkında bilgi verme, grupla psikolojik danışma gibi iş etkinlikleri ile iş doyumları arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının görevleri ile ilgili etkinlikleri sürdürürken karşılaştıkları sorunlar ile özellikle de yöneticilerin, öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin olumsuz tutumlarının oluşturduğu sorunlar ile iş doyumları arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.

Demir (1988) de ilköğretim ikinci kademedeki görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu etkileyen işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, birlikte çalışılan kişi, örgütsel ortam ve teftiş sistemi ilişkin beklentilerini ve bu beklentilerin gerçekleşme düzeyini karşılaştırmıştır. Elde edilen bulgulardan iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin psikolojik danışmanların beklentileri ve bunların gerçekleşme düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların beklentilerinin yüksek olduğu, ancak bu beklentilerin hiç birinin gerçekleşmediği belirlenmiştir.

Uslu (1999) da resmi okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerini bazı kişisel değişkenler ve denetim odağı açısından incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre danışmanların iş doyum düzeylerinde cinsiyete ve görev yaptıkları yerleşim birimine göre bir fark bulunmazken, evli olanların, içsel denetimli olanların, kendilerini mesleki açıdan yeterli algılayanların, çalıştıkları okulun fiziksel koşulları yeterli olanların ve okul yöneticileri ile iş birliği yapabilenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Kınalı, (2000) ise özel ve resmi okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını karşılaştırmıştır. Araştırmanın bulguları özel okullarda çalışan ve psikoloji mezunu olan psikolojik danışmanların, resmi okullarda çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmada erkek ve

özel okullarda çalışan, iş tecrübesi 21 yıl ve üzeri olan psikolojik danışmanların en yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir

Kara (2001) da ilköğretim ikinci kademede görev yapan rehber öğretmenlerin karşılaştıkları okul problemlerinin iş doyumlarına etkisini incelemiştir. Araştırmada psikolojik danışmanların okullarda mesleklerini yürütürken karşılaştıkları okuldan öğrencilerin ayrılması, okul eşyalarının çalışması, öğretmen personel işsizliği öğrencilerin okuldan uzaklaştırılmaları gibi okul ortamı ve öğrencilere özgü problemlerin yoğunluğu ile psikolojik danışmanın iş doyumunu arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada problemlerinin daha yoğun olduğu okullarda çalışan psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur.

Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar daha sınırlıdır. Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) yaptıkları bir incelemede, mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada psikolojik danışmanların hem mesleki görevlerini yerine getirme konusunda kendilerini yeterli algıladıkları hem de mesleklerini yürütmekten doyum sağladıkları bulunmuştur. Araştırmada psikolojik danışmanların meslek doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasında ise olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bu bulgu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri arttıkça mesleklerini yürütmekten daha fazla doyum aldıklarını göstermektedir.

Kocayörük (2000) de okul psikolojik danışmanların çeşitli değişkenler açısından mesleki doyumlarını çeşitli değişkenlere göre karşılaştırmıştır. Araştırmada psikolojik danışmanların meslek doyum düzeylerinde cinsiyet, yaş, mezun olunan okul ve meslekte çalışma yılına göre bir fark bulmazken, çalışılan okul türüne ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre

anlamlı bir fark belirlemiştir. Buna göre mesleklerini isteyerek seçenlerin istemeyerek seçenlere göre mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Yine mesleki doyumunu en yüksek olan grubun ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanlar olduğu onları meslek liseleri ve liselerde çalışan psikolojik danışmanların izlediği görülmektedir.

Mesleki doyumla ilişkili olduğu düşünülen bir başka değişken de bireylerin kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleridir. Mesleki gelişim (profesyonel development), hizmet verilen kişilerin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde karşılamak için gerekli olan mesleki bilgi ve beceriyi artırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Akt. Hughey, 2001). Literatürde mesleki gelişim sürecinin bireyin alandan mezuniyeti ile başlayıp yaşam boyu devam ettiği, gelişim açısından bir son noktanın olmadığı vurgulanmaktadır (Spruill ve Benschhoff, 1996). Başarılı bir gelişimin başlangıcında öncelikle bireylerin yeni strateji ve uygulamalar öğrenme yönündeki içsel motivasyonu gelmektedir (Kent, 2004). Ayrıca önemli ve yaygın mesleki gelişim kaynaklarının varlığı ve bunları kullanmanın sıklığı, eğitime ayrılan zaman, meslekteki çalışma yılı, mesleki açıdan kaygı duyup duymama, kişinin yaşı ve çocuklarının yaşı, iş verenin mesleki gelişim konusundaki desteği gibi faktörlerde bireylerin mesleki gelişim etkinliklerine katılmalarında etkili olabilmektedir (Skovholt ve Ronnestad, 1992; Monderson, Nyland, Fullmer ve Eggett, 2002). Psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinde süpervisor, psikolojik danışman, alan uzmanı gibi daha tecrübeli bireyler, meslektaşlar, araştırmalar, internet, profesyonel örgütler, kitaplar ve dergiler önemli kaynaklar olarak görülmektedir (Spruill ve Benschhoff, 1996; Gayle, Kalinsky, Corcoran, 2001). Literatürde psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin hangi yöntemlerle geliştirilebileceği de incelenmiştir. Kaplan ve Geoffray (1992) mesleki gelişimin konferanslara katılma, okuma, gözlem yapma, danışma, geri bildirim alma, belir-

li etkinlikler için materyal geliştirme, kurslardan mezun olma ve araştırma yapma ile kazanılabileceğini öne sürmektedir. Mesleki gelişim etkinliklerini ise profesyonel organizasyonlara üyelik ve bu organizasyonların etkinliklerine aktif olarak katılma, bireysel psikolojik danışma alma, vakalar için süpervizyon alma, çalışma grubu yönetme, hizmet içi eğitim alma, makale ya da kitap okuma ve yazma, çalışma gruplarına katılma olarak belirtilmektedir (Spruill ve Benschhoff, 1996; Robertson, 1998; Syme, 1998; Fowler ve Horison, 2001; Gayle, Kalinsky ve Corcoran, 2001). Psikolojik danışmanlar ise vakalarla danışma yapmayı mesleki gelişimleri için en etkili etkinlik olarak gösterirken, bunu süpervizyon alma ve bireysel psikolojik danışma almanın izlediği görülmektedir. Daha orta düzeyde yararlı olarak görülen mesleki gelişim etkinlikleri ise meslektaşlarla vaka tartışması, kurs ya da seminerlere katılma, kitap ve dergi okuma olarak belirlenmiştir (Ronnestad ve Skovholt, 2003).

Literatürde psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini ne düzeyde geliştirdikleri araştırılmıştır. Bu çalışmaların birinde psikolojik danışmanların kriz durumları ile başa çıkmada kendilerini ne düzeyde geliştirdikleri araştırılmıştır. Çalışmada araştırmaya katılan okul danışmanlarının % 69'nun kriz önleme ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak için konferans ve seminerlere katıldıkları, değişik mesleki organizasyonlardan eğitim aldıkları belirlenmiştir (Allen, Burt, Brydan ve Carter, 2002). Bazı çalışmalarda ise psikolojik danışmanların danışma becerilerini geliştirebilmek amacıyla aldıkları süpervizyon saatleri incelenmiştir. Robertts ve Burders (1994) psikolojik danışmanların zamanlarının % 44'nü psikolojik danışma ile geçirmelerine karşın bu alanda az sayıda danışmanın kendilerini geliştirmek için süpervizyon aldıklarını bulmuştur. Coll ve Keneth (1995) de okul psikolojik danışmanlarının % 55'nin hiç süpervizyon almadığı, % 28'inin ise ayda bir ya da iki kez süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Bir

başka çalışmada ise danışmanların alanları ile ilgili dergileri ne sıklıkla okudukları incelenmiştir. Araştırmaya katılan grubun % 97'sinin meslekleri ile ilgili ayda en azından bir dergi okudukları bulunmuştur. Hiç dergi okumuyorum diyenlerin oranı ise % 22'dir (Bauman, Siegel, Davis ve Falco, 2002). Bir diğer çalışmada ise psikolojik danışmanların araştırma ve makale yazma oranları incelenmiştir. Araştırma örneğine alınan psikolojik danışmanların çok azının bu tür etkinlikleri yaptıkları bulunmuştur (Akt. Spruill ve Benschhoff, 1996). Brown, Swigart, Bolen, Hall ve Webster, (1998) de psikolojik danışmanların mesleki olarak kendilerini geliştirmeye ne kadar zaman ayırdıklarını ve doktora eğitimi almanın bu ayrılan zamanı etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Çalışmada doktora sahip olan ve olmayan psikolojik danışmanların kendilerini mesleki açıdan geliştirmek için diğer mesleki etkinliklerine göre oldukça az zamanın olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu iki grubunun mesleki gelişim için ayırdıkları zaman açısından aralarında bir fark olmadığı belirlenmiştir. Fowler ve Horison (2001) ise okul danışmanlarının mesleki gelişim için ne tür etkinliklere katıldıklarını, bu etkinlikler için ne kadar zaman harcadıklarını incelemişlerdir. Araştırmada çalışmaya katılan danışmanların % 94'nün mesleki olarak kendilerini geliştirmek için çalışma gruplarına katıldıkları ve enstitülerden eğitim aldıkları, % 93'nün de hizmet içi eğitim programına devam ettikleri bulunmuştur. Yaklaşık üç ayda bir olmak üzere yılda ortalama 21 ile 41 saat arasında değişen mesleki eğitim aldıkları bulunmuştur. Psikolojik danışmanların mesleki açıdan kendilerini ne düzeyde geliştirdiklerine ilişkin ülkemizde yapılmış herhangi bir çalışmaya ise rastlanılmamıştır. Yalnızca Demir (1988) ve Kınalı (2000) yapmış oldukları araştırmalarında okul psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerine ilişkin bazı bulgular elde etmişlerdir. Örneğin Demir (1988) Ankara'da merkez ilçelerde ilköğretim ikinci kademedeki görev yapan 131 psikolojik danışman üzerinde yaptığı incelemede grubun % 19.3'nün

meslekleri ile ilgili hiçbir kurs, hizmet içi eğitime ya da seminere katılmadıklarını, % 21.7'sinin de sadece bir kez katıldıklarını belirlenmiştir. Kınalı (2000) da özel ve resmi okullarda çalışan psikolojik danışmanların % 89.6'sının hizmet içi seminerlere katıldıklarını bulmuştur. Psikolojik danışmanların özel ya da resmi okullarda çalışmalarına göre seminerlere katılma oranlarında bir fark belirlenememiştir.

Literatürde bazı çalışmalarda ise iş doyum ve mesleki gelişim arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu konuda yapılan bir çalışmada iki farklı süpervizyon grubuna katılmanın okul psikolojik danışmanlarının meslek doyum düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örneklem iki tedavi ve bir kontrol olmak üzere random olarak üç gruba ayrılmış ve her süpervizyon grubu dokuz hafta devam etmiştir. Yapılan analizlerde, süpervizyon gruplarına katılmanın istatistiksel olarak mesleki doyumlarında bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik danışmanların uygulama sonrasında ölçülen mesleki doyum düzeyleri uygulama öncesine göre artmıştır (Crutchfield ve Borders, 1997). Agnew, Vaught, Getz ve Fortune (2000) da grup süpervizyon gruplarına katılmanın psikolojik danışmanları iş doyumlarında bir artışa yol açtığını bulmuşlardır. Bir başka çalışmada ise doktora düzeyinde eğitime sahip olmanın meslek doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan incelemede doktora eğitime sahip olan ve olmayan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarında herhangi bir fark bulunamamıştır (Brown ve ark. 1998). Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise mesleki açıdan kendilerini geliştirmek için seminerlere katılan psikolojik danışmanlarla, bu tür seminerlere katılmayan danışmanlar arasında genel iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu çalışmada seminerlere katılan psikolojik danışmanların iş doyumları daha yüksek çıkmıştır (Kınalı, 2000).

Bireylerin mesleki yönden kendilerini geliştirmelelerinin yaptıkları işin kalitesini olumlu yönde etkileyece-

ği düşünülmektedir. Örneğin, yeni yayınları takip eden, gelişmeleri izleyen, hizmet içi eğitim programlarına katılan ya da zorlandığı durumlarda uzmanlara ya da meslektaşlarına başvuran ve onlardan yardım alan psikolojik danışmanların okullarda gerçekleştirdiği rehberlik hizmetlerinin etkililiği daha da artabilir. Dolayısıyla okul psikolojik danışmanlarının kendilerini mesleki yönden ne düzeyde geliştirdiklerinin belirlenmesi, her şeyden önce psikolojik danışmanlara hizmet öncesi ve sonrası sunulacak hizmetiçi eğitim programlarının belirlenmesine yardımcı olabilir. Eğer çalışmada okul psikolojik danışmanların kendilerini geliştirme yönünde çaba gösterdikleri belirlenirse, onların bu etkinlikleri daha da desteklenebilir. Örneğin, psikolojik danışmanların mesleki gelişim ihtiyaçları belirlenerek buna yönelik eğitim, çalışma grubu vb. programlar düzenlenebilir. Ayrıca mesleki gelişimleri için hangi yolları ya da kaynakları daha sık kullandıklarını belirlenmesi, ileride onlara yönelik verilecek hizmetiçi eğitim programlarının yapılandırılması için yararlı bilgiler sunabilir. Eğer psikolojik danışmanların mesleki gelişim yönünden yeteri kadar çaba sergilemedikleri belirlenirse, ileriki çalışmalarda bunun nedenleri incelenebilir ve gelecekte buna yönelik ne gibi önlemler alınabileceği araştırılabilir. Mesleki doyumla mesleki gelişim arasındaki ilişkinin incelenmesi ise psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının artırılmasına yönelik ileride yapılacak çalışmalara yön göstermesi açısından yararlı olabilir.

Bu araştırmanın üç amacı vardır. İlki okul psikolojik danışmanlarının mesleki yönden kendilerini ne düzeyde geliştirdiklerini belirlemektir. İkincisi psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ve meslek doyumları arasındaki ilişkisinin incelenmesidir. Üçüncüsü ise mesleki gelişim etkinliklerinin ve demografik değişkenlerin psikolojik danışmanların meslek doyumunu düzeylerini ne düzeyde yordadığını belirlemektir. Araştırmada bu üç amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim düzeyleri nedir?

2. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim düzeylerinde cinsiyetlerine, yaşlarına, öğrenim durumlarına, çalıştıkları kuruma, merkezde çalışma sürelerine, meslekte çalışma sürelerine, mezuniyet sonrasında eğitim programlarına devam edip etmeme ve mesleki bir derneğe üye olup olmama değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimleri ve mesleki doyumları arasında bir ilişki anlamlı mıdır?

4. Mesleki gelişim etkinlikleri ile öğrenim durumu, çalışılan kurum, merkezde çalışma süreleri, meslekte çalışma süresi, cinsiyet, yaş, mezuniyet sonrası bir kurumdan mesleki bir eğitim alıp almama ve mesleki bir derneğe üye olup olmama gibi değişkenler, okul psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Bu araştırmaya Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Çankaya Rehberlik Araştırma Merkezine bağlı resmi okullarda çalışan 135 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının 104'ü kadın (% 77.8), 28'i erkektir (% 20.7). Araştırmada üç kişi cinsiyetlerini belirtmemiştir. Grubun yaş ranjı 25 ile 55 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 35.85'tir (SS=6.65). Ortalama çalışma süreleri 8 yıl 8 ay olup, Ankara merkezde ortalama çalışma süreleri 9 yıldır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, 108'nin (% 80) lisans düzeyinde, 27'sinin (% 20) lisans üstü düzeyde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanların 83'ü (% 61.5) ilköğretim okullarında, 49'u (%n 36.3) liselerde çalışırken 3 kişi çalıştığı kurumu belirtmemiştir. Okul

psikolojik danışmanlarının yaş, çalışma süreleri ve merkezde çalışma sürelerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 . Okul Psikolojik Danışmanlarına İlişkin Bazı Demografik Bilgiler

Yaş	N	%	Toplam Çalışma Süresi	N	%	Merkezde Çalışma Süresi	N	%
25-34	73	51.1	1-4	34	25.2	1-4	40	29.6
35-44	47	34.8	5-9	48	35.6	5-9	50	37.1
45-55	14	10.4	10-14	30	22.2	10-14	25	18.5
			15 ve üstü	21	15.6	15 ve üstü	18	13.3

Veri Toplama Araçları

1. Mesleki Doyum Ölçeği

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini belirlemek için Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, beşli dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iki alt ölçeği bulunmaktadır. Bunlar, 13 maddeden oluşan "niteliğe uygunluk" ve 7 maddeden oluşan "gelişme fırsatı (isteği)" alt ölçekleridir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlık katsayısı .90'dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için .91, ikinci alt ölçek için .75 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Ölçeğe verilen tepkiler "her zaman", "sık sık", "ara sıra", "nadiren" ve "hiçbir zaman" arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya "her zaman" diye cevap verenler 5, "hiçbir zaman" diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir.

2. Mesleki Gelişim Anketi

Bu anket, araştırmacılar tarafından okul psikolojik danışmanlarının mesleki açıdan kendilerini ne düzeyde geliştirdiklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Anket geliştirilirken mesleki gelişim etkinliklerini açıklayan yayınlardan (Spruill ve Benschhoff, 1996; Syme, 1998; Gayle, Kalinsky, Corcoran, 2001; Monderson, Nyland, Fullmer ve Eggett, 2002) ve değişik meslek gruplarında mesleki gelişimi değerlendiren ölçme araçlarından (Kaçan, 2000; Fowler ve Horrison, 2001) yararlanılmıştır. Mesleki gelişim etkinlikleri belirlerken, ülkemizde ulaşılması ve gerçekleştirilmesi daha olası olan etkinliklerin yer almasına dikkat edilmiştir. Örneğin klinik süpervizyon gibi sıklıkla kullanılmayan etkinliklere yer verilmemiştir. Bu çalışmada mesleki gelişim, psikolojik danışma ya da psikoloji ile ilgili dergi, kitap vb. ne tür yayınları var olduğunu bilme, yeni yayınların çıkıp çıkmadığını izleme ya da abone olma, bu yayınları okuma, alanla ilgili konferans, kongre ve seminerlere katılma, uygulamada karşılaşılan sorunların çözümüne ilişkin konularla ilgili ya da merak, ilgi uyandıran konularda araştırma yapma, mesleki konularda bilgi almak ve sorulara cevap bulmak için psikolojik danışma ve rehberlik, psikoloji ve psikiyatri alanlarındaki akademisyen ve uzmanlara danışma ve meslektaşlara mesleki konuları konuşma ve tartışma, meslekleriyle ilgili bir derneğe üye olma, mesleki bir kurum ya da enstitüden eğitim alma olarak tanımlanmıştır. Mesleki Gelişim Anketi yukarıda sıralanan ilk 7 etkinliği içermektedir. Belirtilen ilk yedi etkinlik "hiçbir zaman", "nadiren", "ara sıra", "her zaman" olmak üzere dörtlü bir deceleme ölçeği üzerinde değerlendirilmiştir. Ankette yer alan yedi etkinlikten alınabilecek en yüksek puan 28, en düşük puan 7'dir. Her bir maddeye "her zaman" diyenler 4 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanların cinsiyetleri, yaşları, öğrenim du-

rumları, çalıştıkları kurum, meslekte çalışma yılları ve Ankara merkezde çalışma süreleri kişisel bilgi formu ile değerlendirilmiştir. Bu formda aynı zamanda mesleki gelişimle ilgili iki etkinliğe de yer verilmiştir. Bunlar meslekleriyle ilgili bir derneğe üye olup olmadıkları, mesleki bir kurum ya da enstitüden eğitim alıp almadıklarıdır. Formda derneğe üye olma ve özel bir kurum ya da enstitüden eğitim alma durumlarına yanıtlar evet/hayır şeklinde düzenlenmiştir.

Uygulama

Veri toplama araçları 2002-2003 öğretim yılının ikinci döneminde, rehberlik araştırma merkezlerinde yapılan toplantılarda ve okullarda, araştırmacılar tarafından uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki olarak kendilerini geliştirmelerinin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, çalıştıkları kuruma, çalışma yıllarına ve Ankara merkezde kalma sürelerine ve yaşlarına göre bir fark olup olmadığı t testi ile tek yönlü varyans analizi tekniği incelenmiştir. Çalışmada psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayı ile incelenmiştir. Okul psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin önemli yordayıcılarını belirlemek için ise aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Aşamalı regresyon analizine psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyi, meslekte çalışma süreleri, merkezde çalışma süreleri, yaş ve Mesleki Gelişim Anketinde yer alan maddeler doğrudan analizi dahil edilmiştir. Buna karşılık cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan kurum, mezuniyet sonrası bir kurumdan mesleki bir eğitim alıp almama, mesleki bir derneğe üye olup olmama gibi nitel değişkenler, düzey sayısının bir eksiği kadar "dummy değişken" olarak yeniden kodlandıktan sonra regresyon analizine dahil edilmiştir (Büyüköztürk, 2002).

BULGULAR

Okul psikolojik danışmanlarının Mesleki Gelişim Anketinden elde ettikleri puanların ortalaması 23.37, standart sapması 2.34'tür. Araştırma grubunun Mesleki Gelişim Anketinden aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2- Okul Psikolojik Danışmanların Mesleki Gelişim Anketinden Aldıkları Puanların Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	\bar{X}	SS
1. Yeni çıkan mesleki yayınları (dergileri, kitap vb.) takip etme	3.00	.64
2. Alanla ilgili yayınları (dergi, kitap vb.) okuma	3.45	.60
3. Kongrelere katılma	2.56	.80
4. Konferans ve seminerlere katılma	3.12	.71
5. Mesleki konuları alanda çalışan psikolojik danışmanlarla tartışma	3.68	.56
6. Araştırma yapma	3.68	.51
7. Mesleki konularda bilgi almak için uzman kişilere başvurma	3.87	.35

Yukarıda sunulan aritmetik ortalamalardan mesleki konularda bilgi almak için uzman kişilere başvurma, alanda çalışan psikolojik danışmanlarla tartışma ve araştırma maddelerini en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu maddeleri sırayla alanla ilgili yayınları okuma, konferans, seminerlere katılma, yeni çıkan mesleki yayınları takip etme ve konferanslara katılma maddeleri izlemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan

okul psikolojik danışmanların % 13,3'ü bir kurum ya da enstitüden mesleki eğitim alırken, % 84,4'ü böyle bir eğitime devam etmediklerini belirtmişlerdir. Psikolojik danışmanların sadece % 17'sinin mesleki bir derneğe üye oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada okul psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmelerinde cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, mezuniyet sonrası mesleki eğitim programlarına devam edip etmeme ve mesleki bir derneğe üye olup olmama değişkenlerine göre bir fark olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Bu kişisel değişkenlere göre grupların Mesleki Gelişim Anketinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3'de verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda okul psikolojik danışmanlarının mesleki yönden kendilerini geliştirmelerinde eğitim düzeylerine, ($t=1.36$, $p>.174$) ve çalıştıkları kuruma ($t=.04$, $p>.963$) göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cinsiyete ($t=3.55$, $p<.001$), mezuniyet sonrası mesleki eğitime devam edip etmeme ($t=2.32$, $p<.021$) ve mesleki bir derneğe üye olup olmama değişkenlerine ($t=2.49$, $p<.014$) göre mesleki gelişimlerinde anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre kadın okul psikolojik danışmanların erkek meslektaşlarından, mezuniyet sonrası mesleki eğitime devam eden edenlerin, böyle bir eğitime devam etmeyenlerden ve mesleki bir derneğe üye olanların, derneğe üye olmayanlardan Mesleki Gelişim Anketinden aldıkları puanların ortalaması daha yüksektir.

Tablo 3- Bazı Kişisel Değişken Gruplarına Göre Okul Psikolojik Danışmanların Mesleki Gelişim Anketinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları

Değişken		\bar{X}	SS	t	p
Cinsiyet	1. Kadın	23.75	2.09	3.55	.001**
	2. Erkek	22.03	2.82		
Eğitim Durumu	1. Lisans	23.24	2.19	1.36	.174
	2. Lisansüstü	23.92	2.82		
Çalışma Yeri	1. İlköğretim	23.36	2.40	.04	.963
	2. Lise	23.34	2.32		
Eğitime Devam Etme	1. Edenler	24.55	2.38	2.32	.021
	2. Etmeyenler	23.18	2.31		
Derneğe Üye Olma	1. Olanlar	24.41	2.37	2.49	.014*
	2. Olmayanlar	23.12	2.27		

*p<.01

**p<.05

Okul psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmelerinde yaşlarına ($F=.24$, $p>.784$), çalışma sürelerine ($F=1.21$, $p>.306$) ve merkezde çalışma sürelerine ($F=1.84$, $p>.143$) göre bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve belirlenen F değerlerinin anlamlı olmadığı bulunmuştur (Tablo 4)

Tablo 4- Bazı Kişisel Değişken Gruplarına Göre Okul Psikolojik Danışmanların Mesleki Gelişim Anketinden Aldıkları Puanların Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve Varyans Analizi Sonuçları

Değişken		\bar{X}	SS	t	p
Yaş	25-34	23.27	2.33	.24	.784
	35-44	23.57	2.15		
	45-55	23.58	3.09		
Çalışma Süresi	1-4	23.00	2.33	1.21	.306
	5-9	23.68	2.03		
	10-14	23.93	2.25		
Merkezde Çalışma Süresi	1-4	22.72	2.40	1.84	.143
	5-9	23.80	2.08		
	10-14	23.72	1.99		
	15 ve üstü	23.50	2.87		

Okul psikolojik danışmanlarının Mesleki Doyum Ölçeğinde elde ettikleri puanların ortalaması ise 70.66, standart sapması 5.40'dır. Alt ölçeklerden elde ettikleri puanların ortalaması ve standart sapması incelendiğinde ise bu değerler niteliğe uygunluk alt ölçeği için 46.49 (SS= 3.05) ve gelişme fırsatı (isteği) alt ölçeği için 25.99 (SS=3.06) olarak bulunmuştur. Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve mesleki gelişimleri arasında anlamlı ve orta düzeyde bir korelasyon belirlenmiştir. Mesleki doyum ölçeğinin genel için bu korelasyon değeri .46 ($p<.001$) birinci alt ölçek için bu değer .13 ($p>.05$), ikinci alt ölçek için .60 ($p<.01$) olarak hesaplanmıştır. Araştırmada ayrıca bu korelasyon değerleri Mesleki Gelişim Anketinin her bir maddesi için ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 5). Meslek Doyumu Ölçeğinin geneli üzerinden incelendiğinde, mesleki doyumun mesleki gelişim etkinliklerinden kongre, konferans ve seminerlere katılma ile en yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Mesleki gelişimin Meslek Doyum Ölçeğinin niteliğe uygunluk alt ölçeği ile ilişkisi düşük bulunurken, gelişme fırsatı alt ölçeği arasında daha orta düzeyde ve anlamlı bir korelasyonlar bulunmuştur.

Tablo 5- Okul Psikolojik Danışmanların Mesleki Gelişim Anketinden ve Mesleki Doyum Anketinden Aldıkları Puanların Korelasyonları

Değişkenler	Toplam Mesleki Doyum	Niteliğe Uygunluk Alt Ölçeği	Gelişme Fırsatı Alt Ölçeği
1.Yeni çıkan mesleki yayınları takip etme	.14	.04	.21**
2. Alanla ilgili yayınları okuma	.28**	.04	.42**
3.Kongrelere katılma	.32**	.11	.38**
4.Konferans ve seminerlere katılma	.32**	.11	.39**
5.Mesleki konuları alanda çalışan psikolojik danışmanlarla tartışma	.24**	.14	.26**
6.Araştırma yapma	.26**	.09	.42**
7.Mesleki konularda bilgi almak için uzman kişilere başvurma	.13	.02	.14

** p<.01

Araştırmada mesleki gelişim etkinlikleri ile öğrenim durumu, çalışılan kurum, çalışma yılı, çalışma süresi, cinsiyet, yaş, derneğe üye olup olmama ve mezuniyet sonrası bir kurumdan mesleki bir eğitim alıp almama gibi değişkenlerin mesleki doyumun önemli bir yordayıcısı olup olmadığı belirlemek için yapılan aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Aşamalı regresyon analizinde önce regresyon eşitliğine mesleki doyumun önemli yordayıcıları olan değişkenler belirlenmiştir. Yapılan incelemede mesleki doyumla ilişkin varyansa katkıları bakımından dört değişkenin önemli yordayıcı olduğu bulunmuştur. Bunlar Mesleki Gelişim Anketinin konferans ve seminere katılma, mesleki konuları meslektaşlarla tartışma ve ilgili yayınları okuma ile cinsiyet kişisel değişkenidir. Bunlar dışındaki diğer değişkenler regresyon eşitliği dışında bırakılmıştır. Analize ilk aşamada belirlenen bu değişkenlerden mesleki doyum ile en yüksek korelasyonu veren yani okul psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının varyansına en büyük katkıyı (% 13) getiren mesleki

Tablo 6-Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	R	R ²		SHB	b	t	p
		Değişim	B				
1. Konferans ve seminere katılma	.369	.136	1.975	.678	.24	2.91	.004
2. Cinsiyet	.445	.062	2.407	.786	.24	3.06	.003
3. Mesleki konuları meslektaşlarla tartışma	.507	.056	1.779	.771	.19	2.30	.023
4.İlgili yayınları okuma	.539	.034	3.104	1.149	.22	2.70	.008
Sabit	-	-	47.039	4.069	-	11.56	.000
R = .539 R2 =.291							
F (4; 112)= 11.47, p = .001							

olarak kendilerini geliştirmeye ilişkin değişkenlerden konferans ve seminerlere katılma alınmıştır. Daha sonra okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarına birinci değişkenle birlikte en fazla katkıyı getiren cinsiyet analize dahil edilmiştir. Bu değişkenin ilişkin açıklanan varyansa % 5'lik bir katkı sağlamıştır. Üçüncü aşamada analize mesleki doyumun % 3'ünü mesleki konuları meslektaşlarla tartışma alınırken, dördüncü aşamada alanla ilgili yayınları okuma değişkeni dahil edilmiştir. Bu değişken de mesleki doyumla ilişkin varyansa % 6'lık bir katkı sağlamaktadır. Yordayıcı değişkenlerle regresyon katsayılarının işaretleri incelendiğinde, her dört değişken ile mesleki doyum arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğu görülmektedir. Bu dört değişken, mesleki doyumun toplam varyansının % 29'unu açıklamaktadır.

TARTIŞMA

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan okul psikolojik danışmanlarının mesleki açıdan kendilerini geliştirmek için bir çaba içinde oldukları anlaşılmaktadır. Psikolojik danışmanlar mesleki gelişimleri için daha çok "alanda çalışan uzmanlara başvurdukları", "mesleki konuları meslektaşları ile tartıştıkları" ve "araştırma yaptıkları" ve alanları ile ilgili yayınları okudukları" an-

laşılmaktadır. "Psikolojik danışma ve rehberlik alanla ilgili kongrelere, konferans ve seminerlere katılma", "çıkan yayınları izleme" psikolojik danışmanların mesleki olarak kendilerini geliştirmek için diğer etkinliklere göre daha az kullandıkları yöntemlerdir.

Bu bulgulardan, psikolojik danışmanların kendilerini geliştirmek için sıklıkla ulaşılması daha kolay ve pratik yolları denedikleri anlaşılmaktadır. Psikolojik danışmanların birebir tartışmanın, kendilerini mesleki olarak daha fazla geliştireceklerine inanmaları bunun bir diğer nedeni olarak görülebilir. Literatürde de meslektaşlara danışmanın okul psikolojik danışmanlarının meslek gelişim ihtiyaçlarını karşılamanın en pratik yollarından biri olduğu belirtilmektedir. Meslektaşlara danışma, aynı zamanda psikolojik danışmanların danışma becerilerini geliştirmelerine yardım etmekte ve onların yalnızlık hissinden kurtulmalarını sağlamaktadır (Gayle, Rachel ve Corcoran, 2001). Bununla birlikte danışmanların şehir merkezinde yaşamalarına ve dolayısıyla yararlanma imkanlarının daha fazla olmasına karşın kongre, konferans, seminerlere katılmadıkları ve yeni çıkan yayınları izlemedikleri görülmektedir.

Literatürde mesleki gelişimin diğer yolları da bireylerin mesleki derneklere üye olmaları, bu derneklerin faaliyetlerine katılmaları ve mezuniyet sonrası eğitim programlarına devam etmeleri olarak açıklanmaktadır. Bu araştırmada örnekleme yer alan okul psikolojik danışmanlar arasında meslekleri ile ilgili belli kurum, enstitü vb. merkezlerden eğitim alanların ve mesleki bir derneğe üye olanların oranı düşük bulunmuştur. Yurt dışında yapılan bir çalışmada okul danışmanlarının dörte birinin doktora düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir (Akt. Brown ve ark. 1998), Bir başka çalışmada ise araştırmaya katılan psikolojik danışmanların % 25 yüksek lisans eğitimine sahip oldukları bulunmuştur (Fowler ve Horrison, 2001). Bu araştırmada psikolojik danışmanların mezuniyet sonrası eğitime devam etmelerinin ve mesleki derneklere üyeliklerinin düşük

çıkması, okul psikolojik danışmanların psikolojik danışma ve rehberlik derneğinin etkinliklerinden haberdar olmamaları ve bu etkinliklere katılmanın kendilerine fazla bir yararının olmayacağını düşünmeleri, ekonomik olanaklarının sınırlı olması, konuların ihtiyaçlarını karşılamaması ya da ilgilerini çekmemesi ile açıklanabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da mesleki doyum ve mesleki gelişim arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmasıdır. Kongre, konferans ve seminerlere katılma mesleki doyumla en fazla ilişkili mesleki gelişim etkinliğidir. Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve mesleki gelişimleri arasındaki ilişki, Mesleki Doyum Ölçeğinin gelişim isteği alt ölçeğinde daha yüksektir. Araştırmanın bu bulgularına dayanarak psikolojik danışmanların kendilerini geliştirdikçe yaptıkları işten daha fazla doyum elde ettikleri ya da mesleklerini yürütmekten memnun olan bireylerin daha fazla kendilerini mesleki yönden geliştirme çabası içinde oldukları söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, psikolojik danışmalarda mesleki gelişimin iş doyumunu üzerindeki etkisi araştıran araştırma bulgularını destekler niteliktedir. (Agnew, Vaught, Getz ve Fortune, 2000; Kınalı, 2000) Ancak, bu araştırmada meslek doyumunu ölçen Mesleki Doyum Ölçeği iş doyumunu etkileyen işin fiziksel koşulları, iş yöneticilerinin tutumları gibi iş ortamına özgü faktörleri ölçmemektedir. Bu iki değişken arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin bulunması iş doyumunu etkilediği belirtilen bu faktörleri dikkate almadan yapılan bir ölçümden kaynaklanmış olabilir.

Hangi değişkenlerin mesleki doyumunu daha iyi yordadığı incelendiğinde, konferans ve seminerlere katılma, alanla ilgili yayınları okuma, mesleki konuları meslektaşlarla tartışma etkinliklerinin birlikte mesleki doyumunun yaklaşık % 21'ini açıkladığı bulunmuştur. Bu değişkenler arasında varyansı en fazla açıklayan seminer ve konferanslara katılma, mesleki doyumun en fazla açıklayan ve mesleki doyumla en yüksek ilişki gösteren

ren mesleki gelişim etkinliği olmasına karşın, psikolojik danışmaların en az yararlandıkları yollardan biridir. Ancak, mesleki doyumun yaklaşık % 70'i bu çalışmada değerlendirilmeyen diğer faktörlerle açıklanmaktadır. Araştırmada cinsiyetin mesleki doyumun önemli bir yordayıcı olarak bulunması ise Wiggerb (1984), Uslu'nun (1999) ve Kocayörük'ün (2000) araştırmalarının bulguları ile tutarlı görülmemektedir. Cinsiyetler arası fark incelendiğinde ise mesleki yönden kendini geliştirmede kadın okul psikolojik danışmanların erkeklere göre daha fazla çaba gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Bu araştırma, Ankara gibi üniversite, enstitü gibi pek çok mesleki gelişim fırsatına sahip bir bölgede çalışan psikolojik danışmanlarla yürütülmüştür. Bu nedenle, bu araştırmadan elde edilen bu sonuçlar tüm okul psikolojik danışmanlara genellenmez. Aynı araştırma, daha geniş örneklem grupları üzerinde, farklı bölgelerde çalışan danışmanlardan oluşan örneklem üzerinde tekrarlanabilir. Ayrıca, bu çalışmada mesleki gelişim, psikolojik danışma ya da psikoloji ile ilgili dergi, kitap vb. yayınları izleme, bu yayınları okuma, alanla ilgili konferans, kongre ve seminerlere katılma, araştırma yapma, mesleki konularda bilgi almak uzmanlara danışma ve meslektaşlara mesleki konuları konuşma ve tartışma, meslekleriyle ilgili bir derneğe üye olma, mesleki bir kurum ya da enstitüden eğitim alma ile değerlendirilmiştir. Ancak ilgili yayınlarda mesleki gelişim, Mesleki Gelişim Anketi ile ölçülmeyen çalışma gruplarına katılma, bireysel danışma alma, makale ve kitap yazma gibi diğer etkinliklerini de içermektedir. Bu nedenle bu araştırmadan elde edilen bulgular Mesleki Gelişim Anketinde ölçülen mesleki gelişim etkinlikleri ile sınırlıdır. İleride yapılacak araştırmalarda psikolojik danışmanların bu çalışmada ölçülmeyen gibi diğer mesleki gelişim etkinlikleri de araştırılabilir. Her bir etkinliğe ne sıklıkla yaptıkları, ne kadar zaman ayırdıkları, her bir etkinliği ne kadar önemli buldukları, eğer mesleki olarak kendilerini geliştirmiyorlarsa bunun nedenleri, mesleki gelişim için tercih edecekleri yöntem ve teknik-

ler de araştırılabilir. Yine çalışmada kullanılan Mesleki Doyum Ölçeğinin iş ortamına özgü faktörleri değerlendirmemesi nedeni ile ileride yapılacak çalışmalarda farklı iş doyum ölççekleri kullanılarak mesleki doyumun ile mesleki gelişim arasındaki ilişki incelenebilir. Böyle bir araştırma, mesleki doyumun farklı yönleri ile mesleki gelişim arasındaki ilişkinin ortaya konması açısından yararlı olabilir.

KAYNAKLAR

- Agnew, T., Vaught, C. C., Getz, H. G. ve Fortune, J. (2000). Peer group clinical supervision program fosters confidence and professionalism. **Professional School Counseling**, 4, 6-12.
- Allen, M., Burt, K., Brydan, E. ve Carter, D. (2002). School counselors' preparation for and participation in crisis intervention. **Professional School Counseling**, 6, 96-103.
- Anderson, W. L., Hohenshil, T. H. ve Brown, D. T. (1984). Job satisfaction among practicing school psychologists. **School Psychology Review**, 18, 225-230.
- Andrew, J. D., Faubion, C. W. ve Palmer, C. D (2002). The relationships between counselor satisfaction and extrinsic job factor in state rehabilitation agencies. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 45, 223232.
- Aydemir Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999) Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2, 39-46.
- Brown, M. B., Nohenshil, T. H. ve Brown, D. T.(1998). Job satisfaction of school psychologists in the United States. **School Psychology International**, 19, 79-89.

- Brown, M. B., Swigart, M. L. Bolen, L. Hall, C., ve Webster, R. (1998). Doctoral and non-doctoral school psychologist: are there differences?. **Psychology in School**, 34, 347-354.
- Bouman, S., Siegal, T. J. Davis, A. ve Falco, L. (2002). School counselors' interest professional literature and research. **Professional School Counseling**, 5, 346-353.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. Pegem Yayıncılık:Ankara
- Coll, N. ve Keneth, M. (1995). Clinical supervision of community college students: current and preferred practices. **Counselor Education & Supervision**, 35, 11-118.
- Crutchfield, L.B. ve Borders, L. B. (1997). Impact of two clinical supervision models on practicing school counselor. **Journal of Counseling and Development**, 75, 219-231.
- Demato, D. ve Curcio, C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors. **Professional School Counseling**, 7, 236-246.
- Demir, Ç. (1988). **Ortaöğretim kurumlarında görev alan rehber öğretmenlerin iş doyumunu**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Fowler, E. ve Horrison, P.L (2001). Continuing professional development needs and activities of school counselor. **Psychology in School**, 38, 75-87.
- Gade, M. E. ve Houdek, B. (1993). Job satisfaction and functions of counselors in split school assignments. **The School Counselor**, 41, 87-89.
- Gayle, M., Kalinsky, R. ve Corcoran, K. (2001). International consultation, professional development and the internet. **ED452476**
- Hoppock, R. (1957). **Occupational Information. Where to get it and how to use it in counseling and teaching**. New York: Mc Graw Hill Book Company Inc.
- Hughey, K. B. (2001). Enhancing professional development. **Professional School Journal**, 4, 11-13.
- Hops, J. ve Reschly, D.(2002). Regional differences in school psychology practice. **School Psychology Review**, 31, 11-30.
- Kaçan, G. (2000). **Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim isteklilik düzeyleri**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kaplan, L. ve Geoffray, K. (1992) Using individualized action plan to enhance the professional development of elementary school counselors. **School Counselor**, 39-46.
- Kara, A. (2001). **Ortaöğretim kurumlarında okul problemlerinin rehber öğretmenlerin iş doyumuna etkisi ve ders öğretmenleriyle rehber öğretmenlerin okul problemlerine bakış açılarındaki farklılıklar**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kent, A. (2004). Improving teacher quality through professional development. **Education**, 124, 427-436.
- Kınalı, G. (2000). **Resmi ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş tatminleri**. Yayınlanmamış (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kocayörük, E. (2000). **Çeşitli değişkenlere göre okul danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.** (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). **Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi.** Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2, 14-17.
- Kuzgun, Y. (2000). **Meslek danışmanlığı: kuramlar ve uygulamalar.** Ankara: Nobel Yayınevi
- Levinson, E. M., Fetchan, R. ve Hohenshill, T. H. (1988). Job satisfaction among practicing school psychologists revised .School Psychology Review,17, 101-102.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. Dunette. **Handbook of Industrial Organization Psychology.** Chicago: Rond Mc Nayy
- Monderson, J., Nyland, N., Fullmer, S. ve Eggett, D. (2002). Professional involvement in associated with job satisfaction among dietitians. **Journal of Dietetic Association**,102,1452-1543.
- Roberts . E. B. ve Burders, L. D. (1994). Supervision school counselor. **School Counselor**, 41,149-157.
- Robertson, J. R. (1998). Study groups for counseling professional development. **Professional School Counseling**, 1, 59-62.
- Rønnestad, M ve Skovholt, T. (2003).The journey of counselor and therapist: research findings and perspectives on Professional development. **Journal of Career Development**, 30, 5-44.
- Skovholt, T. M. ve Rønnestad, M. (1992). Themes in therapies and counselor development. **Journal of Counseling and Development**, 70, 505-515.
- Stickel, S. (1991). A Study of Burnout and Job Satisfaction among Rural School Counselors. **ED329823.**
- Spruill, D. ve Benshoff, M. B. (1996). The future is now: Promoting professionalism among counselor training. **Journal of Counseling and Development**, 74, 468-472.
- Syme, G. (1998). Personal and Professional development for counselor. **British Journal of Guidance and Counseling**, 26, 130-131.
- Tezer, E. (1992). Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Araştırma.
- Uslu, M. (1999). **Eğitim Kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların ve rehber uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre incelenmesi.** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Wiggins, D. (1984). Personality-environmental factors related job satisfaction of school counselors. **Vocational Guidance Quarterly**. 22, 171-177.
- Wiggins, J. D. ve Weslander, D. L (1986) The effectiveness related to personality and demographic characteristics of secondary school counselors. **Counselor Education and Supervision**, September, 26-34.

Summary

The Relationship Between Professional Development and Vocational Satisfaction of School Counselors Working in Ankara Province

Zeynep Hamamcı* Emine Oskargil Göktepete** Necmettin İnanç***

The level of job or vocational satisfaction of school counselors has been studied since 1970s. Many research in this field has been focus on job satisfaction of school counselors. In these studies, job satisfaction was examined according to different variables such as; age, working year, education level, working region, job activities, burnout level, locus of control, job competence, problems in school, job load. However, there are considerably few studies concerning vocational satisfaction of school counselors. The other studies in related literature focused on professional development of school counselors. These studies showed that activities of professional development such as having supervision, participating seminars increased the job satisfaction of school counselors. In Turkey, however, there are not sufficient studies on the relationship between vocational satisfaction and professional development of school counselors. In the study, the relationship between vocational satisfaction and professional development of school counselors was examined in terms of the number of seminars, conference and inservice training which school counselors participated . The aims of this study are to determine the level of professional development of Turkish school counselors, to examine the relationship between professional development and the level of job vocational and to determine which level professional development activities and demographic variables predict the level of b vocational satisfaction.

METHODS

The study group was consisted of 135 school counselors working in state schools in Ankara. 78 % were women and 20 % were men. While 61 % of sample were working in elementary schools, 40 % were working in high schools. All participants were presented with Vocational Satisfaction Scale and Professional Development Questionnaire. In the analysis of data, t test, one way variance analysis, Pearson moments correlations and stepwise regression analysis were used.

RESULTS

Results indicated that school counselor generally consulted to specialist and colleges in order to improve their professional development. The less frequent activities used by the school counselors to improve their professional development were to researching, reading and following current publications in their professional field, participation to conferences, congress, seminars.. Moreover, it was found that women school counselors, individuals having in service training and being the members of an association related to their career were in effort of improving their professional development. There was moderate and significant relationship between professional development and vocational satisfaction of school counselors. The correlation between professional development and vocational satisfaction of school counselors was highest in participation to conferences,

* Adress for correspondence : Yrd. Doç. Dr. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri

** Uzman Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı

*** Uzman Psikolog, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

* E-posta: maticic@mail.cu.edu.tr

conferences, and seminars in Professional Development

Questionnaire. Stepwise regression analysis indicated that participation to conferences, congress, and seminars, discussion colleges, reading current publications and gender were found as significant predictor of vocational satisfaction.

DISCUSSION

As a result of, it is understood that school counselors are in effort of improving their professional development. Although participation to conferences, congress, and seminars explain variance of vocational satisfaction and had highest correlation with vocational satisfaction, this activity is used less frequently by school counselor in order to improve their professional development than other activities. There is a relationship vocational satisfaction and professional development. Professional development of school counselor can be supported by various activities in the further studies and so their level of job or vocational satisfaction of school counselor can be increased. Future research studies are needed to be replicated with extensive and random sampling of participants and different samples and different scales for professional development and vocational satisfaction.