

Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumları ile Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Seher Aydemir SEVİM** - Zeynep HAMAMCI**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Mesleki Doyum ve Mesleki Yeterlilik Ölçeği 93 psikolojik danışmana uygulanmış, yapılan analizler sonucunda psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasında olumlu ve .05 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin ($r = .30$) olduğu bulunmuştur

ANAHTAR SÖZCÜKLER : *Mesleki doyum, mesleki yeterlilik, psikolojik danışman.*

SUMMARY: *The Investigation of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Competence*

This purpose of study was to investigate the relationship between job satisfaction and job competence of counselors. Job Satisfaction Scale and Job Competence Scale were administered to 93 counselors. Analysis revealed that correlation between job satisfaction and job competence of counselors was .30 which was significant at .05 level.

KEY WORDS: *Job satisfaction, job competence, counselor.*

GİRİŞ

Mesleki rehberlikle ilgili yayınlar incelendiğinde üzerinde en fazla çalışılan konulardan birinin iş doyumuna olduğu görülmektedir. Bir kimsenin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumu olarak tanımlanabilen iş doyumunu, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. İşin özellikleri, iş koşulları ya da işin gerektirdiği görevlerle ilgili iken kişisel özellikler, bireyin mesleki ilgileri ve ihtiyaçları gibi değişkenleri içermektedir (Kauppi ve ark. 1983). Bu kişisel değişkenler yanında bireyin mesleki yönden kendini yeterli olarak algılayıp algılamaması da işinden hoşnut olmasını etkileyebilir. Örneğin, mesleki yönden kendini yeterli olarak hisseden bireyin işini yürütürken daha fazla doyum sağlaması beklenebilir.

Yurtdışında iş doyumunu ile ilgili olarak değişik meslek grupları üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Ancak bu araştırmalar içerisinde danışmanlarla yapılan çalışmalar sınırlıdır (Hansen, 1967; Miller ve Muthard, 1965; Schuttenberg ve ark, 1990; Wiggins, 1984) ve çok az araştırmada danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu iki değişkenin birlikte incelendiği bir araştırmada mesleki görevlerini yerine getirme bakımından denetmenleri tarafından yeterli olarak değerlendirilen okul danışmanlarının işlerini yürütmekten daha fazla doyum elde ettikleri bulunmuştur (Wiggins ve Westander, 1986). Bir baş-

* IV Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Bildiri Olarak Sunulmuştur.

** Araştırma Görevlisi, A.Ü. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı.

ka çalışmada ise rehabilitasyon danışmanlarının iş doyumları ile mesleki bilgi ve başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Akt., Janes ve Emenner, 1986).

Ülkemizde psikolojik danışmanlarla ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı araştırmalarda psikolojik-danışmanların görev algılarının (Kepçeoğlu, 1978), bazılarında ise öğrencilerin, velilerin ve okul idarecilerinin psikolojik danışmanlara yönelik görev beklentilerinin incelendiği görülmektedir (Görkem, 1985; Öztoprak, 1991; Pişkin, 1988). Bazı araştırmalarda da yalnızca psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri incelenmiştir. Bu çalışmaların birinde psikolojik danışmanların icra ettikleri görevlere ilişkin danışman, yönetici ve öğretmenlerin algıları incelenmiş; sonuçta danışmanların kendilerini gerçek görev algıları yönünden yetersiz olarak değerlendirdikleri saptanmıştır (Pişkin, 1988). Erdemli-Ülküsel (1993)'de rehberlik ve araştırma merkezleri, resmi ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların % 54'ünün kendilerini bir danışman olarak yetersiz hissettiklerini bulmuştur. Psikolojik danışmanların iş doyumları ise Demir (1998) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada incelenmiştir. Çalışmada iş doyumunu etkilediği düşünülen işin niteliği, ücret, meslekte gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, birlikte çalışılan kişiler, örgütsel ortam ve teftiş sistemi gibi konularda psikolojik danışmanların beklenti düzeyleri ile bu beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu araştırmanın sonucunda danışmanların iş yaşamlarına ilişkin beklentilerinin yüksek olduğu, ancak bu beklentilerinin uygulamada gerçekleşmediği anlaşılmaktadır.

Psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya ise rastlanmamıştır. Yalnızca Tezer (1993) tarafından yapılan bir araştırmada psikolojik danışmanların iş doyumları ile iş etkinliklerini gerçekleştirme düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve sonuçta bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Yine psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmaların daha çok okullarda çalışan danışmanlarla yürütüldüğü, rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanları kapsayan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar da çalışmaya dahil edilmiştir.

Bu araştırmanın amacı ise psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ile mesleki doyumları arasında ilişki olup olmadığının incelenmesi olarak belirlenmiştir.

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırmaya Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, rehberlik ve araştırma merkezleri; resmi ve özel okullarda çalışan 93 psikolojik danışman katılmıştır. Uygulama Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği 1997 yaz dönemindeki hizmetiçi eğitim kursu sırasında gönüllü olan bireylerle yapılmıştır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların % 70'i rehberlik ve araştırma

merkezlerinde, % 27'si resmi okullarda, % 01'i Özel okullarda, % 02'si Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğünde çalışmaktadır. Araştırma grubunu oluşturan psikolojik danışmanların cinsiyet yönünden dağılımı incelendiğinde, % 60'nın kadın, % 40'nın erkek olduğu görülmektedir. Grubun ortalama çalışma yılı 5.14 olup, yaş ortalamaları 29'dur.

Grubun eğitim düzeyleri yönünden dağılımına bakıldığında % 88'nin lisans, % 12'sinin lisansüstü eğitime sahip olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Mesleki Yeterlilik Ölçeği: Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki görevlerini yerine getirme konusunda kendilerini ne derece yeterli gördükleri araştırmacılar tarafından geliştirilen Mesleki Yeterlilik Ölçeği kullanılarak incelenmiştir. Ölçekte psikolojik danışmanların mesleki görevleri olarak kabul edilen 23 görev maddesi bulunmakta, her bir görev ifadesi likert tipi 5'li dereceleme ölçeği üzerinde değerlendirilmektedir.

Ölçekte yer alan görev maddelerinin geliştirilebilmesi için öncelikle ilgili yayınlar incelenerek ve uzman görüşleri alınarak 40 görev maddesi yazılmıştır. Daha sonra geliştirilen bu maddeler uzmanlara inceletilmiş, uzmanlar tarafından psikolojik danışmanın görevi olarak değerlendirilmeyen 17 madde ölçekten çıkarılmış ve böylece ölçeğe son şekli verilmiştir.

Mesleki Doyum Ölçeği: Psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını ölçmek amacıyla Kuzgun, Aydemir -Sevim ve Hamamcı (1996) tarafından geliştirilen

Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5 dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliliğine iç tutarlılık yöntemi ile bakılmış, Cronbach Alfa formülü ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için temel bileşenler faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Dönüştürülerek yapılan analizler sonucunda ölçeğin iki boyutlu olduğu bulunmuş ve boyutlar niteliğe uygunluk ve gelişme fırsatı olarak adlandırılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada deneklerin Mesleki Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlarla, Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak .05 alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların Mesleki Yeterlilik ve Mesleki Doyum Ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ile yine her iki ölçekten aldıkları puanlar arasında hesaplanan korelasyon katsayısı Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11 – Psikolojik Danışmanların Meslek Yeterlilik ve Mesleki Doyum Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Ölçekler	\bar{X}	SS	r
Mesleki Yeterlilik Ölçeği	97.82	10.54	.30
Mesleki Doyum Ölçeği	71.80	12.95	

Araştırma grubunun Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 97.82, standart sapması 10.54'dür. Grubun Mesleki Doyum Ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 71.80 olup, standart sapması, 12.95 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma grubunun Mesleki Doyum ve Mesleki Yeterlilik Ölçeklerinden almış oldukları puanlar arasında hesaplanan korelasyon katsayısı .30'dur. Bu korelasyon katsayısının .05 düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur (p: .002). Bu değer psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ile mesleki doyumları arasında olumlu yönde ve anlamlı, ancak düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yine, araştırma grubunun Mesleki Doyum Ölçeğinin her iki alt boyutu ile Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden almış olduğu puanlar arasındaki bir ilişki olup olmadığı ayrı ayrı incelenmiş ve sonuçta Mesleki Doyum Ölçeğinin gelişme fırsatı alt boyutu için $r=.22$ (.032), niteliğe uygunluk alt boyutu için $r=.31$ (.003) olarak bulunmuştur. Hesaplanan her iki değer de .05 düzeyinde anlamlıdır. Mesleki Doyum Ölçeğinin her iki alt boyutu açısından mesleki doyumla mesleki yeterlilik arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında olumlu ancak düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada danışmanların çalışma yerlerine göre mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki bir ilişki olup olmadığı örneklem sayısının sınırlı olması ve çalışmaya katılan danışmanların % 70'inin rehberlik araştırma ve merkezlerinde çalışması nedeniyle incelenememiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanların Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 12' de verilmektedir.

Tablo 12 – Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalar ve Standart Sapma Değerleri

Madde no	\bar{X}	SS
1 Öğretim yılı başlamadan önce okul rehberlik programını hazırlamak.	4.09	.94
2 Uygulanan rehberlik programını belli aralıklarla değerlendirmek ve amaçlara ne ölçüde erişildiğini tespit etmek.	3.70	.86
3 Öğrencilere kendilerini tanıtmaları, kabul etmeleri ve çevre olanaklarını değerlendirerek kendilerine en uygun kararları alabilmek için bireysel danışma yapmak.	3.86	.83
4 Öğrencilerle bireysel danışma yapmak.	3.37	1.02
5 Öğrencilerin yetenek ve ilgilerine uygun meslek seçmeleri için bireysel danışma yapmak.	3.96	.90
6 Öğrencilerle bireysel danışma yapmak.	3.95	.84
7 Kişisel bilgilerin ve envanter sonuçlarının yer aldığı öğrenci dosyaları hazırlamak.	3.97	.85
8 Okul rehberlik hizmetlerini öğrencilere tanıtmak.	4.10	.75
9 Öğrencilerin ihtiyaç duydukları konularda bilgilendirmek için grup rehberliği yapmak.	4.01	.70
10 Okul içinde ciddi ruh sağlığı sorunları olan öğrencileri belirleyip onları uygun kurumlara sevk etmek.	3.80	.93
11 Rehberlik çalışmalarında kullanılacak test, anket vb. ölçme araçlarını geliştirmek.	3.22	1.03
12 Çocuk eğitimi, çocukların gelişim özellikleri konusunda anne babalara bilgiler vermek.	3.82	.90
13 Okul idaresi ve öğretmenlere rehberlik hizmetlerini tanıtmak.	3.78	.90
14 Öğrencileri ilgilendiren iş ve meslekler hakkında bilgiler toplamak ve bu bilgileri öğrencilere iletmek.	4.03	.83
15 Uygulanan test ve envanter sonuçlarını öğrencilere iletmek.	4.04	.67
16 Verimli ders çalışmaları hakkında öğrencilere bilgiler vermek.	4.26	.72
17 Okula yeni başlayan öğrencilere okul ve çevreyi tanıtmak.	3.99	.83
18 Öğrencilerin ders dışı eğitsel ve sosyal etkinliklere yönelmelerine yardımcı olmak.	3.69	.87
19 Öğrencileri ilgilendiren değişik konularda araştırma yapmak.	3.46	.90
20 Maddi sıkıntısı olan öğrencileri belirlemek ve onların yardım olanaklarından yararlanmalarını sağlamak.	3.53	.97
21 Öğrencilerin çeşitli özellikleri hakkında bilgi edinebilmek için kişilik envanterleri uygulamak ve yorumlamak.	3.70	.97
22 İlgi envanteri uygulamak ve yorumlamak.	3.88	.92
23 Yetenek testler uygulamak ve yorumlamak.	3.64	.98

Tablo 12 'de yer alan değerler incelendiğinde danışmanların en çok 16., 8., 1., 15, 14. görev maddelerinde kendilerini yeterli olarak algıladıkları, en az 11., 4., 19., 20., 23. görev maddelerinde yeterli algıladıkları görülmektedir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada elde edilen bulgular psikolojik danışmanların mesleki görevlerini yerine getirme konusunda kendilerini yeterli olarak değerlendirdiklerini ve mesleklerini yürütmekten doyum sağladıklarını ortaya koymaktadır. Psikolojik danışmanların Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde kendilerini en fazla verimli ders çalışma yöntemleri konusunda öğrencilere bilgi verme, okul rehberlik hizmetlerini öğrencilere tanıtmaya, okul

rehberlik programını hazırlama, uygulanan test ve envanter sonuçlarını öğrencilere iletme, iş ve meslekler hakkında bilgi toplayıp bu bilgileri öğrencilere iletme konularında yeterli hissettikleri görülmektedir. Bu görevlerden psikolojik danışmanların daha çok rehberliğin bilgi verme işlevini yerine getirme konusunda kendilerini yeterli olarak hissettikleri anlaşılmaktadır. Rehberlik çalışmalarında kullanılacak test, anket vb. ölçme araçları geliştirme, öğrencilerle bireysel danışma yapma, öğrencileri ilgilendiren değişik konularda araştırma yapmak, yetenek testleri uygulamak ve yorumlamak gibi konularda ise danışmanların kendilerini diğer görev maddelerine göre daha orta düzeyde yeterli olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada danışmanların kendilerini mesleki yönden yeterli olarak bulmaları, Pişkin (1988) ve Erdemli-Ülküsel (1993)'in bulgularıyla tutarlı görülmektedir. Ancak çalışmaya katılan psikolojik danışmanların eğitim düzeyleri incelendiğinde çoğunluğun lisans eğitimine sahip olduğu görülmektedir. Daha çok bilgi verme hizmetleri yapabilecek bir grup rehberi olarak mezun olan danışmanların kendilerine ölçme araçları geliştirme, grup danışmanlığı yapma ya da değişik konularda araştırma yapma gibi lisansüstü eğitimle kazanabilecek beceriler konularında yeterli hissetmemeleri onların eğitim düzeylerinden kaynaklanabilir. Bununla birlikte bu bulgu danışmanların yapabilecekleri görevler konularında kendi sınırlarının farkında olmaları açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yine diğer araştırma bulgularının tersine bu çalışmada psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının yüksek çıkması kullanılan ölçme aracının niteliğinden

kaynaklanabilir. Çalışmada kullanılan Mesleki Doyum Ölçeğini iş koşullarından çok mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin bireyin yetenek, bilgi ve becerilerle tutarlı olması, meslekte gelişme gibi daha çok işin özü ile ilgili maddeleri içermesi psikolojik danışmanların doyumlarının yüksek çıkmasını etkilemiş olabilir: Oysa danışmanların sözel ifadelerine göre mesleki doyum-suzluklarının daha çok çalışma ortamının fiziksel koşulları, iş yerindeki yöneticilerin yapılan hizmetleri desteklememesi ya da ilgisiz kalmaları gibi iş ortamına özgü nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu çalışmada ise çalışma ortamından ve yöneticiden kaynaklanan etkiler gözönüne alınmamıştır. Demir (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da psikolojik danışmanların iş doyumlarını etkilediği düşünülen ve yukarıda ifade edilen iş ortamına özgü koşullarla ilgili beklentilerinin, uygulamada gerçekleşmediği görülmektedir.

Yine araştırma sonucunda danışmanların mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilikleri arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ancak çalışmada elde edilen korelasyon katsayısı ($r: .30$) bir genellemeye varacak kadar yüksek bir değer değildir. Bu sonuç çalışmanın sınırlı sayıda bir araştırma grubuyla yürütülmüş olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca mesleki doyum burada ölçülemeyen başka faktörlerle ilişkili olabilir. Bu nedenle alanda bu konuda yapılacak diğer çalışmalarda psikolojik danışmanların mesleki doyumları ya da yeterliliklerinin başka değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmesi konunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir.

KAYNAKLAR

- Demir,Ş.(1998).Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumları, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erdemli-Ülküsel, N.(1993).Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, Devlet liseleri ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin durum saptaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Görkem,N.(1985).Öğrencilerin rehberlik uzmanlarından gördükleri hizmetlerle bekledikleri hizmetler arasındaki fark, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Hansen, C. (1967). School counselor's job satisfaction, *School Counselor*, 24, 756-758.
- Janes, E.M, Emener, G.W. (1986). Rehabilitation counselor education graduates perceptions of their employment and career satisfaction, *Rehabilitations Counseling Bulletin*, 12, 182-189.
- Kauppi, D. R.; Ballou, M, Jaques, E. M, Gualtieri, J., Blum, R. G. (1983). Job satisfaction predictors of rehabilitation counseling graduates, *Rehabilitations Counseling Bulletin*, 26, 336-341 .
- Kepçeoğlu, M (1978), Orta dereceli okullarda rehberlik uzmanlarının görevleri, algılar ve beklentiler, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun,Y, Aydemir-Sevim, S, Hamamcı, Z.(1998). Mesleki Doyum Ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, 14-18.
- Miller, A., Muthard, E.J. (1965) Job satisfactions and counselor performance in state rehabilitation, *Journal of Applied Psychology* , 49, 4, 280-283.
- Öztoprak;S. (1991). Rehberlik hizmetlerinin tanıtılmasının veli beklentilerine etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Pişkin.M.(1989). Orta dereceli okullarda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal ve gerçek görev algıları, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Shuttenberg, M.E, O Dell, L. F. Kaczola, M. C (1990). Vocational personality types, sex roles perceptions of teachers, counselors, and educational administrators , *The Career Development Quarterly* , 39, 60-71.

Tezer, E. (1993). Okullarda görev yapan psikolojik danışmanların iş etkinlikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış araştırma.

Wiggins, D. J.(1984). Personality environmental factors related to job satisfaction of school counselors, **The Vocational Guidance Quarterly**, 33, 2, 169-177.

Wiggins, D. J. Westonder, L. D. (1986). Effectiveness related to personality and demographic characteristics of secondary school counselors, **Counselor Education and Supervision**, 26, 26- 35.