



## Psikolojik Danışmanların Meslek Doyumuna Etki Eden Faktörler

Birkan GÜNEŞ\*

### Makale Bilgisi

DOI:

Makale Geçmişi:

Geliş: 06.11.2020

Düzeltilme: 08.12.2020

Kabul: 28.12.2020

Keywords:

Psikolojik danışman,

Mesleki doyum,

Kurum türü.

Makale Türü: Araştırma

### Öz

Bu çalışmada ülkemizin farklı bölgelerinde, farklı kurum ve kademelerde görev yapmakta olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet ve mesleki deneyim gibi bireysel faktörlere; görev yapılan eğitim kademesi, kurum türü ve kazanç gibi örgütsel faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma verileri anaokulu, ilkököl, ortaokul, lise, rehberlik ve araştırma merkezi (RAM), özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, özel eğitim kurumu, yükseköğretim kurumu gibi farklı kurumlarda görev yapmakta olan 333 psikolojik danışmandan elde edilmiştir. Araştırma verileri Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) ve kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi ve t testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, mesleki deneyim, görev yapılan eğitim kademesi ve kurum türüne göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Psikolojik danışmanların algıladıkları sosyoekonomik durumlara göre mesleki doyum düzeyleri farklılaşmaktadır. Sosyoekonomik durumunu iyi ve üstü bulanların mesleki doyum düzeyleri orta ve altı bulanlara göre anlamlı olarak fazladır.

## Factors Affecting the Professional Satisfaction of Psychological Counselors

### Article Information

DOI:

Article History:

Received: 06.11.2020

Revised: 08.12.2020

Accepted: 28.12.2020

Psychological counsellor,

Professional satisfaction,

Types of institutions.

Article Type: Research

### Abstract

In this study, it was examined whether the professional satisfaction levels of psychological counselors differ according to individual factors such as gender and professional experience, and organizational factors such as education level, institution type and earnings. The research data were obtained from 333 psychological counselors working in different institutions such as kindergarten, primary school, secondary school, high school, guidance and research center (RAM), special education and rehabilitation center, special education institution, higher education institution. Research data were collected using the Occupational Satisfaction Scale (MDO) and a personal information form. One-way analysis of variance and t-test were used to analyze the data. According to the findings of the research, the professional satisfaction levels of the psychological counselors do not differ significantly according to gender, professional experience, education level and institution type. Occupational satisfaction levels differ according to the socioeconomic conditions perceived by psychological counselors. The occupational satisfaction levels of those who have a good and above socio-economic status are significantly higher than those who find it medium and below.

### \*İlgili Yazar:

Uzman Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı, <http://orcid.org/0000-0001-6266-5022>

Bu çalışmanın özeti 11/09/2020 tarihinde VIIth International Eurasian Educational Research Congress'de yazar tarafından sunulmuştur.

## Giriş

Günümüz dünyasında insanlar hayatlarının çok büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. İş yerlerinde yaşanan birçok olay ve durum kişinin doyum sağlamasına veya doyumsuzluk yaşamasına sebep olmaktadır. Bireyin işini yapması sonucunda elde ettiği huzur duygusu mesleki doyumla açıklanabilir. Aksini düşünerek bireyin yapmış olduğu işten doyum almayarak yaşamış olduğu huzursuzluk da bu kavrama dâhildir (Yelboğa, 2007). İşyerlerinde gerçekleşen ve bir kişinin işinden doyum almasını sağlayan bir durum, diğer kişilerde aynı etkiyi yaratmayabilir. Bu algılamalar kişiden kişiye değiştiği için mesleki doyum kavramı bireyin öznel dünyasında işine karşı oluşturduğu karmaşık bir tutumdur (Baggerly ve Osborn, 2006). Bireyin yapmış olduğu işten elde ettiği mesleki doyumun seviyesi, işi yaparken hissettiği olumlu duyguların derecesiyle ilişkilidir (Başaran, 2000). Bireyin yapmış olduğu iş ve sonuçları; bireyin ihtiyaçları ve değerleriyle örtüşüyorsa başarı hissiyatı gerçekleşir. Bu hazın gerçekleşmesiyle mesleki doyum sağlanabilir (Çetinkanat, 2000). Mesleki doyum direkt olarak performansa yansıtıldığı için mesleki doyumunun sağlanması hem kurumlar hem de bireyler için yararlıdır.

Mesleki doyumunu etkileyen faktörler 2 ana başlık altında ele alınabilir. Bunların ilki yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki deneyimi içeren bireysel faktörler; diğeri ise iş niteliği, işin fiziksel koşulları, yönetim, iş arkadaşları ve ücret gibi örgütsel faktörlerdir (Işık Tokmak, 2019). Bu iki ana faktör altında onlarca değişken sayılabilir. Bu durum mesleki doyum kavramının tek bir sebebe bağlanamayacak kadar karmaşık oluşuyla ilgilidir. Meslek alanında çoğu kavram bu şekilde ele alınabilmektedir. Örneğin Güngör (2008) işyerinde taciz yani diğer adıyla mobing kavramını ele alınırken; kurbanın ve tacizde bulunanın ruh hali, kişilik yapısı, cinsiyetini kişisel faktörler boyutunda; kurum kültürü, kurallar, kurum içi çatışmalar ve organizasyon yapısını dışsal faktörler boyutunda ele almıştır (Göktürk ve Bulut, 2012).

Cinsiyet mesleki doyumunu etkileyen başlıca etmenlerden biridir. Çünkü toplumun kadına ve erkeğe yüklediği birtakım roller vardır. Bu sosyal etkiler sonucunda bireyler cinsiyete göre değişkenlik gösteren bir takım iş ortamı beklentileri geliştirir ve bunun da mesleki doyumunu etkileyeceği düşünülür. Literatür incelendiğinde erkeklerin veya kadınların lehine anlamlı farkın olduğu hem de anlamlı farkın olmadığı yönünde araştırma bulgularına rastlamak mümkündür (Çulha, 2017; Kağan, 2010; Aslan, 2006). Mesleki doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden bir tanesi de mesleki deneyimdir. Bireyler aynı meslekte kalıp tecrübe kazandıkça iş yerine ve mesleğine uyumu artmakta, beklentilerini karşılayabilmekte dolayısıyla doyum sağlayabilmektedir (Kadıoğlu, 2014). Bu düşüncüyü destekleyen araştırma bulguları olduğu gibi (Aslan, 2006) aralarında anlamlı bir ilişki bulunmayan (Kolodinsky, 2009; Teber, 2017) araştırma bulguları da vardır.

Mesleki doyumunu etkileyen bireysel faktörlerin haricinde iş ortamıyla ilgili olan örgütsel faktörler bulunmaktadır (Işık Tokmak, 2019). Örgütsel faktörleri inceleyebilmek için o mesleğe ait tüm rollerin, beklentilerin ve iş alanlarının bilinmesi gereklidir. Okul psikolojik danışmanları kendilerinden en fazla toplandı ve komisyonlara katılması, görüş belirtmesi ve bilgi vermesinin istendiğini belirtmektedir. Psikolojik danışmanların yapmaktan en keyif aldıkları görevlerin ise psikolojik danışma, bireysel rehberlik hizmetleri ve velilere yönelik konferanslar olduğu görülmektedir (Tarhan, 2017). Okul psikolojik danışmanı öğrencileriyle; psikolojik danışma, grup rehberliği ve öğretmenlere konsültasyona ayırdıkları zaman arttıkça mesleğinden elde ettiği doyum da artmaktadır (Cervoni ve Waack, 2011). DeMato ve Curcio (2004) okul psikolojik danışmanlarıyla yaptıkları araştırmada okul psikolojik danışmanlarına sahip olmadıkları becerilerde görevler verildiğini, bu alanlarıyla ilgili olmayan görevler sebebiyle mesleki doyumlarının azaldığını ifade etmiştir. Baggerly ve Osborn (2006) yapmış oldukları araştırmada psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleriyle ilgisi olmayan görevler yürüten okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumsuzluk yaşadıkları ve Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleriyle ilişkili görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleklerine daha fazla bağlı ve daha fazla mesleki doyum aldıklarını tespit etmiştir. Psikolojik danışmanlar her iş alanında mesleklerine özgü çalışmaları yaptıkları gibi görev yapılan kurum ve kademeye göre değişkenlik gösteren farklı beklentileri de karşılamak durumunda kalırlar. Ülkemizdeki duruma bakıldığında psikolojik danışmanların birçok iş alanında çalıştığı görülmektedir. Psikolojik danışmanlar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anaokulu, ilkököl, ortaokul, lise, bilim sanat merkezleri, özel eğitim okulları, rehabilitasyon merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri gibi kurumlarda çalışmaktadırlar. Milli Eğitim Bakanlığının haricinde Aile, Kadın ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı gibi diğer bakanlıklarda ve psikolojik danışma ofislerinde aktif olarak görev almaktadırlar. Kendine has çalışma şartları ve

beklentileri olan bu çeşitli eğitim kademesi, kurum türü ve maddi getirisi olan iş alanlarında görev yapan psikolojik danışmanların meslek doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı merak konusudur.

Bu çeşitli iş alanları düşünüldüğünde psikolojik danışmanların elde ettikleri gelir ve sosyoekonomik durumları, çalıştıkları kurum türü ve görev yaptıkları kademe gibi örgütsel faktörler ile cinsiyet ve tecrübe gibi bireysel faktörlerin mesleki doyum düzeylerini farklılaştırabileceği düşünülmüştür. Ülkemizde farklı cinsiyette, farklı mesleki tecrübeye sahip, farklı gelirler elde eden, farklı kurumlar ve kademelerde görev yapan psikolojik danışmanların meslek doyumlarının bu değişkenlere göre incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve araştırmanın analiziyle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

### Araştırma Modeli

Üniversitelerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik programı mezunu ve ilgili alanda çalışan bireylerin cinsiyet, meslekteki çalışma süresi, görev yaptığı kurum, görev yaptığı kademe ve algıladıkları sosyoekonomik durum gibi bazı demografik özelliklerinin mesleki doyumları ile anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma genel tarama modeline örnektir. Tarama araştırmaları geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2008).

### Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar

Bu araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında ülkemizde farklı kurum ve kademelerde görev yapan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise ulaşılabilir örneklem yönteminden faydalanılarak oluşturulmuştur. En az zaman ve maliyet alan yöntem olarak bilinen ulaşılabilir örneklem yöntemi; araştırmaya katılmaya istekli ve uygun kişilerin kolay ulaşılabilenlerinin seçilmesiyle oluşur (Özmen, 2000). Araştırmanın örneklemini 333 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Katılımcıların 221'i kadın (%66.4), 112'si erkektir (%33.6). Katılımcıların alandaki mesleki tecrübelerinin ortalaması 7.9 yıldır. Katılımcıların 16'sı anaokulunda (%5), 63'ü ilkokulda (%19), 109'u ortaokulda (%32), 109'u lisede (%32) ve 36'sı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde (%10), ve geri kalanlar psikolojik danışma merkezi, adalet bakanlığı gibi kurumlarda çalışmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeği olmak üzere iki adet veri toplama aracı kullanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu.* Araştırmacı tarafından oluşturulan bu formda katılımcıların cinsiyeti, meslekte geçirdiği süre, görev yapılan kurum, görev yapılan eğitim kademesi ve algıladıkları sosyoekonomik düzeyi sorulmuştur.

*Mesleki Doyum Ölçeği.* Mesleki Doyum Ölçeği çalışmakta olan bireylerin o mesleğin birer üyesi olarak ne kadar mutlu olduklarını belirlemek amacıyla Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Herzberg' in İki faktör kuramından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Mesleki Doyum Ölçeği'nde 20 madde yer almaktadır. Bu maddeler beş basamaklı "Likert tipi" (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiç) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Ölçeğin 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeleri olumsuz maddeler olup "Her zaman:1, Sık sık:2, Ara sıra:3, Nadiren:4, Hiçbir zaman:5" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en fazla puan 100, alınabilecek en düşük puan 20'dir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun yüksek olduğu kabul edilmektedir. Faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin iki faktöre ayrıldığı görülmüştür. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak birinci faktöre "niteliklere uygunluk", ikinci faktöre ise "gelişme fırsatı (isteği)" isimleri verilmiştir. Niteliklere uygunluk boyutunun Alpha değeri .91, gelişme fırsatı boyutunun Alpha değeri .75 ve ölçeğin tamamının için Alpha değeri .90 bulunmuştur. Değerlerin güvenilirlik

düzeylerinin yeterli olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmacılar her ne kadar faktör analizinde iki boyutun oluştuğunu bulsalar da niteliklere uygunluk boyutunun toplam varyansın 36.4'ünü açıkladığı için tek boyutlu olarak da kullanabileceğini düşünmüşlerdir (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999).

### Verilerin Toplanması

Araştırma için İnönü Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan gerekli etik izin (Karar No: 2020/18-4) alınmıştır. Rehberlik ve Araştırma Merkezi yöneticileriyle iletişime geçilmiş, araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Yöneticilerin desteğiyle psikolojik danışmanlara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerden çevrem içi olarak veriler toplanmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların oluşturmuş oldukları sosyal medya gruplarında veri toplama araçları paylaşılmış ve gönüllüler tarafından veriler toplanmıştır.

### Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeğinden elde edilen verilerin analiz aşamasında SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Cinsiyet ve algılanan sosyoekonomik düzey değişkenlerinin analizinde bağımsız örneklem t testi; mesleki tecrübe, görev yapılan eğitim kademesi ve kurum türü değişkenlerinin analizinde tek yönlü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Green ve Salking (2005) bu iki testin çok güçlü bir test olduğunu ve örneklem mevcudunun 15'e kadar düştüğü ve aşırı sapmalar dışında normal dağılım göstermeyen gruplarda bile doğru sonuçlar verdiğini öne sürmüştür (Akt. Can, 2019).

## Bulgular

### *Psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre mesleki doyum düzeyleri*

Psikolojik danışmanların cinsiyete göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş olup, puanlar Tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo 1.** Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı ve T Testi Sonuçları

	CİNSİYET	N	X	SS	T	SD	P
MESLEKİ	K	221	79,90	11.30	1.48	1.45	.14
DOYUM	E	112	77,94	13.17			

Kadın ve erkek gruplarının mesleki doyum puanları arasında fark olup olmadığını sımayan ilişkisiz örneklem için t testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeni psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarında farklılığa yol açmamaktadır.

### *Psikoloji danışmanların mesleki deneyimlerine göre mesleki doyum düzeyleri*

Psikolojik danışmanların mesleki deneyimlerine göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Puanlar Tablo 2'de verilmektedir.

**Tablo 2.** Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanlarının Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları

	N	X	Ss	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
0-4 YIL	118	79.42	12.14	Gruplar	217.96	2	108.98	.757	.47
5-9 YIL	118	78.15	11.33	Arası					
10 Yıl ve Üzeri	97	80.12	12.60	Gruplar İçi	47522.58	330	144.00		
<b>TOPLAM</b>	<b>333</b>	<b>79.18</b>	<b>11.99</b>						

Mesleki deneyim gruplarının mesleki doyum puanları arasında fark olup olmadığını sınavan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Mesleki deneyim değişkeni psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarında farklılığa yol açmamaktadır.

#### *Psikoloji danışmanların görev yaptıkları eğitim kademesine göre mesleki doyum düzeyleri*

Psikolojik danışmanların görev yaptıkları eğitim kademesine göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Puanlar Tablo 3'te verilmektedir.

**Tablo 3.** Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanlarının Görev Yapılan Eğitim Kademesine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları

	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Anaokulu	16	72.94	13.53	Gruplar	692.30	4	173.07	1.207	.30
İlkokul	63	79.38	11.16	Arası					
Ortaokul	109	79.52	12.39						
Lise	109	79.81	11.31	Gruplar	47048.24	328	143.44		
Karma	36	78.64	13.26	İçi					
<b>TOPLAM</b>	<b>333</b>	<b>79.18</b>	<b>11.99</b>						

Görev yapılan eğitim kademesi gruplarının mesleki doyum puanları arasında anlamlı fark olup olmadığını sınavan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Eğitim kademesi değişkeni psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarında farklılığa yol açmamaktadır.

#### *Psikolojik danışmanların görev yaptıkları kurum türüne göre mesleki doyum düzeyleri*

Psikolojik danışmanların görev yaptıkları kurum türüne göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Puanlar Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4.** Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanlarının Görev Yapılan Kurum Türüne Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları

	n	X	SS	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Devlet Okulu	268	79.51	11.82	Gruplar Arası	393.11	2	196.56	1.389	.251
Özel Okul	32	77.00	11.08						
Ram	16	75.50	14.43	Gruplar	44286.96	313	141.49		
<b>TOPLAM</b>	<b>316</b>	<b>79.05</b>	<b>11.91</b>	<b>İçi</b>					

Görev yapılan kurum türü gruplarının mesleki doyum puanları arasında anlamlı fark olup olmadığını sınavan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Kurum türü değişkeni psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarında farklılığa yol açmamaktadır.

Örneklem grubunda yer alan Yükseköğretim kurumunda çalışan 8, rehabilitasyon ve özel eğitim merkezinde çalışan 5, psikolojik danışma merkezinde çalışan 2, adalet bakanlığında çalışan 1 ve aile, çalışma ve sosyal hizmetler bakanlığında çalışan 1 kişi analize dahil edilmemiştir.

#### *Psikolojik danışmanların algıladıkları sosyoekonomik duruma göre mesleki doyum düzeyleri*

Psikolojik danışmanların algıladıkları sosyoekonomik duruma göre mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş olup, puanlar Tablo 5’te verilmektedir.

**Tablo 5.** Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Puanlarının Algılanan Sosyoekonomik Duruma Göre Dağılımı ve T Testi Sonuçları

	Algılanan SED	N	X	Ss	sd	t	P
<b>MESLEKİ DOYUM</b>	Orta ve Altı	207	77.39	12.89	316.51	-3.803	.00
	İyi ve üstü	126	82.12	9.69			

“Orta ve altı” ile “iyi ve üstü” sosyoekonomik düzey gruplarının mesleki doyum puanları arasında fark olup olmadığını sınavan ilişkisiz örneklem için t testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Algılanan sosyoekonomik durum değişkeni mesleki doyum puanlarında farklılığa yol açmaktadır. Farklılık sosyoekonomik düzeyini iyi ve üstü olarak algılayan psikolojik danışmanların lehinedir yani iyi ve üstü sosyoekonomik algısı olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir.

## Tartışma ve Sonuç

Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, mesleki deneyim, görev yapılan eğitim kademesi, kurum türü ve sosyoekonomik durumdan oluşan beş bağımsız değişken açısından incelenmiştir. Bu bölümde incelenen bağımsız değişkenlere göre mesleki doyum düzeylerinin değişimi konusunda elde edilen bulgular sırasıyla tartışılıp yorumlanmıştır.

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki çoğu araştırma sonucuyla tutarlı gözükmemektedir (Uslu, 1999; Bayrı, 2006; Kağan, 2010, Cırhinoğlu ve Demir, 2017; Kolodinsky ve diğerleri, 2009; Güçlü ve Zaman, 2011). Uslu (1999) Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarıyla yaptığı araştırmada iş doyumunu üzerinde cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Bayrı (2006) lisede görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. İlköğretim kademesinde ve rehberlik araştırma merkezinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı Kağan (2010) tarafından tespit edilmiştir. Cırhinoğlu ve Demir (2017) yaptıkları araştırmada özel eğitim kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yurtdışındaki araştırmalarda da benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Kolodinsky ve diğerleri (2009) yaptıkları araştırmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarının cinsiyete göre değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Güçlü ve Zaman (2011) tarafından 2004-2005 eğitim öğretim yılında alan dışından Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarına atanan ve rehberlik hizmeti yürütmeyi hedefleyen personeller ile yapmış olduğu araştırmada bu personellerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyet gruplarına göre meslek doyumunda anlamlı fark olmadığını bulanlar gibi kadınlar lehine (Çulha, 2017; Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009) ve erkekler lehine (Kınalı, 2000) anlamlı fark bulan araştırmalar da mevcuttur. Çulha (2017) tarafından okul psikolojik danışmanlarla yapılmış olan araştırmada iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Yapılan araştırmada kadınların; içsel, dışsal ve toplam iş doyum puanlarının erkeklerden daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bilge, Sayan ve Kabakçı (2009) yarısına yakını psikolojik danışmanlardan oluşan aile mahkemesi uzmanlarının cinsiyete göre mesleki doyum düzeylerini incelemiş ve kadınlar lehine anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatür incelendiğinde kadın ve erkek grupları arasında mesleki doyum açısından fark olup olmasını inceleyen araştırmaların dışında, cinsiyet değişkeninin mesleki doyumunu yordayıp yordamadığı da incelenmiştir. Hamamcı, Oskargil ve İnanç (2004) tarafından okul psikolojik danışmanlarıyla yapılan araştırmada cinsiyetin mesleki doyumunu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın olmanın mesleki doyumunu pozitif yordadığı bu araştırmada, araştırmacılar bunun sebebinin kadınların ilgi alanına daha uygun bir mesleki tercih yapmış olabileceklere ya da çalışma saati, çalışma günleri gibi iş ortamının uygunluğundan kaynaklanmış olacağını düşünmektedirler. Tüm bu araştırma bulgularına bakılarak net bir şey söylenemeyeceği gibi araştırmaların genelinde psikolojik danışmanlar için cinsiyetin mesleki doyumunda anlamlı bir fark yaratmadığı yönünde olabilir fakat cinsiyet değişkeni farklı birtakım değişkenleri destekleyerek etki sahibi olabilir, bu noktada sistematik araştırmalara ihtiyacın olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki çoğu araştırma sonucuyla tutarlı gözükmemektedir (Bayrı, 2006; Güçlü ve Zaman, 2011; Teber, 2017; Kağan, 2010; Çulha, 2017; Kolodinsky ve diğerleri, 2009; Çağırıcı, 2017; Mullen, Blount, Lambie ve Chae, 2017). Bayrı (2006) lisede görev yapan okul psikolojik danışmanlarıyla yürüttüğü çalışmada mesleki doyumun, mesleki deneyim süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Güçlü ve Zaman (2011) yapmış olduğu araştırmada alan dışından liselerdeki rehberlik servislerine atanan personellerin iş doyumlarının hem mesleki kıdeme hem de rehberlik servisindeki kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve mesleki deneyimin iş doyumunu üzerinde anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Teber (2017) tarafından yürütülen araştırmada %26'sı PDR mezunları tarafından oluşturulan oyun terapistlerinin mesleki deneyimlerinin, bireylerin mesleki doyum düzeylerini anlamlı olarak farklılaştırmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kağan (2010) ve Çulha (2017) tarafından psikolojik danışmanlarla yapılan araştırmada da yukarıdaki bulgularla aynı doğrultuda bulgular elde edilmiştir. Yurt dışı araştırmalarına bakıldığında

benzer sonuçlar görülebilir. Kolodinsky ve diğerleri (2009) okul psikolojik danışmanlarıyla yaptıkları araştırmada mesleki doyum düzeyinin mesleki deneyime göre farklılaşmadığını bulmuşlardır. Okul psikolojik danışmanlarıyla çalışma yürüten Çağırıcı (2017) içsel ve dışsal mesleki doyum alt boyutlarının mesleki deneyime göre farklılaşma durumunu incelemiş ve her iki boyutta da anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyinin mesleki deneyime göre anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşan araştırmalarda da tutarsızlık söz konusudur. Cirhinlioğlu ve Demir (2017) 12-17 yıl mesleki deneyime sahip olan grubun en yüksek, Kadioğlu (2014) ise 11-15 yıl mesleki deneyime sahip olanların en düşük mesleki doyuma sahip olduğu sonucunu bulmuştur. Patton (2019) araştırma sonucuna göre ise mesleki deneyim arttıkça psikolojik danışmanların mesleki doyumunu düşmektedir. Kadioğlu (2014) İstanbul'da Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarıyla yapmış olduğu araştırmada mesleki doyumların kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiş ve farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleğinde 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üstü kıdemli olan 3 grubun, 11-15 yıl kıdemli olanlardan, anlamlı olarak daha fazla mesleki doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani buradaki farklılaşmanın asıl sebebi 11-15 yıl kıdemli olan gruptaki psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının diğer gruplara göre düşük olmasıdır. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Cirhinlioğlu ve Demir (2017) özel eğitim kurumların görev yapan okul psikolojik danışmanlarıyla yürütmüş olduğu çalışmada, Kadioğlu (2014)'nin bulgusunun tam zıttı bulgular elde etmiştir. Zıt olan bulgu 12-17 yıl mesleki deneyime sahip olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri 0-5, 6-11 ve 18-23 yıl deneyimi olanlardan daha fazla bulunmasıdır.

Sonuç olarak araştırma bulgularına bakıldığında araştırmaların çoğunluğu mesleki deneyimin psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini anlamlı olarak farklılaştırmadığı yönünde olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılaşan araştırmaların ise birbiriyle tutarsız olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin okul psikolojik danışmanların çalışmış oldukları kurum iklimiyle alakalı olabileceği düşünülmektedir. Belirli bir görev süresini dolduran okul psikolojik danışmanları tayin haklarını kullanarak okul ikliminin daha pozitif veya daha negatif kurumlara geçmiş olabilirler. Bu konunun netleşebilmesi için görev yapılan okul iklimi gibi örgütsel faktörlerle mesleki doyum arasındaki ilişkinin bilinmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin görev yapılan eğitim kademesine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç yurt içindeki literatürdeki çoğu araştırma sonucuyla tutarlı gözükmemektedir (Kadioğlu, 2014; Cirginlioğlu ve Demir, 2017; Bayrı, 2006). Yurt dışındaki araştırma bulguları arasındaki tutarsızlık; ülkelerin eğitim sistemleri ve kademeye göre değişen okul psikolojik danışman beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir. Kadioğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada ilkökul, ortaokul, lise, özel eğitim ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin çalıştıkları eğitim kademesine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Cirhinlioğlu ve Demir (2017) özel okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin eğitim kademesine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bayrı (2006) ise lise kademesinin farklı türlerinde çalışmanın fark oluşturup oluşturmadığını sınımış ve anlamlı bir fark oluşmadığı sonucuna varmıştır. Yurtdışındaki araştırmalara bakıldığında Mullen, Blount, Lambie ve Chae (2017) ve Patton (2019) psikolojik danışmanların çalıştıkları eğitim kademesinin mesleki doyum üzerinde anlamlı fark oluşturmadığını bulmuştur. Rayle (2006) ise ilkökulda, ortaokulda ve liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını ölçerek karşılaştırmış ve liselerde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının en düşük, ilkökulda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının ise en yüksek mesleki doyuma sahip olduğunu bulmuştur. Ülkemiz ile yurt dışındaki araştırma bulguları arasındaki tutarsızlık; ülkelerin eğitim sistemleri ve kademeye göre değişen okul psikolojik danışman beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir.

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin görev yapılan kurum türüne göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun yurt içindeki literatürdeki çoğu araştırma sonucuyla tutarlı olmadığı görülmektedir. Literatürdeki araştırmaların genel eğilimi özel kurumlarda



çalışan psikolojik danışmanların daha yüksek mesleki doyum elde ettiği yönündedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Kadioğlu, 2014; Kağan, 2010; Çulha, 2017). Özel kurumda ve devlet kurumunda çalışan personellerin mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırıldığı farklı iş alanları için yapılmış araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmaların genel çoğunluğu öğretmenlere yönelik yapılmış olsa da psikolojik danışmanlara yönelik yapılan araştırmalarla tutarlılık göstermektedir. Taşdan ve Tiryaki (2008) özel okullarda veya devlet okullarında çalışmanın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini farklılaştırıp farklılaşmadığı incelemiş ve anlamlı farklılığın özel okullarda çalışmakta olan öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sadece psikolojik danışmanların dahil olduğu araştırma bulguları da bu bulguyla tutarlıdır. Kadioğlu (2014) tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve devlet okullarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarının kurumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve özel okulda görev yapanların mesleki doyumlarının devlet okullarına göre anlamlı olarak daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kağan (2010) benzer çalışmaya rehberlik araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmanları da ekleyerek mesleki doyum düzeyleri arasındaki farkı incelemiş ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların hem devlet okullarında hem de rehberlik araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmanlardan daha fazla olduğunu bulmuştur. Çulha (2017) ise özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan psikolojik danışmanların içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının kurum türüne göre farklılaşmasını incelemiş ve dışsal doyum boyutunda özel okullarda çalışanlar lehine fark bulmuştur. Araştırmacı bunun sebebinin çalışma süresi, ücret, iş yükü, okul iklimi, personeller arası iletişim gibi örgütsel faktörle ilgili değişkenlerden kaynaklanabileceği yorumunu yapmıştır.

Bu araştırmaların dışında araştırma sonucumuzla tutarlı olarak Çağırıcı (2017) okul psikolojik danışmanlarının içsel ve dışsal mesleki doyumunun kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki tutarsızlıkların sebebi son yıllarda üniversitelerin eğitim fakültelerine bağlı olarak birçok psikolojik danışmanlık ve rehberlik programının açılması olabilir. Eksik sayıda ve henüz hazır olmayan öğretim elemanlarıyla, hiç uygulama dersi yapmadan birçok öğrenci bu bölümlerden mezun olmuştur (Özgüven, 2016). Mezun sayısının artmasıyla istihdam oranında da sıkıntılar yaşanmaktadır. Donanımlı ve az sayıdaki mezun önceden özel kurumlarda iyi şartlarda çalışıp doyum sağlayabilirken, mezun sayısının hızlı bir şekilde artması; iş garantisi, gelir ve çalışma şartlarındaki avantajı engellemiş olabilir. Konuyla ilgili net bir yargıya varmak şu haliyle mümkün görünmemektedir. Daha sistematik araştırmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin algıladıkları sosyoekonomik duruma göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyoekonomik durumunu iyi ve üstü olarak algılayanların mesleki doyum düzeyleri, orta ve altı olarak algılayanlardan daha fazladır. Bu sonucun diğer araştırma bulgularıyla genel olarak tutarlı olduğu görülmektedir (Teber, 2017; Cirhinlioğlu ve Demir, 2017). Teber (2017) oyun terapistleri ile yürüttüğü (örneğin %26'sını PDR mezunları oluşturmaktadır) araştırmada oyun terapistlerinin mesleki doyum düzeylerinin elde ettikleri gelire göre değişip değişmediği incelemiş ve yaptıkları işten yüksek gelir elde edenlerin diğerlerine göre mesleklerinden daha fazla doyum sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Cirhinlioğlu ve Demir (2017) özel eğitim kurumlarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarıyla yaptıkları araştırmada mesleki doyum düzeyinin gelir durumuna göre farklılaştığı ve geliri yüksek olanların yüksek mesleki doyuma sahip olduğu, geliri düşük olanların düşük mesleki doyuma sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bayrı (2006) Güneydoğu bölgesinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarıyla yapmış olduğu araştırmada mesleki doyumun aylık geliri yeterli bulma düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve anlamlı farkın oluşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Her ne kadar anlamlı fark olmasa da araştırmacı aylık geliri yeterli bulanların en yüksek, kısmen yeterli bulanların ikinci sırada ve yetersiz bulanların en düşük mesleki doyum düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. Çağırıcı'nın (2017) araştırma bulguları bu araştırmayı destekler nitelikte olup okul psikolojik danışmanların içsel ve dışsal doyumlarının gelire göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gruplar arasındaki fark her ne kadar anlamlı olmasa da gelir düzeyi fazla olanların içsel ve dışsal doyum puan ortalamalarının daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Sonuç olarak algılanan sosyoekonomik durum değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasındaki ilişki kuramsal olarak da desteklenmektedir. Bunun sebebi bireyler geçimleri devam ettirebilmeleri için yapmış oldukları işler karşılığında almış oldukları ücretten doyum sağladıklarında, yapmış oldukları işten de doyum sağlamaktadırlar.

Araştırmanın bulgularına göre psikolojik danışmanların iyi ve üstü sosyoekonomik duruma sahip olanların mesleki doyumlarının fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat araştırmaya katılan 333 psikolojik danışmanın %62.1'i sosyoekonomik durumunu orta ve altı olarak bildirmiştir. Bu oran kurum tiplerine göre incelendiğinde sosyoekonomik durumunu en çok orta ve altı olarak nitelendiren grubun %78.1 ile özel okullarda çalışan psikolojik danışmanlar oluşturduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında başta özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar olmak üzere psikolojik danışmanların sosyoekonomik düzeylerinin artırılması önerilmektedir.

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların tüm iş alanlarında görev yapan bireylere ulaşılmaya çalışılsa da sayısal azlığı ve ulaşılabilmenin zorluğundan dolayı Adalet Bakanlığı'nda, Aile, Kadın ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda, özel psikolojik danışma merkezinde, Yükseköğretim Kurumu'nda çalışan personellere görece daha az ulaşılmıştır. Bundan sonraki konuyla ilgili yapılacak araştırmalarda bu kurumlarda görev yapan psikolojik danışmanlardan daha fazla katılımcıyla grupların homojen dağılması sağlanabilir.

Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını inceleyen Kolodinsky ve diğerleri (2009) yaş, hizmet süresi, cinsiyet, medeni durum, mezuniyet derecesi, etnisite gibi değişkenlerin mesleki doyumunu anlamlı olarak etkilemediğini bulmuş olup, iş yoğunluğu, yöneticiler ile uyum probleminin ve görev dışı işlerin miktarının mesleki doyumunu ile negatif ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Clemens, Milsom ve Cashwell (2009) aynı şekilde okul müdürü ile okul psikolojik danışmanı arasındaki ilişkinin mesleki doyumunu yordadığını ortaya koymuştur. Literatürdeki araştırma bulguları ışığında ülkemizde de psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri üzerinde etkisinin olacağı düşünülen örgütsel faktörlerden; iş yoğunluğu, yönetici ile uyum, görev dışı iş miktarı, görev yapılan yerin fiziki şartları ile bireysel faktörler olan; ilgi, yetenek, değer gibi değişkenlerle yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir.

### **Teşekkür ve Bilgilendirme**

Bu çalışmanın özeti 11/09/2020 tarihinde VII<sup>th</sup> International Eurasian Educational Research Congress'de yazar tarafından sunulmuştur.

## Referanslar

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik algısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baggerly, J. ve Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9(3), 197-205.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 4 (32), 20-31.
- Can, A. (2019). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*, Pegem akademi yayıncılık, Ankara.
- Cervoni, A. ve DeLucia-Waack, J. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors, *Journal Of School Counseling*, 9(1), 1-19.
- Cirhinlioğlu, Z., & Demir, A. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal Of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702. 10.14687/Jhs.V14i2.4552
- Clemens, E.V., Milsom, A., & Cashwell, C. S. (2009). Using leader-member exchange theory to examine principal-school counselor relationships, school counselors' roles, job satisfaction, and turnover intentions. *Professional School Counseling*, 13, 75-86.
- Çağırıcı (2017). *Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demato, D. S. & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 7, 236-245.
- Göktürk, G. Y. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 53-69.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Hamamcı, Z., Oskargil-Göktepe, E., ve İnanç, N. (2004). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunuldu, Malatya., 6-9 Temmuz 2004.
- Işık Tokmak, A. (2019). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kadioğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kolodinsky, P., Draves, P., Schroder, V., Lindsey, C. ve Zlatev, M. (2009). Reported levels of satisfaction and frustration by arizona school counselors: a desire for greater connections with students in a data-driven era. *Professional School Counseling*, 12, 193-199. 10.1177/2156759X0901200307
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. (Yayımlanmamış yüksek

- lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. ve Hamamcı, (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, (11), 14-18.
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., ve Chae, N. (2017). School counselors' perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 21(1), 1-10. 10.1177/2156759x18782468
- Özgüven, E. (2016). Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin dünü ve bugünü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(1). 4-15.
- Özmen, A. (2000) *Uygulamalı araştırmalarda örnekleme yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Patton, D. (2019). Predictive Relationships Between School Counselor Role Ambiguity, Role Diffusion, and Job Satisfaction. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 6260.
- Rayle, A. D. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9(3), 206-215. 10.1177/2156759X0500900310
- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385-1408.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Teber, M. (2017). Oyun terapistlerinin iş doyumları. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 38-46.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*, (Yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumları ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

### Extended Abstract

People spend most of their time in workplaces. Many events in the workplace cause the person to be satisfied or not. In order for the feeling of success to occur, the person must meet his needs with his work. Professional satisfaction can be achieved with the realization of this pleasure. The professional satisfaction level of the person is related to his performance. Therefore, providing professional satisfaction is beneficial for both institutions and individuals. The aim of this study is to determine the professional satisfaction levels of psychological counselors and to examine whether professional satisfaction differs according to some individual and organizational factors.

Psychological counselors work in many different areas such as kindergarten, primary school, middle school, high school, special education and rehabilitation institutions, courthouses and private psychological counseling center. Because of the psychological counselors working in so many different institutions and with different education levels, the institution type and education level variables were selected. The work of psychological counselors in different institutions causes different income, so the other organizational variable has been the economic situation. Although it varies from culture to culture, gender is an important factor in choosing a profession. Whether the professional satisfaction obtained while doing the psychological counseling profession differs according to gender is also a matter of concern. Professional experience was taken as the other individual factor. It was thought that the time spent by an individual in the profession might be related to the satisfaction he / she obtained from that profession. In this context, the sub- problems of the research are as follows:

Do the job satisfaction of psychological counselors differ according to gender?

Do the professional satisfaction of the psychological counselors differ according to their professional experiences?

Do the professional satisfaction of the psychological counselors differ according to the type of institution they work?

Do the professional satisfaction of the psychological counselors differ according to the level of education they work?

Do the professional satisfaction of psychological counselors differ according to their economic status?

In the study, it was examined whether some demographic characteristics of the psychological counselors such as gender, professional experience, institution, education level and socioeconomic status differ significantly with their professional satisfaction. In this direction, the research is an example of a general survey model. Survey studies are research approaches that aim to describe a past or current situation as it exists (Karasar, 2008). The population of this research consists of psychological counselors working at different institutions and education levels in Turkey in the 2019-2020 academic year. The sample of the study was formed by using the purposive cum convenience sampling. Purposive cum convenience sampling method known as the method that takes the least time and cost; It consists of choosing easily accessible people who are willing and suitable to participate in the research (Özmen, 2000). The sample of the study consists of 333 psychological counselors. 221 of the participants are female (66.4%), 112 of them are male (33.6%). The average professional experience of the participants in the field is 7.9 years.

Two data collection tools were used in the study, namely personal information form and professional satisfaction scale. SPSS 25 package program was used to analyze the data obtained from the personal information form and professional satisfaction scale. Independent sample t test was used in the analysis of gender and perceived socioeconomic level variables. One-way analysis of variance techniques were used in the analysis of variables of professional experience, education level and institution type. Considering the findings of the research; it has been concluded that the professional satisfaction levels of the psychological counselors do not differ significantly according to gender, professional experience, education level and institution type. It was concluded that the professional satisfaction levels of the psychological counselors differed significantly according to the socioeconomic level. The significant difference formed is in favor of those who have a good socioeconomic level and above. In other words, the professional satisfaction levels of psychological counselors with a good socioeconomic level were found to be significantly higher. However, 62.1% of 333 psychological counselors who participated in the study reported their socioeconomic status as medium and below. When this ratio is examined according to institution types, it is seen that the group that describes the socioeconomic status as middle and below mostly consists of psychological counselors working in private schools with 78.1%. In the light of these findings, it is recommended to increase the socioeconomic level of psychological counselors, especially those working in private schools. These findings are discussed with the relevant literature. At the end of the research, suggestions were made for both practical and future studies.