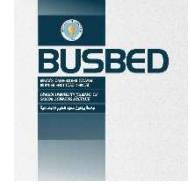



Makalenin Türü : Araştırma Makalesi  
Geliş Tarihi : 30.11.2022  
Kabul Tarihi : 24.04.2023



 <https://doi.org/10.29029/busbed.1212089>

## PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK (PDR) BÖLÜMÜ MEZUNLARININ ÇALIŞTIKLARI BAKANLIKLARA GÖRE MESLEKİ DOYUM SEVİYELERİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

İbrahim HELVACI<sup>1</sup>, Cahit POLAT<sup>2</sup>, Ragıp TERZİ<sup>3</sup>

### ÖZ

Bu çalışmada Türkiye’de farklı bakanlıklara bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Farklı bakanlıklara bağlı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri arasında manidar farklılaşma olup olmadığı belirlenmesi ve psikolojik danışmanların cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim, öğrenim seviyesi, yaşadığı şehir algısı, kazandığı ücret algısı ve çalışılan bakanlığa aidiyet hissi gibi faktörlerin mesleki doyum seviyeleri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Veriler, Millî Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı’nda çalışan 229 psikolojik danışmandan kişisel bilgi formu ve Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) kullanarak elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı kurumlarda çalışmakta olan psikolojik danışmanların Adalet Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda çalışan psikolojik danışmanlara; Adalet Bakanlığı’na bağlı kurumlarda çalışmakta olan psikolojik danışmanların ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı kurumlarda çalışmakta olan psikolojik danışmanlara göre mesleki doyum seviyelerinin manidar düzeyde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, mesleki deneyim, bakanlığa aidiyet hissi değişkenleri psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri üzerinde manidar farklılık oluştururken; medeni durum, öğrenim durumu, yaşanan şehir ve kazanılan ücret algısı bakımından anlamlı farklılıkların oluşmadığı görülmüştür. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, ilgili alanyazın ışığında tartışılarak tavsiyelerde bulunulmuştur.

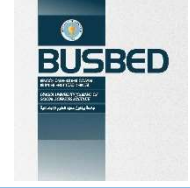
**Anahtar kelimeler:** Psikolojik Danışman, Mesleki Doyum, Bakanlık Türü, PDR

<sup>1</sup> Harran Üniversitesi Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Y. L. Öğrencisi, MEB Psikolojik Danışman, [ibohlv@yandex.com](mailto:ibohlv@yandex.com), <https://orcid.org/0000-0002-3090-5033>

<sup>2</sup> Harran Üniversitesi Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı Dr. Öğr. Üyesi, [cahitpolat@harran.edu.tr](mailto:cahitpolat@harran.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-1423-5084>

<sup>3</sup> Harran Üniversitesi Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı Doç. Dr., [terziragip@harran.edu.tr](mailto:terziragip@harran.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-3976-5054>

Article Type : Research Article  
Date Received : 30.11.2022  
Date Accepted : 24.04.2023



<https://doi.org/10.29029/busbed.1212089>

## ASSESSMENT OF THE FACTORS IMPACTING THE OCCUPATIONAL SATISFACTION LEVELS OF GRADUATES OF THE GUIDANCE AND PSYCHOLOGICAL COUNSELING (GPC) PROGRAM IN ACCORDANCE WITH THE MINISTRIES IN WHICH THEY WORK

İbrahim HELVACI<sup>1</sup>, Cahit POLAT<sup>2</sup>, Ragıp TERZİ<sup>3</sup>

### ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the factors that influence the occupational satisfaction levels of psychologists working in institutions and organizations affiliated with various ministries in Türkiye. In addition to determining whether there is a significant difference in the occupational satisfaction levels of psychological counselors working in organizations connected to various ministries, this study examined the relationship between factors like gender, marital status, professional experience, education level, perception of the city where they live, perception of the salary they earn, and sense of belonging to the ministry they in which they work. Using a personal information form and the Occupational Satisfaction Scale (OSS), data from 229 psychological counselors employed by the Ministries of National Education, Justice, and Family and Social Services were collected. According to the findings, psychological counselors working in institutions affiliated with the Ministry of National Education had significantly higher levels of professional satisfaction than those working in institutions affiliated with the Ministries of Justice and Family and Social Services, and psychological counselors working in institutions affiliated with the Ministry of Justice had significantly higher levels of occupational satisfaction than those working in institutions affiliated with the Ministry of Family and Social Services. While gender, professional experience, and sense of belonging to the ministry all made a significant difference in psychological counselors occupational satisfaction levels, there were no significant differences in marital status, educational status, city of residence, or perception of salary earned. The study's findings were reviewed in the context of related literature, and suggestions are given.

**Keywords:** Psychological Counselor, Occupational Satisfaction, Type of Ministry, GPC

<sup>1</sup> Harran University, Assessment and Evaluation in Education Graduate Student, MoNE Psychological Counselor, [ibohlv@yandex.com](mailto:ibohlv@yandex.com), <https://orcid.org/0000-0002-3090-5033>

<sup>2</sup> Harran University, Department of Measurement and Evaluation in Education, Asst. Prof., [cahitpolat@harran.edu.tr](mailto:cahitpolat@harran.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-1423-5084>

<sup>3</sup> Harran University, Department of Measurement and Evaluation in Education, Assoc. Prof., [terziragip@harran.edu.tr](mailto:terziragip@harran.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-3976-5054>

## 1.GİRİŞ

İnsanın ihtiyaçları, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar daha somut ihtiyaçlarırken, psikolojik ihtiyaçlar daha soyut, kolay anlaşılamayan fakat oldukça ehemmiyete sahip ihtiyaçlardır (Şahin, 2004). Meslek, kişinin kuralları önceden bilinen bir eğitim yoluyla edinilen ve karşılığında ücret kazanmak için yapılan, icra ederken hizmet yahut ürün meydana getirdiği ve kuralları içinde yaşanan toplum tarafından tayin edilen faaliyetlerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 1982, akt. Kuzgun vd., 1999). Meslek ve hobi arasındaki en önemli farklardan biri; mesleğin kazanç sağlamak için yapıyorken, hobinin ise günlük işlerden artan zamanlarda dinlenmek, eğlenmek ve hoş vakit geçirmek için yürütüldüğü ve hobinin amacının kazanç sağlamak olmadığıdır (Şenses, 2020). Diğer taraftan, meslek her ne kadar kazanç sağlamak için yürütülen faaliyetler olarak tanımlanmışsa da sadece bir para kazanma aracı değildir. Mesleklerin gelir getirme kadar, çalışanların bazı sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama fonksiyonu da vardır (Yeşilyaprak, 2012).

Modern zamanlarda insanlar hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiğinden iş yerinde yaşadıkları iyi veya kötü olaylardan hayat doyum seviyesi bakımından etkilenir. İnsanların mesleklerini icra ederken elde ettikleri huzur duygusu mesleki doyumla açıklanabilir ve çalışanların mesleklerine devam ederken yaşadıkları huzursuzluk duygusu da yine mesleki doyum kavramıyla ilişkilidir (Yelboğa, 2007). Mesleki doyumla ilgili olarak alanyazın tariflerinin ortak paydası mesleki doyumun yapılan işten memnun olma, haz duyma ve tatmin olma ile alakalı olmalarıdır (Çetinkaya vd., 2019).

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) meslek elemanları farklı uzmanlık alanlarına sahip kişilerdir (Tan & Baloğlu, 2011). Bu özelliklerinden dolayı farklı bakanlıklarında farklı unvanlara sahip bir şekilde mesleklerini icra edebilmektedirler. PDR bölümü mezunları Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı kurumlar ve okullarda psikolojik danışman unvanını kullanmaktadırlar. Psikolojik danışman kavramı MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğinde: *"Psikolojik danışman ise üniversitelerin eğitimde psikolojik hizmetler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile psikolojik danışma ve rehberlik veya bu alana denk kabul edilen programlardan en az lisans düzeyinde eğitim almış personeli ifade etmektedir"* şeklinde açıklanmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020).

Adalet Bakanlığı'na (AB) bağlı kurum ve komisyonlarda pedagoğ unvanıyla çalışan kişiler mevcut olup (Adalet Bakanlığı, 2003), istihdam edilen bu pedagoğlar 2006 yılından itibaren üniversitelerin PDR bölümlerinin mezunlarından istihdam edilmektedirler. Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı'na (ASHB) bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan PDR mezunları ise psikolojik danışman, pedagoğ ve aile sosyal destek personeli (ASDEP) gibi çeşitli unvanlarda mesleklerini icra etmektedirler. Sosyal Hizmet Merkezleri (SHM), Çocuk İzlem Merkezi (ÇİM), Kadın Konuk Evleri (KKE), Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM), Huzur evleri ve Engelli Bakım Merkezleri gibi kurumlar da ASHB'ye bağlı PDR mezunlarının istihdam edildiği kurumlardandır. PDR bölümü mezunlarının çalışma alanları oldukça geniş olmakla birlikte devlet kademelerinde çalışan meslek elemanlarının büyük çoğunluğu bu üç bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışmaktadırlar.

PDR mezunlarının mesleki doyum seviyelerini araştıran alanyazını incelendiğinde; Türkiye'de yapılan araştırmaların çoğunlukla MEB'e bağlı okul kademelerinde çalışan psikolojik danışmanların çalıştıkları okul kademelerine göre karşılaştırması şeklinde olduğu görülmektedir. Rehber öğretmenlerin, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yönetmeliği'nde yer alan görevlerin çoğunluğunda mesleki doyuma sahip oldukları görülmüştür (Tarhan, 2017). Özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanlarla yürütülen bir çalışmada psikolojik danışmanların çalışmakta oldukları eğitim kademelerinin mesleki doyumları üzerinde farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Cirhinlioğlu & Demir, 2017). Benzer şekilde, Güneş (2020) tarafından yürütülen bir çalışmada, psikolojik danışmanların çalışmakta oldukları eğitim kademelerinin mesleki doyum seviyeleri üzerinde manidar farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmış ve bu bulguların alanyazındaki birçok araştırmayla tutarlı sonuçlara ulaştığını belirtmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde ilköğretim kademesinde ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde (RAM) çalışan psikolojik kadın ve erkek danışmanların mesleki doyum seviyelerinin farklılaşmadığı görülmüştür (Kağan, 2010). Benzer olarak, cinsiyet değişkeninin kamu dışı eğitim kurumlarında çalışmakta olan psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde manidar farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Cirhinlioğlu & Demir, 2017). 2004-2005 eğitim öğretim yılında PDR mezunu olmayıp da MEB'e bağlı lise seviyesi eğitim kurumlarında çalışan personeller üzerinde yürütülen bir çalışmada da bu çalışanların mesleki doyum seviyelerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Güçlü & Zaman, 2011). Diğer taraftan, psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının cinsiyet değişkenine göre manidar seviyede değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşan araştırmalar da vardır (Kınalı, 2000; Çulha, 2017). Bir araştırmada erkek rehber öğretmenlerin mesleki doyum seviyesi kadın rehber öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kınalı, 2000). Çulha (2017) tarafından yapılan araştırmada ise kadınların iş doyumunun erkeklerin iş doyumundan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kağan (2010) ve Çulha (2017) yaptıkları çalışmalarda psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Güneş (2020) kendisinden önce yapılan çalışmalarda da psikolojik danışmanların mesleki kıdemlerinin mesleki doyumlarına olan etkisi hakkındaki araştırmaların tutarsız sonuçları olduğunu belirtmiş ve çalışmasında Kağan (2010), Çulha (2017) ve Yam'ın (2018) bulgularını destekleyen sonuçlara ulaşmıştır.

Alanyazın incelendiğinde PDR mezunlarının mesleki doyumlarının çoğunlukla MEB'e bağlı okul ve kurumlarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının; özel veya devlet okulu olması, farklı kademelerde çalışma, cinsiyet, mesleki kıdem, sosyoekonomik durum, medeni durum, mezuniyet derecesi, hizmet süresi gibi değişkenler üzerinden incelendiği ve genellikle birbirine yakın sonuçlara ulaştıkları görülmektedir. Okul öncesi kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumları hakkındaki çalışmalar ise yeterli sayıda bulunmamıştır (Sak vd., 2017).

Bilge vd. (2009) yaptıkları araştırmada, Aile Mahkemesi uzmanı psikologlar ile pedagogların mesleki doyumları incelenmiş ve psikologların mesleki doyum seviyelerini psikolojik danışman olan pedagoğlara göre manidar seviyede daha yüksek bulmuştur. AB'de çalışan psikolojik danışmanlarla ilgili yapılan bir çalışmada ise görüşme yapılan pedagoğların yaklaşık yarısının AB'de çalışmayı tavsiye ettikleri, bir kısmının da başka bir kuruma geçiş yapmayı düşündükleri belirtmişlerdir (Demirel, 2019).

ASHB'de çalışan PDR mezunlarının mesleki doyumlarıyla ilgili yeterli sayıda çalışma bulunmamıştır. Yapılan taramalarda PDR mezunlarının mesleki doyum seviyelerini araştıran çalışmaların genellikle MEB bünyesinde çalışanlara yönelik yapıldığı ve diğer bakanlıklarda çalışan PDR mezunlarıyla yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bundan dolayı bu çalışmada farklı bakanlıklarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını ölçmek, betimlemek, karşılaştırmak ve mesleki doyum seviyelerine etki edebilecek faktörleri açıklayabilmek amaçlanmaktadır. Böylelikle hem mesleğe yeni başlayacak mezunlara hem halihazırda mesleği icra edenlere hem de ilgili yöneticilere yönelik olarak bu faktörler hakkında açıklamalarda bulunmak hedeflenmiştir.

## 2.YÖNTEM

### 2.1.Araştırma Modeli

Bu araştırmada üniversitelerin PDR bölümünden mezun olan kişilerin çalışmakta olduğu bakanlık, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, mesleki deneyim, yaşadığı şehir hakkındaki algı ve kendisini çalışmakta olduğu bakanlığa ait hissedip hissetmediği gibi bazı özelliklerin mesleki doyumları bakımından manidar farklılık gösterip göstermediklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma tarama araştırmaları modelinin bir örneği olup, ayrıca yapılan grubun özelliklerini ölçmek veya mevcut durumu ortaya çıkarmak için ölçek kullanılarak uygulanan deneysel olmayan bir araştırma modeli kullanılmıştır (Atalmış, 2021).

### 2.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022 yılında Türkiye'de farklı bakanlıklara bağlı kurum ve müdürlüklerde çalışmakta olan PDR bölümü mezunları oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme ise kolay ulaşılabilir durum örnekleme yönteminde faydalanarak oluşturulmuştur. Bu yöntem, zaman ve maliyet açısından avantajları sebebiyle lisansüstü tezlerde, öğrenci ödevlerinde ve bunlara benzer nitelikteki bilimsel çalışmalarda en sık kullanılan seçkisiz olmayan yöntemdir (Yıldırım, 2021).

### 2.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin elde edilmesinde kişisel bilgi formundan ve Mesleki Doyum Ölçeği'nden (MDÖ) faydalanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu form; katılımcılara cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, çalışmakta olduğu bakanlık, bulunduğu bakanlıkta kaç yıldır çalışmakta olduğu, yaşamak istediği şehirde çalışıp çalışmadığı ve kendisini çalışmakta olduğu bakanlığa ait hissedip hissetmediği şeklindeki maddelerden oluşmaktadır.

*Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ):* Kuzgun vd. (1999) tarafından bir mesleği icra etmekte olan kişilerin o mesleğin bir üyesi olmaktan ne kadar memnun olduklarının tespiti için geliştirilmiş bir ölçektir. Herzberg'in iki faktör kuramından yola çıkılarak geliştirilmiş olan bu ölçekte 20 madde yer almaktadır. Bu maddeler için beş noktalı (Her zaman = 5, Sık sık = 4, Ara sıra = 3, Nadiren = 2, Hiç =1) bir Likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır. PDR mezunlarının mesleki doyum puanları (MDP), MDÖ'yü oluşturan 20 maddenin toplamı alınarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, MDP için alınabilecek puanlar 20 ile 100 arasında değişebilmektedir. Alınan puanın yüksekliğinin o kişinin mesleki doyum seviyesini yansıttığı kabul edilmektedir. Faktör analizi neticesinde ölçeğin boyutlarına "niteliklere uygunluk" ve "gelişme fırsatı (isteği)" isimleri verilmiştir. İlgili çalışmada iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha değeri niteliklere uygunluk boyutu ,91; gelişme isteği boyutu ,75 ve ölçeğin

tamamını için ,90 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte ölçek geliştiricileri ölçeğin faktör analizinde iki boyutlu olduğunu bulmuş olmalarına rağmen, ölçeğin toplam varyansının %36,4'ünü açıklayan niteliklere uygunluk boyutundan dolayı tek boyutlu olarak da kullanılabileceğini düşünölebileceğini belirtmişlerdir (Kuzgun vd., 1999).

### 2.3.Verilerin Toplanması

Türk PDR Derneği başta olmak üzere, ASDEP Meslek Elemanları Derneği ve meslektaşların oluşturduğu sosyal medya gruplarında çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve veriler katılımcı gönüllülüğü esas olacak şekilde çevrim içi ortamlarda elde edilmiştir.

### 2.4.Verilerin Analizi

MDÖ ve kişisel bilgi formundan elde edilen verilerin analizi IBM SPSS Statistics Developer 21.0 (IBM Corp, 2012), Jamovi 2.0 (The Jamovi Project, 2021) ve Mplus 8.4 (Muthén & Muthén, 1998-2012) uygulamalarından faydalanılarak yapılmıştır. Çalışmakta olunan bakanlık (MEB, ASHB ve AB) gruplarından alınan mesleki doyum puanları ve PDR mezunlarının meslek doyumuna etki eden diğer faktörlerin analizinde tek yönlü ve çift yönlü varyans analizleri (ANOVA) ve *t*-testi kullanılmıştır.

Araştırma evrenini oluşturan farklı bakanlıklarında çalışan tüm PDR mezunları için 229 PDR mezunundan oluşan bir örnekleme ulaşılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşup, bu çalışmadaki örneklem büyüklüğü madde sayının 10 katından fazla olduğu için yeterli görölmüştür (Kline, 2011; Nunnally, 1978). Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.**

*Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Sayı ve Oranları*

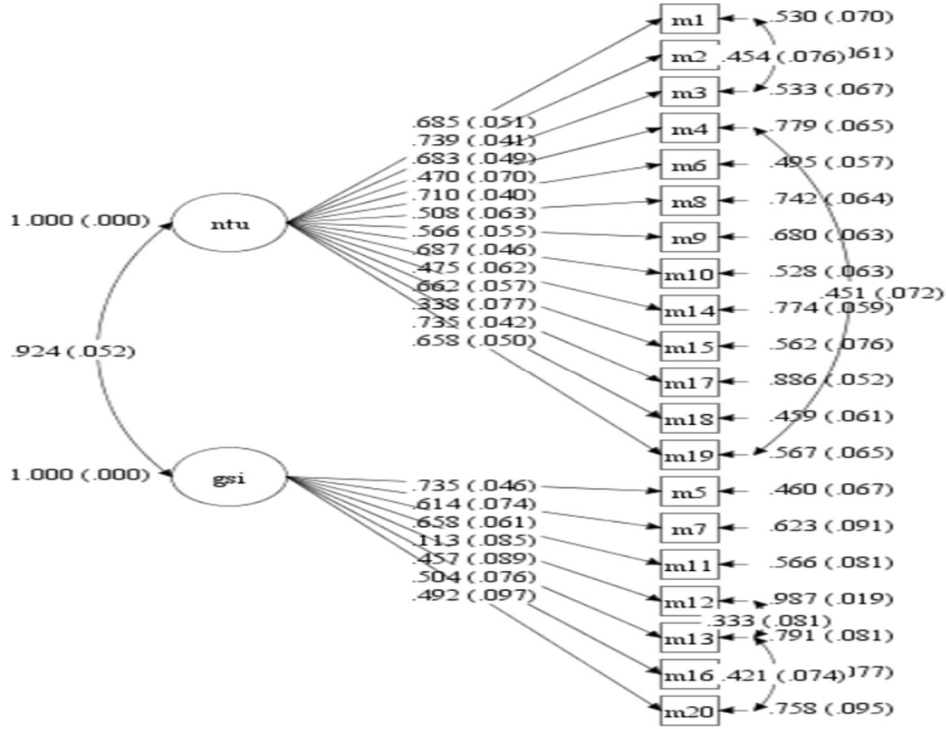
Değişken		N	%	Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	102	45	Eğitim Durumu	Lisans	186	81
	Kadın	127	55		Lisansüstü	43	19
Medeni Durum	Evli	135	59	Bağlı Bulunulan Bakanlık	MEB	126	55
	Bekâr	94	41		ASHB	73	31
Toplam		229			AB	30	14

Tablo 1'de katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler verilmiştir. Tablo 1'e göre katılımcıların %55'i (127) kadın, %45'i (102) erkek; %59'u (135) evli, %41'i (94) bekâr; %81'inin (186) öğrenim durumu lisans, %19'unun (43) lisansüstü; %55'i (126) MEB'e, %31'i (73) ASHB'ye ve %14'ü (30) AB'ye bağlı çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 30,23 (*S* = 5,99) olarak tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmadan önce verilerin normal dağılımı incelenmiş, bunun için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Çarpıklık (-0,46) ve basıklık (0,38) olduğundan verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2020). MDÖ için kurulan modelin kabulüne karar verilirken çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. Modelin geçerlik analizi DFA ile ve güvenilirlik ise Cronbach Alfa güvenilirlik analiz yöntemiyle yapılmıştır.

### 3.BULGULAR

Bu bölümde öncelikle MDÖ'nün geçerlilik ve güvenilirliğine dair uygulanan analizler açıklanmıştır. MDÖ'nün geçerliliğinin kontrol edilebilmesi için DFA kullanılmıştır. Şekil 1'de 20 madde ve iki boyuttan oluşan MDÖ'nün *t* değerleri gösterilmektedir.



ntu: Niteliklere uygunluk, gsi: Gelişme isteği

Şekil 1. Mesleki Doyum Ölçeğine Ait DFA Diyagramı

DFA'ya ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde  $\chi^2(454)/sd(156) = 2,9$ ;  $SRMR = ,07$ ;  $CFI = ,86$ ;  $TLI = ,83$ ;  $RMSEA = ,09$  sonuçları elde edilmiştir. Kline (2011) en çok kullanılan uyum indekslerinin ( $GFI$ ,  $AGFI$ ,  $NFI$ ,  $NNFI$ ,  $CFI$  ve  $IFI$ ) olduğunu ifade etmektedir. Bryne ve Campbell (1999)  $AGFI$ ,  $GFI$  ve  $CFI$  değerlerinin  $,80$ 'in üzerinde olmasının kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir.  $TLI \geq ,85$  iyi uyumu ve  $TLI > ,80$  vasat uyumu göstermekle birlikte DFA sonucu  $SRMR ,07$  değeri  $,08$ 'in altında olup iyi uyum olduğunu göstermektedir (Carlbach & Wong, 2018). Kline'a (2011) göre ise  $CFI$  değeri yeterli uyum göstermemiş olup ( $CFI \geq ,90$ ),  $RMSEA$  değeri ise kabul edilebilir uyum değerleri aralığındadır ( $RMSEA \leq ,10$ ). MDÖ'den elde edilen veriler belirtilen uyum indeksleriyle değerlendirildiğinde 20 madde ve 2 faktörden oluşan yapının doğrulandığı söylenilebilir. MDÖ'nün güvenilirlik analizleri Cronbach Alpha ile yapılmıştır. 20 maddeden oluşan MDÖ'nün Cronbach Alpha değeri  $,91$  olarak bulunmuştur. Faktörlere ait Cronbach Alpha değerleri "niteliklere uygunluk" faktörü için  $,89$ ; "gelişme isteği" faktörü için  $,64$  olarak bulunmuştur. Bu değerler göze alındığında hem boyutlar bazında hem de tüm ölçek için güvenilirlik seviyelerinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2006).

### 3.1. PDR Mezunlarının Çalıştıkları Bakanlıklara Göre Mesleki Doyum Seviyeleri

Tablo 2'de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının bakanlık değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış ve dağılımın varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla MEB'de (-0,49; -0,00), ASHB'de (-0,09; -0,72) ve AB'de (0,08; -0,99) olup tüm değerler -1 ile 1 aralığında oldukları için dağılımların normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2020). Homojenlik testi sonucu ( $L = 3.86$ ,  $p = ,023$ ) olduğundan dağılımın homojen olmadığı görülmüştür. Fakat, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) güçlü bir parametrik test olduğundan varyansların homojenliğinin sağlanmadığı zamanlarda da kullanılabilir (Büyüköztürk, 2012). Psikolojik danışmanların çalıştıkları bakanlıklara göre mesleki doyum seviyelerinde manidar farklılaşma tek yönlü ANOVA ile test edilmiş olup bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Çalışılan Bakanlıklardaki MDÖ Puanlarına Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Bakanlık	$\bar{X}$	S	F	p	Kısmi $\eta^2$
MEB	77,11	10,77	44,09	,000*	,28
ASHB	60,85	13,66			
AB	68,20	11,69			

\* $p < ,001$

Elde edilen sonuçlara göre, MEB, ASHB ve AB’de çalışan PDR mezunlarının MDP ortalamaları sırasıyla 77,11 ( $S=10,77$ ), 60,85 ( $S=13,66$ ) ve 68,20 ( $S=11,69$ ) olarak bulunmuştur. Uygulanan ANOVA sonuçlarına göre psikolojik danışmanların çalışmakta oldukları bakanlık türünün mesleki doyum seviyeleri üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $F(2, 226) = 44,09, p < ,001$ ). Ulaşılan bu farkın etki büyüklüğü için kısmi eta-kare ( $\eta^2$ ) değeri ,28 olarak hesaplanmıştır. Bu farkın büyük bir etkiye sahip olduğu ve toplam varyansın yaklaşık %28’inin bağımsız değişken olan çalışmakta olunan bakanlık tarafından açıklandığı söylenilebilir. Tablo 3’te varyans homojenliğinin sağlanmadığı durumlarda kullanılabilen Tamhane T2 çoklu karşılaştırma testi ile hangi bakanlıklarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri arasında manidar farklılıklar olduğu sonuçlarına ulaşılabilir.

**Tablo 3.**

*Bakanlıkların MDÖ Puanları İçin Tamhane T2 Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları*

Bakanlık (X)	Bakanlık (Y)	$\bar{X} - \bar{Y}$	t	p	95% Güven aralığı	
					Alt sınır	Üst sınır
MEB	ASHB	16,26	8,72	,000***	11,75	20,78
	AB	8,91	3,81	,001**	3,09	14,73
ASHB	AB	-7,35	-2,76	,023*	-13,89	-0,81

\* $p < ,05$ , \*\* $p < ,01$ , \*\*\* $p < ,001$

Tablo 3 incelendiğinde mesleki doyum seviyelerinin çalışmakta olunan bakanlıkların her birinin diğerinden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuçlarına göre, MEB’de çalışan PDR mezunlarının mesleki doyum puan ortalamalarının AB’de ( $t = 3,81, p = ,001$ ) ve ASHB’de ( $t = 8,72, p < ,001$ ) çalışan PDR mezunlarından anlamlı derecede yüksek olduğu; AB’de çalışan PDR mezunlarının mesleki doyum puanlarının da ASHB’ye bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan PDR mezunlarından anlamlı seviyede yüksek olduğu söylenebilir ( $t = -2,7, p = ,023$ ).

### 3.2. PDR Mezunlarının Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Durumlarına Göre Mesleki Doyum Seviyeleri

Psikolojik danışmanların MDÖ puanlarının cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumları değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediklerini belirlemeden önce verilerin normalliği ile ilgili kontroller yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla erkek (-0,14; -0,79), kadın (-0,75; 0,45), evli (-0,57; -0,36), bekâr (-0,23; -0,50), lisans (-0,54; -0,37) ve lisansüstü (0,24; -0,56) olduğu ve bütün gruplarda MDÖ puanlarının normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2020). Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde manidar farklılaşma yaratıp yaratmadığı bağımsız örneklem için  $t$ -testleri ile analiz edilmiş olup, sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo 4.**

*Cinsiyet, Medeni Hal ve Öğrenim Seviyesi Değişkenleri İçin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları*

Grup	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p	d
Erkek	102	68,68	15,33	227	-2,04	,043*	,27
Kadın	127	72,43	12,55				
Evli	135	71,23	15,14	227	0,61	,542	,08
Bekâr	94	70,09	12,08				
Lisans	186	70,77	14,46	227	0,02	,984	,00
Lisansüstü	43	70,72	11,63				

\* $p < ,05$

Erkek ve kadın çalışanların mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklılaşmayı test eden bağımsız örneklem için  $t$ -testi sonucunda bu gruplar arasında manidar fark olduğu ortaya çıkmıştır ( $t(227) = -2,04, p = ,043$ ). Buna göre, kadınların mesleki doyum puanları ( $\bar{X} = 72,43, S = 12,55$ ) erkeklere ( $\bar{X} = 68,68, S = 15,33$ ) göre anlamlı seviyede yüksektir. Ayrıca, hesaplanan Cohen  $d$  değeri ,27 olup bu değer cinsiyetin mesleki doyum ölçeğinden alınan puan üzerinde küçük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu anlamına gelmektedir (Cohen, 1988). Tablo 4’te ayrıca psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının medeni hal ve öğrenim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

### 3.3. PDR Mezunlarının Mesleki Deneyimlerine Göre Mesleki Doyum Seviyeleri

Psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının mesleki deneyim değişkeni bakımından manidar farklılık gösterip göstermediğini belirlemeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış ve dağılımların varyans homojenliği Levene testi ile test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla 0-4 yıl (-0,31; -

0,29), 5-10 yıl (-0,59; -0,24) ve 10 yıl üzeri (-0,73; 0,02) olduğundan grupların normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2020). Ayrıca Levene testi sonuçlarına göre grupların homojen varyanslara sahip olduğu görülmüştür ( $L = 1,25$ ,  $p = ,287$ ). Psikolojik danışmanların mesleki deneyimlerinin mesleki doyum seviyeleri üzerinde etkili bir değişken olup olmadığına yönelik ANOVA sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.**

*Mesleki Deneyime Göre MDÖ Puanlarının Farklılığına Yönelik Tek-Yönlü ANOVA Sonuçları*

Mesleki Deneyim	$\bar{X}$	$S$	$F$	$p$	Kısmi $\eta^2$
0-4 yıl	67,74	13,20	6,60	,002*	,06
5-10 yıl	71,84	14,67			
10 yıl üzeri	77,06	11,91			

\* $p < ,01$

Varyans analizine (ANOVA) göre meslekte farklı düzeylerde zaman geçirmiş olan psikolojik danışman gruplarının en az ikisi arasında mesleki doyum puanları arasında bir manidar farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ( $F(2, 226) = 6,60$ ,  $p = ,002$ ). Kısmi eta-kare ( $\eta^2$ ) değeri ,06 olarak hesaplanmış ve mesleki deneyimin mesleki doyum üzerinde küçük bir etki büyüklüğüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cohen, 1988). Buna göre, psikolojik danışmanların MDÖ puanlarında gözlemlenen varyansın yaklaşık %6'sı mesleki deneyimden kaynaklanmaktadır. Tablo 6'da mesleki deneyim gruplarının mesleki doyum puanlarına göre kıyaslandığı Tukey takip testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 6.**

*Mesleki Deneyim İçin Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları*

Mesleki Deneyim (X)	$\bar{X}$	Mesleki Deneyim (Y)	$\bar{X} - \bar{Y}$	$t$	$p$
0-4 yıl	67,78	5-10 yıl	-4,10	-2,09	,094
		10 yıl üzeri	-9,31	-3,50	,002*
5-10 yıl	71,84	10 yıl üzeri	-5,21	-1,92	,136
10 yıl üzeri	77,06				

\* $p < ,01$

Tablo 6'daki sonuçlara göre 0-4 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların deneyimi 10 yıl üzeri olanlara göre mesleki doyum puanları birbirinden anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $t = -3,50$ ,  $p = ,002$ ). Mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların (0-4 yıl) ( $\bar{X} = 67,74$ ,  $S = 13,20$ ) mesleki doyum seviyelerinin kıdemli çalışanlara (10 yıl ve üzeri) ( $\bar{X} = 77,06$ ,  $S = 11,92$ ) göre anlamlı seviyede düşüktür. Diğer grup karşılaştırılmalarında ise anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

### 3.4. PDR Mezunlarının Kazanç ve Yaşadıkları Şehir Algularına Göre Mesleki Doyum Seviyeleri

Psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının kazanç ve şehir algısı değişkenleri gruplarında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeden önce verilerin normal dağılımı kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla; kazancımı yeterli buluyorum seçeneğinde (-0,53; -0,59), kazancımı yeterli bulmuyorum seçeneğinde (-0,43; -0,34), yaşamak istediğim şehirde yaşıyorum seçeneğinde (-0,50; -0,28) ve yaşamak istediğim şehirde yaşamıyorum seçeneğinde (-0,35; -0,60) şeklinde hesaplanmış ve grupların MDÖ puanlarının normal dağıldığı görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2020). PDR mezunlarının kazançlarını yeterli bulma durumlarının mesleki doyum puanları arasında manidar farklılaşma yaratıp yaratmadığı  $t$ -testi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu iki grup arasında mesleki doyum seviyeleri bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların istedikleri şehirde yaşama durumlarının mesleki doyumları açısından farklılaşma oluşturup oluşturmadığının analizi için ölçekle birlikte uygulanan kişisel bilgi formunda katılımcılar için yaşadıkları şehirle alakalı olarak "yaşamak istediğiniz şehir de mi çalışıyorsunuz?" sorusu sorulmuş ve katılımcılara cevap seçeneği olarak evet ve hayır seçenekleri sunulmuştur. Bağımsız örneklem  $t$ -testi sonucuna göre PDR mezunlarının yaşamak istenilen şehirde çalışma durumlarının mesleki doyum puanları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının yaşadıkları şehirden memnuniyet düzeyleri bakımından farklılık gösterip göstermediklerinin analizini yapabilmek için öncelikle gruplardaki MDÖ puanlarının normal dağılıp dağılmadığına bakılmış ve dağılımın varyanslarının homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla memnunum seçeneği için (-0,43; -0,66), orta seviyede memnunum seçeneği için (-0,37; -0,00) ve memnun değilim seçeneği için (-0,48; -0,44) olduğundan MDÖ puanlarının gruplarda normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2020). Varyans homojenliği için Levene testine



göre MDÖ puanlarının gruplarda homojen dağılmadığı görülmüştür ( $L = 4,81, p = ,009$ ). Fakat, tek yönlü ANOVA güçlü bir parametrik test olduğundan özellikle normallik varsayımı altında varyansların homojenliğinin sağlanmadığı durumlarda da kullanılabilir (Büyüköztürk, 2012). Uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre, PDR mezunlarının MDÖ puanlarının yaşadıkları şehirden memnuniyet seviyelerine göre manidar bir farklılaşma olmadığı sonucuna varılmıştır. Böylelikle, PDR mezunlarının yaşadıkları şehir hakkındaki tutumlarının mesleki doyum seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

### 3.5. PDR Mezunlarının Çalıştıkları Bakanlığa Ait Hissetme Değişkenine Göre Mesleki Doyum Seviyeleri

PDR mezunu psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının bağlı buldukları bakanlıklara kendilerini ait hissetme değişkeni bakımından farklılaşma gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları sırasıyla, ait hissediyorum seçeneği için (-0,60; 0,40) ve ait hissetmiyorum seçeneği için (-0,13; -0,62) olarak hesaplanmış ve MDÖ puanlarının gruplarda normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2020). Tablo 7’de PDR mezunlarının kendilerini çalıştıkları bakanlığa ait hissetme durumlarına göre mesleki doyum seviyeleri için bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 7.**

*Çalışılan Bakanlığa Ait Hissetme Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları*

Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Evet	110	76,36	11,12	227	6,33	,000*	,84
Hayır	119	65,58	14,33				

\* $p < ,001$

Kendilerini çalıştıkları bakanlığa ait hissetme değişkeninin psikolojik danışmanların MDÖ puanlarında farklılaşma oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $t(227) = 6,33, p < ,001$ ). Kendilerini çalıştıkları bakanlığa ait hisseden katılımcıların MDÖ puan ortalamalarının hissetmeyenlerden 10,78 puan daha yüksek olduğu hesaplanmış ayrıca Cohen *d* değeri ,84 olarak bulunmuş ve bu farkın büyük bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Cohen, 1988). Dolayısıyla, PDR mezunu çalışanların kendilerini çalıştıkları bakanlığa ait hissetmelerinin mesleki doyumları üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Cohen, 1988). PDR mezunlarının çalıştıkları bakanlıklara göre kendilerini çalıştıkları bakanlığa ait hissetme durumları bakımından kişi sayısı ve yüzdelik oran değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.**

*PDR Mezunlarının Kendilerini Bağlı Buldukları Bakanlığa Ait Hissetme Değişkeni Bakımından Dağılımları*

Bakanlık	Aidiyet	<i>N</i>	%
MEB	Evet	75	60
	Hayır	51	40
ASHB	Evet	15	21
	Hayır	58	79
AB	Evet	20	67
	Hayır	10	33

Tablo 8’deki sonuçlara göre, farklı bakanlıklarda çalışan PDR mezunlarının kendilerini çalıştıkları bakanlığa ait hissedenlerin oranları arasında farklılar gözlenmiştir. ASHB’de çalışan PDR mezunlarının kendilerini çalışmakta oldukları bakanlığa ait hissetme oranları, AB ve MEB’de çalışanlara göre oldukça daha düşük bulunmuştur. Diğer taraftan, AB’de çalışan PDR mezunlarının kendilerini çalışmakta oldukları bakanlığa ait hissetme oranları MEB’de çalışanlardan daha yüksek olmakla birlikte, bu farklılık ASHB’de çalışanlara göre yapılan kıyaslamalara göre daha küçük bir farka tekabül etmektedir.

### 3.6. PDR Mezunlarının Bağlı Buldukları Bakanlığın Cinsiyet, Medeni Hal ve Eğitim Seviyeleri ile Birlikte Ortak Etkisine Göre Mesleki Doyum Puanları

Psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarına medeni durumlarının ve eğitim seviyelerinin anlamlı düzeyde etkili olmadığı, diğer taraftan cinsiyet ve çalışmakta oldukları bakanlığın ise mesleki doyum puanları üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu yukarıda ifade edilmişti. Bu çalışmada ayrıca, psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerinin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumlarının çalışmakta oldukları bakanlık ile birlikte ortak etkileri incelenmiş ve bunun için iki yönlü ANOVA sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9.**

*PDR Mezunlarının Çalıştıkları Bakanlık ile Birlikte Cinsiyet, Medeni Hal ve Eğitim Seviyelerine Göre Mesleki Doyum Puanları İçin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Kısmi η<sup>2</sup></i>
Bakanlık * Cinsiyet	2	0,27	,762	,00
Bakanlık * Medeni Hal	2	5,87	,003*	,05
Bakanlık * Eğitim Seviyesi	2	0,31	,731	,03

\* $p < ,01$

Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik danışmanların bağlı buldukları bakanlık ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte ve bağlı bulunan bakanlık ile eğitim seviyesi değişkenlerinin birlikte mesleki doyum puanları üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı ortaya çıkmıştır. Psikolojik danışmanların medeni durum ve çalışmakta olunan bakanlık değişkenlerinin ise birlikte MDÖ puanları bakımından anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür ( $F = 5,87, p = ,003$ ). Kısmi eta-kare ( $\eta^2$ ) ,05 bulunmuş olup bu değer küçük bir etki büyüklüğü anlamına gelmektedir (Cohen, 1988). Buna göre, psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarında gözlenen varyansın yaklaşık %5'inin çalışmakta olunan bakanlık ve medeni durumun ortak etkisine bağlı olarak açıklanabildiği söylenebilir. Tablo 10'da psikolojik danışmanların çalışmakta oldukları bakanlık ve medeni durumları ile birlikte mesleki doyum seviyeleri için Tukey takip testinin sonuçları verilmiştir.

**Tablo 10.**

*PDR Mezunlarının Çalışmakta Oldukları Bakanlık ve Medeni Durumlarına Göre Mesleki Doyum Düzeyleri İçin Tukey Takip Testi Sonuçları*

Medeni durum Bakanlık (X)	$\bar{X}$	Medeni durum Bakanlık (Y)	$\bar{X} - \bar{Y}$	<i>t</i>	<i>p</i>
Evli MEB	77,87	Bekâr MEB	2,04	0,95	,932
		Evli ASHB	19,66	8,91	,000**
		Bekâr ASHB	13,24	5,29	,000**
		Evli AB	3,95	1,13	,867
		Bekâr AB	14,05	4,50	,000**
Bekâr MEB	75,83	Evli ASHB	17,62	-7,16	,000**
		Bekâr ASHB	11,19	4,11	,001*
		Evli AB	1,90	-5,22	,995
		Bekâr AB	12,01	3,63	,005*
Evli ASHB	58,21	Bekâr ASHB	-6,42	-2,31	,192
		Evli AB	-15,71	-4,25	,000**
		Bekâr AB	-5,61	-1,68	,546
Bekâr ASHB	64,63	Evli AB	-9,29	2,40	,161
		Bekâr AB	0,81	0,22	1,000
Evli AB	73,92	Bekâr AB	10,10	2,35	,178
Bekâr AB	63,82				

\* $p < ,01$ , \*\* $p < ,001$

Mesleki doyum puanları üzerinde çalışmakta olunan bakanlık ve medeni durumun ortak etkisi incelendiğinde, MEB'de çalışmakta olan evli psikolojik danışmanların mesleki doyum puanları evli olup ASHB'de çalışan ( $t = 8,91, p < ,001$ ) ve bekâr olup ASHB'de ( $t = 5,29, p < ,001$ ) ve AB'de ( $t = 4,50, p < ,001$ ) çalışan psikolojik danışmanlarınkinden anlamlı seviyede yüksektir. Bekâr olup MEB'de çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri ise evli olup ASHB'de çalışan ( $t = -7,16, p < ,001$ ) ve bekâr olup ASHB ( $t = 4,11, p = ,001$ ) ve AB'de çalışan ( $t = 3,63, p = ,005$ ) psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarından anlamlı derecede yüksektir. Evli olup ASHB'ye bağlı çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri evli olup AB'ye bağlı çalışan psikolojik danışmanlarınkinden anlamlı derecede daha düşüktür ( $t = 4,25, p < ,001$ ). Diğer grup kıyaslamalarında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri; görev yapılan bakanlık, cinsiyet, eğitim durumları, mesleki deneyim, kazançlarını yeterli bulma durumu, çalıştıkları şehirleri algılama durumları ve bağlı buldukları bakanlığa aidiyet duygularından oluşan yedi bağımsız değişken açısından incelenmiştir.

Psikolojik danışmanların görev yaptıkları bakanlıklara göre mesleki doyum seviyelerinin incelendiği bu çalışmada MEB’de görev yapan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerinin hem AB’de hem de ASHB’de çalışan meslektaşlarına göre manidar düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. AB’de çalışan psikolojik danışmanların da ASHB’de çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerinden daha yüksek bulunmuştur. Buna benzer bir karşılaştırmayı yapan başka bir çalışmaya ulaşılmamıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı ve kadınların mesleki doyum seviyelerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Çulha (2017), Kınalı (2000) ve Bilge vd.’nin (2009) ulaştığı sonuçlarla paralel olup, Umay’ın (2015) kadın psikolojik danışmanların iş doyumlarının erkek psikolojik danışmanlarınkine göre daha düşük olduğu sonucuyla uyuşmamaktadır. Diğer taraftan, cinsiyet gruplarının mesleki doyum seviyelerinde farklılaşmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Örnek olarak, 2004-2005 eğitim öğretim döneminde MEB’e bağlı lise seviyesi eğitim kurumlarında çalışan ve rehberlik hizmetleri yürüten personeller üzerinde yürütülen bir çalışmada bu personellerin mesleki doyum seviyelerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Güçlü & Zaman, 2011). Kamu dışı eğitim kurumlarında çalışmakta olan psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde yapılan başka bir çalışmada da cinsiyet değişkeninin manidar seviyede farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir (Cirhinlioğlu & Demir, 2017). Sonuçlardaki bu farklılıkların çalışılan yer, zaman ve eğitim kurumları gibi faktörlerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Psikolojik danışmanların mesleki deneyimlerinin mesleki doyum seviyeleri üzerinde önemli bir değişken olduğu görülen bu çalışmada ve kıdemli çalışanların mesleki doyum seviyelerinin mesleğe yeni başlayanlara kıyasla anlamlı seviyede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının meslekte geçirilen yıllara göre farklılık gösterdiğini bulan çalışmaların sonuçları arasında birtakım çelişkiler mevcuttur. Bir çalışmada 12-17 yıllık mesleki yaşantısı olan grubun mesleki doyumlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Cirhinlioğlu & Demir, 2017). Başka bir araştırma ise 11-15 yıl mesleki yaşantısı olan psikolojik danışmanların diğer gruplara göre daha düşük mesleki doyuma sahip oldukları belirtilmiştir (Kadıoğlu, 2014). Son olarak, Güneş (2020) mesleki deneyimin psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının üzerinde manidar bir farklılaşmaya sebep olmadığını belirtmiştir. Bu araştırmanın ana kapsamı psikolojik danışmanların çalıştıkları üç farklı bakanlık olduğundan ve mesleki deneyime örgütsel farklılıkların tesir etmiş olabileceği düşünülerek, çalışılan bakanlığa bağlı birçok değişkenin mesleki deneyim açısından mesleki doyuma etki etmiş olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Yıldız (2012) çalışmasında sosyoekonomik seviyesi daha düşük yerlerde yaşayan psikolojik danışmanların daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığına ulaşırken, bu çalışmada psikolojik danışmanların çalışmakta oldukları şehir algılarının mesleki doyum seviyeleri üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra Umay (2015) MEB’e bağlı çalışan psikolojik danışmanların yaşadığı yerden memnuniyet durumunun iş doyumlarını oldukça etkilediğini ve yaşadığı yerden memnun olan psikolojik danışmanların iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Ancak bu çalışmanın sonuçlarına göre yaşamak istenilen şehirde yaşayıp yaşamamanın ve yaşanan şehirden memnuniyet durumunun psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Çalışmalardan ulaşılan bu farklı sonuçların sebebi çalışılan örneklerin heterojen olması ve farklı bakanlık ve şehirlerde yaşayan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarına etki edebilecek farklı birçok faktörün olması olarak değerlendirilebilir.

Psikolojik danışmanların öğrenim seviyelerine göre mesleki doyum seviyeleri arasında manidar farklılık bulunmamıştır. Öğrenim durumlarının lisans veya lisansüstü olması mesleki doyum seviyeleri üzerinde önemli bir etki yaratmamaktadır. Psikolojik danışmanlar üzerinde böyle bir karşılaştırmayı yapan başka bir çalışma bulunamamıştır. Kazançlarını yeterli bulma durumlarına göre mesleki doyum puanları arasında manidar farklılık oluşmamıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu kazandıkları ücreti yeterli bulmamış olsa da bu iki grup arasında mesleki doyum seviyeleri bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde Bayrı (2006), Güneydoğu Anadolu bölgesinde lise kademesinde çalışan okul psikolojik danışmanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmasında mesleki doyumun aylık kazancı yeterli bulma seviyesine göre manidar farkın oluşmadığı sonucuna varmıştır. Güneş (2020) ise çalışmasında, psikolojik danışmanların algıladıkları sosyoekonomik durumun mesleki doyum seviyeleri üzerinde önemli bir değişken olduğunu ve sosyoekonomik düzeyi orta ve altı olarak algılayan psikolojik danışmanların, iyi ve üstü olarak algılayanlardan daha düşük mesleki doyum yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada farklı bakanlıklarda çalışmakta olsalar dahi psikolojik danışmanların kazandıkları ücretler arasında büyük farklılıkların olmaması da algılanan ücretin mesleki doyum puanları arasında manidar farklılık yaratmamasının sebeplerinden biri olarak değerlendirilebilir.

Psikolojik danışmanların kendilerini çalışmakta oldukları bakanlığa ait hissedip hissetmediklerine göre mesleki doyumları incelediğinde, kendilerini çalışmakta oldukları bakanlığa ait hisseden psikolojik danışmanların hissetmeyenlere kıyasla daha yüksek mesleki doyum yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. ASHB’de çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerinin diğer iki bakanlıkta çalışanlara göre manidar düzeyde düşük çıkmış ve ASHB’de çalışan psikolojik danışmanların yalnızca %21’inin kendisini çalıştığı bakanlığa ait

hissettiğini belirtmiştir. Bu oran diğer iki bakanlığa göre oldukça düşüktür. ASHB’de çalışanların bakanlığa aidiyet hislerini artıracak personel politikalarının uygulanması bu bakanlığa bağlı çalışmakta olan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerinin yükseltilmesinde etkili olabilir. Diğer taraftan, ASHB’de çalışan psikolojik danışmanların bakanlıklarına yönelik aidiyetlerin düşük olmasının nedenleri detaylı bir şekilde farklı değişkenler açısından araştırılmalıdır.

Psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerine medeni durumlarının ve çalışmakta oldukları bakanlıkların ortak etkisi incelendiğinde evli psikolojik danışmanlardan MEB ve AB’de çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamış, fakat bu iki bakanlıkta çalışan evli psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının ASHB’ye bağlı çalışan evli psikolojik danışmanlardan mesleki doyum seviyelerinden genel olarak daha yüksek oldukları anlaşılmıştır. MEB’e bağlı çalışan bekâr psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerinin ASHB ve AB’de çalışan kişilere kıyasla manidar düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada çalışmakta olunan bakanlık ve cinsiyet değişkeninin ortak etkisinin psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyeleri üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Bu çalışmanın farklı kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olan, mesleğe henüz başlamamış veya başlamayı düşünen yeni mezun psikolojik danışmanlara, bakanlıkların ilgili mercilerine ve araştırmacılara yönelik sonuçlar ortaya çıkarması amaçlanmıştır. Bu çalışmada psikolojik danışmanların çalışmakta oldukları bakanlığın mesleki doyumlarına etki eden önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerine etki eden faktörlerden önemli faktörlerden biri de çalışılan bakanlığa yönelik aidiyet duygusu olduğu görülmüştür. Bakanlık yetkililerin çalışanlarının bakanlıklarına olan aidiyet hislerini artıracak sosyal ve özlük haklarının iyileştirmesinin psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerini yükselteceği düşünülmektedir.

AB’de çalışmakta olan psikolojik danışman sayısının az olması yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşmayı zorlaştırmıştır ve çalışma açısından sınırlılık oluşturmuştur. Aynı zamanda çalışmaya katılan farklı bakanlıklara bağlı psikolojik danışmanlar bakanlıkların birbirinden çok farklı kurum, kuruluş ve birimlerde çalışmaktadır. Bu çalışanların çalıştıkları birimin gerektirdiği farklı işler de mesleki doyumlarına etki etmiş olabileceği göz ardı edilmemelidir.

İlgili alanyazın incelendiğinde psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını araştıran çalışmaların genellikle MEB ile sınırlı kaldığı görülmektedir. ASHB’de çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarına etki edebilecek faktörleri araştıran çalışmalar kısıtlıdır. Konu ile ilgili araştırmacılara özellikle ASHB’ye bağlı farklı kurum, kuruluş, statü ve birimlerde çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum seviyelerine etki eden faktörleri araştırmaları ve önerilerde bulunmaları tavsiye edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adalet Bakanlığı. (2003). *Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği* (2003, 10 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 25164). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030710.htm>
- Atalmış, E. H. (2021). Tarama Araştırmaları. Şen, S. & Yıldırım, İ. (Ed.). *Eğitimde araştırma yöntemleri* (97-116). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Bilge, F., Sayan, A., & 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. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21452/229608>
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.
- Byrne, B. M., & Campbell, T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 557 - 576. <https://doi.org/10.1177/0022022199030005001>
- Carlback, J., & Wong, A. (2018). A study on factors influencing acceptance of using mobile electronic identification applications in Sweden. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1214313/FULLTEXT01.pdf>
- Cirhinlioğlu, Z., & Demir, A. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i2.4552>
- Cohen, J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.

- Çetinkaya, B., Gülaçtı, F., Çiftçi, Z., & Kağan, M. (2019). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ve mesleki doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 809-823. <https://doi.org/10.24315/tred.529759>
- 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.
- Demirel, A. (2019). *T.C. Adalet Bakanlığı'nda çalışan psikolojik danışma ve rehberlik mezunu pedagogların çalışma koşulları ve görev tanımlarına ilişkin bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26099/274994>
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- IBM Corp. (2012). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 21.0.)* [Computer Software]. IBM Corp.
- Kadioğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- 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. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erziefd/issue/5999/79987>
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd edition)*. The Guilford Press.
- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki rehberliğin bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımalarına etkisi* [Doçentlik Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2020). *Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Yönetmeliği* (2020, 14 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 31213). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814-2.htm>
- Muthén, L.K., & Muthén, B.O. (1998-2017). *Mplus User's Guide*. Eighth Edition.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Sak, R., Şahin Sak, İ., & Nas, E. (2017). Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin karşılaştırılması. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 404-433. <http://dx.doi.org/10.23891/efdyyu.2017.16>
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 523-547. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61775/923569>
- Şenses, M. (2020). Hobi, oyun, spor ve e-spor üzerine eleştirel bir değerlendirme. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(39), 983-1007. <https://doi.org/10.21550/sosbilder.704047>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2020). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı (6. Baskı)*. (Ed. M. Baloğlu, Çev). Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışma 2013 yılında yayımlandı).
- Tan, H., & Baloğlu, M. (2011). *Psikolojik danışmanlık ve rehberlik (teori ve uygulama)* (3. Baskı). Nobel Yayınevi.
- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385-1408. <https://doi.org/10.14686/buefad.344357>
- The Jamovi Project (2021). *Jamovi. (Version 1.8)* [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

- Umay, G. (2015). Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Erişim adresi: <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/339821>
- Yam, F. (2018). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu/mesleki memnuniyet düzeyleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri: Türkiye’de yapılmış araştırmaların incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 70, 110-131. <https://dergipark.org.tr/en/pub/abuhsbd/issue/42273/508656>
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cagsbd/issue/44599/554006>
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* (3. Baskı). Pegem Akademi.
- Yıldırım, M. (2021). Örneklem ve örnekleme yöntemleri. Şen, S. & Yıldırım, İ. (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (61-93). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 37-61. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23767/253351>

### **ÇALIŞMANIN ETİK İZİNİ**

Çalışma için, Harran Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan (13.12.2021 tarih ve E-76244175-752.01.01-88726 sayılı) izinler alınmıştır. Katılımcılardan çalışma öncesi aydınlatılmış onam alınmıştır.

### **ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI**

Yazarlar eşit oranda katkı sunmuştur.

### **ÇATIŞMA BEYANI**

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı bulunmamaktadır.

Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.