

Ekşi, H., Ismuk, E. Ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliliği ve dinlenme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.

Geliş Tarihi: 14/08/2015

Kabul Tarihi:27/11/2015

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARINDA İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZYETERLİĞİ VE DİNLEME BECERİLERİ

Halil EKŞİ *
Esra ISMUK **
Simel PARLAK***

ÖZ

Bu araştırmada devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma özyeterlilik algıları, dinleme becerileri ve iş doyumları incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Kocaeli iline bağlı Çayırova, Darıca, Gebze, Dilovası ilçelerinde çalışan 160 rehber öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak, “Psikolojik danışma özyeterlilik ölçeği”, “dinleme becerisi ölçeği” ve “iş doyum ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA), t testi, mann whitney u, kruskal wallis-h ve çoklu regresyon kullanılmıştır. Bulgulara göre, psikolojik danışma özyeterliliği ve dinleme becerileri değişkenleri birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %23’ünü açıklamaktadır.

Anahtar sözcükler: Psikolojik danışma özyeterlilik inancı, etkin dinleme becerileri, iş doyum

IN PSYCHOLOGICAL COUNSELOR SELF-EFFICACY BELIEFS AND ACTIVE LISTENING SKILLS AS PREDICTOR OF JOB SATISFACTION

ABSTRACT

In this study, the level of psychology consulting self-efficacy beliefs, active listening skills and job satisfaction of school counselors who work in primary and high schools were examined. The sample of the study consists of 160 school counselor who work in Çayırova, Gebze and Dilovası, which are provinces Kocaeli. “Psychology consulting self-efficacy beliefs”, “active listening skills” and “job satisfaction” was used for data collection. Data were analyzed using One Way ANOVA, Kruskal Wallis-h, t Test, Mann Whitney U. Findings indicate that psychology consulting self-efficacy beliefs and listening skills explain %23 of the total variance on job satisfaction.

Keywords: psychology consulting self-efficacy beliefs, active listening skills, job satisfaction

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, h.eksi70@gmail.com

** Okul Psikolojik Danışmanı, Çayırova Mehmet Akif İlkokulu, esraismuk_@hotmail.com

*** Arş. Gör., Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, simelparlak@gmail.com

1.GİRİŞ

Bugünlerde rehberlik ve psikolojik danışmanlık, eğitim sisteminin içinde önemli ve değerli bir alan haline gelmiştir. Psikolojik danışman olarak okullarda görev alan ve rehberlik sisteminin devamlılığını sağlayan okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin psikososyal ve duygusal gelişimlerini desteklemektedir (Yüksel,Diken, Aksoy ve Karaaslan,2012). Okul psikolojik danışmanlarının eğitim sistemi içerisindeki öneminden sıklıkla bahsedilirken, bu mesleğin temel taşı oluşturansikolojik danışma ile ilgili verdikleri hizmetin kalitesinden ve özyeterlik düzeylerinden de bahsedilmektedir. Bu sebeple yapılan araştırmalarda okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma özyeterlikleri üzerinde durulmuştur.

Özyeterlik, Bandura'nın sosyal bilişsel kuramının bileşenlerinden birini oluşturur.Sosyal bilişsel kurama göre; model alınan kişinin, özyeterlik üzerindeki etkisi daha çok modelin başarılarının kendi başarılarına olan benzerliğine göre şekillenir. Eğer insanlar model aldıkları kişinin kendisinden çok farklı olduğunu görürlerse, özyeterlik inançları modelin davranışlarından çok fazla etkilenmeyecektir (Bandura,1995).Bu kavram, danışmanların gelen danışanlarla işbirliği yaparak kendilerini geliştirmeleri için de önemli bir kavramdır. Schwarzer ve Hallum'a (2008) göre özyeterliği yüksek olan bireyler çevrelerini keşfetmede zorluk yaşamamakta ve kendilerine yeni çevreler oluşturabilmektedirler.Özyeterlik aynı zamanda bireylerin yeteneklerine olan inançlarını da temsil etmektedir. Kendi yeteneklerine olan güveni yüksek olan kişiler, zor görevleri dahi kaçılması gereken bir tehdit olarak görmemektedir. Böyle insanlar başarısızlıklar karşısında pes etmemekte ve bu başarısızlıkların getirisi olana olumsuz duyguları kolaylıkla aşmaktadır. Bunun tersi olarak kendi yeteneklerinden şüphe duyan kişiler, kendilerine tehdit olarak algıladıkları zor görevlerden uzak durmaktadır. Zor bir görevle mücadele etmek zorunda kaldıklarında ise, engellerin ve olumsuz sonuçların kendi eksikliklerinden kaynaklandığını düşünmekte ve başarıya odaklanmamaktadırlar (Bandura,1994).

Araştırmacılara göre psikolojik danışmanların özyeterliklerinin en önemli belirleyicisi onların ne kadar deneyimli oldukları ve yaptıkları araştırmalarıdır (Meyer,2012). Sadece yapılan işte başarılı veya başarısız olmak özyeterliği etkilemekle kalmamakta; özyeterlik aynı zamanda bir işte başarılı veya başarısız olmayıda etkilemektedir (Aliyev ve Tunç,2014). Yani bu süreç karşılıklı dinamizm içerisinde. Bandura (1986), düşüncelerin insan davranışlarını etkilediğini kabul etmeyen bir kuramın, karmaşık yapıya sahip olan insan davranışlarını açıklamakta yetersiz kalacağını vurgulamaktadır (Kurbanoglu,2004). Bu nedenle özyeterlik kavramını ortaya koymuştur.

Psikoloji ile ilgili olan çoğu teoriye bakıldığında, insanların beklentilerinin onları motive ettiği görülmektedir. Motivasyonun sağlanması için bireylerin sadece ne yapabileceklerine olan inançları değil, yaptıklarının sonuçları da önemlidir (Sanna,1992). Bu da akla özyeterlik kavramını getirmektedir. Bandura'ya göre özyeterlik (self efficacy) kavramı, bireylerin bazı durumların üstesinden gelebilmeleri için yapmaları lazım olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine dair yargılardır. Özyeterlik belirli davranışlarımızı organize etmek ve onu hayata geçirmek için gerekli olan bir inançtır ve amaçlarımıza ulaşmak için bir kapı görevi görmektedir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran,2004).Yine Bandura'ya (1994) göre özyeterlik algısı, insanların kendileri ile ilgili düşünce ve duygularını etkileyebileceği gibi, belirli bir durum için isteklerinin artma düzeylerini ve davranışlarını da etkilemektedir.Bu kavram Türkiye'de; öz yetkinlik

(Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan,2009), yeterlik inancı (Kurbanoglu, 2004), yetkinlik beklentisi (Yiyit, 2001) ve öz yeterlik algısı (Akkoyunlu ve Kurbanoglu,2003) gibi aynı anlama gelen farklı kelime gruplarıyla kullanılmaktadır.

En önemli sağlık davranış teorilerine bakıldığında, özyeterlik kavramının önemi görülmektedir. Bandura'nınsosyal bilişsel kuramında dahi özyeterlik kişinin sağlıklı davranışlarını kolaylaştırır. Niyet ve davranışın doğrudan habercisidir. Ayrıca bu kavram kişinin kendi üzerindeki kontrol duygusuyla da ilgilidir. Özyeterlik kavramı diğer benzer kavramlarla karşılaştırıldığında eşsiz bir yapıdadır. Sadece özyeterlik kavramı kişinin yapmak istediği bir şeyi yapması zor dahi bile olsa kendine güvenerek, yapacağına olan inancını ayakta tutmasını sağlamaktadır (Schwarzer ve Luszczynska, 2007).

Yapılmış olan kuramsal açıklamalar ve araştırmalar, öz yeterliğin bireylerin duygularını ve düşüncelerini hatta eylemlerini değiştirebileceğini ortaya koymaktadır. Bandura (1986)'ya göre eğer bir bireyin kendisiyle ilgili özyeterlik algısı yüksek ise meslek seçimi ve okuldaki başarısı da dahil geniş bir alanda daha iyi başarılar elde etmektedirler. Özyeterliği yüksek olan kişiler sorunlarla karşılaştıklarında bunların çözüm yollarını bulmak ve çözüme ulaşmak için daha fazla çaba harcamaktadırlar. Sorunun çözümünde karşılaştığı engeller karşısında sağlam durup, çözümü bulmak için ısrarcı bir tutum takımlıdır (Yüksel,Diken,Aksoy ve Karaaslan,2012).

Psikolojik danışmanlar, aldıkları eğitimlerin düzeyi ve bu zamana kadar yaşadıkları deneyimleri ne olursa olsun bazen, psikolojik danışman olarak yeterli olup olmadıkları konusunda şüphe duyabilirler. Yeterlikleri ve yetkinlikleri hakkında tereddütte kalabilirler. Böylesi bir tereddütü yaşamak bir bakıma istenen bir durumdur. Çünkü bu, psikolojik danışmanın eğitiminin ve seviyesinin üzerinde olan sorunlarla çalışmasını engelleyen koruyucu bir etmendir. Bunun yanında psikolojik danışmanın kendine aşırı güvenmesini engellediği için kendi ayakları üzerinde durmaya, yapabileceklerini ve yapamayacaklarını en iyi şekilde anlamalarını sağlamaya yardımcı olan bir etmendir. İstenen bir durum olmasının yanında böyle bir ikileme kalmak zaman zaman danışmanın eğitimini ve seviyesini aşmayan bir danışanla çalıştığı zamanlarda bile danışanına sağlayabileceği yardımları da engelleyici bir hal alabileceği için, psikolojik danışmanların yaşadığı ciddi bir sorun haline gelmektedir(İkiz, 2010).

Okul psikolojik danışmanlarının kendilerini yetersiz gördükleri bir alanda çalışırken zorlanmaları veya meslekleri ile ilgili herhangi bir konuda kendilerini faydasız görüp yaptıkları işten keyif almamaları sonucunda doyum da elde edememektedirler. İş doyumunu elde etmek her çalışan için önem arz etmektedir. Çalışanların işe karşı olan düşünceleri ve tavırları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir yansımasıdır. İşe yönelik tavırlar pozitif ya da negatif olabilir. Olumlu ise çalışan işinden memnundur. Bu memnuniyet iş doyumunu olarak da adlandırılmaktadır. Çalışanın işine yönelik olan duygu ve düşünceleri olumsuzsa, bu durum iş doyumuzluğu olarak ifade edilmektedir. İş memnuniyeti, genel olarak çalışanların işlerine karşı duyguları olarak bilinmektedir. Bu duygular bireyin yaptığı işten ya da mesleğinden memnun olma halini göstermektedir. Bu durum, yaş cinsiyet, eğitim düzeyi, geçmiş yaşantılar, beklentiler, mesleki ilgi ve ihtiyaçlar gibi bireyin kişisel özellikleri ile uğraşılan işin içerdiği şeyler, gerektirdiği etkinlikler, maaş ve yönetiliş tarzı, çalışma şartları, insan ilişkileri gibi yapısal ve çevresel etkinlikleri içerisinde barındıran işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir yansımasıdır.Çalışan bireyler her gün yepyeni deneyimler edinirken, işte yaşadıkları çeşit çeşit duyguları da biriktiriler. Tüm bunlar bireylerin işlerine yönelik tutumlarını

etkilemektedir. Her iş yerinde hedeflenen, bu deneyim ve duygu birikimlerinin olumlu olması ve bunun sonucunda çalışanların işten ve işe ilişkin diğer durumlardan memnun olmaları ve iş doyumuna ulaşmalarıdır. İş doyumsuzluğu yaşayan bir çalışan, işe geç gelmesinden, devamsızlık yapmasından, sıkça iş değiştirmesinden, performans düşüklüğünden anlaşılmaktadır. Bu da demek oluyor ki, bir çalışanın işinden memnun olmasının ve olmamasının sonuçları işyerini de etkilemektedir(Eğinli,2009). Konu okul çalışanlarına geldiğinde ise işin içine çeşitli etmenler girmektedir. Okul çalışanlarının iş doyumları, onların bireysel duyguları, maaşları, aldıkları sosyal yardımlar, eğitim politikaları, yönetim ve çalışma koşulları, ilerleme fırsatları ve üzerlerine binen sorumluluğun derecesi gibi çeşitli faktörlerden etkilenir (Basak ve Ghosh,2011).Bu durum okul psikolojik danışmanları için de geçerlidir. Mesleğini okullarda sürdüren bir çok psikolojik danışman, çalıştığı okul türüne ve bulunduğu çevreye bağlı olarak çeşitli öğrenci sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Bu sorunların karşısında psikolojik danışmanlar zaman zaman sahip oldukları bilgi ve becerilerinin yetersiz olduğu hissine kapılmaktadırlar. Bu sorunlar cinsel taciz, aile içi şiddet, uyuşturucu kullanımı, çeteleşme tarzı sorunlardır. Bu sorunlar psikolojik danışmanı çaresiz bırakabilmekte ve bu kişilerde tükenmişliğe, dolaylı olarak da işleriyle ilgili doyumsuzluk ve başarısızlık duygusuna, performansta azalmaya ve işten ayrılma düşüncesine yol açabilmektedir(Çoban, 2005).

Okul çalışanlarının gelecek nesillerin kaliteli yetişmesi için önemi savunulurken, birçok okul çalışanının yaptıkları işten memnun olmamaları üzücü bir tablodur (Bishay, 1996). Okul çalışanlarının iş doyumunu elde etmelerini sağlayan ana belirleyici, onların özyeterlik inançlarından oluşmaktadır (Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca, 2003). Azkırı'ya (2011) göre iş tatmini, çalışanlarını yönetme dendiği zaman bugünün yöneticilerinin karşılaştığı en karmaşık konulardan birini temsil etmektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki; çalışanların motivasyonunun yüksek tutulması onların verimlilik düzeylerini etkilemektedir.Okullara bakıldığında ise öğretmenlerin ve okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu sağlamak okul idaresinin sorumluluğundadır. Okul yöneticileri insanlarla etkili bir biçimde çalışmalı, etkili bir şekilde okulu yönetmeli, okulun fiziki yapısını düzenlemeli ve bu sayede öğretmenlerin ve okul psikolojik danışmanlarının memnuniyetini artırmalıdır(Kuruüzüm ve Çelik, 2005). Her alanda olduğu gibi eğitim alanında da çalışanların iş doyumunun olması alanlarında daha faydalı olmalarını sağlayacaktır. Okul çalışanlarının istenilen iş doyumunu düzeyine ulaşması için de okullarda gerekli tüm koşul ve fırsatlar sağlanarak okul çalışanlarının okula ve işlerine karşı olumlu tutumlara, davranışlara sahip olmaları sağlanmalıdır. Böylece üst düzeyde verimlilikte gerçekleşecektir(Karaköse ve Kocabaş, 2006). Ololube'a (2006) göre iş doyumunu ve motivasyonu, tüm dünyada eğitim sistemlerinin sürekli büyümeye devam etmesinde ve eğitimde başarının ve performansın belirlenmesinde mesleki bilgi ve beceriler kadar eğitim kaynakları ve stratejileri de önemlidir.

Özyeterliliği yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarınınve temel danışmanlık becerilerinden biri olan dinleme becerilerinin ve ayrıca meslekleri gereği insan ilişkilerinde iyi olmaları beklenmektedir. Carl Rogers'a (1980) göre, birisini gerçekten dinlediğiniz zaman, bu sizi o kişi ile iletişime sokar ve bu hayatınızı değiştirir. Yani ilişkilerin başlangıçtan itibaren güçlü kurulması iki tarafın da karşılıklı olarak birbirlerini anlamaları sayesinde gerçekleşmektedir. Danışmanların nasıl düşündüklerini keşfetmek, onlarla kurulmaya çalışılan ilişkiyi kolaylaştırmaktadır(Cormier ve Hackney, 2014). Bu da psikolojik danışmanların dinleme becerilerinin ne kadar iyi olduğuna göre

değişmektedir. Danışmanlar için bir başlangıç becerisi niteliğinde olan aktif dinleme becerileri sayesinde danışanlar daha iyi dinlenmekte ve danışmanların gösterdikleri performans artmaktadır. Böylece kendilerini daha etkili hissetmektedirler (Levitt, 2002).

Dinleme; bütün etkili iletişimlerin anahtarıdır, iletişimin temel taşlarından biridir. Etkili dinleme becerisi olmadan mesajlar kolaylıkla yanlış anlaşılabilir ve rahatsız edici bir hal almaktadır. Doğan'a (2012) göre dinleme eyleminin, okuma veya yazma eylemi gibi uzun süre devam ettirilmesi zordur. Bunun nedeni; okuma ve yazma becerileri genellikle kişiler tarafından tek başına kullanılırken dinleme ve konuşmada bu durum tam tersidir. Konuşma olduğunda dinleme, dinleme olduğunda da bir konuşmanın var olduğundan etkileşim kaçınılmazdır. Okurken, konsantrasyon sağlamak daha kolayken, dinlemede gözleri ve konsantrasyonu bir noktada toplamak daha güçtür. Dolayısıyla dinlemede dikkati toplama süresi okumaya göre daha zordur. Buna rağmen insan ilişkilerinde dinlemenin önemi azımsanamazdır. Yapılan araştırmaların bulgularına göre, insanlar her on dakikanın, yedi dakikasını iletişim halinde oldukları görülmektedir. Bu yedi dakika, %10'u yazarak, %15'i okuyarak, %30'u konuşarak, %45'i dinleyerek geçirilmektedir. Dolayısıyla iletişim kurulurken, bu iletişimin neredeyse yarısı dinlemekle geçirilmektedir (Kline, 1996).

Etkin bir dinleme ailede, arkadaşlarda ve işte etkili bir araçtır. Acak işitme ve dinleme birbirine karıştırılmamalıdır. İşitme bir kişi konuşurken diğer kişinin işitme organıyla onu duyması anlamındadır. Dinleme ise, işitilenlere dikkat etmek ve ne anlama geldiklerini yorumlamaktır. Dinleme eylemini etkin bir dinlemeye dönüştürmek için dört temel gereksinim mevcuttur. Bunlar; empati, kabul, isteklilik ve sorumluluk alma isteğidir. Bunların yanında iyi bir dinleyici olmak için göz kontağı kurmak, olumlu ve uygun yüz ifadelerini sergilemek, dikkat dağıtıcı hareket ve eylemlerden kaçınmak, sorular sormak, açıklamalar yapmak, konuşan kişinin sözünü kesmekten kaçınmak, çok fazla konuşmamak ve olumlu geri bildirimlerde bulunmak da dikkat edilmesi gereken şeylerdir (Baylor University, 2004). Etkin dinleme ve iyi iletişim kurma becerileri, özellikle ergenlerle çalışan kişiler için, sürekli olarak geliştirilmeli ve güncellenmelidir. Bu sebeple danışmanlığın %50'sini iyi bir dinleyici olmak oluşturmaktadır. Ayrıca etkin dinleme insanları ne düşündüklerini ve ne hissettiklerini anlamaya yardımcı olmaktadır.

Bir danışanı başarılı bir şekilde sonuca ulaştırmak için ilk şart, danışmanın danışmanı etkili bir şekilde dinlemesidir. Danışman dinleme eylemini gerçekleştirirken fazla konuşmasa bile danışanın söylediklerinin altında yatan asıl duyguları, danışanın jest ve mimiklerine dikkat ederek anlamlandırmaktır (Tan, 2014). Gerçek bir dinlemenin sağlanabilmesi için tüm dikkatin verilmesi gerekmektedir. Okul psikolojik danışmanları için de dinleme becerisinin önemi büyüktür. Danışmanlar, danışanlarını dinlediklerini göstermek için psikolojik danışma becerilerini kullanırlar. Bunlar; içerik yansıtma, duygu yansıtması, geribildirim verme, kendini açma, sorular sorma, yüzleştirme, cesaretlendirme, yorumlama, somutlaştırma ve açıklamadır (Atıcı, Sanberk ve Ortakale, 2011).

Bunların yanında karşılıklı etkileşimi devam ettirmek ve danışana dinleniyor olduğunu hissettirmek için sıklıkla açık uçlu sorular sorma, kapalı uçlu sorular sorma, yüzleştirme, meydan okuma, asgari düzeyde sözel tepkiler ve içeriği özetleme gibi ileri düzey becerilerin de bulunduğu danışma tekniklerine de başvururlar. Bu beceriler hem sözel hem de sözel olmayan becerilerden oluşur ve en temel işlevlerinin psikolojik

danışmanların danışanları ile etkili bir iletişim kurmasını sağlamak olduğu görülür(Meydan, 2014).

Yapılan bu çalışma ile okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma özyeterlik düzeyi ve etkin dinleme becerilerinin iş doyumunu yordamadaki katkısı ortaya konmaktadır. Bu niyet doğrultusunda aşağıda bulunan sorulara cevap aranmıştır.

1. Okul psikolojik danışmanlarının, iş doyumları cinsiyetlerine, yaşa, yaşadıkları yere, mezun olunan bölüme, eğitim durumuna, çalıştığı okul türüne, kıdem yılına, hizmet verilen öğrenci sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
2. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma özyeterlik düzeyleri ve dinleme becerileri iş doyumlarını yordamakta mıdır?

2.YÖNTEM

2.1.Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Kocaeli ilindeki Gebze RAM'a bağlı ilçeler oluşturmaktadır. Araştırmada Kocaeli ilindeki Gebze RAM'a bağlı olan ilçelerdeki (Çayırova, Gebze, Darıca ve Dilovası) lise, ortaokul ve ilkokulda görev yapan 280 okul psikolojik danışmanının bütününe ulaşılmış ve örneklem seçimine gidilmemiştir. Psikolojik danışmanlara ulaştırılan ölçeklerden ve kişisel bilgi formundan istatistiksel olarak kullanılmaya uygun 160 tanesi geri dönmüştür. 89 kadın (%55.6), 71 erkek (%44.4) okul psikolojik danışmanından 57'si (%35.6) ilkokul, 60'ı (%37.5) ortaokul, 43'ü (%26.9) lisede görev yapmaktadır. Katılımcıların 45'i (%28.1) Çayırova'da, 38'i (%23,8) Darıca'da, 49'u (%30.6) Gebze'de, 28'i (%17.5) Dilovası'nda görev yapmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının 45'i (%28.1) 1 yıl ve altı kıdem yılına; 67'si (%41.9) 2-5 arası kıdem yılına; 48'i (%30) 5-10 arasında kıdem yılına sahiptir. Bunlardan 140 tanesi (%87.5) lisans düzeyinde, 20 tanesi (%12.5) yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların 83'ü (%51.9) 22-25 yaş aralığında, 49'u (%30.6) 26-30 yaş aralığında, 28'i (%17.5) 31-39 yaş aralığındadır. Bunlarda 149'u (%93.1) PDR, 8'i (%5) Psikoloji, 3'ü (%1.9) Felsefe mezunudur.

2.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak amacıyla araştırmacının oluşturmuş olduğu kişisel bilgi formu, psikolojik danışma özyeterlik ölçeği, dinleme becerisi ölçeği ve iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

2.2.1.Kişisel bilgi formu

Psikolojik danışmanların demografik bilgilerini toplamak amacı ile oluşturulmuştur. Bu formda psikolojik danışmanların cinsiyeti,yaşı, mezun olduğu alan, kıdem yılı, eğitim düzeyi ve çalıştığı okul türü, yaşadığı yer, hizmet verdiği öğrenci sayısı ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.2.2.Psikolojik Danışma Özyeterlik Ölçeği (PDÖÖ)

Lent ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçek ve üç psikolojik danışman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir.

Ölçek, 3 faktör ve 41 maddeden oluşmaktadır. İlk faktör olan Yardım Becerileri Öz-yeterliği; İçgörü, Keşif ve Eylem Becerileri alt boyutlarından; İkinci faktör Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik'ten; Üçüncü faktör ise İlişkide Çatışmalar ve Danışan Problemleri alt boyutlarından oluşan Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik'dir. Cevaplar her madde için onlu derecelendirme şeklinde (0) "hiç güvenmiyorum" ve (9) "tamamen güveniyorum" olarak düzenlenmiştir. Ölçekten elde edilen puanlar arttıkça psikolojik danışma öz-yeterliğide artmaktadır (Pamukçu ve Demir, 2013,s.212-221).

2.2.3.Dinleme Becerisi Ölçeği

Araştırmada öncelikli olarak Kuzgun ve Cihangir (2000)'in geliştirdiği Dinleme Becerisi Ölçeği, 2012 yılında Cihangir tarafından gözden geçirilmiş ve ölçeğin geçerlik, güvenilirlik çalışmaları yeniden yapılmıştır. DBÖ 15 maddeden oluşan iki boyutlu bir ölçektir. Ölçekteki puanlama "hiçbir zaman=1, ara sıra=2, bazen=3, sık sık=4 ve her zaman=5,, şeklindedir. Ölçeğin toplamada 3 ayrı puanlaması vardır. Ölçeğin boyutlarından olan "Etkin Dinleme etkili dinlemedavranışlarını ölçen 8 maddeye verilen cevapların puanlarının toplanması ile elde edilir. Ölçeğin diğer boyutu olan"Etkisiz Dinleme" etkisiz dinleme davranışlarını ölçmekte olan 7 maddeye verilen cevapların toplanmasıyla elde edilir. Bu iki boyutun toplanması ile dinleme becerisi puanı elde edilir. Ölçekten alınan puanların artması dinleme becerisi düzeyini artırmaktadır (Cihangir-Çankaya,2012).

2.2.4.İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Tezer (1991) tarafından Likert tipi bir ölçek olarak geliştirilen iş doyumu ölçeği,10 maddeden oluşmakta ve 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek düşük puan 10ve en yüksek puan 40 olup; 20 ve üzerinde alınan puanlar iş doyumunun olduğu biçiminde değerlendirilmektedir. Geçerlik ve güvenilirliği yapılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur (Sayıl ve diğer., 1997).

2.3.Verilerin Analizi

İstatistiksel çözümlerden önce, demografik değişkenler gruplandırılarak okul psikolojik danışmanlarına uygulanan ölçekler puanlanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayarda kodlanarak ve istatistiksel çözümlerini SPSS 15.0 programında yapılmıştır. İstatistiksel çözümlerinde grupların normal dağılım gösterip göstermemesine uygun olarak parametrik ve non-parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

3.BULGULAR

Bu kısımda araştırma sorularına cevap aramak için yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında olduğu için normal dağılımdan sapma olmadığı ifade edilebilir (*iş doyumu*: çarpıklık: -,524,basıklık: ,941; *dinleme becerileri*: çarpıklık: -,728, basıklık: ,685; *psikolojik danışma öz-yeterlik alguları*: çarpıklık: ,057, basıklık: -,313). Değişkenler arasında .90'nın üzerinde ilişki olmadığı için çoklu bağlantı sorunun da olmadığı söylenebilir.

Tablo 1.

İş doyumunu ölçeceği puanlarının kıdem yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Grup	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
1 yıl ve altı	45	28.97	5.28	G.Arası	232.95	2	116.47		
2-5 yıl arası	67	29.74	5.06	G.İçi	4164.64	157	26.52		
5-10 yıl arası	48	31.97	5.15	Toplam	4397.60	159		4.39	.014
Toplam	160	30.20	5.26						

Tablo 1'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ölçeceği ortalamalarının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=47.14$; $p<.05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı analizlere geçilmiş bunun için önce varyansların homojenliği denetlenmiştir. Varyansların homojenliği nedeniyle ($L_F=10.11$; $p>.05$) yapılan Scheffe testi sonucunda 1 yıl ve altı ile 5-10 yıl arası çalışan okul psikolojik danışmanları arasında 5-10 yıl arası çalışan okul psikolojik danışmanları lehine istatistiksel olarak ($p<.05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 5-10 yıl arası çalışan okul psikolojik danışmanların iş doyumlarının 1 yıl ve altı çalışan okul psikolojik danışmanlarına göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 2.

İş doyumunu ölçeceği puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları

Grup	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
İlkokul	57	29.75	5.28	G.Arası	44.99	2	22.49		
Ortaokul	60	30.88	4.62	G.İçi	4352.60	157	37.72		
Lise	43	29.84	6.04	Toplam	4397.60	159		.811	.446
Toplam	160	30.20	5.26						

Tablo 2'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu ölçeceği ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($F=.811$; $p>.05$).

Tablo 3.

İş doyumu ölçeği puanlarının yaşanılan yer değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan kruskal wallis-h testi sonuçları

Puan	Yaşanılan Yer	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Doyumu	Şehir merkezi	8	85.50	2.76	2	.251
	İlçe	148	81.24			
	Köy	4	43.00			
	Toplam	160				

Tablo 3'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan okul psikolojik danışmanlarının, iş doyumu puanlarının yaşanılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H analizi sonucunda grupların sıralama ortalamalı arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2.76$; $p>.05$).

Tablo 4.

İş doyumu puanlarının mezun olunan bölüm değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan kruskal wallis-h testi sonuçları

Puan	Mezun Olunan Bölüm	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
İş Doyumu	PDR	149	79.10	3,290	2	.193
	Psikoloji	8	109.1			
	Felsefe	3	9			
	Toplam	160	73.50			

Tablo 4'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan okul psikolojik danışmanların iş doyumu ölçeği puanlarının mezun olunan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H analizi sonucunda grupların sıralama ortalamalı arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3.290$; $p>.05$).

Tablo 5.

İş doyumu ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan mann whitney-u testi sonuçları

	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
İş Doyumu	Lisans	140	78.10	10934.50	1064.50	1.73	.083
	Yüksek Lisans	20	97.28	1945.50			
	Toplam	160					

Tablo 5'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan, yüksek lisans yapan okul psikolojik danışmanlarının, iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U-testi sonuçları tabloda verilmiştir. Buna göre, yüksek lisans yapmış olan okul psikolojik danışmanlarının, lisans mezunu olan okul psikolojik danışmanları ile arasında iş doyumu bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($z=-1.73$; $p>.05$).

Tablo 6.

İş doyumunu ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	<i>t</i> Testi		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	p
İş Doyumu	Kadın	89	30.28	5.31	.21	158	.82
	Erkek	71	30.09	5.22	.21	151.17	.82

Tablo 6'da görüldüğü üzere okul psikolojik danışmanlarının, iş doyumunu puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Tablo 7.

Psikolojik danışmanların iş doyumunu ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçları

	Yaş	N	\bar{x}	SS	<i>t</i> Testi		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	p
İş Doyumu	22-25 arası	83	28.96	5.18	-3.17	158	.002
	26-30 arası	77	31.53	5.03	-3.17	158	.000

Tablo 7'de görüldüğü üzere okul psikolojik danışmanlarının, iş doyumunu puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$).

Tablo 8.

İş doyumunu ölçeği puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçları

	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	<i>t</i> Testi		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	p
İş Doyumu	500 ve altı	116	30.46	5.11	5.11	158	.301
	500-1000arası	44	29.50	5.62	5.62	71.54	.324

Tablo 8'de görüldüğü üzere okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu puanları hizmet verdikleri öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Tablo 9.

İş doyumununun yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlar

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	6.73	3,479		1.93	.055		
PDÖ	.025	.009	.230	2.84	.005	.391	.221
Dinleme	.241	.061	.323	3.99	.000	.438	.303
		R=.481	R²=.231	F= 123.609	p<.01		

Tablo 9'da görüldüğü üzere, psikolojik danışma özyeterlik ve dinleme becerileri değişkenlerine göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, psikolojik danışma özyeterliği ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=.39$) bir ilişkinin olduğu , ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişkenin arasındaki korelasyonun $r=.22$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Dinleme becerileri ile iş doyumunu arasında düşük ve pozitif yönde ($r=.43$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişkenin arasındaki korelasyonun $r=.30$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Psikolojik danışma özyeterliği ve dinleme becerileri değişkenleri birlikte, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.481$, $R^2=.231$; $p<.01$). Adı geçen iki değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırası; dinleme becerileri, psikolojik danışma özyeterliğidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde adı geçen iki değişkeninde iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcılığa sahip olduğu görülmektedir ($p<.01$).

Regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin enter modeli kullanılmıştır.

$$\text{İş Doyumu}=6.73+0.25 \times \text{özyeterlik}+.241 \times \text{dinleme becerisi}$$

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının, psikolojik danışma özyeterlik algılarının ve dinleme becerilerinin iş doyumunu yordama düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda okul psikolojik danışmanlarının, psikolojik danışma özyeterlik düzeylerinin ve dinleme becerilerinin iş doyumunu yordadığı görülmektedir. Alanyazında yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Yeşilyaprak'a (2001) göre psikolojik danışmanların mesleki yeterlilik algıları onların iş doyumunun %7'sini yordamaktadır. Turcan (2011) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin özyeterlik algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların özyeterlikleri ve iş doyumları arasında pozitif bir ilişki bulan başka araştırmalar da mevcuttur (Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Ozgun, 2007; Uslu, 1999).

Araştırmadan elde edilen verilere göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 5-10 yıl arasında kıdem yılına sahip psikolojik danışmanların, 1 yıl ve altı kıdem yılına sahip psikolojik danışmanlardan daha çok iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak psikolojik danışmanların alanlarında kendilerini geliştirmelerinin zaman alması ve tecrübe kazandıkça, yaptıkları işi daha iyi yapmaya başlamaları ve bunun sonucunda da işlerinden keyif almaları olabilir. Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi için okul psikolojik danışmanlarına ihtiyaç duydukları alanlarda hizmet içi eğitimlerin artırılması yoluna gidilebilir. Bu sayede danışmanların alanlarıyla ilgili ihtiyaç duyduklarını yaşayarak elde etmeyi beklemelerine gerek kalmadan iş hayatına başladıkları ilk yıldan itibaren kazanmaları ve böylece danışmanlarına daha iyi bir şekilde yardımcı olmaları

sağlanabilir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların mesleklerinin ilk yıllarında iş doyumlarının düşük olması, bu konu ile ilgili alanyazındaki bulguları destekler niteliktedir (Agnew, Vaught, Getz ve Fortune,2000). Bunun yanında, Şahin'e (1999) göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleklerine olumlu duygularla başladıkları, ikinci yıldan itibaren iş doyum düzeylerinin düşme eğilim gösterdiği, mesleğinin ortalarından itibaren iş doyumunda bir artışın başladığı ve yüksek iş doyum düzeyinin 16-20 yıl arası kıdeme sahip çalışanlarda görülmektedir. 21-25 yıl arası tekrar iş doyumunda azalma görülmeye başlanmaktadır (Karadağ ,Başaran ve Korkmaz,2009). Bunun nedeni olarak, yaşın artmasına bağlı meydana gelebilecek rahatsızlıklar, mesleğini icra etmede sıkıntılar yaşanmasya başlanması olabilir.

Katılımcıların iş doyumları düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Alanyazındaki araştırmalarda cinsiyete göre fark bulan araştırmaların (Kınalı, 2000; Okpara, 2006; Şahin, 1999) yanında, cinsiyete göre fark bulmayan araştırmalar (Kumaş ve Deniz,2010; Akın, 2006; Değirmenci, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008) da vardır. Aliyev ve Tunç'a (2014) göre psikolojik danışmanların hem özyeterlilikleri hem de iş doyumları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek psikolojik danışmanların özyeterliliklerinin ve iş doyumlarının, kadın psikolojik danışmanlarınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Hizmet verdikleri öğrenci sayısına göre okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bunun sebebi olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlemiş olduğu rehberlik ve psikolojik danışmanlık kadrosuna göre; ilköğretim, ortaokul ve gözetilmeksizin bütün eğitim kurumlarında öğrenci sayısı 500'e ulaştığında bir rehberlik ve psikolojik danışmanlık kadrosu verilir. Bu kadro, öğrenci sayısı 500'ün katlarına ulaşıldığında, her 500 öğrenciye bir kadro olacak şekilde düzenlenir (Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, Madde 21 (3), s.6) maddesi uyarınca okul psikolojik danışmanlarının öğrenci sayılarında çok büyük farklılıklar olmamasının olduğu söylenebilir.

Bulgulara göre psikolojik danışmanların iş doyumları mezun oldukları bölüme göre de anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bunun sebebi örneğin içerisinde her bölümü yeteri kadar temsil edecek ve okul psikolojik danışmanlığı yapan kişi sayısı bulunmamasından kaynaklanıyor olabilir. Bir sonraki yapılacak araştırmalarda Felsefe ve Psikoloji bölümünden mezun olup, okullarda psikolojik danışmanlık yapan daha fazla kişiye ulaşılması bu sorunun çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Eğitim düzeyi bireylerin iş doyumları düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olmasına rağmen, araştırmanın bulgularına göre araştırmanın yapıldığı bölgedeki psikolojik danışmanların çoğunun aynı eğitim seviyesinde olduğu gözlemlenmiştir. Bundan dolayıdır ki iş doyumları ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine de sıralama puanlarına bakıldığında eğitim düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların genel iş memnuniyetlerinin, eğitim seviyesi daha düşük olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu zamana kadar yapılmış olan araştırmalardan elde edilen verilere bakıldığında da öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin lisans veya yüksek lisans eğitimi tamamlamış olmalarına göre değişmediği görülmektedir (Kumaş ve Deniz, 2010).

Okul psikolojik danışmanlarının yaşadıkları yere göre iş doyumlarının değişmediği bu araştırma sonucunda elde edilen diğer bir bulgudur. Bu bulgunu elde edilmesinde ulaşılan psikolojik danışmanların neredeyse hepsinin, köyde çalışmaları dahi, ilçede yaşıyor olmalarından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının okul türüne göre iş doyumlarının değişmediği elde edilen diğer bir bulgudur. Literatür incelendiğinde okulpsikolojik danışmanlarının rollerinin okul türüne göre değiştiğine dair bilgilere rastlanmaktadır. İlkokullarda çalışan danışmanlarla ortaokullarda çalışan danışmanların karşılaştıkları problemler birbirinden farklıdır. İlkokullarda psikolojik danışma daha çok bireysel rehberlik, sınıf rehberliği ve küçük grup rehberliği yaparak zamanını geçirirken, lise ve ortaokullarda genellikle bu rol biraz seviyenin değişmesinden dolayı farklılaşmaktadır. Dolayısıyla bireysel danışmanlık daha ön plandadır. Tüm bu farklılıkların psikolojik danışmanların iş doyumlarını etkileyeceği düşünülürken araştırmadan elde edilen sonuçta bakılarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Brown, 2004). Buna rağmen alanyazında yapılan diğer araştırmalarda bu bulgunun tam tersine rastlanılmaktadır. Yapılan bir çok araştırmada okul türünün öğretmenlerin iş doyumunu yordamada önemli olduğu ortaya konmaktadır (Koruklu, Feyzioglu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Gülay, 2006; Peck, 2002).

Elde edilen bulgulara göre okul psikolojik danışmanlarının yaşları iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir. Yaşı 26-30 arasında olan danışmanların iş doyumunu düzeyleri, yaşı 22-25 arasında olan danışmanlardan daha yüksektir. Bu bulgular alanyazında elde edilen diğer bulgularla örtüşmektedir (Munchinsky, 1983; Günbayı, 2000). Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi pozitif yönde bulan Glenn ve ark. (1977)'a göre , yaş büyüdükçe iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Bunun yanında iş doyumunu ile yaş arasında fark bulmayan çalışmalar da mevcuttur (Değimenci, 2006; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Akın, 2006; Balcı, 1985; Şahin, 1999). Mesleki yeterliliği arttırmaya yönelik hizmetiçi eğitimler yolu ile ve okul ortamında danışma hizmetine uygun fiziki koşulların oluşturulması ile okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının artırılabilirliği düşünülmektedir. Yapılacak benzer çalışmalarda örneklem daha büyük seçilerek, geçerliliği ve güvenilirliği daha yüksek sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca ileride psikolojik danışmanların iş doyumları ile ilgili yapılacak benzer çalışmalarda, iş doyumunu sağlamakta ve iş doyumunu artırmakta önemli olan diğer etmenlerin daha geniş bir şekilde incelenmesi ve psikolojik danışmanların işlerini sevme derecelerinin ayrıntılı bir şekilde ölçülmesinin yanı sıra diğer çalışanların onlara karşı sergiledikleri davranışların da araştırılması, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu etkileyen faktörlerin daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Agnew, T, Vaught, C. C., Getz, H. G. ve Fortune, I. (2000). Peer group clinical supervision program fosters confidence and professionalism, *Professional School Counseling*, 4, 6-12.
- Akkoyunlu, B. ve Kurbanoglu, S. (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 1– 10.
- Aksoy, V. ve Diken, İ.H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim özyeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(1), 29-37
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Aliyev, R., Tunc, E. (2014). Self-efficacy in counseling. The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *2nd Global Conference on Psychology Researches*, 28-29
- Atıcı, M., Sanberk, İ., Ortakale, Y. (2011). Mesleki ve kişisel gelişim açısından PDR 3. Sınıf öğrencilerinin grup rehberliği etkinliğine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 459-474.
- Azırı, Brikend (2011). Job satisfaction: a literature review. *In Management Research and Practice*, 3(4), 77-88.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4), New York, Academic Press.
- Bandura, Albert (1995). *Self efficacy in changing societies*. Cambridge:Cambridge University Press.
- Basak, R., Ghosh, A. (2011).School environment and locus of control in relation to job satisfaction among school teachers- a study from Indian perspective. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*,29,1199-1208.
- Baylor University. (2004). *Baylor UniversityCommunity Mentoring for Adolescent DevelopmentTrainer's Manual*.Mentor/National Mentoring Partnership. Texas: Baylor University
- Brown, Nicole (2004). *A study of the job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field*.A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree in Guidance and Counseling .
- Bishay, Andre (1996).Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *J. Undergrad. Sci.*, 3, 147-154

- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125–136.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teacher's job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832
- Cihangir Çankaya, Z. (2012). Dinleme becerisi ölçeği'nin yeniden incelenmesi: Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin dinleme becerilerinin çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması. *Ege Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4).
- Cormier, S. & Hackney, H. (2014). *Psikolojik danışma; Stratejiler ve müdahaleler*. Ankara: Pegem Akademi
- Çoban, Aysel Esen (2005). Psikolojik danışmanlar için meslek dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 167-174
- Değirmenci, S. (2006). *Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Doğan, Y. (2012). *Dinleme Eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Eğinli, Ayşe Temel (2009). Çatışmalarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3)
- Glenn, N.D., Taylor, R. D. , Weaver, C.N. (1977). Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193
- Gülây, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli il örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Hatunoğlu, Yavuz (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1), 333-338
- İkiz, F. Ebru (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 25-43
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 32-45
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Journal of Theory and Practice in Education (Eğitimde Kuram ve Uygulama)*, 2 (1), 3-14.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kline, John A. (1996). *Listening effectively*. Air University Press. Maxwell Air Force Base: Alabama
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119-137
- Kumaş, V. & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139
- Kurbanoglu, Serap (2004). Özyeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2),137-152
- Kuruüzüm, A. & Çelik, N. (2005). İkinci mertebeye faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146
- Levitt, D. H. (2002). Active listening and counselor self efficacy: Emphasis on one microskill in beginning counselor training. *The Clinical Supervisor*, 20(2), 101-115
- Meyer, Regina Lynn (2012). *Predictors of counselor self-efficacy among master's level counselor trainees: Impact of cohort versus non-cohort educational programs*. 29 Haziran 2015 tarihinde <http://scholarworks.wmich.edu/dissertations> adresinden edinilmiştir.
- Meydan, Betül (2014). Psikolojik danışman adaylarına psikolojik danışma becerilerinin kazandırılması: karşılaştırmalı bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(3), 110-123
- Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, Üçüncü Bölüm. *Rehberlik Alan Öğretmeni Norm Kadrosu*, Madde 21(3), 6
- Muchinsky, P. M. (1983). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology*. San Diego, CA: Academic Press.
- Okpara, J. O. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21(3), 224-240
- Ololube, N. P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: an assesmet. *Essays In Education (EIE)*, 18(9).
- Ozgun, M. S. (2007). A Survey between the school psychological counselors personality features and occupational self-efficacy. Unpublished Master's Thesis, Cukurova University, Adana
- Pamukçu, B. & Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması (The validity and reliability study of the turkish version of counseling self-efficacy scale). *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), 212-221
- Peck, B. J. (2002). *A high school principal's challenge: toward work environments that enhance new teacher satisfaction and retention*. Unpublish doctoral dissertation, University of Wisconsin at Madison.

- Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. New York: Houghton Mifflin Company
- Sanna, J. Lawrence (1992). Self efficacy theory: implications for social facilitation and social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(5),774-786.
- Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burn out: a study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, S. & Özgüven, H. D. (1997). Ankara üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5 (2), 71–77.
- Schwarzer, R. & Luszczynska, A. (2007). *Self-efficacy*. 09.08.2015 tarihinde <http://dccps.cancer.gov/brp/constructs/> adresinden alınmıştır.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tan, H. (2014). *Psikolojik yardım ilişkileri; Psikolojik danışma ve psikoterapi*. Ankara: Nobel
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (147),54–70
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya
- Uslu, M. (1999). *A Comparison of job satisfaction and burnout levels of psychological counseling and guiding professionals working at legal educational institutions according to locus of control and other variables*. Unpublished Master's Thesis, Selcuk University, Konya.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordanması. *Eurasian Journal of Educational Research*,3(4), 139-143.
- Yılmaz, M. & Köseoğlu, P. , Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Öğretmen özyeterlik inancı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 50-54
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C.ve Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen özyeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 260-267
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yüksel, K., Diken, İ. H. , Aksoy, V. & Karaaslan, Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 137-148

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

In this study, the level of self efficacy, active listening skills and job satisfaction of school counselors who work in primary and high schools were examined. The aim of this study is to determine psychology consulting self-efficacy beliefs and listening skills in the prediction of job satisfaction. This research, seeks an answer of the factors that has an effect on job satisfaction through focusing on the following parameters like; gender, age, education, environmental factors like where they live and the degree of the school they work in, to the length of service and the number of students that they work with. Moreover, self-efficacy and active listening skills of school counselors were also examined through this research. In this study, the level of psychology consulting self-efficacy beliefs, active listening skills and job satisfaction of school counselors who work in primary and high schools were examined. The sample of the study consists of 160 school counselor who work in Çayırova, Gebze and Dilovası, which are provinces Kocaeli. "Psychology consulting self-efficacy beliefs", "active listening skills" and "job satisfaction" was used for data collection.

2. Method

Data were analyzed using One Way ANOVA, Kruskal Wallis-h, t Test, Mann Whitney U. Findings indicate that psychology consulting self-efficacy beliefs and listening skills explain %23 of the total variance on job satisfaction. The most significant parameter of the school counselor's self efficacy levels are shaped by their experiences.

3. Findings, Discussion and Results

According to the findings, a significant difference has been observed job satisfaction with length of service of school counselors. The school counselors that works between 5-10 years were observed that they have more job satisfaction than the ones that worked just one year as a school counselor. Despite to the education and experiences they possess, psychological counselors may have doubts about their self sufficiencies. This hesitation prevents school counselor to rely on themselves extremely. For that reason, counselors who have low self-efficacy may not help their client even they may help. This situation becomes a serious problem for school counselors.

According to Bandura's social cognitive theory, notion of self-efficacy represents the ones beliefs to their ability. People who have higher self-confidence don't take though missions as a threat. Such people don't give up by this failure and negative feelings of return this failures pass over easily. The notion of self efficacy is the one's self-confidence at doing anything they want, even it may be though for them. Self-efficacy may change every feeling, thoughts also action of human being. The ones who have higher self efficacy, they struggle more to find and reach to the solution when they encounter problems.

The school counselors expected to be good in human relationship as a necessity of their job. The main thing of human relationship is being a good listener. This is because, listening is the basic rules of communication. Counselor who wants to convey the advisees to the solution ideally, should listen to clients effectively. According to Carl

Rogers, when you listen a person very well, it puts you in touch with and it changes your life. In addition, active listening helps to understand what people think and feel. For this reason, being a good listener constitutes 50 percent of the consultancy. School counselors, use spoken and unspoken psychological counseling techniques to show that they listen to clients. Thus clients feel themselves important. According to findings of the other researches, it is observed that people are communicating 7 minutes in every 10 minutes. It means while communicating with others, almost half of this communications is spent listening. Being a good listener requires to make eye contacts, presenting positive and right expressions, avoiding from all distracter actions and interrupting of speakers, asking questions, talking less and giving positive feedbacks. When all of these used in right time, psychological counselor's performance are being improved. Therefore their self confidence will increase.

Psychological counselors, who have high self efficacy beliefs, will be successful in their carrier. Thus, their job satisfaction will be provided. The acquire job satisfaction is highly important for every employees. Because people expect to be successful of their job and according to the most of the theories which are related with psychology, what is the expectation of people are motivated them in their life. To supply of motivation is also important for the result of what have been done. If people don't like the results that they have done, probably they will not want to do it again. Thoughts, that are related with job, is highly effective to provide job satisfaction. If these thoughts are negative, it is expressed as dissatisfaction. If the employees are not satisfied with their job, they come to work late, they change their job frequently and they have low performance. There are a lot of things which effect on job satisfaction. Job satisfaction of school workers will get affected by various factors such as their own feelings, incomes, social welfares, educational policies, management and operation conditions, opportunities of improvement and degree of responsibility that take they on. Many counselors, which runs on various types of schools and students encounter problems, depending on the surrounding environment.

Sometimes they may get feeling that their knowledge and skills are incapable. These problems are like sexual harassment, family violence, drug use and gangs in the schools. They may find no way out because of this troubles and they can feel burnout. This situation may cause to make them feel unsatisfied and unsuccessful about their job.

Data analyses about job satisfaction, this study found that there is no significant difference counselor's job satisfaction with gender. Considering previous studies it can be realized that there are not only researches that finds out differences with respect to gender but also there are those that does not. According to the other researches, job satisfaction and self-efficacy beliefs of men counselors was higher than that of women. There is no meaningful difference between number of students in schools and job satisfaction of counselors. The reason is that as the number of counselors in schools continue to increase with increasing student numbers. The findings revealed, there is no meaningful relationship between the job satisfaction of school counselors, with the departments that they graduated of. Ordinarily, the level of education is an important factor, that affecting the level of job satisfaction for individuals. However, according to the research findings of the survey, most of the counselors in the region has been observed that the same level of education. Therefore, there was found no significant difference. The other evidence obtained as a result of this research is job satisfaction of

school counselors does not change according to where they live. It may be caused , Most of the counselors ,who participate in research, live in the coutry even they work in villages. Another finding is that job satisfaction of school counselors doesn't change by degree of school. Despite of this, according to the findings of previous studies are seen opposite. In so many researches it is putted forward that the degree of school is important for prediction of job satisfaction. According to the other researches, the school counselor's ages affect on their job satisfaction. The level of job satisfaction of school counselors whose ages are between 26-30, is more higher than the ones whose ages are between 22-25

As a result of the regression analysis self-efficacy level of school counselors is seen as predictors of job satisfaction and listening skills . Findings indicate that psychology consulting self-efficacy beliefs and listening skills explain %23 of the total variance on job satisfaction. Similar results were found in research in the literature .