TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ BİR YORDAYICISI OLARAK PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİLİĞİ

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ BİR YORDAYICISI OLARAK PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİLİĞİ

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK
Jüri Üyesi: Doç. Dr. İsmail SANBERK
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seher AKDENİZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2019

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Doç. Dr. İsmail SANBERK

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Seher AKDENİZ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
…/…/2019

Prof. Dr. Serap ÇABUK
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. …. / …. / 2019

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

ÖZET

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ BİR YORDAYICISI OLARAK PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİLİĞİ

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK
Nisan 2019, 83 sayfa

Bu araştırma psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarını yordayıp yordamadığını ortaya koymak amacıyla yapılan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Ayrıca psikolojik danışmanların cinsiyeti, çalıştıkları kurum, yaş aralıkları ve lisansüstü eğitim alıp almama durumlarına göre mesleki bağlılıklarının araştırılması da çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Araştırma grubu Niğde, Adana ve Gaziantep illeri merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapmakta olan 143 kadın ve 103 erkek olmak üzere 246 psikolojik danışmandan oluşmaktadır.

Araştırmada psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliğine ilişkin veriler Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından geliştirilen, Pamukçu ve Demir (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 'Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Ölçeği' aracılığıyla ölçülmüştür. Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarına ilişkin veriler Blau (2003) tarafından geliştirilen ve Utkan ve Kırdök (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan 'Mesleki Bağlılık Ölçeği' kullanılarak ölçülmüştür. Psikolojik danışmanların sahip oldukları kişisel bilgilere ilişkin veriler ise araştırmacı tarafından hazırlanan 'Kişisel Bilgi Formu' kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde, psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarını ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının, yaş aralıkları ve çalışılan kurumlar açısından farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile cinsiyet ve öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği

ise t testi ile incelenmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda, psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık ve dört alt boyutunun tamamı üzerinde anlamlı şekilde çeşitli düzeylerde yordayıcı güce sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıkları, duygusal bağlılık alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda ve mesleki bağlılık toplam puanında lisansüstü eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken çalışılan kurum, yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda psikolojik danışmanların sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarını yordayıcı güçte olduğu ve psikolojik danışma öz-yeterliği ile mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, literatür çerçevesinde tartışılmış ve gerekli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Mesleki bağlılık, psikolojik danışma, öz-yeterlik, psikolojik danışma öz-yeterliği.

ABSTRACT

PSYCHOLOGICAL COUNSELING SELF-EFFICACY AS A PREDICTOR OF COUNSELORS' OCCUPATIONAL COMMITMENT

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Master Thesis, Department of Education Science
Supervisor: Asst. Prof. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
April 2019, 83 pages

This study is a descriptive study in a correlational survey method to show whether counseling self-efficacy of psychological counselors predict their occupational commitment. It also aims to conduct a study on counselors' occupational commitmen tin terms of gender, age, post-graduate education and the institutions counselors work in constitutes. Participants of this study are 246 counselors in total, 143 female and 103 male counselors, who work at public schools under the Turkish Ministry of Education in Nigde, Adana and Gaziantep city centers and working at Counseling and Research Centers.

Throughout the study, data on counseling self-efficacy of the counselors were collected through 'Counseling Self-Efficacy Scale' developed by Lent, Hill and Hoffman (2003) and adapted into Turkish by Pamukcu and Demir (2013). Data on counselors' occupational commitment were collected through 'Occupational Commitment Scale' which was developed by Blau (2003) and adapted to Turkish by Utkan and Kırdök (2018). Additionally, data on counselors' demographic information were collected through 'Personal Information Form' which was prepared by the researcher himself.

In the analysis of data, regression analysis was applied to describe to what extent counseling self-efficacy of counselors predict their occupational commitment. One-Way ANOVA was used to explore if there is a significant difference on occupational commitment of counselors based on their age and the institutions that they work in along with using T-test to explore any significant difference based on their gender and education level.

The findings of regression analysis suggested that counseling self-efficacy has a predictive effect on occupational commitment and all four sub-dimensions in various levels significantly. The occupational commitment of counselors shows a significant

difference in all sub-dimensions of the scales, but not in affective commitment sub-dimension, and in the total score of occupational commitment based on participants' graduate education level while no statistically significant difference was observed in the results based on their institution, age and gender.

The study was concluded that counselors' self-efficacy has a predictive effect on their occupational commitment and there is a significant difference between counseling self-efficacy and occupational commitment and its sub-dimensions. The results were discussed in relation to the relevant literature and suggestions were provided.

Keywords: Occupational commitment, psychological counseling, self-efficacy, counseling self-efficacy.

ÖN SÖZ

Peyami SAFA'nın ifadesiyle her hastalık evvela ruhta başlayıp sonra vücuda sirayet etmiş bir isyandır. Ruh sağlığının bu denli önemli olması, ruh sağlığı hizmeti sunan Psikolojik Danışmanların ne kadar kritik bir iş yaptığını da açıkça ortaya koymaktadır. Mesleğine bağlı ve mesleki öz-yeterlik inancı yüksek olan psikolojik danışmanların bu kiritik ve önemli hizmeti daha iyi bir şekilde sunacağı kanısındayım. Bu çalışma, bir ölçüde de olsa sahip olduğum bu kanının bilimsel ispatına yöneliktir.

Tez sürecim boyunca desteğini esirgemeyen, geri bildirimleri ile bana ışık tutan tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan KIRDÖK' e içtenlikle teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim süresince cesaretlendirici tutumu ile beni motive eden, bilimsel bakış açımın gelişmesinde çok büyük emeği olan Sayın Doç. Dr. İsmail SANBERK'e çok teşekkür ederim. Tez jürimde bulunan, önerileri ile bana ışık tutan, yapıcı geri bildirimleri ile tezimin son halini almasında bana yardımcı olan Sayın Dr. Öğr. Üyesi Seher AKDENİZ'e çok teşekkür ederim. Bu çalışmayı inceleyerek bana değerli geribildirimlerini sunan ve tezimin şekillenmesinde katkıları olan Sayın Doç. Dr. Yasemin YAVUZER'e ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yeliz SAYGIN'a çok teşekkür ederim.

Desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, eğitim hayatım boyunca hep yanımda olan, varlıkları benim için en büyük güç kaynağı olan annem Berrin DOĞANÜLKÜ, babam Fatih DOĞANÜLKÜ ve ablam Elife ÖZYURT'a çok teşekkür ederim.

Tez sürecim boyunca beni destekleyen, yardımcı olan ve pozitif tutumları ile bana güç katan arkadaşlarım Rıza DEĞİRMENCİ, Hasan Melih ATICI, İmren SAYGI, Merve ÖZÜAK ve Esra KENDİGELEN'e çok teşekkür ederim.

Beni her zaman yüreklendiren, varlığı ile bana güç veren, tez sürecimde ihmal etmek zorunda kalsam da her zaman anlayışla karşılayan sevgili eşim Seda DOĞANÜLKÜ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsın…

Bu tezi, severek sürdürecekleri ve bağlı olacakları bir meslek sahibi olmaları temennisiyle güzel yeğenlerim Ela ve Mısra'ya ithaf ediyorum.

Not: Bu tez bilimsel araştırma koordinasyon birimi (SYL-2019-11079) tarafından desteklenmiştir.

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Adana / 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET ..... **iv**
ABSTRACT ..... **vi**
ÖN SÖZ ..... **viii**
KISALTMALAR ..... **xiii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xiv**
EKLER LİSTESİ ..... **xv**

BÖLÜM I
GİRİŞ

1.1. Problem 1
1.2. Araştırmanın Amacı 5
1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi 6
1.4. Sayıltılar 8
1.5. Sınırlılıklar 8
1.6. Tanımlar 9

BÖLÜM II
KURAMSAL YAPI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Bağlılık 10
2.1.1. Meslek 10
2.1.2. Bağlılık 11
2.1.3. Mesleki Bağlılığın Tanımı ve Önemi 11
2.1.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları 14
2.1.5. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler 17
2.2. Öz-Yeterlik 18
2.2.1. Öz-Yeterliğin Tanımı ve Genel Bilgiler 19
2.2.2. Öz-Yeterlik Kaynakları 22
2.2.3. Öz-Yeterliğin Etkilendiği Süreçler 23
2.2.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği 24

2.3. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar 25
2.3.1. Mesleki Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 25
2.3.2. Mesleki Bağlılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 26
2.3.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 28
2.3.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 29

BÖLÜM III
YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli 32
3.2. Araştırma Grubu 32
3.3. Veri Toplama Araçları 33
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 34
3.3.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ) 34
3.3.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ) 35
3.4. Verilerin Toplanması 35
3.5. Verilerin Analizi 36

BÖLÜM IV
BULGULAR

4.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ile Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Korelasyon Sonuçları 39
4.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarını Yordayıcı Değişkene İlişkin Bulgular 40
4.2.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular 40
4.2.2. Duygusal Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular 40
4.2.3. Normatif Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular 41
4.2.4. Birikmiş Maliyetler Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular 42

4.2.5. Alternatiflerin Sınırlılığı Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular 42
4.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 43
4.4. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 44
4.5. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Aralıklarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 47
4.6. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 50

BÖLÜM V
TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar 53
5.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarını Yordayıcı Değişkene İlişkin Tartışma ve Yorumlar 54
5.3. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum 56
5.4. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum 57
5.5. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Aralıklarına Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum 58
5.6. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum 59

BÖLÜM VI
SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar 61
6.2. Öneriler 62
6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 62
6.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 63

KAYNAKÇA **65**
EKLER **80**
ÖZGEÇMİŞ **83**

KISALTMALAR

RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

MB: Mesleki Bağlılık

MBÖ: Mesleki Bağlılık Ölçeği

PDÖYÖ: Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği

DB: Duygusal Bağlılık

NB: Normatif Bağlılık

BM: Birikmiş Maliyetler

AS: Alternatiflerin Sınırlılığı

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri 33
Tablo 2. Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanları ile PDÖYÖ Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler 38
Tablo 3. Psikolojik Danışmanların PDÖYÖ Puanları ile MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri 39
Tablo 4. Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri 40
Tablo 5. Psikolojik Danışmanların Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri 41
Tablo 6. Psikolojik Danışmanların Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri 41
Tablo 7. Psikolojik Danışmanların Birikmiş Maliyetler Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri 42
Tablo 8. Psikolojik Danışmanların Alternatiflerin Sımırlılığı Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri 42
Tablo 9. Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 43
Tablo 10. Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kuruma Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler 45
Tablo 11. Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kuruma Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 47
Tablo 12. Psikolojik Danışmanların Yaş Aralıklarına Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler 48
Tablo 13. Psikolojik Danışmanların Yaş Aralıklarına Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 49
Tablo 14. Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları 50

EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1. Mesleki Bağlılık Ölçeği 80
Ek 2. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği 81

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amacına, sınanacak denencelere, araştırmanın önemi ve gerekçesine, araştırmanın sayıltılarına, sınırlılıklara ve ilgili kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem

İnsanlar hayatı boyunca birçok karar alır. Alınan bu kararlar, atfedilen önem derecesine göre bireyi mutlu ya da mutsuz edecek güce sahip olabilir. Önem düzeyi yüksek ve bireyin mutluluğunu etkileyebilecek güçte olan kararlardan biriside meslek seçimi konusunda verilen karardır. Meslek seçimi bir insanın hayatında yapacağı en kritik seçimlerden birisidir (Temel, 2017). Kişi aldığı bu kararla tüm yaşamını etkileyecek bir süreci başlatacak, içinde bulunacağı çevreyi ve iletişim halinde olacağı kişileri de seçmiş olacaktır. Daha kapsamlı düşünüldüğünde, meslek seçimi ile birey hayat arkadaşı olacak kişiyi, hayata bakış açısını, günlük hayata ilişkin aktivite ve alışkanlıklarını dahi etkileyecek bir karar almış olacaktır (Kuzgun, 2000).

Kişinin hayatında kritik bir konuma sahip olan mesleğe ilişkin birçok tanımlama yapılmıştır. Türk Dil Kurumu mesleği; belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlamıştır (TDK, 2018). Başka bir tanımda Kuzgun (2006) mesleği, bireyin kimliğine kaynak olan, çevresel ilişkilerinde bulunduğu rolü belirleyici güce sahip olan, kendisini yeterli ve işe yarayan bir birey olarak hissettiren bir durum olarak tanımlamıştır. Yapılan tanımlamalardan çıkarılacağı üzere birey, sahip olduğu mesleği ile hem kendisine ve çevresine fayda sağlamakta hem de yaşamına ilişkin rolleri gerçekleştirmektedir. Unutulmamalıdır ki meslek her insan için en önemli yaşam rollerinden birisidir (Yeşilyaprak, 2016).

Yukarıda tanımı yapılan ve kişinin hayatında önemli bir yere sahip olan mesleği seçerken nelere dikkat edilmesi gerektiği de araştırmalara sıkça konu olmuştur. Kişi meslek seçerken kendisini, çalışacağı ortamın gerektirdiği sorumlulukları ve çalışacağı ortamda ne tür işler yapmaktan hoşlanacağını bilmeli ayrıca sahip olduğu meslekten, mesleki faaliyetlerden farklı olarak ne gibi faydalar beklediğini dikkate almalıdır (Kuzgun, 2003). Diğer bir ifadeyle birey meslek seçiminde kişilik özelliklerini,

yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini hesaba katmalıdır. Bunlara ek olarak kişinin cinsiyeti, genel sağlık durumu, içinde bulunduğu çevre, yaşadığı ülkenin politik etmenleri, teknolojik gelişmeler ve şans gibi yine birçok faktör de meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır. İfade edilen bu bilgiler, meslek seçiminde birçok etmeni değerlendirmenin gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Psikolojik danışmanlık mesleği de diğer meslekler gibi yukarıda bahsedilen birçok kriterin hesaba katılarak değerlendirilmesi sonucu elde edilen bir meslektir. Dünya sürekli bir değişim halindedir. Bazı insanlar değişen koşullar ve ilerleyen teknolojik gelişmelerle hayatını kolaylaştırırken bazı insanlar ise olumsuz çevre koşulları, aile ve sosyal ortamda yaşanan sorunlar, iş hayatına ilişkin olumsuzluklar, geleceğe yönelik kaygılar ve birçok olumsuzluktan dolayı ruh sağlığını tehdit edecek durumlarla karşılaşmaktadır. Karşılaşılan bu sorunları aşmakta zorlanan ve profesyonel yardım alma ihtiyacı hisseden insanların başvurdukları kişilerden biri de psikolojik danışmanlardır. Psikolojik danışmanlık, yardım etme hizmetini amaçlayan meslek grupları arasında kendisine has bir yere sahip olan ve bireylerin daha farkında, yaratıcı ve güçlü bir şekilde yetiştirilmesine hizmet eden bir meslek dalıdır (PDR- DER, 2011).

Psikolojik danışma, ihtiyaç hisseden tüm bireylere yönelik olmasına rağmen, ülkemizde bu hizmet daha çok okullarda öğrencilere sağlanmaktadır. Kepçeoğlu'na (1999) göre psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kişinin kendisini anlaması, yaşadığı problemleri çözmesi, gerçekçi karar alması, potansiyelini geliştirmesi, bulunduğu çevreye sağlıklı ve dengeli uyum sağlaması ve bütün bunların sonunda kendisini gerçekleştirme yolunda ilerlemesi için, uzman bireyler tarafından uygulanan yardımlardır. Bu hizmeti yürüten psikolojik danışmanların sahip olması gereken bir takım nitelikler de mevcuttur. Çünkü psikolojik danışmanın sahip olduğu nitelikler, yapılacak psikolojik danışma oturumlarının başarısına önemli ölçüde etki etmektedir (Hackney ve Cormier, 2008). Corey'e (2008) göre etkili bir psikolojik danışman güçlü kişilik yapısı, kendisine saygı duyma, güçlü ve zayıf yönlerini tanıma, yeniliklere açık olma, samimi ve dürüst olma, yaşamına uygun tercih yapma, mizah anlayışına sahip olma, başkalarının mutluluğu ile ilgilenme, yanlış yapmaktan korkmama gibi özelliklere sahip olmalıdır.

İfade edilen bilgilerden anlaşılacağı üzere hizmet sunulan insanlar açısından düşünüldüğünde, psikolojik danışmanlık mesleği çok büyük önem arz etmektedir. Ayrıca psikolojik danışma hizmeti sunacak kişi için de bir takım özelliklerin gerekliliği açıkça görülmektedir. Ancak gerek okullarda çalışan gerekse başka kurumlarda psikolojik danışma hizmeti veren psikolojik danışmanlar, hem meslek seçiminde gerekli olan

etmenleri hem de psikolojik danışmanlarda bulunması gereken nitelikleri aynı ölçüde işin içine katarak bu mesleği seçmemektedir. Bu durum beraberinde meslek yaşantısında bireye bazen olumsuz şekilde yansıyabilir. Yapılan işe yönelik olumsuz algılar ve sahip olunan mesleğe bağlılığın az olması, bu duruma ilişkin verilebilecek örneklerdendir. Bu durum cevap bulması gereken önemli bir soruyu daha gündeme getirmektedir. Bu soru ise, psikolojik danışmanlık mesleğini seçen bireyin, meslek seçerken dikkate alınması gereken faktörler ve psikolojik danışmanlık mesleğinin gerektirdiği özelliklerden, herhangi birini her ne ölçüde hesaba katarsa katsın, meslek seçimini yaptıktan sonraki süreçte, seçtiği ve yaptığı mesleğe bağlılığı ne düzeyde olacak sorusudur. Bu soruya cevap bulma adına bireyler için önemli bir faktör olan meslek seçimi yanında, meslek seçimi kadar önemli olan ve bu araştırmaya konu olan mesleki bağlılığın da incelenmesi önem arz etmektedir.

Mesleki bağlılığa ilişkin birçok tanım olsa da bu kavrama ilişkin ciddi manada ilk tanım Greenhaus (1971) tarafından yapılmıştır. Greenhaus (1971) mesleki bağlılığı bir insanın hali hazırda yaptığı işe ve sahip olduğu kariyere vermiş olduğu önem olarak tanımlamıştır. Yapılan başka bir tanıma bakıldığında mesleki bağlılık, insanların herhangi bir alanda becerili olmak ve becerili olduğu alanda uzmanlık kazanmak amacı ile yaptığı uğraşlar sonucunda, sahip olduğu mesleğin kendi yaşamındaki önemi ve değerini fark etmesi olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Güney'e (2004) göre ise mesleki bağlılık, kişinin icra ettiği mesleği ile özdeşleşmesidir. Yapılan bu tanımlar, icra edilen mesleğin bireyin yaşantısındaki önemi ve yeri ne olduğu sorusuna cevap bulmada, mesleki bağlılık kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Meslek mensubu bireyler için önemli bir kavram olan mesleki bağlılığın hangi faktörler tarafından etkilendiği ya da hangi faktörleri etkisi altında bıraktığı araştırılan konular arasında olmuştur. Mesleki bağlılık üzerine yapılmış olan çalışmalara bakıldığında mesleki bağlılığın iç kontrol, uyum geliştirme, işi benimseme ile ilişkili olduğu gözlenmiştir (London, 1983). Başka bir çalışmada medeni durum, kontrol odağı rol belirsizliği, yaş gibi değişkenlerin mesleki bağlılığı yordama gücüne sahip olduğu gözlenmiştir (Blau, 1985). İş doyumu, işe katılım ve örgütsel bağlılık (Aydın, 2010) iş stresi, genel doyum ve ücret doyumunun da (Pai, Yeh ve Huang, 2012) yine mesleki bağlılık ile ilişkili olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Özdevecioğlu ve Aktaş'a (2007) göre kişinin sahip olduğu meslek yaşamının bir parçasıdır. Dolayısıyla bireyin mesleğine ilişkin tutumu ve mesleki bağlılığı, yaşamını doğrudan veya dolaylı etkileme gücünde olacaktır.

Yapılmış olan çalışmalardan da görüldüğü üzere mesleki bağlılık birçok faktör ile ilişki içindedir. Psikolojik danışmanlık mesleği açısından düşünüldüğünde de mesleki bağlılık önemli bir kavram olarak değerlendirilmelidir. Psikolojik danışmanlık mesleğine ilişkin bilgi kazanmak, bu mesleğin önemi fark etmek ve etkili bir psikolojik danışmanda bulunması gereken nitelikleri açıklamak, psikolojik danışmanların mesleki bağlılığının önemini ortaya koymada yol gösterici olacaktır. İnsanlara yardım hizmeti sunan, onların yaşantı ve davranışlarında değişime sebep olan ayrıca bireyin kendisiyle ilgili farkındalık geliştirmesine öncü olan psikolojik danışma hizmeti, bu hizmeti sunan kişinin mesleğine olan bağlılığı ile ilişki içerisindedir. Çünkü mesleki bağlılık, kişinin iş performansı ile bağlantılıdır (Lee, Carswell ve Allen, 2000). Yani başarılı bir psikolojik danışma süreci için, psikolojik danışma hizmeti veren bireyin mesleğine bağlılığı da büyük önem arz etmektedir. Çünkü meslek mensubu bireyler için kötü performans sergileme, mesleki bağlılık ile ilişkili bir faktördür (Pai vd., 2012). Bu doğrultuda mesleğine bağlılığı fazla olan psikolojik danışmanların yaptıkları işteki başarılarının da fazla olması muhtemel olacaktır.

Şüphesiz ki yukarıda ifade edilen ve mesleki bağlılıkla ilişki içerisinde olan birçok kavramın yanında, psikolojik danışmanların mesleklerine yönelik yeterlik algıları da mesleki bağlılık üzerinde etkili olabilir. Bu durum, araştırmanın diğer değişkeni olan psikolojik danışma öz-yeterliğinin incelenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Nitekim yapılmış olan bazı çalışmalarda; öz-yeterliğin mesleki bağlılık için önemli bir yordayıcı olduğu şeklinde bulgular da mevcuttur (Bogler ve Somech, 2004; Ahmad, Malik, Sajjad, Hyder ve Ahmed, 2014).

Öz-yeterlik kavramından bahsedilince akla gelen ilk isim Bandura olmaktadır. Bandura'ya (1982) göre öz-yeterlik, kişinin karşısına çıkan durumlara ilişkin yapılması gerekenleri ne kadar başarılı yapabileceğine dair olan inancıdır. Yapılan başka bir tanıma bakıldığında ise öz-yeterlik, bireyin bir durum karşısında sergilemesi gereken performans düzeyi ile ilgili geleceğe dönük inancıdır (Ekinci, 2015). Diğer bir ifade ile bireyin performans sergilemesi gerektiği durumlarda bu performansı ne derecede yeterli düzeyde sergileyebileceğine yönelik sahip olduğu inançtır.

Öz-yeterliğe ilişkin yapılan tanımlamalardan görüldüğü üzere bu kavram algısal bir kavramdır. Burada karıştırılmaması gereken bir durum vardır ki bu da öz-yeterlik algısının, gerçekte olan yeterlik düzeyinden daha çok, kişinin yeterlik düzeyi hakkındaki inancıyla ilgili olduğudur (Kurbanoğlu, 2004). Yani, bireyin gerçekten bir işi yapmasından ziyade yapıp yapamayacağına yönelik düşüncelerini içerir. Ancak öz-

yeterliğin önemi şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Aynı yeteneğe sahip fakat farklı düzeyde öz-yeterlik inançları olan bireylerin, birbirinden farklı akademik başarı göstermesi öz-yeterliğin önemini ortaya koyan güzel örneklerden birisidir (Pajares, 2002).

Psikolojik danışma öz-yeterliği ise kişinin ileride yapacağı danışmalarda, danışanlarına faydalı bir psikolojik danışma hizmeti sunup sunamayacağına ilişkin kendi kapasitesine yönelik sahip olduğu inancıdır (Lent, Hill, Hoffman, 2003). Psikolojik danışma öz-yeterliği uzmanlık, model alma, sosyal ikna ve duyuşsal uyarılma tarafından şekillenir (Larson, 1998). Uzmanlık, psikolojik danışmayla ilgili alandaki deneyimleri ifade eder. Model alma, sosyal öğrenme kapsamında düşünülmelidir ve başarı ile sürdürülmüş olan psikolojik danışma oturumlarına ait videoları izleme ile ilgilidir. Sosyal ikna, süpervizör tarafından sağlanan destek ile psikolojik danışmanın, danışanıyla etkili bir şekilde danışma gerçekleştirmesi için yapılandırılan öğrenme ortamını içerir. Duyuşsal uyarılma ise alanında yeni olan psikolojik danışmanların, danışma yapmaya yönelik duydukları kaygı düzeyi olarak ifade edilebilir (Larson, 1998).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında meslek mensubu bireyler için mesleki bağlılık ve öz-yeterliğin önemli bir konuma sahip olduğu açıkça görülmektedir. Gerek yurt içi gerekse yurt dışında mesleki bağlılık ve öz-yeterlikle ilgili farklı meslek gruplarına ilişkin çalışmalar olmasına rağmen psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlikleri ve mesleki bağlılıklarını bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının incelenmesi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları çerçevesinde değerlendirilmesinin alanyazına olumlu katkı sağlayacağı düşüncesi, bu çalışmayı önemli kılmış ve bu amaçla ilgili araştırmanın yapılması planlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarını yordayıp yordamadığını ortaya koymaktır.

Belirtilen bu genel amaç doğrultusunda aşağıda ifade edilen sorulara cevap aranacaktır.

1. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları ile mesleki bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları

   a. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?
   b. Duygusal bağlılık alt boyutu puanını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?
   c. Normatif bağlılık alt boyutu puanını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?
   d. Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puanını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?
   e. Birikmiş maliyetler alt boyutu puanını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık ölçeği puanları anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Psikolojik danışmanların çalıştıkları kuruma göre mesleki bağlılık ölçeği puanları anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Psikolojik danışmanların yaş aralıklarına göre mesleki bağlılık ölçeği puanları anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?
6. Psikolojik danışmanların eğitim durumlarına göre mesleki bağlılık ölçeği puanları anlamlı bir düzeyde farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

İnsanlar, sahip olduğu mesleğinin gerekliliği doğrultusunda bir çalışmada bulunur. Yani kişinin mesleği ona bir çalışma ortamı sunar. Birey hangi mesleğe sahip olursa, o mesleğin gerektirdiği kendine özgü çalışmaları yaparak mesleğini icra etmiş olur. Bu doğrultuda geçmişten günümüze araştırılan ve ilgi çeken "Neden çalışıyoruz?" sorusu da insanlar tarafından her zaman merak edilen bir konu olmuştur. İfade edilen bu soruya bireylerin vermiş olduğu birçok farklı cevap bulunmaktadır. Bazı insanlar çalışmayı kendilerini ifade etmenin bir yolu olarak görürler. Bazı insanlar ise denetimlerinin dışındaki şartlara göre ailelerinin geçimlerini sağlamak adına çalıştıklarını ifade ederler. Yine başka bir grup ise çalışmayı sosyal ve kültürel açıdan değerlendirip, yapmaları gereken bireysel sorumluluk olarak görürler.(Korkut-Owen, 2013). Bu soruya verilmiş birçok farklı cevap bulunmaktadır ancak her bireyin vereceği cevap farklılık gösterebilir. Bireylerin öncelikleri ve gidermesi gereken ihtiyaçlar bu soruya cevap vermede önemli rol oynamaktadır. Nitekim maddi durumu üst düzey olan bir insanı

çalışmaya iten sebebin sadece para kazanmak olduğunu düşünmek yanlış olabilir. Burada açıklama bulması gereken bir diğer önemli soru ise, her ne sebeple olursa olsun bireylerin çalıştığı düşünüldüğünde, bireylerin kendilerine çalışma olanağı sağlayan mesleklerine ne kadar bağlı olduğu sorusudur. Bu durum mesleki bağlılığa ilişkin bir araştırma yapmayı önemli kılmaktadır.

Mesleki bağlılık kişinin sahip olduğu mesleğine yönelik davranış ve tutumlarıyla ilişki halindedir ve mesleğe yönelik hedefleri de içermesi bakımından meslek mensubu çalışanların davranışlarını etkileme gücünde olan bir faktördür (Greenfield, Norman ve Wier, 2008). Bu durum her meslek çalışanı gibi psikolojik danışmanlar için de geçerli olabilir. Yani insanlara yardım hizmeti sunan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki bağlılıkları, hem kendi hayatlarına yansıması bakımından hem de yardım hizmeti alan kişiler açısından çok kıymetli olabilir. Bir psikolojik danışmanın mesleğine bağlılığının fazla olması onun mesleki hayatını olumlu yönde etkileyecek ve yaşam doyumunu arttıracaktır. Nitekim Ünal (2015) tarafından yapılan çalışmada, mesleki bağlılık ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişki bulunması da bu ifadeyi desteklemektedir.

Diğer yandan meslek mensubu bireylerin iş performansı mesleki bağlılıkları ile ilişkili (Lee vd., 2000) olduğundan dolayı, psikolojik danışmanların sahip olduğu mesleki bağlılıkları, sunacakları hizmetin kalitesine de olumlu ya da olumsuz şekilde yansıyacaktır. Hizmet verdiği kişilerin yaşantı ve davranışlarında değişimi amaçlayan ve onların kendilerini daha iyi hissetmesini sağlayan psikolojik danışmanlar, sahip oldukları mesleki bağlılıklarına göre danışanlarına daha fazla ya da daha az fayda sağlayabileceklerdir.

Yukarıda ifade edilen bilgiler ışığında psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının hem kendileri üzerinde hem de hizmet sunduğu insanlar üzerinde etkili olabileceği görülmektedir. Günümüz dünyasında yaşanan savaşlar, ekonomik krizler, işsizlik sorunları, travmatik yaşantılar ve birçok sorun insanların ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik desteğe ihtiyacı olan bu insanlara sunulacak yardımın kalitesi, yardım hizmetini sunan psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarıyla ilişkili olabilir. Ayrıca psikolojik danışmanların sahip olduğu mesleki bağlılıklarının seviyesi kendi kişisel hayatlarına da olumlu ya da olumsuz yönde etki gösterebilecek olması sebebiyle, psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının incelenmesi önemli olarak görülmektedir.

Ülkemizde bazı meslekler üzerinde mesleki bağlılık konusu çalışılmış olmasına

rağmen, psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarına ilişkin yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Ruh sağlığı alanında önemli bir hizmet veren psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarına ilişkin alanyazına yeni bilgi katacak olması da yine bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının hangi faktörleri etkileme gücüne sahip olacağının ve yine hangi faktörlerden de etkilenebileceğinin etraflıca bilinmesi, psikolojik danışma alanında muhakkak ki olumlu gelişmelere sebep olacaktır. Sahip olunan mesleğe ilişkin tutumlar ve mesleki bağlılık o mesleğe ilişkin öz-yeterlik algıları ile ilişkilidir (Sunjin, 2010). Dolayısıyla psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının incelendiği bu çalışmada, mesleki bağlılığa etki gücüne sahip olabilecek psikolojik danışma öz-yeterliğinin de incelenmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırma ile psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarına etkisinin olup olmadığı incelenerek ilgili alana katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılığa etkisinin incelendiği bu araştırmada, ulaşılan bulgular psikolojik danışman yetiştiren kurumlara yol gösterebilir ve eğitim programlarında yenilikler yapmasında rehber olabilir. Ayrıca araştırma kapsamında elde edilecek bulguların, psikolojik danışmanlara verilebilecek hizmet içi eğitimler konusunda yöneticilere ışık tutabilecek olması da çalışmayı önemli kılmaktadır.

1.4. Sayıltılar

1. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların veri toplama araçlarına, gerçeği yansıtacak şekilde samimi cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Niğde, Adana ve Gaziantep illeri, merkez ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının katılımı ile sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, veri toplamak amacıyla kullanılan Mesleki Bağlılık Ölçeği (Utkan ve Kırdök, 2018) ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği'nden (Pamukçu ve Demir, 2013) elde edilen puanlar ile sınırlıdır.

3. Örnekleme yöntemi olarak basit örnekleme kullanılmış olup araştırmaya katılan psikolojik danışmanlar daha çok genç yetişkin bireylerden oluşmaktadır.

1.6. Tanımlar

Araştırma kapsamında kullanılmış olan mesleki bağlılık, psikolojik danışma, öz-yeterlik ve psikolojik danışma öz-yeterliği kavramlarına ilişkin tanımlar aşağıda verilmiştir:

Mesleki Bağlılık: Meslek mensubu insanların herhangi bir alanda becerili olmak ve becerili olduğu alanda uzmanlık kazanmak amacı ile yaptığı uğraşlar sonucunda, sahip olduğu mesleğin kendi yaşamındaki önemi ve değerini fark etmesidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Psikolojik Danışma: İnsanlara yardım etme hizmetini amaçlayan meslek grupları arasında kendisine özgü bir konuma sahip olan ve bireylerin daha farkında, yaratıcı ve güçlü olmasına kaynak olan ruh sağlığı hizmetidir (PDR- DER, 2011).

Öz-yeterlik: Kişilerin karşılarına çıkan durumlara ilişkin yapılması gerekenleri ne kadar başarılı yapabileceklerine dair olan inançlarıdır (Bandura, 1982).

Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği: Psikolojik danışmanların ileride yapacağı psikolojik danışmalarda, danışanlarına faydalı bir psikolojik danışma hizmeti sunup sunamayacaklarına ilişkin kendi kapasitelerine yönelik sahip oldukları inançlarıdır (Lent vd., 2003).

BÖLÜM II

KURAMSAL YAPI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal yapısını oluşturan mesleki bağlılık ve psikolojik danışma öz-yeterliği kavramlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca bu kavramlarla ilgili yapılmış olan yurt içi ve yurt dışı araştırmalar özet olarak sunulmuştur.

2.1. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, meslek mensubu bireylerin hayatını etkileyen ve son dönemlerde kariyer alanında yapılan birçok araştırmaya konu olan bir kavramdır. Bu kavramın detaylıca anlaşılabilmesi için içinde barındırdığı sözcüklerin yani, meslek ve bağlılık kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır.

2.1.1. Meslek

Yapılan literatür taramaları sonucunda, bir çok farklı meslek tanımı ile karşılaşılmıştır. Alanyazında mesleğe ilişkin yapılmış olan tanımlara bakıldığında Özgüven'e (1999) göre meslek, bir kişinin yaşamını devam ettirmek, ihtiyaçlarını sağlamak amacıyla seçtiği ve sürekliliği olan iş alanıdır. Oben (2010) ise mesleği kişinin yaşamını sürdürebilmek adına yaptığı ve çoğunlukla yoğun bir eğitim faaliyeti ve çalışma gerektiren bir kavram olarak tanımlamaktadır.

Yapılan tanımlamalar ışığında mesleğe ilişkin karakteristik özellikler şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2012):

- Meslek toplumların göz ardı edilemeyecek olan ihtiyaçlarını karşılar.
- Meslek bireyin sadece kendi doyumunu sağlamak için yaptığı bir uğraş değildir, aynı zamanda başka insanlara fayda sağlama içinde yapılan bir faaliyettir.
- Meslek düzenli bir eğitim ile kazanılmış, ilgili alana özgü özel bilgi ve beceriler gerektirir.
- Meslekler gelişerek, zamanla kendine özgü tekniklere sahip olur.
- Meslek, sonucunda maddi kazanç beklenilen bir uğraştır.
- Mesleklerin toplumlara özgü kendince kabul görmüş etik ilkeleri mevcuttur.

Mesleğe ilişkin yapılmış olan tanımlar ve mesleğin sahip olduğu karakteristik özelliklerinden görüleceği üzere günlük yapılan bir uğraşın meslek olduğunu ifade etmek yanlış olacaktır.

2.1.2. Bağlılık

Literatürde bağlılık üzerine yapılan birçok tanım ve çalışma ile karşılaşılmaktadır. Bu tanımlara bakıldığında bağlılık, değer atfedilen bir ilişkiyi, uzun soluklu devam ettirmeye yönelik arzulu olma durumu olarak ifade edilmektedir (Çermik, Doğan ve Şahin 2010). Genel anlamıyla bağlılık bireylerin davranışlarını şekillendiren, bağlayıcı ve dengeleyici olan bir güçtür (Meyer ve Herscovitch, 2001). Başka bir tanıma bakıldığında ise bağlılık, kişiyi belli bir hedefe bağlayan güç olarak tanımlanmıştır ve kişinin sahip olduğu psikolojik durum ve belirlenen hedefe göre de farklılaşabildiği ifade edilmiştir (Fırat, 2015).

Alanyazına bakıldığında bağlılık kavramının, birçok farklı değişkenle birlikte araştırmalara konu olduğu görülse de bu kavram daha çok örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve işe bağlılık şeklinde araştırmalara konu olmaktadır. Bu doğrultuda bağlılığı herhangi bir kurum, iş ya da örgütlere yönelik sadakat gösterme olarak ifade etmek uygun olacaktır. Bağlılık, şartlar nasıl olursa olsun, kişinin kendisini herhangi bir kişi ya da gruba bağlı tutan, sürekli onlarla beraber ve birlikte olmayı arzu ettiğini gösteren bir kavramdır (Koçel, 2014). Birey bağlı olduğu kurum, kişi ya da mesleğine dönük fazladan çaba gösterme eğiliminde olacaktır. İfade edilen bu durumlar bağlılık kavramının önemini ortaya koymaktadır.

2.1.3. Mesleki Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Meslek, kişilerin hayatında çok önemli ve onların hayatına etki gücünde olan bir kavram iken bağlılıkta yine kişinin kurumuna, mesleğine ya da yaptığı işe yönelik özverili olması ve aidiyetinde büyük etkiye sahiptir. Bu durum beraberinde tek başına bir kavram olan mesleki bağlılığında araştırılmasını önemli hale getirmektedir.

Geçmişten günümüze yapılmış olan mesleki bağlılığa ilişkin tanımlara bakıldığında; Morrow (1983) mesleki bağlılığı, mesleğin bireyin hayatında önemli bir konuma gelmesi olarak ifade etmiştir. Blau (1985) mesleki bağlılığı kişinin mesleğine ya da yapmakta bulunduğu işe ilişkin tutumu olarak ifade etmiştir. Başka bir tanımda ise mesleki bağlılık, bireyin becerileri neticesinde kazandığı mesleğinin, hayatındaki önemi

ve yerini anlaması olarak ifade edilir (Baysal ve Paksoy, 1999). Frauman, Ivy ve Cunningham (2011) mesleki bağlılığı, bireyin mesleğinde kalma yönünde istekli olması olarak tanımlamıştır. Kaya ve Zerenler (2014) ise mesleki bağlılığı, sahip olunan mesleğe yönelik uzmanlık kazanılmasına bağlı olarak, kişinin hayatında mesleğine yönelik vermiş olduğu önem olarak ifade etmişlerdir.

Bireylerin hayatında kritik bir yere sahip olan mesleki bağlılığın yeterince anlaşılması adına alanyazındaki mesleki bağlılığın ifade ediliş şekillerinin de bilinmesi önem kazanmaktadır. Mesleki bağlılıkla ilgili alanyazın çalışmalarına bakıldığında, mesleki bağlılık kavramının üç farklı şekilde kullanıldığı görülmektedir. Birbirinden farklı şekilde tercih edilen bu kavramlar; 'occupational commitment, professional commitment ve career commitment' kavramlarıdır. 'Occupation' kavramı, genel bir manada aynı tür işi yapan kişiler grubu olarak ifade edilirken, 'profession 'ise aynı tür işi yapan bu grubun alt kümesi olarak düşünülebilir. 'Profession' kavramı daha özel bir meslek alanı olup belirli uzmanlık gerektiren ve meslek mensubu kişiler tarafından oluşturulmuş kurallara sahiptir. 'Career' kavramı ise kişinin hayatında işe yönelik tecrübelerinin bir örüntüsü şeklinde tanımlanır. Bu kavram işe giriş ve çıkış konusunda belli kuralların olduğu bir meslek algısını ifade eder (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Son on yılda ki ekonomik değişimler ve meslek hayatının devam etmesi yönündeki gereklilikler, örgütler için mesleki bağlılığı temel bir konu haline getirmiştir (Tsoumbris, Xenikou, 2010). Personel güçlendirmeye yönelik çalışmalar ve meslek mensubu bireylerin iş yerlerini güvensiz algılamaları gibi örgütsel dinamiklerde yine mesleki bağlılığa yönelik ilgileri arttırmıştır (Hall ve Moss, 1998). Mesleki bağlılığa yönelik ilgide kayda değer olan bu artış (Simola, 2011), meslek mensubu bireylerin örgütlerine bağlılıklarından daha çok, sahip oldukları mesleklerine yönelik bağlılıklarının incelenmesine neden olmuştur (Çöl, 2004).

Mevcut iş dünyası elemanlarına uzun süreli istihdam sağlamaktan giderek vazgeçmekte, bu durumda bireyleri işveren ve örgütten ziyade mesleklerine yönelik bağlılık göstermeye yönlendirmektedir (Noordin, Williams ve Zimmer, 2002; Ballout,2009). Yine benzer şekilde Blau ve Holladay (2006) mevcut örgütlerinin tekrar yapılandırılması ve işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerin tutarlı olmaması nedeniyle, meslek çalışanlarının bağlılıklarını daha durağan gördükleri mesleklerine yönlendirdikleri, bu sebeple de çalışanların mesleklerine ilişkin oluşturdukları bağlılığın diğer bağlılık türlerine kıyasla daha da ön plana çıktığını belirtmektedirler. Ayrıca mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı gibi diğer bağlılık türleri arasında

yaşam tatminini en fazla doğrudan etkileme gücünde olması bu kavramı önemli kılmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Bireylerin örgütlerine yönelik tutumlarında etki gücüne sahip olması (Tak vd., 2008) ve mesleklere ilişkin potansiyellerin korunması konusunda önemli bir yere sahip olması da (Frauman vd., 2011) yine mesleki bağlılığı önemli kılmıştır.

Yukarıda yapılmış olan birçok tanım ve açıklamalardan çıkarılacağı üzere mesleki bağlılığın bireylerin hayatında önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmek gerekir. Çünkü kişinin mesleği adına uzun yıllar çalışmasından sonra, mesleği onun için daha da önemli bir hal almaya başlar ve kişi sahip olduğu mesleğinin değerlerini ve gerektirdiği görüşleri içselleştirir (Morrow, 1983). Bireyin mesleği için daha fazla çaba göstermesiyle sonuçlanan mesleğe bağlılık (Teng, Shyu ve Chang, 2007), bir uzmanlığın özellikleri ile kişinin kendi inançları arasındaki uyumları ve benzerlikleri sonucunda gelişen bir bağlılık türüdür (Nesje, 2016). Mesleki bağlılığın fazla olması bireylerin hem meslek ve örgüt hayatına hem de mesleği dışındaki sosyal ve aile hayatına olumlu yönde yansımaktadır. Nitekim Blau (1985) meslek mensubu bireyin mesleki bağlılığı ne kadar fazla olursa, yaptığı işe o derece güçlü bağlanacağını ve kendi işi gibi benimseyeceğini ifade etmiştir. Diğer yandan mesleki bağlılığı az olan bireylerin, içinde bulunduğu örgüte yönelik bağlılığının düşük olması ve sürekli olarak iş değiştirmesi olası bir durum olacaktır (Uysal, 2013). Mesleki bağlılığı fazla olan bireyler sahip oldukları yetenekleri ve özellikleri daha fazla geliştirmek adına çaba gösterirler. Ayrıca bu bireyler mesleğinde daha da ilerlemek isterler, kariyerlerini daha iyi bir konuma getirmek için çaba harcarlar ve mesleklerini bırakmaya yönelik düşüncelere de sahip olmazlar (Lee vd., 2000). Mesleki bağlılığı fazla olan kişilerin mesleklerine yönelik güzel hislere ve pozitif tutumlara sahip olacağı (Aktaş ve Gürkan, 2015), mesleğini devam ettirme olasılıklarının daha fazla olacağı, mesleklerinin geleceği ile daha fazla ilgilenecekleri, mesleğin gelişmesini daha fazla önemseyecekleri (Lachman ve Aranya, 1986) ifade edilmektedir. Bu bireyler, içsel istekleriyle mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak davranışlara yönelerek, meslek ve örgüt yararına istekli olarak uğraş göstereceklerdir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Mesleki bağlılık, mesleğin değer ve amaçlarını benimseme, mesleğe fayda sağlama adına çaba gösterme konusunda istekli olma ve sahip olunan mesleği sürdürme konusunda arzulu olma şeklinde karakterize edilmiştir (Aranya, Barak ve Amernic, 1981). Mesleki bağlılık, kişinin sahip olduğu mesleğiyle ilgili ilerleme ve gelişmeye istekli olmayı, bu amaç doğrultusunda mesleğiyle ilgili yayınları takip etmeyi ve kendini

geliştirecek programlara katılmayı gerektirir (Kaya, 1993). Bu durum beraberinde mesleğin kendi gelişimine katkı sağlayacağı gibi kişinin de sahip olduğu meslekten memnun olmasına yol açacaktır.

Mesleki bağlılık, kişinin sahip olduğu mesleğine ilişkin eğitim sürecinde oluşmaya başlamakta ve meslek yaşamı boyunca da sürekli devam etmektedir (Tak, Özçakır ve Çiftçioğlu, 2009). Diğer bir ifade ile mesleki bağlılık dinamik durumda olan bir süreçtir (Şimşek ve Aslan, 2007). Bu dinamik sürecin aşağıda verilen varsayımlardan meydana geldiği ifade edilmiştir (Nogueras, 2006):

- Bireyin hayatının temel odak noktası onun mesleğidir,
- Alınan eğitim, bireyin mesleki bağlılığını arttırır,
- Örgütsel değişimler, bireyin mesleğe olan bağlılığında artışa yol açar,
- Mesleki bağlılık, bir kişinin mesleğinde kalmasının nedenidir.

Bu varsayımların yanında mesleğe ilişkin sağlanacak en güçlü bağlılığın, işin gerektirdiği yeteneklerin kullanılması ve onların geliştirilebilmesi ile mümkün olacağı ifade edilmektedir (Louis, 1998). Buna ek olarak Morrow ve Wirth'de (1989) mesleki bağlılığın oluşması için belirli koşullar öne sürmüştür. Bu koşulların ise sahip olunan mesleğin amaçlarına ve değerlerine inanma, mesleki çabaları istekli bir şekilde sergileme ve meslek üyeliğini sürdürme olduğunu belirtmişlerdir.

2.1.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Alanyazında mesleki bağlılığın alt boyutlarına ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Bazı araştırmacılar mesleki bağlılığı tek boyutlu değerlendirirken bazıları ise mesleki bağlılığı çok boyutlu olarak ele almışlardır (Morrow, 1983; Blau, 1985; Morow ve Wirth, 1989; Meyer vd., 1993; Blau, 2003).

Blau (1985) tek boyutlu bir mesleki bağlılık kavramından bahsetmiştir. Ardından Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık üzerine geliştirdikleri üç boyutlu yaklaşımı, Meyer ve arkadaşları (1993) benzer bir şekilde mesleki bağlılığa uyarlamışlar ve üç boyutlu bir mesleki bağlılık kavramını ileri sürmüşlerdir. Meyer ve arkadaşları (1993) mesleki bağlılığı çok boyutlu bir şekilde incelemenin bireylerin mesleki bağlılıklarını anlama konusunda daha bütünsel bir yaklaşım sunacağını ileri sürmüşlerdir. Bu üç boyutu duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık oluşturmaktadır.

Daha sonra Blau (2003) Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğini Carson, Carson ve Bedeinan (1995) tarafından yapılan çalışmalara dayandırarak genişletmiştir. Yapılan bu genişletme ile devam bağlılığı, alternatiflerin sınırlılığı ve birikmiş maliyetler şeklinde farklı iki boyut olarak ele alınmıştır. Böylelikle mesleki bağlılık duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört boyutta değerlendirilmiştir (Blau, 2003). Bu yaklaşımda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları Meyer ve arkadaşlarının (1993) çalışmasında olduğu gibi yine aynı anlamda ifade edilmiştir. Mesleki bağlılığa ilişkin bu boyutlar aşağıda detaylıca verilmiştir.

Duygusal bağlılık: Duygusal bağlılık kişinin sahip olduğu mesleğini sevmesi, mesleğiyle özdeşleşmesi, mesleğini yaşamının merkezinde görmesi ve mesleğini geliştirmek adına emek harcamasıdır (Meyer vd., 1993). Kişinin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleğine karşı aşırı coşku duyması duygusal bağlılık temelli bir durumdur. Duygusal bağlılık kişinin mesleğinde kalmak istemesini, mesleğinin amaç ve değerlerini kabul etmesini ve mesleğini keyif alarak yürütmesini ifade eder (Uştu, 2014). Duygusal bağlılık yüksek düzeyde iş performansı, düşük oranda ise işe ilişkin devamsızlık ve işten ayrılma niyetindeki düşüklük gibi pozitif davranışların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Clifford, 1989). Meslekler ve örgütlere bakıldığında duygusal bağlılık en fazla istenen bağlılık türü olmuştur (Kaya ve Zerenler, 2014). Duygusal bağlılığın artmasına kaynak olan durum, kişinin yeteneklerini sahip olduğu mesleğinde uygulaması ve sonucunda da ödül kazanması, yani kariyer hedeflerine ulaşmasıdır (Weng ve McElroy, 2012). Çetin, Cihangiroğlu ve Türk'e (2010) göre mesleki bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık devam bağlılığından daha değerlidir.

Devam bağlılığı: Kişinin mesleğine devam etme yönündeki zorunluluğunu ifade eder. Bu zorunluluk durumu, meslek değiştirmenin oluşturacağı maliyetler ve bireyin mesleği elde edene kadar yapmış olduğu yatırımlardan gelmektedir (Meyer vd.,1993). Blau (2003) devam bağlılığı boyutunun, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere iki faktörden meydana geldiğini ileri sürmüştür.

Birikmiş maliyetler: Mesleğe sahip olabilmek adına alınan eğitim hizmetleri, verilen ücretler, harcanan zaman ve bireyin vermiş olduğu emekleri ifade eder (Blau, 2003).

Alternatiflerin sınırlılığı: Bireyin yeni bir meslek seçmek için, yeterince uygun seçenek ve fırsatlarının olmaması durumu olarak ifade edilmiştir (Blau, 2003).

Devam bağlılığı güçlü olan bir kişi mesleğini ihtiyaç duyduğu için devam

ettirmektedir (Blau, 2001). Devam bağlılığı kişiyi sahip olduğu mesleğinde bağlı tutan maddi kayıplardır (Çetin, 2004). Devam bağlılığının istenmeyen bağlılık türlerinden birisi olduğu da ifade edilmektedir. Örneğin sürekli bir şekilde kıdeme bağlı sistemler ile meslek çalışanlarının devam bağlılıkları artırılabilir ancak iş doyumu ve benzeri etmenler göz ardı edilirse çalışanların niteliğine ilişkin şüphelerin oluşması beklenen bir durum olacaktır (Solmuş, 2004).

***Normatif bağlılık*:** Kişinin mesleğine devam etmesi yönünde zorunluluk ve sorumluluk hissetmesi durumudur (Meyer vd.,1993; Hall, Smith ve Smith, 2005). Kişilerin meslekte kalma yönündeki düşüncelerinin ahlaki bakımdan doğru olduğu düşüncesi sonucunda ortaya çıkan bir bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991). Kişi, meslekte kalmak zorunda olduğu için mevcut mesleğini devam ettirir (Sharma ve Irving, 2005). Yani normatif mesleki bağlılığı fazla olan kişi mesleğinde kalma yükümlülüğü hisseder (Blau, 2001). Ancak bu zorunluluk durumu maddi kaynaklı bir unsur olmaktan ziyade, aile, iş ortamı, meslektaş ve yöneticilere karşı duyulan saygı gibi dışsal faktörlerden kaynaklanan zorunluluktur (Hall vd., 2005). Bireyin mesleğine yönelik sadakati ve kendisini mesleğine adaması ile ilgidir (Durna ve Eren, 2005).

Daha genel anlamda bakıldığında, mesleki bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığı fazla olan bireyler, mesleğinde kendi özgür iradesiyle istediği için çalışmayı ister. Devam bağlılığı fazla olan birey, ihtiyacı olduğu için mesleğinde kalır. Normatif bağlılığı güçlü olan birey ise kendisini meslekte kalma yönünde yükümlü hissettiği için mesleğinde kalır (Blau, 2001).

Meyer ve arkadaşlarına göre (1993) mesleki bağlılığa ilişkin bu üç boyut, bireyin mesleğine duyduğu bağlılığa farklı düzeylerde yansıyacaktır. Meslek sahibi bireylerin duygusal bağlılıklarının düşük olsa bile devam ya da normatif bağlılıklarının yüksek olabileceğini ya da tam tersi şekilde duygusal bağlılıklarının yüksek olup devam ya da normatif bağlılıklarının düşük olabileceğini ifade etmişlerdir.

Diğer yandan mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olarak iki farklı görüş çerçevesinde de ele alınmaktadır. Davranışsal yaklaşıma göre değerlendirildiğinde mesleki bağlılık, mesleki birliklere, mesleğe özgü gruplara katılım şeklinde kendini gösterirken, tutumsal bakışa göre değerlendirildiğinde ise mesleki bağlılık, kişinin yeni fikirler ortaya çıkarmasıyla ilgilidir (Morrow ve Wirth, 1989).

Morrow'a (1983) göre ise mesleki bağlılık üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre boyutlar: İşe yönelik genel tutum, mesleki planlama ve işin nispi önemidir. İşe yönelik genel tutum boyutu sahip olunan işe yönelik değer yargılarından

oluşmaktadır. Mesleki planlama boyutu bireyin mesleği ile ilgili geleceğe dönük planlarını içerir. İşin nispi önemi boyutu ise yapılan iş ile iş hayatı dışındaki faaliyetler arasındaki tercihlerin ne yönde olacağı ile ilgilidir.

Carson ve arkadaşları da (1995) mesleki bağlılığı farklı boyutta sınıflandırmışlardır. Bu boyutlar: mesleki yatırımlar, duygusal bedeller ve sınırlı iş alternatifleridir. Mesleki yatırımlar meslek değişimi sonucunda kaybedilen para, zaman, eğitim gibi maliyetleri ifade eder. Duygusal bedeller meslekten vazgeçilmesi sonucu oluşan duygusal kayıpları ifade ederken, sınırlı alternatifler ise bireyin yeni meslek seçmek için yeterince uygun fırsatlara sahip olmaması durumudur. Blau (2003), Carson ve arkadaşları (1995) tarafından yapılan bu sınıflandırmadaki mesleki yatırımlar ile duygusal bedeller boyutlarını mesleki maliyetler şeklinde adlandırmıştır.

2.1.5. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörler bireysel faktörler, temel iş özellikleri ve mesleğin yapısına ilişkin faktörler şeklinde üç bölüm de incelenecektir.

Bireysel (Kişisel) Faktörler

Mesleki bağlılığa ilişkin bireysel özellikler genelde iki temel konu üzerine odaklanmaktadır. Bu değişkenlerden birisi yapısal değişkenler yani kişilik özellikleri ve değerler iken diğeri yaş, cinsiyet, kıdem gibi demografik değişkenlerdir (Çakar ve Ceylan, 2005). Meslek çalışanlarının hem kişisel hem de durumsal yapısal nitelikleri davranışları üzerinde etki gücüne sahiptir (London, 1983).

Bireyin sahip olduğu meslek ile kişisel özellikleri arasındaki uyum, en temel etkendir (Yücel ve Kaynak, 2008). Yapısal özelliklere odaklanıldığında en önde gelen özellik çalışanların kişilik yapılarıdır. Bu durumda çoğunlukla çalışanın kişiliğine uygun meslek seçip seçmemesiyle ilgilidir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise daha çok ele alınan konular yaş, eğitim, kıdem, medeni durum ve cinsiyet olmuştur (Çakır, 2001). Meyer ve Allen'in (1984) yaptığı çalışmada kıdem ve yaş mesleğe olan duygusal bağlılık ile ilişkili bulunmuştur ancak bu iki değişkenin mesleki devam bağlılığı ile ilişkisi tespit edilmemiştir. Yine yaş ve kıdem ile mesleki bağlılık arasında olumlu ilişkilerin olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Meyer vd., 1993; Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Blau, 1999; Lee vd., 2000; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005; Gambino, 2009; Günlük, 2010).

Medeni durum (Blau, 1999), aynı pozisyonda çalışılan süre ve sahip olunan çocuk sayısı (Gambino, 2009), eğitim seviyesi (Günlük, 2010) mesleki bağlılığı etkileme gücünde olan diğer değişkenlerdir.

Bunlara ek olarak genel yaşam doyumu (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) ve öz-yeterlik (Bogler ve Somech, 2004; Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink ve Hofman, 2012) mesleki bağlılıkla ilişkili kişiye ait faktörler arasında yer almaktadır.

Temel İş Özellikleri

Le ve arkadaşları (2000) yaptıkları çalışmada stres, rol belirsizliği, rol çatışması kavramlarının mesleki bağlılıkla ilişkili olduğu yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Benzer şekilde Pai ve arkadaşları (2012) yaptıkları çalışmada stres ile mesleki bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Wallace (1995) çalışmasında motivasyonun mesleki bağlılık için anlamlı bir yordayıcı olduğu şeklinde bulgular elde etmiştir. Yapılan işe yönelik tatminin mesleki bağlılıkla ilişkili olduğu yönünde bir çok çalışma mevcuttur (Fresko, Kfir ve Nasser, 1997; Tak ve Çiftcioğlu, 2008; Aydın, 2010; Pai vd., 2012; McCarthy, Lambert ve Reiser, 2014).

Tükenmişlik kavramı (Raiziene ve Endriulaitiene, 2007; Çiftçioğlu, 2011), işe ilişkin imaj (Meyer ve Allen, 1991; Fresko vd., 1997), işin doğurduğu riskler (Iverson ve Roy, 1994) mesleki bağlılıkla ilişkili bulunmuştur.

Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Boylu, Pelit ve Güçer (2007) mesleğin yapısına ilişkin faktörleri mesleğin imajı, mesleki etik anlayışı, çalışma saatlerinde esneklik, ücret ve kariyer imkanları şeklinde sıralamıştır. Wallace (1995) yaptığı araştırma sonucunda mesleki bağlılığı etkileyen değişkenler arasında kariyer fırsatlarının olması, uzmanlaşma ve özerklik gibi mesleğe ilişkin faktörlerin mesleki bağlılıkla ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Le ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan araştırmada mesleki bağlılık, mesleğe ilişkin faktörler arasında yer alan maaş tatmini ve mesleki bağımsızlık gibi değişkenlerle ilişkili bulunmuştur.

2.2. Öz-Yeterlik

Sosyal bilişsel kuramın önemli kavramlarından birisi olan öz-yeterlik, bireylerin

yeteneklerini sergileme düzeyinde önemli bir etkiye sahiptir. Günümüz çalışma dünyasında, bireylere avantaj sağlama kapasitesi bulunan öz-yeterlik kavramının, giderek daha çok araştırmalara konu olduğu ve birçok farklı değişkenle birlikte ilişkisinin incelendiği alanyazın çalışmalarında görülmektedir.

2.2.1. Öz-Yeterliğin Tanımı ve Genel Bilgiler

Öz-yeterlik kavramından bahsedilince akla gelen ilk isim Sosyal Bilişsel Kuramın öncüsü Albert Bandura olmaktadır. Sosyal bilişsel kuramın çok önemli bir ögesi olan öz-yeterlik; kişinin duyguları, düşünceleri, motivasyonları ve davranışları üzerinde etkisi olan bir kavramdır ve kişinin kendisini ifade etmesinde kritik bir öneme sahiptir (Bandura, 1989). Öz-yeterlik, bireylerin sahip olduğu yetenekleri etkili şekilde kullanabilmesi için, ilgili alandaki faaliyetleri yapabilmeye yönelik özgüven duyma gerekliliğini savunan önemli kavramlarından birisidir (Pajares, 2002).

Öz-yeterlik bireyin algısıyla doğrudan ilişkili bir kavramdır. Dolayısıyla öz-yeterlik teknik açıdan algılanan öz-yeterlik ya da öz-yeterlik inancı olarak da ifade edilmektedir (Senemoğlu, 2005). Öz-yeterlik, bireyin karşılaştığı güç durumlarla ne kadar başarılı olarak mücadele edeceğine yönelik kendisine ilişkin algısı olarak ifade edilir (Kiremit, 2006). Yani bireyin performans göstermek için gereken eylemleri organize edebilme ve sonucunda başarılı olabilmeye yönelik kendisine ilişkin yargısıdır (Aksoy ve Diken, 2009). Öz-yeterlik, kişinin yeteneklerini kullanarak yapabildiklerine yönelik oluşturduğu yargılarının bir sonucudur (Aydın, 2007).

Öz-yeterlik inancı kişinin belirli durumsal amaçlara ulaşmak adına gereken motivasyon, bilişsel kaynaklar ve hareket tarzlarını oluşturma kapasitesine yönelik inançları olarak tanımlanmıştır (Wood ve Bandura, 1989). Senemoğlu (2005) öz-yeterlik inancını, kişinin ilerde karşılaşacağı zorlu durumlarla başa çıkmada ne derecede başarılı olacağına yönelik kendisi hakkındaki yargısı olarak tanımlamıştır. Başka bir tanımda ise öz-yeterlik inancı, bireyin bildikleri ile eylemleri arasında aracı olan düşünceleri olarak ifade edilmiştir (Raudenbush, Rowan ve Cheong, 1992).

Öz-yeterliğe ilişkin yapılan tanımlamalardan görüleceği üzere bu kavram, kişilerin kendilerine ilişkin inançlarından oluşmaktadır. Öz-yeterlik inancının bireyin gerçek kapasitesi olarak düşünülmesi yerine, bireyin kapasitesine yönelik algıları şeklinde düşünülmesi gerekir. Çünkü birey bir işle ilgili yüksek kapasiteye sahip olduğunu düşünse de gerçekte o işte başarılı olamayabilir (Kurbanoğlu, 2004). Öz-

yeterlik algısı gerçek manada yetenekli olmaktan ziyade yetenekli olduğunu düşünme şeklinde ifade edilebilir. Diğer yandan birey gerekli yeteneğe sahip olduğu halde kendisini yetersiz görüyorsa yani öz-yeterlik algısı düşükse becerilerini harekete geçirmeyecektir (Yıldırım ve İlhan, 2010).

İnsan davranışlarının en önemli yordayıcılarından birisi öz-yeterlik olarak düşünülmektedir (Schunk, 1991). Kişinin sahip olduğu öz-yeterlik inancı yetenekleri ve becerilerine yönelik inançlarından oluşur ve hedeflere ulaşma yönündeki davranışları düzenleme ve harekete geçirmede öz-yeterlik inancı gereklidir (Schmitz ve Schwarzer, 2000). Kişinin öz-yeterlik inancı nasıl hissettiği, ne düşündüğü, nasıl güdülendiği ve nasıl davranış biçimi geliştirdiği ile ilgilidir (Zimmerman, 2002). Öz-yeterlik, kişinin yapmış olduğu mevcut davranışlar yanında gelecekte yapacağı davranışlara da etki gücünde olan bir kavramdır (Miller, 2010). Nitekim Shin ve Lee'ye (2018) göre öz-yeterlik inancı bireyin kişisel ve mesleki alanda geleceğe dönük karar verme süreçlerinde de önemli bir yere sahiptir. Öz-yeterlik kişinin yapacağı iş uğruna ne kadar çok çaba göstereceği, engel durumuyla karşılaştığında o engele ne kadar direneceği üzerinde etkilidir. Kişinin düşünce şekline ve duygusal reaksiyonlarına etki eder (Pajares, 2002). Bireyin sergilediği davranış biçimi, gösterdiği çabanın düzeyi, engeller karşısında gösterdiği dayanıklılığın süresi, güç durumlarla başa çıkabilme becerisi, karşılaştığı problemleri nasıl çözebileceğine yönelik düşüncelere sahip olması, yaşadığı endişe, depresyon ve engellemelere yönelik farkındalıkları gibi hayatın her alanından yaşantılar öz-yeterlik inancıyla ilişkilidir (Bandura, 1993). Kısacası öz-yeterlik bireyin hayatında her noktaya dokunmaktadır. Birey öz-yeterlik inancını mevcut yeteneğinin biraz daha fazla üstünde görüyorsa bu durum performansına olumlu şekilde yansıyacaktır (Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2004). Hatta bireyin kapasitesiyle ilgili inancı yüksek ise tehdit arz eden durumlardan kaçmak yerine onlarla mücadele etme davranışı gösterecektir (Ağaoğlu, 2012).

Öz-yeterlik bireyin olumlu bir şekilde ya da olumsuz bir şekilde motive olmasında etki gücüne sahiptir (Kemp, 2011). Öz-yeterlik kişinin faaliyetlerinin seçimini, göstereceği çabayı, stres ve güven düzeyini etkiler (Aydın, 2007). Öz-yeterliği yüksek olan kişiler karşılaştığı zorlu durumlarla daha basit bir şekilde baş edebilecekken, öz-yeterliği düşük kişiler ise gerekli olan becerilere sahip olsalar da bu gibi durumlarla baş etmekte zorlanacaktır (Bandura, 2001). Öz-yeterliği fazla olan bireyler yaşadıkları zorlukları aşmada ümitli iken düşük olan bireyler ise daha ümitsizdir (Shultz ve Shultz, 2007). Yani bir duruma ilişkin başarılı davranış sergileme kişinin kendi yapabilirliğine

yönelik inancıyla ilişkilidir (Satıcı, 2014). Kişi herhangi bir işi yapabilecek yeterliğe sahip olsa bile bu işi yapabileceğine yönelik öz-yeterlik algısı düşük ise bu işe başlama ya da bu işte başarılı olma olasılığı düşüktür. Ayrıca bireyler çevresindeki insanlardan aldıkları dönütler doğrultusunda yeterliklerine yönelik inançlara sahip olurlar ve bu durumda onların öz-yeterlik algıları üzerinde etkilidir. Bu durumda bireylerin herhangi bir işe başlama ya da bir işi sürdürme yönündeki davranışlarını etkilemektedir (Bandura, 1993). Öz-yeterlik algıları kişilerin hedeflerini, belirledikleri bu hedefe ulaşmak için yaptıklarını, karşılaşacağı güçlüklere ne kadar sabır göstereceklerini ve başarısızlık yaşayınca ne tür tepki göstereceklerini etkiler (Bıkmaz, 2002).

Öz-yeterlik davranış seçiminde, bir faaliyet ya da işte ki çaba düzeyinde ve performans gösterme düzeyine yönelik inançta etkili olmaktadır (Lee, 2003). Öz-yeterliği düşük olan kişilerin yaptıkları işe yönelik kendi becerileri ve yeteneklerine olan inançları düşük olacaktır. Bu durum yapılacak olan işin tamamlanmasını zorlaştıracaktır. Öz-yeterliği fazla olan kişiler açısından düşünüldüğünde ise bu bireyler yetenek ve becerilerine daha fazla güvendikleri için yapılacak işi tamamlama konusunda daha başarılı olacaklardır (Claiborne, 2001). Öz-yeterliği fazla olan kişiler daha cesur, olumsuz durumlara rağmen güçlü olmaya yönelik inanca sahip olma ve zorlu durumlar karşısında düşük endişe ve stres yaşama gibi yapıcı özelliklere sahiptir (Bong, 1995). Öz-yeterliği fazla olan bireylerin daha işlevsel hale geldiği, topluma daha kolay uyum sağladığı ve psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğu ifade edilir (Roos, Potgieter ve Temane, 2013). Birey davranışının istediği sonuca ulaştıracağını düşünüyorsa, bu davranışın devam etme eğilimi fazla olacaktır (Schunk, 2009). Bireyin öz-yeterlik inancı fazla ise davranışlarında daha sebatkar bir tutum sergileyip olumsuz durumlar karşısında yılmayacaktır (Kurt, 2009). Öz-yeterliğin artmasıyla birlikte bireylerin öz güvenlerinde de artış gözlenmektedir (Weisskirch, 2013). Ayrıca öz-yeterliğin artması bir göreve başlama ve onu sürdürme de bireylere katkı sağlar (Williams, Kessler ve Williams, 2014), problem çözme becerilerini yükseltir (Li, Eschenauer ve Yang, 2013).

Kişinin öz-yeterlik inancını değerlendirirken üç önemli boyutun hesaba katılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu boyutlar: Önem, genellenebilirlik ve güçtür. Önem boyutu, bir davranışın zorluk derecesine yönelik bireylerin yeterlik inançlarının farklılık göstermesini ifade eder. Genellenebilirlik boyutu, kişinin sahip olduğu belli bir alana özgü yeterlik inancını başka alanlara aktarıp aktaramamasıyla ilgilidir. Güç boyutu ise, kişinin sahip olduğu yeterlik inancının kuvveti ve kararlığını gösterir (Bandura, 1993; Stajkovic ve Luthans, 1998; Bandura, 2001).

2.2.2. Öz-Yeterlik Kaynakları

Öz-yeterliğin gelişmesinde etkili olan dört farklı kaynak bulunmaktadır. Bu kaynaklar bireysel deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna, psikolojik ve fizyolojik durumdur (Bandura, 2001).

Bireysel deneyimler: İnsanlar deneyimleri sonucunda başarıya ulaşıp ulaşamadıklarına göre öz-yeterlik algılarını şekillendirirler. Başarı ile sonuçlanan deneyimler öz-yeterlik inancında artışa sebep olurken, başarısızlıkla sonuçlanan deneyimler öz-yeterlik inancını olumsuz yönde etkilemektedir (Aydın, 2010; Özteke, 2011). Kişinin önceki yaşantılarına ilişkin çıkarımları öz-yeterlik inancı üzerinde etkilidir (Patterson, 2011). Kişiler yeni bir göreve başlamadan önce geçmişte yaptığı benzer görevlere ilişkin başarı ve başarısızlık deneyimlerini kullanarak yargıda bulunurlar (Plotnik, 2009). Yapılan iş başarıyla sonuçlanmışsa bireyin aynı ya da benzer işlere ilişkin öz-yeterlik inancı artarken yineleyen başarısızlıklar ise kişinin öz-yeterlik algılarının zayıflamasına sebep olmaktadır (Kemp, 2011).

Dolaylı deneyimler: Kişi başkalarını gözlemleyerek bir görevi yapıp yapamayacağına ilişkin kendisi hakkında fikir sahibi olabilir (Erkan, 2011). Dolaylı deneyimler ile ifade edilen model alma ve gözlem yolu ile öğrenmedir (Gruber, 2011). Model alınan ya da gözlenen kişilerin performansları sonucunda karşılaştıkları başarı ve başarısızlıklar kişilerin öz-yeterlik inançları üzerinde etkili olmaktadır (Bandura, 1997). Kişinin gözlemleri ve dolaylı deneyimleri motive olmasında etkilidir (Schunk, 2009). Model alınan kişiye ilişkin üç önemli faktör öz-yeterlik inancı üzerinde etki gücüne sahiptir. Bu özellikler yaş ve uzmanlık, kişi ile gözlemlediği kişinin benzerliği ve güç bir durum karşısında gösterilen performanstır.

Sözel ikna: Kişi etrafındaki insanların değerlendirmesi ile performans ortaya koyabilir (Erkan, 2011). Sözel ikna kişiyi harekete geçirme ve güdüleme konusunda etkiye sahiptir (Golightly, 2007). Kişinin performans sergilemesine yönelik verilen sözel ikna mesajları onun göstereceği performansa ilişkin başarısını olumlu ya da olumsuz etkileme gücünde olacaktır (Milner ve Hoy, 2003).

Psikolojik ve fizyolojik durum: Bireylerin yaşadığı stres, depresyon, yorgunluk, hastalık gibi psikolojik ve fizyolojik durumlar öz-yeterlik algıları üzerinde etkili olmaktadır (Gruber, 2011). Kişi, kaygısını ve etrafındaki olumsuz durumları kontrol altına alması durumunda, gerçekten sahip olduğu performansı gösterme şansı bulabilir ve

bu durumda öz-yeterlik inancında artışa yol açacaktır.

2.2.3. Öz-Yeterliğin Etkilendiği Süreçler

Öz-yeterlik inancını oluşturan dört farklı süreç bulunmaktadır. Bu süreçler bilişsel süreçler, motivasyonel süreçler, duyuşsal süreçler ve seçim süreçleridir (Bandura, 1993).

Bilişsel süreçler: Bilişsel süreçler bireyin düşüncelerini, şemalarını, kendini düzenleme ve kontrol biçimlerini kapsamaktadır. Davranışların birçoğu düşünce ve bilişlerde şekillenmektedir (Bandura, 1993). Öz-yeterlik inancı fazla olan kişilerin bilişsel yapıları, öz-yeterliklerini daha da arttıracak destekleyici olan düşünce ve yaşantılar üretirler (Asarlı, 2012; Erkan, 2011). Yani kişi yeterliğini olumlu yönde değerlendiriyorsa hedefleri daha yüksek olacak ve zorluklara karşı daha da direnç gösterecektir (Phillips ve Gully, 1997). Diğer yandan kendi beceri ve yeteneklerine güvenmeyen kişiler ise başaramayacaklarını düşünüp zorluklara karşı dirençleri daha az olacaktır. Başarısızlık durumunda öz-yeterlik algıları fazla olan kişiler yeterince çalışmadığı yönünde bilişsel bir algıya sahipken, öz-yeterlik algıları düşük kişiler ise yeteneksiz oldukları şeklinde bilişsel algıya sahip olacaktır (Silver, Mitchell ve Gist, 1995).

Motivasyonel süreçler: Bireyin sahip olduğu motivasyon bir işe bağlanma ve sürdürmede etkili bir güçtür (Bandura, 1993). Kişinin amaçlarının açık olması ve onların kişi için bir düzeyde zorlayıcı olması motivasyonunu güçlendirmektedir (Locke ve Latham, 1990). Bandura (1993) bu amaçların motivasyonu doğrudan etkileme gücünde olmadığını öz-yeterlik süreçleri aracılığıyla etkilediğini ifade etmiştir. Yani bireyin herhangi bir iş ya da görevi yapabileceğine yönelik öz-yeterlik algısı onun motivasyonuna olumlu yönde yansımaktadır.

Duyuşsal süreçler: İnsanların herhangi bir işi yapıp yapamayacağına yönelik algıları duyuşsal süreçlerini etkiler. Kişinin öz-yeterliği fazla ise yaptığı iş ile ilgili güç durumlarla karşılaştığında bile kendisini kontrol edip kaygı düzeyini düşük seviyelerde tutabilir (Kesgin, 2006; Temiz, 2009).

Seçim süreçleri: İnsanlar öz-yeterlik algıları doğrultusunda seçimlerde bulunurlar. Öz-yeterlik algıları fazla ise daha çok çaba gerektiren ve riskli işleri seçmekten korkmazlar ancak öz-yeterlik algıları düşük ise kapasitelerinin altında olan işleri tercih ederler. Bireyin seçiminde, yapılacak işin gerektireceği çaba ve güç etkili olmaktadır (Çavuş, 2009; Özteke, 2011).

2.2.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği

İnsanlar matematik, sosyal, fen gibi alanlarda öz-yeterliklerini geliştirilebilmekte ve buna uygun tanımlamalar yapılmaktadır (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009). Bu ifadeden çıkarılacağı üzere Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramının bir parçası olan öz-yeterlikle ilgili kuramsal görüş psikolojik danışma alanına da uyarlanabilir (Yiyit, 2001). Psikolojik danışma öz-yeterliği, psikolojik danışmanların gelecekte danışanlarıyla birlikte etkili psikolojik danışma süreci yürüteceğine yönelik kendi kapasitelerine yönelik inancı olarak da tanımlanmaktadır. (Lent, Hill, Hoffman, 2003). Greason ve Caswell'e (2009) göre ise psikolojik danışma öz-yeterliği, hizmet sunulan danışanlara nasıl yardımcı olunacağını bilmek ile danışmada gerekli becerileri uygulamak arasında bir mekanizmadır.

Psikolojik danışmanların mesleki başarıları, aldıkları eğitim ile birlikte sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterlik algılarından da etkilenir (Larson ve Daniels, 1998). Larson (1998) psikolojik danışmanların gelişimi için psikolojik danışma öz-yeterliğinin önemli bir faktör olduğunu ileri sürmüştür. Psikolojik danışma öz-yeterliği, psikolojik danışmanların, psikolojik danışmalarında gösterdikleri başarılı performanslar sonucunda artarak, onların ilerde yapacakları danışma uygulamalarını da etkileme gücünde olacaktır (Demirel, 2013). Psikolojik danışmanların sahip olduğu danışma stratejileri, danışma becerileri, kendi kapasitelerine olan inançları, danışanların problemlerinin çözümünde rol oynamakta ve danışma hizmetinin kalitesini etkilemektedir (Bradley ve Fiorini, 1999). Psikolojik danışma öz-yeterliğini etkileyen faktörlerden birisi de psikolojik danışmanın sahip olduğu kişilik özellikleridir (Özgün, 2007). Yani bireyin kişilik özellikleri, mesleğinin gerektirdiği özelliklerle uyuşuyor ise bu durum mesleğine yönelik öz-yeterliğinde artışa yol açacaktır.

Genel öz-yeterlik inancına benzer şekilde, psikolojik danışma öz-yeterlik inancı fazla olan psikolojik danışmanlar başarılı psikolojik danışma yapma konusunda kapasitelerini yüksek değerlendirirken, psikolojik danışma öz-yeterlik inancı düşük olan psikolojik danışmanlar ise kapasitelerine güvenmemektedirler (Özteke, 2011). Psikolojik danışmanların sahip oldukları öz-yeterlik inançlarını, hem kendi yaptıkları değerlendirmeler hem de danışanlar ve süpervizörlerden gelen dönütler etkiler (Asarlı, 2012). Nitekim danışan ve süpervizörden olumlu tepkiler alan psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik algıları yükselirken, olumlu dönüt almayan psikolojik danışmanlarında psikolojik danışma öz-yeterlik inançlarında düşüş olduğu gözlenmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2011; Larson ve Daniels, 1998).

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin, psikolojik danışmanlar açısından önemli olduğu gibi hizmet sunulan danışanlar açısından da önemli olduğu unutulmamalıdır. Nitekim yapılan çalışmalarda, danışma oturumlarını yarıda bırakmanın, danışanların psikolojik danışmanlarını yetersiz olarak değerlendirmeleri ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Yıkılmaz, Şahin, Özer ve Altınok, 2016).

2.3. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde, mesleki bağlılık ve psikolojik danışma öz-yeterliği kavramları ile ilgili yurt dışı ve yurt içi araştımalara yer verilmiştir.

2.3.1. Mesleki Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bogler ve Somech (2004) öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile ilgili yaptıkları çalışmada, yetki devrinin, mesleki gelişimin, statünün ve öz-yeterliğin mesleki bağlılık için anlamlı yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Cohen (2010) 369 Arap öğretmenle İsrail'de yürüttüğü çalışmada kendini aşmışlık ile muhafazakarlığın mesleki bağlılık üzerinde yordayıcı gücü olup olmadığını incelemiştir. Çalışma sonucunda kendini aşmışlık ile muhafazakarlığın mesleki bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı, geleneklere uygun davranmanın devam bağlılığı ile normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Brown ve Roloff (2011) 461 lise öğretmeni ile Kolombiya'da yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin ekstra işlerden dolayı harcadıkları zaman ve tükenmişliklerinin mesleki bağlılıklarıyla ilişkisini incelemişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin ekstra işler için harcadıkları zaman ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Bunun yanında öğretmenlerin sahip oldukları mesleki bağlılıkları ile tükenmişlikleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Canrinus ve arkadaşları (2012) Hollandalı öğretmenlerle yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, iş memnuniyetleri, motivasyonlarındaki değişim ve öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile öz-yeterlikleri, maaş memnuniyetleri, ilişki memnuniyetleri ve öğretim dışındaki sorumlulukları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pai ve arkadaşları (2012) bilgi teknolojileri alanında çalışan 280 kişi ile

gerçekleştirdiği çalışmada ekonomik kriz ile iş tatmininin mesleki bağlılıkla olumlu yönde, iş stresiyle de olumsuz yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Bunun yanında genel doyum, iş doyumu, ücret doyumu, meslektaşlardan alınan doyum, rol belirsizliği, yükselme doyumunun da mesleki bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Smith (2014) 118 öğretmen ile yürüttüğü çalışmada akademik bölüm, idealizm ve rölativizmin mesleki bağlılık için anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını incelemiştir. Bu üç değişkeninde mesleki bağlılık için anlamlı bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ahmad ve arkadaşları (2014), 230 ilkokul ve ortaokul öğretmeni ile yürüttüğü çalışmada öz-yeterliğin mesleki bağlılık için anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

McCarthy ve arkadaşları (2014) ABD'de 185 ilkokul öğretmeni ile yürüttükleri çalışmada mesleki kıdem, sınıf büyüklüğü, iş doyumu ve örgütsel kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin meslekten ayrılma yönündeki niyetlerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki bağlılıkla ilgili yurt dışı çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların daha çok öğretmenlere yönelik olduğu görülmektedir (Ahmad vd., 2014; Canrius vd., 2012; Bogler ve Somech, 2004; Brown ve Roloff, 2011; Cohen, 2010; Smith, 2014; McCarthy vd., 2014). Yapılan bu çalışmalarda mesleki bağlılığın öz-yeterlik, tükenmişlik, iş doyumu, kıdem, kendini aşmışlık gibi değişkenlerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Mesleki Bağlılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çetin, Fedai, Teke (2012) 235 hekimle yürüttükleri çalışmada, meslekte uzman olup olmama durumuna göre mesleki bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Hekimlerin pratisyen ve uzman olma durumlarına göre mesleki bağlılıkları incelendiğinde, sadece mesleki bağlılığın alt boyutlarından mesleki birikmiş maliyetler alt boyutu doktorların pratisyen ya da uzman olmasına göre farklılaşmaktadır. Diğer boyutlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşılmamıştır.

Aktaş (2014) kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi 196 büro yöneticisi, yönetici asistanı ve sekreterin katıldığı çalışmayla incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda mesleki

duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılık ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda yaş, hizmet süresi, cinsiyet gibi demografik değişkenlerle birlikte mesleki bağlılık, kariyer memnuniyetindeki varyansın %40.7 sini açıklamaktadır.

Ünal (2015) Samsun ilinde ilkokul ve ortaokulda görev yapan 587 öğretmen ile yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılıklarında iş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı faktörlerinin etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda iş doyumu, yaşam anlamı ve yaşam doyumunun birlikte mesleki bağlılık üzerinde anlamlı düzeyde yordayıcı güçte olduğu bulunmuştur.

Çetin, Erenler, Şentürk (2016) 251 dermatologla yürüttükleri çalışmada hekimlerin sahip oldukları mesleki bağlılıklarının ve mesleki öz-yeterliklerinin bilgi paylaşma davranışlarına anlamlı yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Arslantürk (2016) turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarını ikinci bir işte çalışma ve sahip oldukları eğitim durumlarına göre incelemiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ikinci bir işte çalışmanın duygusal ve devam bağlılığı boyutları açısından mesleki bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediğini göstermiştir.

Derin, Ilkım ve Yayan (2017) 320 hemşire ile yaptıkları çalışmada mesleki prestijin mesleki bağlılığa ne derece yol açtığını araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerdeki mesleki prestijin mesleki bağlılık üzerinde açıklayıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yetgin (2017) yaptığı tez çalışmasında turist rehberlerinin tükenmişlikleri ile ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan analiz sonucunda tükenmişlik ile mesleki bağlılık arasında negatif yönde, ekonomik kaygı ile tükenmişlik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca ekonomik kaygı düzeyinin mesleki bağlılığın alt boyutlarından sadece devam bağlılığı alt boyutu ile düşük düzeyde olumlu yönde ilişkili olduğu diğer alt boyutlar ile anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik ve Yıldız (2018) 428 kamu hastanesinde çalışan ve 239 özel hastane de çalışan toplamda 667 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışmada, mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme ve yapılan işten ayrılma niyeti üzerindeki tesiri ile mesleki bağlılığın yapılan işten ayrılma niyeti üstündeki etkisinde özdeşleşmenin aracı bir role sahip olup olmadığını incelemiştir. Analiz sonucunda mesleki bağlılık ile işten ayrılma ilişkisi arasında özdeşleşmenin aracı bir role sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleki duygusal bağlılık, normatif bağlılık, özdeşleşme ve yapılan işten ayrılma niyeti kamu ile özel sektör

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Mesleki bağlılıkla ilgili yapılan yurt içi çalışmalar daha çok hekim ve hemşire gibi sağlık personelleriyle yürütülmüştür (Derin vd., 2017; Çetin vd., 2016; Çelik ve Yıldız, 2018; Çetin vd., 2012). Yurt dışı araştırmalarda olduğu gibi yurt içi araştırmalarda da mesleki bağlılık mesleki öz-yeterlik, tükenmişlik, iş doyumu kavramlarıyla ilişkili bulunmuştur. Bunun yanında yurt içi yapılan diğer çalışmalarda işten ayrılma, kariyer memnuniyeti, ikinci bir işe sahip olma, mesleki uzmanlık, ekonomik kaygı ve yaşam doyumu gibi faktörlerde mesleki bağlılıkla ilişkili bulunmuştur (Aktaş, 2014; Ünal, 2015; Yetgin, 2017; Aslantürk, 2016).

2.3.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Tang, Addison, Bryant, Norman, O'Connel ve Stewart (2004) Orta Amerika da 116 psikolojik danışma ve rehberlik öğrencisiyle yürüttükleri çalışmada, öğrencilerin psikolojik danışma öz-yeterliklerini çeşitli değişkenler açısından incelemişlerdir. Çalışma sonucunda psikolojik danışma öz-yeterliği öğrencinin aldığı kurs sayısı, gerçekleştirdiği staj saati ve yapmış olduğu klinik çalışmalar ile anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur.

Charlton (2009) 126 ilkokul psikolojik danışmanı ile yürüttüğü çalışmasında ilkokul psikolojik danışmanlarının zorbalığa karşı mücadele etmelerinde öz-yeterliklerinin farklı değişkenler açısından değişip değişmediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda eğitim düzeyi ile meslekteki deneyim süresinin zorbalığa karşı mücadele etmede psikolojik danışma öz-yeterliğini etkileme gücünde olduğu bulunmuştur.

Greason ve Cashwell (2009) yüksek lisans ve doktora öğrencisinden oluşan toplam 179 psikolojik danışman ile yürüttüğü çalışmada, psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile farkındalık, empati ve dikkat değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda farkındalık, dikkatlilik, empati ve psikolojik danışma öz-yeterliği değişkenlerinin hepsi istatistiksel olarak birbiriyle ilişkili bulunmuştur. Ayrıca farkındalık ile psikolojik danışma öz-yeterliği ilişkisinde empati ve dikkatin aracılık rolüne sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Khattar ve Gawali (2014) Hindistan da öğrenim gören 165 rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencisiyle gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliğini inşa etmede empatinin rolünü incelemişlerdir. Psikolojik danışma öz-yeterliği, empatinin perspektif alma ve bireysel sıkıntı alt boyutları ile anlamlı düzeyde ilişkili iken empatik kaygı alt boyutu ile anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Anlamlı çıkan bu iki alt boyut

psikolojik danışma öz-yeterliğini %9 düzeyinde yordamaktadır.

Kissil, Davey ve Davey (2015) Amerika'da yaşayan 153 terapist ile yürüttüğü çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliği ile çok kültürlü psikolojik danışma yeterlikleri ve kültürlenme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda yabancı asıllı terapistlerin psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile algılanan ön yargıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında terapistlerin sahip olduğu çok kültürlü psikolojik danışma yeterlikleri ve psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Tirpak ve Schlosser (2015) 253 psikolojik danışma ve rehberlik birinci sınıf öğrencisi ile yürüttüğü çalışmada, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma tutumları ile psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda psikolojik danışma öz-yeterliği ile psikolojik danışma tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Psikolojik danışma öz-yeterliğine ilişkin yapılan yurt dışı araştırmalar daha çok öğrencilerle gerçekleştirilmiştir (Greason ve Cashwell, 2009; Khattar ve Gawali, 2014; Tang vd., 2004; Tirpak ve Schlosser, 2015). Yurt dışı yapılmış çalışmalarda empati, farkındalık, dikkat, alınan kurs, staj saati, klinik çalışma, çok kültürlülük, zorbalığa karşı mücadele ve psikolojik danışman tutumu gibi değişkenler psikolojik danışmaz öz-yeterliği ile birlikte çalışılan konular olmuştur.

2.3.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Pamukçu (2011) psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterliklerini yaşam doyumu, danışan sayısı, akademik başarı, oturum sayısı, alınan süpervizyondan duyulan niceliksel ve niteliksel memnuniyet gibi değişkenler açısından incelemiştir. Yaşam doyumu, süpervizyondan duyulan niteliksel memnuniyetin düzeyi ve psikolojik danışma oturumlarının sayısı, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerini %13 yordama gücündedir. Akademik başarı, süpervizyondan duyulan niceliksel memnuniyet ve danışan sayısı psikolojik danışma öz-yeterliği için yordayıcı değişkenler olarak bulunmamıştır.

Gündüz (2012) Mersin ilinde görev yapmakta olan 194 psikolojik danışmanla gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik danışmanların tükenmişlikleri ile psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik danışma öz-yeterliği ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişki olduğu, kişisel başarı ile

psikolojik danışma öz-yeterliği arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu soncuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2014) rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü 1. sınıf ve 4.sınıf öğrencilerinin psikolojik danışma öz-yeterlik inançlarını sınıf düzeyi ve cinsiyet değişkenleri açısından incelemiştir. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Psikolojik danışman adaylarının sınıf düzeylerine göre psikolojik danışma öz-yeterliğine bakıldığın da dördüncü sınıf öğrencilerinin aldığı puanlar anlamlı bir düzeyde birinci sınıf öğrencilerinden fazla bulunmuştur.

Durmuş (2015) psikolojik danışma öz-yeterliği ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 137 psikolojik danışmanın katıldığı çalışmada psikolojik danışmanların sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bunun yanında psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve evlat sahibi olup olamama gibi sosyodemografik değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir.

Atik (2015) 21 rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencisi ile yaptığı çalışmada yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecinin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Psikolojik danışman adaylarının yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecine başlamadan önceki ve süpervizyondan sonraki psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri birbirlerinden anlamlı bir düzeyde farklılaşmıştır.

Çapri ve Demiröz (2016) Mersin Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünden 197 öğrenci ile yürüttüğü çalışmada, duygusal zeka düzeyi ve psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışma niteliklerinin aracı rolünü incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda duygusal zeka düzeyi ile etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz-yeterliği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Duygusal zekâ düzeyi etkili psikolojik danışman niteliklerini arttırırken; etkili psikolojik danışman niteliklerinin artması da psikolojik danışma öz-yeterlik inançlarını artırmaktadır. Bu araştırmada duygusal zekâ düzeyi ile psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide psikolojik danışman niteliklerinin aracılık etkisinin tam olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ümmet (2017) altı farklı devlet üniversitesinde okumakta olan 250 son sınıf rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencisi ile yürüttüğü çalışmada psikolojik danışma

öz-yeterliği ile genel öz-yeterlik, olumlu ve olumsuz duygu durumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Olumlu duygu durumu, olumsuz duygu durumu ve genel öz-yeterlik psikolojik danışma öz-yeterliği varyansının %28 ini açıklamaktadır. Araştırma sonucunda genel öz-yeterlik ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif ilişki olduğu ve genel öz-yeterliğin psikolojik danışma öz-yeterliğini yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Selvitopu (2017) İstanbul ilinde çalışmakta olan 24 psikolojik danışmanın psikolojik danışma öz-yeterliği ve problem çözme becerileri değişkenleri üzerine araştırma yürütmüştür. Yapılan bu araştırma kapsamında katılımcılara altı haftalık oyun terapisi eğitimi uygulamıştır. Oyun terapisi eğitim sonucunda katılımcıların danışma süreç zorlukları alt boyutunda, yardım becerileri öz-yeterliği alt boyutunda, oturum yönetme alt boyutunda ve problem çözme becerilerinde anlamlı bir artış olduğu gözlenmiştir.

Aydın, Odacı ve Kahveci (2017) Trabzon, Ordu, Rize, Samsun ve Gümüşhane illerinde 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 151 psikolojik danışman ile yürüttüğü çalışmada, psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliğini yaşam doyumu ve umut değişkenleri kapsamında incelemiştir. Araştırma sonucunda psikolojik danışmanların sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile umut düzeyleri ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir.

Psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilgili yapılan yurt içi çalışmalar psikolojik danışman adayı öğrencilerle olduğu gibi (Pamukçu, 2011; Ümmet, 2017; Öztürk, 2014; Çapri ve Demiröz, 2016; Atik, 2015) psikolojik danışmanlar ile de (Durmuş, 2015; Gündüz, 2012; Selvitopu, 2017; Aydın vd., 2017) eşit düzeyde yürütülmüştür. Yapılan yurt içi çalışmalarda iş doyumu, yaşam doyumu, genel öz-yeterlik, olumlu-olumsuz duygu durumu, tükenmişlik, problem çözme becerisi, psikolojik danışmanın cinsiyeti ve yaşı gibi değişkenlerin, psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkisi incelenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın temel kavramları mesleki bağlılık ve psikolojik danışma öz-yeterliği olup, araştırma ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasında birlikte meydana gelen değişimin varlığı ya da değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2016). Regresyon analizi, varyans analizi, t-testi ve korelasyon analizi gibi istatistiksel analizler ile değişkenler arasındaki mevcut ilişkiler belirlenebilir. Ayrıca ilişkisel araştırmalar ile neden-sonuç ilişkilerine yönelik karşılaştırmalar yapılabilir (Şimşek, 2012). Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki bağlılıktır. Bağımsız değişkenler ise psikolojik danışma öz-yeterliği, cinsiyet, çalışılan kurum, yaş aralığı ve eğitim durumudur.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Niğde, Adana ve Gaziantep illeri merkez ilçelerinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında ve rehberlik araştırma merkezlerinde çalışmakta olan psikolojik danışmanlar ile yapılmıştır. Katılımcılar bu illerden tesadüfi basit örnekleme yöntemi kullanılarak çalışmaya alınmıştır. Araştırma 246 psikolojik danışman ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların %58.1'i (n=143) kadın, %41.9'u (n=103) erkektir. Katılımcıların cinsiyet, yaş aralığı, çalıştıkları kurum ve lisansüstü eğitimlerinin olup olmaması durumuna ilişkin bilgilerinin dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Değişkenler	**N**	**%**
Cinsiyet		
Kadın	143	58.1
Erkek	103	41.9
Yaş Aralığı		
21-25	36	14.6
26-30	120	48.8
31-35	59	24.0
36 ve üstü	31	12.6
Çalışılan Kurum		
İlkokul	62	25.2
Ortaokul	103	41.9
Lise	66	26.8
RAM	15	6.1
Eğitim		
Lisans	216	87.8
Lisansüstü	30	12.2
Toplam	246	100

RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışma grubuna dahil olan bireylerin %58.1'i (n=143) kadın, %41.9'u (n=103) erkektir. Katılımcıların yaşa göre dağılımına bakıldığında 21-25 yaş aralığında 36 (%14.6) kişi, 26-30 yaş aralığında 120 (%48.8) kişi, 31-35 yaş aralığında 59 (%24.0) kişi, 36 ve üstü yaş aralığında 31 (%12.6) kişi bulunmaktadır. Bireylerin 62'si (%25.2) ilkokul, 103'ü (%41.9) ortaokul, 66'sı (%26.8) lise ve 15'i (%6.1) rehberlik araştırma merkezlerinde çalışmaktadır. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise 216 (%87.8) kişi lisans mezunu iken 30 (%12.2) kişi lisansüstü eğitim almıştır.

3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun veri toplama amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu ile birlikte 'Mesleki Bağlılık Ölçeği' ve 'Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği' kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formunda katılımcıların yaş aralıkları, cinsiyeti, çalıştıkları kurum ve eğitim seviyelerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.3.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ)

Mesleki bağlılık ölçeği Blau (2003) tarafından geliştirilen ve bireylerin mesleklerine yönelik bağlılıklarını ölçmek amacıyla kullanılan 24 maddelik bir ölçektir. Ölçek duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Dört boyutlu bu yapının diğer modellere kıyasla mesleki bağlılığı daha iyi temsil ettiği ifade edilmiştir (Blau, 2003). Mesleki bağlılık ölçeği 5'li likert tipinde olup hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (5) arasında seçenekler sunar. Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu tersten puanlanmaktadır. Mesleki bağlılık Ölçeğinden alınan puanların yüksekliği mesleki bağlılığın fazlalığına işaret eder. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlık katsayısı .85'in üzerinde olup alt ölçeklere ilişkin iç tutarlık katsayıları sırasıyla duygusal bağlılık alt boyutu için .91, normatif bağlılık alt boyutu için .90, birikmiş maliyetler alt boyutu için .88 ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu içinde .93 olarak bulunmuştur (Blau, 2003).

Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Utkan ve Kırdök (2018) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmaya ilişkin araştırma grubu Adana ilinde devlet okullarında çalışmakta olan 525 öğretmenden oluşmaktadır. Orijinal formunda 24 madde bulunan ölçek yapı geçerliği kapsamında yapılan analizler ile 2 maddesi çıkarılarak 22 maddeye düşürülmüş ve ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi dört boyutlu yapıya ulaşılmıştır. 1,2,3,4,5 ve 6. maddeler duygusal bağlılık alt boyutunu ölçen sorular, 7,8,9,10 ve 11. maddeler normatif bağlılık alt boyutunu ölçen sorular, 12,13,14,15,16,17 ve 18. maddeler birikmiş maliyetler alt boyutunu ölçen sorular ve 19,20,21 ve 22. maddeler ise alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunu ölçen sorulardan oluşmaktadır. Yapılan uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin yapılan iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık için .95, normatif bağlılık için .85, birikmiş maliyetler için .86 ve alternatiflerin sınırlılığı için .89 olarak bulunmuştur.

Psikolojik danışmanlarla yürütülen bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .92 olarak bulunmuş olup alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık için .95, normatif bağlılık için .88, birikmiş maliyetler için .88 ve alternatiflerin sınırlılığı için de

.89 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ)

'Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği' psikolojik danışmanların mesleklerine ilişkin öz-yeterliklerini ölçmek amacıyla Lent ve arkadaşları tarafından 2003 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin faktör sayısı 3 tür ve 41 maddeden oluşmaktadır. Birinci faktör yardım becerileri öz-yeterliği olarak isimlendirilmiştir ve 15 maddeden oluşmaktadır. Bu 15 madde kendi içerisinde içgörü, keşif ve eylem becerileri olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. İkinci faktör oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik olarak adlandırılmıştır ve 10 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktör ise psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik olarak adlandırılmıştır ve 16 maddeden oluşmaktadır. Bu 16 madde ilişkideki çatışmalar ve danışan problemleri olmak üzere kendi içersinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek likert tipi bir ölçek olup "0" (hiç güvenmiyorum) ile "9" (tamamen güveniyorum) arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak toplam puan en düşük "0" iken en yüksek "369" dur. Ölçekten alınan yüksek puanlar psikolojik danışmanların yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlığı .97 bulunmuş olup, alt ölçeklere ilişkin bulunan iç tutarlık katsayıları .79 ile .94 arasında değişmektedir.

Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Pamukçu ve Demir (2013) tarafından yapılmıştır. Yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi bu faktörlere ilişkin alt boyutlarda yine benzer şekilde ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .98 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayıları yardım becerileri öz-yeterliği için .92, oturum yönetme öz-yeterliği için .95 ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik için ise yine benzer şekilde .95 olarak bulunmuştur (Pamukçu ve Demir, 2013).

Bu araştırmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan iç tutarlık katsayısı hesaplamalarında yardım becerileri öz-yeterliği .93, oturum yönetme öz-yeterliği .96 ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik .94 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veri toplamak için 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında

Niğde, Adana ve Gaziantep illeri merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında ve rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan psikolojik danışmanlara, gönüllülük esasına dayalı olarak veri toplama araçları uygulanmıştır. Uygulamadan önce yapılacak olan araştırmanın amacı, anketin yaklaşık uygulama süresi ve ölçme araçlarına ilişkin bilgilerin olduğu bilgilendirici metin katılımcılara verilmiştir. Niğde ilinde gerçekleştirilen veri toplama işlemi doğrudan araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Araştırmacı katılımcılara uygulama hakkındaki bilgilendirici metini okuyarak ölçekleri katılımcılara dağıtmış ve 30 dakika sonra veri toplama araçlarını toplamıştır. Adana ve Gaziantep illerinde çalışan katılımcılarla yürütülen veri toplama işlemleri ise araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama araçlarının elektronik ortamda doldurulabilir formu ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı katılımcılara bilgilendirici metin ile veri toplama araçlarının elektronik ortamda doldurulabilir formunu mail olarak yollamış ve uygulamalar bu şekilde yürütülmüştür. Katılımcılara cevapların gizli tutulacağı ve istemeleri durumunda araştırma sonuçları hakkında bilgilendirilebilecekleri ifade edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilere erişimin kolay olması amacıyla her bir katılımcıdan alınan ölçekler numaralandırılmış ve veri girişleri bilgisayara yapılmıştır. Verilerin analiz işlemine geçmeden önce eksik ve hatalı veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. 6 katılımcı alan dışı olması sebebiyle onlardan elde edilen veriler araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Katılımcılardan toplanan verilerin analizi SPSS 22.00 paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Elde edilen bulguların anlamlı olup olmaması $p<0.05$ anlamlılık düzeyi ölçüt alınarak değerlendirilmiştir.

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının cinsiyete ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının, yaş aralıkları ve çalışılan kurumlar açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Bu analizlerin ön koşulu olan varyansların homojenliği test edilmiş ve varyansların homojen dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları ile mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu Katsayısına bakılmıştır. Psikolojik

danışmanlarının sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıkları ve alt boyutlarını ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Bu analize geçmeden önce regresyon analizin varsayımları test edilmiştir. Regresyon analizinin normallik ve doğrusallık varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Normallik ölçütünün sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normal dağılım özelliğine uygun olup olmadıklarına bakılmıştır. Analiz sonucunda çarpıklık değerlerinin -.14 ile -.96 arasında ve basıklık değerlerinin .05 ile -.74 arasında değiştiği gözlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Ayrıca standart hale getirilmiş yordanan değişkenlerle ilgili oluşturulan histogram ve dağılım eğrilerinin normale yakın bir dağılım gösterdiği gözlenmiştir. Yapılan regresyon analizlerinde değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal bir ilişki gösterip göstermediği saçılım diyagramı ile incelenmiş ve doğrusal bir ilişkiyi tanımladığı, noktaların bir eksen etrafında toplandığı görülmüştür. Regresyon analizinin temel varsayımlarından birisi de hata terimleri arasında ilişki olmamasıdır. Hata terimleri arasında ilişkinin olması otokorelasyonun varlığını ortaya çıkarır. Otokorelasyonu test etmede Durbin-Watson katsayısı kullanılmıştır. Yapılan tüm regresyon analizlerinde Durbin-Watson değerleri 1.70 ile 2.02 arasında bulunmuştur. Bu istatistik 0 ile 4 puan arasında değerler alır. İstatistik değerinin 2 civarında olması otokorelasyon sorunu olmadığı şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2006).

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarına ilişkin yukarıda ifade edilen varsayımlara yönelik çarpıklık ve basıklık değerleri ile betimsel istatistiklere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo 2

Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanları ile PDÖYÖ Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	**N**	$\overline{X}$	**Ss**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
Duygusal bağlılık	246	4.08	.93	-.96	.05
Normatif bağlılık	246	3.34	1.04	-.37	-.64
Birikmiş maliyetler	246	3.24	.89	-.14	-.53
Alternatiflerin sınırlılığı	246	3.34	.91	-.52	-.25
Mesleki bağlılık toplam	246	3.51	.70	-.26	-.74
Psikolojik dan. öz-yeter	246	6.54	1.10	-.34	-.73

Tablo 2'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların ölçme araçlarından aldıkları puanlara ilişkin ortalamalar en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralandığında, psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının ortalaması 6.54, duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ortalaması 4.08, mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının ortalaması 3.51, normatif mesleki bağlılık ve alternatiflerin sınırlılığı mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ortalaması 3.34 ve birikmiş maliyetler mesleki bağlılık alt boyut puanlarının ortalaması 3.24 olarak bulunmuştur. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin, basıklık ve çarpıklık katsayılarının birin altında olduğu görülmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde psikolojik danışmanların sahip oldukları psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiler ve psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık üzerindeki yordayıcı gücü incelenmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanların mesleki bağlılıkları cinsiyet, çalışılan kurum, yaş aralığı ve lisansüstü eğitime sahip olup olmama durumuna göre incelenmiştir.

4.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ile Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarına İlişkin Korelasyon Sonuçları

Psikolojik danışmanların, mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3

Psikolojik Danışmanların PDÖYÖ Puanları ile MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişken	1	2	3	4	5	6
1-PDÖYÖ	1					
2-DB	.61**	1				
3-NB	.41**	.52**	1			
4-BM	.40**	.28**	.72**	1		
5-AS	.30**	.27**	.18**	.24**	1	
6- MB	.59**	.72**	.86**	.81**	.49**	1

**p<.01 PDÖYÖ: psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği, DB: duygusal bağlılık, NM: normatif bağlılık, BM: birikmiş maliyetler, AS: alternatiflerin sınırlılığı, MB: mesleki bağlılık

Tablo 3'de görüldüğü üzere psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları ile mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı (r=.59; p<.01), duygusal bağlılık alt boyutu puanı (r=.61; p<.01) , normatif bağlılık alt boyutu puanı (r=.41; p<.01), birikmiş maliyetler alt boyutu puanı (r=.40; p<.01) ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puanı (r=.30; p<.01) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

4.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarını Yordayıcı Değişkene İlişkin Bulgular

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık ve alt boyut puanlarını yordayıcı gücü regresyon analizi ile incelenmiştir.

4.2.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının mesleki bağlılık ölçeği toplam puanları ile regresyon değerleri sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4

Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri

	B	SH_B	β	T	P	R	R^2	**F**
Sabit	1.044	.218		4.795	.000	.59	.35	131.859**
Psikolojik danışma öz-yeterliği	.377	.033	.592	11.483	.000			

Tablo 4 incelendiğinde psikolojik danışma öz-yeterliğinin mesleki bağlılık ile anlamlı bir ilişki ($R=.59$, $R^2=.35$) gösterdiği gözlenmiştir ($F=131.859$, $p<.01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği mesleki bağlılıktaki değişimin %35'ini açıklamaktadır.

4.2.2. Duygusal Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanları ile regresyon değerleri sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5

Psikolojik Danışmanların Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri

	B	SH_B	B	t	P	R	R^2	**F**
Sabit	.710	.286		2.485	.014	.61	.37	143.106**
Psikolojik danışma öz-yeterliği	.515	.043	.608	11.963	.000			

Tablo 5 incelendiğinde psikolojik danışma öz-yeterliğinin duygusal bağlılık alt boyutu ile anlamlı bir ilişki (R=.61, R^2=.37) gösterdiği gözlenmiştir (F=143.106, p<.01). Psikolojik danışma öz-yeterliği duygusal bağlılık alt boyutundaki değişimin %37'sini açıklamaktadır.

4.2.3. Normatif Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının normatif mesleki bağlılık alt boyut puanları ile regresyon değerleri sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Psikolojik Danışmanların Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri

	B	SH_B	B	t	P	R	R^2	**F**
Sabit	.773	.366		2.113	.036	.41	.17	50.545**
Psikolojik danışma öz-yeterliği	.392	.055	.414	7.110	.000			

Tablo 6 incelendiğinde psikolojik danışma öz-yeterliğinin normatif bağlılık alt boyutu ile anlamlı bir ilişki (R=.41, R^2=.17) gösterdiği gözlenmiştir (F=50.545, p<.01). Psikolojik danışma öz-yeterliği normatif bağlılık alt boyutundaki değişimin %17'sini açıklamaktadır.

4.2.4. Birikmiş Maliyetler Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının birikmiş maliyetler mesleki bağlılık alt boyut puanları ile regresyon değerleri sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

Psikolojik Danışmanların Birikmiş Maliyetler Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri

	B	SH_B	B	t	P	R	R^2	**F**
Sabit	1.142	.317		3.600	.000			
						.40	.16	45.101**
Psikolojik danışma öz-yeterliği	.321	.048	.395	6.716	.000			

Tablo 7 incelendiğinde psikolojik danışma öz-yeterliğinin birikmiş maliyetler alt boyutu ile anlamlı bir ilişki ($R=.40$, $R^2=.16$) gösterdiği gözlenmiştir ($F=45.101$, $p<.01$). Psikolojik danışma öz-yeterliği birikmiş maliyetler alt boyutundaki değişimin %16'sını açıklamaktadır.

4.2.5. Alternatiflerin Sınırlılığı Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puanının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanları ile regresyon değerleri sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8

Psikolojik Danışmanların Alternatiflerin Sımırlılığı Alt Boyut Puanlarının PDÖYÖ Puanları İle Regresyon Değerleri

	B	SH_B	B	t	P	R	R^2	**F**
Sabit	1.712	.338		5.070	.000			
						.30	.09	23.732**
Psikolojik danışma öz-yeterliği	.248	.051	.298	4.872	.000			

Tablo 8 incelendiğinde psikolojik danışma öz-yeterliğinin alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu ile anlamlı bir ilişki (R=.30, R^2=.09) gösterdiği gözlenmiştir (F=23.732, p<.01). Psikolojik danışma öz-yeterliği alternatiflerin sınırlılığı alt boyutundaki değişimin %9'unu açıklamaktadır.

4.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	T	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	143	4.17	.92	1.84	.066
	Erkek	103	3.95	.93		
Normatif Bağlılık	Kadın	143	3.30	1.08	-.70	.48
	Erkek	103	3.39	.97		
Birikmiş Maliyetler	Kadın	143	3.22	.92	-.48	.64
	Erkek	103	3.27	.85		
Alternatiflerin Sınırlılığı	Kadın	143	3.35	.91	.32	.75
	Erkek	103	3.31	.92		
MB- Toplam	Kadın	143	3.52	.68	.31	.76
	Erkek	103	3.49	.73		

MB: Mesleki Bağlılık

Tablo 9 incelendiğinde kadın psikolojik danışmanların duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalaması 4.17 iken erkek psikolojik danışmanların duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalamasının 3.95 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna

göre duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır (t=1.84, p>.05).

Kadın psikolojik danışmanların normatif bağlılık alt boyutu puan ortalaması 3.30 iken erkek psikolojik danışmanların normatif bağlılık alt boyutu puan ortalamasının 3.39 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre normatif bağlılık alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır (t=-.70, p>.05).

Kadın psikolojik danışmanların birikmiş maliyetler alt boyutu puan ortalaması 3.22 iken erkek psikolojik danışmanların birikmiş maliyetler alt boyutu puan ortalamasının 3.27 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre birikmiş maliyetler alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır (t=-.48, p>.05).

Kadın psikolojik danışmanların alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puan ortalaması 3.35 iken erkek psikolojik danışmanların alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puan ortalamasının 3.31 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır (t=.32, p>.05).

Kadın psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması 3.52 iken erkek psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ortalamasının 3.49 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre mesleki bağlılık ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır (t=.31, p>.05).

4.4. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının çalışılan kuruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Gruplara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 10'da, tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo'11 de sunulmuştur.

Tablo 10

Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kuruma Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Yaş Aralığı	N	$\overline{X}$	Ss
Duygusal Bağlılık	RAM	15	4.07	.70
	İlkokul	62	4.30	.78
	Ortaokul	103	4.04	.94
	Lise	66	3.95	1.06
Normatif Bağlılık	RAM	15	2.93	1.06
	İlkokul	62	3.51	.96
	Ortaokul	103	3.27	1.05
	Lise	66	3.38	1.08
Birikmiş Maliyetler	RAM	15	3.00	.95
	İlkokul	62	3.26	.95
	Ortaokul	103	3.23	.91
	Lise	66	3.30	.80
Alternatiflerin Sınırlılığı	RAM	15	2.95	1.19
	İlkokul	62	3.43	.96
	Ortaokul	103	3.35	.86
	Lise	66	3.32	.88
MB- Toplam	RAM	15	3.27	.59
	İlkokul	62	3.63	.67
	Ortaokul	103	3.48	.71
	Lise	66	3.50	.72

RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

Tablo 10 incelendiğinde en yüksek duygusal bağlılık alt boyutu puanı ortalamasının 4.30 ile ilkokulda çalışan psikolojik danışmanlara ait olduğu görülmektedir. Onları sırasıyla 4.07 puan ortalaması ile rehberlik araştırma merkezinde çalışanlar, 4.04 puan ortalaması ile ortaokulda çalışanlar ve 3.95 puan ortalaması ile lisede

çalışanlar izlemektedir.

Normatif bağlılık alt boyutu puanı ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puan ortalaması 3.51 ile ilkokulda çalışan psikolojik danışmanlara aittir. Onları sırasıyla 3.38 puan ortalaması ile lisede çalışanlar, 3.27 puan ortalaması ile ortaokulda çalışanlar ve 2.93 puan ortalaması ile rehberlik araştırma merkezinde çalışanlar izlemektedir.

Birikmiş maliyetler alt boyutu puanı ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puan ortalaması 3.30 ile lisede çalışan psikolojik danışmanlara aittir. Onları sırasıyla 3.26 puan ortalaması ile ilkokulda çalışanlar, 3.23 puan ortalaması ile ortaokulda çalışanlar ve 3.00 puan ortalaması ile rehberlik araştırma merkezinde çalışanlar izlemektedir.

Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puanı ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puan ortalaması 3.43 ile ilkokulda çalışan psikolojik danışmanlara aittir. Onları sırasıyla 3.35 puan ortalaması ile ortaokulda çalışanlar, 3.32 puan ortalaması ile lisede çalışanlar ve 2.95 puan ortalaması ile rehberlik araştırma merkezinde çalışanlar izlemektedir.

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puan ortalaması 3.63 ile ilkokulda çalışan psikolojik danışmanlara aittir. Onları sırasıyla 3.50 puan ortalaması ile lisede çalışanlar, 3.48 puan ortalaması ile ortaokulda çalışanlar ve 3.27 puan ortalaması ile rehberlik araştırma merkezinde çalışanlar izlemektedir.

Tablo 11

Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kuruma Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	Df	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	4.389	3	1.463	1.706	.166
	Grup İçi	207.541	242	.858		
	Toplam	211.930	245			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	4.876	3	1.625	1.517	.211
	Grup İçi	259.320	242	1.072		
	Toplam	264.196	245			
Birikmiş Maliyetler	Gruplar Arası	1.112	3	.371	.463	.709
	Grup İçi	193.944	242	.801		
	Toplam	195.056	245			
Alternatiflerin Sınırlılığı	Gruplar Arası	2.787	3	.929	1.113	.345
	Grup İçi	202.046	242	.835		
	Toplam	204.832	245			
MB- Toplam	Gruplar Arası	1.902	3	.634	1.305	.273
	Grup İçi	117.577	242	.486		
	Toplam	119.478	245			

*p<.05

Tablo 11'de psikolojik danışmanların duygusal bağlılık (F=1.706, p>.05), normatif bağlılık (F=1.517, p>.05), birikmiş maliyetler (F=.463, p>.05), alternatiflerin sınırlılığı (F=1.113, p>.05) alt boyutları ve mesleki bağlılık toplam (F=1.305, p>.05) ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının çalışılan kuruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerlerinin anlamlı bir farkı ifade etmediği görülmektedir.

4.5. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Aralıklarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının yaş aralıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Gruplara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 12'de, tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 12

Psikolojik Danışmanların Yaş Aralıklarına Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Yaş Aralığı	N	$\overline{X}$	Ss
Duygusal Bağlılık	21-25	36	4.02	1.11
	26-30	120	4.13	.88
	31-35	59	3.92	.96
	36 ve üstü	31	4.26	.81
Normatif Bağlılık	21-25	36	3.05	1.14
	26-30	120	3.45	1.01
	31-35	59	3.25	1.03
	36 ve üstü	31	3.39	1.01
Birikmiş Maliyetler	21-25	36	3.15	1.01
	26-30	120	3.26	.90
	31-35	59	3.34	.77
	36 ve üstü	31	3.10	.95
Alternatiflerin Sınırlılığı	21-25	36	3.22	1.00
	26-30	120	3.42	.92
	31-35	59	3.33	.87
	36 ve üstü	31	3.14	.88
MB- Toplam	21-25	36	3.38	.76
	26-30	120	3.57	.69
	31-35	59	3.48	.72
	36 ve üstü	31	3.49	.59

Tablo 12 incelendiğinde en yüksek duygusal bağlılık alt boyutu puanı ortalamasının 4.26 ile 36 yaş ve üstü olan psikolojik danışmanlara ait olduğu görülmektedir. Onları sırasıyla 4.13 puan ortalaması ile 26-30 yaş arası grubu, 4.02 puan ortalaması ile 21-25 yaş arası grubu ve 3.92 puan ortalaması ile 31-35 yaş arası grubu izlemektedir.

Normatif bağlılık alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması 3.45 ile 26-30 yaş arası grupta olan psikolojik danışmanlara aittir. Onları sırasıyla 3.39 puan ortalaması ile 36 yaş ve üstü grubu, 3.25 puan ortalaması ile 31-35 yaş arası grubu ve 3.05 puan ortalaması ile 21-25 yaş arası grubu izlemektedir.

Birikmiş maliyetler alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması 3.34 ile 31-35 yaş arası gruba aittir. Onları sırasıyla 3.26 puan ortalaması ile 26-30 yaş arası grubu, 3.15 puan ortalaması ile 21-25 yaş arası grubu ve 3.10 puan ortalaması ile 36 yaş ve üstü grubu izlemektedir.

Alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması 3.42 ile 26-30 yaş arası gruba aittir. Onları sırasıyla 3.33 puan ortalaması ile 31-35 yaş arası grubu, 3.22 puan ortalaması ile 21-25 yaş arası grubu ve 3.14 puan ortalaması ile 36 yaş ve üstü grubu izlemektedir.

Mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması 3.57 ile 26-30 yaş arası gruba aittir. Onları sırasıyla 3.49 puan ortalaması ile 36 yaş ve üstü grubu, 3.48 puan ortalaması ile 31-35 yaş arası grubu ve 3.38 puan ortalaması ile 21-25 yaş arası grubu izlemektedir.

Tablo 13

Psikolojik Danışmanların Yaş Aralıklarına Göre MBÖ Toplam Puan ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	Df	KO	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	2.996	3	.999	1.157	.327
	Grup İçi	208.934	242	.863		
	Toplam	211.930	245			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	5.105	3	1.702	1.589	.193
	Grup İçi	259.091	242	1.071		
	Toplam	264.196	245			
Birikmiş Maliyetler	Gruplar Arası	1.522	3	.507	.634	.594
	Grup İçi	193.534	242	.800		
	Toplam	195.056	245			
Alternatiflerin Sınırlılığı	Gruplar Arası	2.703	3	.901	1.079	.359
	Grup İçi	202.129	242	.835		
	Toplam	204.832	245			
MB- Toplam	Gruplar Arası	1.145	3	.382	.780	.506
	Grup İçi	118.334	242	.489		
	Toplam	119.478	245			

*p<.05

Tablo 13'de psikolojik danışmanların duygusal bağlılık (F=1.157, p>.05), normatif bağlılık (F=1.589, p>.05), birikmiş maliyetler (F=.634, p>.05), alternatiflerin sınırlılığı (F=1.079, p>.05) alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve mesleki bağlılık toplam ölçeğinden (F=.780, p>.05) aldıkları puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda F değerlerinin anlamlı bir farkı ifade etmediği görülmektedir.

4.6. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14

Psikolojik Danışmanların MBÖ Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	N	$\overline{X}$	Ss	T	P
Duygusal Bağlılık	Lisans	216	4.05	.96	-1.34	.181
	Lisansüstü	30	4.29	.66		
Normatif Bağlılık	Lisans	216	3.28	1.04	-2.21	.028
	Lisansüstü	30	3.73	.96		
Birikmiş Maliyetler	Lisans	216	3.18	.87	-3.01	.003
	Lisansüstü	30	3.70	.96		
Alternatiflerin Sınırlılığı	Lisans	216	3.28	.92	-2.68	.008
	Lisansüstü	30	3.75	.73		
MB- Toplam	Lisans	216	3.46	.69	-3.12	.002
	Lisansüstü	30	3.88	.67		

MB: Mesleki Bağlılık

Tablo 14 incelendiğinde sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması 3.46 iken lisansüstü eğitim alan psikolojik

danışmanların mesleki bağlılık toplam puan ortalamasının 3.88 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre mesleki bağlılık toplam puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ($t=-3.12$, $p<.05$). Elde edilen bu bulgu lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların, sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlara kıyasla daha fazla mesleki bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanların normatif bağlılık alt boyutu puan ortalaması 3.28 iken lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların normatif bağlılık alt boyutu puan ortalamasının 3.73 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre normatif bağlılık alt boyutu puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ($t=-2.21$, $p<.05$). Elde edilen bu bulgu lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların, sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlara kıyasla daha fazla mesleki normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanların birikmiş maliyetler alt boyutu puan ortalaması 3.18 iken lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların birikmiş maliyetler alt boyutu puan ortalamasının 3.70 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre birikmiş maliyetler alt boyutu puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ($t=-3.01$, $p<.05$). Elde edilen bu bulgu lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların, sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlara kıyasla daha fazla mesleki birikmiş maliyetlere sahip olduğunu göstermektedir.

Sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanların alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puan ortalaması 3.28 iken lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puan ortalamasının 3.75 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir fark gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ($t=-2.68$, $p<.05$). Elde edilen bu bulgu lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların, sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlara kıyasla daha fazla alternatiflerin sınırlılığı mesleki bağlılığına sahip olduğunu göstermektedir.

Sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanların duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalaması 4.05 iken lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalamasının 4.29 olduğu görülmektedir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ($t=-1.34$, $p>.05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular tartışılmıştır.

5.1. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyut puanları ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri arttıkça mesleki bağlılıkları da artmaktadır. Ergen (2016) yaptığı tez çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile mesleki bağlılık ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuştur. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgu, bu araştırmadaki bulgu ile paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Turhan, Demirli ve Nazik (2012) yaptıkları çalışmada meslekte iddialı olma yani kendine güvenme ile mesleki bağlılık arasında ilişki olduğu yönünde bulguya ulaşmışlardır. Bu bulguda, çalışma da ulaşılan bulgu ile benzerlik göstermektedir.

Psikolojik danışmanların duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanları ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri arttıkça duygusal mesleki bağlılıkları da artmaktadır. Canrinus ve ark (2012) tarafından öğretmenlerle yürütülen çalışmada duygusal mesleki bağlılığın mesleki öz-yeterlikle ilişkili olduğu bulgusu, çalışmada ulaşılan bu bulguyu destekler niteliktedir.

Psikolojik danışmanların normatif mesleki bağlılık alt boyut puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri arttıkça normatif mesleki bağlılıkları da artmaktadır. Blau (2001) normatif bağlılığı meslekte kalma yükümlülüğü olarak ifade eder. Ruhland (2001) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmada bireylerin kendi öğretme seviyelerine ilişkin algılarının yani mesleki öz-yeterlik algılarının, meslekte kalma ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan bu

bulgu, Ruhland'ın (2001) çalışmasında elde ettiği sonuçla paralellik göstermektedir.

Blau (2003) devam bağlılığını, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı şeklinde ayırmıştır. Dolayısıyla birikmiş maliyetler alt boyutu ile alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu mesleği sürdürme ve devam ettirmeye yönelik mesleğe bağlılığı ifade eder. Bogler ve Somech (2004) tarafından İsrail'de öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada mesleki öz-yeterlik ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ahmad ve ark. (2014) tarafından yine öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada da mesleki bağlılık ile mesleki öz-yeterlik ilişkili bulunmuştur. Benzer şekilde bu araştırmada da mesleği devam ettirmeye yönelik, mesleki bağlılığın alt boyutlarından olan birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutları ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri arttıkça birikmiş maliyetler mesleki bağlılıkları ve alternatiflerin sınırlılığı mesleki bağlılıkları artmaktadır.

Mesleki bağlılık kişinin mesleğine yönelik öz-yeterlik algılarıyla ilişkilidir (Sunjin, 2010). Mesleğini icra etmeye yönelik yeterliklerini yetersiz olarak değerlendiren bireylerin, mesleğine karşı aidiyetinin az olması muhtemeldir ki bu durum mesleki bağlılıkla doğrudan ilişkidir. Dolayısıyla psikolojik danışmanlarla yürütülen bu araştırmada mesleki yeterlik yani psikolojik danışma öz-yeterliği ile mesleki bağlılığın ilişkili olması bu ifadeler ile açıklanabilir.

5.2. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarını Yordayıcı Değişkene İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyut puanlarının, psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanları tarafından yordanıp yordanmadığı araştırılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik danışmanların mesleki bağlılıkları, psikolojik danışma öz-yeterlikleri tarafından yordanmaktadır. Bogler ve Somech (2004) çalışmasında mesleki öz-yeterliğin mesleki bağlılık için yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Michel (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin sınıf içerisinde kendilerini yetkin hissetmelerinin yani öz-yeterliklerinin fazla olmasının mesleki bağlılığı da arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. İfade edilen bu iki çalışmada ulaşılan bulgular, bu çalışmada ulaşılan bulguları destekler niteliktedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik danışmanların duygusal mesleki bağlılıkları, psikolojik danışma öz-yeterliği tarafından yordanmaktadır. Canrinus ve ark.

(2012) tarafından öğretmenlerle yürütülen çalışmada duygusal mesleki bağlılığın mesleki öz-yeterlikle ilişkili olduğu bulgusu, çalışmada ulaşılan bu bulguyu destekler niteliktedir. Çapri ve Demiröz (2016) çalışmasında, duygusal zeka düzeyi ile etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz-yeterlik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arizona'da, psikolojik danışma öz-yeterliği ile duygusal zekanın incelendiği bir çalışmada, psikolojik danışman adaylarının kendi duygularını belirleme, duygularını uyumlu bir şekilde ifade etme, duyguları kullanma ve problemleri çözme faktörleri, psikolojik danışma öz-yeterliğinin başarılı bir belirleyicisi olarak bulunmuştur (MartinJr, Easton, Wilson, Takemoto ve Sullivan, 2004). Yapılan çalışmalardan görüleceği üzere psikolojik danışmanların kendi duygularına ilişkin algıları, onların psikolojik danışma öz-yeterlik inançları üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla psikolojik danışmanlık hem danışanın hem de psikolojik danışmanın duygularından etkilenen bir duygu mesleği olarak ifade edilebilir. Psikolojik danışmanlık aynı zamanda bir yardım mesleğidir. Gönülden bağlılık gerektirir ki bu, duygusal bağlılık olarak ifade edilebilir. Duygusal bağlılık bireyin yeteneklerini sahip olduğu mesleğinde uygulamasıyla daha da gelişir (Weng ve McElroy, 2012). Yani psikolojik danışmada önemli bir yere sahip olan duyguların farkında olan ve onları kullanan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile birlikte mesleki bağlılıklarının da artacağı söylenebilir. Kendi duygularını tanıyan ve danışanların duygularını anlayabilen psikolojik danışmanlar, mesleki anlamda kendini yeterli hissedecek ve psikolojik danışma öz-yeterlik inançları fazla olacaktır. Psikolojik danışma öz-yeterlik inancı yüksek olan psikolojik danışmanların mesleki bağlılıkları da yüksek olacaktır. Yapılan bu çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliğinin, mesleki bağlık boyutlarından en fazla duygusal mesleki bağlılığı yordaması, bu ifadeleri destekler niteliktedir.

Blau (2001) normatif bağlılığı meslekte kalma yükümlülüğü olarak ifade eder. Ruhland (2001) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmada bireylerin kendi öğretme seviyelerine ilişkin algılarının yani mesleki öz-yeterlik algılarının, meslekte kalma ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, psikolojik danışmanların normatif mesleki bağlılıklarının psikolojik danışma öz-yeterliği tarafından yordanması bu çalışma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Blau (2003) devam bağlılığını, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı şeklinde ayırmıştır. Dolayısıyla birikmiş maliyetler alt boyutu ile alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu mesleği sürdürme ve devam ettirmeye yönelik mesleğe bağlılığı ifade eder. Ahmad ve ark (2014) çalışmasında mesleki öz-yeterliğin, mesleki bağlılık için yordayıcı

olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik danışmanların birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı mesleki bağlılıklarının, psikolojik danışma öz-yeterliği tarafından yordanması bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Öz-yeterlik bireyin yapacağı iş için ne kadar çok çaba göstereceği ile doğrudan ilintilidir ve kişinin reaksiyonlarına etki eder (Pajares, 2002). İfade edilen bu durumlar mesleki bağlılık ile ilişkili olabilir. Çünkü mesleki bağlılık, meslek için çaba gösterme ve meslekte ilerlemeyi gerektirir. (Lee vd., 2000). Terapötik işbirliği sağlama, sözel ve sözel olmayan iletişim becerilerine dikkat etme, duyguları anlama ve yansıtma, perspektif oluşturma, yerinde ve uygun sorular sorma gibi özel yeterliklere sahip olması gereken psikolojik danışmanların, yeterliklerine yönelik algılarının mesleki bağlılıkları ile ilişkili olması ve mesleki bağlılıklarını yordaması bu ifadeler ile açıklanabilir.

5.3. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Mesleki bağlılık toplam puanları ile birlikte alt boyutlar olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı puanlarının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kırdök ve Doğanülkü (2018) öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile kişilik özelliklerini incelediği çalışmada, mesleki bağlılığı cinsiyet açısından incelemiş ve mesleki bağlılığın cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Pai ve arkadaşları (2012) tarafından yürütülen çalışmada mesleki bağlılığın cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yetgin (2017) turist rehberleri ile yürüttüğü çalışmasında mesleki bağlılık ve tüm alt boyutlarının cinsiyet açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Ünal (2015) tarafından yürütülen tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki bağlılıkları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Koca (2015) tarafından hemşirelerle yürütülen tez çalışmasında mesleki bağlılık ve alt boyutlarının tamamının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Fırat (2015) yaptığı tez çalışmasında mesleki bağlılık ve tüm alt boyutlarının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. İştahlı (2013) çalışmasında mesleki bağlılığın cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmalar, araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik

göstermektedir.

Psikolojik danışmanlık mesleği, insanlara yardım mesleğidir. Yardım hizmeti sunmak yani yardımseverlik cinsiyetten daha çok bireyin insanlara bakış açısı ve kişilik özellikleri ile ilgilidir. Dolayısıyla araştırma sonucunda elde edilen, psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının cinsiyete göre farklık göstermediği bulgusu, bu ifadeler ile açıklanabilir. Diğer yandan başka meslek gruplarında mesleki bağlılığın cinsiyet açısından farklılık gösterdiğine ilişkin çalışmalarda mevcuttur. Wang, Tao, Ellenbecker ve Liu (2011) yaptığı çalışmada mesleki bağlılığın cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulmuşlardır. Uyar (2010) muhasebecilerle gerçekleştirdiği çalışmada mesleki bağlılığın cinsiyet açısından farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Uştu (2014) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmasında mesleki bağlılığın cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir.

5.4. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyut puanlarının çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Mesleki bağlılık toplam puanları ile birlikte alt boyutlar olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı puanlarının çalışılan kurum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kaya (2012) farklı kurumlarda çalışan hemşirelerle yürüttüğü çalışmada, çalışılan kurumun mesleki bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığını etkileme gücünde olmadığını ancak duygusal mesleki bağlılığın çalışılan kuruma göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır. Ünal (2015) tarafından yürütülen tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki bağlılıkları çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir ve ilkokulda çalışanlar ortaokulda çalışanlardan daha fazla mesleki bağlılığa sahip olarak bulunmuştur. Bu çalışmalarda ulaşılan bulguların bazıları araştırmadan elde edilen bulgu ile paralellik gösterirken bazı bulgular ise farklılık göstermektedir.

Hizmet sunulan bireylerin yaşı, gelişim dönemleri farklılık göstersede psikolojik danışma hizmeti genel anlamda bireylerin iyi oluş hallerini arttırmaya yönelik bir yardım hizmetidir. Sunulacak hizmetin içeriği, bireyin yaşadığı sorun alanına, yaşına, cinsiyetine, sosyal ya da ailesel özelliklerine göre farklılık göstersede, psikolojik danışma hizmetinde temel amaç bireyin yaşadığı problemi aşmasında ona yardımcı olmaktır. İfade edilen

bilgilerden anlaşılacağı üzere hangi kurum olursa olsun psikolojik danışmanların yaptıkları işin genel manada aynı ortak noklarda buluşması, psikolojik danışmanların çalıştıkları kuruma göre mesleki bağlılıklarının farklılaşmamasında etkili olabilir.

5.5. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Aralıklarına Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyut puanlarının yaş aralıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Mesleki bağlılık toplam puanları ile birlikte alt boyutlar olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı puanlarının yaş aralıkları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yetgin (2017) turist rehberleri ile yürüttüğü çalışmasında mesleki bağlılık ve tüm alt boyutlarının yaş değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Ünal (2015) tarafından yürütülen tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki bağlılıkları yaş aralıklarına göre değişmemektedir. Koca (2015) tarafından hemşirelerle yürütülen tez çalışmasında mesleki bağlılık ve alt boyutlarının tamamının, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. İştahlı (2013) tez çalışmasında mesleki bağlılığın yaş aralıklarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Irving ve arkadaşları (1997) yaptıkları çalışmada, mesleki bağlılığın yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde bulguya ulaşmışlardır. Bu çalışmalar, araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada katılımcılar daha çok genç yetişkin bireylerden oluşmaktadır. Mesleğe yeni başlamış ve mesleki tükenmişlik seviyeleri düşük olan genç yetişkin bireyler, mesleki anlamda kendilerini geliştirme ve mesleği adına daha fazla katkıda bulunma çabasında bulunurlar ki bu durum mesleki bağlılıkla doğrudan ilgilidir. Araştırmanında sınırlılıklar kısmında ifade edildiği gibi araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun genç yetişkin bireyler olması, dolayısıyla bu bireylerin mesleki bağlılık ile ilişkili mesleki tükenmişliklerinin de birbirlerine yakın olması, araştırma sonucunda mesleki bağlılığın yaş aralıklarına göre farklılık göstermemesi şeklinde bulguya ulaşılmasında etkili olabilir.

Fırat (2015) çalışmasında mesleki bağlılık ve tüm alt boyutlarının yaş aralıkları açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Blau ve Lunz (1998) çalışmasında, yaş değişkeninin mesleki bağlılık açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmalar, araştırmadan elde edilen bulgu ile farklılık

göstermektedir.

5.6. Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyut puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Mesleki bağlılık toplam puanları ile birlikte alt boyutlar olan normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farkın lisansüstü eğitim alanlar lehine olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Duygusal mesleki bağlılık puanlarının lisansüstü eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. İştahlı (2013) tez çalışmasında mesleki bağlılığın eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığını ve bu farklılaşmanın lisansüstü eğitim sahibi olanlar lehine olduğunu bulmuştur. Sears (2010) ve Günlük (2010) yaptıkları çalışmalarda eğitim seviyesi ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu şeklinde bulguya ulaşmışlardır. Uştu (2014) tez çalışmasında sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının lisansüstü eğitime sahip olup olmama durumuna göre farklılaştığını ve lisansüstü eğitim sahibi olanların mesleki bağlılıklarının daha fazla olduğunu bulmuştur. Bu çalışmalardaki bulgular, araştırmadaki bulgularla paralellik göstermektedir.

Ülkemizde bilindiği üzere psikolojik danışmanlık mesleğini icra etmek için lisans düzeyinde eğitime sahip olmak yeterlidir. Buna rağmen bazı bireyler lisans sonrası eğitim hayatına devam etmekte ve mesleki anlamda kendini geliştirecek faaliyetlerde bulunmaktadır. Mesleki bağlılığın en önemli yordayıcılarından birisi, bireyin seçtiği ve icra ettiği mesleğine ilişkin, kendisini geliştirici okumalar, çalışmalar yapması ve mesleği ile ilgili eğitimler almasıdır (Blau, 1985). Lisans eğitimi yanında özel eğitimler alınması ve lisansüstü eğitim yapılması buna ilişkin en güzel örneklerdendir. Bu durum araştırma sonucunda lisansüstü eğitime sahip olan psikolojik danışmanların sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlara kıyasla daha fazla mesleki bağlılığa sahip olmasını açıklar niteliktedir.

Fırat (2015) tarafından banka çalışanları ile yürütülen tez çalışmasında katılımcıların eğitim seviyeleri sadece duygusal mesleki bağlılık boyutu ile ilişkili bulunurken, mesleki bağlılık toplam puanı ve diğer alt boyutlarla ilişkili bulunmamıştır. Koca (2015) tarafından hemşirelerle yürütülen tez çalışmasında mesleki bağlılık ve alt boyutlarının tamamının eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık göstermediği

bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde analizler sonucu ortaya çıkan sonuçlara ve ulaşılan bu sonuçlar ışığında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Psikolojik danışmanların mesleklerine bağlılıkları sundukları hizmetin kaliteli olmasında büyük öneme sahiptir. Bu araştırmada psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mesleki bağlılıklarını ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda aşağıda ifade edilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre;

1. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
2. Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
3. Normatif mesleki bağlılık alt boyut puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
4. Birikmiş maliyetler mesleki bağlılık alt boyut puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
5. Alternatiflerin sınırlılığı mesleki bağlılık alt boyut puanı ile psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
6. Psikolojik danışma öz-yeterliği mesleki bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.
7. Psikolojik danışma öz-yeterliği duygusal mesleki bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.
8. Psikolojik danışma öz-yeterliği normatif mesleki bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır.
9. Psikolojik danışma öz-yeterliği birikmiş maliyetler mesleki bağlılığını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

10. Psikolojik danışma öz-yeterliği alternatifleri sınırlılığı mesleki bağlılığını anlamlı düzeyde yordamaktadır.
11. Psikolojik danışma öz-yeterliği mesleki bağlılık alt boyutlarından en fazla duygusal bağlılığı ardından sırasıyla normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı bağlılıklarını yordamaktadır.
12. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile mesleki bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanları psikolojik danışmanların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir
13. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile mesleki bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanları psikolojik danışmanların çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir
14. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile mesleki bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanları psikolojik danışmanların yaş aralıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir
15. Mesleki bağlılık ölçeği toplam puanı ile mesleki bağlılığın alt boyutları olan normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyut puanları eğitim durumuna yani lisansüstü eğitime sahip olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Lisansüstü eğitime sahip psikolojik danışmanların mesleki bağlılıkları anlamlı bir düzeyde daha yüksek bulunmuştur.
16. Duygusal mesleki bağlılık alt boyut puanı eğitim durumuna yani lisansüstü eğitime sahip olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

6.2. Öneriler

Araştırmada ulaşılan bulgular sonucunda araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik oluşturulan öneriler aşağıda sıralanmıştır.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma Niğde, Adana ve Gaziantep illerinde çalışan psikolojik

danışmanlarla yürütülmüştür. Araştırma farklı illerde çalışan psikolojik danışmanlarla da yürütülüp sonuçlar karşılaştırılıp, genellenebilir.

2. Bu araştırma nicel yöntem kullanılarak yürütülmüştür. Konu alanı ile ilgili daha fazla derinlemesine bilgi sağlayacak nitel çalışmalar yapılarak, sonuçlar karşılaştırılabilir.
3. Araştırmaya Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar katılmıştır. Ayrıca başka kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlarla da bu araştırma yürütülüp, sonuçları karşılaştırılabilir.
4. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlar daha çok genç yetişkin bireylerdir. Orta yaş ve üstü psikolojik danışmanlarla da araştırma yürütülerek sonuçlar karşılaştırılabilir.
5. Araştırmaya psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarını yordayabileceği düşünülen başka değişkenler de eklenerek araştırma tekrar yapılabilir. Ruh sağlığı gibi önemli bir alanda hizmet veren psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının başka hangi değişkenler tarafından yordanabileceğinin bilinmesi önemlidir.

6.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliği ile mesleki bağlılık ve alt boyutlarının tamamı, birbiriyle anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişkili olarak bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışma öz-yeterliği, mesleki bağlılık ile birlikte mesleki bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığını yordayıcı güçte olarak bulunmuştur. Psikolojik danışmanlık bir yardım mesleğidir. Hizmet alan kişiler sorunlarını tek başına aşmakta zorlandıkları için psikolojik danışmana gelirler. Böylesi kritik bir meslek, hizmeti sunan psikolojik danışmanın mesleğine bağlılığından etkilenmektedir. Bu araştırma sonucunda psikolojik danışma öz-yeterlik inancı fazla olan psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının da fazla olacağı görülmüştür. Dolayısıyla psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarını arttıracak hizmet içi çalışmalar düzenlenebilir. Ayrıca psikolojik danışman yetiştiren üniversiteler bu bilgiler ışığında, psikolojik danışma öz-yeterlik inancını

arttıracak çalışmalar yapabilirler. Böylece gelecekte mesleki bağlılığı yüksek olan daha fazla psikolojik danışman görev alacaktır.

2. Lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanların duygusal bağlılık hariç mesleki bağlılık ve diğer tüm alt boyutları sadece lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bundan dolayı psikolojik danışmanlara lisansüstü eğitim alma yönünde mesleki anlamda kolaylıklar sağlanmalı (izin kolaylığı, eğitim giderlerinin sağlanması) ve teşvik edilmelidirler.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, C. (2012). *Cinsiyetleri Farklı Üniversite İkinci Sınıf Öğrencilerinin İyilik Hali Boyutlarına Göre Özyeterlik ve Sürekli Öfkelerinin İncelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Ahmad, M. S., Malik, M. I., Sajjad, M., Hyder, S., Hussain, S. and Ahmed, J. (2014). Linking teacher empowerment with organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior. *Life Science Journal, 11*(4), 105-108.

Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz-yeterlik ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 10*(1),29-37.

Aktaş, H. (2014). Kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve meslekî bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *The Journal of AcademicSocial Science Studies, 26,* 195-212

Aktaş, H. ve Gürkan, Ç. G. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *16*(2), 139-154.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.

Aranya N., Barak, A. and Amernic, J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behavior, 19*(1), 15–24.

Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 186-207.

Asarlı, Z. (2012). *Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Okul Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Atik, G. (2015, Ekim). Yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecinin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisi. XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Mersin.

Aydın, D. (2007). *Sosyal öğrenme kuramı* (2. Baskı). Ankara: Maya Akademi.

Aydın, A., (2010), *İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal

Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, İ. (2012). *Eğitim ve öğretimde etik* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, F., Odacı, H. ve Kahveci, H. (2017).Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliği: Yaşam doyumu ve umut açısından bir değerlendirme**.** *Journal of Human Sciences, 14*(4), 4607-4627.

Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International, 14*(7), 655-670.

Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist,37*(2), 122-147.

Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self efficacy. *Developmental Psychology, 25*(5), 729- 735.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175-1184.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 21-41.

Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28*(1), 1-15.

Bıkmaz, F. H. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 1*(2), 197-210.

Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58(*4) 277-288.

Blau, G. and Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on ıntent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior, 52*(2), 260–269.

Blau, G. (1999). Early-career job factors influencing the professional commitment of medical tecnologist. *Academy of Management Journal, 42*(5), 687-695.

Blau, G. (2001). On Assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review, 11*(3), 279-298.

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*(4) 469-488.

Blau, G. and Holladay, B., E (2006). Testing the discriminant validity of a four

dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(4), 691–704.

Bogler, R. and Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, Professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education, 20*(3), 277-289.

Bong, M. (1995). *Epistemological Beliefs and Generalizability of Self-Efficacy: Implications for Instructional Design.* Yayınlanmamış doktora tezi. University of Southern California, California.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44*(511), 55-74.

Bradley, C. And Fiorini, J. (1999). Evaluation of counseling practicum: National study of programs accredited by CACREP. *Counselor Education and Supervision, 39*(2),110-111.

Brown, L. A. and Roloff, M. E. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly, 74*(4), 450-474.

Büyükgöze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9*(2), 411-432.

Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J. and Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, *27*(1), 115-132.

Carson, K. D., Carson, P. P. and Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational andOrganizational Psychology, 68*(4), 301-320.

Charlton, A.L. (2009). *School Counselors' Perceived Self-Efficacy for Addressing Bullying in The Elementary School Setting*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia

Claiborne, T. T. (2001). *Home and Classroom Learning Environment Correlates of Academic Self-Efficacy in Middle School Mathematics.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Loisiana State University, New Orlens.

Clifford, J. M. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly, 30*(1), 143-158.

Cohen, A. (2010). Values and commitment: A test of Schwartz's human values theory among Arab teachers in Israel. *Journal of Applied Social Psychology,40*(8), 1921-1947.

Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları.* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.

Çakar, N. M. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *6*(1), 52-66.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*(1. Baskı).Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çapri, B. ve Demiröz, Z. (2016). Duygusal zekâ düzeyi ve psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(*3), 1037-1048.

Çavuş, F.M. (2009). Gençlerde algılanan sosyal desteğin öz yeterlik inancına etkileri. *Çağ Üniveristesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(2), 1-11.

Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20*(2), 47-75.

Çermik, H., Doğan, B. ve Şahin, A. (2010). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,28,* 201-212.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, *3*(3), 125-130.

Çetin, M., Fedai, T. ve Teke A. (2012). Hekimlerin mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anatol J Clin Investig, 6*(4), 220-224.

Çetin, A., Erenler, E. ve Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6*(2), 25-51.

Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and EconomicsResearch Journal, 2*(3), 109-119.

Çöl, G. (2004), *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Demirel, Y. (2013). *Psikolojik Danışma Öz Yetkinlik Ölçeğinin Hazırlanması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Derin, N., Ilkım, N. Ş. ve Yayan, H . (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 4*(3), 24-37.

Durmuş, A. (2015). *Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri ile İş doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6*(2), 210-219.

Ekinci, N. (2015). Öğretmen adaylarının öğrenme yaklaşımları ve öğretmen özyeterlik inançları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,*33*(1), 174-185.

Ergen, Y. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Akademik İyimserlikleri ve Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış doktora tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun

Erkan, Z. (2011). *Okul Psikolojik Danışmanı Öz-Yeterliğini Yordamada Eğitim Yaşantılarına İlişkin Memnuniyetin Rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Fırat, Z. (2015). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Haliç Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.

Frauman, E., Ivy, M. and Cunningham, P. (2011). Occupational commitment and the role of leisure and money among recreation and park professionals. *TheCyber Journal Of Applied Leisure and Recreation Research*, *13*(1), 1-12.

Fresko, B., Kfir, D., and Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education, 13*(4), 429-438.

Gambino, K.M. (2010). Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: A survey regarding registered nurse retention. *Journal of Advanced Nursing, 66*(11), 2532- 2541.

Goddard, R. G., Hoy, W. K. and Woolfolk-Hoy, A. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions.

Educational Researcher, 33(3), 3-13.

Golightly, T. R. (2007). *Defining The Components of Academic Self-Efficacy in Navajo American Indian High School Students.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Brigham Young University, Utah.

Greason, P.B. and Cashwell, C.S. (2009). Mindfulness and counseling self efficacy: The mediating role of attention and empathy. *CounselorEducation and Supervision, 49*(1), 2-19.

Greenfield, A.C., Norman, C.S. and Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and Professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics, 83*(3), 419-434.

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*(3), 209-216.

Gruber, D. (2011). *The Effect of The Enhanced Summer College Readiness Program on Academic Self-Efficacy.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. The University of Toledo, Toledo.

Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(1), 1-16.

Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12*(3), 1749-1767.

Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma.* Yayımlanmamış doktora tezi. Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Hackney, H. and Cormier, S. (2008). *Psikolojik danışma ilke ve teknikleri: Psikolojik yardım süreci el kitabı.* (T. Ergene, S. Aydemir Sevim, Çev.). Baskı Yeri: Ankara: Mentis Yayıncılık.

Hall, D. T. and Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics, 26*(3), 22-37.

Hall, M., Smith, D. and Smith, K. L. (2005), Accountants' commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting, 17*(1), 89-109.

Irving, P. G., Coleman, D. F. and Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences

across occupations. *Journal of AppliedPsychology, 82*(3), 444-452.

Iverson, R. D. and Roy, P. (1994). A causal model of behavioral commitment: Evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of management, 20*(1), 15-41.

İştahlı, S. B., (2013), *Duygusal Emeğin Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Duygusal Zekanın Rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (2.Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi* (31. Baskı). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.

Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Set Ofset Matbaacılık.

Kaya, Ş. D., (2012), *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlaması* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kemp, S. D. (2011). *Academic Self-Efficacy and Middle School Students: A Study of Advisory Class Teaching Strategies and Academic Self-Efficacy.* Yayınlanmamış doktora tezi. La Sierra University, California.

Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik.* İstanbul: Alkım Yayıncılılık.

Kesgin, E. (2006). *Okulöncesi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Düzeyleri İle Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Denizli ili örneği).* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Khattar, T. and Gawali, G. (2014). The role of empathy in building counselling self-efficacy for counsellors-in-Training.*Journal of Psychological Researches, 58*(1), 40-46.

Kırdök, O. ve Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Turkish Studies Educational Sciences, 13*(19), 1163-1175.

Kiremit, H.Ö. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji İle İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz

Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kissil, K., Davey, M. and Davey, A. (2015). Foreign-Born therapists: How acculturation and supervisors' multicultural competence are associated with clinical self-efficacy. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 43*(1), 38-57

Koca, B. D. (2015). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Kuruma ve Mesleğe İlişkin Bağlılıkları İle Suçluluk ve Utanç Duygularının Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.

Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği* (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası, 5*(2), 137-152.

Kurt, T. (2009*). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Kolektif Yeterliği ve Öz Yeterliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.* Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar. Ankara*: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2003). *Meslek seçiminde bilinmesi gerekenler.*Ankara: ÖSYM Yayınları.

Kuzgun, Y. (2006*). Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara, Nobel Yayıncılık

Lachman, R. and Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behaviour, 7*(3), 227-243.

Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist, 26*(2), 219-273.

Larson, L.M. and Daniels, J.A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist, 26*(2), 179-218.

Lee, E. E. (2003). *Cultural Mistrust, University Alienation, Academic Self-Efficacy and Academic Help Seeking in African American College Students.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Nebraska, Lincoln

Lee, K., Carswell, J.J. and Allen, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 799-811.

Lent, R.W., Hill, C.E. and Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology, 50*(1),

97-108.

Li, M. H., Eschenauer, R. and Yang, Y. (2013). Influence of efficacy and resilience on problem solving in the United States, Taiwan, and China. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, *41*(3), 144-157.

Locke, E. A. and Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science, 15*(5), 265-268.

London, M. (1983). Toward a theory of career mobility. *The Academy of Management Review, 8*(4), 620-630.

Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement, 9*(1), 1-27.

Martin Jr, W.E., Easton, C., Wilson, S., Takemoto, M. and Sullivan, S. (2004). Salience of emotional intelligence as a core characteristic of being a counselor. *Counselor Education and Supervision, 44*(1), 17-30.

McCarthy, C. J., Lambert, R. G., and Reiser, J. (2014). Vocational concerns of elementary teachers: Stress, job satisfaction, and occupational commitment. *Journal of Employment Counseling, 51*(2), 59-74.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing the 'Side-Bet Theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of AppliedPsychology, 69*(3), 372-378.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.

Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299-326.

Michel, H. A. (2013). *The First Five Years: Novice Teacher Beliefs, Experiences, and Commitment to the Profession*. Yayımlanmamış doktora tezi. University Of California, San Diego.

Miller, L. K. (2010). *The Impact of Intrusive Advising on Academic Self Efficacy Beliefs in First-Year Students in Higher Education.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Loyola University Chicago, İllinois.

Milner, H. R. and Hoy, A. W. (2003). A case study of an African American Teacher's self-efficacy, stereotype threat, and persistence. *Teaching and Teacher Education,19*(2), 263-276.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review, 8*(3), 486-500.

Morrow, P.C. and Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, *34*(1), 40-56.

Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies, 53*, 173-181.

Niles, S. P. and Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (F. Korkut-Owen, Çev.). Baskı Yeri: Nobel Akademik Yayıncılık.

Nogueras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics, 24*(2), 86-93.

Noordin, F., Williams, T. and Zimmer, C. (2002). Career commitment in collectivist and individualist cultures: A comparative study. *International Journal of Human Resource Management*, *13*(1), 35-54.

Oben, A. (2010). *Çalışanın İş Memnuniyetinin, Sağlığı İle Olan İlişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdevecioglu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*, 1-20.

Özgün, M. S. (2007). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri İle Mesleki Öz-Yeterlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özgüven, İ. E. (1999). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: PDREM Yayınları.

Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığının incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz EylülÜniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *6*(2), 1-14.

Özteke, H. İ. (2011). *İlköğretim Okullarında Çalışan Psikolojik Danışmanların Sosyal Karşılaştırma ve Öz-Bilinç Düzeyleri ile Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk

Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Öztürk, A. (2014). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı 1.sınıf öğrencileriyle 4.sınıf öğrencilerinin psikolojik danışma öz-yeterlik inançları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(51) 255-272.

Pai, F.Y., Yeh, T.M. and Huang, K.I. (2012). Professional commitment of information technology employees under depression envirentmens. *International Journal of Electronic Business Management, 10*(1), 17-29.

Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory Into Practice, 41*(2), 116-125.

Pamukçu, B. (2011). *Investigation of Counseling Self Efficacy Levels of Counselor Trainees.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlilik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5*(40), 212-221.

Patterson, D. (2011). *Can I Ggraduate From College?: The Influence of Ethnic Identity, Ethnicity, Academic Self-Efficacy and Optimism on College Adjustment Among Community College Students.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Alliant International University, Los Angeles.

Phillips, J. M. and Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 792-802.

Plotnik, R. (2009). *Psikoloji'ye giriş.* (T. Geniş, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Raiziene, S. and Endriulaitiene, A. (2007). The relations among empathy, occupational commitment, and emotional exhaustion of nurses. *Medicina (Kaunas), 43*(5), 425-431.

Raudenbush, S., Rowen, B. and Cheong, Y. (1992). Contextual effects on the self-perceived efficacy of high school teachers. *Sociology of Education, 65*(2), 150-167

Roos, S. M., Potgieter, J. C. and Temane, M. Q. (2013). Self-efficacy, collective efficacy and the psychological well-being of groups in transition. *Journal of Psychology inAfrica, 23*(4), 561-567.

Ruhland, S. (2001). Factors influencing the turnover and retention of Minnesota's secondary career and technical education teachers. *Annual Meeting of the*

*Association for Career and Technical Education.*https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED463414.pdf. Erişim Tarihi: 10.10.2018

Satıcı, B. (2014). *Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Mizah Tarzları ve Süpervizyon Yaşantıları Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Schmitz, G. S. and Schwarzer, R. (2000). Perceived self-efficacy of teachers: Longitudinal data using a new instrument. *German Journal of Educational Psychology, 14*(1), 12-25.

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist, 26*(3-4), 207-231.

Schunk, D. H. (2009). *Öğrenme teorileri*. (M. Şahin, Çev.). Ankara: Nobel Yayın.

Sears, L. (2010). *Predictors and Outcomes of Occupational Commitment Profiles Among Nurses*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Clemson University, Clemson.

Selvitopu, A. (2017). *Oyun Terapisi Eğitiminin Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlik ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Üsküdar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim öğrenme ve öğretim*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sharma, P. and Irving P. G. (2005). Four bases of family business successor commitment: Antecedents and consequences. *Entrepreneurship Theory and Practice, 29*(1), 1-33.

Shin, J. Y. and Lee, Y. J. (2018). Predictors of career decision self-efficacy: Sex, socioeconomic status (SES), classism, modern sexism, and locus of control. *Journal of Career Assessment, 26*(2),322-337.

Shultz, D. P. and Shultz, S.E. (2007). *Modern psikoloji tarihi.* (Y. Aslay, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Silver, W. S., Mitchell, T. R. and Gist, M. E. (1995). Responses to successful and unsuccessful performance: The moderating effect of self-efficacy on the relationship between performance and attributions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 62*(3), 286-299.

Simola, S. (2011). Relationship between occupational commitment and ascribed importance of organisational characteristics. *Education Training, 53*(1), 67-81.

Smith, K. D. (2014). *Public Secondary School Teachers in North Carolina: Levels of Idealism and Relativism, and their Impact on Occupational Commitment*.

(Yayımlanmamış doktora tezi). North Carolina State University/Adult & Community College Education, Nort Carolina.

Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Yayınları

Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*(4), 62-74

Sunjin, O. (2010). *The Sources That Influence Student Teachers' Sense of Efficacy.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Iowa State University/Education, Iowa.

Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2007). Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 23,* 415-454.

Şimşek, A.(2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson.

Tak. B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63*(4), 155-178.

Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B. A. ve Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *11*(3), 89-102.

Tang, M., Addison, K.D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connel, W. and Stewart-Sicking, J.A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counseling students: an exploratory study. *Counselor Education and Supervision*, *44*(1), 70-81.

Temel, A. (2017). *Alan ve meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlar.* http://izmitgazilisesi.meb.k12.tr/tema/icerikdetay.php?KATEGORINO=3236082. Erişim tarihi: 08.04.2018

Temiz, M. (2009). *Halk Eğitim Merkezinde Görevli Mesleki-Teknik ve Sosyal-Kültürel Kursları Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Teng, C., Shyu, Y. L. and Chang, H. Y. (2007). Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing,*

23(1), 47-54.

Tirpak, D. M. and Schlosser, L. Z. (2015). Relationship between self-efficacy and counseling attitudes among first-year college students. *Journal of College Counseling, 18*(3), 209-221.

Tsoumbris, P. and Xenikou, A. (2010). Commitment profiles: The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 401-411.

Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(21), 179-192.

Türk Dil Kurumu (2018). http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5baf0bf8c0fd93.91553972. Erişim Tarihi: 10.04.2018

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (2011). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar* (8. Baskı). Ankara.

Uştu, H. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Utkan, Ç. ve Kırdök, O. (2018). Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeği uyarlama çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 4*(2), 230-244

Uyar, M. (2010). *Muhasebecilerin Bilişsel Ahlaki Gelişim Seviyelerinin Etik Kararlara ve Mesleki Bağlılığa Etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Uysal, H. T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal, 4*(3), 93-110.

Ümmet, D. (2017). Structural relationships among counselling self-efficacy, general self-efficacy and positive negative affect in psychological counsellor candidates. *Educational Sciences: Theory & Practice, 17*(6), 1875–1892.

Ünal, A. (2015*). İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and

nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly, 40*(2), 228-255.

Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. and Liu, X. (2011). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among chinese nurses: A crosssectional questionnarie survey. *Journal of Advanced Nursing, 68*(3), 539-549.

Weisskirch, R. S. (2013). Family relationships, self-esteem, and self-efficacy among language brokering Mexican American emerging adults. *Journal of Child and FamilyStudies, 22*(8), 1147-1155.

Weng, Q. and McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 256-265.

Williams, B. W., Kessler, H. A. and Williams, M. V. (2014). Relationship among practice change, motivation, and self-efficacy. *Journal of Continuing Education in the Health Professions, 34*(1), 5-10.

Wood, R. and Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(3), 407-415.

Yeşilyaprak, B. (Ed.) (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.

Yetgin, D. (2017). *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Yıkılmaz, M., Şahin, E. E., Özer, Ö. ve Altınok, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde psikolojik danışma sürecini erken bırakma: Nedenler ve öneriler. *Psikoloji Çalışmaları,36*(1), 1-20.

Yıldırım, F. ve İlhan, İ. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi, 21*(4), 301-8.

Yiyit, F. (2001). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Yetkinlik Beklentilerini Ölçmeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Yücel, C. ve Kaynak, S. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20,* 685-706.

Zimmerman, B. J. (2002). Becoming self regulated learner. *Theory into Practice, 41*(2), 64-70.

EKLER

Ek 1. Mesleki Bağlılık Ölçeği

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Psikolojik danışmanlık mesleği, kendi benlik imajım için önemlidir.	1	2	3	4	5
2. Psikolojik danışmanlık mesleğine girdiğim için mutluyum.	1	2	3	4	5
4. Psikolojik danışmanolmak hoşuma gidiyor.	1	2	3	4	5
6.Psikolojik danışmanlık mesleğine karşı istekli/hevesliyim.	1	2	3	4	5
8. Psikolojik danışmanlık mesleğinde kalmak zorunda olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Kendimi psikolojik danışmanlık mesleğine devam etmeye sorumlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Eğer psikolojik danışmanlık mesleğinden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
12. Psikolojik danışmanlık mesleğine meslek değiştiremeyecek kadar fazla zaman harcadım.	1	2	3	4	5
14. Benim için başka bir mesleğe girmek, eğitime harcanan yüklü bir yatırımdan vazgeçmektir.	1	2	3	4	5
15. Meslek değişimlerinde kişiler arası ilişkilerin zedelenmesi gibi büyük duygusal bedeller olur.	1	2	3	4	5
16. Psikolojik danışmanlıktan başka bir mesleğe geçmek benim için duygusal açıdan kolay olmaz.	1	2	3	4	5
20. Eğer meslek değiştirmeye karar verirsem, pek çok seçeneğim var.	1	2	3	4	5
21. Mesleğimi değiştirme konusunda pek çok alternatifim olduğu için memnunum.	1	2	3	4	5
22. Psikolojik danışmanlık mesleğini bırakırsam, peşinden gidebileceğim cazip seçeneklerim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği

PDÖYÖ

Genel Yönerge: Bu ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemekteki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmedeki becerilerinizle ilgili inançlarınız hakkında ifadeler içermektedir. Sizden nasıl görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok şu andaki yeteneklerinize dair inancınızı yansıtan içten cevaplar beklenmektedir. Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Lütfen her madde için cevabınızı en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz.

Bölüm I. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağınıza olan güveninizi belirtiniz.

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		↑			↑				↑		
1	**Dikkati verme** (fiziksel olarak danışana yönelme)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
2	**Dinleme** (danışanların ilettiği mesajları kavrama ve anlama)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
3	**Yeniden ifadelendirme** (danışanın söylediğini kısa-öz, somut ve açık bir biçimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
7	**Amaçlı sessizlik** (danışanların duygu ve düşünceleriyle baş başa kalmalarını sağlamak için sessizlikten yararlanma)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
11	**Anındalık** (danışan ve terapötik ilişki hakkındaki veya sizin danışanla ilgili sahip olduğunuz o an ki duyguları açma)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
12	**Bilgi verme** (danışana bilgi verme; görüşler, gerçekler, kaynaklar sunma veya danışanın sorularına cevap verme)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
15	**Ev ödevi** (danışana bir sonraki oturuma kadar denemesi için terapötik ev ödevleri geliştirmek ve vermek)	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

Bölüm II. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yapabileceğinize ilişkin güveninizi belirtiniz.

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		▲					▲				▲
1	Oturumları "olması gereken şekilde" ve odağı kaybetmeden sürdürme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Danışanınızın o an neye ihtiyacı olduğuna bağlı olarak en uygun yardım becerisini kullanarak tepki verme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Danışanınıza gerçekçi psikolojik danışma amaçları oluşturmasında yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Oturumlar sırasında amaçlarınızın (örneğin müdahalelerinizin amaçları) farkında olma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Danışanınıza sorularına ilişkin ne tür adımlar atması gerektiğine karar vermesi için yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm III. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında aşağıdaki özelliklere sahip bir danışanla, ne derece etkili bir şekilde çalışabileceğinize olan güveninizi belirtiniz. ("Etkili bir şekilde çalışma" ile başarılı tedavi planları geliştirme, etkili tepkiler ortaya koyma, zor etkileşimler süresince tutumunuzu sürdürme ve sonuç olarak danışanın sorunlarını çözmesine yardımcı olma yeteneğiniz kastedilmektedir.)

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		▲					▲				▲
1	Klinik olarak depresyonda olan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Cinsel tacize uğramış	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	İntihar etmeyi düşünen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Kişisel olarak baş etmekte zorlandığınız sorunlarla mücadele eden	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Sizinkilerle çatışan temel değerler veya inançlara sahip olan (örn. din, cinsiyet rolleri ile ilgili)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	İyileşme kaydedemeyen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Oturumlarda manipülatif (yönlendirici) davranışlar gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	Hacı Arif DOĞANÜLKÜ
Doğum Tarihi:	16/05/1992
Doğum Yeri:	Saimbeyli
Telefon:	553 376 98 24
E-mail:	h.arif_462@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2017-2019:	Yüksek Lisans: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (PDR)
2010-2014:	Lisans: Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı
2006-2010:	Lise: Kozan Fatih Anadolu Lisesi

ÇALIŞMA HAYATI

2018- :	Yıldıztepe Zeynep Erden Ortaokulu, Psikolojik Danışman, Niğde
2017-2018 :	Yeşilgölcük İmam Hatip Ortaokulu, Psikolojik Danışman, Niğde
2016-2017 :	Bor Yatılı Bölge Ortaokulu, Psikolojik Danışman, Niğde
2014-2016 :	Şehit Ömer Halisdemir Ortaokulu, Psikolojik Danışman, Niğde