Ulakbilge
Sosyal Bilimler Dergisi

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ, MESLEKİ KIVANÇLARI VE MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Hacer YILDIRIM KURTULUŞ[1]
Fulya YÜKSEL ŞAHİN[2]

[1]Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, haceryildirim91@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0880-1318
[2]Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, ORCID: 0000-0003-3454-2142

Yıldırım Kurtuluş, Hacer; Yüksel Şahin, Fulya. "Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi". ulakbilge, 72 (2022 Mayıs): s. 447–468. doi: 10.7816/ulakbilge-10-72-04

ÖZ

Araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarına ilişkin görüşleri ve bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile yürütülen araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış soru formları ile toplanmıştır. Araştırmanın çalışma gurubunu oluşturan 21 psikolojik danışman, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ile belirlenmiştir. Verilerin analizi gerçekleştirilirken Maxqda 2020 nitel analiz programı kullanılmıştır. Bu programa cevapların yer aldığı soru formları eklenerek, araştırmanın amaçları ve görüşme soruları tema olarak belirlenmiş, veriler anlamlı bölümlere ayrılmış ve onları tanımlayan kodlar ve kategoriler belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre; etkili psikolojik danışman nitelikleri temasına ilişkin etkili psikolojik danışman nitelikleri ve etkili olabilmek için psikolojik danışmanların ihtiyaçları olmak üzere iki kategori elde edilmiştir. Mesleki kıvanç temasına ilişkin meslek seçimine ilişkin olumlu duygu ve düşünceler, meslek seçimine ilişkin olumsuz duygu ve düşünceler, mesleğin tarihsel gelişimi ve felsefesine ilişkin duygu ve düşünceler ve alan savunuculuğu olmak üzere dört kategori elde edilmiştir. Mesleki doyum temasına ilişkin beklenti ve olanakların uyumu, mesleki doyumu azaltan faktörler, mesleki doyumu arttıran faktörler olmak üzere üç kategori elde edilmiştir. Etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarının birbirleri üzerindeki etkileri teması altında etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvanç ve mesleki doyum üzerindeki etkisi kategorisi oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik danışman, etkili psikolojik danışman nitelikleri, meslek kıvanç ve mesleki doyum

Makale Bilgisi:
Geliş: 22 Şubat 2022 Düzeltme: 17 Mart 2022 Kabul: 6 Nisan 2022

© 2022 ulakbilge. Bu makale Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND) 4.0 lisansı ile yayımlanmaktadır.

Giriş

Psikolojik danışmanlık mesleğinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi ve profesyonel bir mesleki kimlik ve mesleki doyum için psikolojik danışmanların teorik olarak bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir (Cormier ve Nurius, 2003; Henriksen vd., 2018; Woo, Henfield ve Choi, 2014). Psikolojik danışmanların mesleğinde kendini yetkin hissedebilmesi ve psikolojik danışmanlık bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde kullanabilmesi için sahip olduğu nitelikler önemlidir (Özyürek, 2009). Yapılan araştırmalarda, psikolojik danışmanların bilişsel ve terapötik becerilere hakim olarak etkili bir psikolojik danışman olacağı ve böylelikle mesleğini icra ederken olumlu duygulara sahip olacağı görülmüştür (Borders ve Brown, 2005; Hodges, 2011; Voltan-Acar, 2013; Yüksel-Şahin, 2018).

Etkili psikolojik danışman kendisini olumlu ve olumsuz yanları ile bir bütün olarak tanıyan, yeniliklere açık, insan ilişkilerinde içten, dürüst (Corey, 2008), kişiler arası yeterlilikleri ve teknik yeterlilikleri arasında denge oluşturabilen, kişisel ve bilimsel yeterliliklerini başarılı bir şekilde bütünleştirebilen (Cormier ve Cormier, 1991) biri olarak tanımlanmaktadır. Etkili bir psikolojik danışman olmak, psikolojik danışmanların danışanlarıyla etkili bir terapötik ilişki kurabilmesini ve bu ilişkiyi sürdürebilme becerisine sahip olmayı, kendi yaşantı ve tepkilerini kontrol edebilmelerini ve psikolojik danışma sürecinde danışanlarına yardım etmede danışanlarının gereksinimlerine en uygun teknikleri belirleyebilmesini gerektirir (Corey, 2008). Cormier ve Cormier (1991) ise etkili psikolojik danışman niteliklerini bilişsel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet ve öz-farkındalık olarak altı boyutta ele almıştır. Bu boyutlardan *entelektüel yeterlik,* bir psikolojik danışmanın öğrenme konusundaki heyecanını ve kabiliyetini, süreç içerisindeki yaratıcı düşünmesini içerir. *Enerji,* psikolojik danışmanın ard arda seanslara girmiş olsa bile oturumlardaki etkili olabilme ve bu durumu devam ettirebilmeyi gerektirir. *Esneklik* boyutu psikolojik danışmanın danışanlarının ihtiyaçlarına göre süreci şekillendirebilme becerisidir. *Destek* boyutu bir psikolojik danışmanın süreçte danışanını cesaretlendirerek özgür iradesi ile hayatına ilişkin kararlarını kendi başına verebilmesini sağlamayı gerektirir. *İyi niyet,* danışanın bağımsızlığını etik olarak destekleyerek, yapıcı bir biçimde danışanın iyiliği adına çalışma arzusunu belirtir. Öz-*farkındalık* boyutu ise, duyguları, değerleri ve davranışları da içeren benlik bilgisidir. Kişiyi etkileyen unsurların neler olduğunun ve bu unsurların onları nasıl etkilediğinin farkına varma yeteneğini açıklamak için kullanılan niteliktir. Garner, Freeman ve Lee (2016) iletişim becerileri, psikolojik danışmanın kendine ilişkin farkındalığı ve yine kendi hayatına ilişkin düzenleme yapabilme becerilerinin yanı sıra akademik dürüstlüğe ve meslek etiğine sahip olabilme gibi özelliklerine de vurgu yapmış ve tüm bu özelliklerin psikolojik danışmanların etkililiğini arttırma konusunda önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Larson ve diğerleri (1999) psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde mesleklerine olan ilgisinin ve bağlılığının artacağını ifade etmektedirler. Emerson'a (2010) göre de bir psikolojik danışman, mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve anlayışa sahip olarak, mesleğine yönelik duyguları ile temas kurarsa, o mesleğin elamanı olmaktan ötürü olumlu duygular içinde olur. Mesleki kıvanç duygusunu yaşar. Mesleki kıvanç kavramı psikolojik danışmanların meslek seçimi ile ilgili olumlu duygularını kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Remley ve Herlihy (2007) mesleki kıvanç kavramını profesyonel psikolojik danışma kimliğinin altı alt boyutlarından biri olarak ele almıştır. Kapsamlı bir profesyonel psikolojik danışman kimliği; a) mesleğin tarihi hakkında bilgi ve anlayış, b) mesleğin felsefesinin temellerini anlama, c) psikolojik danışmanların rol ve sorumluluklarını bilme ve diğer ruh sağlığı mesleklerinden ayırt edebilme, d) mesleğinden gurur duyma, e) meslek örgütlerine katılım ve alan savunuculuğu ve f) psikolojik danışmanlık mesleğinin etik kuralları hakkında bilgi sahibi olma alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlar içerisinde mesleki kıvanç kavramı; mesleğin felsefesini, inançlarını ve tarihini takdir etmek ve mesleğini icra ederken bu gurur duygusunu yaşayıp başkalarına iletmek olarak tanımlanmaktadır. VanZandt (1990) da psikolojik danışmanın profesyonelleşmesinin önemli koşullarından biri olarak gördüğü mesleki kıvancın, mesleğin geçmişini takdir etmekten, bugünkü mesleki uygulamalara kendini adamaktan ve mesleğin gelecekteki gelişimine inanmaktan geldiğini belirtmektedir. Myers, Sweeney ve White (2002) ise güçlü bir profesyonel kimliğe sahip olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleğe ilişkin algıları, mesleki nitelikleri ve bilgilerinden dolayı mesleklerini takdir edeceklerini ifade etmiştir. Johnson ve diğerleri (1967) de, mesleki kıvanca ilişkin oluşturdukları kavramsal çerçevede, kendilerini mesleki anlamda yeterli hisseden ve etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olan psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin olumlu duygulara sahip olacağı ve mesleğinden kıvanç duyacağını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda da, psikolojik danışmanların mesleki bilgi ve becerilerini konusunda kendisini yeterli ve etkili bir psikolojik danışman olarak hissetmesi durumunda mesleki bağlılığı artarak mesleğine, mesleğin geçmişine, kullandığı unvana ve mesleki uygulamalarına karşı olumlu duygular hissedeceği, o mesleğin elemanı olmaktan dolayı gurur duyacağı görülmektedir (Gray, 2001; Larson ve diğ., 1999; Sweeney, 2001).

Mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve beceriye sahip olan, mesleğin elemanı olmaktan ötürü olumlu duygular içinde olup, mesleki kıvançla çalışma yaşamına katılan psikolojik danışmanların çalışırken mesleki doyumu yaşamaları çok önemli olan diğer bir faktördür. İnsan yaşamında önemli bir yere sahip olan mesleki doyum, bireylerin işlerinden memnun olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin genel olarak işlerinden veya işlerinin farklı yönlerinden ne derece hoşlandıklarına veya hoşlanmadıklarına ilişkin değerlendirmeleri, onların işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumsuzluğun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Çetinkanat, 2000; Tezer, 1991). Şimşek-Akgemci ve Çelik (2007) mesleki doyumu, bireyin yaptığı işten elde ettiği maddi kazanç ile birlikte çalışmaktan zevk duyduğu iş arkadaşlarıyla bir üretim ortaya koymasının getirdiği mutluluk olarak tanımlamaktadır. Galanou ve diğerlerine (2010) göre, kişinin mesleğinden doyum sağlaması o mesleğe mensup kişiye tamamlanmışlık ve başarı duyguları yaşatmasının yanı sıra mesleği ile ilgili olarak memnuniyet de sağlar. Mesleğinden doyum sağlayan kişiler mesleğini icra ederken daha üretken, yaratıcı ve faydalı olacaklardır. Eğer kişi yaptığı işin sonucunda ürettiği eseri somut bir biçimde görebiliyorsa, hissedeceği gurur duygusu doyum kaynağı olmaktadır. Birey ayrıca emeğinin maddi ve manevi karşılığını alabiliyorsa iş tatmini düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bireyin çalıştığı iş, önem verdiği değerleri ne kadar karşılıyorsa, işinden alacağı doyum o oranda yüksek olmaktadır (Şimşek-Akgemci ve Çelik, 2007). Jennings ve Skovholt (1999) psikolojik danışmanların mesleki doyumunun kuramsal çerçevesini psikolojik danışmanların etkili olmasını sağlayan bilişsel, duygusal ve ilişkisel özelliklerin mesleklerinden sağladıkları memnuniyeti ve çalıştıkları ortamdan duydukları mutluluğu arttırması ile açıklamışlardır. Yapılan araştırmalarda, psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde psikolojik danışma müdahalelerini etkili bir şekilde kullanacakları, üretmek ve faydalı olmak motive olacakları, mesleki niteliklerini geliştirecekleri ve böylelikle mesleklerinden doyum sağlayacakları görülmektedir (Alçekiç, 2001; Caprara ve diğ., 2003; Galanou ve diğ., 2010; Goodyear ve Nelson, 1997; Larson ve diğ., 1999; Levitt, 2002; Uslu, 1999).

Etkili psikolojik danışmanlık becerileri ile yeterli anlayış, bilgi ve beceriye sahip olan psikolojik danışmanların mesleğine ve mesleki kimliğine karşı olumlu duygular hissetmesi yani, mesleğinden kıvanç duyması ve mesleğinden doyum sağlaması (Emerson, 2010; Myers, Sweeney ve White, 2002) mümkün olabilecektir. Psikolojik danışmanlar niteliklerini geliştirdiklerinde ve psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde yürütme becerisi kazandıklarında mesleki hedeflerini daha sağlıklı bir şekilde belirleyecek, mesleklerinin toplumsal olarak tanınmasına katkıda bulunacak ve mesleklerini icra ederken mesleklerinden daha fazla doyum sağlayacaklardır (Larson ve diğ., 1992; Gray, 2001). Emerson (2010) da psikolojik danışmanların meslekleri konusunda yeterli bilgi ve niteliğe sahip olduklarında icra ettikleri mesleğe bağlı olduklarını hissedip o mesleğin bir elemanı olmaktan dolayı olumlu duygular hissedeceğini savunmaktadır. Remley ve Herlihy (2007) mesleğini takdir eden, alandaki uygulamalara ve alanın geleceğine kendini adayan (Emerson, 2010; VanZandt, 1990) psikolojik danışmanların mesleklerini diğer ruh sağlığı mesleklerinden ayıran özellikleri bileceklerini ifade etmektedir. Bu bilgiyle birlikte psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile yetkinliklerini arttıracaklarını, böylelikle mesleklerinden duydukları gururun da artacağını vurgulamaktadırlar. Uslu (1999) ise psikolojik danışmanların mesleki olarak kendini yeterli hissetmesi ve nitelikli olmasının mesleki doyumunu arttıracağını ifade etmiştir. Psikolojik danışmanların farklı farklı danışanlar ve sorunlar ile karşılaştığı durumlarda, sahip oldukları bilgi ve becerilerinde eksiklik hissedebilir ve psikolojik danışma sürecinde etkili bir meslek elemanı olamadıklarını düşünebilirler. Bu durumda psikolojik danışmanların mesleklerinden sağladıkları doyumları zamanla düşecektir (Çoban, 2005). Psikolojik danışmanların mesleklerinden memnuniyet duymaları ve tatmin sağlamaları için nitelikli ve etkili olduklarını hissetmeleri önemli bir unsurdur (Caprara ve diğ., 2003). Levitt (2002) de psikolojik danışmanların mesleklerinde kendini iyi hissetmeleri ve mesleklerine karşı olumlu duygular yaşamalarında etkili dinleme ve iletişim becerileri gibi etkili psikolojik danışman niteliklerinin payına vurgu yapmıştır. Bu düşünceden hareketle, psikolojik danışmanların sahip olduğu etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını olumlu ya da olumsuz düzeyde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarına ilişkin görüşleri ve bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik görüşlerini incelemek amaçlanmıştır.

OKB'nin bilişsel modeline dair açıklama Rachman ve de Silva (1978)'in, klinik olmayan örneklemin neredeyse yüzde 90'ının OKB'de yaşanan obsesyonel düşüncelerden farklı olmayan girici/ruminatif düşünceler olduğu yaklaşımından temel almıştır. Bilişsel davranışçı yaklaşım, obsesif-kompulsif bozukluk (OKB) için ampirik olarak en çok desteklenen psikolojik modellerden biridir. Psikolojik belirtilerin, rahatsızlık, nötralize etme ve zorlayıcı davranış ve kaçınmayı içeren bir kısır döngüye yol açan işlevsiz inançlardan kaynaklandığını öne sürer (Salkovskis, 1985). Rachman (1998, 2003) OKB'de bireylerin normal girici düşüncelerinin önemini katastrofik şekilde yanlış yorumladığını ve bunun obsesyonlara neden

olduğunu öne sürerek bilişsel teoriyi genişletmiş; girici bir düşüncenin obsesyona dönüşmesi için, düşüncenin ciddi, kişisel olarak önemli, bireyin değer sistemine aykırı, olasılığının yüksek ve ciddi sonuçlara yol açacağı şeklinde (düşüncenin gerçekleşmeyeceği bilinse bile) yanlış yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. Foa ve Kozak (1986) görece güvenli durumlarda tehlike olasılığının ve ciddiyetinin abartılı algısıyla ilgili hatalı biliş kalıplarını tespit ettiler. Düşünce eylem füzyonu gibi veya abartılı sorumluluk, suçluluk duygusu gibi belirli bilişsel yanlılıklar, obsesif düşüncenin önemini artırabilir (Rachman ve Shafran, 1998). Düşünce eylem füzyonunun özü, bir eylemi gerçekleştirmeyi düşünmenin, o eylemi gerçekleştirmeye eşdeğer olduğuna dair inançtır (Foa ve Kozak, 1986). Daha sonraki araştırmalarda da bu bulgu tekrarlanmıştır. Salkovskis (1985), OKB'si olan ve olmayan bireyler arasındaki temel farkın, hem oluşumları hem de içerikleri açısından girici düşüncelerin yorumlanması olduğunu söylemektedir. Bu yorumlama tarzının arka planında ise işlevsel olmayan inançların önemli bir yer tuttuğunu belirtmektedir. Obsesif düşünceler, genel olarak bireyin zayıf yönlerinden faydalanmaktadır; yarattıkları kaygıyı azaltmak için bu denli kararlı çaba sarf edilmesinin nedeni de budur (Abramotowitz ve Jacoby, 2015; Bouvard vd., 2016). Girici düşüncelere tepki niteliğindeki ritüelleştirme süreci, OKB'li olmayan bireylerin deneyimlediği düşüncelerden niteliksel olarak farklı olmayan ilk girici düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Aradaki fark, OKB'li bireylerin bu düşünceleri değerlendirme biçimlerinde ve bunları ne kadar yeni inançlar olarak benimsediklerinde yatmaktadır (Turner, 2006). Clark (2020) girici düşüncelerin artmasının ve obsesyona dönüşmesinin ana mekanizmasının kişinin düşünceleri kontrol edememesiyle ilgili değerlendirmesinden ötürü olduğunu söylemektedir. Birincil düzeydeki değerlendirme (girici düşüncenin ego distonik olup olmadığı) obsesyonların önemini, tehdit düzeyi ve abartılmış sorumluluk boyutlarıyla, ikinci düzeydeki değerlendirme ise (girici düşüncelerin kontrol edilememesiyle ilgili değerlendirme) başarısız zihinsel kontrolün önemi ve olası sonuçlarıyla ilgilidir. Obsesif Kompulsif Bilişler Çalışma Grubu/Obsessive Compulsive Cognitions Working Group (1997) kişinin taşıdığı obsesif inançları 'abartılmış sorumluluk', 'düşüncelerin kontrol edilebilirliğine ilişkin inanç', 'düşüncelere önem verme (düşünce-eylem füzyonu)', 'abartılmış tehdit algısı', 'mükemmeliyetçilik', 'belirsizliğe tahammülsüzlük olarak altı ana kümede toplanmıştır.

Duyguların yönetimi, günlük yaşamdaki en önemli faaliyetlerden biridir. Duygu düzenleme, duyguları sistematize eden bir dizi süreci etkiler ve kendini duygusal bir durumu değiştirebilen, modelleyebilen veya bastırabilen (Gross, 2014; Koole, 2009), emsallere veya yanıt unsurlarına katılarak değiştirebilen farklı mekanizmaların bir yığını olarak gösterir. Kişiler duygularını gerektiği gibi düzenleyemediğinde ortaya çıkan huzursuzluk kalıcı olabilir ve farklı belirtilere yol açabilir (Hur vd., 2020). Buna göre duyguların düzenlenmesi, bağlama ve kişinin ilgi alanlarına bağlı olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Anksiyete, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi çeşitli psikolojik problemler duygusal düzenlemeye müdahale edebilir (Goldsmith vd., 2013; Sloan vd., 2017). Duygusal düzenleme modelleri, stratejilere dayanan bazı modelleri içerir. Bu tür stratejiler, örneğin kabullenme gibi psikolojik süreçlerle ilişkili olanlar gibi uyarlanabilir veya örneğin ruminasyonla ilgili olanlar gibi uyumsuz olabilir. Etkili duygusal düzenleme, iyilik hali ve uygun iş performansı gibi olumlu etkilerle ilişkiliyken, etkisiz duygusal düzenleme, kaygı ve depresyon gibi sorunlarla ilişkilendirilebilir (Eftekhari vd., 2009; Morawetz vd., 2020). Mevcut fikir birliği, duygu düzenlemeyi, bireyin duygunun türüne, ortaya çıktığı ana ve ifade ediliş biçimine katkıda bulunabileceği bir süreç olarak görmektedir (Sloan vd., 2017). Gross (1998)'a göre, duygusal düzenleme iki süreç aracılığıyla bir öznenin iyiliğini etkileyebilir. İlk süreç, duygunun formüle edilmesine ve duygusal sürecin emsallerini düzenlemeye, bilişsel yeniden yapılandırma süreçlerini bir durumu yeniden değerlendirmeye yerleştirmeye dayanır - temel stratejiler olarak adlandırılır. İkinci süreç, örneğin olumsuz duyguları azaltarak ve olumlu olanları artırarak, söz konusu yanıtta bir değişikliğe yol açan duygusal tepkiye dâhil olmaya dayanır (Gross, 1998).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla oluşturulan nitel bir çalışmadır. Burns ve Grove'a (2009) göre nitel araştırma, günlük yaşam deneyimlerini vurgulamak, açıklamak ve onlara daha fazla anlam kazandırmak için sistematik ve öznel bir yaklaşımdır. Nitel araştırma, araştırmacıların, durumun karmaşıklığını bütünsel bir çerçeve aracılığıyla keşfetmek için davranışları, farklı bakış açılarını ve yaşam deneyimlerini derinlemesine keşfetmelerine olanak tanımaktadır (Holloway ve Wheeler, 2002). Bu araştırmada da psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerinin tespiti için "yarı yapılandırılmış görüşme" tekniği kullanılmıştır. Ortaya

çıkan veriler üzerinde betimsel analiz yapılmış ve bulgular sunulmuştur.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu kolayda örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile seçilen 21 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Örneklemde veri çeşitliliğini arttırmak için 9 lisans mezunu, 6 yüksek lisans mezunu ve 6 doktora mezunu olan psikolojik danışmanlar araştırma için seçilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına ait bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

PD	Cinsiyet	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
D1	Erkek	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-	-
D2	Erkek	Doğu Akdeniz Üniversitesi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	-
D3	Kadın	Doğu Akdeniz Üniversitesi	İ. Sabahattin Zaim Üniversitesi	-
D4	Kadın	Selçuk Üniversitesi	-	-
D5	Erkek	OnDokuz Mayıs Üniversitesi	-	-
D6	Kadın	Onsekiz Mart Üniversitesi	-	-
D7	Kadın	Uludağ Üniversitesi	-	-
D8	Kadın	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-
D9	Kadın	İstanbul Üniversitesi	-	-
D10	Erkek	Sakarya Üniversitesi	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-
D11	Kadın	Akdeniz Üniversitesi	Akdeniz Üniversitesi	-
D12	Kadın	Marmara Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Yıldız Teknik Üniversitesi
D13	Kadın	Yıldız Teknik Üniversitesi	Yıldız Teknik Üniversitesi	-
D14	Erkek	Marmara Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	-
D15	Erkek	Atatürk Üniversitesi	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	-
D16	Kadın	Marmara Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Marmara Üniversitesi
D17	Erkek	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi
D18	Erkek	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi
D19	Erkek	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Karadeniz Teknik Üniversitesi
D20	Erkek	Sakarya Üniversitesi	İ.Sabahattin Zaim Üniversitesi	Sakarya Üniversitesi
D21	Kadın	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	Yıldız Teknik Üniversitesi

Tablo 1'de görüldüğü üzere, katılımcıların %47.6'sı (f=10) erkek, %52.4'ü (f=11) kadındır. Yine, Tablo 1.'de görüldüğü üzere, 7 ayrı bölgede yer alan üniversiteleri lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olarak temsil edebilecek olan toplam 21 psikolojik danışman seçilmiştir. Bu iller ve üniversiteler lisans mezunlarını temsil etmek için; Abant İzzet Baysal Üniversitesi (Bolu), Doğu Akdeniz Üniversitesi (Kıbrıs), Selçuk Üniversitesi (Konya), Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun), Onsekiz Mart Üniversitesi (Çanakkale), Uludağ Üniversitesi (Bursa), İstanbul Üniversitesi (İstanbul) olarak seçilmiştir. Yüksek lisans mezunlarını temsil etmek için; Marmara Üniversitesi (İstanbul), Abant İzzet Baysal Üniversitesi (Bolu), Akdeniz Üniversitesi (Antalya), Çukurova Üniversitesi (Adana), Gaziosmanpaşa Üniversitesi (Tokat), Yıldız Teknik Üniversitesi (İstanbul) olarak seçilmiştir. Doktora mezunlarını temsil etmek için; Marmara Üniversitesi (İstanbul), Atatürk Üniversitesi (Erzurum), Yıldız Teknik Üniversitesi (İstanbul), Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon), Sakarya Üniversitesi (Sakarya), Gazi Üniversitesi (Ankara) olarak seçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan "Kişisel Bilgi Formu" ve uzman görüşü doğrultusund ayine araştırmacılar tarafından oluşturulan "Yarı Yapılandırmış Görüşme Formu" kullanılmıştır. "Kişisel Bilgi Formu"nda psikolojik danışmanlara isim, cinsiyet, yaş ve mezun olunan üniversiteler sorulmuştur. "Yarı Yapılandırmış Soru Formu" ise şu sorulardan oluşmaktadır:

1. Size göre, etkili bir psikolojik danışman hangi özelliklere sahip olmalıdır?
2. Etkili bir psikolojik danışman niteliklerine sahip olmak için psikolojik danışmanların nelere ihtiyaçları vardır?

3. Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumlu düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?
4. Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumsuz düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?
5. Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin tarihsel gelişimi (mesleki rehberlik, eğitsel rehberlik, psikolojik danışma şeklinde gelişimi) ve temelindeki felsefeye (örneğin; insancıl yaklaşımı, kendini gerçekleştirme, vb gibi) yönelik olan düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?
6. Mesleki kimliğiniz ve mesleki rolleriniz konusunda, "alanınızın savunuculuğunu" ne şekilde yapıyorsunuz?
7. Psikolojik danışma mesleğinden beklentileriniz ile mesleğin size sağladığı olanakların uyumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
8. Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumu arttıran faktörler nelerdir?
9. Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumu azaltan faktörler nelerdir?
10. Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
11. Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

İşlem

Veri toplama sürecinden önce Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden "Araştırma İzni", Yıldız Teknik Üniversitesi, Akademik Etik Kurulu'ndan da araştırmanın yapılmasında etiğe aykırı bir durumun olmadığına dair "Etik Kurul Onayı" alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra, psikolojik danışmanlardan veri toplama işlemleri elektronik ortamda gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, MAXQDA Programı kullanılmıştır. MAXQDA Programı, araştırmacıya nitel metinleri sistematik olarak değerlendirmesi ve yorumlaması için yardım eden bir bilgisayar yazılım programıdır. Belirli bir proje üzerinde birden fazla kodlayıcı tarafından kolayca kullanılır. Resim ve video parçaları bu programda saklanabilir ve kodlanabilir (Yakut-Çayır ve Sarıtaş, 2017).

Seçilmiş olan 21 psikolojik danışmanın, soru formuna verdikleri cevapların nitel analizi olarak, betimsel analiz yapılmıştır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir. Bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2003).

Bu doğrultuda ilk olarak, yarı yapılandırılmış soru formları MAXQDA Programına aktarılmıştır. Daha sonra, veriler psikolojik danışmanlara sorulan sorular çerçevesinde organize edilerek temalar oluşturulmuştur. Ayrıca, her tema altında yer alan benzer görüşler kodlanarak kategoriler oluşturulmuştur. Son olarak, veriler şekiller vasıtasıyla görsel hale getirilmiştir. Araştırmanın inandırıcılığını arttırmak içinse katılımcılardan doğrudan alıntılar yapılmıştır. Bir görüşün kime ait olduğunu tanımlayan kişisel bilgiler de söz konusu görüşün hemen ardındaki parantez içinde kodlanmış olarak verilmiştir.

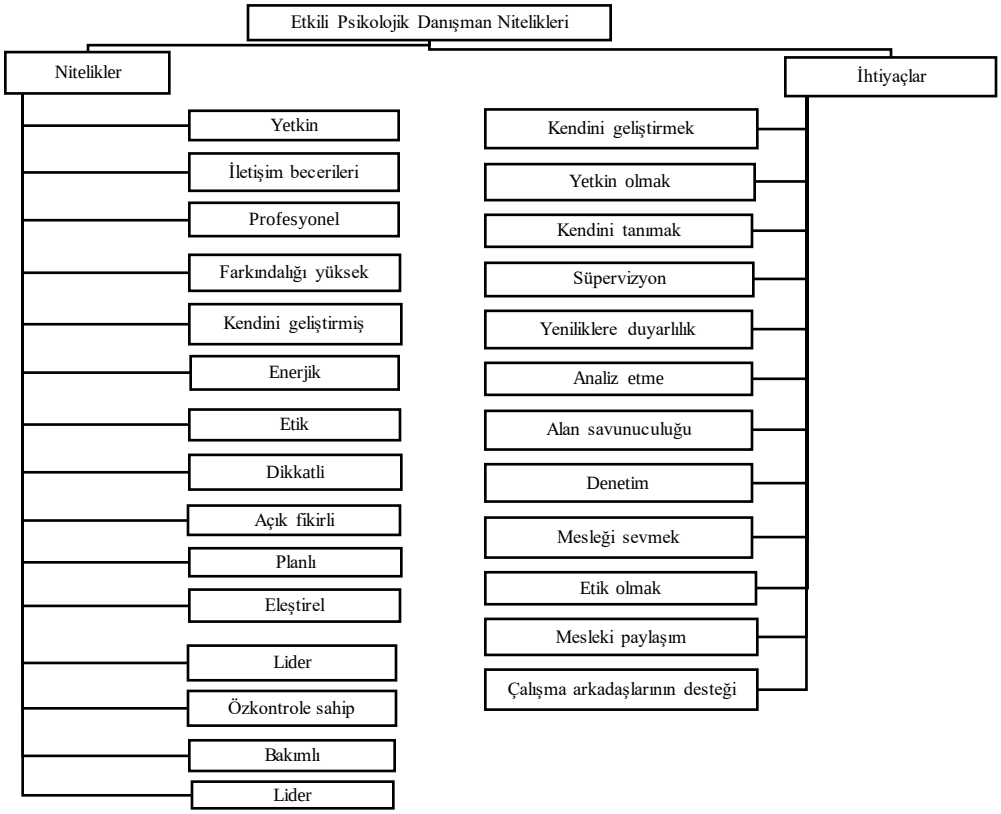
Bulgular

Bu bölümde, psikolojik danışmanların yarı yapılandırılmış soru formunda yer alan açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar analiz edilerek, araştırmanın dört alt sorusu çerçevesinde dört tema altında sunulmuştur. Bu temalar şunlardır: (1) etkili psikolojik danışman nitelikleri, (2) mesleki kıvanç, (3) meslek doyum ve (4) etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvanç ve mesleki doyum üzerindeki etkisidir. Elde edilen temalar Şekil 1'de gösterilmiştir.

1.Tema: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ortaya çıkan ilk tema "Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri" olarak ele alınmıştır. Etkili psikolojik danışman nitelikleri teması; psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerini ve etkili psikolojik danışman olabilmek için ihtiyaçları kategorilerinden oluşmaktadır. Aşağıda bu alt temalara ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Teması ve Kategorileri



Tablo 2'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışmanın yetkin (f=15), iletişim becerilerine sahip (f=15), profesyonel (f=11), farkındalığı yüksek (f=7), kendini geliştirmiş (f=7), enerjik (f=4); etik (f=3), dikkatli (f=3), açık fikirli (f=2), planlı (f=2), eleştirel (f=2); lider (f=1); özkontrole sahip (f=1), ; bakımlı (f=1), tarafsız (f=1) özelliklere sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D17: *"Etkili psikolojik danışman olabilmek en başta yetkin olmak gerektiği düşüncesindeyim. Psikolojik danışma ile ilgili kuramları, tekniklerin bilinmesi ve uygulama düzeyinde kavranması gerektiği kanaatindeyim. Mesleki etik konusunda hassas olmanın psikolojik danışmanlar açısından en önemli noktalardan biri olduğunu düşünüyorum. İyi bir psikolojik danışman dinlemeyi bilen, insanları koşulsuz kabul edebilen, empati becerisi üst düzeyde, içten, dürüst, tarafsız, bireysel farklılıklara saygı duyabilen, kendini geliştirmeye ve eleştiriye açık, iletişim becerileri iyi, düzenli, iş ve zaman yönetimi konusunda disiplinli olması gerektiğini düşünüyorum" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D13: *"Öncelikle alan savunuculuğu yüksek olmalıdır, psikolojik danışman yeterliliklerini/sınırlılıklarını/yetkilerini bilip ona göre hareket etmelidir, kendisini başka unvanlarla değil psikolojik danışman olarak tanıtmalıdır. Sonrasında lisans eğitimini yeterli bir şekilde almış olmalıdır, psikolojik danışma sürecine, etik ilkelere, ilke ve tekniklere hakim olmalıdır, danışanlarını "mesleki sınırlarını aştığı" bahanesiyle psikoloğa yönlendirmemelidir; ancak gerektiği zamanlarda psikiyatriste refere etmeyi bilmeli mesela danışanın ilaç dozunu kendi belirlememelidir, danışanlarıyla dışarıda arkadaş olup görüşmemelidir; çünkü psikolojik danışma mesleği profesyonel bir meslektir. Tüm insanlara din, dili ırk ayrımı yapmadan insan olduğu için değer vermeli, danışanının gücüne inanmalı, kendisinin de hem sınırlılıklarını hem de yeterliliklerini bilerek danışanlarına psikolojik danışma hizmetini etkili bir şekilde verebilmelidir" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

Benzer şekilde, Tablo 2'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili olabilmek için psikolojik danışmanların ihtiyaçlarına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların kendilerini geliştirmeye (f=16), yetkin olmaya (f=8), kendini tanımaya (f=5), süpervizyona (f=4), yeniliklere duyarlı olmaya (f=3), analiz etmeye (f=2), alan savunuculuğuna (f=2), profesyonellik beklentisine (f=1), denetime (f=1), mesleği sevmeye (f=1); etik olmaya (f=1), mesleki paylaşıma (f=1); çalışma arkadaşlarının desteğine (f=1) ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D2: *"Bir psikolojik danışmanın etkili olabilmesi için alanında hizmet içi eğitimler alması ve zorunlu olarak yüksek lisans yapmaya ihtiyacı vardır" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

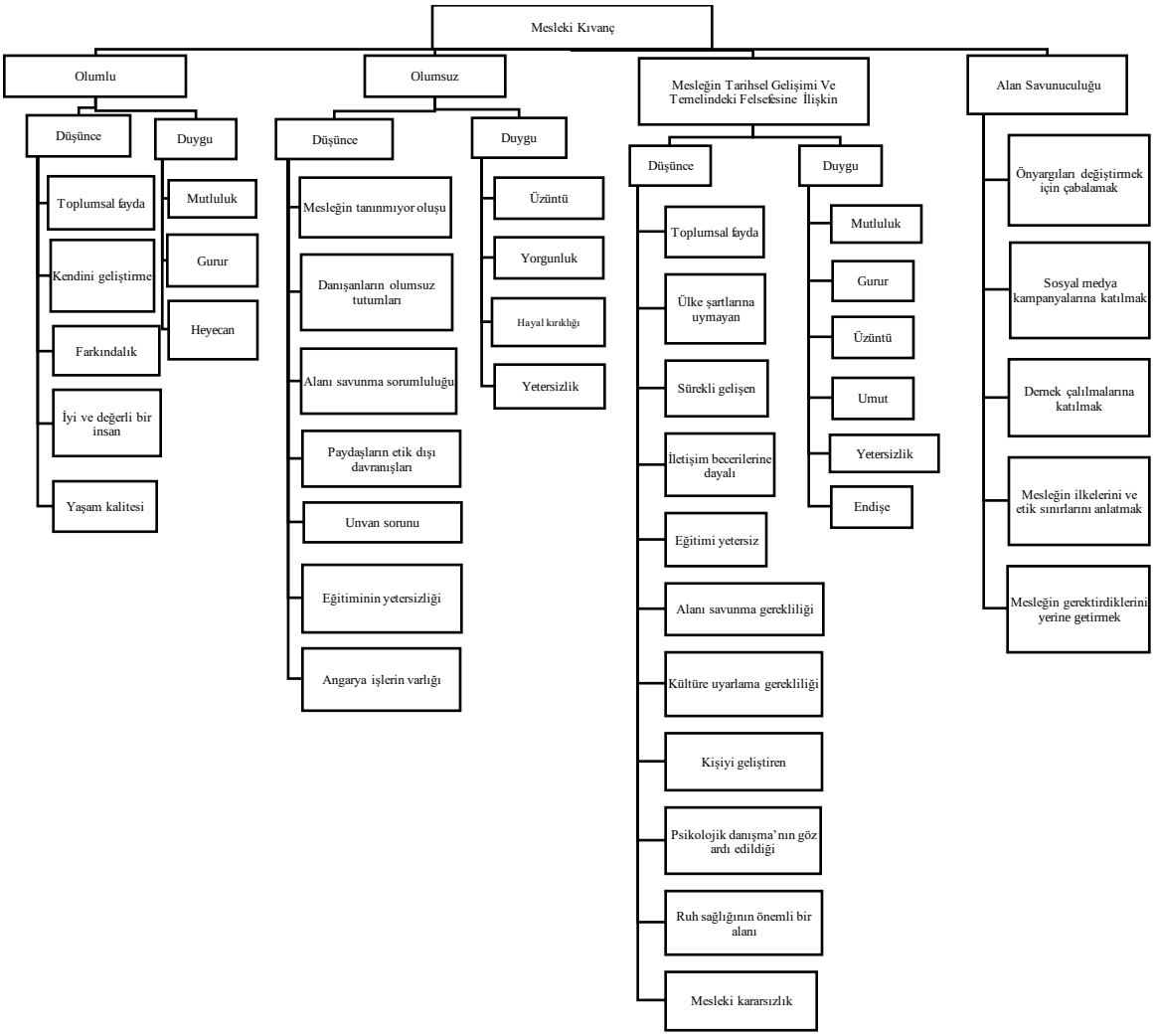
D9: *"Kendini tanıma ve kendini kontrol etme becerilerine, hizmet içi eğitim, kurs, seminerlerle kendini geliştirmeye, ihtiyaç duyduğunda meslektaşlarıyla paylaşımlar yapabileceği platformlara ve süpervizyon alabilmesine ihtiyacı var" (Kadın, Lisans).*

D12: *"Etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olabilmek için psikolojik danışmanların yeniliklere ve kendini geliştirmeye açık olması gerekmektedir. Çalıştığımız alan üniversitede alığımız eğitimin tek başına yeterli olduğu bir alan değil. Alanda sürekli yeni çalışmalar ile güncel yaklaşımlar olabiliyor. Psikolojik danışmanın bunları takip etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte toplumun ihtiyaç ve beklentilerini de her zaman göz önünde bulundurmalıdır" (Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

2.Tema: Mesleki Kıvanç

Psikolojik danışmanların mesleki kıvançlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ortaya çıkan ilk tema "Mesleki Kıvanç" olarak ele alınmıştır. Mesleki kıvanç teması; meslek seçimine ilişkin olumlu duygu ve düşünceler, meslek seçimine ilişkin olumsuz duygu ve düşünceler, mesleğin tarihsel gelişimi ve temelindeki felsefesine ilişkin düşünceler ve duygular ve alan savunuculuğu kategorilerinden oluşmaktadır. Aşağıda bu alt temalara ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 3. Mesleki Kıvanç Teması ve Kategorileri



Tablo 3'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların meslek seçimine ilişkin olumlu duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar mesleklerinin toplumsal fayda sağladığını (f=18), mesleklerinin kendilerini geliştirdiğini (f=10), mesleklerinin farkındalıklarını arttırdığını (f=5),

mesleklerinin iletişim becerilerini arttırdığını (f=4), mesleklerinin kendisini iyi ve değerli bir insan yaptığını (f=4), mesleklerinin yaşam kalitesini arttırdığını (f=1) düşünmektedir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar mesleklerinden mutluluk (f=20), gurur (f=9) ve heyecan duyduklarını (f=2) belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D20: *"Mesleğimi icra ederken kendim için doğru mesleği seçtiğim düşüncesini her geçen gün daha fazla düşünüyorum. İnsanlara yardım etmeyi içeren bir mesleği seçmiş olmak; kendimi daha iyi tanımada, insanlarla kurduğum ilişkilerin daha sağlıklı olmasında, romantik ilişkimin de daha sağlıklı olmasında bana çok yardımcı oluyor. Dolayısıyla hayatımın her alanında bana pozitif dönüşleri olan bir mesleği icra etmenin yaşam kalitemi artırdığını düşünüyorum" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D16: *"Sosyal ve bireysel yaşantımda farkındalığımı artırdığını, birçok insandan daha farklı açılardan olayları değerlendirebildiğimi veya çok yönlü bakabildiğimi düşünüyorum. Nitelikli niteliksiz herkesin girdiği ve fahiş ücret talepleri ile sözde psikolojik yardımda bulunduğu sektörde, -bu belki kibir, belki kendini beğenmişlik olarak yorumlanabilir, ama en azından sınırlarımı biliyorum- alanı eleştirebilmek, açıkları görebilmek ve bu konuda ses çıkarmak adına bu mesleği icra ettiğim için memnunum. Bireysel olarak ihtiyaç duyanları desteklemenin yanında toplumsal ve ekonomik olarak da Türkiye'ye, insanlarımıza katkı sağladığımızı düşünüyorum" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D21: *"Benim için psikolojik danışman olmak çok onur ve mutluluk verici. Özellikle çalıştığım kurumda eğitim öğretim gören öğrencilerimin gözlerindeki ışıltıyı görmek paha biçilemez. Bir daha dünyaya gelsem yine psikolojik danışman olmak isterdim!" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

Tablo 3'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların meslek seçimine ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar mesleğin yeterince tanınmıyor oluşundan (f=13), danışanların olumsuz duygu, düşünce, davranışlarından (f=5), alanı savunma sorumluluğundan (f=5), eğitim paydaşlarının etik dışı davranışlarından (f=5), unvan sorunundan (f=4), üniversite eğitiminin yetersizliğinden (f=2) ve angarya işlerin varlığından (f=2) dolayı olumsuz düşüncelere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar meslek seçimine ilişkin üzüntü (f=12), meslek seçimine ilişkin yorgunluk (f=8), meslek seçimine ilişkin hayal kırıklığı (f=6), meslek seçimine ilişkin beklentilere karşı yetersizlik (f=4) gibi olumsuz duygular hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D3: *"Çevre tarafından çalışması kolay bir alan olarak görülmekte, yanlış bir kanı oluşmaktadır. Bu tarz düşünen, gelişime açık olmayan insanlara karşı alan savunuculuğu bazen zor olabilmektedir. Çocuklarla çalışırken çocukların hayatında birçok etken olması (aile, çevre vb.) bazen verimli sonuçlar alınmamızı engellenmektedir. İşbirliği içinde çalışılması gereken durumlarda karşıdaki kişinin sorumluluğunu yerine getirmemesi de alanda çalışmayı zorlaştırmaktadır" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D10: *"Mesleğimin Türkiyede icra edilmesi zor bir meslek olduğunu düşünüyorum, sürekli mücadele etmem gerekiyor. Bu durum çok yorucu oluyor. Ek olarak zor yaşantılarla karşılaşmış insanlarla karşılaştığımda (istismar, ihmal..vb) adalet inancım sarsılıyor"(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D18: *"Mesleği icra ederken bazen bana yardım için gelen bireylerin yaşadığı sorunların çözümünde yardımcı olamadığımı düşünüyorum. O zaman yetersizlik düşüncesi dönem dönem aklıma geliyor" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D19: *"Psikolojik danışmanlık mesleğini okulda icra ederken idari kesimin mesleğe yeteri kadar değer vermemesinden kaynaklı olarak yıpranma ve tükenmişlik durumu yaşadığımı düşünüyorum. Zaman zaman eğitim paydaşlarının aşırı beklentileri nedeniyle yaşanılan yetersizlik düşüncesi de oluyor. Hala tam bir meslek tanımımızın olmaması nedeniyle de meslek elemanlarının konum olarak yaşadığı zorluklar olduğunu düşünüyorum" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

Tablo 3'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar mesleğin toplumsal faydaya yönelik olduğunu (f=9), Türkiye şartlarına uygun olmadığını (f=5), mesleğin sürekli geliştiğini (f=5), mesleğin iletişim becerilerine dayalı olduğunu (f=4), mesleğin üniversite eğitiminin yetersiz olduğunu (f=2), mesleğin alan savunma gerekliliğinin olduğunu (f=2), mesleğin kültüre uyarlama gerekliliğinin olduğunu (f=2), mesleğin kişiyi geliştirdiğini (f=2), psikolojik danışma'nın göz ardı edildiğini (f=1), mesleğin ruh sağlığının önemli bir alanı olduğunu (f=1), mesleki kararsızlık yaşadığını (f=1) düşünmektedirler. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar mesleklerinden mutluluk (f=12), mesleklerinden gurur (f=5), mesleklerinden üzüntü duyduklarını (f=3) belirtmişlerdir. Ayrıca bazı psikolojik danışmanlar umutlu olduğunu (f=1), yetersiz hissettiğini (f=1) ve endişe duyduğunu (f=1) ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D7: *"Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğine tarihsel gelişim olarak baktığımızda; bence daha modern olduğunu düşünüyorum. Günümüz şartlarına gerçekten uyarlanmış olarak eğitim almalıyız. Alanda güzel çalışmalar olsa da üniversitede verilen eğitimin bu konuda yetersiz olduğunu düşünüyorum. Ekstradan eğitim almak için ise ciddi para gerekli" (Kadın, Lisans).*

D14: *"Etkili ve önyargısız dinlemeyi önemsiyorum. İnsanlar bir şekilde kendi dertlerini anlatırken onların ağzından çıkan şekilde not ediyorum. Kendilerini anlatırken, pasif bir şekilde anlatıyorsa bu duruma müdahale ediyorum. Kendi anlattıkları hikayelerde etkin oldukları yerlere odaklanıyorum. Etkili ve önyargısız dinlediğimde kendimi mutlu ve huzurlu hissederim. Diğer türlü onları yargıladığımda mutsuz oluyorum. Etkili dinleme ile işimi yaptığımda karşımdaki kişinin anlattıkların da mutlu bir hale geldiğinde ben de mutlu oluyorum" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 3'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların alan savunuculuğunu nasıl ve ne şekilde yaptıklarına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar yargıları değiştirmek için çabalayarak (f=10), sosyal medya kampanyalarına katılarak (f=6), dernek çalışmalarına katılarak (f=6), mesleğin ilkelerini ve etik sınırları anlatarak (f=6), mesleğin gerektirdiklerini yerine getirerek (f=5), psikolojik danışman unvanını kullanarak (f=4), alan dışına karşı mücadele ederek (f=2), üstlere problemleri dile getirerek (f=2) ve alandaki gelişmeleri takip ederek (f=1) alan savunuculuğu yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D20: *"Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir devlet okulunda çalışıyorum. Çalıştığım kurumda zaman zaman öğretmenler ve idareciler arasında yaşadığımız mesleki ihlaller olabiliyor. İlgili kişi ve kurumlara alanla ilgili bilgilerin ve işin doğrusunu ve gerekçesini anlatarak, onlarla iletişim içinde çözümlemeye çalışıyorum. Bunu başarabilmek için çabalıyorum. Ancak bunun mümkün olmadığı durumlar da karşıma çıkabiliyor. Bu durumda gerek yasa ve yönetmeliklerin belirlediği çerçevede, gerekse kişisel olarak sınır çekerek alanımızı savunmaya çalışıyorum" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D3: *"Kendimi öncelikle herkese "Rehber Öğretmen" olarak değil "Psikolojik Danışman" olarak tanıtıyorum. Sosyal medyadan da alan savunuculuğu için gerçekleştirilen etkinliklere destek olamaya çalışıyorum" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D11: *"Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği'nin bulunduğum ildeki şubesinde ve üniversitemin Psikolojik Danışma ve Rehberlik topluluğunda aktif şekilde rol almaya çalışıyorum. Bunun yanı sıra özellikle sosyal medyada sesimizi duyurma ve kendimizi ve mesleğimizi tanıtma anlamında oluşturulan gruplara dahil oluyorum" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

3.Tema: Mesleki Doyum

Psikolojik danışmanların mesleki doyumlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ortaya çıkan ilk tema "Mesleki Doyum" olarak ele alınmıştır. Mesleki doyum teması; mesleki beklenti ve olanakların uyumu, mesleki doyumu arttıran faktörler ve mesleki doyumu azaltan faktörler kategorilerinden oluşmaktadır. Aşağıda bu alt temalara ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 4'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleklerinden beklentileri ile mesleğin sağladığı olanakların uyumuna ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar kendini geliştirme fırsatı (f=6), yardım etme (f=4), olumlu duygular hissetme (f=3), saygı duyulan bir meslekte olma (f=2), maddi doyum sağlama (f=2), çalıştığı kurumun değişim lideri olma (f=1) konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağladığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar unvan sorunu (f=4), öğrenci sayısının fazlalığı (f=3), çalışma alanındaki koşulların yetersizliği (f=3), mesleğin ilkeleri ile bağdaşmayan yönetmelik (f=3), üniversite eğitiminin yetersizliği (f=2), bölümün eğitim fakültesinde oluşu (f=1), maddi doyumun az oluşu (f=1), sosyal adaletsizliğin oluşu (f=1), çalışma alanının okulla sınırlandırılması (f=1) ve evrak işlerinin yoğunluğu (f=1) konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağlamadığını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D8: *"Lisans eğitiminin ardında okulda çalışmaya başladığımda tam bir hayal kırıklığı yaşadım. Çalışma alanlarımızın ideal psikolojik danışma ve rehberlik camiasında çok geniş fakat realitede okul ortamları ile sınırlı olduğunu gördüm. Ekonomik anlamda yaptığımız işin karşılığını almadığımızı düşünüyorum. Ayrıca yaptığımız tüm kapsamlı hizmetlerin 'Rehberlik' unvanıyla etiketlenmesinin haksızlık olduğunu düşünüyorum. Çalışma alanlarımızın belirginleştiği, kendi uzmanlık alanlarımıza yoğunlaşarak farklı kurumlarda çalışabilmemiz gerektiğini düşünüyorum(Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D18: *"İnsanlara yardım etmekten keyif alan ve mutluluk duyan birisiyim. Bu mesleğin bana bu imkanı sağladığını düşünüyorum. Bunun yanında bulunduğum toplumda prestij sahibi olmayı arzuluyordum. Bu arzumu*

da bu mesleği seçerek yerine getirdiğimi düşünüyorum. Genel olarak mesleğimden beklentilerim ile mesleğin bana sağladığı olanakların uyumlu olduğunu düşünüyorum"(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D19: *"Okul ortamında çalışırken rehberlik öğretmenlerine sunulan imkânlar ile hayalini kurduğum çalışma ortamı önemli oranda örtüşmediğinden mesleğe başladığımda hayal kırıklığı ile başladığımı söyleyebilirim. Rehberlik servisi adeta atıl eşya deposu gibi görülebiliyor. Size sunulan çalışma programı ile psikolojik danışma ilkeleri etik açıdan uyuşmadığından beklentilerimin karşılanma düzeyi de olumsuz etkilenebiliyor"(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

Tablo 4'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleki doyumunu azaltan faktörlere ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar eğitim paydaşlarının olumsuz tutumu (f=14), mesleğin yeterince anlaşılmaması (f=6), mesleğin ilkelerine aykırı yönetmelik maddeleri (f=5), angarya işlerin yoğunluğu (f=4), alan dışı meslek elemanlarının oluşu (f=3), unvan sorunu (f=3), öğrenci sayısının fazlalığı (f=3), danışanların beklentileri (f=2), ticari amaçlı düzenlenen eğitimler (f=2), meslektaşların etik dışı davranışları (f=2), yükselme olanaklarının yetersizliği (f=1), insanların olumsuz duygu ve düşünceleri (f=1) ve alan dışı akademisyenlerin oluşu (f=1) gibi faktörlerin mesleki doyumlarını azalttığını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D1: *"Psikolojik danışma mesleğini icra ederken okulda bazı öğretmenlerin ve idarecilerin ya da diğer kişilerin rehberlik servisini "gereksiz" olarak görmesi ve olduğunu düşünmesi ve yine okulda çalışırken yardım almak istemeyen kişilere yardım etme zorunluluğumuz olması mesleki doyumumu azaltıyor" (Erkek, Lisans).*

D5:*"Mesleğimi icra ederken, bizlerin samimi olarak bu alan için, danışanlar için, toplum için vermiş olduğu mücadelenin alaya alınması, haksız ithamlar karşısında istismar edilmesi mesleki doyumumuzu azaltmakla kalmıyor, yerle bir etmektedir" (Erkek, Lisans).*

D14: *"Aslında insanların kendilerine karşı bu kadar düşmanca tutum sergilemesi beni oldukça üzüyor. Sistemin (şu an ki stres durumu) insanlar üzerindeki etkisi olduğunu biliyorum ama insanların bu stresli durumlara verdikleri cevaplara, mücadelelere değil de kendilerinde gördükleri olumsuz etkiye odaklanması benim doyumu oldukça azaltıyor. Ayrıca tek bir seansta her şeyin değişme beklentisi benim de doyumumu azaltıyor. Gelen kişilerin bir ya da 2 seansta bitirmek istemesi tekrar gelmemesi beni üzüyor" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 4'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleki doyumunu arttıran faktörlere ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlar danışanların olumlu geri dönütleri (f=13), kendini geliştirebilmek (f=7), danışmanlık becerilerine sahip olmak (f=5), paydaşların olumlu geri dönütleri (f=4), çalışılan kurumun olanakları (f=3), dernek çalışmalarında aktif rol almak (f=1), mesleki paylaşım yapabilmek (f=1), alandaki gelişmeler (f=1), psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmak (f=1), mesleki sorumlulukları yerine getirmek (f=1), toplumsal saygı (f=1), maddi kazanç (f=1) ve alanın uygulamaya açık olması (f=1) gibi faktörlerin mesleki doyumlarını arttırdığını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D6:*"Psikolojik danışmanlık mesleğini icra ederken doyum sağladığım faktörler; mesleğe yönelik toplumun saygısı ve kazandığım maddi kazançtır" (Kadın, Lisans).*

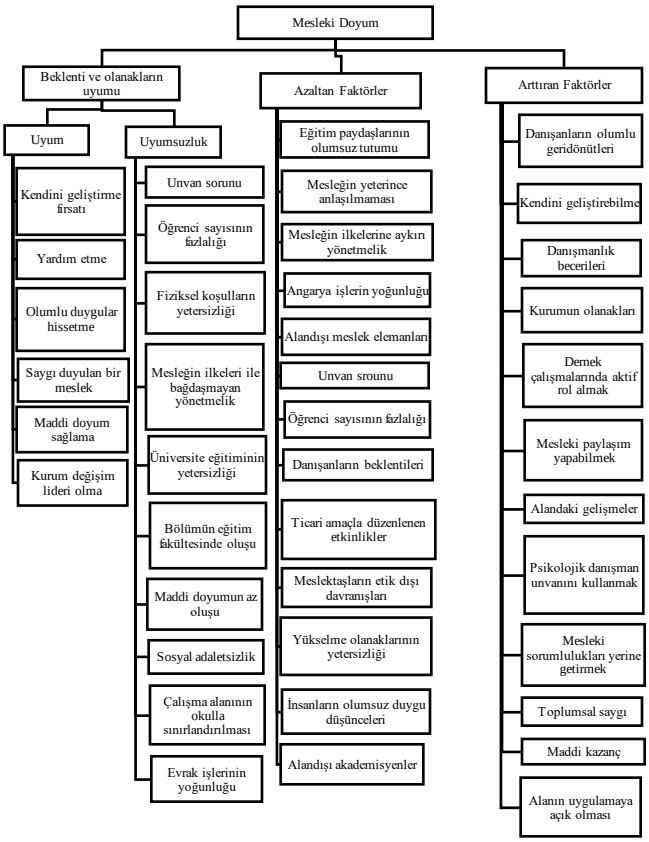
D10: *"Diğerlerine (yöneticiler ve öğretmenler) sınır koyup mesleğimi gerçekten icara edebildiğimde doyum alıyorum. Bir insanın acılarını, güçlüleri, savaşlarını ve kazançların anlamak ve bu yolla ona yardım etmek benim için bir zafer gibi" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D11:*"Mesleki doyumumu arttıran faktörler; dernek üyeliği, topluluk yönetim kurulunda bulunmak ve derneğimizin kongrelerine katılım göstermek sayılabilir" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

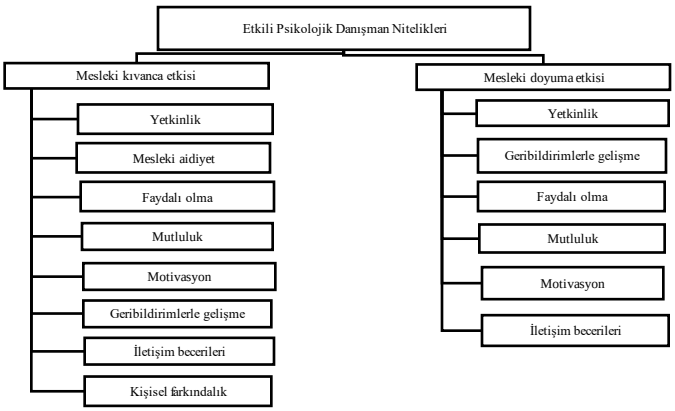
4. Tema: Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyumları Üzerindeki Etkisi

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvanç ve mesleki doyumları üzerindeki etkisine ilişkin görüşleri dördüncü temayı oluşturmaktadır. Aşağıda bu tema ve kategorilerine ilişkin bulgular sunulmuştur

Tablo 4. Mesleki Doyum Teması ve Kategorileri



Tablo 5. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyumları Üzerindeki Etkisi Teması ve Kategorileri



Tablo 5'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların tamamı etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri; psikolojik danışmanlar yetkinlik (f=12), mesleki aidiyet (f=8), faydalı olma (f=5), mutluluk (f=3); motivasyon (f=3), geribildirimler ile gelişme (f=3), iletişim becerileri (f=2) ve kişisel farkındalık (f=1) olarak ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D2: *"Etkili psikolojik danışman niteliklerimin milli eğitim ortamında pek bir karşılığı olmasa da özel sektörde daha fazla olumlu karşılığı oldu. Etkili psikolojik danışman özelliklerim sayesinde eğitim kurumu dışında psikolojik danışma yapabiliyorum bu da benim mesleki kıvancımı arttırıyor" (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D21:*"Hem kişilik özelliklerimi hem de aldığım eğitimleri değerlendirdiğimde etkili bir psikolojik danışman olma yolunda emin adımlarla ilerlediğimi düşünüyorum. Özellikle danışanlarımın bana güven duyarak kendilerini rahatlıkla açtıklarını ve onları hiç bir şekilde yadırgamayacağımı, koşulsuz kabul edecğimi fark etmeleri oldukça onur verici. Bu durum motivasyonumu artırıyor ve mesleğime yönelik olumlu duygu ve düşünce içerisinde olmamı sağlıyor"(Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

Tablo 5'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan biri etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerinde tek başına bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların büyük çoğunluğu etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri; psikolojik danışmanlar yetkinlik (f=15), geribildirim ile gelişme (f=6), faydalı olma (f=5), mutluluk (f=5), motivasyon (f=5) ve iletişim becerileri (f=2) olarak ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D4: *"İşimi iyi ve etkili yaptığıma inanıyor olmak, bu şekilde dönütler almak mesleki doyumumu arttırıyor. Verdiğim emeğin boş olmadığını görmek işe gitmem için motive oluyor ve daha mutlu çalışmamı sağlıyor" (Kadın, Lisans).*

D13: *"Mesleki doyum, bireysel ve çevresel pek çok koşuldan etkilenebiliyor. Etkili psikolojik danışman özellikleri mesleki doyumumun artmasını sağlıyor. Etkili psikolojik danışman özelliklerine sahip olmasaydım mesleki anlamda kendi yeterli hissedemezdim ve mesleki sınırlarımı, yeterliliklerimi, yetkinliklerimi bilemezdim/yanlış ya da eksik bilebilirdim. Etkili psikolojik danışman özelliklerimi pekiştirmem ve geliştirmem gerektiğinin de farkındayım. Bu durum da mesleki anlamda çeşitli çalışmalara (seminer, eğitim, kongre, atölye çalışmaları vb.) katılmamı sağlıyor. Bu tür çalışmalara katılmam da mesleki yeterliliğimi artırdığım için mesleki doyumumu da artırıyor. Yüksek lisans eğitimimi henüz tamamlamamış olsam da ders döneminde öğrendiklerim sayesinde etkili psikolojik danışman özelliklerimin gelişmesi mümkün oldu. Dolayısıyla mesleki doyumum da artıyor. Bununla birlikte uzman unvanı alacak olmam da mesleki doyumumu olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, mesleki doyumda çevre de önemli bir faktördür. Türkiye'de de statüler, unvanlar oldukça önem arz etmektedir. Benim uzman unvanı alacak olmam çalışma arkadaşlarımın ya da danışanlarımın da mesleki yeterliliğime ilişkin bakış açısını olumlu yönde etkileyeceğinden mesleki doyumuma dolaylı bir katkısı olacaktır" (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarına ilişkin görüşleri ve bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışmanların yetkin, iletişim becerilerine sahip, profesyonel, farkındalığı yüksek, kendini geliştirmiş, enerjik, etik, dikkatli, açık fikirli, planlı, eleştirel, lider, öz kontrole sahip, bakımlı ve tarafsız özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Cormier ve Cormier (1991) etkili psikolojik danışmanların enerji, esneklik, destek, iyi niyet, öz farkındalık, yeterlik, güç, etik, kişisel değerler, duygusal objektiflik özelliklerini vurgulamaktadır. Sommers-Flanagan ve Sommers- Flanagan'a göre (2015) etkili psikolojik danışmanların nitelikleri; entelektüellik, özfarkındalık, gözlem ve değerlendirme yeteneği, uygulama ve deneyime sahip olmadır. Korkut-Owen, Tuzgöl-Dost ve Bugay (2014) yaptıkları araştırmada, psikolojik danışman eğitimcilerinin gözünden psikolojik danışmanların özellikleri üzerinde çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, araştırmamızla benzer olarak, akademisyenler iletişime açık, esnek, yardım etmeye istekli, öz farkındalığı yüksek, dürüst ve empatik anlayışa sahip olması gibi özelliklerin psikolojik danışmanlarda bulunması gerektiğini sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü gibi araştırmamızdan elde edilen bulgular, alanyazında yer alan etkili psikolojik danışman nitelikleri ile tutarlıdır.

Araştırmadan elde bir sonuçta, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için kendilerini geliştirmeye, yetkin olmaya, kendini tanımaya, süpervizyona, yeniliklere duyarlı olmaya, analiz etmeye, alan savunuculuğuna, profesyonellik beklentisine, denetime, mesleği sevmeye, etik olmaya, mesleki paylaşıma ve çalışma arkadaşlarının desteğine ihtiyaçları olduğu görülmüştür. Hackney ve Cormier'e (2008) göre araştırma bulgusuna benzer olarak, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için kendilerini güçlü ve zayıf yönleri ile tanımaya, yeniliklere açık olmaya, olaylara objektif olarak bakabilmeye, yetkin olmaya, güvenilir ve etik olmaya, sıcak ve cana yakın olmaya ihtiyaçları vardır. Blocher (1983) da psikolojik danışmanların etkili olarak yetişebilmesi için kuramsal derslerin pekiştirileceği nitelikli bir süpervizyon ortamının gerekliliğini vurgulamıştır. Green, McCollum ve Hays (2008) da araştırma sonuçlarımıza benzer olarak, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için toplumdaki farklılığa karşı duyarlı olmaya ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik danışmanlar, sıklık sırasına göre, mesleklerinin toplumsal fayda sağladığını, kendilerini geliştirdiğini, farkındalıklarını arttırdığını, iletişim becerilerini arttırdığını, kendisini iyi ve değerli bir insan yaptığını ve yaşam kalitesini arttırdığını düşünmektedir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar, sıklık sırasına göre, mesleklerinden mutluluk, gurur ve heyecan duyduklarını belirtmişlerdir. Aldemir ve İlhan (2018) psikolojik danışmanların mesleki algılarını incelediği araştırma bulgularında; psikolojik danışmanların mesleki sorumluluklarından ve çalıştıkları kurumda insanlara yetkin bir şekilde yardımcı olmalarından dolayı mesleklerine karşı olumlu düşüncelere sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, mesleğin yeterince tanınmıyor oluşundan, danışanların olumsuz duygu, düşünce, davranışlarından, alanı savunma sorumluluğundan, eğitim paydaşlarının etik dışı davranışlarından, unvan sorunundan, üniversite eğitiminin yetersizliğinden, angarya işlerin varlığından dolayı mesleğine karşı olumsuz düşüncelere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, meslek seçimine ilişkin üzüntü, yorgunluk, hayal kırıklığı ve beklentilere karşı yetersizlik gibi olumsuz duygular hissettiklerini belirtmişlerdir. Aldemir ve İlhan (2018) psikolojik danışmanların mesleki algıları üzerine yaptıkları araştırma bulgularında; psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda mesleklerinin yeterince tanınmamasından, diğer insanların mesleğe karşı yeteri kadar bilgi sahibi olmamasından ve önyargılı tutumlarının varlığından dolayı mesleklerine karşı olumsuz düşüncelere sahip oldukları görülmüştür. Atıcı, Özyürek ve Çam (2005) ise okul psikolojik danışmanlarının mesleki benlikleri üzerine yaptıkları araştırmada, psikolojik danışma ve rehberlik bölümünden mezun olanlarının çoğunlukla eğitim kurumlarında çalışıyor olması ve unvan konusunda belirsizlikler olmasının psikolojik danışmanların mesleğine karşı olumsuz duygu ve düşüncelerini arttırdığı görülmüştür. Psikolojik danışma alanının Türkiye'de ortaya çıkışından beri var olan unvan problemi, Milli Eğitim Bakanlığının (2017) rehberlik hizmetleri yönetmeliğinde de görülmektedir. Okul psikolojik danışmanlarına bu yönetmelikte "rehberlik elemanı" unvanı ile bahsediliyor olması psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin duygu ve düşünceleri üzerinde oldukça etkilemiştir. Bununla birlikte, MEB'in (2020) psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yönetmeliğinde ise psikolojik danışmanların unvanı "rehber öğretmen/psikolojik danışman" olarak değiştirilmiştir.

Araştırmanın başka bir bulgusuna göre, psikolojik danışmanlar mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin sıklık sırasına göre, icra ettikleri mesleğin toplumsal faydaya yönelik olduğunu, Türkiye şartlarına uygun olmadığını, sürekli geliştiğini, iletişim becerilerine dayalı olduğunu, üniversite eğitiminin yetersiz olduğunu, alan savunma gerekliliğinin olduğunu, kültüre uyarlama gerekliliğinin olduğunu, kişiyi geliştirdiğini, psikolojik danışma'nın göz ardı edildiğini, ruh sağlığının önemli bir alanı olduğunu ve mesleki olarak kararsızlık yaşadıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin sıklık sırasına göre, mesleklerinden mutluluk, gurur, üzüntü duyduklarını, mesleklerine karşı umutlu olduklarını, yetersiz hissettiklerini ve endişe duyduğunu ifade etmişlerdir. Psikolojik danışmanların verdikleri cevaplardan ve yapılan görüşmelerden psikolojik danışmanların soruyu anlamadıkları ve soruya uygun cevap vermedikleri görülmüştür. Alanda çalışan psikolojik danışmanların icra ettikleri mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefe hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı da gözlenmiştir. Bir meslek olarak psikolojik danışma, 1900'lü yıllarda Frank Parsons'un Meslek Bürosu'nda yaptığı mesleki rehberlik çalışmaları ile başlamıştır. Parsons, bu büroda gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklere yönlendirilmesini amaçlamıştır (Kuzgun, 2003; Tan, 2000). 1950'li yıllardan itibaren ise Amerika ve Sovyetler Birliği'nin uzay çalışmalara sırasında yetenekli öğrencilerin keşfedilip geliştirilmesi için eğitim alanında çalışmalara ağırlık verilmiştir. Böylelikle eğitsel rehberlik ve okul psikolojik danışmanlığında büyük bir ilerleme kaydedilmiştir (Gladding, 2009). 1960'lı yıllardan itibaren de Vietnam Savaşının etkileri oluşan işsizlik, kayıplar ve psikolojik problemler ile sivil haklar ve kadın hareketleri ile toplumda psikolojik danışmaya ihtiyaç duyulmuştur (Ergene, 2008).

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, ön yargıları değiştirmek için çabalayarak, medya kampanyalarına katılarak, dernek çalışmalarına katılarak, mesleğin ilkelerini ve etik sınırları

anlatarak, mesleğin gerektirdiklerini yerine getirerek, psikolojik danışman unvanını kullanarak, alan dışına karşı mücadele ederek, üstlere problemleri dile getirerek ve alandaki gelişmeleri takip ederek alan savunuculuğu yaptıklarını belirtmişlerdir. Türkiye'de psikolojik danışmanların alan savunuculuğuna dair çalışmalar oldukça sınırlıdır. Keklik (2010) psikolojik danışmanların hak savunuculuğunu ele aldığı araştırmada, psikolojik danışma alanının varlığını sürdürebilmesini alanın ortaya çıktığı günden bu yana meslek mensuplarının çabasına ve alanı savunmak için verdikleri hak savunuculuğuna bağlamıştır. Bununla birlikte araştırma, okul psikolojik danışmanlarının mesleklerini eğitim ortamında sürdürebilmek için okul yönetimi ve öğretmenler ile mücadele verdikleri belirtilmiştir. Atik'e (2015) göre psikolojik danışmanlar bilimsel çalışmalar yaparak, dernek çalışmalarında sorumluluk alarak, sürece dahil olmayan meslektaşlarını teşvik ederek, alan dışı atamalara karşı yasal sınırlar çerçevesinde protestolar yaparak ve gerekli durumlarda mahkemeye başvurarak alan savunuculuğu yapmaktadırlar. Bununla birlikte, alan savunuculuğunun güçlendirilmesi için diğer ruh sağlığı meslekleri ile iş birliği yapılmasının önemli olduğu da belirtmiştir. Korkut-Owen ve diğerleri (2014) ise mesleğin gelişimi ve tanıtılması konusunda Türk PDR Derneği'nin çalışmalarını vurgulamakla birlikte bir meslek odası gibi daha büyük bir yapılanmaya ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir. Myers, Sweeney ve White'a (2002) göre psikolojik danışmanların hak savunuculuğu, mesleki bir zorunluluktur. Psikolojik danışmanların toplumda dezavantajlı olan grupların güçlendirmesinin yanı sıra psikolojik danışma mesleğinin savunulması konusunda da rolleri bulunmaktadır (Campbell ve Colmer, 2014). Remley ve Herlihy (2007) de psikolojik danışmanların profesyonel mesleki kimliğini açıklarken meslek örgütlerine katılım ve alan savunuculuğunun önemini vurgulamıştır. Profesyonel mesleki kimliğe sahip olan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma mesleği için savunuculuk yapan kurum ve kuruluşların mesleki faaliyetlerine dahil olarak alan savunuculuğu yapması gerekmektedir (Emerson, 2010). Bu mesleki faaliyetleri Puglia (2008), meslek örgütlerine üye olma, bu örgütlerde liderlik pozisyonlarını üstlenme, alan ile ilgili konferans, çalıştay ve seminerlere katılma, danışanlar ve meslek adına aktif olarak hak savunuculuğu yapma ve alana ilişkin araştırmalara katılma olarak sıralamıştır. Myers ve Sweeney (2004) de alan savunuculuğunun mesleğin geleceği için önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmanın bulgularında, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, kendini geliştirme fırsatı, yardım etme, olumlu duygular hissetme, saygı duyulan bir meslekte olma, maddi doyum sağlama, çalıştığı kurumun değişim lideri olma konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağladığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, unvan sorunu, öğrenci sayısının fazlalığı, çalışma alanındaki koşulların yetersizliği, mesleğin ilkeleri ile bağdaşmayan yönetmelik, üniversite eğitiminin yetersizliği, bölümün eğitim fakültesinde oluşu, maddi doyumun az oluşu, sosyal adaletsizliğin oluşu, çalışma alanının okulla sınırlandırılması ve evrak işlerinin yoğunluğu konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağlamadığını belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi, psikolojik danışmanlar mesleğinden beklentileri ile mesleğin sağladığı olanakları mesleki doyumunu arttıran ve azaltan faktörler ile açıklamışlardır. Bu faktörler mesleki doyumu azaltan ve arttıran faktörler kategorilerinde tekrar açıklanacağından tekrara düşmemek için burada tartışılmamıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, danışanların olumlu geri dönütleri, kendini geliştirebilmek, danışmanlık becerilerine sahip olmak, paydaşların olumlu geri dönütleri, çalışılan kurumun olanakları, dernek çalışmalarında aktif rol almak, mesleki paylaşım yapabilmek, alandaki gelişmeler, psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmak, mesleki sorumlulukları yerine getirmek, toplumsal saygı, maddi kazanç ve alanın uygulamaya açık olması gibi faktörlerin mesleki doyumlarını arttırdığını ifade etmişlerdir. Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunları inceledikleri araştırma bulgularında, danışanların gelişimine ve sorunlarının çözümüne katkıda bulunmaktan, yardım sunduğu kişilerin olumlu geri dönütlerinden, icra ettikleri mesleğin ilgi ve yeteneklerine uygun olmasından, eğitim paydaşlarının olumlu geribildirimlerinden ve mesai saatlerinden dolayı mesleki doyumlarının arttığı görülmüştür. Kocayörük (2000) de yaptığı araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların mesleki doyumunu arttıran faktörleri mesleği isteyerek tercih etme, mesleğin ilgi ve yeteneklere uygun oluşu, yetki ve sorumluluklarına önem verme, öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik servisine karşı olumlu tutumları olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte kendini psikolojik danışma bilgi ve becerileri konusunda yeterli hisseden psikolojik danışman mesleki doyum düzeylerinin de yüksek olacağı görülmüştür. Hamamcı, Oskargil ve İnanç (2004) ise psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde mesleki gelişim ve profesyonellik, seminerlere ve konferanslara katılma, meslektaşlarla mesleki konuları tartışma, meslek ile ilgili yayınları okumanın etkili olduğunu belirtmişlerdir. Dağlı (2014) psikolojik danışman mesleki algıları üzerine yaptıkları araştırma bulgularında, mesleği icra ederken birine yardım eden rolünü üstlenme, kendini değerli hissetme ve danışanlarından olumlu geribildirimler alma faktörlerinin kişinin mesleğinden sağladığı doyumu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte ruh sağlığı çalışanlarının mesleki doyumları üzerinde yapılan araştırmalarda, yöneticilerin olumlu geribildirimlerinin, meslekten elde edilen kazancın, ödül ve gelişme

olanaklarının (Ursula ve Steven, 1998) ve süpervizyon deneyimlerinin (Hyrkas, 2005) mesleki doyum üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın başka bir bulgusunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, eğitim paydaşlarının olumsuz tutumu, mesleğin yeterince anlaşılmaması, mesleğin ilkelerine aykırı yönetmelik maddeleri, angarya işlerin yoğunluğu, alan dışı meslek elemanlarının oluşu, unvan sorunu, öğrenci sayısının fazlalığı, danışanların beklentileri, ticari amaçlı düzenlenen eğitimler, meslektaşların etik dışı davranışları, yükselme olanaklarının yetersizliği, insanların olumsuz duygu ve düşünceleri ve alan dışı akademisyenlerin oluşu gibi faktörlerin mesleki doyumlarını azalttığını ifade etmişlerdir. Psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Öztürk, 2018). Psikolojik danışmanların yaşadığı bu sorunlar; unvan belirsizliği, eğitim paydaşlarının olumsuz tutumları, rol ve sorumlulukların belirsizliği (House ve Hayes, 2002; Altun ve Camadan, 2013), mesleki sınırların belirsizliği (Özyürek, 2019), çalışma ortamındaki fiziksel koşulların yetersizliği, angarya işlerin varlığı, velilerin sürece katılımının az oluşu, paydaşların gerçekçi olmayan beklentileri (Yorğun, Mert ve Köksal, 2019) ve meslek elemanlarının farklı unvanlar kullanmalarıdır (Dağlı, 2014). Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) de psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunları inceledikleri araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların mesleki doyumunu düşüren faktörlerin eğitim paydaşları tarafından anlaşılamama, eğitim paydaşlarının önyargılı tutumu ve gerçekçi olmayan beklentileri ve kurumdaki görev tanımının net olmaması olduğu görülmüştür. Dağlı (2014) psikolojik danışman mesleki algıları üzerine yaptıkları araştırma bulgularında, mesleği icra ederken cinsel istismar gibi koordinasyon gerektiren durumlarda yasal prosedürü bilmeme, diğer kurumların işleyişini bilmeme, adli, idari ve yasal sorumluluk gerektiren durumlarla çalışma ve mesleki sınırların genişliği faktörlerinin mesleki doyumu düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların tamamı etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri, sıklık sırasına göre, yetkinlik, mesleki aidiyet, faydalı olma, mutluluk, motivasyon, geribildirimler ile gelişme, iletişim beceriler ve kişisel farkındalık olarak ifade etmişlerdir. Larson ve diğerleri (1999) psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde mesleklerine olan ilgisinin ve bağlılığının artacağını ifade etmektedirler. Emerson'a (2010) göre de bir birey mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve anlayışa sahip olarak, mesleğine yönelik duyguları ile temas kurarsa, o mesleğin elamanı olmaktan ötürü olumlu duygular içinde olacaktır. Marshall (2000) kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlikleri üzerine yaptığı araştırmada, eğitim sürecinde olan psikolojik danışma adaylarının psikolojik danışma bilgi ve becerini arttıkça psikolojik danışma yapabileceğine ilişkin inançlarının artacağını, kaygılarının azalacağı, böylelikle psikolojik danışman kimliğine sahip olduklarını hissedecekleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Scanlan, Meredith ve Poulsen (2013) de kişinin mesleğini etkili bir şekilde icra ettiği durumlarda mesleğine ilişkin bağlılığı ve mesleğine karşı hissettiği olumlu duyguların artacağını ifade etmiştir.

Araştırmanın son bulgusuna göre, psikolojik danışmanlardan biri etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerinde tek başına bir etkisi olmadığını belirtmekle birlikte diğer psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri sıklık sırasına göre yetkinlik, geribildirim ile gelişme, faydalı olma, mutluluk, motivasyon ve iletişim becerileri olarak ifade etmişlerdir. Araştırma bulgusuna benzer olarak, Caprara ve diğerlerine (2003) göre psikolojik danışmanların mesleklerinden memnuniyet duymaları ve tatmin sağlamaları için nitelikli ve etkili olduklarını hissetmeleri önemli bir unsurdur. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) yaptıkları araştırmada, etkili psikolojik danışmanların bilgi ve becerilerinin artmasıyla mesleki doyumlarının da artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Bandura (1977) çeşitli meslek gruplarındaki kişilerin özyeterlik düzeyleri üzerinde ve Güner, Çicek ve Can (2014) da mesleki doyum düzeyleri üzerinde yaptıkları araştırmada mesleklerinin doyum ve memnuniyet sağlayabilmeleri için kişilerin sahip olduğu mesleki bilgi ve becerileri aktif olarak kullanmanın önemini vurgulamışlardır.

Bu araştırma, alanyazında yeni bir kavram olan psikolojik danışmanların mesleki kıvançları konusunda nitel bulgular sunan ilk araştırma olması, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerini, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını nitel bulgular ile detaylandırması açısından da önemlidir. Psikolojik danışmanlar niteliklerini geliştirdiklerinde ve psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde yürütme becerisi kazandıklarında mesleki hedeflerini daha sağlıklı bir şekilde belirleyecek, mesleklerinin toplumsal olarak tanınmasına katkıda bulunacak ve mesleklerini icra ederken mesleklerinden daha fazla doyum sağlayacaklardır (Larson ve diğ., 1999; Gray, 2001). Bu araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler nitel yöntemlerle de incelenmiştir. Araştırmanın nitel verileri sonucunda psikolojik danışmanların mesleki kıvançları ve mesleki doyumları üzerinde ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile birlikte mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunların da etkili olduğu görülmüştür.

Bundan sonraki yapılacak araştırmalarda psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının da nicel ve nitel yöntemler ile incelenmesi önerilebilir. Bununla birlikte bu araştırma ve alanyazındaki araştırmalar çoğunlukla okul psikolojik danışmanları üzerinde yürütülmüştür. Bundan sonraki araştırmalarda diğer kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler nitel verileri ile incelenebilir.

Kaynaklar

Aldemir, A. ve Tahsin, İ. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki algıları üzerine bir inceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *8*(51), 53-80.

Altun, T. ve Camadan, F. (2013). Rehber öğretmenlerin rehber öğretmen (psikolojik danışman) kavramına ilişkin algılarının metafor analizi yoluyla incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, *21*(3), 883-918.

Atıcı, M., Özyürek, R. ve Çam, S. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(24), 7-26.

Blocher, H. D. (1983). Toward a cognitive developmental approach to counseling supervision. *The Counseling Psychologist*, *11*(1), 27-34.

Borders, L. D., & Brown, L. L. (2005). *The new handbook of counseling supervision*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Burns, N., & Grove, S. K. (2007). *Understanding nursing research: Building an evidence-based practice*. China: Saunders.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teacher's job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, *95*(4), 821-832.

Campbell, J. M., & Colmar, S. (2014). Current status and future trends of school counseling in Australia. *Journal of Asia Pacific Counseling*, *4*(3), 181-197.

Corey, G. (2008). P*sikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayıncılık.

Cormier, S., & Nurius, P.S. (2003), Reframing, cognitive modeling and problem-solving strategies. Chapter 13, interviewing and change strategies for helpers: fundamental skills and cognitive behavioral Interventions. Fifth Edition, Thomson Brooks/ Cole.

Cormier, W. H., & Cormier, S. L. (1991). I*nterviewing strategies for helpers*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.

Çetinkanat, C. (2000). Ö*rgütlerde güdüleme ve iş doyumu.* Anı Yayıncılık.

Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslek dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*(1), 167-174.

Dağlı, S. (2014). R*ehber öğretmen ve psikolojik danışmanların kendi mesleklerine ilişkin algıları üzerine nitel bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Emerson, C. H. (2010). *Counselor proffesional identity: Construction and validation of Counselor Proffesional Identity Measure* (Unpublation doctoral dissertation). The University of North Carolina, USA.

Ergene, T. [10.03.2020]. Psikolojik danışmanlar, psikologlar ve kamuoyuna. Türk PDR Derneği, https://www.pdr.org.tr

Garner, C. M., Freeman, B. J., & Lee, L. [05.09.2020]. Assessment of student dispositions: The Development And Psychometric Properties of The Professional Disposition Competence Assessment (PDCA). https://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/article_5235f227f16116603abcacff0000bee5e7.pdf?sfvrsn=4

Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya Isletme Fakültesi Dergisi*, *6*(3), 59-76.

Hackney, H. ve Cormier, S. (2008). P*sikolojik danışma ilke ve teknikleri: psikolojik yardım süreci el kitabı*. Mentis Yayıncılık.

Henriksen Jr, R. C. Henderson, S. E., Liang, Y. W., Watts, R. E., & Marks, D. F. (2019). Counselor supervision: A comparison across states and jurisdictions. *Journal of Counseling & Development*, *97*(2), 160-170.

Hodges, D. (2011). The assessment of student learning in cooperative and work-integrated education. In Coll, R., & Zegwaard, K. (Eds), *International handbook for cooperative & work-integrate* (pp- 53-62). Lowell, MA: World Association for Cooperative Education Inc.

Holloway, I., & Wheeler, S. (2002). *Qualitative research in nursing*. Wiley-Blackwell.

Hyrkas, K. (2005). Clinical supervision, burnout and job satisfaction among mental health and psychiatric nurses in Finland. *Issues in Mental Health Nursing*, *26*(5), 531-556.

Galanou, E., Georgakopoulos, G., Sotiropoulos, I., & Dimitris, V. (2010). The effect of reward system on job satisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels: a qualitative study. *Canadian Social Science*, *6*(5), 102123.

Gladding, S. T. (2009). The history, trends, and future of professional counseling. In F. Korkut-Owen, R. Özyürek, & D. W. Owen (Eds.), *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik* (pp. 3-16). Ankara: Nobel Yayın.

Goodyear, R. K., & Nelson, M. L. (1997). The major formats of psychotherapy supervision. In C. E. Watkins (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 328-344). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Gray, N. D. (2001). *The relationship of supervision traits to the professional development and satisfaction with the supervisor of post-master's degree counselors seeking state licensure* (Unpublation doctoral dissertation). University of New Orleans, USA.

Green, E. J., McCollum, V. C., & Hays, D. G. (2008). Teaching advocacy counseling within a social justice framework: implications for school counselors and educators. *Journal of Social Action in Counseling and Psychology*, *2*, 14-30.

Hamamcı, Z., Oskargil-Göktepe, E. ve İnanç, N. (2004). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkinin incelenmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004. Malatya.

House, R. M., & Hayes, R. L. (2002). School counselors: becoming key players in school reform. *Professional School Counseling*, *5*(4), 249-265.

Johnson, D., Shertzer, B., & Linden, J. E. (1967). The relationship of counselor candidate characteristics and counseling effectiveness. *Counselor Education and Supervision*, *6*(4), 297-304.

Keklik, İ. (2010). Psikolojik danışma alanının hak savunuculuğu bağlamında birey ötesi sorumluluklar. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, *4*, 33-45.

Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Korkut-Owen, F., Tuzgöl-Dost, M. ve Bugay, A. (2014). Psikolojik danışman eğitimcilerinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri hakkındaki görüşleri. *International Journal of Human Science*, *11*(1), 1037-1055.

Korkut-Owen, F., Damirchi, E. S., & Molaei, B. (2013). İki orta doğu ülkesinde psikolojik danışma ve rehberlik: Türkiye ve İran. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *26*(1), 81-104.

Kuzgun, Y. (2003). M*eslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Larson, L. M., Clark, M. P. Wesely, L., Koraleski, S. Daniels, J., & Smith, P. (1999). Videos versus role plays to increase counseling self-efficacy in prepractica trainees. *Counselor Education & Supervision*, *38*, 237–248.

Levitt, D. H. (2002). Active listening and counselor self-efficacy: emphasis on one microskill in beginning counselor training. *The Clinical Supervisor*, *20*(2), 101-115.

Marshall, A. (2000). *Developmental themes and self-efficacy for career counsellors*. Canada: Paper Presented at the Annual National Consultation on Career Development.

Millî Eğitim Bakanlığı. [05.12.2020]. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/20171110-2.htm

Millî Eğitim Bakanlığı. [08.12.2020]. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf

Myers, J. E., Sweeney, T. J., & White, V. E. (2002). Advocacy for counseling and counselors: a professional imperative. *Journal of Counseling & Development*, 80(4), 394-402.

Myers, J. E., Sweeney, T. J. (2004). Advocacy for the counseling profession: results for a national survey. *Journal of Counseling and Development*, *82*, 466-471.

Öztürk, B. (2018). *okul yöneticilerinin okul rehberlik hizmetlerine ve rehber öğretmenlere yönelik tutum ve davranışlarının rehber öğretmen görüşleri açısından incelenmesi* (Yayınlamamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Özyürek, R. (2007). Psikolojik danışman eğitiminin ve okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin niteliğini yükseltmeye yönelik öneriler. In R. Özyürek, F. Korkut Owen ve D. Owen, G*elişen psikolojik danışma ve rehberlik, meslekleşme sürecinde ilerlemeler* (pp. 123-137). Ankara: Nobel Yayın.

Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *4*(32), 54-63.

Puglia, B. (2008). *The professional identity of counseling students in master's level cacrep-accredited programs* (Unpublation doctoral dissertation). Old Dominion University, USA.

Remley, T. P., & Herlihy, B. (2007). *Ethical, legal, and professional issues in counseling*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Scanlan, J. N., Meredith, P, & Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal*, *60*(6), 395-403.

Sommers-Flanagan, J., & Sommers-Flanagan, R. (2015). K*linik görüşme: psikolojik değerlendirme esasları*. İstanbul: İthaki.

Sweeney, D. S. (2001). C*ounseling children through the world of play*. Wipf and Stock Publishers.

Şimşek-Akgemci, Ş. M., Tahir, A. Ç. (2007). D*avranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel.

Tan, H. (2000). P*sikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Alkım Yayınevi.

Tezer, E. (1991). İş Doyumu Ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, *9*, 55-76.

Tuzgöl–Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *23*, 389 – 407.

Uslu, M. (1999). E*ğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların ve rehber uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Voltan-Acar, N. (2013). *Yeniden terapötik iletişim: Kişiler arası ilişkiler*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Woo, H., Henfield, M. S., & Choi, N. (2014). Developing a unified professional identity in counseling: A review of the literature. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, *1*(1), 1-15.

Yakut-Çayır, M. Y. ve Sarıtaş, M. T. (2017). Nitel veri analizinde bilgisayar kullanımı: bir betimsel içerik analizi (2011-2016). *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 11(2), 518-544.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Yorğun, A. Mert, S. ve Köksal, G. (2019). Okul yöneticileri ve okul psikolojik danışmanları perspektifinden okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin incelenmesi. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *2*(2), 166-198.

Yüksel-Şahin, F. (2018). *Psikolojik danışmanlar için el kitabı*. Ankara: Nobel Yayınevi.

VanZandt, E. C. (1990). Professionalism: a matter of personal initiative. *Journal of Counseling & Development*, *68*(3), 243-245.

Ulakbilge
Sosyal Bilimler Dergisi

INVESTIGATION OF THE EFFECTIVE PSYCHOLOGICAL COUNSELOR QUALIFICATIONS, PROFESSIONAL HIGHLIGHTS AND PROFESSIONAL SATISFIED PSYCHOLOGICAL COUNSELORS

Hacer Yıldırım Kurtuluş, Fulya Yüksel Şahin

ABSTRACT

In the study, it was aimed to examine the opinions of psychological counselors on effective counselor qualifications, professional pride and professional satisfaction and the relations between these variables. The data of the research conducted with the qualitative research method were collected with semi-structured questionnaires. 21 psychological counselors constituting the study group of the research were determined with maximum variation from purposive sampling methods. While analyzing the data, Maxqda 2020 qualitative analysis program was used. By adding questionnaires with answers to this program, the aims of the research and interview questions were determined as themes, the data were divided into meaningful sections, and the codes and categories that defined them were determined. According to the research findings; Two categories were obtained regarding the theme of effective counselor qualifications: effective counselor qualifications and the needs of counselors to be effective. Four categories were obtained: positive feelings and thoughts about the choice of profession, negative feelings and thoughts about the choice of profession, feelings and thoughts about the historical development and philosophy of the profession, and field advocacy regarding the theme of professional pride. Three categories were obtained: the harmony of expectations and opportunities related to the theme of professional satisfaction, factors that decrease job satisfaction, and factors that increase job satisfaction. Under the theme of the effects of effective counselor qualifications, professional pride and professional satisfaction on each other, the category of the effect of effective counselor qualifications on professional pride and professional satisfaction was created.

Keywords: Psychological counselor, effective counselor qualifications, professional pride and Professional satisfaction