

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

OKULLARDA GÖREV YAPAN PSİKOLOJİK
DANIŞMANLARIN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE
BİREYSEL DEĞER ALGILARININ ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin ŞAHİN

İstanbul

Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

OKULLARDA GÖREV YAPAN PSİKOLOJİK
DANIŞMANLARIN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE
BİREYSEL DEĞER ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasin ŞAHİN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Turgay ŞİRİN

İstanbul
Haziran, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Turgay ŞİRİN

Üye Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilik Düzeyleri İle Bireysel Değer Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Yasin ŞAHİN

ÖNSÖZ

Psikolojik Danışma mesleği eğitim öğretim sürecinin işleyişinde önemli bir yer tutmaktadır. Psikolojik Danışman, öğrenci ve veli ile daha yoğun ve özel alanları da içeren bir iletişime sahip olması, öğrencinin gelişimine katkı sunması ve problemlerinin çözümüne öncülük etmesi noktasında diğer öğretmenlerden farklı bir konuma sahiptir. Bu işleyiş esnasında görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmelerinde okulun ve çevresel şartların önemi olduğu kadar kendi bilgi, beceri ve yeterlilik düzeyleri de etkilidir. Bu noktada insan faktörü göz önüne alındığında psikolojik danışmanların değer algılarının öz yeterlilikleri ile olan etkileşim biçiminin danışmanlığın niteliğinin olumlu ya da olumsuz yönünü belirleyen bir faktör olup olmadığını araştırmamızda ortaya koymaya çalıştık. Bu çerçevede RAM Merkezinde ve Milli Eğitimin değişik kademelerinde uzun yıllar psikolojik danışman ve yönetici olarak bu süreci gözlemledim. Bu süreçte, eğitim hayatımızda mesleğimizin temel unsurlarından birisi olarak bizlere öğretilen “objektiflik” kriterinin mesleğimizin nitelikli eda edilebilmesi için yaşamsal öneme sahip olduğunu deneyimledim. Farklı kişiliklere, farklı dünya görüşlerine sahip ve farklı alanlardan atanan meslektaşlarımızın “objektiflik” kriterini benimsemesi ve uygulaması ile ilgili çeşitli değişkenlerin etkisinin nasıl olduğu hususunu uzun yıllar merak ettim. RAM Merkezinde görev yaptığım dönem itibariyle çok sayıda değişik okul ve çok sayıda psikolojik danışman ile muhatap olmam, yöneticilerin psikolojik danışmanlar hakkındaki algı ve görüşleri ile sıklıkla karşılaşmış olmam bu konunun akademik olarak araştırılması hissiyatımı güçlendirmiş oldu. Değişik eğitim, etkinlik ve proje çalışmaları deneyimlerimde de bu konu ile ilgili bir çalışma yapılması ihtiyacı olduğunu hissettim. Bu doğrultuda yüksek lisans tez konumu belirlemiş oldum. Bu çalışmanın konusunun belirlenmesindeki katkısı, çalışmanın gerçekleştirilmesi sürecindeki değerli bilgileriyle bana yol göstermesi nedeniyle saygıdeğer danışman hocam; Dr. Öğretim üyesi Turgay ŞİRİN’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmam boyunca bana sürekli destek olan ve bu süre içerisinde kendisine yeteri kadar zaman ayıramadığım başta eşim Selda ŞAHİN olmak üzere, çocuklarıma ayrıca bana olan desteklerini hiç unutmayacağım İsmail KARATAY ve Koray KORKMAZ’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yasin ŞAHİN

ÖZET
OKULLARDA GÖREV YAPAN PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ÖZ
YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE BİREYSEL DEĞER ALGILARININ
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yasin ŞAHİN
Yüksek Lisans, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Turgay ŞİRİN
Haziran- 2019, 83+X Sayfa

Bu çalışma, okullarda görev yapan psikolojik danışmanların öz yeterlilik düzeyleri ile bireysel değer algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın nicel aşaması ise 300 rehber öğretmen ile ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın nicel aşamasında Bilgi Formu, Psikolojik danışman öz yeterlilik ölçeği ve Bireysel değerler envanteri kullanılmıştır. Toplanan tüm nicel veriler SPSS 22 Paket Program kullanılarak istatistiki analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda Rehber öğretmenlerin öz yeterliliklerinin mesleğin başlarında daha yüksek olduğu yıllar geçtikçe düştüğü belirlenmiştir. Ayrıca rehber öğretmenlerin öz yeterlilikleri ile bireysel değerler algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Danışman, Öz Yeterlilik, Bireysel Değer

ABSTRACT

INVESTIGATION OF SELF SUFFICIENCY LEVELS AND INDIVIDUAL VALUE PERCEPTIONS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELORS AT SCHOOLS IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

Master's Degree, Guidance and Psychological Counseling,

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Turgay ŞİRİN

May- 2019, 83+X Pages

This study aims to investigate the self-sufficiency levels of psychological counselors working in schools and their individual value perceptions in terms of various variables. For this purpose, correlational survey model was used in the study. The quantitative phase of the study was conducted using correlational survey model with 300 psychological counselors. In the quantitative phase of the study, Information Form, Psychological Counselor self-sufficiency scale and Individual values inventory were used. All quantitative data collected were analyzed with using SPSS 22 Package Program. As a result of the research, it was determined that the Counselor teachers' self-sufficiency was higher at the beginning of the profession and decreased as the years passed. In addition, it was found that there is a relationship between the self-sufficiency of counselors and their individual values perceptions.

Key Words : psychological counselor, Self-sufficiency, Individual value.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	iii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	xii
1 BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2 Amacı	4
1.3 Önem	4
1.4 Varsayımlar	5
1.5 Sınırlılıklar.....	6
1.6 Tanımlar	6
2.BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1 Okul Psikolojik Danışmanı	7
2.1.1 Psikolojik Danışman Kimdir ve Nasıl Yetiştirilmelidir ?.....	10
2.1.2 Rehberlik ve Psikolojik Danışma Mesleğinin Eğitimdeki Yeri ve Önemi.10	
2.1.3 Okullarda Çalışan Rehber Öğretmenlerin Görevleri	11
2.2 Öz Yeterlilik	13
2.2.1 Öz-Yeterlik Kaynakları.....	14
2.2.2 Rehber Öğretmenlik ve Öz Yeterlik İlişkisi	16
2.3. Değer Çeşitleri.....	18
2.3.1 Bireysel Değer	18
2.3.2 Dini Değerler	20
2.4 Değerle İlgili Diğer Kavramlar	20
2.4.1 İnanç.....	20

2.4.2 Tutum.....	20
2.4.3 Norm	20
2.4.4 İhtiyaç	20
2.5 Değerlerin Sınıflandırılması	21
2.6 Değerlerin Özellikleri	23
2.7 Değerlerin işlevleri	23
2.8 İlgili Literatür	23
3. BÖLÜM: YÖNTEM	28
3.1 Araştırma Modeli	28
3.2 Evren ve Örneklem.....	28
3.4. Veri Toplama Araçları.....	31
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	31
3.4.2. Bireysel Değer Envanteri.....	32
3.4.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği	32
3.4.4 Verilerin Toplanması.....	32
3. Verilerin Analizi.....	33
4. BÖLÜM: BULGULAR.....	35
4.1. Araştırmanın Temel Problemine İlişkin Bulgular	35
5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	64
5.1. Sonuçlar ve Tartışma	64
5.2. Öneriler.....	67
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	75
EK 1 Özgeçmiş	76
EK2 Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	77
EK 3 Psikolojik Danışma Öz Yeterlilik Ölçeği	78
EK 4 Bireysel Değerler Envanteri.....	80

EK 5 Psikolojik Danışma Öz Yeterlilik Ölçeği Kullanım İzni.....	82
EK 6 Bireysel Değerler Envanteri Kullanım İzni	83



TABLULAR

Tablo 3.3.1. Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	28
Tablo 3.3.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	29
Tablo 3.3.3. Okul Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	29
Tablo 3.3.4. Okul Düzeyi İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	29
Tablo 3.3.5. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	30
Tablo 3.3.6. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.	30
Tablo 3.3.7. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	31
Tablo 3.3.8. Mezun Olunan Alan/Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	31
Tablo 4.1.1. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler... ..	35
Tablo 4.1.2. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	35
Tablo 4.1.3. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	36
Tablo 4.1.4. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	38
Tablo 4.1.4-A. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Saygı ve Doğruluk Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	39
Tablo 4.1.5. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	40

Tablo 4.1.6. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	41
Tablo 4.1.7. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	42
Tablo 4.1.8. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	43
Tablo 4.1.9. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	44
Tablo 4.1.9-A. Bireysel Değerler Envanteri Disiplin ve Sorumluluk Alt Boyut Puanlarının Kademe Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	46
Tablo 4.1.9-B. Bireysel Değerler Envanteri Paylaşım ve Saygı Alt Boyut Puanlarının Kademe Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları	47
Tablo 4.1.10. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	48
Tablo 4.1.11. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	49
Tablo 4.1.12. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Medeni Durum Değişkenine	

Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	50
Tablo 4.1.13. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	51
Tablo 4.1.14. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.1.15. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	55
Tablo 4.1.15-A. Bireysel Değerler Envanteri Güven ve Bağışlama Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.1.16. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.1.17. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	59
Tablo 4.1.17-A. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği Danışan Problemleri Alt Boyut Puanlarının Mezun olunan Alan Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	61
Tablo 4.1.18. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Mezun Olunan Bölüm	

Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere
Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları 63

Tablo 4.1.19.Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel
Değerler Envanteri Alt Boyutları Puanları Arasındaki korelasyon 63

KISALTMALAR LİSTESİ

PDÖYÖ: Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği

TDK: Türk Dil Kurumu



1 BÖLÜM: GİRİŞ

Birinci bölümde araştırmanın problemi ele alınmıştır. Bu çerçevede; araştırma konusunun kuramsal çerçevesi, amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve bu araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Rehberlik hizmetleri bireylere meslek seçiminde yardımcı olmak amacı ile başlatılmış ve ilk rehberlik deneyimi 1895 yılında George MERRİL'in önderliğinde San Francisco'da Mekanik Sanatlar Enstitüsünde başlamıştır. Öğrencileri bireysel olarak inceleme, öğrencilerle danışma, işe yerleştirme ve takip etme etkinlikleri gibi mesleki rehberlikteki uygulamalar 1900 yılında da Boston okullarında başlamıştır. 1898- 1907 yılları arasında Jesse DAVIS merkez okullardan birinde mesleki rehberlik vermeye başlamış ancak ilk sistemli çalışma 1908 yılında, kurucusu olduğu bilinen Frank PARSONS önderliğinde meslek seçimi ve işe yerleştirme amacı ile Boston Meslek Bürosu'nun kurulması olmuştur. Amerika da doğup gelişen rehberlik hizmetleri daha sonra Avrupa ülkelerinde de kendini göstermiştir ve bu hizmetler mesleğe yöneltme amacıyla 1960'lı yıllarda başlatılmıştır. Rehberlik hizmetlerinin, Avrupa ülkelerine göre ülkemizde daha eski bir geçmişi vardır (Bilgin 2000; Kuzgun 2008; Tan ve Baloğlu 2011; Can 2013 akt Torunoğlu 2015)

Geçmişten itibaren kendini ifade etmek ve diğerleri tarafından anlaşılacak insanoğlunun temel isteğidir. Bu isteğin doyuma ulaşması günümüzde zordur. Hızlı değişim ve gelişim nedeniyle daha da güç bir hal almaktadır. Gelişen dünya, daha hızlı bir yaşamla uyumlu olmamıza neden olmaktadır. Bunun bir parçası olarak birey duygu dünyasına yeterince zaman ayıramamaktadır. Stres faktörünün eklenmesi ile de ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. İnsanoğlu, bu etkilerin yaşam kalitesini düşürmemesi amacıyla zaman zaman kendi kişisel çözüm yöntemlerine başvururlar. Ayrıca sosyal desteğin dışında bir yardım sürecine katılmayı tercih ederler. (Erdoğan, 2018:1).

Psikolojik danışmanlık, ülkemizde yaygınlaşmakta ve etki alanı genişlemektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) alanı mezunları Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri, Rehabilitasyon Merkezleri gibi kurum ve

kuruluşlarda iş bulma imkânına sahipken, mezunların büyük çoğunluğu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışmaktadır (Doğan, 1998:69-76).

Bandura, öz yeterliliği, “insanların, kendi hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde etkisi olan, belirli düzeylerdeki performansı (başarımı) üretme konusunda, kendilerine duydukları inanç” şeklinde ifade etmiştir. Öz yeterlik, insanların, duygu, düşünce ve davranışları ile motivasyonlarını belirler (Bandura, 1994: 71).

Kişilerin motivasyonlarının güçlü olması, kendi hedeflerine ulaşmaları açısından önem arz etmektedir. Zor amaçları seçen bireyler hedeflerine odaklanır. Amaçlarına erişmek için gerekli motivasyon ve cesareti de gösterirler. Başarma hedefine yönelik inançları sayesinde daha fazla gayret gösterirler. Risk alır, pes etmezler. Bu davranışları da onları istedikleri hedefe ulaştırır. Bandura'ya (2001) göre öz yeterlik inançları hayatımızda büyük öneme sahiptir. Öz yeterlilik; olumlu olumsuz düşünme, amaç ve yaşam biçimini belirleme, zorlukla mücadele gücü, çabalarının ürüne dönüşme süreci ile genel çerçevede ne düzeyde stresli olduğunu belirler. Maddux (1995) özyeterlilik inançlarının kişilerin; hedeflerine, stratejilerine, iş güdüsüne, hislerine, duygularının niteliğine tesir ettiğini belirtir. Ayrıca yaşamdaki seçimlerini de etkilediğini vurgulamaktadır (Akt: Kiremit, 2006: 45).

Özyeterliliği düşük ve mesleki güveni zayıf bireyler karmaşık durumlarda sorumluluktan uzak dururlar. Düşük beklentiler kurarak kolay işleri tercih ederler, diğer işler ile ilgili kararlılık gösteremezler. Zorlukların üstesinden gelebilme düzeyi, göstereceği çaba, zorluklarla yüzleşmeyi ne kadar yapabildiğine dair duyduğu inançtır (Bandura, 2001: 10)

Sosyal Öğrenme Kuramı'nda ön plana çıkan öz-yeterlilik, organize ve başarma yeteneği ile ilgilidir. “Bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine dair yargıları”, onların öz-yeterlilik algısını tanımlar (Parlar, 2009:12; Pekmezci, 2010:23).

Öz-yeterliliği yüksek olan insanlar, kendi yaşamlarını etkileyecek olaylar üzerinde etkili olduklarına inanırlar. Engel çıkması durumunda hayal kırıklığı ile baş edebilir, yüksek bağlılık ve performans gösterebilirler. Amaçlarına meydan okurcasına 77

hedeflerine güdülenirler. Başarısızlık durumunda, hızlı toparlanırlar, hatanın az çaba, eksik bilgi ve becerilerden kaynaklandığına inanırlar. (Bandura, 1994; Hasio vd., 2011:233 Parlar, 2009:13).

Kültürel, sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlerin çok hızlı olduğu günümüzde, bu değişimlere uyum sağlamada zorluklar yaşanmaktadır. Modern zamanlarda en çok duyduğumuz ve kullandığımız ifadelerden birisi “değerlerin yitirilmesi” ve “değerlerin aşınması” şeklinde ifade edilen bireyin topluma ve kendine yabancılaşmasıdır (Yapıcı ve Zeren Nalinci, 2015:75). Örgütün ve bireyin davranışları için toplumsal değişimde öne çıkan değerlerin önemi her geçen gün artmaktadır (Altunay ve Yalçınkaya, 2011). Araştırmacılar tarafından değer farklı farklı tanımlanmıştır. Rokeah (1968:5)’ a göre değer, “toplumsal ve kişisel belli bir davranış biçiminin ya da varoluş durumunun, zıt bir davranış biçimi ya da varoluş durumu karşısında tercih edilebilir olduğu ile ilgili süregelen inanç” tır. Bu tanımlamaya göre bir değer, günlük yaşamımızdaki amaçlarımıza hizmet eden bir standart veya bir kriterdir: o nasıl davranacağımızı veya bir şeyi nasıl ifade edeceğimizi bize söyleyen; o ahlaki açıdan bizim davranışlarımızı diğerleriyle karşılaştırmamıza yarayan bir standarttır (Rokeach, 1968: 550; Tolay ve Yeşil, 2016: 40). Değer, bireyin ya da toplumun olmasını arzuladığı durum olarak görülebilir. Meslek olarak kabul edilen bütün uğraş alanlarının kendine özgü değerleri vardır ve her mesleğin üyesi bu değerlere göre davranışta bulunur (Aydın, 2016:4).

Bütün örgütlerde olduğu gibi, okullarda da öğretmenlerin sahip olduğu değerler ve tutumlar okulun işleyişinde oldukça önemlidir (Lavakov, 2016:149). Öğretmenlerin mesleki karar, davranış ve ilişkilerinde merkeze alacakları değerlere ilişkin yargılarının yanı sıra, iş hayatıyla ilişkili bakış açıları, örgütün gelişimi açısından büyük önem arz etmektedir (Pehlivan’dan aktaran Balay, 2014:2). Örgütlerinin belli birtakım değerleri dikkate aldığını ve buna göre kurallar belirlediğini bilen öğretmenler, örgüt uygulamalarını da buna göre değerlendirmektedirler (Altinkurt ve Yılmaz, 2010:463-484). Bir kavram olarak başarıyı tanımlayan ve başarıya ulaşmanın standardını belirleyen değerler, aynı zamanda örgütte kimin ne kadar hızlı yükseleceğinin belirlenmesinde de önemli rol oynar (Doğan, 2013).

Alinyazın genel olarak incelendiğinde, bazı araştırmalara (Şirin, 2018; Şahin, 2017;) rastlanmakla birlikte, doğrudan okul psikolojik danışmanlarının öz yeterlilikleri ile

bireysel değer algıları arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, araştırmamızın temel problem sorusu “Okul psikolojik danışmanlarının öz yeterlilikleri ile bireysel değer algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak ele alınmıştır.

1.2 Amacı

Çalışmanın gayesi 'Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların z Yeterlilik Düzeyleri ile Bireysel Değer Algılarının eşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi' dir. Bu doğrultuda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Okul psikolojik danışmanlarının öz yeterlilikleri ile bireysel değer algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?
2. Alt Problem: Okul psikolojik danışmanlarının öz yeterlilikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Alt Problem: Okul psikolojik danışmanlarının bireysel değer algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

1.3 nem

Psikolojik danışma hizmetinin bir çok konuda insan üzerinde tesirli olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak, psikolojik danışma hizmetlerinde ki etkiyi arttıran faktörlerin neler olduğuna dair hissedilen merak zamanla artış göstermiştir. (Lambert ve Ogles, 2004:139-193). Etkili ve verimli danışma safhasının çok sayıda bileşeni bulunmaktadır. Bu safhada etkin bir görev üstlenen psikolojik danışmana yönelik faktörlerdir bunların arasında en önemlilerinden birisidir (Beutler ve ark., 2004:229-269; Hackney ve Cormier, 2005). Mevcut alışmalar psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki bir çok özelliğinin etkili olduğunu göstermektedir. Bunlar; benlik özellikleri, kayęı ile mücadele etme becerileri, kuramsal eğilimleri ve bakış açılarıdır. Beutler ve ark., 2004:229-269).

Bandura,(1977; 1982; 1986) z yeterlilik ile ilgili çalışmalarında, öz yeterliliğin insanların faaliyetlerini ve çevresel zemin tercihlerini etkilediğini ifade etmektedir. İnsanlar aciz olduklarını dşdndkleri halden kaçınma yönelimi ile göstermektedir. Mevcut problemin giderilmesinde uzun süreli ve yüksek düzeyli çaba sarf etmeyi ve çözümü öz yeterlilik algıları tayin etmektedir. Algılanan z yeterlilik, faaliyet ve alan tercihinine tesir etmektedir. Ayrıca problem zmedeki olumlu beklentileri de başarıya

yönelik beklentileri sayesinde etkilemektedir. Bireylerin uzun süreli çabasını ve dayanıklılığını yeterlik alanındaki ümitleri belirlemektedir. Algılanan öz yeterliliğin kuvveti, bireyin gayretini de o düzeyde etkilemektedir. Bu durumda da çözüme ulaşılması ihtimali de daha güçlüdür.

İlk defa 1918’de Znaniecki aracılığıyla sosyal bilimler literatürüne giren değer kavramı, Latince “değerli olmak” veya “güçlü olmak” anlamını içeren “valere” kökünden türemiştir (Aydın, 2005:60).

Son birkaç asırda değerlerin sosyal bilimler alanında araştırma konusu olarak belirlendiğini görmekteyiz. Değerler, insanların duygu, düşünce ve davranışlarıyla yakın bir ilişki içerisinde. Sosyal bilimcilerin önemli bir kısmı değerlerin insan davranışlarını izah etmede köklü bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir (Kuşdil & Kağıtçıbaşı, 2000:59-76). Çalışanların yüksek insanî değerleri kuvvetli kurum kültürü ile çalışma alanı oluşturur. Çalışan bireylerin duygusal gereksinimleri, insani değerlerin baskın olduğu yerlerde daha doğru anlaşılır. Ortaya çıkan bu durum bu bireylerin potansiyelleri ile başarılarının meydana çıkmasına yardım eder. Kurum kültüründe, değerlerin hakim olduğu güçlü bir iletişim ve diğerlerinin hislerine daha çok ehemmiyet gösterme durumu söz konusudur (Stallard & Pankau, 2008:18-23).

Ülkemizde bu mesleğin uygulayıcılarını yetiştirme görevi üniversitelerindir. Psikolojik danışman eğitimi sürecinde öğrenciler ağırlıklı teorik eğitim almaktadırlar. Genelde ödevler, sınavlar, projeler ve tezler aracılığı ile değerlendirilmektedirler. Lisans üstü eğitim için de aynı durum geçerlidir. Diğer taraftan ilgili alan yazında psikolojik danışma öğrencilerinin sadece akademik başarıları ele alınmaması gerekmektedir. Bütüncül bir yaklaşımla farklı özelliklerin de göz önüne alınmasına ihtiyaç duyulduğuna yönelik görüş de vardır (Korkut, Tuzgöl Dost, Bugay ve Owen, 2014:300-317). Bu açıdan bakıldığında okulda çalışan psikolojik danışmanların, çeşitli özellik ve yeterliliklerinin mesleklerinin gerektirdiği özellikleri ne kadar taşıdığı ve bunların etkilerinin belirlenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4 Varsayımlar

Bu çalışmada varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Anket ve ölçeklere, okul psikolojik danışmanlarının verdikleri cevapların onların gerçek görüş ve düşüncelerini ortaya koymaktadır.

2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği düşünülmektedir.

1.5 Sınırlılıklar

Bu çalışma açısından sınırlama oluşturan bazı hususlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Araştırma 2016-2017 ve 2017-2018 eğitim öğretim yılında okullarda çalışan okul psikolojik danışmanları ile sınırlıdır.

2. Araştırma İstanbul ili Avrupa Yakasında çalışan okul psikolojik danışmanları ile sınırlıdır.

3. Araştırma, kullanılan ölçme aracı ve anketlerle sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Psikolojik Danışman: Eğitim-Öğretim kurumlarındaki rehberlik servisleri ile RAM'larda öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti sunan, üniversitelerin PDR ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeli (MEB,2001)

Öz Yeterlilik: Kişinin varolan becerilerini, yeteneklerini ortaya çıkararak bunları davranışa dönüştürebilmesine dair inancıdır (Bandura, 1977)

Değer: Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü ve değdiği karşılık, kıymet (TDK, 2018)

2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde Okul Psikolojik Danışmanı, Öz Yeterlilik ve Bireysel Değer ile ilgili kuramsal bilgiler ele alınmıştır. Konu ile ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalara yer değerlendirilmiştir.

2.1 Okul Psikolojik Danışmanı

MEB (2001) okul psikolojik danışmanını *'Eğitim-Öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeli'* şeklinde tanımlar.

Okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin kişisel/sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadırlar. Bir başka ifadeyle okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin yaşamlarındaki ilerleme ve gelişmenin sürekliliğini sağlayan stratejilerin plânlanmasına katkı vererek, potansiyellerinin en üst düzey erişmesi için onları teşvik ederler. Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma faaliyetleri, insanların hayat boyu önlerine gelebilecek sorunlarını çözebilmeleri için çeşitli amaçlar belirlemektedir. Bunların içerisinde özellikle gelişimsel alanlara yoğunlaşarak psiko-sosyal sağlığın korunmasını hedeflemektedir. Okul psikolojik danışmanları potansiyelin gelişmesi ve psikolojik sağlığın oluşturulması için bireyin öz yeterliliğinin gelişmesini amaçlamakta ve çalışmalarında öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate almaktadırlar. (Ültanır, 2000:9-16).

Nystul (1999) yetkin psikolojik danışmanın, standart yapıda biri olmadığını ancak müşterek birtakım özellikleri olduğunu belirtmektedir. Yine Nystul (1999)a göre psikolojik danışmanlar, bir birey olarak farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarına rağmen psikolojik danışma sürecinin niteliğini yükseltecek benzer özellikler sergileyebilirler. Psikolojik danışmanlar, danışanlarını var olan gelişme potansiyeline inanmaları hususunda cesaretlendirmelidir. Danışanlarına karşı duyarlı, yaratıcı, esnek olmalı ve danışma tekniklerini danışanlarının ihtiyaçlarına göre uyarlayabilmelidir. Ayrıca psikolojik danışmanlarda duygusal olarak çok fazla değişkenlik olmamalıdır; çünkü değişkenlik, danışanda güvensizlik duygusu oluşturur. Psikolojik danışmanlar, kendini kabulleri yüksek, insanların sorunlarını

anlamaya ve çözmelerine katkı vermeye istekli kişiler olmalıdır. Yetkin psikolojik danışmanların özsaygı düzeyleri yüksek olmalıdır. Bir başkasının değişimi karmaşık bir süreçtir ve ciddi emek gerektirmektedir. Bu yüzden psikolojik danışmanlar, danışanlarının geçireceği gelişim ve değişim aşamaları hususunda sabırlı davranmalıdırlar. (Akt. Yalçın, 2006:117-133).

Çağdaş ve örgün öğretimin bir parçası öğrenci kişilik hizmetleri, bireyin çok yönlü, bütünsel gelişimini sağlayacak ortam hazırlayarak, onun kişisel gelişim ihtiyaçlarını karşılanmasını amaçlar. Rehberlik ve psikolojik danışma, öğrenci kişilik hizmetlerinin bir parçasıdır dolayısıyla eğitimin ayrılmaz parçası öğretimin tamamlayıcısıdır (Yeşilyaprak, 2010: 4-6). Okul ortamında psikolojik danışma, öğrencinin gelişimine katkıda bulunulan aynı zamanda ruh sağlığını koruyucu bir hizmettir (Kuzgun, 1995: 112).

Yeşilyaprak (2009: 209)' a göre 21. asırda toplum, psikolojik danışmanlara daha çok ihtiyaç hissedecektir. Her bireyin, kişisel-, eğitsel, sosyal ve mesleki açıdan gelişim göstererek çevreye etkin bir şekilde uyumlaşabilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesinde psikolojik danışma hizmetleri (PDR) aktif rol oynayacaktır. Bu nedenle PDR uygulama alanı olarak, bilimselliğe ve etiğe bağlı, sorgulayıcı, gelişmelere, değişimlere açık bir şekilde gelişebilmesi için çaba harcanmalıdır.

Psikolojik danışmanlık ülkemizde gelişen, yaygınlaşan ve önemi artan bir alan olarak kabul görmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) alanı mezunları Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Genel Müdürlüğü Rehabilitasyon Merkezleri ve Danışmanlık Merkezleri gibi kurum ve kuruluşlarda iş bulma imkânına sahipken, mezunların büyük çoğunluğu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışmaktadır (Doğan, 1998).

Okul psikolojik danışmanları, bütünsel bir yaklaşım içerisinde hareket ederler. Öğrencilerin tüm yönleriyle kişisel/sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimleri için çaba harcamaktadırlar. Bir başka ifadeyle okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar, öğrencilerin kendini gerçekleştirme sürekliliğini sağlayacak stratejilerin plânlanmasına katkıda bulunarak, potansiyellerinin en üst seviyede gerçekleşmesi amacıyla onları motive ederler. Okullarda psikolojik danışma çalışmaları, öğrencilerin hayatlarında ortaya çıkacak sorunlara çözüm geliştirmelerini amaçlar.

Bu çerçevede sorunların giderilmesi amacıyla gelişimsel alanlara yoğunlaşır. Böylelikle psikososyal ve duygusal alanda sağlığın korunmasını (Ültanır, 2000:9-16).

Yiyit (2001) psikolojik danışmanların belirli değişkenlere göre veriminin artması ya da azalmasının söz konusu olduğunu ifade etmiştir. Kişilik özellikleri, öz-yeterlik düzeyleri, mesleki tatminleri, mesleki tükenmişlikleri ve görev algıları gibi kendilerine yönelik hususların, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin verimliliğinin artırılmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Bu hizmetlerin verimliliğini ve niteliğini yükseltecek hususlardan biri ise danışmanın kendi öz-yeterliliğine olan öngörüsü olarak kabul edilir. Yani danışmanın her türlü şart altında yetkinliğine olan öngörüsüdür. Bu durum onun psikolojik danışmada yapacağı değerlendirme ile sürecin daha nitelikli olmasını sağlayacağı vurgulanmaktadır.

Öğretmenlerin eğitim görmesi amacıyla açılan eğitim fakülteleri, eğitim hayatında önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır. Eğitim bir bütün olarak değerlendirildiğinde, onun en kuvvetli öğelerinden birinin öğretmen olduğu söylenebilir (Jones 2001; 72). Moral ve motivasyonun iş tatmini gibi mevcut durumla değil, geleceğe dair bir kavram olması bakımından, eğitim sisteminin verimliliğinde ve niteliğinde önemli bir katkısı bulunmaktadır. (Evans 2000; 173).

Eğitim bir sistem olarak değerlendirildiğinde, onun en dinamik öğelerinden birinin eğitmen olduğu söylenebilir (Jones 2001; 72). Moral ve motivasyonun iş doyumunu gibi mevcut durumdan ziyade gelecekle ilgili bir kavram olması nedeniyle eğitim sisteminin niteliğinde ve etkinliğinde önemli bir rol oynamaktadır. (Evans 2000; 173).

Kişileri bir meslek sahibi yaparken, mesleğin özellikleri ile bireylerin kişilik özelliklerinin, ilgi ve yeteneklerinin örtüşmesi, bireyin verimliliği ve kendini geliştirmesi bakımından önem arz eder. Bu durum, öğretmenlik mesleğinde de geçerlidir. Bu alanı seçen bireylerin, kişisel değerleri ile akademik motivasyonları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek gereklidir. Özelliklerin örtüşmesi olumlu bir seyir izlenmesini sağlar ve sürekliliğe katkıda bulunur.

2.1.1 Psikolojik Danışman Kimdir ve Nasıl Yetiştirilmelidir ?

Psikolojik danışman, alanda eğitim görmüş ve yardım etme becerileri konusunda uzmanlaşmıştır. Psikolojik danışman eğitiminde gelişim psikolojisi, öğrenme psikolojisi, sosyal psikoloji, kişilik kuramları gibi temel teorik psikoloji derslerinin yanı sıra psikolojik danışma ilke teknikleri, rehberlik, mesleki rehberlik ve mesleki danışma, mesleki ilişkiler ve etik, psikolojik testler, özel eğitim gibi psikolojik danışma ve rehberlik alanının dersleri görülür. Her psikolojik danışman, grupla çalışma gerçekleştiremez. Grupla psikolojik danışma için ilgili alan derslerinin yanı sıra, grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri, grup dinamiği derslerini görmeleri, grup laboratuvarına katılmaları, aynı zamanda değişik liderlerin yönettikleri grupla psikolojik danışma oturumlarına grup üyesi olarak katılmaları gereklidir. Bir bireyin kendisi grupla psikolojik danışma sürecine katılmazsa, grup liderliği yapamaz, çünkü en önemli öğrenme biçimi deneyimleyerek, yaşantı yoluyla öğrenmedir; ayrıca grup deneyimi grup lideri adayına, kendini anlaması, kabul etmesi için fırsatlar tanır. Bütün bunların yanı sıra, grupla psikolojik danışmaya dair alan ile ilgili dergiler ve yayınlar okunmalıdır. Grupla psikolojik danışma gerçekleştirebilmek, grup yönetebilmek için süper vizyonlu grup çalışması yapılması gereklidir. Bir başka ifadeyle, grup oturumları kaydedilmeli ve grupla psikolojik danışma alanında uzman olan bireylerle süper vizyon gerçekleştirilmelidir. Yukarıda sayılanlar da grupla psikolojik danışma için yeterli olmaz. Grupla psikolojik danışma üyelerinin verimliliğini sağlamak için bu alanda asgari yüksek lisans yapılması önemlidir. Alan ile ilgili yeni gelişmeler takip edilmeli, gerektiğinde hizmet-içi eğitim gerçekleştirilmeli, mesleğe dair ulusal ve uluslararası kongrelere, toplantılara, çalıştaylara vb. katılmalı ayrıca bu ortamlarda grupla psikolojik danışma çalışma gruplarına üye olarak dahil olunmalıdır. (Voltan Acar, 2001:25-27).

2.1.2 Rehberlik ve Psikolojik Danışma Mesleğinin Eğitimdeki Yeri ve Önemi

Eğitim, bireyde istendik davranış değişikliği meydana getirmek şeklinde tanımlanabilir. Bireyde oluşan, gelişen davranış değişikliklerinin bir kısmı kendiliğinden meydana gelmekle birlikte bir kısmı da tasarlanmış, bilinçli bazı çalışmalar neticesinde oluşmaktadır. Eğitim, istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecini işletirken kişinin kendi özünü ortaya çıkarmasına ve topluma katkı vermesine yönelik davranış değişimini hedefler. Fakat günümüzde toplumun değişimi oldukça hızlanmıştır. Bununla birlikte insanlar mevcut durumla uyumlaşan

değil, hızlı gelişen ve karmaşıklaşan toplumun problemleriyle başa çıkabilecek bireyler olarak yetişmeleri önemlidir. Bireyin rahatsızlık duyduğu durum net bir şekilde tanımlanamazsa, doğru tanı koyulamazsa problemin çözümüne ilişkin strateji oluşturmak da mümkün olmayabilir. Bunun yanı sıra soruna ilişkin yeterli bilgi sahibi olmak gereklilik arz eden diğer bir durumdur. Bir sorunu çözmek için öncelikle problemin bütün detaylarını bilmek ve sorunun çözümü için doğru yaklaşımları göstermek önemlidir. İnsan yaşamında bireysel sorunlar, toplum içinde yaşamına bağlı durumların oluşturduğu problemler ve bu problemlere dair çözümlerin tanıtılması ve yeniden karşılama ihtimali olan problemlere çözümlerin üretilmesi yönünde beceri gelişimi, eğitim kurumlarında değişik ders konularının amaçlarını oluşturmaktadır. Ancak, bir kişinin kendi yaşamında sözcüklerden hareketle rehberlik boyutunda temel olabilecek şu açıklamalar yapılabilir. Rehberlik bir süreçtir. Rehberlik birey üzerine çalışma yapılan bir daldır. Bu nedenle bir sorunun çözümü veya davranış değişikliğinin oluşması belli bir zaman ve aşamaları içermektedir. Rehberlikte kişiye yardım unsuru mevcuttur. Bu yardım psikolojik bir boyutu içermektedir. Lakin bu durum rehberlik sürecinin bir öğüt ya da salt bilgilendirme süreci olması anlamına gelmemektedir. Bireyin kendi kararını kendisinin verebileceği şekilde doğru yönlendirme, yol gösterme ve rehberlik sürecidir. Birey problemi kendisi teşhis edip kendisi çözüme kavuşturmalıdır. Bu nedenle bu hizmetin odağında insan mevcuttur. Bireyin farkındalığı artar, bu sorunu çözmek için müracaatını yapar, problemini çözmek için istekli olur ve sorunun çözümü için çaba harcar. Rehberlik, bilimsel ve profesyonel bir hizmettir. Rehberlik faaliyetleri bilimseldir. Yardımın şekli, sorunun tespiti ve çözüm aşamaları bilimsellik çerçevesinde gerçekleştirilir. Rehberliğin temelinde bireyin kendini gerçekleştirme süreci mevcuttur. Burada kişiye kendini gerçekleştirme sürecinde yollar göstermek bu sürecin özünü oluşturur: "Kendini gerçekleştirme" psikolojik danışma ve rehberlik hizmetinin tüm boyutlarını kapsayan bir alandır.(Kepçeoğlu, 1993, s. 8-10).

2.1.3 Okullarda Çalışan Rehber Öğretmenlerin Görevleri

Rehber Öğretmen; (Psikolojik Danışman) rehberlik ve danışma amacıyla görev yapan ve bu alanda eğitim alan öğretmen olarak ifade edilmektedir. Rehber öğretmenler eğitim kurumlarında multidisipliner bir yaklaşımla rehberlik çalışmalarının gerçekleştirilmesinde koordinasyon görevini sürdürürler. Ayrıca

velilere yönelik faaliyetler yapar ve öğrencilerin aile içi iletişimlerinin kendi sürecinde işlemesi yönünde çalışmalar yaparlar. Bunun yanı sıra öğrencilerin toplumda yaşadıkları durumlar ve problemlerle baş etmesi için danışmanlık hizmeti verirler. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yönetmeliği'nde rehber öğretmenin görev tanımı aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir. (MEB, 2001):

Rehber öğretmen il düzeyinde oluşturulan çerçeve programı kapsamında şube ve sınıf düzeyinde okulunun rehberlik hizmetleri planını oluşturur.

Rehberlik programının sağlıklı bir şekilde icra edilmesi için sınıf rehber öğretmenlerine yardım eder.

Okul için gerekli olan ve planlaması yapılan rehberlik faaliyetlerinin uygulanması süreçlerini organize eder, uzmanlık içerenerin uygulanmasını gerçekleştirir.

Bireysel rehberlik çalışmalarının kurallar ve mesleğin gerektirdiği ilkeler kapsamında yürütülmesini sağlar.

Öğrenciler ile ilgili bireyi tanıma, anlama tekniklerinin organizasyonunu ve çalışmalarını yürütür.

Formasyonu yeterli ve uygun ise belirlediği durumlarda psikolojik danışma çalışmaları yapar. Sınıf içi rehberlik etkinlikleri içerisinde alan bilgi ve becerisi gerektiren gerçekleştirirler.

Okulda rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanını ilgilendiren hususları belirleyerek bu konuların işleyişi ile ilgili araştırmalar gerçekleştirir ve tespit ettiği bulguların, okul toplumu ve diğer bireyler için kullanılmasına katkıda bulunur.

Mezuniyet seviyesine gelmiş öğrencilerin bireysel gelişim dosyalarını sınıf rehber öğretmeni, velisi ve diğer öğretmenlerle de birlikte hazırlayarak arşivlenmesini sağlar.

Okullarda seçmeli ders seçiminde okulun çevresi, eğitimci kadrosu ve imkânlar açısından olanakları tespit edilerek farklı seçmeli derslere dair araştırma yapar. İlgili derslerin öğretmenleri tarafından yapılacak faaliyetlere mesleği hakkındaki düşüncelerini paylaşır. Özel eğitim gereksinimi olan öğrencilerin ortaya çıkartılması ve bu nedenle kaynaştırma eğitimine yönlendirilen öğrencilerin takipleri ve bilgilendirme süreçlerini yönetir, izleme yapar.

İhtiyaçlar çerçevesinde ve öğrencilerin gelişim için alanlarında faydalanacakları ölçme araçları ve materyallerinin hazırlanması ve geliştirilmesi faaliyetlerine katılır, katkı verir.

Öğrencilerin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri doğrultusunda eğitsel kol faaliyetlerinde aktif olmaları ile ilgili öğretmenleri bilgilendirir. Bununla ilgili işbirliği yapar.

Okul toplumuna ve paydaşlarına ihtiyaç hissedilen gerekli durumlarda ve uygun gördüğü alanlarda hizmet alanına göre uygun seminer ve bilgilendirme toplantıları, çalışmaları gerçekleştirir. Okulda rehberlikle ilgili toplantılara, çalışmalara ve kurullara iştirak eder, süreçlerde görev yapar.

Ortaöğretim kurumlarında Millî Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliğinin ilgili maddeleri doğrultusunda belirtilen görevi gerçekleştirir.

Ders yılı bitiminde bu alanda gerçekleştirilen çalışmaları analiz ederek, sonuçlarını ve önemli bilgileri kapsayan bir rapor düzenler. (Yeşilyaprak, 2015, s. 334-335).

2.2 Öz Yeterlilik

Bandura'nın (1997) öz-yeterliliği, "kişinin görevini düzenleme ile yerine getirme becerisiyle alakalı varsayımlardır." şeklinde belirtmiştir. İnsanların mutemmel durumlarda mücadele edebilmek için ihtiyaç duyulan aksiyonları ne düzeyde başarabildiklerine yönelik hükümleri", onların öz-yeterlilik algısını tanımlar (Parlar, 2009:12; Pekmezci, 2010:23).Birey bir sonuca ulaşabileceğine inanırsa, daha aktif hareket etmekte ve yaşamının kontrolünü elinde tutabilmektedir.

Öz-yeterlilik, bireyin belli bir konuda yetenekli olması değil; o konuda kendi yeterliliğine güvenmesi manasını içerir (Yıldırım, İlhan, 2010:2). Bir durumla başa çıkmada gerekli becerileri varolan, fakat öz-yeterliliği alt seviyede olan birey, söz konusu potansiyelini aktif edemeyecektir.

Öz-yeterliliği yüksek bireyler ise yaşamlarını etkileyecek olaylar üzerinde etkili olduklarına inanırlar. Engel olması halinde hayal kırıklığı ile başa çıkabilir, yüksek bağlılık ve performans sergileyebilirler. Amaçlarına meydan okurcasına hedeflerine motive olurlar. Başarısızlık halinde, kendilerini hızlı bir şekilde toparlar, hatayı az

çalışmaya, yetersiz bilgiye ve becerilere yorarlar (Bandura, 1994; Hasio vd., 2011:233 Parlar, 2009:13).

Bandura'ya (2001) göre öz-yeterlilik inancının yaşamda önemi oldukça fazladır. Bireylerin öz-yeterlilik inançları, kişinin olumlu ya da olumsuz düşünmesini, yaşamda ne şekilde amaçlar oluşturacağını, nasıl bir yaşam tarzı olacağını, güçlükler karşısında hangi düzeyde çaba sarfedeceğini, emeğinin sonuçlarını belirler (Bozkurt, 2013:33). Bandura, öz-yeterlilik inancının oluşumunda önceki zamanların performansının, psikolojik durumun, tecrübenin ve sözel ikna kapasitesinin etkililiğine inanır(Potosky, Ramakrishna, 2002:280).

Öz-yeterlilik, ustalık tecrübesi, temsili deneyim, sözel ikna, fiziksel ve duygusal durum olmak üzere 4 farklı şekilde oluşabilir (Bandura, 1994; Parlar 2009:15-18). Ustalık tecrübesi, geçmiş zaman diliminde önemli başarılar elde etmiş kişilerin önlerine bir engel çıktığında ısrarla çaba göstermeye devam etmesidir. Temsili deneyim, bireylerin bir işi deneyimlememelerine rağmen, çevredeki deneyimleyen bireyler ile kendilerini kıyaslayarak, neleri başarabilecekleri ile ilgili fikir sahibi olmalarıdır. Sözel ikna, kişinin kendisinde varolan becerilerle ilgili, çevresinden edindiği olumlu geri bildirimleri kapsamaktadır. Son olarak fiziksel ve duygusal durum ise; bireylerin bir işi yaparken deneyimledikleri fizyolojik ve duygusal hareketliliği temsil eder. Fiziksel durumun iyileşmesi, olumlu duygulanımın artması öz-yeterliliğe katkı sağlar.

2.2.1 Öz-Yeterlilik Kaynakları

Doğrudan tecrübeler belirli bir faaliyet ile ilgili kişisel becerilerin ne düzeyde olduğu ile ilgili bilgi edinmek amacıyla eylemin kişi tarafından deneyimlenmesi doğrudan deneyim şeklinde tanımlanmaktadır Başarılı deneyimler kişilerin kendi yaşantılarına bağlı olduğundan daha kuvvetli ve daha genellenebilir bir öz yetkinlik algısı sağlamaktadır ve bundan dolayı da farklı bilgi kaynaklarına göre daha yüksek bir önem içermektedir (Bandura, 1986: 106).

2.2.1.1 Dolaylı Deneyimler

Pek çok sosyal şartlar içerisinde bireyler belirli davranışları ortaya koymadan önce çevrelerindeki kişilerin hareketlerini gözlemlemektedirler. Bireyler, diğer bireylerin sergilediği performansı gözlemleyerek kendi kişisel yetkinlikleriyle ilgili çıkarımda bulunabilmektedirler. Bu doğrultuda, belirli bir aktiviteye dair emek sarf eden,

dirençli olmaya gayret gösteren ve olumlu sonuçlar elde eden kişileri müşahade eden bireyler aynı şekilde gayret sergilemeleri halinde kendilerinin de başarı sağlayacağı beklentisini oluşturabilir. Gözlenen kişinin bireyde var olan özelliklere yakın olması dolaylı gözlemlerle elde edilen bilgilerin yeterli beklentileri konusundaki etkisini yükseltmektedir. Nitekim, bireyden daha üstün ya da zayıf becerilere var olan model, aynı koşullar ortamında gözlemcinin ne şekilde performans sergileyeceğine dair karşılaştırılabilir bilgiler sunmamaktadır. Bu nedenle, gözlemcinin özelliklerine yakın olan bir modelin başarısızlık yaşaması yeterli beklentisinin düşük olmasına neden olmaktadır. Öz-yeterlik inançlarının kuvvetlenmesinde doğrudan deneyimlerin dolaylı deneyimlerden daha güçlü bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1986: 399).

2.2.1.2 Sözel İkna

Kişilerin yeterlik beklentileri ortamdaki diğer insanların sözel geribildirimlerinden etkilenmektedir.(Bandura, 1977b). Bireylerin kişisel yeterliklerine ait inançları çevrelerinin destekleyici veya cesaret kırıcı tavırlarından dolayı artabilmekte ya da tersi olabilmektedir. Birey diğer kişiler tarafından yeterli olduğu ile ilgili ikna edilebilir, belirli bir eyleme başlamak ve devam ettirmekte motivasyonu yükseltebilir ve iyi bir performans ortaya koyabilir. Sözel ikna bireylerin yeterlik beklentilerini yükseltebilmektedir lakin bu etki doğrudan deneyimlerde olduğu kadar güçlü olmamaktadır. Bu sebeple karşılaşılan bir başarısızlık nedeniyle kişinin yeterlik beklentileri azalabilir. Bu bakımdan çevrenin bireyi cesaretlendirmeye yönelik sözel ikna faaliyetlerinin mutlaka gerçekçi bir temele dayandırılmasının gerekliliği belirtilmektedir (Bandura, 1986: 400).

2.2.1.3 Fizyolojik ve Duyuşsal Durum

Fizyolojik ve duyuşsal durumlar kişilerin yeterlilik beklentilerini etkileyebilmektedir. Özellikle yeterlik beklentisi gelişmemiş bireyler bir eyleme geçmeden önce yoğun stres, kaygı ve depresyon yaşayabilmektedirler (Bandura, Adams ve Beyler, 1977). Bu tür olumsuz deneyimler birey tarafından yetersizliğin bir kanıtı olarak değerlendirilmekte ve öz-yeterlik inançları olumsuz yönde etkilenmektedir. Stres ve kaygı durumları sırasındaki terleme, titreme, kalp çarpıntısı, yorgunluk, halsizlik, sıcak ve soğuğa karşı duyarlılık gibi fizyolojik tepkiler ve isteksizlik, üzüntü, mutsuzluk, korku gibi duyuşsal tepkiler yeterli olmadığı şeklinde

yorumlanabilmektedir. Nitekim zorlayıcı ve güç deneyimler kişilerin uyarılmışlık seviyelerini arttıracaktır. Uyarılmışlık düzeyi artan bireyler olası tehlike durumlarına karşı daha duyarlı olmakta, başa çıkmada kendilerini yeterli görmemekte ve öz-yeterlik inançları olumsuz yönde oluşmaktadır. (Bandura, 1986: 401).

2.2.2 Rehber Öğretmenlik ve Öz Yeterlilik İlişkisi

Sanayileşme ve modernleşmenin tesiriyle meslek dallarındaki çeşitlenme ve meslekler arası geçişler kişilerin seçim tercihleri ile ilgili sorunlar yaşamalarına neden olmuştur. Ayrıca üniversitelerde faaliyete giren farklı bölümler ve değişik eğitim imkânları da öğrencilerin oryantasyona gereksinim hissetmelerine gerekece olmuştur. Benzer nedenle bu süreçler kişilerin ruhsal dünyasında kargaşa oluşturması nedeniyle ilgili zaman zarfında destek olmanın zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Öğrenciler içinde bulunduğu bu durumda onlara kılavuzluk vazifesini eğitim kurumlarındaki ismiyle rehberlik öğretmenleri gerçekleştirmektedir. Rehber öğretmenlerin hedefi öğrencinin bizatihi şahsıdır. Öğrencinin kendini, yeteneklerini anlamasına, kişilik özelliklerini, ilgilerini, gereksinimlerini ve çevresindeki imkânları tanımaya, fark etmesine katkı sağlayacak bireyin kendini gerçekleştirme döneminde ona rehberlik yapar. Çağdaş eğitim yaklaşımının en önemli bölümü rehberlik hizmetidir. Eğitim ve iş dünyasının karmaşık yapılanması ve ihtisaslaşma kişinin bu noktada kararsızlık içinde kalmasına neden olmaktadır. Bu sebeple rehberlik faaliyetleri modern eğitimde bireyler açısından önem kazanmaktadır. Rehber öğretmenlik, insanların eğitim, ruhsal ve iş hayatlarının ortasında yer almaktadır. Rehber öğretmenliği sürekli yapmak isteyen kişi ilgili alanda gerçekleştirebileceği ve kişileri sağlıklı biçimde oryante edebileceğine dair içsel inanca sahip değilse alanında başarılı olma ihtimali zayıftır. Öz yeterlilik inancı ve psikolojik danışmanlık alanı arasında bağ oldukça kuvvetlidir. Mesleğin özünde kişilerin kendini gerçekleştirmesine katkı sağlamak veya rehberlik yapmak olduğu için öncelikle rehber öğretmen kendini gerçekleştireceği ve alanın gerektirdiği beceriler ile ilgili kendini geliştirmelidir. Sonra mesleğini uygulayabileceği ve insanlara yardımcı olma misyonunu içselleştirmesi gerekir ki daha sonra insanlara sağlıklı bir durumda hizmet sunması mümkün olsun. Psikolojik ve eğitimsel bakımdan karmaşayla hizmet alma noktasında bir öğrenciyle iletişim kuran rehber öğretmenin öz-yeterlilik düşüncesi zayıf ise bireyin sağlıklı yönlendirememesi buna bağlı olarak da bireye rehberlik yapmaktan uzak durması beklenen sonuçtur. Bu

husus bireyin kargaşayı çözümleyememesine yol açar. Buna bağlı olarak da rehber öğretmende öz güven yetersizliğine neden olabilir. Yüksek bir öz yeterlilik inancına sahip bir rehber öğretmen ise öğrenciye katkı sağlamaktan kaçınmaz ise öğrencinin sorunu ile ilgili yeterli malumata haiz değilse de mevcut durumda rehber öğretmen açısından sorun olmamalıdır. Araştırma yaparak yine bireye bu noktada rehber öğretmen için problem olmamalı, araştırma yaparak yine öğrenciye katkı sağlama sorumluluğuna sahip olmalıdır. Rehber öğretmenlik alanında sorumluluk alma davranışının etkin olması önemlidir. Bununla birlikte rehberlik hizmetini sağlamada gönüllü olmak önemli bir husustur. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere öz yeterlik düzeyi düşük olan kişilerin sorumluluk almaktan uzak durması durumu rehber öğretmenlikte de görülecektir. Kısaca, rehber öğretmen öğrenci ile ilgili sorumluluk almaktan kaçınacak ve öğrencinin sorunu çözülmeden daha da büyüyecektir. Öz yeterliliği ve kendine olan inanç düzeyi yüksek olan rehber öğretmen sorumluluk almaktan geri durmaz ve zor problemlerin çözümü ile ilgili kaygı duymayacağı için öğrenciye daha sağlıklı bir şekilde rehberlik eder. Lise öğrencileri için rehber öğretmenlik daha çok önem arz eden bir noktadadır. Çünkü öğrenciler bu süreçte hem yaşlarına bağlı problemleri hem de meslek yönelimi konusunda rehberliğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu problemlerin çözümü ve seçimlerin sağlıklı yapılabilmesinde aktif olan rehber öğretmen yeterli özgüvene sahip değil ve işini yapabileceği konusunda yeterli inancı yoksa öğrencilere verimli katkı sağlaması beklenemez. Bu nedenle rehber öğretmenlerin öz yeterlilikleri üst seviyede olmalıdır. Buna bağlı mesleki tükenmişlik yaşamamalıdırlar. Öz yeterlilik algısı ve düzeyi düşük öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ile karşılaşmaları da beklendik bir durumdur. Danışmanın öz yeterliğinin yüksek düzeyde olması işin niteliğini olumlu etkileyecek ve performansı ile birlikte bireysel başarılarını da olumlu yönde etkileyecektir. Öğretmenin performans ve başarı seviyesinin yükselmesi özgüveni pozitif yönde etkileyecektir. Bu durum öz yeterlilik düzeyine de olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

2.3. Değer

Literatüre bakıldığında değer tanımıyla ilgili birçok tanımın olduğunu görebiliriz. Değer, *‘Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet olarak tanımlanmaktadır’* (TDK, 2018). Dürüst bir yaşamı yönlendiren değerler, ulaşılmak istenen ideallerdir. Aynı zamanda olması gerekeni ifade ederler.

Kişinin işi hayatının önemli bir değeri olan ve mana katan ideallerdir. Ayrıca tercihler, hükümler ile eylemlerine yön veren görüşlerdir (Özgener, 2004:126-127). Kişiyi özgü, insanı insan yapan bireyi diğerlerinden farklı kılan değerlerdir. Ayrıca değerler, bireyin yaşam gayesine elverişli bir şekilde kendini gerçekleştirebilecek noktaya ulaşmalarına katkı sağlamaktadır (Kuçuradi, 1995: 8).

2.3. Değer Çeşitleri

2.3.1 Bireysel Değer

TDK'da değer: 'Bir şeyin ehemmiyetini belirlemeyi sağlayan soyut değer, o şeyin geldiği cevap, kıymet' şeklinde ifade edilmektedir.

Sözlük anlamıyla değer, "bir şeyin kıymetini belirleyen ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, şu veya bu kıymette olanın değerinde bulunan" olarak kullanılmaktadır (Sami, 1985: 244)

Bilme, yapma, tavır geliştirme, inanma, ideleştirme vb. özellikler yanında bir "değerler dünyasına ait olma" da insanın varlık nedenleri arasında yer alır (Mengüşoğlu, 1998: 13)

İnsanların güncel yaşamlarında önceliklerinin belirlenmesinde büyük bir önem taşıyan değerler, muhtemel olaylar ve sonuçları ile ilgili olarak bireylerin sahip olduğu negatif ya da pozitif tutum, davranışlar ve duygular üzerinde de etkilidir. Kişiyi diğerlerinden farklı yapan ya da benzer alanlarda buluşturan değerlerin, bireylerin yaşama bakışları üzerinde de fazlasıyla etkili olduğu görülmektedir. Bu durum nedeniyle bir öğrenme süreci sonunda ortaya çıkan, durağan değil dinamik olan değerlerin var olması çok sayıda faktör aracılığıyla şekillenmektedir (Kurt, 2015:18-36).

Örgütsel yaşamda değerler hem iş görenin, hem de örgütün davranışları itibariyle önemli görülmekte ve bu durum gün gittikçe de artmaktadır. Bu nedenledir ki örgüt kültürü içerisinde hakim konumundaki değerlerin tespit edilmesi ve bu değerlerin iş gören ile örgüt arasındaki paylaşılma düzeyinin belirlenmesi birey ve örgüt arasındaki uyumun sağlanmasında önemli görülmektedir.

Belirli bir sosyal sisteme ait üyeler, değer sistemleri açısından, diğerlerinden farklılık gösterirler. Ancak, belirli bir toplumsal yapıda, kadınlar ve erkekler bazı ortak değerleri paylaşmalarına karşın, kültürel bakımdan tanımlanmış sosyal cinsiyet

rollerine uygun tutum ve davranışların bir sonucu olarak farklı benlik geliştirme süreçlerine maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla, gelişme dönemlerinde veya yetiştirilirken öğretilen farklı değerlerin ve varsayımların etkisiyle erkeklerin ve kadınların farklı beklentilere ve ihtiyaçlara sahip olmaları nedeniyle de farklı tutum ve davranışlar ortaya koymaları beklenir(Yıldırım,1997:217-232).

Değer, hangi şeyin daha erdemli olduğudur. Ayrıca değer, ne tür davranışlarında tersi olduğuna ilişkin kanaatimizdir. Değerler eylemlerimize öncülük eder. Hareketlerimizi, hükümlerimizi, amaçlarımızı daha yukarıya çıkararak sonunda ne tür ve şekilde hareket etmemiz gerektiğini belirtir (Tokdemir, 2007:14).

Değer, kültürden ayrı tutulamaz. Kültür ise ortak sembol, öğreti ile yaşantılardan ibarettir. Kişinin ait olduğu ulusun kültürü, değerleri, inançları ve normlar, bireyin davranışlarının etik kurallara uyumunu ifade eder.

Değerler, kültürel bilgidir. Değerler kültürün unsurları üzerine inşa edilir. İnsanların değerleri sahiplenmesi ya da sahiplenmemesine paralel olarak ya yok olur ve ya nesileden nesile nakledilerek uzun süre varlığını korurlar. Değerlerin uzun süre devam etmesi ve sürekli olması, bireyler tarafından özümsemesi ve genel kabulü ile ilgilidir. Değerler, bireye yapılması gereken şeyi açık şekilde ifade etmezler. Bunun yanında olması gereken davranışlar açısından öncü rol oynarlar (Tokdemir, 2007:26-27) .

Toplumsal çerçeveyi belirleyen ekonomi, siyaset, aile, hukuk, eğitim, din gibi temel kurumların tamamı kendisine ait değerleri de kapsar. Ancak bu kurumların işleyişini ayrı düşünemeyiz. Yine aynı şekilde bu kurumların değerlerini de birbirinden ayrı düşünemeyiz. Değerler içinde üst seviyede bir ahengin ortaya çıkması, bireyin etrafına adaptasyonunun temel unsurlarındandır. İnsanların sosyal adaptasyonları ile eylemleri arasında bütünlük durumu olabilmektedir. Aksi halde kişiler benzer durumda devalı başka davranış oluşturup farklı eylemler gösterebilirlerdi (Yapıcıkardeşler, 2007).

İnsanların güncel yaşamlarında neyi önemli gördüklerinin tespitinde değerler büyük bir anlam taşımaktadırlar.Ayrıca değerler, olası olaylar ve sonuçları ile ilgili de bireylere ait negatif ya da pozitif tavır, davranışlar ve duygular üzerinde de etkilidir. Kişiyi diğerlerinden ayrı kılan ve ya benzer alanlarda bir araya getiren değerler, bireylerin yaşama bakışlarında hayli etkili olduğu görülmektedir. Mevcut durumdan

yola çıkarak öğrenme süreci sonunda oluşan etkin durumdaki değerlerin var olması çok sayıda faktör tarafından şekillenmektedir.

2.3.2 Dini Değerler

Dini değerler ise oluşumuna dinin temel oluşturduğu değerlerdir. Öyle ki dinler, insanların yaşamlarına mana vermede ve değerler sistemi oluşturmada en başarılı olgulardır. İslam inancının iki kaynağı olan Kur'an ve Sünnet aynı zamanda dini değerleri oluşturmaktadır. Örneğin; ekmeği çöpe atmamak, yerde görüldüğünde basmadan alarak yüksekçe bir yere koymak gibi nimete duyulan saygı dinin temel değerlerindedir (Bakırcı, 2010: 25).

2.4 Değerle İlgili Diğer Kavramlar

2.4.1 İnanç

İnançlar, hayatın ne şekilde işlediği ile ilgili bir kültürün bireyleri tarafından paylaşılan ortak görüşlerdir. Bu görüşler, geçmişin değerlendirilmesine, günümüzün izahına ve geleceğin öngörülmesine katkı sağlar. İnançlar, somut ya da soyut olabilir. İnançlar, kültürün özünü ve soyut boyutunu içermekte ve diğer kültürel öğelere de biçim vermektedir. İnsanların ya da grupların içinde buldukları topluma karşı tutumlarını, tavırlarını inançları ortaya çıkarır, düzenler. (Şişman, 2002:3).

2.4.2 Tutum

Tutum, kişiyi belirlenen bir şekilde davranmaya yönlendiren bir nesne ya da duruma ait inançların göreceli, sürekli düzenlenmesi şeklinde düşünülebilir. (Marshall, 2003:765).

2.4.3 Norm

Normlar, bireylerin ne şekilde davranmaları durumunu belirlerler. Aynı zamanda değerlere göre ortaya çıkan yazılı olmayan kurallar veya standartlar şekliyle ifade edilirler. Bunlar, belirli bir durumla ilgili olarak bireylerin nasıl bir tavır içinde olması, özetle nasıl hareket etmesi gerektiğine dair kurallardır (Şişman, 2002:4).

2.4.4 İhtiyaç

İhtiyaçlar, değerlerden ayrı bir anlamı ifade eder. Yine de zaman zaman aynı manada kullanılmaktadır. Örneğin; Maslow, kendini gerçekleştirmeyi hem bir ihtiyaç hem de üst seviyede bir değer olarak tanımlamaktadır. Kişi, bir şeyi gerçekleştirmeyi arzu

edebilir. Fakat bunu gerçekleştirmek zorunda da hissedebilir. Çünkü değer sadece ne yapılması gerektiği ile ilgili değil, ne yapılması istenildiğine dair de bir inançtır (Rokeach, 1973:20).

2.5 Değerlerin Sınıflandırılması

Bilimsel Değer: Gerçek, bilgi, muhakeme, analitik ve eleştirel düşünce önemlidir. Bilimsel değerlere sahip bireyler deneysel, analizci, eleştirici, akılcı ve entelektüeldir.

Ekonomik Değer: Faydalı ve pratik durum önemlidir. Ekonomik değerlerin yaşamda önemli olduğunu vurgular.

Estetik Değer Simetri, uyum ve form önemlidir. Kişi, yaşamı olayların bir çeşitliliği şeklinde algılar. Sanatın toplum yaşamında bir gereklilik ifade ettiğini düşünür.

Sosyal Değer İnsanları sevmeye, yardım etmeye ve bencil olmama temeldir. En güçlü değer insan sevgisidir. Bu insan sevgisini insanlara aktarır. Kibar, sempatik ve yardımseverdir. Bencil bir yapıya sahip değildir.

Politik Değer: Her durumun üstünde bireysel güç, etki ve şöhret mevcuttur. Esas olarak güçlü olma ile ilgili bir durumdur.

Dini Değer: Evreni bütün bir şekilde kavrar ve kendisini evrenin bütünlüğü ile bağdaştırır. Manevi değerleri için dünyevi fazlardan fedakarlık eder (Akt. Yazıcı, 2006:52)

Amaçsal değerler "bireysel" ve "toplumsal" olmak üzere ikiye ayrılır. Örneğin, kurtuluş ve huzur gibi hayatın amacını oluşturan değerler bireysel; dünya barışı ve kardeşlik gibi hayatın amacını oluşturan değerler ise toplumsaldır. Kişiler, toplumsal ve bireysel değerlere verdikleri öncelik nedeniyle birbirlerinden farklılık arz ederler; bu durum bireylerin davranış kalıplarında öncelikledikleri bireysel ve toplumsal değerlerine bağlı olarak birbirinden farklı olacaktır. Bireysel ve toplumsal değerlerin kişiden kişiye önceliklenme durumu olsa da bir denge içerisinde birlikte gerçekleştirilme gayreti de bireyler için söz konusudur. (Akt. Kılıç, 2012:37).

Alp(2017:47)'e göre:

- 1) Değerler, kişinin gerçekleştirdiği amaca yönelik ve bilinçli davranışlardan meydana gelir.
- 2) Bireyin davranış biçimlerini şekillendirir.
- 3) Bireyin bir yargıya varmasına katkıda bulunur.
- 4) Değerler, ortak kuralların oluşmasını ve sürekliliğini sağlar.
- 5) Bireyin etik değerleri oluşturmasını sağlar.
- 6) Bireysel ve toplumsal davranış standartlarının gerçekleşmesini sağlar (Alp, 2017:47)

Değerlerin kişinin yaşamında şekillenmesini etkileyen faktörler mevcuttur. Düşünce, hareket, seçimde özgünlük ve özgürlük olarak adlandırılan **özyönelim**; yenilik arayışı, heyecan ve motivasyon olarak tanımladığımız **uyarım**; birey için zevk ve duyumsal haz olarak ifade edilen **haz**; toplumsal standartlara göre yetkinlik gösteren **bireysel başarı**; statü ve kariyerin birey ve kaynaklar bazında kontrol etkisi , **gücü**; Halkın, sosyal yaşamdaki ilişkilerin ve bireyin iç huzuru, **güvenliği**; başka bireylere zarar ve sıkıntı oluşturacak hareket ve dürtülerin kısıtlanması, kısaca **uygunluk**; geleneksel kültür veya inançlara saygı ve bağlılık, **geleneksellik**; yakınındaki bireylerin mutluluğunu isteme, **merhamet**; hoşgörü, anlayış, bireylerin ve tabiatın iyiliğini düşünme, isteme diye tanımladığımız **evrensellik** şeklinde değerleri etkileyen faktörleri ifade etmek mümkündür.

Değerlerin değişik sınıflandırmalar bazında ele alındığı görülmektedir. Bu sınıflandırmalarda farklı durumlar olduğu gibi bireysel değerler, sosyal değerler ve evrensel değerlere genelde sınıflamalarda yer verilmiştir (Schwartz, 1994:22).

Nelson'a göre değerler, bireysel, sosyal ve grup değerleri şeklinde üçe ayrılır. Seçimlerimizi belirlemede, hobilerimizde ve satın aldığımız ürünlerde olduğu üzere, bireysel tercihlerimizle ilişkili durumları **bireysel değerler**; belirli bir amaç etrafında birleşen grubun elemanları tarafından paylaşılan aile, kulüp, hobi, dini veya politik bir grup ile ilişkilendirebileceğimiz **grup değerleri**; adalet, saygı, farklılık, eşitlik gibi kişinin varolan toplumsal yapı içerisinde varlığını sürdürmesine katkıda bulunan **sosyal değerlerdir**. (Akt. Akbaş, 2004: 19)

2.6 Değerlerin Özellikleri

Yazıcı (2014:212-213)'ya göre değerlerin özelliklerine baktığımızda: Değerler, paylaşımına açık, toplumsal yapı içerisinde ciddiye alınan, coşkularla iç içe, soyut özelliğe sahip, toplumsal boyutlu olan, devamlılık arz eden, kişilerarası ve toplumlararası dil ve sembollerle aktarılan, değişim ve gelişime açık, kendisine anlam katan örf, adet, gelenek, inançlar ya da ahlaki, etik ilkelerdir. Özetle değerler; davranışların, bireylerin ve olayların seçilmesini veya değişimini belirleyen standartlardır.

2.7 Değerlerin İşlevleri

Fichter (1990) değerlerin işlevlerini şu şekilde belirtmektedir.

- 1) Kişinin toplumun nazarında nerede olduğunun anlamasına katkıda sağlar.
- 2) Değerler, bireylerin dikkatini arzu edilen, faydalı ve mühim olarak değerlendirilen maddi kültür unsurları üzerinde odaklar. Bu kıymetli nesne, her durumda kişi veya grup içinde en ideali olmayabilir lakin onun için çaba sarfedilmesine neden olur.
- 3) Toplumda kabul görececek davranışın tablosunu çizerler.
- 4) Değerler, bireylerin toplum rollerini belirlemede ve uygulamasında kılavuzluk yaparlar.
- 5) Sosyal denge ve baskının araçlarıdır, uygun olmayan hareketi önler.
- 6) Dayanışma aracı olarak faaliyet yapar, ortak değerler bireyleri bütünleştirir. (Aktaran Özensel, 2003:233).

2.8 İlgili Literatür

Öz-yeterlilik ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde son beş yıldır çalışmaların arttığı, çalışmaların daha çok eğitimciler, psikiyatrist, psikolog ve pdr gibi meslek alanlarında iletişim ağını güçlü bir şekilde kullanan çalışanlar üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca, hastalar, öğrenciler gibi diğer örneklemelere de rastlanılmaktadır.

Araştırmacılar öz-yeterlilik ile olumlu ve olumsuz iş performansı verileri arasında ilişkiler bulmuşlardır. Öz-yeterlilik ile iş tükenmişliği arasında olumsuz ve anlamlı ilişki varken; öz-yeterlilik ile çalışanların iş performansı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Yu vd.,2015; Caprara vd., 2006). Öz-yeterlilik eğitimcilerin

okul ortamında streslerini negatif ve anlamlı; iş doyumunu ve iş performansı arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmaktadır (Klassen vd., 2010; Judge vd., 2001). Onyishi ve Ogbodo (2012) Öz-yeterlilik ile ekstra rol davranışları (iş tanımı dışında organizasyonu geliştirici ve ileriye taşıyan davranışlar) arasında; Karatepe ve arkadaşları (2007) ise öz-yeterlilik ile duygusal örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında olumlu ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Öz-yeterlilik performans ilişkisini inceleyen Hardy (2014) ilişkinin durağan olmadığını, performans türüne göre değişkenlik gösterdiğini tespit etmiştir. Öz-yeterliliğe sahip bireylerin birden çok alanda olumlu performans ortaya koyduğunu gösteren pek çok araştırma mevcuttur.

Yalmancı (2009)'nın 2008-2009 öğrenim yılında eğitim gören 337 öğretmen adayı üzerinde yaptığı öğretmen adaylarının değer yönelimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi konulu araştırmasında; öğretmen adaylarının, değer yönelimleri cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, annelerinin çalışma durumu, hangi sınıf düzeyinde okudukları ve kaçınıcı çocuk olduklarına göre incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde elde edilen bulgular incelendiğinde en yüksek Güç, en düşük ise Güvenlik değerine önem verildiği belirlenmiştir. Bunun yanında Cinsiyete göre; Hayattan Zevk Alma, Evrensellik ve Yardımseverlik değerinde, sosyo-ekonomik durumlarına göre; Yaşamdan Haz Alma ve Uyarılım değerlerinde, sınıf düzeylerine göre; Yardımseverlik, Geleneksellik ve Uyarılım değerlerinde farklılıklar görülmüştür. Ayrıca annelerinin bir işte çalışma durumlarına bağlı olarak öğretmen adaylarının değer yönelimlerinde bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu çalışanlarında var olan bireysel değer yönelimleri, çeşitli değişkenler (yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, eğitim durumu, medeni durum, kardeş sayısı ve yaşamın çoğunun geçirildiği yer) açısından incelenmiştir. Akademik personelin bireysel değer yönelimlerini ölçmek ve farklılıkları ortaya çıkarmak amacıyla anket yapılmıştır. Anketler, toplam 45 kişiden 45'ine verilmiş ve bunların 35'i geri toplanabilmiştir. Toplanan veriler, SPSS 13 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi ve t testi ve varyans analizleri yapılmıştır. Araştırma, en yüksek düzeyde yönelinen değer evrensellik, en düşük düzeyde yönelinen değer ise güç olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada çalışanların eğitim seviyeleri ve kardeş sayılarına göre bireysel değer yönelimlerinin farklılaştığı saptanmıştır (kurt ,2018).

Konaklı (2015), eğitimcilerle ilgili yaptığı araştırmasında, öz-yeterliliğin sebat boyutunun, sosyal girişimciliğin yaratıcılık ve risk alma boyutlarını; öz-yeterliliğin tüm boyutlarının ise sosyal girişimciliğin öz-güven boyutunu açıkladığını ortaya koymuştur. Mystakidou ve arkadaşları (2015), ağır hasta grupları üzerinde yaptıkları araştırmalarında, hastaların öz-yeterlilik düzeyinin, müdahale ve travma sonrası gelişimden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır.

Elde edilen bulgulara göre motivasyon değişkeninin cinsiyet, sınıf düzeyi, annenin eğitim durumu ve üniversiteden memnuniyet düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca motivasyon ile bireysel değerler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Köybaşı, 2016:34-44).

Mackoniene (2012:199-211), okul psikologlarının öz-yeterlilik düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğunu; tükenmişlik ile öz-yeterlilikleri arasında anlamlı olumsuz bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Vax ve arkadaşları (2012), psikoloji alanında çalışanların genel öz-yeterlilik puanları ile işe ilişkin öz-yeterlilik puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Yusoff (2012), üniversite öğrencilerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile psikolojik uyumları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Dave ve arkadaşları (2011), iç denetim odağı ile öz-yeterliliğin yüksek düzeyde ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Ebstrup (2011:407-419), genel öz-yeterliliğin, kişilik özellikleri ve algılanan stres arasındaki durumu güçlendirdiğini bulmuştur. Duggleby (2009), tedavi asistanlarının genel öz-yeterlilik puanlarının umut değişkenini etkilediğini ortaya koymuştur.

İlköğretim Sosyal Bilgiler 4. ve 5. sınıf programında var olan değerlerin öğretmen ve veliler tarafından algılanan önemine ilişkin öğretmenler ile velilerin görüşleri arasındaki olası farklılıkları ortaya koymaktır. Değerler direkt ya da dolaylı bir şekilde insanların davranışlarına yön vermektedir. Okul ise çevreyle etkileşim halinde toplumun değerlerine saygılı olmak konumundadır. Bu yüzden, öğretmen ve veli görüşlerine dayalı betimsel bir alan araştırması olan bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu tabakalı örneklem yöntemi ile belirlenmiş toplam 92 öğretmen ve 460 öğrenci velisi oluşturmuştur. Veri toplamada öğretmen ve veli anketleri kullanılmıştır. Anketler, İlköğretim 4. ve 5. sınıf programında bulunan değerlerin öğretmen ve veliler tarafından hissedilen önemine dair öğretmen ve velilerin görüşlerini ölçmek amacıyla yapılandırılmış anketlerdir. Veriler SPSS programı kullanılarak yüzde, frekans, ortalama, tek yönlü varyans

analizi ve t-testi analizlerine tabi tutulmuşlardır. Araştırmada öğretmenlerin en önemli verdikleri değerlerin sırasıyla “vatanseverlik”, “sorumluluk” ve “adil olma” değeri olduğu, velilerin en önem verdikleri üç değer “dürüstlük”, “çalışkanlık” ve “saygı” değeri olduğu görülmüştür. Buna karşılık hem öğretmenlerin, hem de velilerin en az önem verdikleri değerleri ise “estetik” ve “misafirperverlik” olarak belirtmişlerdir. “Hoşgörü” ve “bağımsızlık” değerleri sosyo-ekonomik seviyesi yüksek ailelerin sosyo-ekonomik seviyesi orta ve düşük ailelere göre önemli buldukları değerlerdir. Buna karşılık sosyo-ekonomik seviyesi düşük ailelerin hem sosyo ekonomik seviyesi orta hem de sosyo ekonomik seviyesi yüksek velilere göre en çok önemli gördükleri değerler ise çalışkanlık”, “misafirperverlik”, “saygı” ve “temizlik” tir. Araştırmada öğretmen ve velilerin en önemli gördükleri değerlerin örtüşmediği sonucuna varılmıştır. En önemli değerler konusunda ortaya çıkan bu farklılık, bu değerlerin öğretiminde gösterilecek hassasiyet, gayret ve işbirliği açısından bir sorun oluşturmaktadır.(Acun ve diğerleri, 2013).

Yüksel (2010)'in Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe dair öz yeterlilik algıları konulu araştırmasında; rehber öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre özel eğitimdeki öz yeterlilik algılarının farklılaştığı belirlemiştir. Erkek adayların kadın adaylara nazaran daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca rehber öğretmen adaylarının sınıf düzeyi arttıkça özel eğitime dair öz yeterlilik düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür.

Peng ve arkadaşları (2015) öz-yeterliliğin daimi planlama, gelecekteki sonuçlar, ilgi ve yaşam doyumu değişkenleri ile anlamlı ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Wang ve arkadaşları (2014) işsizler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nörotisizm kişilik boyutları ile depresif semptomlar arasındaki ilişkide, öz-yeterliliğin ilişkiyi olumlu yönde etkileyeceğini bulmuşlardır. Al Khatib (2012), üniversite öğrencileri üzerindeki çalışmasında, düşük öz-yeterlilik ile yüksek yalnızlığın ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur.

Köybaşı (2016:34-44)'nın öğretmen adaylarının bireysel değer yönelimleri ile akademik motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu araştırmasında; motivasyon değişkeninin cinsiyet, sınıf düzeyi, annenin eğitim durumu ve üniversiteden memnuniyet düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında motivasyon ile bireysel değerler arasındaki ilişkinin düşük seviyede

olduğu görülmüştür. Bu bulgular neticesinde motivasyonun daha çok dış etkenlerin etkili olduğu belirtilmiştir.



3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde Araştırmanın modeli, veri toplama teknikleri, araştırma grubu, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması bölümleri yer alacaktır.

3.1 Araştırma Modeli

Araştırmada İstanbul İli Avrupa Yakasındaki okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yönteminin genel tarama modellerinden iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan ilişki tarama kullanılmıştır. (Karasar,1984, s.83). Araştırmada “Okullarda görev yapan psikolojik danışmanların öz yeterlilik düzeyleri ile bireysel değer algıları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninin 2017-2018 öğrenim yılında İstanbul ilindeki okullarda çalışan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneğini ise, İstanbul-Avrupa yakasındaki okullarda görev yapan 300 tane psikolojik danışman oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde, kolayda ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3 Araştırmanın Örneklemine Ait Demografik Bulgular Aşağıdaki Şekildedir:

Tablo 3.3.1. Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5 Yıl	197	65,7	65,7	65,7
6-10 Yıl	63	21,0	21,0	86,7
11-15 Yıl	27	9,0	9,0	95,7
16 Yıl ve Üzeri	13	4,3	4,3	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 197'si (%65,7) 1-5 yıl kıdem grubunda; 63'ü (%21,0) 6-10 yıl kıdem grubunda; 27'si

(%9,0) 11-15 yıl kıdem grubunda; 13'ü (%4,3) 16 yıl ve üzeri kıdem grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3.3.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	225	75,0	75,0	75,0
Erkek	75	25,0	25,0	100
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 225'i (%75,0) kadın öğretmen grubunda; 75'i (%25,0) erkek öğretmen grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3.3.3. Okul Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Devlet	224	74,7	74,7	74,7
Özel	76	25,3	25,3	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 224'ü (%74,7) devlette çalışan grubunda; 76'sı (%25,3) özelde çalışan grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3.3.4. Okul Düzeyi İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
İlkokul	103	34,3	34,3	34,3
Ortaokul	101	33,7	33,7	68,0
Lise	58	19,3	19,3	87,3
RAM	38	12,7	12,7	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 103'ü (%34,3) ilkokulda çalışan grubunda; 101'i (%33,7) ortaokulda çalışan grubunda; 58'i (%19,3) lisede çalışan grubunda; 38'i (%12,7) RAM da çalışan grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3.3.5. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evli	142	47,3	47,3	47,3
Bekar	158	52,7	52,7	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 142'si (%47,3) evli grubunda; 158'i (%52,7) bekar grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3.3.6. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
3000-4000 Arası	251	83,7	83,7	83,7
4001-5000 Arası	27	9,0	9,0	92,7
5001 ve Üzeri	22	7,3	7,3	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 251'i (%83,7) 3000-4000 TL gelir grubunda; 27'si (%9,0) 4001-5000 TL gelir grubunda; 22'si (%7,3) 5001 ve üzeri TL gelir grubunda bulunmaktadır.

Tablo 3.3.7. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Çocuğum yok	250	83,3	83,3	73,3
1 Tane	30	10,0	10,0	93,3
2 Tane ve üzeri	20	6,7	6,7	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 250'si (%83,3) çocuğum yok grubunda; 30'u (%10,0) 1 çocuğum var grubunda; 20'si (%6,7) 2 çocuğum ve üzeri grubunda; bulunmaktadır.

Tablo 3.3.8. Mezun Olunan Alan/Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
PDR	216	72,0	72,0	72,0
Psikoloji	47	15,7	15,7	87,7
Diğer	37	12,3	12,3	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 216'sı (%72,0) PDR mezunu grubunda; 47'si (%15,7) psikoloji mezunu grubunda; 37'si (%12,3) diğer alanlar mezunu grubunda bulunmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada okullarda görev yapan psikolojik danışmanların öz yeterlilik düzeyleri ile bireysel değer algılarına yönelik bilgi toplamak amacıyla kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bu formda, Rehberlik öğretmenlerinin; kıdem yılı, cinsiyet, çalıştığı okul, medeni durumu, gelir durumu, çocuk sayısı ve mezun olduğu alan/bölüm soruları bulunmaktadır. Etik kurallar ve gerçekçi cevaplar alabilmek için araştırma esnasında katılımcıların kimlik bilgilerinin olduğu sorular sorulmamıştır.

3.4.2. Bireysel Değer Envanteri

Roy (2003) tarafından geliştirilen Kişisel Değerler Envanteri Asan vd. (2008) tarafından Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formda olduğu gibi beş faktörden oluştuğu ve faktör yüklerinin .40 ile .76 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı .63 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar Kişisel Değerler Envanteri'nin dilsel eşdeğerlilik ile yüksek düzeyde geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek; “disiplin ve sorumluluk, güven ve bağışlama, dürüstlük ve paylaşım, saygı ve doğruluk, paylaşım ve saygı” alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek 47 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte oluşturulan sorulara; Katılmıyorum, Az katılıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Tamamen biçiminde cevap verilmektedir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça psikolojik danışmanların bireysel değer algıları artmaktadır.

3.4.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla Lent ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 3 faktör ve 41 maddeden oluşmaktadır. Yardım Becerileri Öz-yeterliği olarak adlandırılan ilk faktör 15 maddeden oluşmakta ve kendi içinde İçgörü, Keşif ve Eylem Becerileri olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik olarak adlandırılan ikinci faktör ise 10 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktörü oluşturan Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik 16 maddeden oluşmaktadır. İlişkide Çatışmalar ve Danışan Problemleri olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Cevaplama sistemi her ifade için (0) “hiç güvenmiyorum” ve (9) “tamamen güveniyorum” olarak onlu derecelendirme şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan “0” en yüksek puan 369’dur. Yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğini işaret etmektedir. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlığı .97 olup, alt ölçekler için iç tutarlık katsayısının .79 ile .94 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin benzer ölçek geçerliğini belirlemek amacıyla “Psikolojik Danışman Kendini Değerlendirme Ölçeği” (Larson ve ark., 1992) kullanılmış ve iki ölçeğin benzer alt ölçekleri arasında olumlu yönde yüksek ilişkiler olduğu görülmüştür.

3.4.4 Verilerin Toplanması

Araştırma için ölçekler örneklemdaki öğretmen sayısı kadar çoğaltılmıştır. Araştırmadaki örnekleme oluşturan öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak ölçekler verilmiştir. Sorulara samimi ve doğru cevap verilmesi rica edilmiştir. Alınan bilgilerin sadece araştırma için kullanılacağı ve kimseyle paylaşılmayacağı belirtilmiştir.

Ölçekler 300 öğretmene uygulanmıştır. Değerlendirmeye alınmayan katılımcı bulunmamaktadır. Ölçekleri doldururken zaman sınırlaması yapılmamıştır ve katılımcılar istedikleri kadar sürede ölçekleri doldurmuşlardır. Ölçekler katılımcılara bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmıştır.

Araştırma verileri Mayıs 2017 - Nisan 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcılara Demografik Form, Psikolojik Danışmanlık Özyeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri uygulanmıştır.

3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi esnasında SPSS 22 paket program kullanılmıştır. Kullanılan teknikleri tespit etmekte verilerin dağılımının normallığe bakmak adına ölçeklerin alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Normal dağılım gösteren alt boyutların değerlendirilmesinde 2 değişkenli ölçmelerde T testi 2 den fazla değişkenli ölçmelerde Anova testi kullanılmıştır. Dağılımın normal olmadığı alt boyutların değerlendirilmesinde 2 değişkenli ölçmelerde Mann Whitney U, 2 den fazla değişkenli ölçmelerde Kruskall Wallis H testi kullanılmıştır. Farkın olduğu tespit edildiğinden farkın kimin lehine olduğunu anlamak adına dağılımın normal olduğu 2 den fazla değişkenli ölçümlerde homojenlik testi için levene tekniği kullanılmıştır. Farkın kimin lehine olduğunu tespit etmek için Tamhane T2 ve Scheffe teknikleri post hoc işlemlerinde tercih edilmiştir. Dağılımın normallik göstermediği durumlarda ise farkın kimin lehine olduğunu anlamak adına Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Alt boyutlar arası ilişkilerde korelasyon incelenmiş. Kullanılan ölçeklerden Psikolojik danışman özyeterlilik ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı 0,855 olarak hesaplanmıştır. Kullanılan bir diğer ölçek bireysel değerler envanterine ait güvenilirlik katsayısı 0,683 olarak bulunmuştur.

Normal dağılım göstermeyen Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarından Dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk alt boyutları ayrı tablolarda normal dağılım göstermeyen verilerin incelenmesi tekniklerine uygun olarak incelenmiştir.

Uygulanan ölçeklerin ortalamalarının dağılımlarının normalliği incelendiğinde, ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve bu değerlerin -1,5 ile +1,5 aralığında normal dağıldığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normal dağılım gösterdiği anlaşılan veriler için parametrik yöntemler ile analizler yapılmıştır. Bu kapsamda değişken sayısı iki olan analizler için bağımsız grup t test; ikiden fazla olan bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki farkın anlamlılığı için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında ortalamaların anlamlı şekilde farklılaştığı durumlarda, hangi post-hoc testinin seçileceğine karar vermek amacıyla öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc testi olarak Tukey testi seçilmiş; varyansların homojen olmadığı durumlarda ise post-hoc testi olarak Tamhane's T2 testleri seçilmiştir.

Bahsi geçen analizlerin haricinde iki ölçekten alınan toplam puanların ve alt boyutlardan alınan puanların ilişkisini test etmek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulguların istatistiksel analizinde anlamlılık düzeyi %95 anlamlılık düzeyinde $p<0.05$ anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

4. BÖLÜM: BULGULAR

4.1. Araştırmanın Temel Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın kullanılan ölçeklere ait bulgular aşağıdaki şekildedir:

Tablo 4.1.1. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	Skewness	Kurtosis
İç görü	300	7,34	,06	1,20	-,83	,37
Keşif	300	6,68	,07	1,26	-,44	-,41
Eylem	300	6,71	,07	1,30	-,57	,52
Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	300	7,03	,07	1,24	-,90	,56
İlişkide çatışmalar	300	5,29	,09	1,63	-,31	-,14
Danışan problemleri	300	6,13	,08	1,45	-,52	,04

Tablo da belirtildiği gibi PDÖYÖ alt boyutlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri ile basıklık çarpıklık katsayıları yukarıda ifade edilmiştir. Bütün alt boyutlar eksi artı 1,96 basıklık ve çarpıklık aralığında bulunmaktadır. Bu veriler kullanılacak tekniklerin seçiminde PDÖYÖ için normal dağılımın tercih edilmesi gerektiğini göstermektedir. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 4.1.2. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	Skewness	Kurtosis
Disiplin ve Sorumluluk	300	4,03	,026	,45	-,51	1,22
Güven ve Bağışlama	300	3,00	,029	,50	,66	,64
Dürüstlükve Paylaşım	300	3,77	,023	,41	-,81	3,81
Saygı ve Doğruluk	300	3,27	,021	,37	-,57	4,22
Paylaşımve Saygı	300	4,21	,031	,53	-,85	1,62

Tabloda belirtildiği gibi Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri ile basıklık çarpıklık katsayıları yukarıda ifade edilmiştir. Disiplin ve sorumluluk, güven ve bağlanma ile paylaşım ve saygı eksi artı 1,96 basıklık ve çarpıklık aralığında bulunmaktadır. Bu veriler kullanılacak tekniklerin seçiminde bireysel değerler envanteri için normal dağılımın tercih edilmesi gerektiğini göstermektedir. (Tabachnick ve Fidell, 2013). Dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk alt boyutları basıklık değerleri eksi artı 1,96 aralığında bulunmadığından verilerin değerlendirilmesinde kullanılacak teknikler parametrik olmayan teknikler olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.1.3. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Disiplin ve Sorumluluk	1-5 Yıl	197	4,06	,44	G.Arası	,67	3	,22	1,07	,36
	6-10 Yıl	63	4,00	,42	G.İçi	62,34	296	,21		
	11-15 Yıl	27	3,91	,61	Toplam	63,01	299			
	16 Yıl ve Üzeri	13	4,08	,44						
Güven ve Bağışlama	1-5 Yıl	197	2,97	,48	G.Arası	1,08	3	,36	1,40	,24
	6-10 Yıl	63	3,02	,58	G.İçi	76,30	296	,25		
	11-15 Yıl	27	3,18	,53	Toplam	77,38	299			
	16 Yıl ve Üzeri	13	3,01	,38						
Paylaşım ve Saygı	1-5 Yıl	197	4,22	,52	G.Arası	,35	3	,11	,40	,74
	6-10 Yıl	63	4,23	,50	G.İçi	86,40	296	,29		

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	11-15 Yıl	27	4,12	,70	Toplam	86,76	299			
	16 Yıl ve Üzeri	13	4,13	,59						
İç görü	1-5 Yıl	197	7,32	1,15	G.Arası	3,50	3	1,167		
	6-10 Yıl	63	7,52	1,18	G.İçi	428,50	296	1,448		
	11-15 Yıl	27	7,15	1,44	Toplam	432,00	299		,80	,49
	16 Yıl ve Üzeri	13	7,15	1,45						
Keşif	1-5 Yıl	197	6,66	1,24	G.Arası	1,44	3	,481		
	6-10 Yıl	63	6,73	1,34	G.İçi	479,66	296	1,620		
	11-15 Yıl	27	6,54	1,26	Toplam	481,10	299		,29	,82
	16 Yıl ve Üzeri	13	6,91	1,37						
Eylem	1-5 Yıl	197	6,69	1,34	G.Arası	2,32	3	,775		
	6-10 Yıl	63	6,64	1,26	G.İçi	506,77	296	1,712		
	11-15 Yıl	27	6,86	1,14	Toplam	509,09	299		,45	,71
	16 Yıl ve Üzeri	13	7,03	1,22						
Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	1-5 Yıl	197	6,95	1,20	G.Arası	3,51	3	1,173		
	6-10 Yıl	63	7,19	1,29	G.İçi	457,33	296	1,54		
	11-15 Yıl	27	7,16	1,11	Toplam	460,85	299		,75	,51
	16 Yıl ve Üzeri	13	7,15	1,72						
İlişkide çatışmalar	1-5 Yıl	197	5,13	1,62	G.Arası	14,78	3	4,92		
	6-10 Yıl	63	5,55	1,62	G.İçi	784,09	296	2,64	1,86	,13

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	11-15 Yıl	27	5,52	1,59	Toplam	798,88	299			
	16 Yıl ve Üzeri	13	5,85	1,74						
	1-5 Yıl	197	6,08	1,49	G.Arası	2,47	3	,82		
	6-10 Yıl	63	6,21	1,37	G.İçi	630,32	296	2,12		
Danışan problemleri	11-15 Yıl	27	6,20	1,46	Toplam	632,79	299		,38	,76
	16 Yıl ve Üzeri	13	6,45	1,17						

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.1.4. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük ve Paylaşım	1-5 Yıl	197	150,61	,98	3	,80
	6-10 Yıl	63	151,75			
	11-15 Yıl	27	138,81			
	16 Yıl ve Üzeri	13	167,04			
Saygı ve Doğruluk	1-5 Yıl	197	144,67	8,38	3	,03
	6-10 Yıl	63	171,82			
	11-15 Yıl	27	163,07			
	16 Yıl ve Üzeri	13	109,42			

Tablodan anlaşılacağı gibi, bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım puanlarının sıralamalar ortalamalarının Kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda kıdem gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=9,984$; $sd=3$; $p=,805 <,05$). Bireysel değerler envanteri alt boyutları saygı ve doğruluk puanlarının sıralamalar ortalamalarının Kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda kıdem gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=8,388$; $sd=3$; $p=,039 <,05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Analizlerin sonuçları Tablo 4.1.4-A da sunulmuştur.

Tablo 4.1.4-A. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Saygı ve Doğruluk Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16 Yıl ve Üzeri 3
1-5 Yıl	$\bar{x}_{sıra}=124,82$,02	,27	,14
6-10 Yıl		$\bar{x}_{sıra}=148,26$,57	,02
11-15 Yıl			$\bar{x}_{sıra}=125,02$,06
16 Yıl ve Üzeri				$\bar{x}_{sıra}=81,77$

Tabloda görüldüğü gibi, Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Saygı ve Doğruluk Alt Boyutu Puanlarının Meslekte Hizmet yılı (Kıdem) Değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın 1 – 5 hizmet yılı olan öğretmenlerle 6-10 hizmet yılı olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından 6-10 hizmet yılı olan öğretmenler lehine ($U=5086,5$; $z=-2,181$; 05). Ayrıca 6 – 10 hizmet yılı olan öğretmenlerle 16 hizmet yılı ve üzeri olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar

ortalaması bakımından 6-10 hizmet yılı olan öğretmenler lehine olarak hesaplanmıştır (U=2480,0; z=-2,253; 05).

Tablo 4.1.5. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
							t	Sd	p
Bireysel Değerler Envanteri	Disiplin ve Sorumluluk	Kadın	225	4,05	,45	,03	,78	298	,43
		Erkek	75	4,00	,47	,05			
	Güven ve Bağışlama	Kadın	225	2,96	,49	,03	-2,76	298	,00
		Erkek	75	3,14	,52	,06			
	Paylaşım ve Saygı	Kadın	225	4,21	,52	,03	,10	298	,91
		Erkek	75	4,20	,58	,06			
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	İç görü	Kadın	225	7,35	1,21	,08	,09	298	,92
		Erkek	75	7,33	1,18	,13			
	Keşif	Kadın	225	6,64	1,27	,08	-,76	298	,44
		Erkek	75	6,77	1,24	,14			
	Eylem	Kadın	225	6,64	1,33	,08	-1,58	298	,11
		Erkek	75	6,92	1,17	,13			
	Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	Kadın	225	7,02	1,22	,08	-,13	298	,89
		Erkek	75	7,04	1,29	,14			
	İlişkide çatışmalar	Kadın	225	5,18	1,64	,10	-1,96	298	,051
		Erkek	75	5,61	1,55	,17			
	Danışan Problemleri	Kadın	225	6,05	1,50	,10	-1,78	298	,07
		Erkek	75	6,39	1,24	,14			

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan bağımsız t testi sonuçlarında cinsiyet gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark Güven ve Bağışlama alt boyutu hariç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Güven ve Bağışlama alt boyutunda çıkan fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t = -2,760; p = 0,00 < ,05$). Farkın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.1.6. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Dürüstlük ve Paylaşım	Kadın	225	149,59	33657,50			
	Erkek	75	153,23	11492,50	8232,5	-,31	,75
	Toplam	300					
Saygı ve Doğruluk	Kadın	225	148,16	33335,50			
	Erkek	75	157,53	11814,50	7910,5	-,82	,41
	Toplam	300					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk alt boyutları puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.1.7. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

	Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
							<i>t</i>	Sd	<i>p</i>
Bireysel Değerler Envanteri	Disiplin ve Sorumluluk	Devlet	224	4,02	,45	,03	-1,17	298	,24
		Özel	76	4,09	,46	,05			
	Güven ve Bağışlama	Devlet	224	2,99	,50	,03	-,88	298	,37
		Özel	76	3,05	,50	,05			
	Paylaşım ve Saygı	Devlet	224	4,22	,53	,03	,59	298	,55
		Özel	76	4,18	,56	,06			
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	İç görü	Devlet	224	7,31	1,20	,08	-,90	298	,36
		Özel	76	7,45	1,18	,13			
	Keşif	Devlet	224	6,67	1,24	,08	-,09	298	,92
		Özel	76	6,69	1,33	,15			
	Eylem	Devlet	224	6,73	1,26	,08	,47	298	,63
		Özel	76	6,65	1,41	,16			
	Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	Devlet	224	6,95	1,22	,08	-1,87	298	,06
		Özel	76	7,26	1,28	,14			
	İlişkide çatışmalar	Devlet	224	5,23	1,63	,10	-1,12	298	,26
		Özel	76	5,47	1,63	,18			
	Danışan Problemleri	Devlet	224	6,03	1,42	,09	-2,07	298	,03
		Özel	76	6,43	1,51	,17			

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlilik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonuçlarında okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark Danışan Problemleri alt boyutu hariç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Danışan Problemleri alt boyutunda çıkan fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t = -2,072; p = 0,03 < ,05$). Farkın özel kurumlarda çalışan öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.1.8. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Dürüstlük ve Paylaşım	Devlet	224	147,59	33060,00			
	Özel	76	159,08	12090,00	7860,0	-1,00	,31
	Toplam	300					
Saygı ve Doğruluk	Devlet	224	147,98	33147,50			
	Özel	76	157,93	12002,50	7947,5	-,87	,38
	Toplam	300					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk alt boyutları puanlarının öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.1.9. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
	Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bireysel Değerler Envanteri	Disiplin ve Sorumluluk	İlkokul	103	4,05	,46	G.Arası	2,06	3	,68	3,34	,01
		Ortaokul	101	4,12	,41	G.İçi	60,95	296	,20		
		Lise	58	3,99	,44	Toplam	63,01	299			
		RAM	38	3,85	,52						
	Güven ve Bağışlama	İlkokul	103	2,94	,51	G.Arası	1,10	3	,36	1,43	,23
		Ortaokul	101	3,00	,51	G.İçi	76,28	296	,25		
		Lise	58	3,02	,47	Toplam	77,38	299			
		RAM	38	3,14	,48						
	Paylaşım ve Saygı	İlkokul	103	4,20	,55	G.Arası	4,21	3	1,40	5,03	,00
		Ortaokul	101	4,34	,45	G.İçi	82,55	296	,27		
		Lise	58	4,15	,46	Toplam	86,76	299			
		RAM	38	3,97	,68						
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	İç görü	İlkokul	103	7,31	1,24	G.Arası	,80	3	,26	,18	,90
		Ortaokul	101	7,41	1,07	G.İçi	431,20	296	1,45		
		Lise	58	7,30	1,32	Toplam	432,00	299			
		RAM	38	7,30	1,24						
	Keşif	İlkokul	103	6,57	1,19	G.Arası	3,19	3	1,06	,66	,57
		Ortaokul	101	6,81	1,17	G.İçi	477,90	296	1,61		
		Lise	58	6,64	1,48	Toplam	481,10	299			
		RAM	38	6,67	1,36						

	<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
	Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Eylem	İlkokul	103	6,68	1,29	G.Arası	3,04	3	1,01			
	Ortaokul	101	6,84	1,23	G.İçi	506,04	296	1,71			
	Lise	58	6,59	1,33	Toplam	509,09	299			,59	,61
	RAM	38	6,62	1,48							
Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	İlkokul	103	6,93	1,33	G.Arası	1,91	3	,63			
	Ortaokul	101	7,05	1,13	G.İçi	458,94	296	1,55			
	Lise	58	7,16	1,20	Toplam	460,85	299			,41	,74
	RAM	38	7,03	1,34							
İlişkide çatışmalar	İlkokul	103	5,00	1,62	G.Arası	15,82	3	5,27			
	Ortaokul	101	5,43	1,57	G.İçi	783,06	296	2,64			
	Lise	58	5,59	1,64	Toplam	798,88	299			1,99	,11
	RAM	38	5,22	1,72							
Danışan problemleri	İlkokul	103	5,87	1,46	G.Arası	11,77	3	3,92			
	Ortaokul	101	6,26	1,47	G.İçi	621,02	296	2,09			
	Lise	58	6,35	1,48	Toplam	632,79	299			1,87	,13
	RAM	38	6,18	1,26							

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların çalıştığı kademe değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında çalıştığı kademe gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark disiplin ve sorumluluk ile paylaşım ve saygı alt boyutları hariç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Disiplin ve sorumluluk alt boyut puanlarının aritmetik ortalamalarının kademe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kademe gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,348; p=0,019 < .05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar

vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (LF=,812;p>,05). Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları Tablo 4.1.9-A. da sunulmuştur.

Paylaşım ve saygı alt boyut puanlarının aritmetik ortalamalarının kademe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kademe gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,031;p=0,002<,05).Bu işlemin ardından ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olmadığı saptanmıştır (LF=3,177;p<,05). Gerçekleştirilen Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma analizi sonuçları Tablo 4.1.9-B.da sunulmuştur.

Tablo 4.1.9-A. Bireysel Değerler Envanteri Disiplin ve Sorumluluk Alt Boyut Puanlarının Kademe Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
İlkokul	Ortaokul	-,06	,06	,75
	Lise	,05	,07	,89
	RAM	,19	,08	,16
Ortaokul	İlkokul	,06	,06	,75
	Lise	,12	,07	,41
	RAM	,26	,08	,02
Lise	İlkokul	-,05	,07	,89
	Ortaokul	-,12	,07	,41
	RAM	,13	,09	,55
RAM	İlkokul	-,19	,08	,16
	Ortaokul	-,26	,08	,02
	Lise	-,13	,09	,55

Psikolojik danışman öz yeterlilik ölçeği disiplin ve sorumluluk alt boyut puanlarının kademe değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda Ortaokulda çalışan grup ile RAM’da çalışan grup arasında Ortaokulda çalışan grup lehine istatistiksel olarak ($p < .05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, Ortaokulda çalışan grubun RAM’da çalışan gruba göre daha fazla disiplin ve sorumluluk taşıdığını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.1.9-B. Bireysel Değerler Envanteri Paylaşım ve Saygı Alt Boyut Puanlarının Kademe Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
İlkokul	Ortaokul	-,14	,07	,25
	Lise	,05	,08	,98
	RAM	,23	,12	,34
Ortaokul	İlkokul	,14	,07	,25
	Lise	,19	,07	,07
	RAM	,37	,12	,01
Lise	İlkokul	-,05	,08	,98
	Ortaokul	-,19	,07	,07
	RAM	,17	,12	,67
RAM	İlkokul	-,23	,12	,34
	Ortaokul	-,37	,12	,01
	Lise	-,17	,12	,67

Psikolojik danışman öz yeterlilik ölçeği disiplin ve sorumluluk alt boyut puanlarının kademe değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Tamhane’s T2 testi sonucunda

Ortaokulda çalışan grup ile RAM’da çalışan grup arasında Ortaokulda çalışan grup lehine istatistiksel olarak ($p < .05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, Ortaokulda çalışan grubun RAM’da çalışan gruba göre daha fazla paylaşım ve saygı taşıdığını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.1.10. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Çalıştığı Kademe Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük ve Paylaşım	İlkokul	103	149,06	1,84	3	,60
	Ortaokul	101	159,31			
	Lise	58	142,55			
	RAM	38	143,13			
Saygı ve Doğruluk	İlkokul	103	145,38	2,90	3	,40
	Ortaokul	101	161,56			
	Lise	58	140,10			
	RAM	38	150,86			

Tablodan anlaşılacağı gibi, bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk puanlarının sıralamalar ortalamalarının çalıştığı kademe değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda kademe gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

**Tablo 4.1.11. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler
Envanteri Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp
Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

	Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
							<i>t</i>	Sd	<i>p</i>
Bireysel Değerler Envanteri	Disiplin ve Sorumluluk	Evli	142	4,00	,44	,03	-1,10	298	,27
		Bekar	158	4,06	,47	,03			
	Güven ve Bağışlama	Evli	142	3,05	,56	,04	1,45	298	,14
		Bekar	158	2,96	,45	,03			
	Paylaşım ve Saygı	Evli	142	4,22	,53	,04	,33	298	,73
		Bekar	158	4,20	,53	,04			
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	İç görü	Evli	142	7,32	1,27	,10	-,26	298	,79
		Bekar	158	7,36	1,13	,09			
	Keşif	Evli	142	6,67	1,31	,11	-,06	298	,94
		Bekar	158	6,68	1,22	,09			
	Eylem	Evli	142	6,60	1,38	,11	-1,4	298	,16
		Bekar	158	6,81	1,22	,09			
	Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	Evli	142	6,97	1,33	,11	-,77	298	,44
		Bekar	158	7,08	1,15	,09			
	İlişkide çatışmalar	Evli	142	5,29	1,71	,14	,059	298	,95
		Bekar	158	5,28	1,56	,12			
	Danışan Problemleri	Evli	142	6,09	1,48	,12	-,42	298	,67
		Bekar	158	6,17	1,42	,11			

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların medeni durum değişkenine göre anlamlı

bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız t testi sonuçlarında medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.1.12. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Dürüstlük ve Paylaşım	Evli	142	151,44	21504,00			
	Bekar	158	149,66	23646,00	11085,0	-,17	,85
	Toplam	300					
Saygı ve Doğruluk	Evli	142	148,62	21104,50			
	Bekar	158	152,19	24045,50	10951,5	-,36	,71
	Toplam	300					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk alt boyutları puanlarının öğretmenlerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.1.13. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	
Bireysel Değerler Envanteri	Disiplin ve Sorumluluk	3000-4000 TL	251	4,04	,45	G.Arası	,044	2	,02	,10	,90
		4001-5000 TL	27	4,00	,49	G.İçi	62,97	297	,21		
		5001 ve Üzeri TL	22	4,02	,49	Toplam	63,01	299			
	Güven ve Bağışlama	3000-4000 TL	251	2,99	,50	G.Arası	,77	2	,39	1,51	,22
		4001-5000 TL	27	3,16	,48	G.İçi	76,61	297	,25		
		5001 ve Üzeri TL	22	2,96	,52	Toplam	77,38	299			
	Paylaşım ve Saygı	3000-4000 TL	251	4,21	,53	G.Arası	,22	2	,11	,38	,68
		4001-5000 TL	27	4,14	,58	G.İçi	86,54	297	,29		
		5001 ve Üzeri TL	22	4,28	,47	Toplam	86,76	299			

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç görü	3000-4000 TL	251	7,36	1,18	G.Arası	1,45	2	,72		
	4001-5000 TL	27	7,37	1,30	G.İçi	430,55	297	1,45	,50	,60
	5001 ve Üzeri TL	22	7,10	1,33	Toplam	432,00	299			
Keşif	3000-4000 TL	251	6,69	1,24	G.Arası	3,54	2	1,77		
	4001-5000 TL	27	6,80	1,46	G.İçi	477,55	297	1,60	1,10	,33
	5001 ve Üzeri TL	22	6,31	1,22	Toplam	481,10	299			
Eylem	3000-4000 TL	251	6,67	1,31	G.Arası	3,87	2	1,93		
	4001-5000 TL	27	7,06	1,23	G.İçi	505,21	297	1,70	1,14	,32
	5001 ve Üzeri TL	22	6,77	1,30	Toplam	509,09	299			

Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	3000-4000 TL	251	7,00	1,23	G.Arası	1,08	2	,54		
	4001-5000 TL	27	7,15	1,34	G.İçi	459,77	297	1,54	,34	,70
	5001 ve Üzeri TL	22	7,18	1,21	Toplam	460,85	299			
İlişkide çatışmalar	3000-4000 TL	251	5,27	1,66	G.Arası	10,55	2	5,27		
	4001-5000 TL	27	5,80	1,30	G.İçi	788,33	297	2,65	1,98	,13
	5001 ve Üzeri TL	22	4,90	1,61	Toplam	798,88	299			
Danışman problemleri	3000-4000 TL	251	6,06	1,49	G.Arası	7,23	2	3,61		
	4001-5000 TL	27	6,54	1,31	G.İçi	625,56	297	2,10	1,71	,18
	5001 ve Üzeri TL	22	6,41	,94	Toplam	632,79	299			

Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonuçlarında gelir düzeyi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 4.1.14. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük ve Paylaşım	3000-4000 TL	251	149,38			
	4001-5000 TL	27	169,65	1,70	2	,42
	5001 ve Üzeri TL	22	139,80			
Saygı ve Doğruluk	3000-4000 TL	251	151,03			
	4001-5000 TL	27	149,76	,09	2	,95
	5001 ve Üzeri TL	22	145,34			

Tablodan anlaşılacağı gibi, bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk puanlarının sıralamalar ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>.05$).

Tablo 4.1.15. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Disiplin ve Sorumluluk	Çocuğum Yok	250	4,04	,44	G.Arası	,042	2	,02			
	1 Çocuğum Var	30	4,00	,58	G.İçi	62,97	297	,21			
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	4,05	,49	Toplam	63,01	299		,10	,90	
Güven ve Bağışlama	Çocuğum Yok	250	2,99	,48	G.Arası	1,72	2	,86			
	1 Çocuğum Var	30	2,89	,55	G.İçi	75,66	297	,25			
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	3,26	,67	Toplam	77,38	299		3,38	,03	
Paylaşım ve Saygı	Çocuğum Yok	250	4,21	,51	G.Arası	,36	2	,18			
	1 Çocuğum Var	30	4,25	,66	G.İçi	86,40	297	,29			
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	4,08	,62	Toplam	86,76	299		,62	,53	

Bireysel Değerler Envanteri

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İç görü	Çocuğum Yok	250	7,32	1,20	G.Arası	,79	2	,39		
	1 Çocuğum Var	30	7,50	1,09	G.İçi	431,21	297	1,45		,27 ,76
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	7,36	1,40	Toplam	432,00	299			
Keşif	Çocuğum Yok	250	6,64	1,26	G.Arası	1,58	2	,79		
	1 Çocuğum Var	30	6,85	1,29	G.İçi	479,52	297	1,61		,49 ,61
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	6,83	1,29	Toplam	481,10	299			
Eylem	Çocuğum Yok	250	6,67	1,32	G.Arası	2,77	2	1,38		
	1 Çocuğum Var	30	6,86	1,18	G.İçi	506,32	297	1,70		,81 ,44
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	7,00	1,17	Toplam	509,09	299			
Oturma yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	Çocuğum Yok	250	6,97	1,24	G.Arası	5,17	2	2,58		
	1 Çocuğum Var	30	7,25	1,04	G.İçi	455,67	297	1,53		1,68 ,18
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	7,41	1,38	Toplam	460,85	299			

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	İlişkide çatışmalar	Çocuğum Yok	250	5,21	1,65	G.Arası	8,93	2	4,46		
		1 Çocuğum Var	30	5,55	1,49	G.İçi	789,94	297	2,66	1,67	,18
		2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	5,81	1,49	Toplam	798,88	299			
	Danışan problemleri	Çocuğum Yok	250	6,10	1,45	G.Arası	1,51	2	,75		
		1 Çocuğum Var	30	6,31	1,39	G.İçi	631,28	297	2,12	,35	,70
		2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	6,26	1,59	Toplam	632,79	299			

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında çocuk sayısı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark Güven ve Bağışlama alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Güven ve Bağışlama Boyut Puanlarının aritmetik ortalamalarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çocuk sayısı gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,388; p=0,035 < ,05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olmadığı saptanmıştır

($LF=3,806;p<,05$). Gerçekleştirilen Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 23-A da sunulmuştur.

Tablo 4.1.15-A. Bireysel Değerler Envanteri Güven ve Bağışlama Alt Boyut Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Çocuğum Yok	1 Çocuğum Var	,10	,09	,58
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	-,26	,11	,07
1 Çocuğum Var	Çocuğum Yok	-,10	,09	,58
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	-,36	,14	,04
2 ve Üzeri Çocuğum Var	Çocuğum Yok	,26	,11	,07
	1 Çocuğum Var	,36	,14	,04

Bireysel değerler envanteri güven ve bağışlama alt boyut puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Tamhane's T2 testi sonucunda 1 çocuğum var grubu ile 2 ve üzeri çocuğum var grubu arasında 2 ve üzeri çocuğum var grubu lehine istatistiksel olarak ($p<,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 2 ve üzeri çocuğum var grubunun 1 çocuğum var grubuna göre daha fazla güven ve bağışlama taşıdığını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.1.16. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Dürüstlük ve Paylaşım	Çocuğum Yok	250	148,19	1,53	2	,46
	1 Çocuğum Var	30	155,33			
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	172,15			
Saygı ve Doğruluk	Çocuğum Yok	250	147,97	1,57	2	,45
	1 Çocuğum Var	30	158,12			
	2 ve Üzeri Çocuğum Var	20	170,73			

Tablodan anlaşılacağı gibi, bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk puanlarının sıralamalar ortalamalarının çocuk sayısı düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda çocuk sayısı gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4.1.17. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyut Puanlarının Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri						ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p	
Bireysel Değerler Envanteri	Disiplin ve Sorumluluk	PDR	216	4,03	,45	G.Arası	,82	2	,41		
		Psikoloji	47	4,14	,43	G.İçi	62,18	297	,20	1,97 ,14	
		Diğer	37	3,95	,50	Toplam	63,01	299			

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bireysel Değerler Envanteri		PDR	216	3,00	,51	G.Arası	,19	2	,09		
	Güven ve Bağışlama	Psikoloji	47	3,05	,50	G.İçi	77,19	297	,26	,37	,69
		Diğer	37	2,95	,47	Toplam	77,38	299			
		PDR	216	4,18	,54	G.Arası	,81	2	,40		
	Paylaşım ve Saygı	Psikoloji	47	4,31	,51	G.İçi	85,95	297	,28	1,40	,24
		Diğer	37	4,25	,52	Toplam	86,76	299			
PDR		216	7,35	1,15	G.Arası	1,13	2	,56			
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	İç görü	Psikoloji	47	7,42	1,33	G.İçi	430,87	297	1,45	,39	,67
		Diğer	37	7,20	1,33	Toplam	432,00	299			
		PDR	216	6,76	1,24	G.Arası	6,90	2	3,45		
	Keşif	Psikoloji	47	6,35	1,22	G.İçi	474,19	297	1,59	2,16	,11
		Diğer	37	6,60	1,38	Toplam	481,10	299			
		PDR	216	6,74	1,27	G.Arası	3,18	2	1,59		
Eylem	Psikoloji	47	6,76	1,30	G.İçi	505,91	297	1,70	,93	,39	
	Diğer	37	6,43	1,47	Toplam	509,09	299				
	PDR	216	6,97	1,21	G.Arası	2,75	2	1,37			
Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	Oturum yönetmeye ilişkin öz yeterlilik	Psikoloji	47	7,17	1,28	G.İçi	458,10	297	1,54	,89	,41
		Diğer	37	7,19	1,36	Toplam	460,85	299			
		PDR	216	5,32	1,59	G.Arası	6,69	2	3,34		
	İlişkide çatışmalar	Psikoloji	47	4,97	1,76	G.İçi	792,18	297	2,66	1,25	,28
		Diğer	37	5,51	1,68	Toplam	798,88	299			
		PDR	216	6,06	1,41	G.Arası	14,32	2	7,16	3,44	,03

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
problemleri	Psikoloji	47	6,02	1,58	G.İçi	618,47	297	2,08		
	Diğer	37	6,71	1,40	Toplam	632,79	299			

Tablo incelendiğinde psikolojik danışman öz yeterlik ölçeği ve bireysel değerler envanterinin ortalamalarının, katılımcıların mezun olunana alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında mezun olunana alan gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark Danışan problemleri alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$). Danışan problemleri al boyut Puanlarının aritmetik ortalamalarının mezun olunan alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mezun olunana alan gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,440;p=0,033<p$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($LF=,910;p>.05$). Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları tablo 25-A da sunulmuştur.

Tablo 4.1.17-A. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği Danışan Problemleri Alt Boyut Puanlarının Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
PDR	Psikoloji	,03	,23	,99
	Diğer	-,65	,25	,03
Psikoloji	PDR	-,03	,23	,99
	Diğer	-,68	,31	,09
Diğer	PDR	,65	,25	,03
	Psikoloji	,68	,31	,09

Bireysel değerler envanteri güven ve bağışlama alt boyut puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Scheffe testi sonucunda PDR grubu ile Diğer grubu arasında Diğer grubu lehine istatistiksel olarak ($p < .05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, diğer grubunun PDR grubuna göre daha fazla danışan problemleri taşıdığını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 4.1.18. Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Dürüstlük ve Paylaşım ile Saygı ve Doğruluk Puanlarının Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük ve Paylaşım	PDR	216	149,11			
	Psikoloji	47	167,43	2,74	2	,25
	Diğer	37	137,12			
Saygı ve Doğruluk	PDR	216	147,39			
	Psikoloji	47	166,61	1,97	2	,37
	Diğer	37	148,18			

Tablodan anlaşılacağı gibi, bireysel değerler envanteri alt boyutları dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk puanlarının sıralamalar ortalamalarının mezun olunan alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda mezun olunana alan gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 4.1.19. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği ve Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları Puanları Arasındaki İlişkiler

Bireysel Değerler Envanteri Alt Boyutları	Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği Toplam Puanları		
	N	r	p
Disiplin ve Sorumluluk	300	,25	,00*
Güven ve Bağışlama	300	,10	,06
Dürüstlük ve Paylaşım	300	,25	,00*
Saygı ve Doğruluk	300	,20	,00*
Paylaşımve Saygı	300	,08	,13

Psikolojik danışman öz yeterlilik ölçeği toplam puanları ve bireysel değerler envanteri alt boyutları puanları arasındaki ilişkiler tabloda da belirtildiği üzere gösterilmiştir. ilişkiler zayıf olarak ortaya çıkmıştır. anlamlı bulunan ilişkilerin tamamı pozitif yönlü olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği toplam puanları ile Disiplin ve Sorumluluk alt boyutu arasında zayıf şiddette pozitif yönlü ilişki mevcuttur ($r=,257;p=,00<,05$). Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği toplam puanları ile Dürüstlük ve Paylaşım alt boyutu arasında zayıf şiddette pozitif yönlü ilişki mevcuttur ($r=,250;p=,00<,05$). Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği toplam puanları ile Saygı ve Doğruluk alt boyutu arasında zayıf şiddette pozitif yönlü ilişki mevcuttur ($r=,206;p=,00<,05$).

5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu araştırmanın gayesi, okullarda çalışan psikolojik danışmanların öz yeterlilik düzeyleri ile bireysel değer algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın temel ve alt problemlerine yönelik olarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiş ve literatür taramasında elde edilen sonuçların karşılaştırmaları aşağıda belirtilmiştir.

Demografik özellikler açısından değerlendirildiğinde bireysel değerler envanteri saygı ve doğruluk alt boyutunun kıdem değişkeni bakımından 1 – 5 hizmet yılı olan öğretmenlerle 6-10 hizmet yılı olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından 6-10 hizmet yılı olan öğretmenler lehine ($p<.05$). Ayrıca 6 – 10 hizmet yılı olan öğretmenlerle 16 hizmet yılı ve üzeri olan öğretmenler arasında aldıkları puanlar ortalaması bakımından 6-10 hizmet yılı olan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler saygı ve doğruluk alt boyutundan elde ettikleri puanlar ortalaması 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre düşüktür. Bu durum, mesleğe yeni başlayan 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe uyumu ve henüz bazı mesleki becerilerin yeterli düzeyde pratik olarak kazanmadığından ileri gelmesi ile açıklanabilir. Deneyim ve uyum sürecinin ilerlemesine bağlı özyeterlilik ve akabinde değer algısı güçlenmektedir. Bu doğrultuda meslekte 6-10 kıdem seviyesinde bulunan öğretmenlerin özyeterlilik ve değer algısının daha güçlü olduğunu söylenebilir. Mesleki olgunluk sürecinin yaşandığı bu dönem gelişme, üretme ve haz alma değerlerine bağlı olarak doyumun daha yüksek yaşandığı bir dönemdir. 16 hizmet yılı ve üzerinde de mesleki tükenmişlik belirtileri, gelişimin sürdürülememesi, uyumun tamamlanarak stabil duruma geçilmesi ve haz almanın azalmasına bağlı olarak 6-10 hizmet yılı kıdemine oranla daha aleyhte bir durum söz konusudur. Aydın (2016)'ın yaptığı çalışmada çalışma yılı 11-15 yıl olan öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyinin çalışma yılı 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çavdar (2009) ise yaptığı çalışmada saygı ve doğruluk açısından 11 yıl ve üstü kıdemi bulunan öğretmenlerle, 1-10 yıl arasında kıdemi bulunan öğretmenler arasında 11 yıl ve üstü kıdemi bulunan öğretmenlerin lehine bir durum ortaya çıkmıştır. Bir başka

ifade ile saygı ve doğruluk alt boyutundan elde edilen puanlar ortalaması 11 yıl ve sütün kıdemi bulunan öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur.

Güven ve Bağışlama alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. ($t=-2,760;p<,05$). Farkın erkek öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Burada cinsiyet karakter özelliklerinin ön planda olduğunu söylemek mümkündür. Kişilik farklılıkları söz konusu olsa da erkeklerin kadınlara nazaran güven ve bağışlama tolerans aralıkları daha geniş olduğu varsayılabilir. Erkekler, olayları ve kişileri daha genel bir bakış açısı ile değerlendirirken, kadınlar daha detaylı bir değerlendirme yaparlar. Bu durumun da kadınların güven elde etmeleri ya da güveni kaybetmelerinde daha ayrıntılı ve zor karar vermelerine yol açtığı varsayılabilir. Aynı şekilde bağışlama hususunda da daha genel bakan erkeklerin lehine olması anlaşılır bir durumdur. Çavdar (2009)'ın yaptığı araştırmada ise “güven ve bağışlama”, alt boyutlarında erkek öğretmenlerin, bayan öğretmenlere nazaran bu değerlere daha fazla sahip oldukları görülmüştür.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark Danışan Problemleri alt boyutu hariç istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$). Danışan Problemleri alt boyutunda çıkan fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=-2,072;p<,05$). Farkın özel kurumlarda çalışan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Özel kurumların devlet kurumlarına göre eğitim sürecinin yanı sıra işletme boyutu olan kurumlar olması nedeniyle iletişim ve etkileşime daha fazla önem verdiklerini söylemek mümkündür. Aynı şekilde veli de maddi karşılığını verdiği çocuk ve kendisine daha fazla zaman ayrılması hususunda talepkardır. Öğrenci sayısı, kişi başına düşen öğretmen sayısı, psikolojik danışman sayısı, sürekli eğitimlerin gerçekleştirilmesi ve imkanların daha fazla olması gibi hususlar da bu durumun özel kurumlar lehine olmasını sağlayan diğer faktörler olduğu söylenebilir.

Ortaokulda çalışan grubun RAM'da çalışan gruba göre daha fazla disiplin ve sorumluluk taşıdığı görülmüştür. RAM, çalışma şekli itibariyle bir okul düzeninden farklılık göstermektedir. Psikolojik Danışmanların, uzmanlık alanlarında daha çok ofis formatında bir koordinasyon düzeninde çalıştıkları bir konuma sahiptir. İşin özelliği itibariyle okul hiyerarşisinden daha farklı eşgüdümün ön planda olduğu bir durum söz konusudur. Bilhassa öğrencilerin yaş geçiş dönemlerine gelen ortaokulda danışmanlık hizmetlerinin etkililiği önem arz etmekle birlikte okul düzeninin işleyişi açısından, öğrenci ve velilerin kurallara, okul düzenine uyum sağlamaları noktasında

daha güçlü bir hiyerarşi bulunmaktadır. Danışmanlık hizmetlerinin uyum ve takip çalışmaları noktasında yoğunlaştığı, eşgüdümle birlikte daha disiplinli ve sorumluluğu yüksek bir takip sürecinin var olduğu, yönetim kademesinin ise RAM yönetim kademesindeki eşgüdümü sağlamasının daha ötesinde bir hiyerarşik düzeni içerdiği görülmektedir. Yıldız (2017)'ın yaptığı çalışmada ise RAM'larda çalışanların diğer kurumlarda çalışanlara göre daha fazla tükenmişliği yaşadığı görülmüştür.

Ortaokulda çalışan grubun RAM'da çalışan gruba göre daha fazla paylaşım ve saygı taşıdığı görülmüştür. RAM, çalışma şekli itibariyle psikolojik danışmanların uzmanlık alanlarında bireysel ya da küçük gruplar halinde çalıştıkları ofis düzeni bir sisteme sahiptir. Okul Psikolojik Danışmanı ise bireysel çalışmalarının yansira okul yürütme komisyonu, sınıf rehber öğretmenleri ve diğer öğretmenler ile daha fazla işbirliği gerçekleştirmek durumundadır. RAM'daki veli ve öğrenci kitlesinin değişkenliği ve yoğunluğu ise rutin bir işlemin gerçekleştirilmesi sürecinde daha soğuk bir iletişimi içermektedir. Okul ortamında sabit bir öğrenci ve veli kitlesinin varlığı ile psikolojik danışman ve öğretmenler arasındaki işbirliğine dayalı güçlü iletişimin daha fazla paylaşım ve saygı içerdiği düşünülmektedir.

2 ve üzeri çocuğum var grubunun 1 çocuğum var grubuna göre daha fazla güven ve bağışlama taşıdığı görülmektedir. Psikolojik danışman bir rol modeldir aynı zamanda. Kendi özyeterliliğini ve değerlerini güçlü bir şekilde oluşturabilen danışmanların etkililiği daha fazladır. 2 çocuklu danışman diğerine nazaran daha fazla yaşam deneyimine sahiptir. Kendi yaşam deneyimi doğrultusunda hissetme, anlama, uygulama, sabır ve şefkat becerileri daha gelişmiş olduğu düşünülmektedir. Güven ve bağışlama da bu durumun bir parçası olarak 2 çocuğu olanda daha fazla görülmektedir.

Diğer grubunun PDR grubuna göre daha fazla danışan problemleri taşıdığı görülmüştür. PDR mezunlarının literatüre ve alan uygulamalarına aldıkları eğitim itibariyle daha fazla hakim olmaları normal bir durum olduğu varsayılabilir. Psikolojik Danışmanlık mesleğini icra etmeye psikolojik olarak daha hazır durumdadırlar. Diğer alan mezunları ise başka meslek dallarında çalışma ihtimalinin yansira psikolojik danışmanlık alanında iş bulma imkanına kavuşmuş olup, zihnen PDR mezunları düzeyinde hazır olmadığı ayrıca alınan eğitimin içeriği ve staj durumunun olmaması gibi uygulama yetersizliğine bağlı etkenler nedeniyle danışan

problemlerini daha fazla yaşamaları mümkün olduğu düşünülmektedir. Yayla (2016)'nın yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların hem özyeterlilik açısından hem de nitelik açısından daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanlık öz yeterlilik ölçeği toplam puanı ile disiplin ve sorumluluk, dürüstlük ve paylaşım ile saygı ve doğruluk alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmakla beraber bu ilişkinin düşük şiddette olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile öz yeterlilik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların öz yeterlilik seviyesi düşük olanlara göre daha disiplinli oldukları, sorumluluk düzeylerinin daha fazla olduğu ve daha fazla dürüst oldukları söylenebilir. Yine öz yeterlilik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların diğerlerine göre daha fazla paylaşıma açık oldukları, daha fazla saygı ile hareket ettikleri ve doğruluk düsturu ile hareket ettikleri söylenebilir. Literatüre bakıldığında bu sonuçlara katkı sağlayacak verilere rastlanmamıştır.

5.2 Öneriler

Araştırmacılara ve politika yapıcılara aşağıdaki hususlarda öneriler sunulmaktadır:

Psikolojik danışmanların özyeterlilik ve değerlerinin güçlendirilmesinin tüm süreci kapsamasa da olumlu sonuçlarının olacağı görülmektedir. Bu doğrultuda psikolojik danışmanların alan hâkimiyetlerinin güçlü olması amacıyla alan mezunu olmalarının önemli olduğu, uzmanlık gelişimlerinin ise sürekliliği sağlayacak şekilde güçlendirilmesinin faydalı sonuçlar doğuracağı açık bir durumdur.

Psikolojik danışmanların belirli bir süre ile farklı eğitim kurumları ve kademelerinde çalışmaları yoluyla deneyim, paylaşım, transfer etme, uygulama vb. becerilerin kazanımını gerçekleştirmeleri ve buna bağlı mesleki yetkinlikleri ile özyeterliliklerini güçlendirmelerinin sağlanması mümkündür.

RAM birimi, güçlendirilerek psikolojik danışmanlarla ilgili eşgüdümün daha iyi sağlanması, psikolojik danışmanların özyeterliliklerini güçlendirecek eğitim ve çalışmalara güçlü bir şekilde yer vermesi, meslek etiğinin güçlü bir şekilde uygulanmasının takipçisi olarak değer kavramının öneminin ön planda tutulmasını gerçekleştirecek altyapı, personel ve donanıma kavuşturulmalıdır.

Psikolojik danışmanların yüksek lisans ve doktora yapmalarının uzmanlıklarının gelişimi ve özyeterlilikleri ile ilgili olumlu sonuçlarının görülmesini güçlendirmesi mümkündür.

RAM birimi ile üniversitelerin işbirliğinin güçlendirilmesi, uygulama pratiği ve akademik boyutun içiçe olmasını sağlayarak, özyeterliliğin ve değer kavramının güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

Acun, İ., Yücel, C., Önder, A., ve Tarman, B. (2013). Değerler: Kim ne kadar değer veriyor?. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1):180-197.

Akbaş, O. (2004). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının (Değerlerinin) İlköğretim II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Alp, İ.(2017). *'Ortaokul öğrencilerinin bireysel değerleri ile okul kültürüne ilişkin algılarının incelenmesi'*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Altinkurt, Y.; Yılmaz, K. (2010). Examining the relationship between management by values and organizational justice by secondary school teacher's perceptions. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16.4: 463-484.

Altunay, E. ve Yalçınkaya, M. (2011). 'Öğretmen adaylarının bilgi toplumunda değerlere ilişkin görüşlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi'. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17(1): 5-28.

Asan, T., Ekşi, F., Doğan, A. ve Ekşi, H. (2008). *Bireysel Değerler Envanteri' nin dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27, 15-38.

Aydın, A. *'Dil-Tarih ve Coğrafya Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşileri ile İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşilerinin Karşılaştırılması'*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005).

Aydın E. (2016). *'Beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel değerleri ile mesleki motivasyon ve mesleki yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi'*, (doktora tezi) Karadeniz teknik üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü beden eğitimi ve spor anabilim dalı,.

Aydın, İ. (2016). *Yönetmelik mesleki ve örgütsel etik (7.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, İ. (2016). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Balay, R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Bandura, A. (1977). 'Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change', *Psychological Review*. 84 (2) : 191-215.

Bandura, A. (1982). 'Self-efficacy mechanism in human agency', *American Psychologist*. 32(2): 122– 147.

Bandura, A.(1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.

Bandura, A. (1994). "Self-Efficacy." Encyclopedia of Human Behavior, Cilt 4, VS Ramachandran (Ed), *New York. Academic Press*, pp: 71-81.

Bandura, A. (1994). Self Efficacy. İn V.S.Ramachandran (Ed.), Encyclopedia of human behavior, New York: Academic Pres, (Reprinted in H.Friedman.(Ed.), Encyclopedia of mental health, San Diego, Academic Pres. (Volume. 4, pp.71–81). <http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1994EHB.pdf>

Bandura, A. (2001). Sosyal bilişsel teori: Bir aracı bakış açısı. *Psikolojinin yıllık değerlendirmesi* , 52 (1): 1-26.

Bakırcı, M. (2010). 'Dini ve Kültürel Değerlerin Taşıyıcısı Olarak Üç Nesil (Basılmamış Doktora Tezi)', Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beutler, L. E., Malik, M., Alimohammed, S., Harwood, M. T., Talebi, H., Noble, S., & Wong, E. (2004). Therapist variables. In, M.J. Lambert (Ed.) Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change New York: Wiley, 5th ed., pp: 229-269.

Çavdar M. (2009). 'İlköğretim öğretmenlerinin bireysel değerlerinin çok boyutlu incelenmesi yüksek lisans Tezi'. (Yüksek Lisans), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.

Doğan, S. (1998). 'Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik kimliği: Gelişme ve Sorunlar'. *Türk Milli Eğitim Dergisi*, 139:69-76.

Doğan, E. Ş. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Türkmen Kitapevi: İstanbul.

Erdoğan Akça, B. (2018). ‘Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerin) kullandıkları mizah tarzlarına göre duygu yönetimi becerilerinin ve psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi’. (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Evans, L. (2000). "The effects of educational change on morale, job satisfaction and motivation." *Journal of educational Change* 1.2: 173-192.

Hackney, H. & Cormier, S. (2005). *The professional counselor: A process guide to helping*. (5th edition). Boston: Pearson. Hanson, M. G. (2006).

Hasiao, H.C., Chang, J. C. , Tu, Y. L., Chen, S.C. (2011). “The Influence of Teacher Self Efficacy on Innovative Work Behavior”, *International Conference on Social Science and Humanity*, Vol:5: 233-237.

Jones, W. D.(2001). New teachers for a new millennium. *Black Collegian*, 31(2), (2001): 7.

Kıremi, Özenoğlu, H.(2006). ‘Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması’. DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kılıç, F. (2012). "Ortaöğretim okulları yöneticilerinin değerlerle yönetime ilişkin algıları (Yayımlanmış yüksek lisans tezi)." Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Kuşarı, J. (1995). ‘Felsefi Açıdan Eğitim ve Türkiye’de Eğitim, 17–18 Kasım: Türkiye Felsefe Kurumu, İstanbul, (8).

Kepeçoğlu, M. (1993). Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Korkut-Owen, F., Tuzgöl Dost, M., Bugay, A. ve Owen, D. W. (2014). ‘Psikolojik danışman eğitiminde mesleğe ilişkin kişisel eğilimler’. *Ege Eğitim Dergisi*. (15): 300-317.

Köybaşı, Fatma, (2016). ‘Öğretmen Adaylarının Bireysel Değer Yönelimleri ile Akademik Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’. *İnönü üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, c:3, s:6.

Kurt, E. (2015). ‘İş yaşamında bireysel değerler: bir vakıf üniversitesi meslek yüksek okulu örneği’. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, , Cilt 3, Sayı 1: 18 – 36.

Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). 'Türk öğretmenlerin değerler yönelimi ve Schwartz değer kuramı'. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45): 59-76.

Kuzgun, Y. (1995). 'Rehberlik ve Psikolojik Danışma', ÖSYM Yayınları, Ankara, (219).

Lambert, M. J. & Ogles, B. M. (2004). 'The efficacy and effectiveness of psychotherapy'. In, M.J. Lambert (Ed.) *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* New York: Wiley, 5th ed.:139-193.

Evans, L. (2000). 'The effects of educational change on moral, job satisfaction and motivation'. *Journal of Educational Change*, 1:(173-192).

Lavakov, A. (2016). 'Antecedents of organizational commitment among faculty: an exploratory study'. *Tertiary Education and Management* (149–170). <http://dx.doi.org/10.1080/13583883.2016.1177583>

Marshall, G. (2003). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Çevirenler: Osman Akınhay ve Derya Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Mengüşoğlu, T. (1988). *İnsan Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Millî Eğitim Bakanlığı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği, (2001).

Parlar, H. (2009). *Ticaret meslek lisesi yöneticilerinin özyeterlilik ve çatışma yönetimi anlayışları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). *Psikolojik Danışma Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.

Pekmezci, G.(2010). *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları ile Öz-yeterlilikleri Arasındaki İlişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Rokeach, Milton. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.

Şemseddin, S. ve Tulum, Mertol Tulum, A.(1985). *Temel Türkçe sözlük: sâdeleştirilmiş ve genişletilmiş Kâmûs-i Türkî*. Tercüman, (244).

Rokeach, M. (1968). The role of values in public opinion research. *The Public Opinion Quarterly*, 32 (4), 547-559, <https://doi.org/10.1086- /267645>

Stallard, M. L., & Pankau, J. (2008). Strengthening human value in organizational cultures. *Leader to Leader*, 2008(47), 18-23..

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Taştan, M. (2010). 'Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi'. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, s:1, c:1:(113 – 148).

TDK,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_yanlis&view=yanlis&kelimez=101[18/06/2018].

TDK,http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5b0419b9087893.16085493, ulaşım tarihi [22.05.2018].

Tokdemir, M. A. (2007). 'Tarih Öğretmenlerinin Değerler ve Değerler Eğitimi Hakkındaki Görüşleri', Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Torunoğlu H. (2015). *Meslek Liseleri Okul Psikolojik Danışmanları Ve Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Rehberlik Programına İlişkin Görüşleri*. A.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir.

Özensel, E.(2007). 'Liseli kız ve erkek öğrencilerin değer yargıları ve Türk toplumunun temel toplumsal kurumlarına bakış açıları'. *Değerler ve eğitimi uluslararası sempozyumu*, (26-28).

Özgener, Ş.(2004). İş Ahlakının Temelleri Yönetimsel Bir Yaklaşım, Nobel Yayın, Ankara, (126-127).

Ültanır, E. (2000). 'Okul psikologluğu ve okul psikolojik danışmanlığı meslekleri: karşılaştırmalı bir çalışma'. *Milli Eğitim Dergisi*, 148: 9-16.

Yalmanlı, S. (2009). *Öğretmen adaylarının değer yönelimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Bölümü.

Yalçın, İ. (2006). 21. Yüzyılda Psikolojik Danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 39 (1), 1(2006): 17-133.

Yapıcıkardeşler, E. (2007). *Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yayla E. (2016). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına göre incelenmesi İzmir ili örneği* (yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Yazıcı, M. (2014). 'Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri'. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1: 209-223.

Yazıcı, K. (2006). Değerler eğitime genel bir bakış. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 19, (2006): 499-522.

Yeşilyaprak, B.(2004). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, Nobel Yayıncılık, İstanbul. (400).

Yeşilyaprak, B. 2009. "Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Geleceği: Yeni Açılımlar ve Öngörüler". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*, 42(1): 193-213.

Yeşilyaprak, B. (2015). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yıldırım, A. (1997). 'Gender role influences on Turkish adolescents' self-identity. *Adolescence*, 32.125: 217-232.

Yiyit, F. (2001). Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yüksel, K. (2010). *Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algıları*, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yüksel H. Y. (2017). 'Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerinin incelenmesi' yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı.

EKLER

Ek-1: Özgeçmiş

Ek-2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Ek-3: Psikolojik Danışman Özyeterlik Ölçeği (PDÖYÖ)

Ek-4: Bireysel Değerler Envanteri

Ek-5: PDÖYÖ Kullanım İzni

Ek-6: Bireysel Değerler Envanteri Kullanım İzni



EK-1 ÖZGEÇMİŞ

1978 yılı Sinop/Türkeli doğumluyum.İlkokul Sinop/Türkeli,Ortaokul ve Lise Kastamonu İHL, Üniversite eğitimimi ise Atatürk Üniversitesi PDR Bölümünde tamamladım.Aydın Üniversitesi Mahalli İdareler ve Yerinden Yönetim Bölümünde Tezsiz Yüksek Lisans eğitimimi tamamladım.Kütahya, Sinop ve İstanbul illerinde öğretmenlik ve eğitim yöneticiliği görevlerinde bulundum. Geçmiş dönem sendika yöneticiliğimin yanı sıra hemşehri STK'ları ile Ensar Vakfı Küçükçekmece Şubesi yönetim kurulu üyeliğim devam etmektedir. Halen İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü Yönetici Akademisi Koordinatörlüğü görevini sürdürmekteyim. Evli ve 3 çocuk babasıyım.



EK-2 BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Küçükçekmece Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Yasın ŞAHİN tarafından yürütülen “ cinsiyet kıdem, medeni durum, çalıştığı okul, gelir durumu, çocuk sayısı, mezun olduğu alan/bölüm” gibi değişkenler üzerinde yürütülmekte olanbilimsel araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı okullarda görev yapan psikolojik danışmanların “cinsiyet kıdem, medeni durum, çalıştığı okul, gelir durumu, çocuk sayısı, mezun olduğu alan/bölüm” gibi değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerinin incelenmesidir. Araştırmada sizden tahminen maksimum 30 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmaya bırakılmama da hakkınız. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak elde edilen veriler yayın amacı ile kullanılacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya sahinyasin_78@hotmail.com e-posta adresi ve 0534 203 42 30 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Değerli katkılarınız, içten, samimi yanıtlarınız ve ayırdığınız zaman için çok teşekkürler.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılmaya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerine düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkinolmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Kadem Yılımız	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16 yıl ve üstü ()		
Cinsiyet	Kadın ()		Erkek ()			
Çalıştığınız Okul	Devlet ()	Özel ()	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	RAM ()
Medeni Durumunuz	Evlü ()			Bekar ()		
Gelir Durumu	3000-4000 TL ()	4001-5000 TL ()	5001 TL ve üstü ()			
Çocuk Sayısı	0 ()	1 Tane ()	2 Tane ()	3 ve üzeri ()		
Mezun olduğu alan/bölüm	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ()	Psikoloji ()	Diğer ()			

EK-3 PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ

PDÖYÖ

Genel Yönerge: Bu ölçek üç bölüme ayrılmıştır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemekteki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmekteki becerilerinizle ilgili inançlarınız hakkında ifadeler içermektedir. Sizden nasılı görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok şu andaki yeteneklerinize dair inancınızı yansıtan için 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			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	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
3	Danışanınızın duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını keşfetmesine yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Danışanınızın sorunları hakkında derinlemesine konuşmasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Danışanınızın anlattıklarından sonra ne yapılması veya ne söylenmesi gerektiğini bilme.	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
7	Danışanınızın, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlamasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Danışanınız ve psikolojik danışmaya getirdiği konularla ilgili net bir kavramlaştırma yapma.	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 yeteneğinizi 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
4	Yakın zamanda travmatik bir yaşantı geçirmiş olan (örn., fiziksel ya da psikolojik incinme veya istismar)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Aşırı derecede kaygılı	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Ciddi ölçüde düşünce bozukluğu belirtileri gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Cinsel olarak çekici bulduğunuz	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
10	Sizden önemli şekillerde farklılık gösteren (örn. ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, sosyal sınıf)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Kendi duygu ve düşüncelerini incelemeye veya kendi hakkında düşünmeye eğilimli olmayan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Cinsel olarak sizi çekici bulan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Olumsuz tepkilerinizin olduğu (örn. sıkılma, kızgınlık)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	İyileşme kaydedemeyen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Vermeye istekli olduğunuzdan daha fazlasını sizden isteyen (örn. görüşmelerin sıklığı veya problem çözme reçeteleri istemesi yönünden)	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

EK-4 BİREYSEL DEĞERLER ENVANTERİ

BİREYSEL DEĞERLER ENVANTERİ		KATILMIYORUM	AZ KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN
1	Özür ruhlu olmakla kendini kontrol edebilmek arasında denge kurabilirim.					
2	Dürüstlük ve doğruluk başarıyla ilişkilidir.					
3	Özür dilemek bana göre değildir.					
4	Bence paylaşmak iyi ve sağlıklı bir ilişkimin temelidir.					
5	Bir şeyi yapacağımı söyleyip de yapmayan insanları affedebilirim.					
6	Diğer insanların katkısına saygı duyaram.					
7	Hiç kimseye güvenmem.					
8	Kendimi kaliteli bir ürün ortaya koymaya adanmışım.					
9	Diğer insanların fikirlerini dilemekten önce kendimi onlarla karşı karşıya kalmış buluyorum.					
10	Dürüstlük ve bürünleşme ev dışında gerekli değildir.					
11	Dürüstlük benim için en üstün önceliğe sahiptir.					
12	Biri benim duygularımı incittiğinde affedebilirim.					
13	Kendimi disiplinli biri olarak görüyorum.					
14	Birlikte çalıştığım insanlara saygı duyaram.					
15	İşte adil olarak kendime düşen payı yaparım.					
16	Bir hata yaptığımda hatamı kabul ederim.					
17	İşimi yaparken doğru süreçleri takip ederim.					
18	Başkalarının bakış açılarına saygı duyaram.					
19	Başkalarına güvenmenin eski moda olduğumu düşünüyorum.					
20	Kendi hatalarım hakkında dürüst olabilirim.					
21	Birlikte çalıştığım insanların yorumlarını saldırgan bulursam onlara nasıl hissettiğimi söylerim.					
22	Paylaşmacı bünyemdir.					
23	Dürüstçe fikirlerimi ifade ederim.					
24	Geçmişte bana yanlış davranmış olan birini affederim.					
25	İnanmış bir değer vardır.					
26	Bence özür dilemek zayıflık işaretidir.					
27	Geçmiş deneyimlerimden dolayı konuşmayacağım insanlar vardır.					
28	Adanmış bir çalışmam.					
29	Kin tutarım.					
30	Biriyle paylaşmada bulununca kendimi iyi hissederim.					
31	Dürüstüğün işe yaradığını düşünürüm.					
32	İnsanlar bana güvenir.					
33	Hedeflerim vardır.					

BİREYSEL DEĞERLER ENVANTERİ		KATILMIYORUM	AZ KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
34	"Özür dilerim" demek benim için kolaydır					
35	Kendimi özümüyle iyi hissetmemde paylaşmanın yeri büyüktür.					
36	Hata yapan insanları affedebilirim.					
37	Kendimi dürüst biri olarak gösteririm.					
38	İnsanların itimat ettiği biriyimdir					
39	Diğer insanlara güvenmek konusunda şüpheliyimdir.					
40	Güvenilir biriyim					
41	Ulaşmaya çalıştığım amaçlarım var.					
42	"Affedebilir ve unutabilirim"					
43	Nitelikli bir çalışma ortamına kendimi adanmaktayım.					
44	Kendimi sadık bir kişi olarak tanımlarım					
45	Sorum samedimidir.					
46	İşvereminin başarılı olduğumu görmeye kendimi adadım.					
47	Sonuçları ne olursa olsun doğrulardan yanayızdır.					


EK-5 PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ


Re: Psikolojik Danışma Özyeterlilik Ölçeği

Bu iletmeyi 8.05.2019 Çarşamba 12:46 tarihinde ilettiliniz

Burcu Pamukçu <burcu.pamukcu@ege.edu.tr>
5.04.2017 Çarşamba 09:30

Siz:

 Pamukçu ve Demir, 2013.pdf
369 KB

 CASES.pdf
263 KB

2 ek (632 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

Merhaba Yasin Bey,
Ölçeği araştırmanızda tabii ki kullanabilirsiniz. Ölçek formunu, ölçeğe ilgili gerekli bilgilerin yer aldığı makaleyi ekte bulabilirsiniz. Atfı da aşağıdaki künyeye göre verebilirsiniz.
Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.

Arş. Gör. Dr. **Burcu PAMUKÇU**
Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

Res. Assist. Dr. **Burcu PAMUKÇU**
Ege University, Faculty of Education
Department of Educational Sciences
Counseling and Guidance Program

EK-6 BİREYSEL DEĞERLER ENVANTERİ KULLANIM İZNI

Re: **Envanter** Kullanım İzni

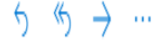
① Bu iletiyi 7.05.2019 Sal 15:09 tarihinde ilettiniz



Halil Ekski <h.eksi70@gmail.com>

7.05.2019 Sal 14:58

Siz ∨



Kullanabilirsin yasin. Hepsi makalede mevcut

7 May 2019 Sal 14:16 tarihinde yasin şahin <sahinyasin_78@hotmail.com> şunu yazdı:

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde yaptığım PDR Yüksek Lisansı 'Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Özyeterlik Düzeyleri ile **Bireysel** Değer Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi' isimli tez çalışmam için **Bireysel** Değerler **Envanteri**ni Doç.Turgay Şirin Danışmanlığında kullanılmasına izin vermenizi; izin verdiğiniz takdirde 1-Ölçeğe dair bilgileri 2-Ölçek tam metnini 3- Soruları 4-Puanlama Kriterlerini 5-Değerlendirme Kriterlerini 6-Atf yapacağımız makale 7-Kaynakça bilgileri vb. bilgileri tarafıma iletmeniz hususunda gereğini saygılarımla arz ederim.

Yasin ŞAHİN

İstanbul MEM Yönetici Akademisi Müdürü

Psikolojik Danışman