

**MURATPAŞA İLÇESİNDE
RESMİ VE ÖZEL OKULLARDA GÖREVLİ
REHBER ÖĞRETMEN/PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN
PANDEMİ DÖNEMİNDEKİ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

**MURATPAŞA REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Bölümü
2021**

Hazırlayan

Esra ÇOBAN

Psikolojik Danışman

Hatice ERDEK

Psikolojik Danışman

Oktay ŐEN

Psikolojik Danışman

Seda SÜTAŐ

Psikolojik Danışman

Semih BİÇİCİ

Psikolojik Danışman

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	2
1. GİRİŞ	3
1.1. Problem	3
1.2. Amaç	4
1.3. Önem	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6
2. İLGİLİ ALANYAZIN	8
2.1. İş Doyumu Kavramı	8
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
2.3. İş Doyumunun Önemi	10
2.4. Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların İş Doyumu	11
2.5. Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların İş Doyumu ile İlgili Çalışmalar	12
3. YÖNTEM	15
3.1. Araştırmanın Modeli	15
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	15
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	15
3.4. Veri Toplama Süreci	15
4. BULGULAR ve YORUMLAR	17
4.1. Rehber Öğretmen / Psikolojik Danışmanlarla İlgili Kişisel Bulgular Yorumlar	17
4.2. İş Doyum Anketine Ait Bulgular Yorumlar	19
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	31
6. KAYNAKÇA	32

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca önemli kavramlar ve terimler tanımlar kısmında açıklanmıştır.

1.1. Problem

İçinde yaşamakta olduğumuz dünya öngörülemeyen güçlerini doğa aracılığı ile sürekli olarak genelde de herhangi bir uyarı vermeden toplumlar için tehlikeli olabilecek salgınlarla ortaya koymaktadır. Geçmişte ve günümüzde yaşanan salgın hastalıkların gelecekte de yaşanacak olması kaçınılmaz gözükmektedir.

21. yüz yılın ilk 20 yılında ortaya çıkan salgınlar bile, bulaşıcı hastalıklara karşı insanların ne kadar savunmasız olduğunu göstermektedir.2019 yılının son aylarında ortaya çıkan ve çok kısa zamanda hızla tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 virüsü Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization [WHO], 2020) tarafından küresel bir salgın yani “pandemi” olarak ilan edilmiştir.

Başlıca solunum yolu enfeksiyonuna neden olan COVID-19 virüsü bireylerin sadece fiziksel sağlığını değil, ruh sağlığını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Salgına yönelik temel önlem olan sosyal izolasyon bireylerin yaşam biçimini ve alışkanlıklarını değiştirmiştir. Bu değişimlerden ikisi uzaktan eğitim ve işyerlerinin çalışanlarına evden çalışma fırsatı sunmasıdır.

Uzaktan eğitim süreciyle birlikte tüm eğitim çalışanları yeni sürece geçiş yapmışlardır. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servislerinde görev yapan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanlarda bu süreçte öğrencilerle etkileşimlerini uzaktan ve çevrimiçi (online) olarak gerçekleştirmektedirler.

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanlar ruhsal sağlığının korunması ve geliştirilmesi, sunulan rehberlik hizmetlerinin etkili ve verimli olması, algılanan stresin daha iyi yönetilebilmesinde önemli rol oynamaktadırlar.

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların başarılı, verimli ve etkili çalışmalarında önemli unsurlarda iş doyumudur. Araştırmacıların tanımlarına göre, çalışanlar beklentileri ve gereksinimleri karşılandığı, sosyal ilişkiler kurabildiği, değer ve inançlarını gerçekleştirebildiği, bir anlamda hem maddi hem manevi yönden tatmin olduğu takdirde mesleki doyuma ulaşabilmektedir.

Yaşamın normal süreçlerinde önemli olan iş doyumunun değişen süreçte de önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmada Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların Covid 19 Pandemisi sürecindeki iş doyumunu oranları incelenecektir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Muratpaşa İlçesinde resmi ve özel okullarda görevli Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların pandemi dönemindeki iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir. Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların ruhsal sağlığının korunması ve geliştirilmesi, sunulan rehberlik hizmetlerinin etkili ve verimli olması, algılanan stresin daha iyi yönetilebilmesinde yüksek iş doyumunu düzeyine ulaşılması önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının iş doyumunu oranları incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla araştırmaya katılan rehber öğretmen / psikolojik danışmanların iş doyumları hangi düzeydedir? sorusuna cevap aranmıştır.

1.3. Önem

İş doyumunu, hangi sektörde çalışıldığı önemli olmaksızın çalışanların performansını olumlu etkileyen bir değişkendir. İş doyumunu çalışanların hayatının tamamını etkilediğinden yüksek olması beklenir.

Okul rehberlik hizmetleri, öğrencinin kendini tanımasını, karşısına çıkan veya ona sunulan fırsatları değerlendirebilmesini, sorumluluk alabilmesini sağlamaya çalışan, bireyin toplum içinde sağlıklı bir birey olarak yaşamı boyunca kendini gerçekleştirme amacıyla düzenlenen faaliyetlerin bütünüdür.

Okul rehberlik hizmetleri, okul öncesi kademesinden başlanarak ortaöğretim kademesine kadar her seviyedeki okulda verilmektedir. Öğrenciler okullarda bulunan rehberlik hizmetleri servisinden önleyici, gelişimsel, sosyal, eğitsel, mesleki ve kişisel rehberlik vb. alanlarda bireysel ya da grupla destek ve yardım alabilmektedir.

Bu çalışmaları yürüten rehber öğretmen / psikolojik danışmanların iş doyumlarının yüksek olması yapılan çalışmaların etkili ve verimli olmasını sağlayacaktır.

Bu araştırma ile okullarda görev yapan rehber öğretmen / psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, eğitim yöneticilerine rehber öğretmen / psikolojik danışmanların iş doyumlarını arttırıcı önlemler almalarını sağlayacak veriler sunması açısından önemli görülmüştür.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan rehber öğretmen / psikolojik danışmanların iş doyumlarını etkileyecek herhangi bir olumsuz olay yaşamadıkları,

Araştırmaya katılan rehber öğretmen / psikolojik danışmanların iş doyumlarını değerlendirebilecek kadar meslekte çalıştığı,

Araştırmaya katılan rehber öğretmen / psikolojik danışmanların kendilerine uygulanan anket sorularını içtenlikle ve objektif olarak cevapladıkları, sayıltıları çerçevesinde planlanıp çalışma yürütülmüştür

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Antalya İli Muratpaşa ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan rehber öğretmen psikolojik danışmanların görüşleri ile sınırlıdır.

2. 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Antalya İli Muratpaşa ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullar ile sınırlıdır.
3. Araştırmaya katılan rehber öğretmen psikolojik danışmanların bazı demografik değişkenlere (kıdem, yaş gibi) ait özellikleri arasında dengeli bir dağılım olmaması araştırmanın genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır.

1.6. Tanımlar

Covid 19 Pandemisi (COVID-19), ilk olarak Çin'in Vuhan Eyaleti'nde Aralık 2019 sonlarında solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) gelişen bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir virüstür. Ülkemizde de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Hastalık esas olarak damlacık yoluyla, hasta bireylerin öksürme, hapşırma yoluyla ortaya çıktıkları damlacıklara diğer kişilerin elleri ile temas etmesi sonrasında ellerini ağız, burun, göz mukozasına götürmesi ve temas etmesi ile bulaşmaktadır. (Sağlık Bakanlığı,2020)

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri, bireyin kendi kapasitesini en uygun seviyede geliştirmesi ve kullanması yanı sıra istek ve imkânı doğrultusunda ihtiyaç duyduğu var olma sürecine erişmesi için uzman kişiler tarafından aldığı profesyonel yardım süreci olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 1997: s.23). Diğer bir ifadeyle rehberlik, bireyin kendine yönelik algısı, beklentileri, kendisini anlaması ve karşılaştığı problemlere çözümler üretmesinde yardımcı olma sürecidir (Kepçeoğlu, 1994: s.12).

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğinde (2020) ise rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri; kendini tanıyan, kendine sunulan eğitsel ve mesleki fırsatları değerlendirebilen, sorumluluk alabilen bireyler yetiştirilmesini ve bireylerin toplum içinde sağlıklı bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri için sosyal duygusal, akademik ve kariyer gelişimlerini desteklemeyi amaçlayan faaliyetler bütünü olarak ifade edilmektedir.

İş Doymu, yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. İş doymu bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını ifade eden kavramdır (Izgar, 2000: s.23).Başka bir ifadeyle bir işgörenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005: 39).

Özdemir (2006) göre ise iş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumunsuzluğunu göstermektedir (s.70).

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışman, Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğinde (2020) eğitim kurumlarında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunan, okul rehberlik ve psikolojik danışma programının uygulanması ve koordinasyonunun sağlanmasında program sorumlusu olarak görev alan, rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunan personeli; psikolojik danışman ise üniversitelerin eğitimde psikolojik hizmetler, rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile psikolojik danışma ve rehberlik veya bu alana denk kabul edilen programlardan en az lisans düzeyinde eğitim almış personeli ifade etmektedir.

2. İLGİLİ ALAN YAZIN

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına uygun olarak iş doyumu kavramlarıyla ilgili alan yazında daha önce yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

2.1 İş Doyumu Kavramı

Yaşamını devam ettirebilmesi için bireyin bir iş üretmesi gerekmektedir. Bu sebeple hayatının önemli bir kısmını çalışma hayatında geçirmektedir. İnsan yaşamında çalışma hayatı, büyük bir öneme sahiptir. Çalışmak bireye toplum içinde bir rol, maddi olanaklar ve statü sağlamaktadır. Bireyin mutluluğu çalışma koşulları ve işine beslediği pozitif hislerle yakından ilişkilidir. Bireyin işinden aldığı doyum düzeyi, hem kendi ruh sağlığı hem de verdiği hizmetin kalitesini artırma açısından öneme sahiptir(aktaran Tahincioğlu, 2018, s. 5). Bu nedenle iş doyumu örgütsel davranış alan yazınının önemli kavramlarından bir tanesi olarak görülmektedir.

İş doyumu; çalışan motivasyonu, morali, iş performansı gibi olumlu tutumlara karşın çalışanın hayal kırıklığı, işe gelmemesi ve işi bırakması gibi olumsuz durumları da içeren kavramlarla ilişkilidir.

Yenihan (2014) iş doyumunu, bir işgörenin çalıştığı işten ve elde ettiklerinin ihtiyaç duydukları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak tanımlamaktadır (aktaran Özkan, 2017, s. 6).

Locke (1983), iş doyumunun; bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi sonucunda gerçekleşeceğini belirtmektedir ((aktaran Köroğlu, 2012, s. 276).

Vroom (1964), çalışmalarında iş doyumunu “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum” şeklinde ele almakta ve kişinin çalışma ortamında elde ettikleri ile işten beklentisi sonucu sağladığı iş doyumu arasında bir paralellik kurmaktadır (aktaran Erselcan, 2020, s. 16)

Çalışanın yaptığı işi, bulunduğu iş çevresini ve iş yaşamını değerlendirmesi neticesinde vardığı duygusal bir tepki olarak da tarif edilebilen iş doyumunu, yapılan işin özellikleri, işin koşulları, çalışma hayatının belirleyicileri, çalışma ilişkileri gibi dış etkenlerle birlikte bireysel etkenlerin de neden olduğu farklı açılımlar gösterebilir.

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, bireysel farklılıklara, kişisel özelliklere, farklı meslek ve iş alanlarında bulunan koşullara bağlı olarak etkisini göstermektedir. Alan yazında iş doyumunu etkileyen faktörler genel olarak iki başlık altında toplanmaktadır. Birinci başlıkta bireysel faktörler yer alırken, ikinci başlıkta örgütsel faktörler yer almaktadır.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler, 20. yy'ın sonlarına doğru ele alınmıştır. Bireyin doğuştan getirdiği biyolojik özellikleri ile sosyal çevresinde deneyimledikleri kişinin iş doyumunu doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu çerçevede, bireyin yaşı, cinsiyeti, kişilik tutum ve davranışları, eğitim durumu, statüsü, ihtiyaç ve beklentileri vb. gibi faktörler iş doyumunda etkin rol almaktadır.

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlere ilişkin araştırmalarda, kişisel özelliklere bağlı olarak ortaya çıkan pek çok farklılığın iş doyumunu etkileyebileceği görülmüştür. Kişinin benlik saygısı, rolü, kişisel ilgi alanları vb. değişkenlerin iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler, belirli bir süreçte gerçekleştirilen işin yer aldığı ortamda kişilerin iş yerinin geneline sağladığı olumlu veya olumsuz etkilerden oluşmaktadır.

Örgüt içerisindeki yönetim biçimi ve yöneticilerin tutumları, iş doyumunu etkileyen önemli hususlardandır. Yöneticiler, bireyin iş doyumunu yaşayıp yaşamayacağı konusunda etkili olmaktadır. Yöneticilerin davranışları ve tutumları, birey için oldukça önemli olmakla birlikte doyum ya da doyumsuzluk sonucunu doğrudan etkileyecek şekilde etkilere sahiptir (aktaran Özkan, 2017, s.10).

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlere ilişkin yapılan araştırmalara göre, farklı değişkenlerin birbiriyle ilişki içinde bulunduğu ve iş doyumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği görülmektedir.

2.3. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu; işin yapısının, iş çevresinin ve işi yaparken yaşanan ruhsal durumun akılcı bir değerlendirmesine dayanmaktadır. Doyuma ulaşmış işgörenler işleriyle ilgili gözlemlerine ve duygusal deneyimlerine dayanarak olumlu değerlendirmeler içinde bulunmaktadır.

Denge, eşitlenme ve iyi olma kavramları iş doyumunun belirleyici unsurları olarak düşünülmektedir. Çalışan, bu unsurları düşündüğünde işini kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, işinin kendisi ve başkaları için doyumlu olacağına kanaat getirecektir bu da yüksek motivasyonu ortaya çıkaracaktır. Eğer işini denge, eşitlenme ve iyi olma kavramlarıyla bağdaştıramaz ise doyumsuzluk ortaya çıkacaktır.

Erdoğan (1996), insan çalışırken çeşitli ihtiyaçlarını karşılayarak pozitif duygulara sahip olur. Yüksek düzeyde motivasyona sahip işgörenlerin çalıştığı ortamda üretkenlik fazla olacaktır. Bir çalışanın işinden mutlu olması ve doyum alması, o çalışanın üretken olmasına anlamına gelmektedir ((aktaran Özkan, 2017, s.20). İşinden doyum alan bir çalışan, rekabet ortamında örgüte önemli katkılar sağlayacaktır. Bu durum bir taraftan işgörenlerin yaşam memnuniyetini arttırırken diğer taraftan da kurumun hedeflerine ulaşmasında da önemli bir yer tutmaktadır.

İş doyumunu, 3 noktada önem taşır:

- a) İş doyumunu, yaşam memnuniyeti ile yakından ilişkilidir.
- b) İş doyumunu, insanın hayat felsefesini de etkileyen bir süreçtir.
- c) İş doyumunu, insanları kişisel kariyerini belirleme konusunda da önemli bir yer edinir (aktaran Tunç, 2019, s. 15).

İş doyumunun dinamik bir yapıya sahip olması önemine ilişkin değinilmesi gereken bir başka husustur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak

tutamazlar. İş doyumu hızlı elde edilebildiği gibi, hızla iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. (Akşit Aşık, 2010).

İş doyumu bireysel-örgütsel, maddi-manevi ve daha birçok boyutuyla önem ifade etmektedir. İş doyumunun dinamik ve değişken yapısının iş doyumunu daha önemli hale getirdiği yapılan çalışmaların bir sonucu olarak görünmektedir.

2.4. Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların İş Doyumu

Eğitim bireye ve toplumlara yön veren bir hizmet olarak çok kapsamlı bir süreçtir. Eğitim ve öğretim öğrencinin tam anlamıyla olumlu gelişmesini amaçlar. Bu amaçlardan en önemlileri zihinsel ve ruhsal gelişimdir. Bu doğrultuda eğitimi destekleyici ve geliştirici hizmet olarak geliştirilen Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri 1950'li yıllardan bu yana eğitimin önemli bir boyutudur.

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerini okullarda sürdürmekle yükümlü olan Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanlar öğrenci, veli ve öğretmenler gibi farklı yaş gruplarına çeşitli konularda psikolojik danışmanlık hizmeti vermektedirler. Bu hizmeti sürdürürken de zaman zaman olumlu veya olumsuz durumlarla karşı karşıya gelmektedirler.

Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanın karşılaştığı olası durumlar arasında; yanlış inanışlar, olumsuz veli tutumu, öğrenci isteksizliği, olumsuz farkındalıklar, iş yoğunluğu ve okul yapısından kaynaklı sorunlar vb. yer almaktadır (aktaran Doğan, 2020, s. 5).

RPD hizmetlerinin okul müdürleri tarafından algılanma biçimi okul yönetiminin desteğinin ve ilgisinin bulunmaması ve önemli görülme derecesi Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanın, iş yaşamında çalıştığı ortamda mutlu olması ve işinden haz alması, karşılaştığı olumsuz durumlarla mücadele algısını yakından etkilemektedir. Çalışma yaşamındaki iş doyumu, bireyin başarılı, üretken ve mutlu olmasını desteklemektedir. Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışman yüksek düzeyde iş doyumuna eriştiğinde çalıştığı kurumdaki destekleyici ve geliştirici hizmetleri yüksek motivasyonla yerine getirecektir.

2.5. Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların İş Doyumu ile İlgili Çalışmalar

Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların iş ya da meslek doyum düzeyleri uzun yıllardır araştırılmaktadır. Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışman is doyumları ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda Rehber Öğretmen /Psikolojik Danışmanların is doyum düzeyleri düşük çıkarken, bazı araştırmalarda yüksek bulunmuştur.

Tezer (1992) okul psikolojik danışmanların sürdürdükleri iş etkinlikleri ve iş yerinde karşılaştıkları sorunları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklemi oluşturan danışmanların öğrencilerin psikolojik ve sosyal yönlerini tanıma, ders başarılarını izleme, onlara ders programları hakkında bilgi verme, grupla psikolojik danışma gibi iş etkinlikleri ile iş doyumları arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının görevleri ile ilgili etkinlikleri sürdürürken karşılaştıkları sorunlar ile özellikle de yöneticilerin, öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin olumsuz tutumlarının oluşturduğu sorunlar ile iş doyumları arasında olumsuz yönde bir ilişki bulmuştur (aktaran Hamamcı ve ark., 2005, s. 29).

Kocayörük (2000) de çeşitli değişkenler yönünden farklılık gösteren okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara ili merkez okullarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarından ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 209 kişi oluşturmuştur. Gönüllü katılımcılara Mesleki Doyum Ölçeği, Mesleki Yeterlilik Ölçeği ve Bilgi Formu uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanların meslek doyum düzeylerinde cinsiyet, yaş, mezun olunan okul ve meslekte çalışma yılına göre bir fark bulunmazken, çalışılan okul türüne göre anlamlı farkın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Mesleğini isteyerek seçen okul psikolojik danışmanları ile istemeyerek seçen okul psikolojik danışmanları arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Buna göre mesleklerini isteyerek seçenlerin mesleki doyumlarının daha yüksek tespit edilmiştir. İlköğretim okullarında çalışan okul psikolojik danışmanların diğer okul türlerinde çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşten sağlanan kazançlar, işyerindeki denetimin adil ve bilimsel olması, çalışma saatleri, araç-gereç olanakları, odanın olması ve düzeni, velilerin psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlere karşı tutumları ve diğer meslektaşlar olan ilişkiler gibi değişkenlerde anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Kınalı (2000) özel ve resmi okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarını karşılaştırmıştır. Araştırmanın bulguları özel okullarda çalışan ve psikoloji mezunu olan psikolojik danışmanların, resmi okullarda çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmada erkek ve özel okullarda çalışan, iş tecrübesi 21 yıl ve üzeri olan psikolojik danışmanların en yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (aktaran Hamamcı ve ark., 2005, s. 29-30).

Taşdelen-Karkçay(2008) tarafından yapılan araştırmada farklı eğitim programı mezunu okul psikolojik danışmanlarının mesleki yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir ve Sivas illerinde görev yapan 90 rehber öğretmen oluşturmuştur. Rehber öğretmenlere İş Doyumu Ölçeği ve Mesleki Yeterlilik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının mezun oldukları eğitim programlarına göre, alan mezunu ve alan dışı mezunu olma değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının ve danışmanların mezuniyetlerine göre mesleki yeterlilik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Özen (2010) Bu araştırmada, İzmir ilindeki resmi - özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanın iş memnuniyet düzeyleri ile bazı değişkenlere göre bu düzeyler arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini İzmir ili Merkez ilçelerde yer alan Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 258 psikolojik danışman oluşturmuştur. Araştırma verilerini toplamak için kişisel bilgi formu ile Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlara hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş memnuniyet düzeyleri, psikoloji bölümü mezunu olan psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Umay (2015) tarafından yapılan araştırmada rehber öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Balıkesir'de görev yapan 230 rehber öğretmen oluşturmuştur. Rehber

öğretmenlere kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre iş doyumu, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, alınan izin sayısı, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım ve sigara kullanma değişkenleri ile anlamlı farklılıklar göstermektedir. Sonuçlar ayrıca ücret doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu ve iletişim doyumunun toplam iş doyumu ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkenine göre erkek rehber öğretmenlerin iletişim doyum düzeylerinin kadın rehber öğretmenlerinkine göre; evli rehber öğretmenlerin iletişim doyum düzeylerinin bekâr rehber öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, mevcut olan bir durumu, olduğu hali ile betimlemeyi amaçladığından tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte var olmuş ya da hali hazırda mevcut olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma türleridir. Araştırmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi koşulları içerisinde ve mevcut haliyle tanımlanmaya çalışılır. (Karasar, 2006).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Antalya İli Muratpaşa ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan 205 rehber öğretmen /psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırma için kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi kullanılarak evreni oluşturan rehber öğretmen / psikolojik danışmanlara anket formu uygulanarak, veri kaybı olmayan formlar analize dâhil edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak Muratpaşa RAM PDR Bölümü tarafından hazırlanan İş Doyum Anketinden yararlanılacaktır. Anket iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümde araştırmaya katılanların cinsiyet, kıdem, branş, mezun olunan bölüm, çalıştıkları okul, okul türü bilgilerini içeren demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde iş doyum anketi yer almaktadır. Anket “Çok Olumlu Etkiledi (5)”, “Olumlu Etkiledi (4)”, “Etkilemedi (3)”, “Olumsuz Etkiledi (2)”, “Çok Olumsuz Etkiledi (1)” artan biçimde sıralanan 5’li likert tipindedir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Kişisel bilgi formu ve İş Doyum Anketinden oluşan veri toplama aracının uygulanabilmesi için Antalya Muratpaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Özel Eğitim ve Rehberlik

Şubeden izin alınmıştır. Google form üzerinden hazırlanan veri toplama aracı 15.03.2021 ile 26.04.2014 tarihleri arasında araştırma kapsamındaki rehber öğretmen / psikolojik danışmanlarla paylaşılmıştır. Google formda cevaplanan veri toplama aracı sayısı 205'tir. Analizler 205rehber öğretmen / psikolojik danışmana ait veri toplama aracı ile gerçekleştirilmiştir.

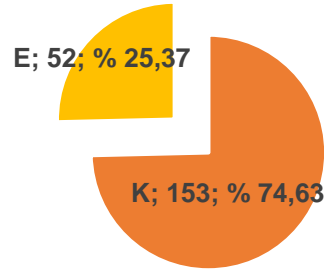
4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veri toplama aracının uygulanması sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ele alınmaktadır. Öncelikle araştırma grubunun kişisel bilgilerine ait bulgulara, ardından araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Rehber Öğretmen / Psikolojik Danışmanlarla İlgili Kişisel Bulgular

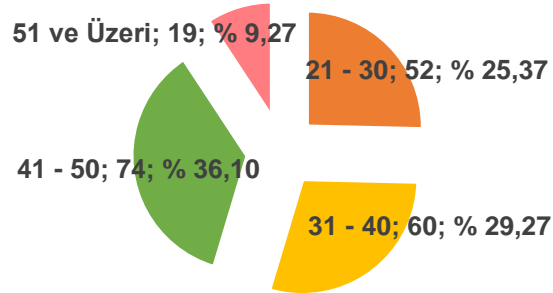
Veri toplama aracının birinci bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, branş, mezun olunan bölüm, çalıştıkları okul, okul türü bilgilerini içeren bağımsız değişkenler yer almaktadır. Araştırmaya katılan 205 öğretmenin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

1. Cinsiyet



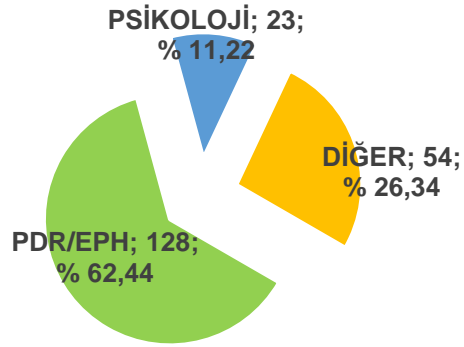
Katılımcıların çoğunluğunu kadın katılımcılar oluşturmaktadır.

2. Yaş



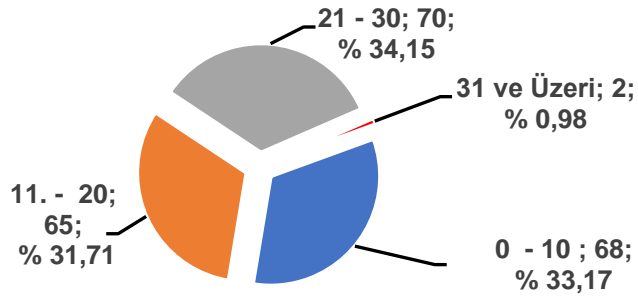
41-50 yaş aralığı katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır.

3. Mezun Olunan Bölüm



PDR/EPH mezunları katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır.

4. Mesleki Kıdem



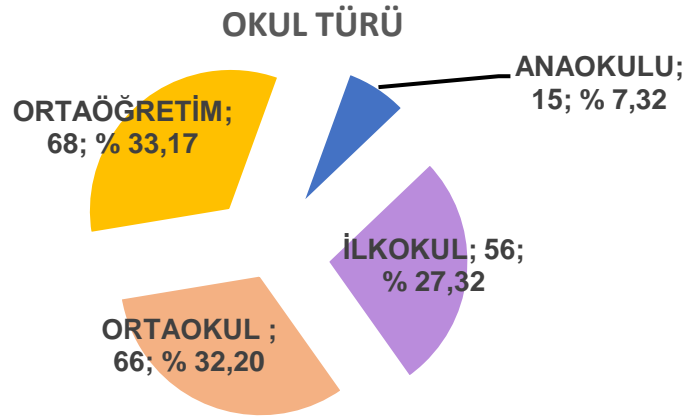
Mesleki kıdem olarak 21-30 yıl arası olan katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır.

5. Çalışılan Okul



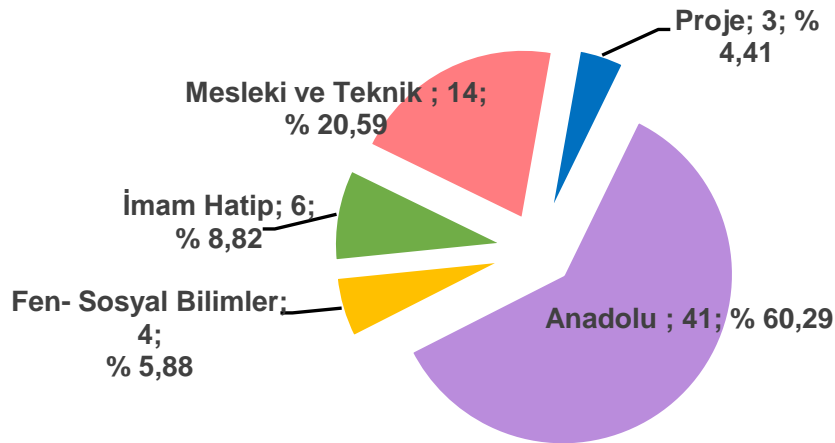
Ankete Resmi okulda çalışan Rehber Öğretmen / Psikolojik Danışmanların katılımı çoğunluktadır.

6. Okul Türü



Okul türü olarak orta öğretim kurumu Rehber Öğretmen / Psikolojik Danışmanlarının katılım yüzdesi fazladır.

7. Okulun Niteliği

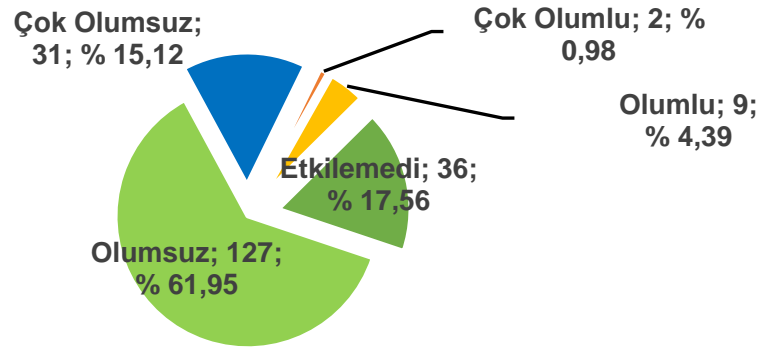


Okul Niteliği açısından Anadolu Lisesi Rehber Öğretmen / Psikolojik Danışmanların katılımı en fazla olan gruptur.

4.2. İş Doyum Anketine Ait Bulgular ve Yorumlar

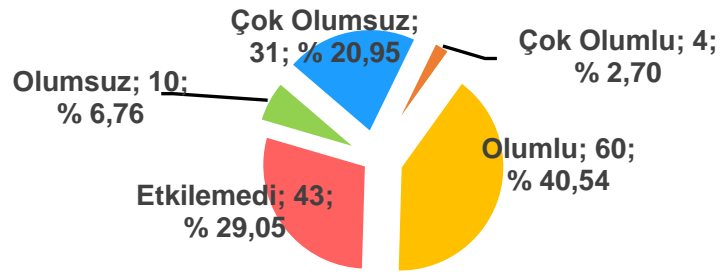
Bu kısımda araştırmanın ikinci bölümünde yer alan İş Doyum Anketine ait bulgulara yer verilmiştir.

1. Okul ortamının sosyal iletişimini özledim. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



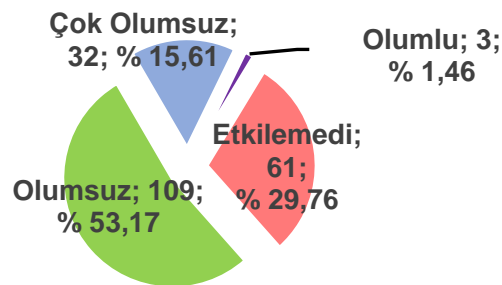
Katılımcıların çoğunluğu okulun sosyal iletişim ortamını özlemenin iş doyumlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

2. Mesleki anlamda zamanı daha verimli kullanmamı sağladığını düşünüyorum. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



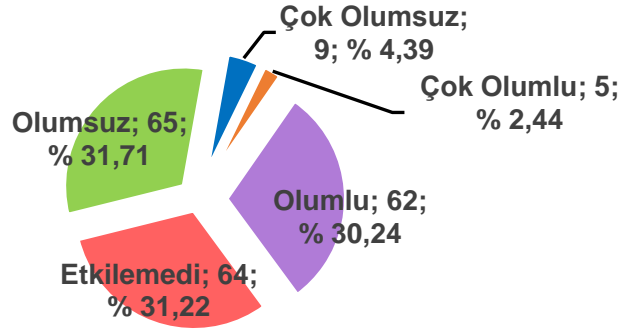
Katılımcıların çoğunluğu zamanı verimli kullanma açısından uzaktan çalışmanın iş doyumunu olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

3. Psikolojik Danışman-Rehber Öğretmenlere özel bir çalışma saatinin olmaması öğrencilerle iletişim konusunda sorunlar yaşanmasına neden oldu. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



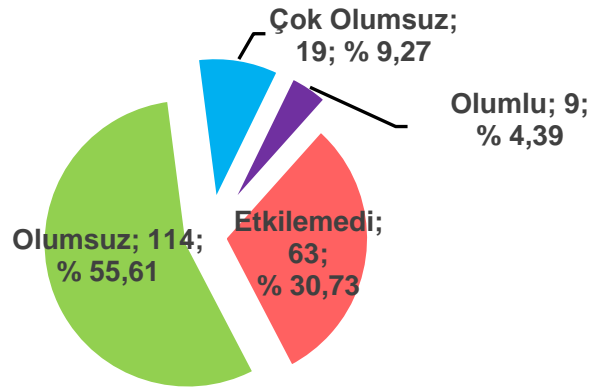
Katılımcıların çoğunluğu özel çalışma saati olmamasının öğrencilerle iletişim konusunda soruna yol açtığını ve bunun iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

4. Eğitsel Rehberlik çalışmalarım arttı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



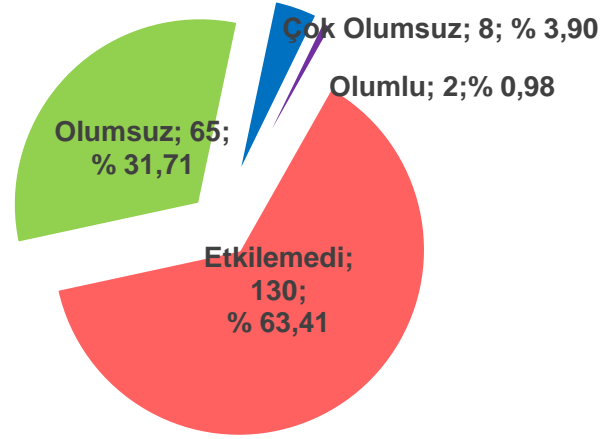
Eğitsel Rehberlik çalışmaları ile ilgili oranların birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

5. Uzaktan eğitim sürecinde mesleki çalışmalarımı amacına uygun gerçekleştiremedim. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



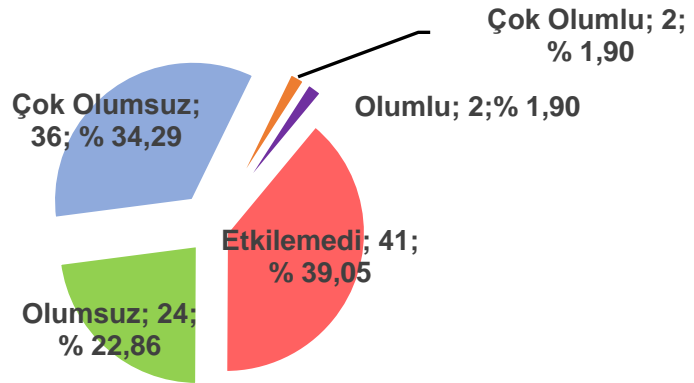
Katılımcıların çoğunluğu mesleki çalışmalarını amacına uygun gerçekleştiremedikleri için iş doyumlarının olumsuz etkilendiğini belirtmiştir.

6. EBA ile ilgili erişimsel sorunlar yaşadım. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



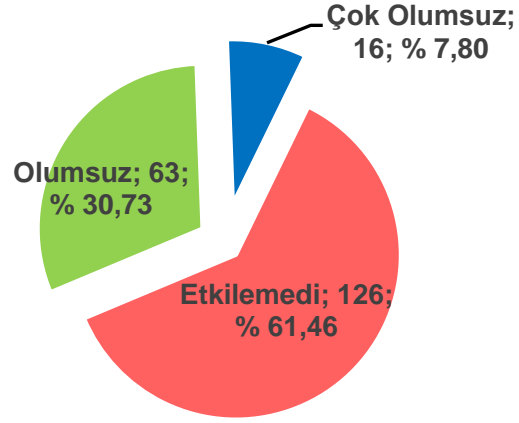
Katılımcıların çoğunluğu EBA ile ilgili erişimsel sorunların iş doyumunu etkilemediğini belirtmiştir.

7. Online Psikolojik Danışma uygulamalarının terapötik iletişimi azalttığını düşünüyorum. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



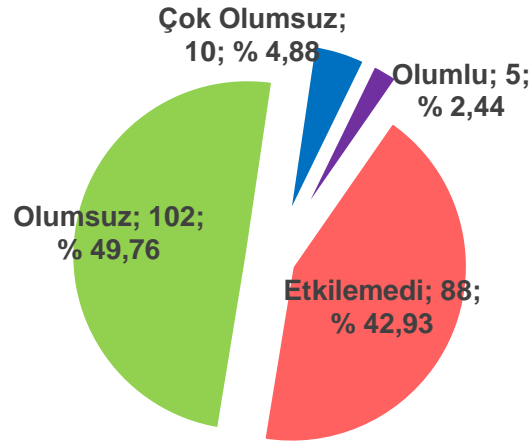
Katılımcıların çoğunluğu Online Psikolojik Danışma uygulamalarında azalan Terapötik iletişimin iş doyumlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

8. Bu süreçte ücretler ve ödemeler konusunda sıkıntı yaşadım. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



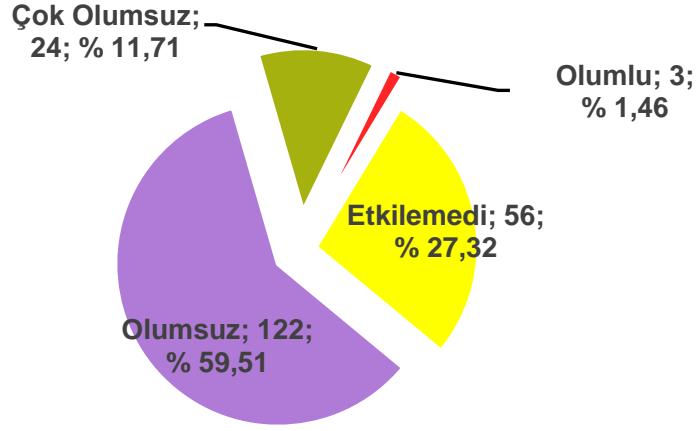
Katılımcıların çoğunluğu ücret ve ödemeler konusunda yaşananların iş doyumlarının etkilemediğini belirtmiştir.

9. Eğitsel Rehberlik çalışmalarım azaldı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



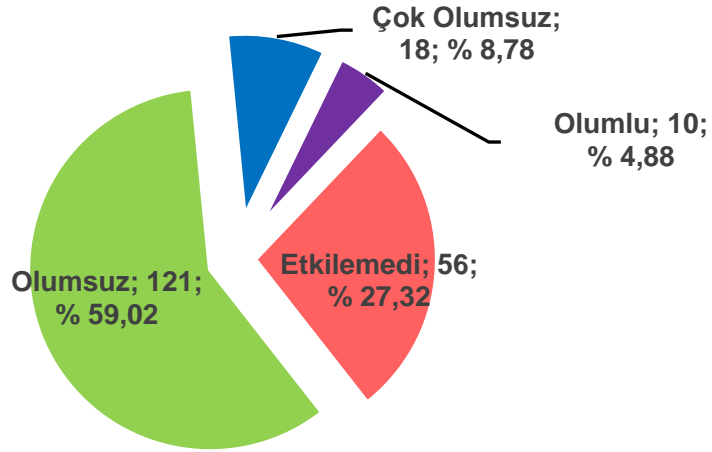
Katılımcıların çoğunluğu Eğitsel Rehberlik çalışmalarının azalmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

10. Online Psikolojik Danışma uygulamalarının verimli olmadığını düşünüyorum. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



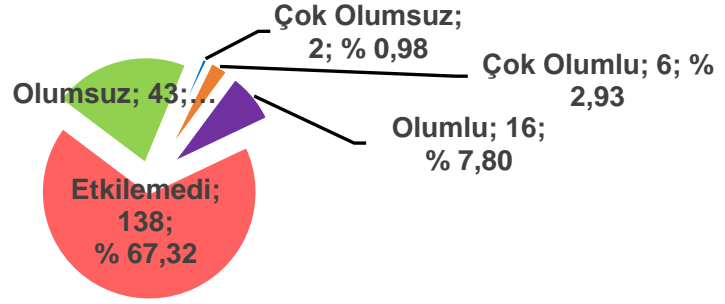
Katılımcıların çoğunluğu Online Psikolojik Danışma uygulamalarının verimli olmamasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

11. Kişisel rehberlik çalışmalarım azaldı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



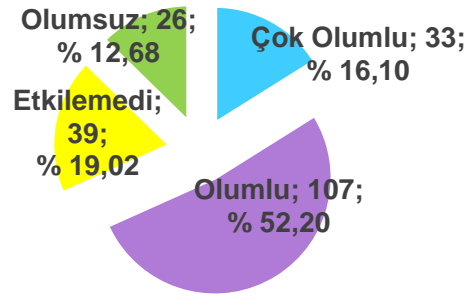
Katılımcıların çoğunluğu Kişisel Rehberlik çalışmalarının azalmasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

12. Teknolojik araçları ve bilgisayar programlarını kullanma ile ilgili öz yeterlilik sorunu yaşadım. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



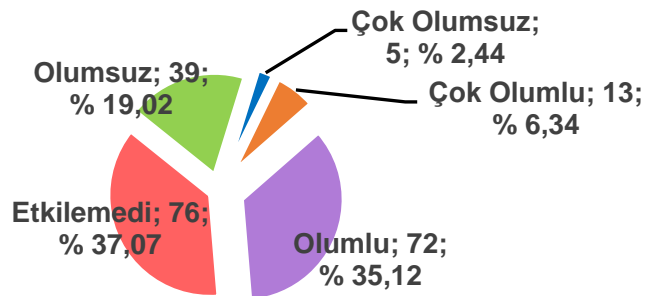
Katılımcıların çoğunluğu teknolojik araç ve programları kullanma ile ilgili öz yeterlilik sorununun iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

13. Mesleki gelişimime yeni eğitimler ve seminerlere katılarak, kitap okuyarak vb. katkı sağladım. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



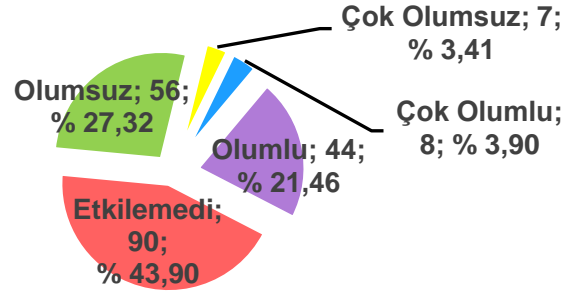
Katılımcıların çoğunluğu bu dönemde mesleki gelişime yönelik yapılan çalışmaların iş doyumlarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

14. Okul ortamında olmaktan kaynaklı stresi azaltması açısından iyi hissettim. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



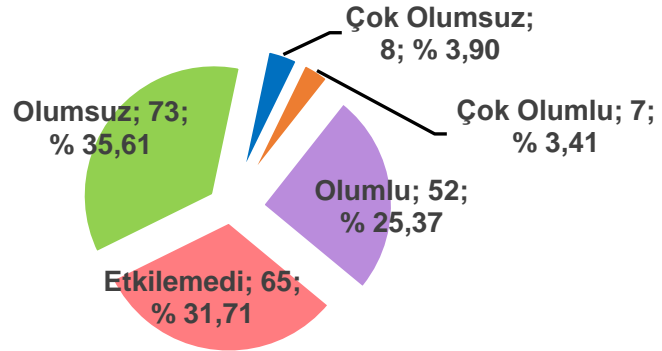
Katılımcıların çoğunluğu okul ortamında olmaktan kaynaklı stresin azalmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

15. Kişisel Rehberlik çalışmalarım arttı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



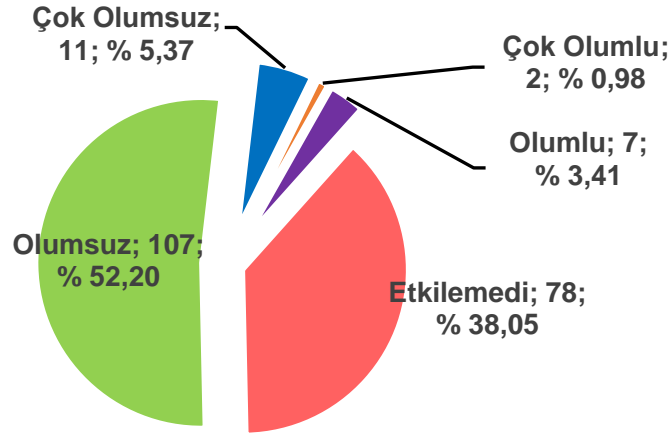
Katılımcıların çoğunluğu Katılımcıların çoğunluğu kişisel rehberlik çalışmalarının artmasının iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

16. Kullanılan teknik ve yöntemlerin farklılaşması Pandemi sürecinde iş doyumumu,



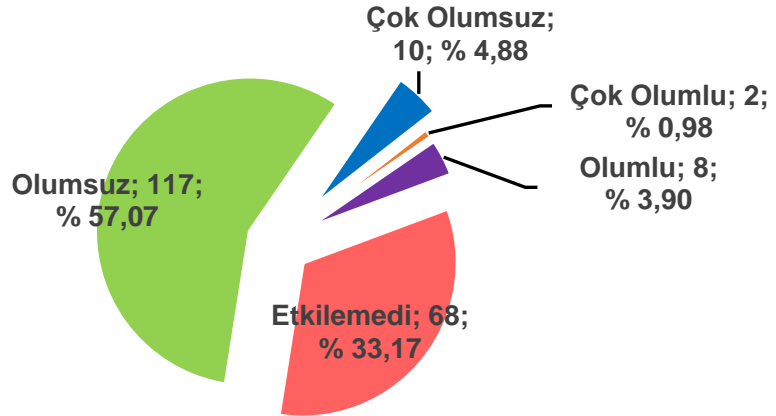
Katılımcıların çoğunluğu kullanılan teknik ve yöntemlerin farklılaşmasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

17. Mesleki Rehberlik çalışmalarımız azaldı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



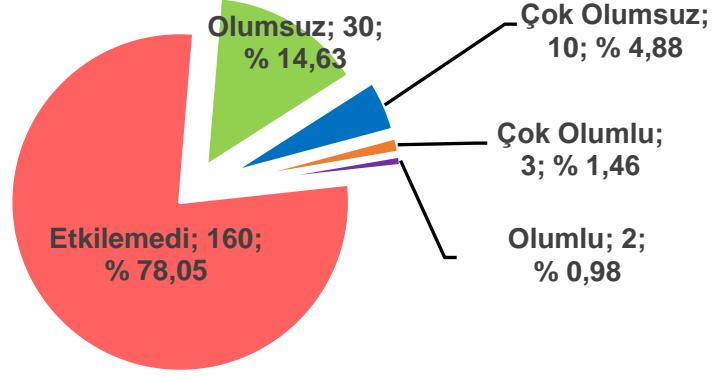
Katılımcıların çoğunluğu mesleki rehberlik çalışmalarının azalmasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

18. Kişisel Rehberlik çalışmalarım azaldı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



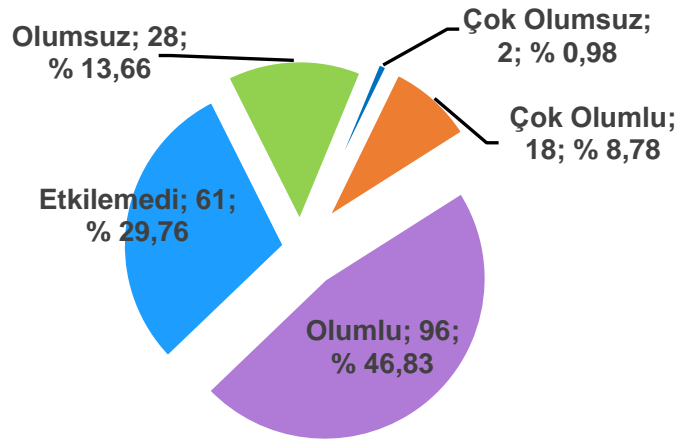
Katılımcıların çoğunluğu kişisel rehberlik çalışmalarının azalmasının iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

19. Okul idaresi ile iletişimsel kopukluklar yaşadım. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



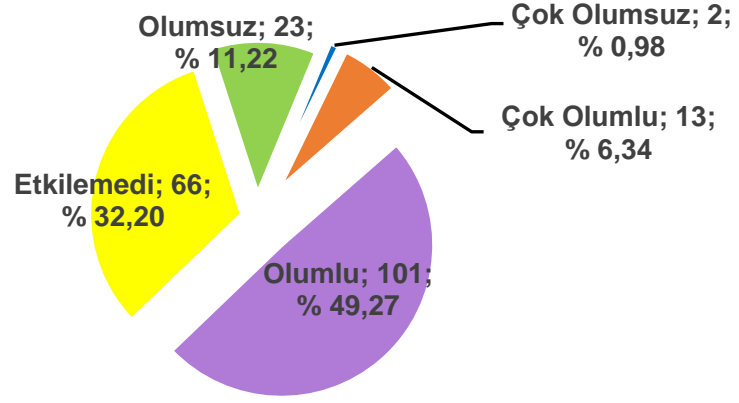
Katılımcıların çoğunluğu okul idaresi ile yaşanan iletişimsel sorunların iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

20. Gelişen teknolojiye ayak uydurmak ve aktif olarak kullanmaktan mutluyum. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



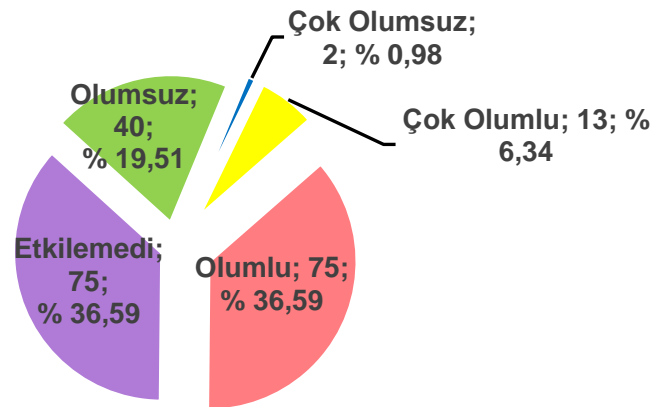
Katılımcıların çoğunluğu gelişen teknolojiye ayak uydurmanın ve aktif olarak kullanmanın iş doyumunu olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

21. Orijinal yöntem ve teknikler geliştirmeme fayda sağladı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



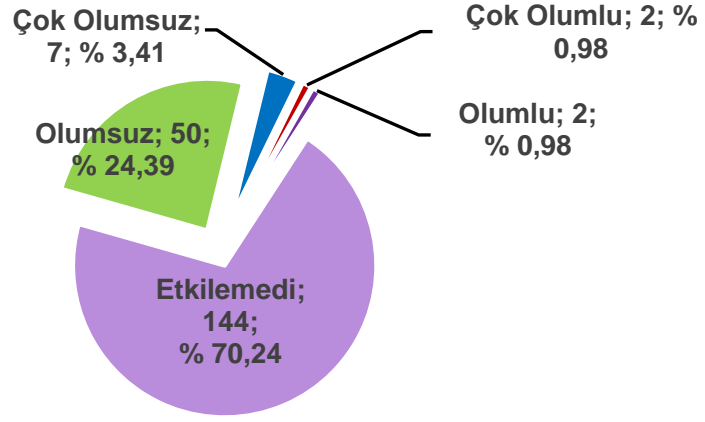
Katılımcıların çoğunluğu orijinal yöntem ve teknikler geliştirmenin iş doyumunu olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

22. Bireysel çalışma ortamı sağlaması açısından iyi hissettim. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



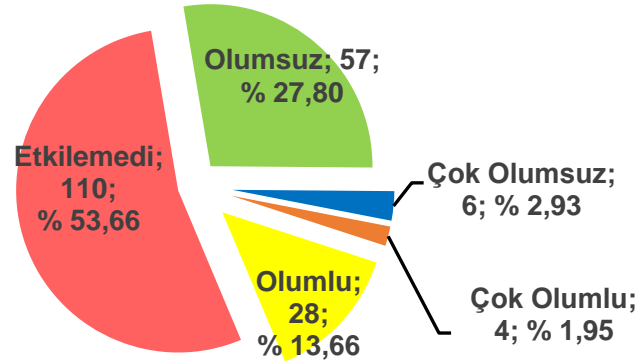
Katılımcıların çoğunluğu uzaktan eğitimin bireysel çalışma ortamı sağlamasının iş doyumunu olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

23. Okulda alınan kararların ve yapılan yazışmaların zamanında iletilmesi konusunda aksaklıklar yaşadım. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



Katılımcıların çoğunluğu okulda alınan kararlar ve yazışmalarla ilgili aksaklık yaşanmasının iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

24. Mesleki Rehberlik çalışmalarımız arttı. Bu Pandemi sürecinde iş doyumumu,



Katılımcıların çoğunluğu mesleki rehberlik çalışmalarının artmasının iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Antalya ili Muratpaşa İlçesi Resmi ve özel okullarında görevli Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların pandemi dönemindeki iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla uygulanan araştırmada,

Resmi okulda çalışan, 41-50 yaş aralığında, EPH/PDR mezunu, ortaöğretim ve anadolu lisesinde görev yapan, kadın katılımcıların sayısının çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir.

Okulun sosyal iletişim ortamını özlemenin, özel bir çalışma saatinin olmaması nedeniyle öğrencilerle iletişim konusunda sorunlar yaşanması, mesleki çalışmaların bu süreçte amacına uygun gerçekleştirilememesi, Online Psikolojik Danışma uygulamalarının Terapötik iletişimi azaltması, Eğitsel – Kişisel – Mesleki Rehberlik çalışmalarının azalmasının, Online Psikolojik Danışma uygulamalarının verimli olmamasının, kullanılan teknik ve yöntemlerin farklılaşmasının Pandemi döneminde iş doyumunu olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğun okul idaresiyle iletişimsel anlamda bir sorun yaşamadıkları, okulda alınan kararlar ve yazışmalarla ilgili aksaklık yaşanmadığı, EBA ile ilgili yaşanan bir erişim sorunu olmadığı, ücret ve ödemeler konusunda sorun yaşanmadığı, teknolojik araç ve programları kullanma ile ilgili öz yeterlilik sorunlarının, Eğitsel – Kişisel – Mesleki Rehberlik çalışmalarının artmasının bir farklılık yaratmadığı bu nedenle de Pandemi döneminde iş doyumunun etkilenmediği tespit edilmiştir.

Zamanı verimli kullanma açısından uzaktan çalışmanın, mesleki gelişime yönelik yapılan çalışmaların, okul ortamında olmaktan kaynaklı stresin azalmasının, gelişen teknolojiye ayak uydurmanın ve aktif olarak kullanmanın, orijinal yöntem ve teknikler geliştirmenin, uzaktan eğitimin bireysel çalışma ortamı sağlamasının Pandemi döneminde iş doyumunu olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Yapılan tespitler sonucunda Rehber Öğretmen / Psikolojik Danışmanlar için bireysel çalışma ortamlarının olmasının, sürekli gelişen ve değişen bir meslek alanı olduğu için kişisel ve mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitimlerle desteklenmesinin, zamanı verimli kullanma açısında özel çalışma saatlerinin olmasının, bireysel psikolojik danışma uygulamalarının yüz yüze gerçekleşmesinin, okul ortamında olmaktan kaynaklanan stresin azaltılmasının, , okul

idaresiyle yapılan işbirliğinin, gelişen teknolojiye ayak uydurmanın ve aktif olarak kullanmanın, orijinal teknik ve yöntemler geliştirebilmek için eğitimler almanın iş doyumu açısından gerekli ve önemli olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

Akkamıs, O. (2010). İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme. Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akşit Işık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467, 31-52.

Aşkın, R., Bozkurt, Y., Zeybek, Z. (2020). Covid-19 pandemisi: Psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (37 Bahar Özel Ek), 304-318.

Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020). Covid-19 pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye Örneği. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi, (1), 62-79.

Çavuş, Ş. ve Abdılđaev, M. (2014). Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu. Turkish Journal of Education, 3, 11-24.

Çelebi, E. (2016). Yaşlı ve çocuk grupları ile çalışan psikologlarda mesleki tükenmişlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Doğın, B. B. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Edirne Merkez H.Hüsnü Tekışık Rehberlik ve Araştırma Merkezi. (2019). Rehberlik öğretmenlerinin mesleki doyumlarının incelenmesi (Edirne Örneği). Erişim adresi https://edirnehtram.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/22/01/143175/dosyalar/2019_10/1413570_1_mesleki_doyum_raporu.pdf?CHK=5f6d3bbb0798df18bb1d3e9ae1f5db20.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.

Erginer, A. (2003). İş Yaşamının Niteliği. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. Anı Yayıncılık, Ankara.

Erselcan, R. C. (2020). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Hamamcı, Z., Göktepe, E. O., ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3, 27-44.

Kınalı, G. (2000). Resmi ve özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş tatminleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. Determination of the relationship between the levels of Intrinsic and extrinsic job satisfaction with level of General job satisfaction: an investigation on tour guides. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13, 275 – 289.

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği.(2020). T.C Resmi Gazete (31213, 14 Ağustos 2020).

Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Tahincioğlu, D. (2018). Psikologların ve psikolojik danışmanların iş doyumları, çalışma yaşam kaliteleri ve merhamet düzeylerinin karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Taşdelen – Karçkay, A. (2008). Farklı eğitim programı mezunu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24, 24 - 35.

T.C. Sağlık Bakanlığı COVID-19 Bilgilendirme Platformu (2020). Erişim adresi <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>.

T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel M¼d¼rl¼ę¼ COVID-19 (SARS-CoV-2 ENFEKSİYONU) (Bilim Kurulu alışması) Genel Bilgiler, Epidemioloji ve Tanı, Haziran 2020, Ankara