

Araştırma Makalesi

Psikolojik Danışmanların Meslek Yaşamı Üzerine Bir Araştırma: Psikolojik Danışma Becerileri ve İş Anlamı İlişkisi

A Study on the Professional Life of Counselors: The Relationship Between Counseling Skills and Meaning of Work

Rabia Şeyda AYDIN Yüksek lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi rseydaaydn@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-0862-4585	Hakan SARIÇAM Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi hakansaricam@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-0217-1781	Büşra YILDIRIM Yüksek lisans öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi busra1207.18@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-8723-1199
---	---	--

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
01.04.2023	24.05.2024

Öz

İş anlamı, çalışma hayatına olan etkileri nedeniyle literatürde oldukça yer tutmaktadır. Ancak psikolojik danışma becerileri ve iş anlamını birlikte inceleyen çalışma sayısının oldukça sınırlı olması yapılan çalışmayı önemli kılmaktadır. Bu araştırma, okul psikolojik danışmanlarının, danışmanlık becerileri ve iş anlamları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından (cinsiyet, mesleki kıdem, görev yapılan yerleşim yeri, süpervizyon desteği memnuniyeti) nasıl farklılaştığını incelenmek ve danışma becerilerinin psikolojik danışmanlardaki iş anlamını açıklama gücünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeline göre tasarlanan bu araştırmanın çalışma grubunu kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin birçok farklı şehrinde çeşitli kademelerde görev yapmakta olan 201 okul psikolojik danışmanı oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Psikolojik Danışman Becerileri Ölçeği" ve "İş ve Anlam Ölçeği" ve araştırmacılar tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışma becerileri ile iş anlamı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma beceri puanları arttıkça işte anlam puanları da artmaktadır. Danışma becerileri ile iş ve anlamı mesleki kıdem, lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısı ve süpervizyon desteği/memnuniyetine göre farklılaşmaktadır. Lisans düzeyinde yapılan psikolojik danışma sayıları psikolojik danışma becerilerini yüksek düzeyde etkilemektedir. Araştırma bulguları önceki çalışmalar bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş anlamı, okul psikolojik danışmanı, psikolojik danışman becerileri, meslek yaşamı

Abstract

The meaning of work has a significant place in literature due to its effects on business or working life. However, the study is considered important because the number of studies examining psychological counseling skills and the meaning of working together is quite limited. The primary goal of this study is to investigate the relationship between school counselors' counseling skills and work meanings in terms of various variances, as well as to demonstrate the power of counseling skills to explain the meaning of their work. The study was designed using a correlational study. The participants consisted of 201 counselors selected by the convenience sampling method,

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Aydın, R.Ş. & Sarıçam, H., Yıldırım, B., 2024, Psikolojik Danışmanların Meslek Yaşamı Üzerine Bir Araştırma: Psikolojik Danışma Becerileri ve İş Anlamı İlişkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(2), 857-875.

working at various school levels and cities in Turkey in the 2021–22 academic year. As a data collection tool "The Counselling Self Estimate Inventory (COSEI)", "The Work and Meaning Inventory (WAMI)", and the "Personal Information Form," which were developed by the researchers. According to the findings obtained as a result of the analysis, there is a positive statistical relationship between counseling skills and meaning of work. Once the counselors' counseling competence scores improve, their meaningful work scores improve as well. Counseling skills and meaningful work differ according to professional seniority, clients and supervisory support (or satisfaction). The number of clients provided at the undergraduate level affects psychological counseling skills at a high level. The findings of the study were examined in the context of previous studies.

Keywords: *Counselor skills, meaningful work, school counselor, professional life*

1.Giriş

Günümüzde iş kavramı ekonomik durum, statü, güç, aile, sosyal ortam, yaşam biçimi, mutluluk, kimlik gibi çeşitli anlamları içermektedir (Ören ve Yüksel, 2012; Özer, Eriş, Neczan ve Özmen, 2013). Bireyler için yaptıkları işin anlamı farklılıklar gösterse de iş, insanların hayatındaki ana unsurlardan biri olarak görülmektedir (Keser, 2010). Öyle ki bireyler kendilerini tanımlarken isimlerinden sonra ilk olarak ne işle meşgul olduklarını belirtirler, sosyal yaşamlarında işleri hakkında konuşurlar ve hayatlarını işlerine göre düzenlerler. Bu nedenle yapılan işin birey tarafından anlamlı bulunması önemlidir. Yaptıkları işi anlamlı bulan bireylerin çalışma performanslarının, yaratıcılıklarının ve iş tatmini düzeylerinin yükseldiği bununla birlikte daha üretken oldukları belirtilmiştir (Akgündüz, Alkan ve Gök, 2018; Brown vd., 2001; Curado ve Santos, 2021; Chadi, Jeworrek ve Mertins, 2016; Kazanas, 1978). Yaşam standartlarının sürekli değişim halinde olması, farkındalık temelli bakış açısının yaygınlaşması, istikrarlı kariyer örüntüsünden uzaklaşılması; çalışanların iş ve iş yaşamlarını sorgulamalarına, işlerinde anlam aramalarına sebep olmaktadır (Keser, 2010). Hatta bireyler anlam arayışlarına göre mevcut işlerini bırakıp yeni işlere başlamakta daha cesaretli hale gelebilmektedir. Öyle ki bu yüzden artık hemen her kurumda ve iş yerinde kişisel gelişim, çalışan ruh sağlığı, örgüt psikolojisi gibi bölümler önem kazanmaktadır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. İş ve Anlamı

İş anlamı çalışanların kendi deneyimlerini, diğerlerinden aldıkları ipuçlarını, işe atfettiği değeri ve işteki rollerini içeren sübjektif bir yapıdır (Wrzesniewski, Dutton ve Debebe, 2003). Bir diğer ifade ile bireyin yaşamının anlamına katkıda bulunan işinden haz almasıdır (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Çalışan insanlar iş hayatları boyunca “Ben bu işi neden yapıyorum? Neden bu iş yerindeyim? İşimde ne kadar ilerleyebilirim? İşimin insanlığa ve bana katkısı nedir?” gibi sorular sorarlar; bireylerin işinin yaşamındaki yeri, önemi, değeri konularında verdiği cevaplar iş anlamını oluşturur (Göçen ve Terzi, 2019; Sarıçam ve Yaman 2015). Bireyin işini anlamlı bulması literatürde pozitif kavramlarla ilişkilendirilmiştir. İşlerini anlamlı bulan çalışanlar daha yaratıcı, enerjik, açık fikirli olma eğilimindedir (Caudron, 1997). Bununla birlikte iş anlamı olumlu duygu, iş mutluluğu, iş motivasyonu ve iş tatmini ile de ilişkili bulunmuştur (Golparvar ve Abedini 2014; Roberson, 1990).

Çalışanlar için günün ortalama 6.5 saati iş ortamlarında geçmektedir (TÜİK, 2022). Ancak çalışanlar, sadece bu süre zarfında iş ile meşgul olmazlar. Çalışma saatleri dışında da iş yaşamını mental olarak devam ettirebilirler. Öncesinde hazırlık yapabilirler, çalışma arkadaşları ile sosyal gruplar oluşturup işleri hakkında konuşabilirler. Başka bir deyişle iş yaşamının insan hayatının ayrılmaz bir parçası olduğu söylenilebilir (Sarıçam ve Yaman, 2015). Bireyin tüm yaşamını etkileyen ve uzun yıllar etkilemeye devam edecek olan bu sistem, bireyde olumlu duygular oluşturmalıdır. Bu sayede her gün yapılan eylemden haz alınabilir. Yaptıkları işi anlamlı bulan insanların olumlu ruh sağlığına, yüksek memnuniyet ve içsel motivasyon düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007; Kamdron, 2005). Bu yüzden iş anlamı ile ilişkili kavramları saptamak iş anlamlılığını arttıracak gibi iş aktivasyonunun ve iş bağımlılığın artmasına da fayda sağlayabilir. Nitekim yapılan çalışmalar incelendiğinde işini anlamlı bulan çalışanların psikolojik iyi oluş, örgütsel bağımlılık ve iş performans düzeylerinin işini anlamlı bulmayan çalışanlardan yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte yapılan işi anlamlı bulmanın tatmin duygusu ve tükenmişlik ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Holbeche ve Springett, 2004; Keleş, 2017; Neck ve Milliman, 1994). Görüldüğü üzere bireyler için işin psikolojik boyutu oldukça önemlidir. Bunun sonucu olarak çalışanlar

işlerinde yaşadıkları olumsuz deneyimler, iyi oluş ve anlam arayışları ya da kişisel arzuları sebebiyle profesyonel bir yardım arayışına gidebilirler.

İş anlamının her branş, meslek alanı ve çalışanları için önemi tartışılmaz bir gerçektir. Fakat psikolojik danışmanların okullarda öğrencilerin, öğretmenlerin ve velilerin sosyal duygusal, akademik ve kariyer alanlarında kendilerini gerçekleştirmelerinde yol gösterecek en önemli kişilerden oldukları düşünüldüğünde iş anlamları ile ilişkili değişkenlerin incelenmesi ayrı bir önem arz etmektedir.

1.1.2. Psikolojik Danışman

Amerikan Psikologlar Derneği'ne göre psikolojik danışman, insanların yaşamlarında daha iyi işlev görmesi için onların becerilerini arttıran; onların iyi olmasını ilerletmelerine, sıkıntı ve uyumsuzlukları önlemelerine ve hafifletmelerine, krizleri çözmelerine ve yeteneklerini artırmalarına yardımcı olmak için farklı kültürlere duyarlı uygulamaları kullanan genel bir ruh sağlığı hizmeti sunan, geniş bir kültürel bilgi yelpazesine sahip uygulamalı psikoloji uzmanıdır. Özellikle normatif yaşam boyu gelişime odaklanarak önleyici ve geliştirici işlevlerinin yanı sıra iyileştirici işlevini kullanarak sadece bireylere değil içinde bulunduğu bağlamlara ve sistemlere de hitap eder. Ayrıca iş ve kariyer konularında özel uzmanlığa sahiptir (APA, 2022). Psikolojik danışmanın tüm bu sorumluluk ve işlevleri yerine getirirken belki de en önemli kuzu psikolojik danışma becerileridir.

1.1.3. Psikolojik Danışma Becerileri

Ruh sağlığı, psikoloji ve gelişim ilkelerinin; bilişsel, duyuşsal, duygusal, davranışsal ve etkileşimsel müdahale stratejileri aracılığıyla, bireyin iyi oluşu, kişisel ve mesleki gelişimi ile patoloji konularını ele alacak şekilde uygulanması (ACA, 1997) olarak tanımlanan psikolojik danışma, özel terapötik bağ ve beceriler gerektirir (Hackley ve Cormier, 2005). Danışma sürecinin daha sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için psikolojik danışmanların esneklik, yaratıcılık, belirsizliğe tahammül, saygı gibi kişisel özelliklere sahip olmalarının yanında standartları açık bir biçimde belirlenmiş mesleki bilgi ve danışma becerilerine de sahip olmaları gerekmektedir (Özabacı, 2016). Mesleki alan ve kuram bilgisi, program geliştirme, iş birliği, yasal yetki ve sınırlılıklar bilgisi, meslek etiği bilgisi; güvenilir olma, empati kurma, psikolojik danışma becerileri (aktif dinleyici, aktif katılımcı, yakından ilgilenme, açık ve kapalı uçlu sorular sorma, duyguları yansıtma, yeniden ifade etme, özetleme, asgari düzeyde teşvik, somutlaştırma, sorunun kökenine köprü oluşturma/bağlama, sınırlama, onaylama, yüzleştirme, problem çözme, krize müdahale, değerlendirme, izleme vd) ve terapötik etkileşim psikolojik danışmada olması gereken özellik ve becerilerin bazılarıdır. Öte yandan psikolojik danışma becerilerinin literatürde; eğitim programları, süpervizyon, öz-yeterlik algıları gibi kavramlarla birlikte kullanıldığı görülmektedir (Meydan, 2014; Meydan, 2015; Sharpely ve Ridgway, 1993; Siviş Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Bununla birlikte psikolojik danışman nitelikleri ile öz-yeterlik ve duygusal zekâ arasında da ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Çapri ve Demiröz, 2016; Yayla ve İkiz, 2017).

Bir yardım ilişkisi olarak psikolojik danışma, danışanların hayatla ilgili endişelerini ve sorunlarını ele alır. Bu sebeple yardım verenin yaptığı işi anlamlandıramaması ya da işinde yetkin olmaması tüm bu yardım etme süreçlerini olumsuz etkiler. Psikolojik danışmanın çalışma ânı danışanla birlikte olduğu terapi sürecidir. Bu sürecin etkili ve verimli olması, danışana fayda sağlayabilmesi için danışmanın ne yaptığının ya da ne yapması gerektiğinin farkında olması gerekmektedir. Terapi süreci; danışanın özellikleri, danışanla kurulan ilişki gibi faktörlerden etkilense de bu süreçte psikolojik danışmanın becerilerinin etkisi yadsınamaz düzeydedir (Uslu ve Arı, 2005). Başka bir deyişle etkili bir terapi süreci için psikolojik danışmanların kuramsal anlamda bilgi ve becerilere sahip olması gerekir (CACREP, 2022; Cormier, Nuirus ve Osborn, 2008; Whiston ve Coker, 2000). Öyle ki bu becerileri kazandırmak için lisans ve lisansüstü eğitimde bireyle/grupla psikolojik danışma uygulamaları, psikolojik danışma becerileri, psikolojik danışma ilke ve teknikleri derslerine yer verilmektedir. Büyükgöze Kavas (2011) bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarının mesleki becerileri arttırdığını söyler. Psikolojik danışma becerilerinin farkında olmak ve bu becerileri kullanmak iş anlamını etkileyebileceğinden önemli bir yere sahiptir. Yukarıda aktarılan bilgiler ışığında psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı kavramlarının birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde iş anlamı yönetim, ekonomi, sağlık ve insan kaynakları alanlarında (Bekat, Ellefsen ve Severinsson, 2005; Işığışık, 2009; Kitapci, Kaynak ve Ökten, 2013) sıkça ele alınmaktayken psikolojik

danışmanlık alanında ilgili çalışmaya rastlanmaması sebebi ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Amerikan Psikolojik Danışma Derneğinin (ACA) belirttiğine göre psikolojik danışma ve rehberlik alanının klinik ruh sağlığı psikolojik danışmanlığı ya da toplum temelli psikolojik danışmanlık (sosyal hizmet danışmanlığı gibi), kariyer danışmanlığı, gerontolojik psikolojik danışmanlık, öğrenci işleri ve üniversite danışmanlığı, evlilik, çift ve aile danışmanlığı, bağımlılık danışmanlığı, okul danışmanlığı, psikolojik danışmanlık eğitimi ve süpervizyonluğu gibi özel alt alanları bulunmaktadır (ACA, 2022). Ancak psikolojik danışma ve rehberlik Türkiye’de eğitim alanı ile eşleşmiş, okulların ayrılmaz birer parçası haline gelmiştir (Doğan, 2000). Psikolojik danışmanlar okullarda öğrencilerin kişisel-sosyal, mesleki ve eğitsel alanlarda gelişimine destek olmakla birlikte; veliler, öğretmenler, idareciler ile de sürekli ilişki içerisindeyler (Erford, 2003; Gladding, 2000; Nystul, 1999). Okul ortamlarında danışma hizmeti verilirken yakından ilgilenme, konuşmaya açık davet, yansıtma gibi becerilerden yararlanılır. Sahip olunan beceriler, danışanla kurulan terapötik bağın ve iyileşme sürecinin önemli bir ögesidir. Psikolojik danışmanların iş alanlarının danışma süreçleri olduğu düşünüldüğünde yaptıkları işi değerli ve anlamlı bulmaları önemlidir.

Bu bağlamda kişisel, mesleki ve uygulama kapsamında sürekli kendini geliştirmesi gereken psikolojik danışmanların becerileri ve yapılan işin anlamına yönelik araştırmaların bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Amaç ve Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı, psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı arasındaki ilişkiyi incelemek ve iş anlamının psikolojik danışma becerilerini açıklama gücünü ortaya koymaktır. Araştırmanın amacına bağlı olarak “okul psikolojik danışmanlarının, danışmanlık becerileri ve iş anlamları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” ana problemine destek ararken aşağıdaki alt problemlerden yararlanılacaktır;

- ✓ Okul psikolojik danışmanlarının, danışmanlık becerilerinin çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, mesleki kıdem, süpervizyon desteği memnuniyeti) göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Okul psikolojik danışmanlarının, iş anlamlarının çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, mesleki kıdem, süpervizyon desteği memnuniyeti) göre farklılaşmakta mıdır?
- ✓ Okul psikolojik danışmanlarının lisans ve lisansüstü dönemde yaptıkları danışma uygulaması sayıları danışma becerilerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada psikolojik danışman becerileri ile iş anlamı arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlandığından nicel metot kapsamında betimsel araştırma yöntemlerinden açıklayıcı ve yordayıcı türde ilişkisel tarama araştırma yöntemi kullanılacaktır. İlişkisel tarama modelinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiye bakılmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2006). Diğer bir ifadeyle ilişkisel tarama modeli, değişkenler arası ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkilidir ve ortaya çıkan ilişkilerle ilgili daha üst düzey araştırmaların yapılabilmesi için gerekli ipuçlarını araştırmacılara sağlar (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılı itibariyle Türkiye’de farklı kurum ve kuruluşlarda görev yapmakta olan kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 201 okul psikolojik danışmanları oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniğinden yararlanılmasının sebebi zaman, para, iş gücü kaybını en aza indirmesidir. (Büyüköztürk vd., 2021). Katılımcıların 141’i (%70.1) kadın, 60’i (%29.9) erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 30.13 olarak hesaplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler “Psikolojik Danışman Becerileri Ölçeği” ve “İş ve Anlamı Ölçeği” ile toplanmış kişisel bilgilerin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”nda psikolojik danışmanların danışmanlık becerileri ve iş anlamları ile ilişkili olduğu düşünülen demografik bilgileri içeren sorulara yer verilmiştir. Formda cinsiyet, yaş, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem, lisans ve lisansüstü eğitimdeki danışma uygulamaları sayısı, süpervizyon desteği memnuniyeti sorularına yer verilmiştir.

2.3.2. İş ve Anlamı Ölçeği

Sterger (2012) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlaması Akın vd. (2013) tarafından yapılan İş ve Anlamı Ölçeği toplam 10 madde ve 3 alt boyuttan (Pozitif anlam, İşin kattığı anlam, Yüksek motivasyon) oluşmaktadır. Modelin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd= 2,15$, RMSEA= .087, CFI= .98, IFI= .98, NFI= .94, NNFI= .96, SRMR= .057 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, her maddesi “1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirmeye sahip 5’li Likert tipindedir. Ölçeğin geneli için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı $\alpha=.86$ olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test korelasyon katsayısı .69 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için ölçeğin Omega (ω) katsayısı $\omega=.87$ bulunmuştur.

2.3.3. Psikolojik Danışman Becerileri Ölçeği

Larson vd. (1992) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlaması Gençdoğan ve Özpolat (2007) tarafından yapılan iş anlamı Ölçeği toplam 37 madde ve 5 alt boyuttan (temel terapötik iletişim becerileri, analitik beceriler, zor danışanlar ve sosyokültürel farklılıklar, danışma sürecinde nötr olabilme, danışma sürecini yönetebilme) oluşmaktadır. Ölçek 6’lı derecelendirme ile puanlanmaktadır. Ölçeğin geneli için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı $\alpha=.92$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için ölçeğin Omega (ω) katsayısı $\omega=.91$ bulunmuştur.

2.4. İşlemler

Psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilk olarak, ölçeklerin sahipleri ile e-posta üzerinden iletişime geçilmiş ölçeklerin araştırmada kullanıp kullanılmayacağına dair gerekli izinler istenmiş ve alınmıştır. Daha sonra Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşerî Bilimler Kurulundan etik onay alınmıştır (E-60263016-050.06.04-168777). Belirlenen ölçeklerle birlikte sosyo-demografik değişkenlerin yer aldığı kişisel bilgi formu elektronik bir uygulama biçimine dönüştürülmüştür. Gerekli izinler alındıktan sonra çalışmanın gönüllü bir katılımı gerçekleştirileceği ve amacı ile ilgili gerekli açıklamaları içeren formun son hali internet üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Uygulama linkinde doldurulmaya başlanmadan önce ve sonrasında gönüllü olmayanların çalışmayı sonlandırabileceği açıklanmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin korunacağı bu yüzden içtenlikle doldurmaları istendiği belirtilmiş ve uygulamaya geçilmiştir. Gönüllü katılımcılar formu doldurup göndermiştir. Her bir uygulama yaklaşık 10 dakikada tamamlanmaktadır. Her bir sorunun cevabı gelecek soru için önkoşul niteliğinde hazırlandığından veri setinde kayıp veri olmamıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar *Google formlar* programı üzerinden etik ilkelere uygun olarak kaydedilmiştir. Link üzerinden toplanan veriler Excel aracılığıyla istatistik paket programına aktararak analizlere geçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları incelenmiştir. Verilerin analizine geçmeden önce basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş. Psikolojik danışma becerileri için (.59; -.47), İş ve Anlamı için (-.24; -.78) bulunmuştur. Bu değerlerin -1 ve +1 arasında olması kriterine (Uysal ve Kılıç, 2022) dayanarak verilerin normal dağıldığı varsayılmış ve parametrik analizlerin kullanılması kararlaştırılmıştır. Daha sonra bilgisayar istatistik paket programı aracılığıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, Bağımsız Örneklem t-Testi, Tek Yönlü ANOVA ve Bonferroni Testi kullanılmıştır. Güven aralığı olarak %95 esas alınmıştır.

3. Bulgular

3.1. Cinsiyete Göre Karşılaştırma

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı puanlarını cinsiyete göre karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi kullanılmış olup sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo1. Psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı puanlarının cinsiyete ilişkin t testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
PDB	Kadın	141	151.79	26.61	1.23	.22
	Erkek	60	155.67	17.12		
İş ve Anlamı	Kadın	141	40.36	6.85	1.74	.08
	Erkek	60	42.07	6.11		

Tablo 1’de görüldüğü üzere erkeklerin psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalaması ($\bar{X}$ =155.67), kadınların psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalamasından ($\bar{X}$ =151.79) daha yüksektir, fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=1.23$, $p>.05$). Benzer şekilde psikolojik danışmanların iş ve anlamı puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($t=1.74$, $p>.05$).

3.2. Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırma

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma beceri ve iş anlamı puanlarını kıdeme göre karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış olup sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Psikolojik danışma beceri ve iş anlamı puanlarının mesleki kıdeme ilişkin ANOVA sonuçları

Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2
PDB	Gruplar arası	18859,85	3	6,286.62	12.61	.00
	Grup içi	98182,55	197	498.39		
	Toplam	117042,40	200			
İş Anlamı	Gruplar arası	145,19	3	48.40	1.09	.35
	Grup içi	8737,45	197	44.35		
	Toplam	8882,64	200			

**** $p<.01$**

Tablo 2 incelendiğinde iş anlamı toplam puan ortalamaları mesleki kıdeme ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öte taraftan psikolojik danışma becerileri puanları mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermektedir ($F_{(3-200)}=12.61$, $p<.01$). Üstelik bu farklılığın etki büyüklüğü değeri $\eta^2=.16$ büyük düzeydedir. Bir diğer ifadeyle psikolojik danışma becerilerinin %16’sı kıdem tarafından açıklanmaktadır.

Psikolojik danışma beceri puanlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmasının hangi gruplar kaynaklandığını tespit etmek için Bonferroni testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik danışma becerileri puanlarının mesleki kıdeme ilişkin Bonferroni testi sonuçları

Kıdem	N	Ort	Ss	Farklılık
PDB	0-5 yıl	123	151.72	15 yıl üstü > 0-5 yıl**, 6-10 yıl** ve 11-15 yıl **
	6-10 yıl	39	146.31	
	11-15 yıl	30	153.60	
	15 yıl üstü	9	196.33	
	Toplam	201	152.95	

**** $p<.01$**

Tablo 3 incelendiğinde 15 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanların psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalaması ($\bar{X}$ =196.33) ile diğer tüm gruplardan $p<.01$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

3.3. Lisans ve Lisansüstü Dönemde Yapılan Danışma Uygulaması Sayısına Göre Karşılaştırma

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma beceri ve iş anlamı puanlarını lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısına göre karşılaştırmak için ANOVA kullanılmış olup sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik danışma beceri ve iş anlamı puanlarının lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısına ilişkin ANOVA sonuçları

	Değişken	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2
PDB	Gruplar arası	21,866.65	5	4,373.33	8.96	.00	.19
	Grup içi	95,175.75	195	488.08			
	Toplam	117,042.40	200				
İş anlamı	Gruplar arası	820.90	5	164.18	3.97	.00	.09
	Grup içi	8,061.73	195	41.34			
	Toplam	8,882.64	200				

**** $p<.01$**

Tablo 4 incelendiğinde iş ve anlamı toplam puan ortalamaları lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($F_{(5-200)}=3.97$, $p<.01$). Üstelik bu farklılığın etki büyüklüğü değeri $\eta^2=.09$ orta düzeydedir. Benzer şekilde psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalamaları lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermektedir ($F_{(5-200)}=8.06$, $p<.01$). Üstelik bu farklılığın etki büyüklüğü değeri $\eta^2=.19$ büyük düzeydedir. Bir diğer ifadeyle psikolojik danışma becerilerinin %19'u lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısı tarafından açıklanmaktadır.

Psikolojik danışma beceri puanlarının lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısına göre farklılaşmasının hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Bonferroni testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik danışma becerileri puanlarının lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulaması sayısına ilişkin Bonferroni testi sonuçları

	Kıdem	N	Ort	Ss	Farklılık
PDB	Hiç	12	151.50	25.99	5 ve üstü danışan alan $> 0^{**}$, 1 ^{**} , 2 ^{**} , 3 ^{**} , 4 ^{**}
	1	55	140.64	26.72	
	2	45	149.33	11.49	
	3	27	159.00	13.91	
	4	15	149.60	27.30	
	5 ve üstü	47	168.77	24.64	
	Toplam	201	152.95	24.19	
İş ve Anlamı	Hiç	12	37.25	6.02	2 danışan alan $> 0^{**}$, 1 ^{**} 3 danışan alan $> 0^{**}$, 1 ^{**}
	1	55	39.02	6.09	
	2	45	42.93	5.93	

3	27	44.00	4.95
4	15	40.00	9.64
5 ve üstü	47	40.47	6.88
Toplam	201	40.87	6.66

**** $p<.01$**

Tablo 5 incelendiğinde eğitim hayatlarında 5 ve üstü sayıda danışan alanların psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalaması ($\bar{X}$ =168.77) ile diğer tüm gruplardan $p<.01$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öte yandan eğitim hayatlarında 2 ve 3 danışan alanların iş ve anlam toplam puan ortalaması hiç almayanlardan ve 2 tane alanlardan $p<.01$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

3.4. Süpervizyon Desteği Memnuniyet Düzeyine Göre Karşılaştırma

Psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı puanlarını süpervizyon desteği memnuniyetine göre karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi kullanılmış olup sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı puanlarının süpervizöründen memnuniyete göre ilişkin t testi sonuçları

Değişken	Lisansüstü	N	Ort	Ss	t	p	Cohen d
PDB	Memnun	123	160.68	18.39	5.71**	.00	.86
	Memnun Değil	78	140.74	27.16			
İş anlamı	Memnun	123	42.34	5.76	3.87**	.00	.57
	Memnun Değil	78	38.55	7.35			

**** $p<.01$**

Tablo 6'da görüldüğü üzere süpervizöründen memnun olanların psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalamaları ($\bar{X}$ =160.68), süpervizöründen memnun olmayanların psikolojik danışma becerileri toplam puan ortalamalarından ($\bar{X}$ =140.74) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($t=5.71$, $p<.01$). Ayrıca bu farklılaşmanın etki büyüklüğü değeri (Cohen d=.86) yüksek düzeydedir.

Öte taraftan süpervizöründen memnun olanların iş anlamı toplam puan ortalamaları ($\bar{X}$ =42.34), süpervizöründen memnun olmayanların iş anlamı toplam puan ortalamalarından ($\bar{X}$ =38.55) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($t=3.87$, $p<.01$). Ayrıca bu farklılaşmanın etki büyüklüğü değeri (Cohen d=.57) orta düzeydedir.

3.5. Korelasyon Bulguları

Psikolojik danışmanlarda psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişken	1.	PDB	2.İA
1.Psikolojik Danışma Becerileri	-		.39**
2.İş Anlamı			-
Ortalama	152.94		40.87
Standart sapma	24.19		6.66

**** $p<.01$**

Tablo 7’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerileri ile iş anlamları arasında orta/küçük düzeyde pozitif ilişki vardır ($r=.39$, $p<.01$). Bir başka ifadeyle psikolojik danışma becerileri puanı arttıkça iş ve anlamı puanı da artmaktadır ya da tam tersi söylenebilir.

3.6. Regresyon Bulguları

İlişkiler tek başına değişkenler arasındaki etkileşimi açıklamada yeterli olmadığından iş anlamını bağımlı değişken yapılarak psikolojik danışma becerilerinin yordama gücünü hesaplamak için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Regresyon bulguları

		Standardize edilmemiş		Standardize edilmiş		
Model		B	SHata	Beta	t	p
1	(Sabit)	24.22	2.78		8.72	.00
	PDB	.11	.02	.39	6.07	.00

** $p<.01$

Tablo 8’de görüldüğü üzere psikolojik danışma becerileri, iş anlamına ait toplam varyansın %16’sını açıklamaktadır ($R^2=.16$, $F_{(1-200)}=36.80$, $p<.01$).

4. Tartışma

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma becerileri ile yaptıkları işi anlamlı bulmaları arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin cinsiyete, mesleki kıdeme, lisans ve lisansüstü eğitimdeki danışma uygulaması sayısına, süpervizyon desteği memnuniyeti düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan istatistiksel analizler sonucunda ilk bulguda psikolojik danışma becerileri ve iş anlamı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile psikolojik danışma becerileri yüksek olan danışmanlar işlerini daha anlamlı bulmaktadır. Literatür tarandığında mevcut araştırmada elde edilen sonucu destekleyen bulgular olduğu görülmüştür. Lavy ve Littman Ovadia’ya (2017) göre çalışanların iş ortamında güçlü yönlerini kullanması daha üretken olmalarını ve iş tatminlerinin artmasını sağlamaktadır. Akın ve Koçak (2007) iş ortamında kullanılan becerilerinin iş doyumlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer sonuçlar elde eden araştırmalara göre işinden doyum sağlayan çalışanlar daha fazla yeterlik algıları, iş tatmini geliştirmekte ve daha az tükenmişlik yaşamaktadır (Kamdron, 2005; Teltik, 2009). Tükenmişliğin nitelikli performans sergilemeyi ve beceri kullanımını etkilediği bu sebeple iş anlamında değişimler olduğu düşünülmektedir. Bireylerin yaptıkları işe ilişkin yeterlilik algıları tükenmişlik düzeyleri ile negatif yönde ilişkilidir (Gündüz, 2012). Hangi çalışma alanı olursa olsun gerçekleştirilen işte yetkin olmak bireye motivasyon kazandırır (Elliot, Dweck ve Yeager, 2017) motivasyonunda iş anlamını desteklemesinden dolayı (Guion ve Landy, 1972) psikolojik danışma ve iş anlamı arasında ilişki olduğu söylenebilir. Dolayısıyla araştırmanın ana problemine cevap bulunmuştur.

4.1. Bazı Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik Danışmalık Becerilerine İlişkin Bulgulara Ait Tartışmalar

Araştırmadan elde edilen bulguya göre psikolojik danışma becerilerinde cinsiyete dayalı farklılaşmaya rastlanmamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuç Uslu ve Arı’nın (2005) yaptığı araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Uslu ve Arı (2005) cinsiyete göre psikolojik danışmanların danışma becerileri düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Lam vd. (2013) danışma becerilerinin cinsiyete bağlı farklılaşmadığını belirtmiştir. Mevcut araştırmada cinsiyete bağlı anlamlı farklılık bulunmamasının nedeni psikolojik danışmanların benzer bir profesyonel eğitim sürecinden geçmesi olarak düşünülmektedir. Psikolojik danışma becerileri standartları açık bir biçimde belirlenmiş ilkeler ve kurallardan oluşmaktadır. Kim bu kurallara ve yeterliliklere daha sadık ise onun psikolojik danışma becerileri daha yüksek olabilmektedir. Aynı zamanda danışmanlık becerilerinde yetkinlik, yeterlik gibi faktörler de önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda cinsiyetten bağımsız olarak psikolojik danışma becerilerini geliştirmek ve işlerinde yetkinlik kazanmak için mesleki eğitimlere, seminerlere, kurslara daha fazla katılmanın beceri gelişiminde etkili olabileceği düşünülmektedir. Ancak literatürde cinsiyete göre psikolojik danışmanların danışma becerileri düzeyinin farklılaştığı çalışmalar da bulunmaktadır.

Örneğin kadın psikolojik danışmanların empati ve karar becerilerinde toplumsal olarak kadınlara atfedilmiş duygusallık, anlayışlı ve ilgili olma gibi özelliklerden kaynaklı farklılaşma olabileceği vurgulanmaktadır (Alver, 2005; Boden, Gala ve Berenbaum, 2013; Nandrino, Baracca, vd., 2013; Seçim, 2020). Ndungo ve Wango (2020) yaptıkları çalışmada bireylerin terapi süreci için kadın danışmanları tercih etme eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Bunun sebebinin dinleme, empatik olma gibi özelliklerin kültürel olarak kadınsı olması; yapılan işin kadın mesleği olarak (Bem, 1981; Sarıçam ve Sığın, 2020) görülmesi olabilir.

Araştırmada elde edilen diğer bulgulara göre psikolojik danışma becerileri mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. 15 yıl üstü kıdeme sahip olan psikolojik danışmanlar diğer gruplardaki psikolojik danışmanlardan anlamlı şekilde daha yüksek danışma becerilerine sahiptirler. Benzer şekilde Hellman ve Cinamon'a (2004) göre okul psikolojik danışmanlarının kariyer gelişim aşamaları kıdemleri ile ilişkili bulunmuştur. Araştırmada bu sonuca ulaşılmasının altında psikolojik danışmanların mesleklerinde geçirdikleri sürenin artmasıyla yaptıkları işi daha iyi anlamaları yatıyor olabileceği düşünülmektedir. Mesleki kıdem bireyin yaptığı işi değerlendirebilmesine fayda sağlayarak becerilerin gelişmesini destekleyebilmektedir. Meydan'a (2014) göre uygulamalar yapmak psikolojik danışma becerilerini geliştirebilmenin ayrılmaz parçasıdır. Böylelikle meslekte ilerleyen psikolojik danışmanlar standartlaştırılmış danışma becerilerini uygulamayı pratik hale getirmiş olabilir. Bunun sonucu olarak danışma beceri puanları diğer gruplardan yüksek çıkmış olabilir.

Araştırma sonuçlarında psikolojik danışmanlık becerilerinde lisans ve lisansüstü eğitimde yapılan danışma uygulamaları sayısına göre farklılaşmaya rastlanmıştır. Eğitim dönemlerinde 5 ve üstü danışan alan psikolojik danışmanların danışma becerileri puanları diğer gruplardan anlamlı şekilde yüksektir. Beceri dediğimiz kavram bireyin istenilen işi yapabilecek düzeyde olmasıdır (Tan, 2000). Yani gerekli potansiyel ve çalışmalarla birey becerileri gerekli düzeye çıkarabilmektedir. Parlak (2021) yaptığı çalışmada bireyle danışma uygulamalarının psikolojik danışmanların danışma becerilerine yönelik algılarını netleştirdiğini, eksik ve güçlü yönlerini fark ettirip gelişmeye teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Psikolojik danışmanlık alanının uygulama temelli olduğu düşünüldüğünde eğitim döneminde daha fazla danışma uygulaması yapan psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerilerinin yüksek çıkması beklenen bir sonuç olarak düşünülmektedir. Bireyler eğitim sürecinde süpervizör eşliğinde danışma becerilerini uygulamakta, yaptıkları doğru ve yanlış uygulamalarla ilgili geri dönütler almaktadır. Bu da psikolojik danışmanın beceri geliştirmeindeki önemli etkenlerden biri olabilmektedir. Süpervizyon sürecinin mesleki bilgi ve becerileri geliştirmesine yönelik yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (Büyükgöze Kavas, 2011; Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Meydan (2015) yaptığı çalışmada süpervizör modelli uygulama çalışmalarının psikolojik danışma becerilerini arttırdığını ortaya koymuştur. Benzer olarak Aladağ (2014), süpervizyon sürecinin danışma becerilerine katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak çalışmaların çoğu şimdiki çalışmanın bulgusunu desteklemektedir.

Süpervizyonun danışma becerilerindeki etkisi göz önüne alındığında danışma becerileri bireylerin süpervizyon desteğinden memnun olup olmama durumuna göre farklılaşmakta mıdır sorusu akla gelmektedir. Araştırma sonuçları danışma becerilerine göre farklılaşma olduğunu göstermektedir. Süpervizöründen memnun olanların danışma becerileri puanları memnun olmayanlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Süpervizör psikolojik danışman ilişkisinin kalitesi süpervizyon sürecini ve süpervizyonun sonuçlarını etkiler (Yılmaz ve Voltan Acar, 2015). Bu ilişkinin olumlu olması ve psikolojik danışmanın ilişkiden memnun olunması öğrenmeleri, mesleki bilgi ve beceri arttırmaktadır (Aladağ, 2014; Atik, 2017). Del Río, Díaz-Vázquez ve Maside Sanfız'ın (2018) yaptıkları çalışmada öğrencilerin süpervizör memnuniyetlerinin yetkinlikleri etkileyebileceği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Worthington ve Roehlke (1979), süpervizyondan memnun olmanın danışman becerisine katkısı olduğunu ortaya koymuşlardır.

4.2. Bazı Demografik Değişkenlere Göre İş Anlamına İlişkin Bulgulara Ait Tartışmalar

Araştırmadan elde edilen bulguya göre, iş anlamı cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir. Benzer şekilde Kara (2016) ve Özçelik (2019), iş anlamı açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Her bireylerin işinde yaşadığı deneyimler farklılık göstermektedir. Yaşantıların bireye özgü olduğu düşünüldüğünde kadınların ve erkeklerin iş anlamları için objektif kriterler bulunmamaktadır (Keleş, 2017). Bu sebeple iş anlamının

fenomenolojik olduğu kadın ya da erkek fark etmeksizin herkesin farklı süreçlerden geçtiği düşünülmektedir. Mevcut araştırmada cinsiyete yönelik farklılaşma bulunmaması literatürdeki diğer çalışmalarla desteklenmektedir. Yelboğa (2007) yaptığı araştırmada kadın ve erkek çalışanların işlerinden benzer düzeyde doyum elde ettiği; Özaydın ve Özdemir (2014) ise çalışanların cinsiyetlerinin iş tatminini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

İş anlamına ilişkin bulgulardan bir diğeri, iş anlamının mesleki kıdeme ilişkin istatistiksel olarak farklılaşmadığıdır. Bireyin işini anlamlı bulması kendince iş kavramına atfettiği değerlerin varlığına bağlıdır (Sarıçam ve Yaman, 2015). Araştırmada bu sonuca ulaşılmasının nedeninin bireyin çalışacağı ya da yapmakla görevlendirildiği işin baştan bireyin değerlerini karşılamadığı durumda o işte ne kadar süre çalışırsa çalışsın işi anlamlı bulmayacakları olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifade ile bireyin yaptığı iş, çalıştığı ortam ve şartlar değerlerine uygun değilse işi anlamlı bulmayabilir. Bu sebeple bireyin iş yaşamına başlamadan önce iş deneyimi kazanabileceği yapıların varlığı önemli görülmektedir. Psikolojik danışmanlık alanında bu yapı danışma uygulamalarıdır. Lisans ve lisansüstü dönemde yapılan danışma uygulama sayısı, psikolojik danışmaların iş anlamı düzeyini belirlemede etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde iki ve üç danışma uygulaması yapanlar hiç danışma uygulaması yapmayanlara göre işlerini daha anlamlı bulmaktadırlar. Bu bulgu bize eğitim döneminde yapılan uygulamaların sadece pratik bilgi kazandırmadığını aynı zamanda bireyin işini anlamlandırmasında yardımcı olduğunu göstermektedir. Benzer olarak Paloniemi (2006) iş yerinde öğrenmenin iş anlamını arttırdığını söyler.

Araştırmadan elde edilen son bulguya göre iş anlamı süpervizyon desteği memnuniyet durumuna göre farklılaşma göstermektedir. Süpervizöründen memnun olanların iş anlamı puanları süpervizöründen memnun olmayanların iş anlamı puanlarından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer olarak Schreffel'a (1999) göre süpervizyonun kalitesinden ve tarzından memnun olan çalışanlar daha fazla iş tatminine sahiptir. Hyrkäs (2005) da etkili süpervizyon deneyiminin iş anlamını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Mathieu ve Babiak (2016) olumsuz süpervizyonların iş anlamını etkilediğini bulmuşlardır. Bireyler yaptıkları işten geri dönüt aldıklarında ve bu dönütten memnun kaldıklarında sonrasında daha istekli davranmakta, işten haz almakta ve işle ilgili olumlu duygular geliştirmektedir (Aladağ, 2014). Çalışma yaşamını etkileyen en önemli değişkenlerden biri de kurulan ilişkilerdir (Erdem, 2007; Yüceler, 2009). Süpervizyonun da süpervizör-psikolojik danışman-danışanı içeren bir ilişki olduğu göz önüne alındığında (Yılmaz ve Voltan Acar, 2015) bu ilişkiden doğan memnuniyetin iş anlamını etkilediği düşünülmektedir. Bütün bulgularına göre genel bir çıkarım yapmak gerekirse yukarıdaki çalışmalar sonucunda elde edilmiş ifadeler, bu çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Diğer bir ifade ile psikolojik danışma becerileri ile iş anlamı arasındaki ilişkiyi açıklamada demografik değişkenler bize yol gösterici olmuştur.

4.3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma ile Türkiye’de ilk defa psikolojik danışma becerilerinin iş anlamı ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın ilk olması sebebi ile çalışma örneklemini alt alanlara ayrılmadan bütün psikolojik danışmanları kapsayacak şekilde tekrar sorgulanabilir. Böylelikle elde edilen bulguların kararlılığı test edilebilir.

Ulaşılan sonuçlar ışığında alan hâkimiyetinin özellikle psikolojik danışma becerilerinin psikolojik danışmanlarda iş anlamını etkilediği açıkça görünmektedir. Psikolojik danışma becerilerinin kazanımında ise süpervizörlerin etkisinin çok önemli olduğu söylenebilir. Bu minvalde psikolojik danışman adaylarının daha fazla danışma yapması ve buna yönelik süpervizyon alması psikolojik danışma becerilerini daha pratik ve kalıcı hale getirecektir. Öte yandan psikolojik danışman adaylarının süpervizör memnuniyeti söz konusu becerilerin kazanılmasında etkili olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla psikolojik danışman yetiştirmek kadar süpervizör yetiştirmek önemlidir. Bunun için ulusal düzeyde süpervizör eğitim akademisi kurulabilir. Söz konusu akademiden rehberlik ve psikolojik danışmanlık programının olduğu her üniversiteden akademisyenler teşvik edilmelidir.

Yapılacak olan sonraki çalışmalarda psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumların örgüt yapılarının, çalıştıkları yöneticilerinin tutumlarının iş anlamlarına etkisine bakılarak psikolojik danışmanların çalışma koşulları daha net anlaşılabilir. Örgütlerde etkili, verimli iş ortamlarının yararları göz önüne

alındığında psikolojik danışmanların eğitim dönemlerinde ve eğitim sonrası dönemde becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamalar yerleşik hale getirilebilir.

Araştırmada, erkek psikolojik danışmanların sayısının düşük olması bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun en büyük sebebi araştırma linkinin defalarca paylaşılmasına rağmen kadınların daha fazla dönüt sağlamasıdır. Bu sınırlılığı aşmak için Türkiye genelinde erkek psikolojik danışmanlara daha geniş bir şekilde ulaşarak, analizlerin tekrarlanması önerilmektedir. Böylelikle elde edilen bulguların daha güçlü olması ve cinsiyet temelli farklılıkların daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması sağlanabilir.

5. Kaynaklar

- Akgündüz, Y., Alkan, C. ve Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study. *The Journal of European Education*, 3(2), 11–16. ISSN:2146-2674.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(13), 353–370.
- Aladağ, M. (2014). Psikolojik danışman eğitiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 428–475.
- Alver, B. (2005). Psikolojik danışma ve rehberlik eğitimi alan öğrencilerin empatik beceri ve karar verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 19–34.
- Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (2022) (American Counseling Association [ACA]). Choosing A Career in Counseling. Retrieved from <https://www.counseling.org/careers/aca-career-central/choosing-a-career-in-counseling>
- American Counseling Association. (1997). Grovening council minutes of the September 1997 governing council meeting. Alexandria, VA.
- American Psychological Association (APA). (2022). Counseling psychology. Retrieved from <https://www.apa.org/ed/graduate/specialize/counseling>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193–203.
- Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri*. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi).
- Begat, I., Ellefsen, B. ve Severinsson, E. (2005). Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being—a Norwegian study. *Journal of nursing management*, 13(3), 221–230.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex-typing. *Psychological Review*, 88, 354–364.
- Boden, M. T., Gala, S. ve Berenbaum, H. (2013). Emotional awareness, gender, and peculiar body-related beliefs. *Cognition and Emotion*, 27(5), 942–951.
- Brown, A., Kitchell, M., O'Neill, T., Locklear, J., Vosler, A., Kubek, D. ve Dale, L. (2001). Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. *Work*, 16(3), 219–226.
- Büyükgoze Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411–431.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2021). Bilimsel araştırma yöntemleri (30. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Caudron, S. (1997). The search for meaning at work. *Training ve Development*, 51(9), 24–28.
- The Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs [CACREP] (2022). Web: <https://www.cacrep.org/> adresinden 20.05.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Chadi, A., Jeworrek, S. ve Mertins, V. (2016). When the meaning of work has disappeared: Experimental evidence on employees' performance and emotions. *Management Science*, 63(6), 1657–2048.
- Cormier, S., Nurius, P. S. ve Osborn, C. J. (2008). *Interviewing and change strategies for helpers: fundamental skills and cognitive behavioral interventions*. (6th Ed.). Belmont: Brooks Chole.
- Curado, C. ve Santos, R. (2021). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 35(2), 1751–1879.
- Çapri, B. ve Demiröz, Z. (2016). Duygusal zekâ düzeyi ve psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1037–1048.
- Çetinkaya, R. ve Karairmak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(37), 107–121.
- Del Río, M. L., Díaz-Vázquez, R. ve Maside Sanfız, J. M. (2018). Satisfaction with the supervision of undergraduate dissertations. *Active Learning in Higher Education*, 19(2), 159–172.
- Doğan, S. (2000). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonun gereği ve bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(14), 31–38.
- Elliot, A. J., Dweck, C.S. ve Yeager, D.S. (2017). *Handbook of competence and motivation, second edition: Theory and application*. The Guilford Press.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elâzığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63–79.
- Erford, B. T. (2003). *Transforming the school counseling profession*. Merrill Prentice Hall.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. (6th Ed.) New York: McGraw-Hill International Education.
- Geçdoğan, B. & Özpolat, A. G. (2007, October). Psikolojik danışma becerilerini ölçmek için danışman beceri ölçeği. [Counselor skill scale for measuring counseling skills]. Paper presented at the 9th National Counseling and Guidance Congress, İzmir.
- Gladding, S.T. (2000). *Counseling: A Comprehensive Profession* (4th Ed.) Merrill.
- Golparvar, M. ve Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255–268.
- Göçen, A. ve Terzi, R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487–1512.
- Guion, R. M. ve Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior And Human Performance*, 7(2), 308–339.
- Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1749–1767.
- Hackley, H. ve Cormier, S. (2005). *The Professional Counsellor: A Process Guide To Helping* (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Hellman, S. ve Cinamon, R. G. (2004). Career development stages of Israeli school counsellors. *British Journal of Guidance ve Counselling*, 32(1), 39–55.

- Holbeche, L. ve Springett, N. (2004). *In search of meaning in the workplace*. UK: Roffey Park Institute.
- Hyrkäs, K. (2005). Clinical supervision, burnout, and job satisfaction among mental health and psychiatric nurses in Finland. *Issues In Mental Health Nursing*, 26(5), 531–556.
- Işığçok, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *In Journal of Social Policy Conferences*, 0(56), 307–331.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211–1240.
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi).
- Kazanas, H. C. (1978). Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 12(2), 155–164.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 5(1), 154–167.
- Keser, A. (2010). Çalışmanın değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendler. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(49), 361–377.
- Kitapci, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49–73.
- Lam, S., Tracz, S., & Lucey, C. (2013). Age, gender, and ethnicity of counsellor trainees and corresponding counselling self-efficacy: Research findings and implications for counsellor educators. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35, 172-187.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., & Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105–120. Doi:10.1037/0022-0167.39.1.105
- Lavy, S. ve Littman-Ovadia, H. (2017). My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction. *Journal of Career Development*, 44(2), 95–109.
- Mathieu, C. ve Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102–106.
- Meydan, B. (2014). Psikolojik danışman adaylarına psikolojik danışma becerilerinin kazandırılması: Karşılaştırmalı bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(3), 110–123.
- Meydan, B. (2015). Bireyle psikolojik danışma uygulamasında mikro beceri süpervizyon modeli'nin etkililiğinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(43), 55–68.
- Nandrino, J. L., Baracca, M., Antoine, P., Paget, V., Bydlowski, S. ve Carton, S. (2013). Level of emotional awareness in the general French population: Effects of gender, age, and education level. *International Journal Of Psychology*, 48(6), 1072–1079.
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of managerial psychology*, 9(6), 9–16.
- Ndungo, C. ve Wango, G. (2020). Gender preference of counsellors among university students seeking counselling services. *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 25(2), 20–28.
- Nystul, M. S. (1999). *Introduction to counseling: An art and science perspective*. Sage Publications.
- Ören, D. D. K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34–59.

- Özabacı, N. (Ed.). (2016). *Psikolojik danışma beceri ve teknikleri* (5. baskı). Ankara: Vize Akademik Yayıncılık.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251–281.
- Özçelik, B. (2019). *İş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesi*. (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi).
- Özer, P. S., Eriş, E. D., Neczan, Ö. ve Özmen, T. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 123–142.
- Paloniemi, S. (2006). Experience, competence and workplace learning. *Journal of workplace learning*, 18(7/8), 439–450.
- Parlak, S. (2021). Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma yürütme deneyimleri ve ihtiyaçları. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, 1(23), 420–436.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief ve W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work: A collection of essays* (pp. 107–134). Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91–127.
- Sarıçam, H. ve Yaman, E. (2015). Psikoşiddetin iş anlamına etkisi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(2), 16–26.
- Sarıçam, H. ve Sığın, A. (2020). Erkeksi davranış ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 16, 339–357.
- Seçim, G. (2020). Bilişsel esneklik ve duygu düzenleme özelliklerinin psikolojik sağlık üzerine etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(2), 505–524.
- Schroffel, A. (1999). How does clinical supervision affect job satisfaction?. *The Clinical Supervisor*, 18(2), 91–105.
- Sharpley, C. F. ve Ridgway, I. R. (1993). An evaluation of the effectiveness of self-efficacy as a predictor of trainees' counselling skills performance. *British Journal of Guidance ve Counselling*, 21(1), 73–81.
- Siviş Çetinkaya, R. ve Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(37), 107–121.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama*. Nobel Yayınları.
- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi* (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2022). Web: <https://data.tuik.gov.tr/> adresinden 15.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- Uslu, M. ve Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509–519.
- Uysal, İ. ve Kılıç, A. F. (2022). Normal distribution dilemma. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220–248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- Whiston, S. C. ve Coker, J. K. (2000). Reconstructing clinical training: Implications from research. *Counselor Education and Supervision*, 39(4), 228–253.
- Worthington, E. L. ve Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision as perceived by beginning counselors-in-training. *Journal of Counseling Psychology*, 26(1), 64.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.

- Yayla, E. ve İkiz, F. E. (2017). Psikolojik danışmanların etkili nitelikleri ile danışma öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(48), 31–44.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1–18.
- Yılmaz, O. ve Voltan Acar, N. (2015). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun önemi ve grupla psikolojik danışmadaki rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 342–356.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445–458.

Research Article**Psikolojik Danışmanların Meslek Yaşamı Üzerine Bir Araştırma: Psikolojik Danışma Becerileri ve İş Anlamı İlişkisi***A Study on the Professional Life of Counselors: The Relationship Between Counseling Skills and Meaning of Work*

Rabia Şeyda AYDIN Yüksek lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi rseydaaydn@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-0862-4585	Hakan SARIÇAM Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi hakansaricam@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-0217-1781	Büşra YILDIRIM Yüksek lisans öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi busra1207.18@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-8723-1199
---	---	--

Extended Summary

According to the APA, counselors increase people's skills to function better in their lives and are general mental health practitioners who use culturally sensitive practices to help them promote well-being, prevent and alleviate distress and dissonance, resolve crises, and increase their abilities. Psychological counselors are mostly employed in the education sector in Turkey. Counselors meet with hundreds of students, teachers, and parents at schools and frequently use their counseling skills in these meetings. Psychological counselors must have certain personal characteristics as well as principles, rules, and skills that clearly define standards in order to carry out the counseling process efficiently. Therapeutic skills such as being able to pay close attention, providing minimal encouragement, reflecting content and emotions, personification, summarizing, sharing, connecting, confronting, interpreting, empathy, unconditional acceptance, and transparency appear in counseling. On the other hand, meaningful work is a subjective construct that includes employees' own experiences, clues taken from others, the value they attribute to their job, and their role in the work. In other words, meaningful work is for someone who enjoys his or her work and believes it contributes to the meaning of their life.

The meaning of work has a significant place in literature due to its effects on business or working life. However, the study is considered important because the number of studies examining psychological counseling skills and the meaning of working together is quite limited. The main purpose of this research is to examine the relationship between counseling skills and meaning in work and to reveal the effect of meaning in work to explain counseling skills. "Is there a significant relationship between counseling skills and meaning in work in school counselors?" depends on the purpose of the research. While seeking support for the main problem, the following sub-problems will be used:

- Do the school counselors' counseling skills differ according to various variables (gender, seniority, satisfaction with supervision support)?
- Do school counselors' meaning of work differ depending on various variables (gender, seniority, satisfaction with supervision support)?
- Does the number of counseling sessions performed by school counselors during their undergraduate or graduate periods significantly predict their counseling skills?

The group of the study was designed using a correlational study. The correlational study is effective in revealing the relationships between variables and determining the levels of these relationships, and it provides the researchers with the necessary clues for higher-level research on the occurring relationships (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2021). The participants consisted of 201 counselors selected by the convenience sampling method, working at various school levels and cities in Turkey in 2021-22 academic year. As a data collection tool "The Counselling Self Estimate Inventory (COSEI)", the "The Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI)" and the "Personal Information Form" were used. The Counselling Self Estimate Inventory (COSEI), consists of 37 items and 5 sub-dimensions (Micro-Skills, Counselling Process, Client Behaviours, Cultural Competence, and Awareness of Values). Possible average scores range from 1 to 6 and are calculated by summing responses divided by the number of items in the scale. Work as Meaning Inventory (WAMI). The WAMI (Steger et al., 2012) is a ten-item scale that assesses three dimensions of meaningful work: Greater-good Motivation, Positive Meaning of work, and Contribution to Meaning-making. It is based on a five-point scale ranging from 1 (absolutely untrue) to 5 (absolutely true). Questions on the Personal Information Form contained demographic information thought to be related to the counseling skills and meaning in work of psychological counselors. Gender, age, department graduated, time spent in the profession, supervision support satisfaction etc. questions are included in the form. The COSEI, WAMI, and Personal Information Form were brought together and a link was created on Google Forms and sent to people via social media. The form was filled up by volunteers. There was no missing data in the data set because each question's answer was prepared as a prerequisite for the next question. The data collected via the excel link were transferred to the SPSS 28 statistical package program. Afterwards, the analyzes were carried out. Because the data distribution was standardized, the data was analyzed using Pearson Correlation Analysis, Independent Groups t-Test, ANOVA, and Bonferroni techniques. In the interpretation of the difference between the groups, the average was taken into account, and the significance values were checked. Statistical significance value was accepted as $p < 0.05$.

According to the findings obtained as a result of the analysis, there is a positive statistical relationship between counseling skills and meaning of work. Once the counselors' counseling competence scores improve, their meaningful work scores improve as well. Counseling skills vary from professional seniority, to supervisory support satisfaction. Male psychological counselors' counseling skills are higher than those of female counselors. The counseling skills of counselors with a seniority of over 15 years are much higher than those of counselors in other groups. There is a statistically significant difference in psychological counseling skills according to the number of clients received during undergraduate and graduate education. Counseling skills scores of counselors who consulted with five or more clients during their student years were significantly higher than those of the other groups. Those with satisfied supervisors scored much higher on counseling skills than those with dissatisfied supervisors. The amount of psychological counseling performed at undergraduate level predicts the psychological counseling skills at a high level. On the other hand, the meaning of work did not differ statistically significantly in terms of gender and seniority. The meaning of work scores differs statistically significantly according to the satisfaction level with the supervisor. Counselors who are satisfied with their supervisors have significantly higher meaning of work scores than those who are dissatisfied with their supervisor.

In the light of the results, it can be clearly said that professional qualification, especially psychological counseling skills, affects the meaning of work in psychological counselors. It can be said that the influence of supervisors is critical to the acquisition of psychological counseling skills. In this context, it is necessary for psychological counselor candidates to do more counseling and receive supervision for this. Thus, they will make their counseling skills more practical and permanent. On the other hand, it has been found that the counselor candidates' supervisor satisfaction is useful in helping them learn the aforementioned counseling skills. Therefore, training supervisor is just as crucial as training psychological counselor. For these trainings, a national supervisor training academy can be established. It should be promoted for academic staffs from every university with a program in guidance and psychological counseling to join this academy.

For the first time in Turkey, the relationship between counseling skills and job meaning was examined in this study. Since this is the first study of its kind, the sample can be re-examined to cover all

psychological counselors without being divided into sub-fields. The consistency of the results can thus be tested. Moreover, in future studies, the effects of organizational structures in the institutions where psychological counselors work or the attitudes of managers towards psychological counselors on their meaning of work can also be examined. Considering the benefits of effective and productive work environments in organizations, practices aimed at improving the counseling skills of psychological counselors before and after graduation can be systematized.