



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**

**KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÖZ-YETERLİK  
ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK  
ÇALIŞMASI**

**Ümit Yaşar İSLAM**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Esat ŞANLI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ağustos, 2019**

## TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek:22/2/2018-7100/10 md.) “*Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.*”

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayınlamayaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

## YAZARIN

Adı :

Soyadı :

Bölümü :

İmza :

Teslim Tarihi :

## TEZİN

Türkçe Adı : Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

İngilizce Adı : Career Counseling Self – Efficacy Scale Turkish Form: Validity and Reliability Study

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Ümit Yaşar İSLAM

İmza: .....

## KABUL VE ONAY

**Ümit Yaşar İSLAM** tarafından hazırlanan “**Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Esat ŞANLI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

**Başkan:** (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı) .....

**Üye:** (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı) .....

**Üye:** (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı) .....

**Üye:** (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı) .....

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: \_\_/\_\_/\_\_

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)



*“Yüce Türk Milletine İthaf Edilmiştir”*

## TEŞEKKÜRLER

Tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Esat ŞANLI'ya teşekkür ederim. Akademik çalışmalarından dolayı Amerika'ya giden eski tez danışmanım Doç. Dr. Ayşenur Büyükgöze KAVAS'a bana bu zorlu süreç boyunca rehber olduğundan dolayı minnettirim. Sadece bana rehber oldukları için değil, aynı zamanda akademik, kişisel ve profesyonel gelişimime katkı sağladıkları için onlara teşekkür ederim. İstatistiksel analizlerde ve ölçek maddelerinin Türkçeye çeviri çalışmalarında yardımlarını esirgemeyen ayrıca süreçte sonu gelmez sorularımı yanıtlayan danışmanlarıma tekrar teşekkür ederim.

Ölçek maddelerinin Türkçeye çevrilmesinde yardımlarını esirgemeyen saygıdeğer İngilizce öğretmenleri Muhammet SOYLU ve Gökçe Kolcuya teşekkürlerimi sunarım. Danışmanım ve değerli İngilizce öğretmenleri tarafından Türkçeye çevrilen ölçek maddelerini tekrar Türkçeye çeviren ve çevirilerle ilgili hakemlik yapan Sayın Prof. Dr. Feride BACANLI, Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL, Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ, Doçent. Dr. Erkan IŞIK ve Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ'a minnettarlık hislerimi sunarım.

Ölçek maddelerinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanına uygunluğu ve ifade şekilleri ile ilgili görüşlerini sunan saygıdeğer Ali KILIÇARSLAN, İsmail ÖKTEM, Mehmet KARAYAZI, Ayşegül BAKIR, Mesut ÖZTÜRK, Gizem ÇATAL ve Meral KARACAN'a teşekkür ederim.

Tez geçerlik ve güvenilirlik çalışması için kendi çalışması ve ölçeğini paylaşım desteğini esirgemeyen Sayın Burcu PAMUKÇU'ya da minnettarlığımı belirtirim.

Tez ölçeğimi uygularken yardımlarını esirgemeyen Burak AYDOĞMUŞ, Sabire SANCAK, Salih BAŞSOY, Aslı DEMİR YILMAZ hocalarıma ve saygıdeğer Abdulkerim ÇAKIROĞLU'na şükranlarımı sunarım.

Araştırmam boyunca desteklerini esirgemeyen ve daima yanımda olan saygıdeğer arkadaşlarım Volkan TOPRAK, Mehmet TOPRAK, Emre PEKER, Aziz Uğur TONA, Cemal KALELİ'ye, teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca Adını hatırlamadığım fakat çalışmama katkıda bulunan herkese teşekkür ederim.

Son olarak, aileme her zaman beni sevdikleri ve bana destek oldukları için teşekkür ediyorum. Onların desteği olmadan başarılı olamazdım.

# KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÖZ – YETERLİK ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Yüksek Lisans Tezi

Ümit Yaşar İSLAM

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ağustos, 2019

## ÖZ

Bu çalışmanın amacı, O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, (1997) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeğini Türk dil ve kültürüne uyarlamaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, öncelikle ölçek maddelerinin Türkçe'ye çevirisi yapılmış ardından İngilizce'ye geri çevirisi yapılmıştır. Maddelerin çevirisine ilişkin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmanlardan fikir alınmıştır. Araştırma kapsamında yaşları 22 ile 62, tecrübeleri ise 1 ile 38 yıl arasında değişen 225 psikolojik danışmandan veri toplanmıştır. Ayrıca yüksek lisans veya doktora yapan alan mezunlarından da veri toplanmıştır. Çalışmada 154'ü kadın, 71'i erkek olmak üzere toplam 225 katılımcı yer almıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum indeksleri değerlendirilmiş ve değişim indeksleri incelenmiştir. Sonuç olarak bazı maddelere ait hatalar ilişkilendirilmiş ve dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin, iç tutarlılık katsayısı terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği için .86, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği için .90, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği için .84 ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için .67'dir. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılık katsayısı .93'tür. Bu değerler ışığında ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen bulgular "Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlilik Ölçeği" Türkçe formunun yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler** : Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterliliği, Mesleki Rehberlik, Psikolojik Danışma Öz- Yeterliliği, Geçerlilik, Güvenirlilik

**Sayfa Sayısı** : 83

**Danışman** : Dr. Öğr. Üyesi Esat ŞANLI

# **CAREER PSYCHOLOGICAL COUNSELING SELF-EFFICACY SCALE TURKISH FORM: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY**

**MS Thesis**

**Ümit Yaşar İSLAM**

**ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY**

**GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES**

**August, 2019**

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to apply Career Counselling Self-Efficacy Scale Instrument O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997) in Turkey. In this sense, items of the instrument were primarily translated into Turkish, and then translated into English again. Experts' opinions were also asked. With the use of this scale, data was collected from samples involving counsellors whose ages were between 22 and 62 and years of experience differed from 1 to 38 (n:225). Furthermore, data was also gathered from MA and PhD students although not being employed yet. This study involved 154 female and 71 male participants (n:225). Regarding the results obtained from the Confirmatory Factor Analysis (CFA) of the current data, errors on certain items were correlated in the sense of indexes of variation, and following the application of given suggestions, the four-factor structure was verified. For the scale's coefficient internal consistency therapeutic process and alliance subscale skills .86, for the subscale of vocational assesment and interpretation skills .90, for the subscale of efficacy for multicultural competency skills .84, and for the subscale of current trends in the worl of the work, ethics and career research .67 were concluded. Regarding these rates, the scale is valid and reliable. To sum up, it can be said that Turkish form of Career Counselling Instrument has sufficient psychometric features.

**Key Words** : Career Counseling Self-Efficacy, Vocational Guidance, Counseling Self-Efficacy, Validity, Reliability

**Number of Pages** : 83

**Advisor** : Ass. Prof. Esat ŞANLI



## İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI.....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY .....	IV
TEŞEKKÜRLER .....	VI
ÖZ.....	VII
ABSTRACT .....	VIII
İÇİNDEKİLER .....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	XI
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I. GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Problem Cümlesi .....	7
1.3 Araştırmanın Amacı.....	8
1.4 Sayıtlar .....	8
1.5 Sınırlılıklar .....	8
1.6 Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi .....	8
1.7 Tanımlar .....	9
İKİNCİ BÖLÜM .....	11
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	11
2.1 Psikolojik Danışma.....	11
2.1.1 Psikolojik Danışma Merkezleri .....	14
2.2 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Öz- Yeterliği.....	15
2.2.1 Gelişim Dönemlerine Göre Kariyer Psikolojik Danışması .....	19
2.2.2 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Modelleri .....	22
2.2.3 Kariyer Müdahaleleri ve Kariyer Psikolojik Danışma Merkezleri ..	23
2.2.4 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile İlgili Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Araştırmaları.....	24
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	32
III. YÖNTEM.....	32
3.1 Araştırma Modeli .....	32
3.2 Çalışma Grubu .....	32
3.3 Veri Toplama Araçları.....	41
3.3.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği.....	42

3.3.2 Psikolojik Danışma Öz - Yeterlik Ölçeği .....	42
3.3.3 Kişisel Bilgi Formu .....	43
3.4 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz - Yeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Çevrilmesi.....	43
3.5 Verilerin Analizi .....	44
3.6 İşlem.....	45
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>46</b>
<b>IV. BULGULAR.....</b>	<b>46</b>
4.1Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği Geçerlik Çalışmaları .....	46
4.1.1 Yapı Geçerliliği .....	46
4.2 Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular .....	50
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>51</b>
<b>V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>51</b>
5.1 Tartışma ve Yorum .....	51
5.2 Sonuçlar.....	55
5.3 Öneriler .....	57
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>58</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>72</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Değerler.....	33
Tablo 2: Eğitim Seviyesi Değişkenine İlişkin Değerler.....	34
Tablo 3: Görev Kurumu Değişkenine İlişkin Değerler.....	35
Tablo 4: Katılımcıların Lisansta KPD ile İlgili Teorik Ders Alma Durumları .....	36
Tablo 5: Katılımcıların Lisansta KPD ile İlgili Uygulamalı Ders Alma Durumları..	37
Tablo 6: Katılımcıların Yüksek Lisansta KPD ile İlgili Teorik Ders Alma Durumları .....	38
Tablo 7: Katılımcıların Yüksek Lisansta KPD ile İlgili Uygulamalı Ders Alma Durumları.....	39
Tablo 8: Katılımcıların Doktorada KPD ile İlgili Teorik Ders Alma Durumları .....	40
Tablo 9: Katılımcıların Doktorada KPD ile İlgili Uygulamalı Ders Alma Durumları .....	41
Tablo 10: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri.....	49

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz - Yeterlik Ölçeğine İlişkin Dört Faktörlü Model.....	48
--	----



## SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi)
RAM	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
CCSES	Career Counseling Self- efficacy Scale (Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği)
ATSPPHS	Attitudes Toward Seeking Professional Psychological Help Scale (Profesyonel Psikolojik Yardıma İlişkin Tutum Ölçeği)
IACS	International Association of Counselling Services (Uluslar Arası Danışmanlık Hizmetleri Birliği)
NOSCA	National Office for School Counselor Advocacy (Ulusal Okul Psikolojik Danışman Hakları Savunuculuğu Bürosu)
ASCA	American School Counselor Association (Amerikan Okul Psikolojik Danışman Derneği)
MEDEK	Mesleki Değer Kartları
NCDA	National Career Development Association (Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği)
ACA	American Counseling Association (Amerikan Psikolojik Danışmanlık Derneği)

İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KARGEL	Kariyer Geleceği Ölçeği
CFI	Career Factors Inventory (Kariyer Faktörleri Envanteri – KFE)
KTSES	Kuder Task Self-Efficacy Scale (Kariyer Görevi Öz- Yeterlik Ölçeği)
CAAS	Career Adapt- Abilities Scale (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği)
KUIÖ	Kariyer Uyumu Ve İyimserliği Ölçeği
CDSE - SF	Career Decision Self- efficacy Scale- Short Form (Kariyer Kararı Verme Öz – Yeterlik Ölçeği Kısa Formu )
CDAT	Career Decision Ambiguity Scale (Kariyer Kararsızlığında Belirsizliğe Yönelik Tolerans Ölçeği)
PDR	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
DFA	Doğrulamalı Faktör Analizi
YL	Yüksek Lisans
KPD	Kariyer Psikolojik Danışması/ Danışmanlığı
MYK	Mesleki Yeterlik Kurumu

# BİRİNCİ BÖLÜM

## I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya neden ihtiyaç duyulduğu, problemin ne olduğu, problemin çözümünde yaşanabilecek aksaklıklar ve araştırma konusu ile ilgili terimler vb. yer almaktadır.

### 1.1 Problem Durumu

İnsanların çoğu için iş ve meslek kavramları hayatta birinci önceliktir. Meslek ile kişiler kendilerini ifade ederler. Ancak bu konuda bazen sorunlar çıkmakta ve kişiler bu sorunları tek başlarına çözemeyebilirler ve bu bağlamda psikolojik danışmanlardan yardım isteyebilirler (Kaya ve diğerleri, 2012).

Sosyal ve toplumsal yaşamda her fert etkinlik yapmak, meslek sahibi olmak ve iş hayatında yer almak ister. Freud'un da dediği gibi iş kişinin gerçekte kurmuş olduğu bağıdır. Tarihin her döneminde işin önemi ve hayata etkisi devam etmiştir. Çünkü iş hayatın merkezidir. İş insanları tanıtan ve tanımlayan en önemli veridir. İş insana şekil verir, karakterini etkiler, yaşam biçimini belirler (Kuzgun, 2009).

Dünya çapında mesleki rehberlik ve dolayısıyla kariyer psikolojik danışmasına yönelik ilk çalışmalar Parsons (1909) tarafından yapılmıştır. Frank Parsons kurmuş olduğu büroda iş ihtiyacı olanlara çeşitli ölçme araçları uygulayarak; kişilerin özellikleri ile işin gerektirdiği vasıfları birlikte değerlendirmiştir (Herr, Cramer ve Niles, 2004; Mcdaniels ve Gysbers, 1992).

Rehberlik hizmetlerinin 1940'lı yıllara kadar yöneltme ve uyum olmak üzere iki temel hizmet alanı vardı. Okullarda bu hizmetler psikoloji alanı ile ilişkilendirilerek bireysel farklılıklara göre yürütülüyordu. Bu yıllarda Carl Rogers'ın "Danışma ve Psikoterapi" kitabı ile rehberlik kavramına psikolojik danışma kavramı eklendi.

1950'lerde Ginzberg, Super ve Roe'nun çalışmaları ile alan geneline hâkim anlayış değişmeye başladı. 1966 yılında Holland tipoloji kuramını oluşturdu. 1970'li yıllara gelindiğinde mesleki rehberlik kavramı yerini kariyer rehberliğine bırakmıştır (Herr ve diğerleri, 2004; Mcdaniels ve Gysbers, 1992). Rehberlik yerine kariyer psikolojik danışmanlığının ön plana çıkmaya başlaması 1980'lere gelindiğinde gerçekleşmiştir. Özellikle teknolojik gelişmelerin artmasıyla bu değişimi hızlandırmıştır.

Türkiye'de rehberlik hizmetlerinin başlangıcı ABD etkisi ile 1950'li yıllarda gerçekleşmiştir. Bu hizmetlerin ülkemizdeki gelişimi üç ana dönemde gerçekleşmiştir.

Başlangıç döneminde özellikle yetmişlere kadar Amerikan kökenli testler ülkemizde kullanılmak üzere uyarlandı ve eş zamanlı olarak kültüremüze özgü ölçme aracı geliştirme çabaları da görüldü. Yetmişlerde orta dereceli tüm okullara rehberlik servisi kuruldu. Bu faaliyetlerdeki amaç öğrencilere üst eğitim olanaklarını tanıtmak ve meslek seçim sürecinde psikolojik yardım sunmaktır. Ancak bu yıllarda hizmet verecek yeterli sayıda uzman bulmak büyük bir sorundu. Bu sorunun üstesinden gelmek için Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM ) kuruldu ve üniversitelerde lisans ve lisansüstü programlar açıldı ve danışma dersleri konuldu (Tan, 2000).

Bin dokuz yüz yetmiş altı ile bin dokuz yüz doksan dört yılları arasına denk gelen arayış döneminde yapılan çalışmalar, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin önceden tespit edilip onları mesleki ve teknik eğitime yönlendirip üniversite önündeki yığılmaları seyreltmek amacı taşıyordu (Yeşilyaprak, 2010). Bu yıllarda rehberlik servislerinden, ilgi ve yeteneklere göre ya bir üst eğitime veya az bir çabayla iş hayatına yöneltme beklentisi vardı. Bu amaçla yetmişler ve doksanlar arasındaki yıllarda ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmaları devam etti (Özoğlu, 1977; Kuzgun, 1989).

Gelişme döneminde de her dönemde olduğu gibi anlayışlar revize edilmekte ve yapılan çalışmaların niteliği ve niceliği artmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin bu dönemle birlikte yalnızca orta öğretime geçişte ya da meslek seçimi ile sınırlı olmadığı anlaşılmış ve hayat boyu devam eden kariyere yönelik hizmetler olduğunun farkına varılmıştır ( Erkan, 1995; Nazlı, 2008). Doksanların sonlarına gelindiğinde yasa ile ilk ve ortaokullar birleştirilmiş ve psikolojik danışman istihdamına



başlanmıştır (MEB, 1997). Bu uygulamanın yaygınlaşması ise 2005- 2006 yılını bulmuştur. Yoğun olarak sekizinci sınıf öğrencilerine verilen hizmetlerde orta öğretim kurumlarına yöneltme faaliyeti yapılmıştır. Bu yöneltme faaliyetini okul rehberlik servisi ve yöneltme komisyonu yapmaktadır. Lise çağında bireyi tanıma faaliyetleri büyük önem taşımakta ve öğrencinin kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda farkındalık kazanması ve çeşitli seçenekleri değerlendirerek tercih yapması beklenmektedir. Lisenin ilk yılında da benzer etkinlikler yapılmış ve mesleki eğitime geçecek olan öğrencilere yönelik tanıtımlar yapılmıştır (Coşkun, 2006). Yükseköğretimde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanına çalışmalar artış göstermiştir. Üniversitelerde Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) lisans programlarının sayısı artmış ardından da mesleki rehberlik ve danışma ile ilgili teorik ve uygulamalı dersler programa eklenmiştir. Bu dersler zorunlu ders kapsamındadır (Yeşilyaprak, 2011). Yetişkinlere yönelik hizmetleri ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) üstlenmiştir. Kurumun önceliği tüm iş arayanlara verilecek olan mesleki danışmanlık hizmetlerini planlamaktır. Ardından uygulayıcılar planlar doğrultusunda çalışmaları yürütürler. Kurum, 40 ilde faaliyet gösteren 43 Meslek Danışma Merkezi ile 16 ildeki 18 İş ve Meslek Danışmanlığı Servislerinde, meslek seçimi için bilgilendirme ve yönlendirme yapmaktadır. Ancak kurum işe yerleştirmeye önem verirken mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı işlevlerini yerine getirememektedir (Gültemen, 2008).

Son yıllarda önemi anlaşılan mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı kavramı sayesinde psikolojik danışmanlar eliyle özellikle üniversite tercih döneminde öğrencilere yetkin bir yardım sağlanabilmektedir (Koçak, 2001).

Çeşitli dönemlerden geçerek 2010'lu yıllara gelen mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışması kavramlarının günümüz Türkiye'sindeki durumu aşağıda ifade edilmektedir. Tüm bu gelişmeler doğrultusunda PDR alanının gelişmeye açık birçok yönü bulunmaktadır.

- Ülkemiz üniversitelerindeki lisans programları çoğunlukla genel psikolojik danışma ve rehberlik programları olduğundan, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili kuramsal ve uygulamalı birer ders yer almaktadır.

- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri ülkemizde gelişimini sürdürmektedir.
- Rehberlik ve psikolojik danışmanlık, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında hizmetleri sunan/ sunacak profesyonellerin sayıları artmaktadır.
- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri okullarda Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) lisans mezunu okul psikolojik danışmanları tarafından yürütülmektedir. Fakat bu kadrolarda görev yapan personelin yarısına yakını (PDR alanından farklı bir alandan mezun) olup birkaç haftalık/aylık kurslarla eğitilmiş kişilerdir. Bu kişiler hizmetlerle ilgili algıyı olumsuz etkilemektedir (Yeşilyaprak, 2011).
- Okullarda çalışan rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) dağılımlarında büyük bir standart sorunu vardır. Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini yürütmek için önerilen oran bir psikolojik danışmana 250 öğrenci iken (ACA), Türkiye’de bu oran 1/905 ile 1/2836 arasında değişmektedir (Akkök, 2006).
- Okul dışı genç bireylere ya da yetişkinlere mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini sunmayı amaçlayan İŞKUR’un işleyişi, hizmetlerin etkin ve yeterli bir şekilde sunulmasını sağlayamamıştır (Emirgil, Aca, Işığışık, 2014).
- Ülkemizde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri çoğunlukla, eğitim sisteminde orta öğretimden yükseköğretime geçişe odaklıdır.
- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine yönelik yanlış fikirler ve realist olmayan beklentiler toplumun genel bir kesitini oluşturmaktadır. (veliler, öğretmenler, yöneticiler vb.)
- Teknoloji destekli mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı programları henüz çok yenidir.
- Üniversiteye giriş sisteminin yaratmış olduğu hatalı tercihler, lisans eğitimi gördüğü alandan memnuniyetsizlik, mezunların istihdamı gibi sorunlara karşın üniversitelerde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda

hizmet sunan birimler/merkezler son derece yetersizdir. Üniversitelerin yalnızca 1/5'inde “mesleğe yönelik planlama ve yerleştirme” merkezleri bulunmaktadır (Akkök, 2006). Bu merkezlerde kariyer psikolojik danışmanı olarak görevli profesyonel eleman bulunma noktasında sorunlar yaşanmaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2008).

Günümüzdeki durum ve sıkıntılar özetlendikten sonra, mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine duyulan ihtiyacın giderek arttığı daha iyi anlaşılmıştır. Bu ihtiyaç bir bakıma, küreselleşmenin yarattığı yeni eğilimler ve sonuçlarına bağlanabilir. Kuşkusuz, küresel dünyanın bir parçası olarak Türkiye de bu değişimleri yaşamaktadır (Yeşilyaprak, 2011).

Kariyer gelişimi ile ilgili kaynaklar son derece sınırlı iken günümüzde bu kaynakların sayısının hızla arttığı söylenebilir (Pope, 2003; Savickas, 2003; Yeşilyaprak, 2012).

Türkiyede de kariyer gelişimi ile ilgili çalışmalara rastlanılmaktadır. Bunlardan biri Kariyer Yelkenli Modelidir (Korkut- Owen, Açıkkel, Arıcı, Çağ, Demirtaş ve Emir, 2010). Modelde, karar verme süreci ve kariyer gelişiminin hangi sosyal, bireysel ve sistematik unsurlardan etkilendiğini bulmak amaçlı oluşturulmuştur. Tekne ve tekne yolculuğu bir metafor olarak düşünülmüştür. Yelkenlinin her bir bölümü kariyer kararı ve gelişiminin temel değişkenlerini ifade eder. Ekolojik bir çalışma olan model kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde psikolojik danışman- danışan ilişkisine katkı sağlayacağı gibi kariyer gelişiminde danışana yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın ardından Korkut- Owen ve diğerleri (2009) tarafından MEDEK (Kariyer Değer Kartları) oluşturulmuş ve Türkiye’de yaygın olan kariyer değerleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu kartlar lise öğrencileri ile yapılan çalışmalarda kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Özellikle; içgörü gelişimi ve öz farkındalığı artırmak için kullanılabilir. Kariyer psikolojik danışması ile ilgili önemli bir bilgi kaynağı olabilir. Bahsedilen iki çalışmanın yıllarca yabancı kaynaklara olan bağımlılığın ortadan kalkmasına yardımcı olması umulmaktadır. Araştırmalar devam etme olup kariyer gelişimi ile ilgili çalışmalar ülkemizde artmaktadır.

Diğer bir önemli husus da kariyer gelişimi ile ilgili toplulukların sayısının hızlıca artmasıdır. Ancak bu toplulukların birçoğu psikolojik danışmanlık ve kariyere yönelik gelişimi değil işe yerleştirme ve istihdamı ön planda tutarlar (Owen, Korkut-Owen, ve Kurter, 2011).

Türkiye şartları göz önüne alındığında psikolojik danışmanlar çoğunlukla devlet kurumlarında istihdam edilmektedir. Özel sektördeki istihdam hareketliliği son zamanlarda hız kazanmıştır. Bu nedenle büyük bir nüfusun kariyer ihtiyaçlarının karşılanması noktasında sıkıntılarla karşılaşıldığı ifade edilmektedir (Owen ve diğerleri, 2011).

Hizmetlerde ilk adım bilgi eksikliğinin giderilmesi olmalıdır. Bir başka deyişle gerekli bilgi kaynaklarına herkes ulaşabilmelidir. Ancak bu kaynaklara erişimde zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Kariyer gelişimine artan talep karşısında hizmet sağlayıcı psikolojik danışman sayısı ve niteliğinde eksiklikler göze çarpabilir. Bunun için gerekli eğitimi psikolojik danışmanlara vermek şarttır. Alan hakkında oluşan yanlış fikirlerin ortadan kalkması için kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki uzmanların daha fazla çalışması gerekecektir (Owen ve diğerleri, 2011).

Küresel hareketlere göre değişiklikler artmış ve kişilerin kariyer yollarının tahmin edilmesi zorlaşmıştır. Bu nedenle kariyer psikolojik düşüncesine hâkim olan düşünceler değişime uğramaya başlamıştır. Günümüz şartlarında kariyer psikolojik danışmanlarına yüklenen roller:

- Danışanları hayatları boyunca öğrenmeleri için desteklemek
- İnsanın kendini keşfine destek olmak ve bireyin farkındalığını geliştirmek
- Toplumdaki her ferden sol beyin kadar sağ beyinini de harekete geçirmenin iş yaşamındaki önemine dikkat çekmek (sezgi ve yaratıcılık becerisi)
- Danışanlara alternatifli düşünceyi öğretmek
- İş yaşamında girişimci, yenilikçi, yaratıcı olmanın önemine dikkat çekerek danışanların bu özellikleri geliştirmelerini desteklemek

- İş hayatındaki değişim ve belirsizliği tolere etme, stres altında çalışma ve farklı bakış açıları sağlama açısından danışanların az önce bahsedilen becerilerden gerekli olanları kazanmalarına yardım etmek
- Tüm danışanların kariyer gelişimlerini sergileyebilecekleri portföy sistemi geliştirebilmeleri için teşvikler sağlamak (eğitimler, referans mektupları, sertifikalar vb.)

Özetle, günümüz kariyer psikolojik danışmanlarından beklenen temel işlev danışanları tahmin edilemeyecek hızda değişmelerin oluşturduğu iş yaşamına, kendi bireysel kariyer gelişimlerini yönetmeleri için gerekli anlayış ve tutumları kazanmaları için desteklemektir (Amundson, Niles ve Harris- Bowlsbey, 2005; Savickas, 2008).

Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında özellikle son elli yılda, bu hizmet alanının öneminin vurgulanmasına rağmen, yeni bir oluşuma gidilememiştir. Günümüz Türkiye’inde bu hizmet alanı profesyonel bir meslek alanı olarak kabul edilmemektedir. Tüm olumsuzluklara rağmen kariyer psikolojik danışmanlığı alanına ait alanyazın’ın geliştiği görülmektedir. Türkiye’de özel olarak mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin durumunu değerlendiren bilimsel çalışma sayısının yeterli olmadığı düşünülmekteydi (Varçın, 2007). Ancak bu görüş etkisini kaybetmeye başlamıştır. Bunun nedeni olarak ülkemizde çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmasıdır. Ülkemizde 2018 yılı itibariyle Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisinin yayımlanmaya başlamıştır. Bu dergi ile psikolojik danışmanlar, araştırma ve uygulamalar yoluyla en güncel kavramları ve kariyer gelişim kuramları ile ilgili kuramsal bilgileri öğrenebileceklerdir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki gelişmeler bununla da sınırlı kalmamıştır. Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK) tarafından kariyer psikolojik danışmasını yedinci seviyede tanımlamıştır. Böylece kariyer psikolojik danışmanlığının ulusal mesleki standardı belirlenmiştir (Resmi Gazete, 2017).

## **1.2 Problem Cümlesi**

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz - Yeterlik Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçektir midir?

### **1.3 Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, (1997) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeğini Türk kültürüne uyarlamaktır. Uyarlama yapılırken psikolojik danışmanların; yaş, cinsiyet, mezun oldukları bölüm, çalışma durumları, mesleki unvan ve tecrübeleri, araştırma yapıldığı anda lisanüstü eğitim yapıp yapmamaları, eğitim düzeyleri, görev yaptıkları kurumlar ve eğitim düzeylerine göre mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik teorik ve/ veya uygulamalı eğitim alıp almamaları dikkate alınmıştır.

### **1.4 Sayıtlar**

- a) Araştırmaya katılan bireylerin ölçekteki soruları içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.
- b) Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının Türkiye'nin kültürel yapısına uygun olduğu kabul edilmiştir.
- c) Ölçekte yer alan soruların psikolojik danışmanların profesyonellik düzeylerine uygun olduğu kabul edilmiştir.

### **1.5 Sınırlılıklar**

- a) Bu araştırmanın sonuçları katılımcıların ölçek uygulanırken içinde buldukları psikolojik, sosyal ve ekonomik faktörlerle sınırlıdır.
- b) Bu araştırma çalışan ya da ölçek uygulandığı anda yüksek lisans veya doktora yapan psikolojik danışmanlar ile sınırlıdır.
- c) Bu araştırmada bireylerin öz – yeterlilik düzeyleri, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği ve Psikolojik Danışmanlık Öz – Yeterlik Ölçeği maddelerinden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

### **1.6 Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi**

Özellikle yeni mezun çoğu psikolojik danışman mesleki becerilerini kullanmada ve kendilerini etkili hale getirmede yetersizlik hissederler. Kariyere yönelik, psikolojik danışman eğitimleri kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliliği için yeni bir anlayış oluşturabilir.

Ayrıca, çalışmanın bir sonucu olarak, tahmin eden bazı faktörler psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmasına yönelik öz-yeterlik düzeyleri ortaya çıkarılacaktır. Öz-yeterlik seviyesinin artması için psikolojik danışmanlara yönelik yeni eğitimler düzenlenmelidir. Kariyer psikolojik danışması öz-yeterliliğinin etkin bir şekilde sağlanması hayati bir öneme sahip olmasına rağmen bu hizmetler Türkiyede çok sınırlıdır. Ancak gelişme gösteren bir alandır. Hizmetler ülkede çoğunlukla okul psikolojik danışmanlarının eliyle yürütülmektedir. Türkiyedeki önemli bir sorunda kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliliği hakkında çalışma olmamasıdır.

Türkiye'de çalışmalar yurtdışına göre yenidir. Bu araştırma kapsamında kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçme aracı Türk kültürüne uyarlanmıştır. Bu ölçeğin Türkiye uygulaması gelecekte benzer çalışmaların artmasına neden olabilir. Ayrıca, bu çalışmanın diğer araştırmacıları da kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliliği konusunda farklı araştırmalara teşvik edebileceği umulmaktadır.

### 1.7 Tanımlar

Bu çalışma boyunca kullanılan terimler şöyle tanımlanabilir:

**Öz-yeterlik:** Davranışın başarılı bir şekilde sonuca ulaştırılacağına yönelik inancıdır (Bandura, 1977).

**Psikolojik Danışman:** Psikolojik danışmanlık, farklılıkları güçlendiren profesyonel bir ilişkidir. Ruh sağlığı, eğitim, başarı ve kariyer hedefleri için verilen hizmettir. Psikolojik danışma hizmetini veren kişiye psikolojik danışman denir (American Counselling Association, 2010).

**Psikolojik Danışman öz-yeterliliği:** Bireyin sahip olduğu yeterliklere ilişkin bireysel görüşü veya kişisel inancıdır (Larson ve diğerleri, 1992).

**Danışan:** Psikolojik danışma hizmeti alan kişidir (Egan, 1998).

**Meslek:** Bireyin hayatını kazanma amacıyla insanlığa yarar ya da hizmet sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği, kuralları önceden belirli olan ve belirli eğitim ve öğretim faaliyetleri ile kazanılan bilgi ve becerilere ilişkin faaliyetler bütünüdür (Herr ve diğerleri, 2004).

**Mesleki Rehberlik:** Kişiyeye kendi kişisel özellikleri ve meslekler hakkında bilgi edindirip farkındalık kazandırarak, kendine uygun mesleği seçip o meslekte gelişmesine yardım etme süreç ve hizmetidir (Super, 1957).

**Kariyer:** Bir yaşam biçimidir. Kişilerin yaşam boyu oynadığı rollerin iş ve özel yaşamdaki etkisidir (Richardson, 1993). Kişinin mesleki ve diğer yaşam rollerinin karşılıklı olarak birbirlerini etkilemesi sonucunda oluşan ve bireyin gelişiminde özellikle mesleki rollerde ilerleme, gerileme ve duraklama içeren süreçtir (Zunker, 2006). Tanımlardan da anlaşıldığı üzere kariyer yaşam rollerinin birleşimidir ve yaşam boyunca devam eden bir süreçtir, sadece meslekle ilgili değildir. Çok geniş bir kavramdır (Savickas, 2008).

Başka bir açıklamada ise “meslek seçilir; kariyer oluşturulur” (Yeşilyaprak, 2014:7) der. Kariyer kişiyeye hazır olarak sunulmaz, kişi kariyerini kendi oluşturur. Seçimden daha öte bir çaba gerektirir. Birey özgür iradesi ile karar verir, çaba gösterir ve elbette şartlar uygunsa istediği kariyer döngüsüne girebilir. Tüm bu açıklamalardan hareketle NCDA (Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği) kariyer psikolojik danışmanlığı kavramının tanımını yapmıştır.

**Kariyer Psikolojik Danışmanlığı:** Profesyonel bir psikolojik danışmanın bireysel olarak danışana veya grup olarak danışanlara kariyer ile ilgili problemleri ile daha etkin bir biçimde başa çıkmak için vermiş olduğu yardım hizmetidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Kuzgun, 2009). Kişilerin mesleklere, kariyerlere ve kariyer rollerine, kariyer sorumluluklarına, kariyer planı yapma ve kariyer kararı vermeye, serbest zamanını planlama, diğer gelişim faaliyetleri ve kariyerleri ile alakalı çatışma ve sıkıntılara yönelik bireysel ya da grupla psikolojik danışma sürecidir (Yeşilyaprak, 2011) .

**Kariyer Psikolojik Danışmanlığı öz-yeterliliği:** Profesyonel bir psikolojik danışmanın bir ya da birden çok danışana kariyer ile ilgili sorunlarla daha iyi başa çıkabilme noktasında sunduğu veya sunacağı hizmetlere yönelik kişisel yeterlik algısıdır (Niles ve Harris- Bowlsbey, 2013).



## İKİNCİ BÖLÜM

### II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili kavramların alanyazındaki yerleri incelenecektir.

#### 2.1 Psikolojik Danışma

İnsan davranışlarının temelinde ihtiyaç yatar. Psikolojik danışma hizmeti almanın temelinde de bu durum vardır. Bu nedenle öncelikle ihtiyacın ne olduğunu bilmemiz gerekmektedir.

İhtiyacı tanımlayacak olursak, bireyin gelişimi ve çevreyle uyumu için gerekli olan önemli şartların eksikliğidir diyebiliriz. Davranışlarımızın çok büyük bir kısmı stres, gerginlik ve kaygıyı ortadan kaldırmaya yöneliktir. İhtiyaç denilen bu stres ve sıkıntı istenilenin kazanılması ile biter ve organizmanın dengesi yerine döner (Kuzgun, 2000).

İnsanların davranışları belirli ihtiyaçlara bağlı olarak ortaya çıkmakta ya da şekillenmektedir. Bu davranışlar bireyin fizyolojik ve psikolojik gereksinimleri tarafından etkilenmektedir. İnsanların birçok ihtiyacı bu iki kaynağa bağlıdır (Cüceloğlu, 1992).

Davranışlarımızın açıklanmasında önemli bir yeri Freud'un kuramına göre insan gereksinim hissettiği nesneyi bulduğunda doyuma ulaşır ve organizma dengeye kavuşur. Diğer bir ihtiyaç kuramcısı Maslow insanların altı temel ihtiyacı olduğunu söylemiştir. Norwood'un çalışmasında (aktaran Çelikkaleli ve Gündoğdu, 2005) bu ihtiyaçlar sırasıyla: fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır.

Hoppock (1957), mesleki ihtiyaçlar psikolojik ihtiyaçların bir yansımasıdır. Doyum sağlandığı ölçüde bireyde ilgiye sebep olur. Mesleki doyum, bireyin gereksinimleri ve ihtiyaçlarını karşılayacağı fikrine sahip olduğu meslekler arasındaki tutarlılıkla

mümkün olur (Kuzgun, 2000). Dolayısıyla farklı meslekleri seçmiş olan bireylerin psikolojik ihtiyaçları da farklılık gösterebilir.

Eğitim- öğretim hayatı boyunca öğrenciler özellikle yaşlarına bağlı olarak bir takım problemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Üniversite öğrencileri özellikle yeni ortamın koşullarına uyum sağlayabilme, akademik beklentileri karşılayabilme, hem cins ve karşı cinsle olan iletişimini düzenleyebilme, özgürlüğünü yönetebilme ve mesleki tercihlerini yönetebilme gibi sorumluluklara sahiptir (Şanlı, 2016). Özetle üniversite yılları öğrenciler için hem keyifli hem de zor bir dönemdir (Gizir, 2005). Üniversite öğrencilerinin pek çok stres kaynağı mevcuttur. Bunlar: kişisel ihtiyaçları karşılama zorluğu, ders içeriklerinin zor olması, sınav endişeleri, sınıf arkadaşlarıyla iletişim, akademik yarış vb. (Perrine ve Lisle, 1995).

Üniversite öğrencileri gelişim görevlerini yerine getirirken üniversite hayatına uyum sorunlarıyla karşı karşıyadır (Erkan, Çankaya, Terzi ve Özbay, 2011). Yurtdışında yapılan araştırmalardan birinde Schweitzer (1996) bu sorunları belirlemeye çalışmıştır. Belirlenmiş olan sorunlar; cinsel problemler, ayrımcılık, duygusal problemler, akademik problemler, mesleki problemler, öğrenme problemleri, sağlık problemleri, öğreticilerle ilgili problemler ve ekonomik problemlerdir. Bu genel problemlerin önemi sınıf düzeylerine göre farklılaşabilmektedir. Üniversitenin ilk yılında olan öğrencilerin temel kişisel ihtiyaçları; endişe ve stresi kontrol edebilme, topluluğa hitap edebilme ve kendine güvenmektir. Temel kariyer ihtiyaçları ise; kendi ilgi ve becerilerinin farkında olma, alan tercihi ve iş arama bilgilerini edinmesidir. Öğrenme ile ilgili temel ihtiyaçları ise; zaman yönetimini yapabilme, öğrenme kabiliyetini kuvvetlendirme ve sınava yönelik taktikler geliştirebilmektir (Nicolas, 2002). Anlaşılacağı üzere üniversite öğrencileri birçok alanda yardım beklemektedir. Hangi alanda yardım beklenildiği ise ülkeden ülkeye değişme ihtimali vardır.

Üniversite öğrencilerine yardımı sağlayacak en temel kişiler psikolojik danışmanlardır. Psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanların sunacakları hizmete yönelik inançları başka bir ifadeyle psikolojik danışma öz - yeterliği psikolojik danışmanın ne yapacağını bilmekle onu yapmak arasında olan bir araçtır

ve etkin bir psikolojik danışma sürecinin en önemli ögesi (Pamukçu ve Demir, 2013).

Psikolojik danışma alanında çalışanlar sıklıkla öğrencilerin sosyal, duygusal problemlerine odaklandıkları için öğrencilere ait kariyer endişelerini görmezden gelmektedir (Anderson, 1998; Fitzgerald ve Osipow, 1988; Whiston, 2000). Bu yanlış bir yaklaşımdır ve süreçte çelişki yaratmaktadır. Çünkü çoğu psikolojik sorun kariyer etmenlerinin ve duygusal etmenlerin birlikte oluşturduğu durumlardır (Hackett, 1993). Bu durum tüm yaş gruplarına genellenebileceğinden üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçlarının bir etkeni olacaktır (Fouad ve diğerleri, 2006).

Psikolojik danışmanlar için oluşturulan eğitimlerde psikolojik danışma öz- yeterliği ileri derecede psikolojik danışmanlar yetiştirmek: psikolojik danışmanların olumlu performanslar göstererek danışanlarına etkili bir psikolojik danışma yardımı sağlamalarında öz- yeterlik inancının önemli olduğu fikri ve psikolojik danışma öz- yeterliğinin bir psikolojik danışmanın kariyer hedefleri, mesleğine olan sadakati ve mesleğine yönelik ilgisi yönünden oldukça kritik bir öneme sahip olduğu için değerlidir (Larson ve Daniels, 1998; Larson ve diğerleri, 1992).

Psikolojik danışma öz- yeterliği günümüze kadar birçok araştırma ve ölçekle çalışmasına konu olmuştur. Ancak çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Çelişkinin sebebi olarak kavramın çok fazla ölçme aracı ile ilgili olması gösterilmiştir. Her ölçme aracı farklı niteliklere odaklanır ve ortak bir görüş oluşma ihtimali ortadan kalkar. Türkiye de ise araştırmalar çoğunlukla okul psikolojik danışmanlarına yöneliktir (Pamukçu ve Demir, 2013).

Psikolojik danışma sürecinin birçok psikolojik sorunun çözümünde etkili olduğunun anlaşılmasıyla beraber bu hizmetin başarısını artıran etmenlerin neler olduğuna yönelik ilgi artarak devam etmiştir (Lambert ve Ogles, 2004). Bu başarıyı artıran birçok etmen olsa da ilk sırada psikolojik danışman rolleri yer alır (Beutler ve diğerleri, 2004; Hackney ve Cormier, 2005).

### 2.1.1 Psikolojik Danışma Merkezleri

Özellikle ülkemizde psikolojik danışmanlar hizmetlerinin etkinliğini yetişkinlere karşı göstermektedir. Üniversite öğrencileri etkin psikolojik danışma hizmetine ihtiyaç duyabilmektedir.

Üniversite seviyesinde ise problemlerin çözümü için psikolojik danışma merkezleri açılmıştır. Öncelikle yapılması gereken iş ise öğrencilerin ihtiyaçlarının net olarak belirlenmesi ardından bu ihtiyaçlara yönelik hizmetler sunulmasıdır (Bishop, Bauer ve Becker, 1998; Gallagher, Golin ve Kelleher, 1992).

Aynı zamanda, üniversite öğrencilerine yönelik birçok sorun özelinde hizmet veren psikolojik danışma merkezleri Uluslararası Psikolojik Danışma Hizmetleri Birliği tarafından belirlenen işlevleri sağlamalıdır (IACS, 2005).

Bu işlevler: Bireyle ve grupla psikolojik danışma, krize müdahale ve acil durum hizmetleri, önleyici/gelişimsel müdahaleler, konsültasyon, sevk, araştırma, programı değerlendirme ve eğitimidir.

Bu işlevlerin sağlıklı olarak yapılabilmesi verilen hizmetin kalitesini artırır. Belirlenen standartların sağlanması önemlidir. Çünkü insanların bu merkezlerden ve işlevlerinden haberdar olmaları işlevlerin doğru bir şekilde gösterilmesi ile mümkündür. Bu konuda, kariyer danışma merkezleri ile ilgili yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Kahn, Wood ve Wiesen (1999), yapmış oldukları çalışmalarda öğrencilerin çoğunluğunun üniversite içinde bir danışma merkezi olduğundan haberdar oldukları fakat bu kitlenin çoğunluğunun bu merkezlerin işlevlerini bilmedikleri ortaya çıkardı. June, Derrell, Fuller ve Graves (1996) öğrencilerin demografik farklılıklar ile üniversiteden hizmet alma algılarının farkını araştırmışlardır. Cinsiyet olarak kadın, ten rengi olarak ise beyaz öğrencilerin arkadaşlarını daha olumlu değerlendirdikleri bulunmuştur.

Yurt içinde yapılan çalışmalarda Türkiye’de psikolojik danışma servisine başvuranların; mutsuzluk, aşırı sıkılma, karamsarlık, çökkünlük, iç daralması, isteksizlik, hiçbir şeyden zevk almama ve hiçbir şey yapmak istememe gibi şikayetler belirttiği öğrenilmiştir (Yeşilyaprak, 1986). Konu ile ilgili başka bir araştırma ise danışma merkezlerine başvuranların depresyon, takıntı, korkular ve

psikotik özellikler gösterdiği söylenmiştir (Deniz, Avşaroğlu ve Hamarta, 2004). Söz konusu çalışmalar, problemlerin ciddiyetini artırmaya katkıda bulunmuş ve kariyer hizmetlerinin etkinliğini tüm ilgililere göstermeye çalışmıştır.

## **2.2 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Öz- Yeterliği**

Kariyer psikolojik danışması, danışan ve psikolojik danışman arasında, kariyer merkezli veya iş ile ilgili konuların ön planda olduğu ve şekil olarak yüz yüze bir iletişim olarak açıklanmıştır (Swanson, 1995). Bu açıklama ya da tanımdan anlaşıldığı üzere kariyer psikolojik danışmanlığında danışan ve psikolojik danışman arasında bir ilişki vardır ve sürecin doğası gereği bu ilişki psikolojik özellikler içermektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı birçok işleve sahiptir. Bunlardan biri de bilgi vermedir. Ancak kariyer psikolojik danışmasının bilgi vermekten başka işlevleri de vardır. Süreci sadece bilgi verme ile sınırlandırmak ya da öyle anlamlandırmak doğru olmayacaktır. Swanson (1995)'de kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili yapmış olduğu çalışmalarda, kariyer psikolojik danışmasının, bireyler arası süreç ve danışan- psikolojik danışman iletişim ve etkileşimine odaklanarak birçok yolla sunulan kişisel danışmanlık hizmetlerini de kapsayan kariyer müdahalelerini ön plana çıkarmıştır. Bu bilgiye bakarak diğer danışmanlık türlerinde de bulunan iyileştirici beceriler, kariyer psikolojik danışmanı için de gerekli ana becerilerdir (Swanson, 1995).

Öz-yeterliğe ilişkin çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlardan Lent, Brown ve Hackett (1994) yaptıkları tanımda öz-yeterlik: bireyin birtakım çalışmalarını gerçekleştirebilme noktasındaki bireysel inançları şeklinde ifade edilmektedir. Bu inançlar bireylerin; karar verme, duygusal davranışlar ve engellenme durumlarında davranışların biçimlendirilmesinde etkili olur. Kavram aslında Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel teorisinde önemli bir yerde durmaktadır (Nota ve diğerleri, 2004). Psikolojik danışmanlık eğitimi ile ilgili önemle üstünde durulan öz- yeterlik kavramı çoğunlukla kaygı, danışmanlıktan alınan haz ve performans ile ilişkilidir. Psikolojik danışmanlar kariyer psikolojik danışması sürecinde modelleme, rol oynama ve pozitif geri bildirim gibi becerileri geliştirmektedir (Larson ve Daniels, 1998).

Öz- yeterlik, bireyin bir davranışı yapabilme becerisine yönelik inancı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı (Bandura, 1986)'da öz- yeterlik

kavramına önem vermiş ve kavramın kariyere yönelik eylemlerin çıkış noktası olduğu belirtilmiştir (Lent ve diğerleri, 1994). Bu sebeptir ki, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlikleri ve psikolojik danışmanların öz-yeterlilikleri hakkında bilgi sahibi olmak son derece önem taşır. Bu durumun nedeni olarak psikolojik danışmanın etkinlikleri gerçekleştirebilme ve yapılan çalışmaların kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik düşünce biçimlerini şekillendirebilmesi gösterilir (Larson ve Daniels, 1998).

Doksanlı yılların sonuna gelindiğinde psikolojik danışmanların öz-yeterliliğine ilgi büyük bir artış göstermiştir. Ancak doğal psikolojik danışma ortamlarına ilişkin araştırmalara rastlanılmamıştır (Larson, 1998). İnsanların çoğu davranışının temelinde öz-yeterlilik duygusu yatar (Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz-yeterlilik eylemleri planlama ve yürütme noktasında insanların kendilerine yönelik inançları olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986). Toplum mühendisi olan öğretmenler özellikle rehber öğretmen (psikolojik danışman) olarak istihdam edilen kişilerin eğitimleri çok önemlidir. Kendini eğitimler sonucu yetkin hissedilen kişilerin vermiş oldukları hizmetler bu hizmetleri alan danışmanlar için daha faydalı olmaktadır (Heppner, Multon, Gysbers, Ellis ve Zook, 1998).

Psikolojik danışmanların öz-yeterlilik çalışmaları onların performanslarının artmasına katkı sağlar. Son yıllarda artan performans düzeylerinin sonucu olarak psikolojik danışmanlar kariyer psikolojik danışmanlığına ilgi göstermeye başladı (O'Brien ve diğerleri, 1997). Öz-yeterlilik, önceden belirlenmiş olan hedeflere erişmek için kullanılacak çabaları düzenleme ve bu noktada insanların kendilerine yönelik algılarıdır. Bütün engellere rağmen ısrarla çalışmaya devam etmeyi gerektirir (Bandura, 1982, 1991).

Kariyer psikolojik danışmanlığı kavramı ile ilgili ilk çalışmalar mesleki rehberliğin temeli olarak da kabul edilen Frank Parsons tarafından yapılmıştır (Parsons, 1909). Danışman psikologlar (counseling psychologist) ve psikolojik danışmanlar, kişiler arası ve mesleki endişe etkileşiminin insanlar için karışık olduğu ve bireylerin etkili bir kariyer psikolojik danışmasına ihtiyaç duyduğunu söylemişlerdir. Kariyer psikolojik danışmanlığında en çok ihtiyaç duyulan hususlar anlaşılacağı üzere

duygusal- sosyal konular ve kariyer endişeleridir (Blustein, 1987; Blustein ve Spengler, 1995; Dorn, 1992; Lucas, 1993; Osipow, 1982).

Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışmanlık kavramının temelini oluşturur. Bu doğal durum şu şekilde açıklanmaktadır. Bireyin yaşam serüveni içerisinde anlamlı bir yer edinebilmesi ağırlıklı olarak işiyle şekillenir. Bu aşamada psikolojik danışmanlar her türlü eğitim kurumunda danışanlarının (öğrencilerinin) geleceklerinde ve onların kariyerlerine yönelik durumlarında ilgili kişilere yardım hizmeti sunmalıdır (Yeşilyaprak, 2011). Değişen dünyada bu hizmetler artık sadece okul çağındaki kişilerle sınırlı kalmamakta ve yetişkinler içinde önemli bir ihtiyaç haline gelmektedir. Ülkelerin çeşitli amaçlarını gerçekleştirmek ve dünyada söz sahibi olmaları için mesleğe ve kariyere yönelik seçim hizmetlerinin düzgün olarak yapılması oldukça önemlidir. Bireyler yaşlarına bağlı olarak bazı gelişim görevlerine sahiptirler (Yeşilyaprak, 2011). Meslek ve kariyere ilişkin gelişim ödevleriyle çoğunlukla eğitim hayatında karşılaşılır. Belirli kararlara varılabilir. Ancak çeşitli olumsuzluklar sebebiyle meslek değiştirilebilir, işsiz kalınabilir, eğitimi aldığı alanda iş bulamayabilir ve emekli olmak zorunda kalınabilir. Anlaşılacağı üzere kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti yaşam boyunca süren ve ihtiyaç duyulan bir hizmettir (Yeşilyaprak, 2010).

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çalışmaların sayısı son yıllarda artmaktadır. Sayısal artışla doğru orantılı bir biçimde bu çalışmalar çeşitlenmeye başlamıştır (Chan ve diğerleri, 1997; Lucas, 1993). Mesleki psikoloji (Vocational Psychology) ile ilgilenen araştırmacı ve uygulayıcılara göre, yetkin kariyer psikolojik danışmanlığı hem kariyer kaygılarının hem de psikososyal sorunların bunlara ek olarak kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerine ilişkin bilgi ve çabaları gerektirmektedir (Chan ve diğerleri, 1997; Lucas, 1993; O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, 1997).

Özellikle 20. Yüzyılın son çeyreğinde küreselleşme hız kazanmış ve ortaya çıkarmış olduğu değişimler mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini direkt olarak etkilemiştir. Çünkü eskiye ait anlayışlar ve çalışmalar yenilenen dünyada değişmeye başlamıştır. Böylece mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri evrensel olarak sosyo- politik bir araç haline gelmiştir (

CEDEFOP, 2008; Herr, 2003). Yenilenen dünyada birçok kişi ve kurum değişime ayak uydurmalıdır. Ancak bu noktada çeşitli zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Bu zorluklar mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri ile aşılmaya çalışılmaktadır.

Healy'in çalışmasında (aktaran Perdrix, Stauffer, Masdonti, Massoudi ve Rossier, 2011) kariyer psikolojik danışma süreci alandaki en etkin müdahale türlerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Bu etkililik çoğunlukla faydasını kısa sürede göstermektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı son zamanlarda dünya genelinde popüler bir iş alanı haline gelince dar bir kapsama sahip olan alan literatürü de gelişmeye başlamıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığında eğitim son derece önemlidir çünkü kişilerin hayat yolları bu faaliyetlerle çizilmektedir. Meslekler ile ilgili danışmanlık hizmetleri çoğunlukla okullarda, devletin desteklediği mesleğe yönelik rehberlik bürolarında veya çeşitli iş merkezlerinde verilmektedir. Tüm çeşitliliğe rağmen bu hizmetlerin ortak paydası: kariyer bilgisi verilmesi, akademik çalışmalar sağlanması ve bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyebilecek psikolojik süreçlerdir (Nota, Soresi ve Lent, 2004).

Araştırmalar psikolojik danışmanlık ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlilikleri üzerinde yoğunlaşan çalışmalar; ABD de acemi psikolojik danışmanlara ve yüksek lisans öğrencilerine yönelik yapılmış ve öz-yeterliliğin yapısının kültürel olarak büyük bir önem arz ettiği fark edilmiştir (Nota, Soresi ve Lent, 2004).

Okul psikolojik danışmanları algılarına bakacak olursak, NOSCA ilkelerine göre okul psikolojik danışmanları, karar verme sürecindeki öğrencileri üst öğrenim kurumlarına hazırlamak ve öğrencilerin kariyer gelişimlerini sağlıklı biçimde devam ettirebilmelerini sağlamak amacıyla öğrencilere daha yetkin hizmetler sunmalıdır. Aynı zamanda okul psikolojik danışmanları bu temel görevlerinin yanı sıra öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişim, akademik başarıları ile ilgilenmeli ve idare ile iletişimini korumalıdır (Barker ve Satcher, 2000; Bruce ve Bridgeland, 2014).

Okul psikolojik danışmanları tarihleri boyunca net bir kimliğe sahip olamamıştır. Bu nedenle birçok ülke ASCA Modelinin okul psikolojik danışmanları için



kullanılmasını onaylamıştır. Her şeye rağmen birçok zorluğa ve eğitimlere rağmen okul psikolojik danışmanlarından beklentiler benzerdir. Okul psikolojik danışmanlarından temel olarak beklenen öğrencileri üst eğitime hazırlamak ve kariyer kararı verme sürecinde onlara gerekli desteği vermeleridir. Bu nedenle okul psikolojik danışmanlarının rolleri kesin olarak belirli hale gelmiş olmalıdır. Kaliteli hizmet için okul psikolojik danışmanlarına iyi bir eğitim verilmelidir (Morgan, Greenwaldt ve Gosselin, 2014).

Okul psikolojik danışmanları yalnızca kariyer gelişim teorilerine yönelik bir anlayışa sahip olmamalı ek kuramsal bilgiye ek etkili psikolojik danışmanlar olmak için kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik tekniklere hâkim olmalıdır. Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramı ve uygulaması, okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerle nasıl çalıştığı ve bilgi ve eğitim eksikliği olduğu yerde hizmet eksikliğinin de olacağını ortaya çıkarmıştır. Zorlu koşullar okul psikolojik danışmanının önemini geçmiş yıllara göre artırmıştır ( Perrone, Perrone, Chan ve Thomas, 2000).

### **2.2.1 Gelişim Dönemlerine Göre Kariyer Psikolojik Danışması**

Okul psikolojik danışmanlığı kavramı, 1950’li yıllarda Türkiye’ye ABD tarafından tanıtıldı. Kavramın ülkeye tanıtılması ile kariyer eğitimi, seçim ve keşfetme düşünceleri de önem kazanmıştır. Ülkemizde kariyer hizmetlerinin ağırlıklı olarak verildiği kurumlar okullardır. Okul dışında da yetişkinler için yeterli uzmana ihtiyaç vardır. Bu alandaki en önemli zorluk birçok kişinin gerekli eğitime sahip olmadığı halde kariyer psikolojik danışmanı unvanını kullanmasıdır. Bu kişilerin böyle bir mesleki yeterlilikleri olduğu şüphelidir. Bu unvanı almaya en yakın olan gruplar psikolojik danışmanlar ve psikologlardır. Bu iki grupta eksik olduğu düşünülen konularda eğitimden geçirilerek Kariyer psikolojik danışması için yetkin bireyler elde edilebilir (Owen ve diğerleri, 2011).

Kariyer geliştirme hizmetleri Türkiye için görece yeni oluşan bir hizmet alanıdır. Hâlihazırda hizmetler ilk ve orta dereceli okullarda okuyan öğrencilere yönelik rehberlik hizmetlerinin bir parçası olarak yürütülmektedir. Türkiye için mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı büyük önem taşımakta ve hizmeti yürütmek için okul psikolojik danışmanları istihdam edilmektedir. Ancak bu kişilere

gerekli kariyer eğitimi (gerekli kariyer dersleri) verilmemiş olma ihtimali gelecek için sorun oluşturma ya da belirlenen hedeflere ulaşamamayı getirebilir (Owen ve diğerleri, 2011).

Hayat boyu etkileri sürecek olan en önemli kararlarımızdan kariyer kararımızı verirken en büyük destekçimiz elbette kariyer psikolojik danışmanları olacaktır. Okul psikolojik danışmanları kariyer fırsatları ve meslekler için gerekli hazırlığı yapmak ve bu süreci öğrenci açısından daha kolay hale getirmek için önceden hazırlanmış olan değerlendirme araçlarını kullanır. Bu değerlendirme araçları ağırlıklı olarak ortaokul ve lise düzeyinde kullanılır. Öğrencinin üç alanda (yetenek, iş ve mesleki tercih) farkındalık oluşturmaya çalışılır. Çünkü öğrenci geleceği bu dönemdeki farkındalık ve karar süreçlerine bağlı olabilmektedir (Korkut- Owen, Dost, Owen ve Bugay, 2014).

Bir psikolojik danışmanla ilişki kurma, psikolojik danışmanın sahip olduğu beceriler, danışanın bu bilgi ve becerilere ilişkin ihtiyaç hissetmesi ve danışanın psikolojik danışman hakkındaki beklentileri ile ilişkilidir. Psikolojik danışmanın tercih edilebilirlik özellikleri arasında; tecrübe, cinsiyet ve yaş gibi değişkenlerin uyumu vardır (Fabio ve Bernaud, 2007).

İlköğretim seviyesindeki öğrenciler için gelişim görevlerini birçok araştırmacı açıklamıştır. Bu aşamada (büyüme aşamasında) dört temel kariyer gelişim görevi mevcuttur. Bunlar, etkili çalışma alışkanlıkları ve tutumları kazanmak, okulunda ve işte için başarıya ikna, gelecek için kaygı duyma ve bireyin öz yaşamında kontrolü ele alabilmesidir (Super, Savickas ve Super, 1996). Yıllar ilerledikçe öğrenciler yetişkinliğe yaklaşmakta ve uzun vadeli planlar yaparak geleceklerini kurmaktadır. Bu dönemde gençler, çoğunlukla bireysel farkındalık ve kariyer farkındalığı oluşturma çabası gösterirler. Ancak bilgi edinmiş olmalarına rağmen henüz kararları netleşmemiştir (Nazlı, 2014).

Gottfredson (1996, 2002), ilköğretim çağındaki çocukların gelişimini sosyolojik bir açıdan ele almıştır. Çocukların kariyer gelişimini dört aşamaya ayırmıştır. Birinci aşamada çocuklar, çalışmaya başlamış ve toplumsal cinsiyet özelliklerini fark etmişlerdir. İkinci aşamada cinsiyetler arası farklılıklar dikkate alınır. Üçüncü aşamada çocuklar sosyal değerlerinde kararlar üzerinde etkili olduğunun farkına

vardılar. Son aşamada yetişkinliğe kadar uzanan yolda kariyerleri için gerekli olan özellikleri öğrenirler. Son aşamada içsel faktörler dış faktörleri geçer ve bireylerin kariyer kararlarında daha fazla etkili olurlar.

Super (1994), kariyer gelişimi ile ilgili olarak çocukluk yıllarında çocuğa yardım eden dokuz kavramdan bahsetmiştir. Bunlar: Kontrol odağı, planlama, merak, anahtar sözcükler, zaman perspektifi, benlik kavramı, bilgi, keşif ve ilgi alanlarıdır. Bu kavramları kısaca açıklamak gerekirse: Kontrol odağı, bireyin hayatı üzerindeki kontrolüdür. Planlama, kariyer hedeflerine ulaşmak için plan yapmanın önemini kavramaktır. Merak kişiyi davranışa giden bir ihtiyaçtır. Anahtar sözcükler, kişinin hayatında anlamlı bir rol oynayan insanlardır. Zaman perspektifi, gelecekteki olayları planlamak için zamanın nasıl kullanılabileceğinin bilincinde olmaktır. Benlik kavramı, bir takım işlevleri sağlayan bazı rol veya durum ile ilgili benlik imajıdır. Bilgi, kariyer özelliklerinin nasıl öğrenileceğine dair bir farkındalıktır. Keşif, merakı gidermek için bilgi sağlayan etkinlikleri içerir. İlgi alanı ise bireyin beğenme ve beğenmeme durumlarının farkındalığıdır.

Kariyer psikolojik danışması her gelişim döneminde ihtiyacımız olabilecek bir hizmettir. Temelde ortak paydaya sahip olan hizmetler yaş grubuna ve bulunan ülke koşullarına göre farklılaşabilmektedir. Türkiye'nin sahip olduğu eğitim sistemi ne bakılacak olursa batı toplumlarından farklılık gösterdiğini fark edebiliriz. Bu farklılık; planlamalar ve uygulamalar ile kendilerini göstermektedir. Türkiye de kariyer geliştirme süreci çeşitli hazırlık çalışmalarının aksine sekizinci sınıf sonunda uygulanan merkezi sınavlarla şekillenmektedir. Öğrenciler ilgi ve yeteneklerinden çok sınav performanslarına ilişkin değerlendirmeler yapar ve tercihlerini bu doğrultuda şekillendirir.

Benzer olarak, üniversiteye geçişte de merkezi sınavlar yapılmakta ve adayların %21'i dört yıllık programlara yerleşmektedir (ÖSYM, 2010). Kariyer gelişim hizmetleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı her yaşta gereksinim duyulabilecek hizmetlerdir. Bu hizmetler yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır (Özdemir- Yaylacı, 2007). Üniversite hayatı boyunca öğrenciler birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar çeşitli faktörlere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle faktörlere ilişkin iyi bir araştırma ve değerlendirme yapmak şarttır. Üniversite öğrencilerinin

psikolojik danışmanlık ihtiyaçları ile ilgili yapılan çalışmalarda bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle ilk iki sınıfta olan öğrenciler akademik kaygılarla mücadele ederken üniversite hayatının son iki yılında olan öğrenciler iş arama becerileri, karar verebilme ve kendilerini anlayabilmek için yoğun olarak ihtiyaç hissederler (Güneri, Aydın ve Skovholt, 2003). Bu ihtiyaçları karşılamadaki en önemli sorun, hem kariyer psikolojik danışmanlarının hem de danışanların (öğrencilerin) ihtiyaçlarına göre değil de programın gereksinimlerine yönelik hizmet sunulmasıdır. Bu olumsuzluğun ortaya çıkmaması için öncelikle öğrenci veya danışan ihtiyaçları belirlenmeli ve hizmetler bu doğrultuda sunulmalıdır. Bu ihtiyaçların ilk sırasında kariyer ihtiyaçları olduğu unutulmamalıdır (Warner, 1975; Özen, 2011).

Özellikle son kırk yılda global ekonominin ortaya çıkması ile birlikte işin doğasında hatırı sayılı değişiklikler meydana gelmiştir. İş sağlayıcılar tarafından istenen vasıfların değişmesi ile kariyer gereksinimleri ve eğitimleri de değişmeye başlamıştır (Carnevele ve Desrochers, 2003; Feller, 2003; Neault, 2005; Patton, 2005; Rosenbaum ve Person, 2003). Anlaşılacağı üzere kariyer eğitiminde yeni eğilimler belirlenmelidir (Amundson, 2005; Guichard, 2005; Gysbers, Heppner ve Johnston, 2009; Gysbers ve Lapan, 2009; Savickas, 2001). Belirlenecek olan yenilikler okul rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini de büyük ölçüde etkileyecektir (Nazlı, 2007).

### **2.2.2 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Modelleri**

Araştırmalar psikolojik danışmanların ve psikologların kariyer psikolojik danışması ile ilgili danışanlar ve muhtemel danışanlar hakkında yeteri kadar bilgi vermemiştir (Fitzgerald ve Osipow, 1986, 1988; Heppner, O'Brien, Hinkelman ve Flores, 1996; Pinkey ve Jacobs, 1985; Schneider ve Gelso, 1972). Oysaki kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki kuramların oluşumunun yolu kariyer psikolojik danışması tutumlarından geçmektedir. Tutumlar hakkında bilginin artması modellere olumlu yansıtacaktır. Bunun için ilk olarak kariyer psikolojik danışmanlığı süreci anlaşılmalı çalışılmalıdır (Hill, 1991). Ardından danışanlar için gerekli olan bilgiler sağlanmalıdır (Rochlen, Mohr ve Hargrove, 1999). Son olarak ta ilgili kuramsal çerçeveye göre hizmet sunulmalıdır (Anderson ve Niles, 1995; Betz ve Corning, 1993; Davidson ve Gilbert, 1993; Hackett, 1993; Spokane, 1991).

Sosyal bilişsel kuramda, okullarda görev yapan psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışması yeterlilikleri ve çalışmaları ile ilgili kuramsal bilgi sunulmaktadır. Teori; etkinlik, ilgi ve performansın biçimlendirilmesinde öz-yeterlik inanç ve beklentilerinin rolünü belirtmektedir ( Perrone, Perrone, Chan ve Thomas, 2000).

Son yıllarda Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel kuramı geliştirildi. Kuramın performans, ilgi, seçim, kariyer ve akademik yönlerinde iyileştirmeler yapıldı (Lent, Brown ve Hacckett, 1994). Önceki verilerden yararlanılarak yapılan çalışmalarda, akademik ve mesleki alanlarda performans ile öz- yeterlik arasında doğrusal bir korelasyon bulunmuştur (Lent ve diğerleri, 1994).

Kariyer psikolojik danışmanlığındaki bir diğer model ise Gysbers, Heppner ve Johnston (1998) tarafından geliştirilmiştir. Modelde, kariyer psikolojik danışmanlığının bir süreç içerdiği ve bu süreçte taraflar arası bir iş birliği olması gereği anlatılmıştır. Ek olarak modelde hedef koyma ve konan hedef doğrultusunda ilerleme göstermenin önemi vurgulanmaktadır. Gysbers ve diğerleri (1998), psikolojik danışma süresi boyunca değişimleri hem de psikolojik danışma sonucunda olası sonuçların bir bütün olarak ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Temelde model, kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterliliğinin araştırılması; çalışmaların başlatılması, tüm olumsuzluklara rağmen devam etmesi ve psikolojik danışman rolleri ile ilgilidir.

Modellerle ilgili en önemli eksiklik kariyer psikolojik danışmanlığının ağırlıklı olarak teorik olarak ele alınması yani deneysel yönün sadece kişisel- duygusal danışmanlığa ağırlık vermesi olarak görülmektedir (Betsworth, 1997; Bronson, 2010; Parcover ve Swanson, 2013).

### **2.2.3 Kariyer Müdahaleleri ve Kariyer Psikolojik Danışma Merkezleri**

Türkiye özelinde kariyer gelişimi ilgili resmi ve özel merkezler git gide yaygınlaşmakta fakat bu hizmetler genellikle okullarla sınırlı kalmaktadır. Anlaşılacağı üzere yetişkinlerle ilgili çalışmalar henüz başlangıç aşamasındadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Özellikle yetişkinliğe yeni adım atmış olan bireyler kariyer gelişimleri ile ilgili en yoğun ihtiyacı üniversite döneminde hissederler. Bu dönemde bireyler geleceklerini belirlemek için birçok çaba gösterirler. Kurumlar olarak genç yetişkinlere en çok önerilen yer İŞKUR'dur. Bu kurumdan beklenen bazı görevler vardır: Çeşitli politikalarla işsizliği azaltmak, iş gücü analizini güncel tutmak ve eğitimler düzenlemek, işin analizini yapmak ve meslekleri geliştirmek, işe yerleştirme yapmak ve uluslararası işgücü piyasasını takip etmektir.

Bu görevlere ek olarak İŞKUR son zamanlarda iş danışmanları ve meslek danışmanları unvanlarının kullanımını teşvik etmiş ancak İŞKUR bu danışmanların yeterliliklerini tam olarak belirtmemiştir. Bu durum hizmetlerin profesyonel bir şekilde yürütülmesine engel olacaktır. İŞKUR işlevi gören özel kurum ve kuruluşların sayısı Türkiye'de çok azdır (Owen ve diğerleri, 2011).

#### **2.2.4 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile İlgili Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Araştırmaları**

Bu bölümde kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişimi kavramları ile ilgili yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalara yer verilecektir.

##### **2.2.4.1 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Xu ve Tracey (2015) CDAT (kariyer kararsızlığında belirsizliğe yönelik tolerans ölçeği) üniversite öğrencileri tarafından geliştirildi ve üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu ortaya kondu. Yapılan istatistiksel işlemler ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlamıştır.

Hirschi, Freund ve Herrmann (2014), Kariyer katılım ölçeği: Proaktif kariyer davranışları için ölçme aracının geliştirilmesi ve geçerliliğinin doğrulanması çalışmasını yaptılar. Kariyer davranışları günümüzde daha aktif olmayı gerektirmektedir. Tüm popülerliğe rağmen kariyer davranışları ile ilgili ortak bir çerçeveye ulaşılamamış olmalı ki araştırmacılar böyle bir ölçek geliştirme ihtiyacı hissetmişlerdir. Proaktif açıdan araştırma yapan araştırmacıların buldukları en önemli sonuç: çalışanlar arasında iş ve kariyer memnuniyeti noktasında doğru bir orantı vardır.

Miguel, Silva ve Prieto (2013) Kariyer kararı verme öz – yeterlik ölçeğinin kısa formunun (CDSE-SF) istatistiksel özelliklerini değerlendirmek istemişlerdir. Bu araştırmayı portekizde yapmaya karar vermişler. Elde edilen sonuçlara bakıldığında CDSE-SF tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır. Araştırmacılar ölçeğin cinsiyet değişkenine göre farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Savickas ve Porfeli (2012) yazmış oldukları makalelerinde kariyer uyum yetenekleri ölçeği ve ölçeğin güvenirlik, geçerlik ve eş değerlilik çalışmalarından bahsetmişlerdir. Araştırmaya göre on üç ülkeden çalışmacılar kariyer uyumunu ölçebilecek bir ölçme aracı meydana getirmek için ortak çalıştılar. Ortaya 55 maddelik bir ölçme aracı çıktı ve 13 farklı ülkedeki araştırmacılar tarafından kendi ülkelerinde eş değerlilik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda toplam 24 maddeli bir ölçek oluşmuştur (CAAS – Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği). Bu ölçeğin altışar maddeden oluşan dört alt boyutu vardır (Güven, kontrol, merak ve endişe). Tüm ülkelerde bu alt boyutların iç tutarlılık puanları olumlu olarak bulunmuştur.

Sawitri, Creed ve Zimmer- Gembeck (2012), bu üç araştırmacı ergenlerin ve ebeveynlerin kariyer beklenti farklarının git gide artmasına rağmen ebeveyn- ergen uyum ya da uyumsuzluğunu dolaysız olarak ölçen bir ölçme aracı olmadığını fark etti. Ardından da Ergen- ebeveyn kariyer uyum ölçeğini geliştirdiler. Ölçeği geliştirirken çalışma belirli aşamalardan geçti. İlk aşamada yirmi maddenin formülasyonu için literatür ve uzman değerlendirmesine başvurulmuştur. İkinci aşamada 550 kişilik bir çalışma grubu ile ölçekteki madde sayısını on ikiye düşürmek için çalışılmıştır. Üçüncü aşamada doğrulayıcı faktör analizi yapılırken dördüncü ve son aşamada ise yapı geçerliliği değerlendirilmiş ve yaşam doyumu, anne- baba desteği ile ebeveyn beklentileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Betz, Hammond ve Multon (2005) Beş Dereceli Cevap Devamlılığı İçin Kariyer Kararı Öz- Yeterlik Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği adlı araştırmada 1832 üniversite öğrencisinden veri toplamıştır. Kariyer kararı öz- yeterlik ölçeği'nin kısa formu beş dereceli cevap devamlılığı için geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Katsayılar, beş dereceli devamlılık için .78 ile .87 arasında iken on dereceli devamlılık için .69 ile .83 arasında değişmektedir, sonucuna ulaşmışlardır.

Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) Kariyer geleceği envanterini oluşturup ölçeğin psikometrik özelliklerini test ettiler. Altı yüz doksan üniversite öğrencisinden elde edilen verilerle istatistiksel işlemler gerçekleştirildi. Yapılan işlemler ile araştırmacılar ölçeğin üç alt ölçekten oluştuğunu keşfettiler. (Algılanan bilgi, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu) Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapılan tüm işlemler sonucunda modelin verileri istenilen uyumu sağlamıştır. Ayrıca ölçek yapı geçerliliğini de sağlamıştır.

Schultheiss ve Stead (2004) Çocuklukta kariyer gelişimi ölçeğini oluşturmuş ve psikometrik özelliklerini belirlemiştir. Amaç olarak ise dördüncü sınıftan altıncı sınıfa kadar okuyan öğrencilerin kariyer gelişimini ölçmek için psikometrik açıdan kuvvetli bir ölçme aracı geliştirmeyi, belirlediler. Araştırmalarının temel taşı olarak ise Super'ın dokuz boyutunu (bilgi, zaman perspektifi, planlılık, merak, benlik kavramı, keşif, kontrol odağı, merak ve anahtar sözcükler) seçmişlerdir. Ölçeğin yapısı ölçülmek istenen kavramları başarıyla ölçmektedir sonucuna ulaşmışlardır.

Santos ve Coimbra'da (2000) kariyer faktörleri envanterinin Portekiz uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir. Bu iki araştırmacı, kariyer kararsızlığını ergenlerin ebeveynlerinden ve ailelerinden psikolojik ayrılmayı başarılı bir şekilde gerçekleştirememesine bağlamaktadırlar (Lopez ve Andrews, 1987). Araştırmanın sonucuna bakıldığında CFI Portekizde kariyer bilgi ihtiyacı, kendi hakkında bilgi ihtiyacı, kariyer seçim kaygısı ve genelleştirilmiş kararsızlık olmak üzere dört faktörlü olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda kabul edilen ölçütlere göre kullanılmaktadır.

Lucas, Warnberg ve Zytowski (1997) Kariyer görevi öz- yeterlik ölçeğinin (KTSES) geliştirilmesi adlı çalışmalarında isimden de anlaşılacağı üzere kariyer görevi öz- yeterlik ölçeği geliştirilmeye çalışılmıştır. Ölçek orijinalinde otuz maddeye sahiptir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre KTSES'nin geçerlilik ve güvenilirlik verileri yeterli görüldü.

Sosyal Bilişsel kariyer kuramı kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ilgiyle incelenen görece güncel olan bir kuramdır. O'Brien ve meslektaşları (1997) kariyer psikolojik danışmanlığı yetkinliğini ölçmek amacıyla CCSES'yi geliştirdi. Geliştirilen ölçekte toplamda on yetkinlik vardı. Bunlar karar vermek, özel konularla



çalışabilmek, yorum yapabilmek, temel sorunları kavramsal çerçeveye uygulayabilmek, değerlendirme yapmak, yorum yapmak, programı uygulamak, kariyer kuramı ile ilgili değerlendirme yapabilmek ve psikolojik danışmanlık hedeflerini geliştirmektir (O'Brien ve diğerleri, 1997). Bu yeterlilikler öncelikle bir alan yazının incelenmesi. Ardından Ulusal kariyer geliştirme derneği yeterliliklerinin incelenmesi ve ölçme aracına eklenmesi son olarak da çeşitli kaygılarla çalışabilme becerilerinin belirlenmesini de içeren bir gayret sarf edildi. Ölçme aracı (CCSES-Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- yeterlik Ölçeği) kariyer psikolojik danışmanlarının psikolojik öz-yeterlilik rollerinin araştırması ve geliştirilmesi için oluşturulmuştur. İhtiyaçlar sadece yetenekleri ortaya çıkarmak değil, danışanların çeşitli mesleki gelişim görevlerini yerine getirebileceklerine olan inaçlarını anlamalarına yardımcı olmaktır. Bunun ön koşulu psikolojik danışmanın öz-yeterliliğinin farkına varmasıdır (Perrone, Perrone, Chan ve Thomas, 2000). Kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik ölçeği psikometrik olarak sağlıklı bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla eğitimde kullanılabilir. Bu ölçme aracı sosyal- duygusal endişeleri ve gerekli mesleki müdahaleleri değiştirirerek kariyer psikolojik danışması öz yeterlilik için modern bir yaklaşım olabilir. Araç gerekli iş birliği ve koordinasyonun sağlanması halinde psikolojik danışmanların öz- yeterlik algılarını en iyi şekilde hissetmesine yardımcı olacak ve kendini yetkin hissedenden psikolojik danışmanlar sayesinde daha faydalı müdahaleler yapılacaktır. Bu psikolojik danışmanlara gerekli eğitimler verilirse bu fikirle hayal olmaktan çıkacaktır (O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, 1997).

Betz, Klein ve Taylor (1996) Kariyer Kararı Verme Öz- Yeterlik Ölçeği'nin Kısa Formunun Değerlendirilmesi çalışmasında 180 lisans öğrencisinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Ölçeğin kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinde etkin bir şekilde kullanılabilmesi için kısa halinin kullanılmasının olası faydalarını tartışmışlardır.

Callanan ve Greenhaus (1990) Yönetici ve Profesyonellerin Kariyer Kararsızlığı Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Ölçeğin Test Edilmesi çalışmasını yapmıştır. Çalışmada büyük bir finans kuruluşundaki 397 profesyonel ve yöneticiden veri toplamış ve çalışan kariyer kararsızlığı test edilmeye çalışılmıştır. Çalışmacılara göre kariyer

kaynakları ve kararsızlıklarının olası sonuçları arasında; yüksek stres ve olumsuz çalışma eğilimleri (tutumları) yer almaktadır.

Chartrand, Robbins, Morrill ve Boggs (1990) tarafından Kariyer Faktörleri Envanterinin (CFI) geliştirme ve geçerliliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçek bazı değişimler geçirmesine rağmen Chartrand ve Robbins (1997) de son şeklini almıştır. Çalışmada kariyer kararsızlığı çok boyutlu bir şekilde ölçülmüştür. Ölçeğe göre 2 tane bilgi alt boyutu (bireyin kendi hakkında bilgi ihtiyacı ve kariyer hakkındaki bilgi ihtiyacı ) ve 2 tane de kişisel – duygusal alt boyut (genelleştirilmiş kararsızlık ve kariyer seçim kaygısı) mevcuttur. Araştırmacılar tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizi gibi çalışmalar yapılmış ve ölçek benzer diğer ölçeklerle kıyaslanmıştır. Sonuç olarak kariyer psikolojik danışmanlığı sürecine muhtemel katkıları araştırılmış ve sunulmuştur.

Super (1973) Kariyer Gelişim Envanterini ergenlerin mesleki olgunluğuna yönelik fikir sahibi olabilmek için geliştirmiştir. Ana bölümleri keşif kaynakları ölçekleri planlama oryantasyonu, karar verme ve bilgidir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin çok boyutlu olarak incelenmesine olanak vermiştir. Günümüzde birçok ülkede uyarlaması yapılmıştır.

Kariyer psikolojik danışmasında tutumların araştırılması için birçok sebep olsa da bu psikolojik danışmanlık türüne ilişkin tutum ölçeklerinin çok az sayıda olması büyük bir olumsuzluktur (Rochlen, Mohr ve Hargrove, 1999). Bu konuda ilk çalışma Fischer ve Turner (1970) tarafından hazırlanan ve yirmi dokuz madde içeren ATSPPHS'dir (Attitudes Toward Seeking Professional Psychological Help Scale - Profesyonel Psikolojik Yardıma İlişkin Tutum Ölçeği). Meslek arayışına yönelik psikolojik yardım tutum ölçeği danışanların çeşitle değişkenlere (kültürel, demografik ve psikolojik) göre tutumlarını belirlemektedir (Fischer ve Farina, 1995; Rule ve Gandy, 1994, Fischer, Winer ve Abramowitz, 1983). Meslek arayışına yönelik psikolojik yardım tutum ölçeğince yapılan değerlendirmelerde profesyonel yardım alan kişiler ile bu yardımı almayan kişiler arasında bir fark olduğu ortaya çıkmıştır (Fischer ve Turner, 1970; Fischer ve Farina, 1995).

#### **2.2.4.2 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Yurt içinde de kariyer gelişimi ve kariyer psikolojik danışmasına yönelik araştırmalar vardır. Ancak araştırmalar nicelik yönden yeterli düzeyde değildir. Bu kanıya yurt dışı kaynaklarla yapılan kıyasla ulaşılmıştır.

İşlam (2017) de Kariyer Faktörleri Envanterini (CFI - KFE) lise ğrencilerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmıştır. İlk olarak, ölçek maddelerini önce Türkçeye çevirmiş daha sonra İngilizceye geri çevirisini yapmıştır. Maddelere ilişkin uzmanlardan görüş almıştır. Ölçek formu ile yaşları 13 ile 19 arasında değişen ortaöğretim öğrencilerinden veri toplamış ve 262'si kadın, 207'si erkek olmak üzere toplam 469 katılımcıya yer ulaşmıştır. Elde ettiği veriler ile yaptığı doğrulamalı faktör analizi (DFA) sonucunda değişim indeksleri doğrultusunda bazı maddelere ait hatalar ilişkilendirilmiş ve önerilerin uygulanması sonucunda ise ölçeğin orjinalinde olduğu gibi dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin, iç tutarlılık katsayısı kariyer bilgi ihtiyacı faktörü için .83, kendi hakkında bilgi ihtiyacı faktörü için .82, kariyer seçim kaygısı faktörü için .79 ve genelleştirilmiş kararsızlık faktörü için .81'dir. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılığı hesapladığında .86 değerine ulaşmıştır. Bu değerler ışığında ölçek geçerli ve güvenilirdir. Sonuç olarak elde edilen bulgular ışığında KFE'nin Türkçe formunun yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Büyükgöze- Kavas (2014)'te Kariyer Uyum Becerileri leği Türkçe Formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bu çalışmayı gerçekleştirirken umut ve iyimserlik ilişkisinde değerlendirmiştir. Türk rnekleminde 669 ortaöğretim ve yüksek ğretim öğrencisinden veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda ölçeğin Türk ğrencileri için geçerli ve güvenilir bir leme aracı olduğu grlmştir.

Zorver ve Korkut- Owen (2014) KUI'y (kariyer uyumu ve iyimserliği leği) geliştirirken amaç olarak insanların okul yaşantısından iş hayatına geçerkenki kariyer uyumları ve iyimserliklerini değerlendirmişlerdir. Yapılan geçerlik çalışmaları sonucunda KUI'nn tek boyutlu ve 18 maddelik halinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu grlmştir. Ölçeğin iç tutarlılığı .93 bulunurken test- tekrar test güvenilirlik puanı ise .85 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen tüm değerler ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Kalafat (2012) KARGEL'i (Kariyer Geleceği Ölçeği) Türkiye'ye getirmiş ve ölçeğin gerekli psikometrik özellikleri türk örnekleminin ne kadar desteklediğini araştırmıştır. Ölçek; Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) çalışmaları sonucu geliştirilmiştir. Ölçek üç alt boyuttan oluşmakta ve ölçekte 25 madde yer almaktadır. Bu alt boyutlar (Alt ölçekler) iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB), kariyer iyimserliği (Kİ) ve kariyer uyumluluğu'dur (KU). KARGEL'in psikometrik özelliklerinin Türkiye de bulunan örnekleme uygunluğunun değerlendirildiği çalışmaya lisans öğrencisi olan 555 kişi katılmıştır. Bu öğrencilerin oranları sırasıyla Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesinden % 30.81, Ankara Üniversitesinden % 69.19'dur. Ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyebilmek için madde ve faktör analizi, iç tutarlılık ve ölçüt bağıntı geçerliği araştırmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler Kİ için 0.82, AB için 0.62 ve KU alt ölçeği için 0.83 tür. Ölçek maddelerinin toplam değeri ise 0.88'tir. Bu değer ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ve madde ayırt ediciliği çalışmalarının sonuçları, ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının Türk örnekleme için uygun olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ek olarak ölçeğin geçerlik düzeyini değerlendirmek adına yapılan ölçüt bağıntı korelasyon analizleri, pozitif kariyer planlama eğilimlerinin (tutumlarının), aktif ve olumlu başa çıkma becerileri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Tüm değerlendirmelere göre ölçek Türkiye koşullarında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009), üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkiye şartlarında geçerli ve güvenilir olup olamayacağı fikri ile çalışmaya başlamıştır. Çalışmalarında 425 hemşireden veri alınmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte üç alt boyut olduğu görülmüştür. Bu alt boyutlar sırasıyla devamlılık, duygusal ve normatiftir. Devamlılık alt boyutu iç tutarlılığı zayıftır .27. Ölçek maddeleri arasında korelasyonun zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilebilmesi için benzer daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Önceki dönemlerde ölçekler yurt dışından alınıp Türkiye'ye uyarlanıyordu. Ancak günümüzde ülkemizde kariyer gelişimine yönelik ölçekler oluşturulmaya başlamış ve bu çalışmalar tüm etkinliği ile devam etmektedir. Çakır'da (2004) öğrencilerin mesleki kararsızlıklarını incelemek amacıyla Mesleki Karar Envanterini (MKE)

geliştirmiştir. Çalışmayı yaparken özellikle lise birinci sınıf öğrencilerini incelemiştir. MKE geliştirilirken çok yönlü bir çalışma yapılmıştır. Envanterde 5 faktör ve 30 madde yer almaktadır. Bu beş faktör: kendini yeterince tanımama, içsel çatışmalar, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, mesleki ve alansal bilgi eksikliği ve dışsal çatışmalardır. Yapılan işlemler sonucunda envanterin lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerini tespit etmek için yeterli bir envanter olduğu sonucuna varılmıştır. Envanter rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin verildiği orta öğretim kurumlarında, mesleki kararsızlık içinde bulunan öğrencilerin tespit edilmesinde kullanılabilir. Böylece yerli bir ölçme aracına kavuşmuş bulunmaktayız.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve yapılan istatistiksel işlemler ile ilgili bilgiler verilecektir.

#### 3.1 Araştırma Modeli

Betimsel araştırma, geçmişte olan ya da halen var olan durumu olduğu şekilde belirtmeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır. Bu çalışmada betimsel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda ögeden oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü veya ondan alınacak örneklem üzerinde yapılacak taramadır (Karasar, 2004).

#### 3.2 Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında, 2017-2018 eğitim- öğretim yılı ikinci döneminde Milli Eğitim Bakanlığınca, ilkokul, ortaokul, lise ve RAM gibi kurumlarda istihdam edilen rehber öğretmenlerden (psikolojik danışmanlardan), üniversitelerde rehberlik ve psikolojik danışma alanında akademik çalışmalar yapan araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Doktor öğretim üyesi, Doçent Doktor gibi akademisyenlerden, alanda yüksek lisans veya doktora yapmakta olan öğrencilerden ve çeşitli şekillerde devlet kurumlarında ve özel kuruluşlarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren bireylerden veri toplanmıştır.

Araştırma evrenini ülkedeki tüm çalışan PDR mezunları ve henüz istihdam edilmemiş olmalarına rağmen alanda yüksek lisans ve doktora yapmakta olan öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışma grubunda 225 katılımcı yer almaktadır. Araştırma katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara göre şekillenmiştir. Bu bölümde, çalışma gurubunu oluşturan katılımcılardan kişisel bilgiler formu vasıtası ile elde edilen cinsiyet, yaş, mezun olunan bölüm, araştırma ölçeği uygulandığı andaki çalışma durumu, çalışanların; mesleki ünvanları ve tecrübeleri, araştırma ölçeği uygulandığı andaki lisansüstü eğitim yapma durumu, eğitim düzeyi, çalışanların görev yaptıkları kurum, lisans eğitiminde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik

danışmanlığına ilişkin teorik veya uygulamalı eğitim alıp almama durumu eğer yapılmış veya yapılmakta ise yüksek lisans veya doktora eğitiminde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin teorik veya uygulamalı eğitim alıp almama durumu gibi çalışma grubunun genel yapısı ve demografik özelliklerini tanıttıcı bağımsız değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri tablolar halinde ifade edilmiştir. Kısacası katılımcıların demografik özelliklerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı incelenmiştir.

Araştırma örnekleminde elde edilen verilerde cinsiyete yönelik herhangi bir kayıp veri bulunmamaktadır.

Araştırma örnekleminin cinsiyete göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Değerler

Cinsiyet	N	%
Kadın	154	68,4
Erkek	71	31,6
Toplam	225	100,0

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 154’ü kadın 71’i ise erkekten oluşmaktadır. Kadınlar çalışma grubunun % 68,4’ünü oluştururken erkeklerin oranı % 31,6’dır. Araştırma örnekleminde elde edilen verilerde mezuniyet bölümüne yönelik herhangi bir kayıp veri bulunmamaktadır.

Araştırma örnekleminin eğitim seviyesine göre dağılımları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Eğitim Seviyesi Değişkenine İlişkin Değerler

Eğitim Seviyesi	N	%	Geçerli Yüzde	Toplamalı Yüzde
Lisans	186	82,7	82,7	82,7
Y.L.	31	13,8	13,8	96,4
Doktora	8	3,6	3,6	100,0
Toplam	225	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunda lisans mezunu 186, yüksek lisans mezunu 31 ve doktora mezunu 8 kişi mevcuttur. Eğitim seviyesine göre lisans mezunlarının oranı % 82,7, yüksek lisans mezunlarının oranı % 13,8 ve doktora mezunlarının oranı ise % 3,6’dır. Araştırma örnekleminde elde edilen verilerde eğitim seviyesine yönelik herhangi bir kayıp veri bulunmamaktadır.

Araştırma örnekleminin görev yapılan kurumlara göre dağılımları Tablo 3’te gösterilmiştir.



Tablo 3: Görev Kurumu Değişkenine İlişkin Değerler

Görev Kurumu	N	%	Geçerli Yüzde	Toplamalı Yüzde
İlkokul	42	18,7	19,4	19,4
Ortaokul	68	30,2	31,5	50,9
Lise	49	21,8	22,7	73,6
RAM	25	11,1	11,6	85,2
Üniversite	20	8,9	9,3	95,4
Diğer	10	4,4	5,6	100,0
Toplam	214	95,1	100,0	
Kayıp Veri	11	4,9		
Toplam	225	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 42'si ilkokulda, 68'i ortaokulda, 49'u lisede, 25'i RAM'da (Rehberlik ve Araştırma Merkezi), 20'si üniversitede çalışanlar oluştururken. Çalışan bireylerin 10'u farklı kurumlarda çalışmaktadır yani diğer seçeneğini seçmişlerdir. Araştırma örnekleminde elde edilen verilerde çalışılan kuruma ait 11 adet kayıp veri bulunmaktadır. Kayıp verilerin nedeni, araştırma ölçeği uygulandığı andaki çalışmayan birey sayısını 11'dir. Bu 11 kişi çalışmamasına rağmen yüksek lisans veya doktora eğitimine devam ettikleri için çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Çalışılan kurum olarak diğer seçeneğini işaretleyen katılımcıların 1'i ASPB il müdürlüğünde, 1'i anaokulunda, 1'i sosyal hizmet merkezinde, 1'i kurs merkezinde, 1'i TSK'da, 1'i danışmanlık merkezinde ve 1'i de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışmaktadır. Üç katılımcı çalıştıkları kurumu diğer cevabı vermelerine rağmen yazmamışlardır. Çalışılan kuruma göre çalışma grubunun

%18,7'si ilkokulda, 30,2'si ortaokulda, 21,8'i lisede, 11,1'i RAM'da, 8,9'u üniversitede ve 4,4'ü ise diğer kurumlarda çalışmaktadır. Kayıp verilerin oranı ise % 4,9'dur. Çalışan kişilerin çalıştıkları kurumlara göre yüzdeleri çalışmayanlar hariç hesaplanabilir. O koşulda oranlar: %19,4'ü ilkokulda, 31,5'i ortaokulda, 22,7'si lisede, 11,6'sı, RAM'da, 9,3'ü üniversitede ve 5,6'sı ise diğer kurumlarda çalışıyor olur.

Katılımcıların yaşlarının 22 ile 62 arasında değiştiği görülmektedir. Böylece çalışma grubunun yaş aralığı belirlenmiş olmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 30.76 standart sapması ise 7. 62'dir. Çalışma grubunda yaşlara göre herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır.

Katılımcıların tecrübeleri ortalama olarak 8.16 yıldır. En tecrübeli katılımcı 38 yıldır çalışırken iken en az çalışan katılımcı 1 yıldır çalışmaktadır. Böylece çalışma grubunun tecrübesi belirlenmiş olmaktadır. Gruptaki standart sapma ise 7.22'dir. Çalışma grubunda çalışmayıp halen yüksek lisans veya doktora yapanlar hariç tecrübe için herhangi bir kayıp veriye rastlanmamıştır.

Araştırma örnekleminin mesleki rehberlik ve/ veya Kariyer Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Lisansta Teorik Ders Alıp- Almama durumları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Lisansta KPD ile İlgili Teorik Ders Alma Durumları

Lisans	KPD	N	%
Teorik Ders			
Ders Alanlar		210	93,3
Ders Almayanlar		15	6,7
Toplam		225	100,0

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 210 üyesi lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Bu

dersi almayan toplam 15 kişi vardır. Yüzdelerle ifadeyle çalışma grubunun %93,3'ü lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 6,7'sini oluşturmaktadır. Herhangi bir kayıp veriye rastlanılmamıştır.

Araştırma örnekleminin mesleki rehberlik ve/ veya Kariyer Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Lisansta Uygulamalı Ders Alıp- Almama durumları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Lisansta KPD ile İlgili Uygulamalı Ders Alma Durumları

Lisans	KPD	N	%
Uygulama Dersi			
Ders Alanlar		126	56,0
Ders Almayanlar		99	44,0
Toplam		225	100,0

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 126 üyesi lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Bu dersi almayan toplam 99 kişi vardır. Yüzdelerle ifadeyle çalışma grubunun %56'sı lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 44'ünü oluşturmaktadır. Herhangi bir kayıp veriye rastlanılmamıştır.

Araştırma örnekleminin mesleki rehberlik ve/ veya Kariyer Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Yüksek Lisansta Teorik Ders Alıp- Almama durumları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Yüksek Lisans KPD ile İlgili Teorik Ders Alma Durumları

Yüksek Lisans	N	%	Geçerli Yüzde	Toplamalı Yüzde
KPD Teorik Ders				
Ders Alanlar	33	14,7	38,4	38,4
Ders Almayanlar	53	23,6	61,6	100,0
Toplam	86	38,2	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 33 üyesi yüksek lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Bu dersi almayan yüksek lisans mezunu veya şuan öğrenci olan 53 kişi vardır. Bu madde ile ilgili işaretleme yapmayan kayıp veriyi oluşturan gruptan anlaşılan 139 ile ifade edilen kişiler yüksek lisans yapmamıştır. Yüzdelerle çalışma grubunun %14,7'si yüksek lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 23,6'ını oluşturmaktadır. Yüksek lisans yapmadığı belirlenen kişilerin oranı % 61,8'dir. Yüksek lisans yapanları ayrı bir grup olarak düşündüğümüzde: %38,4'ü yüksek lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 61,6'sını oluşturur.

Araştırma örnekleminin mesleki rehberlik ve/ veya Kariyer Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Yüksek Lisans Uygulamalı Ders Alıp- Almama durumları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Yüksek Lisans'ta KPD ile İlgili Uygulamalı Ders Alma Durumları

Yüksek Lisans N	%	Geçerli Yüzde	Toplamalı Yüzde
KPD Uygulama Dersi			
Ders Alanlar	21	9,3	38,4
Ders Almayanlar	65	28,7	61,6
Toplam	86	38,2	100,0

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 21 üyesi yüksek lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Bu dersi almayan yüksek lisans mezunu veya şuan öğrenci olan 65 kişi vardır. Kayıp veriyi oluşturan grup 139 kişiden oluşmaktadır. Yüzdelerle çalışma grubunun %9,3'ü yüksek lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 28,7'sini oluşturmaktadır. Yüksek lisans yapmadığı belirlenen kişilerin oranı % 61,8'dir. Yüksek lisans yapanları yine ayrı bir grup olarak ele aldığımızda: %38,4'ü yüksek lisans eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 61,6'sını oluşturur.

Araştırma örnekleminin mesleki rehberlik ve/ veya Kariyer Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Doktora eğitiminde Teorik Ders Alıp- Almama durumları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Doktorada KPD ile İlgili Teorik Ders Alma Durumları

Doktora KPD Teorik Ders	N	%	Geçerli Yüzde	Toplamalı Yüzde
Ders Alanlar	8	3,6	38,1	38,1
Ders Almayanlar	13	5,8	61,9	100,0
Toplam	21	9,3	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 8'i üyesi doktora eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Bu dersi almayan doktora mezunu veya şuan öğrenci olan 13 kişi vardır. Bu madde ile ilgili işaretleme yapmayan kayıp veriyi oluşturan gruptan anlaşılan 204'le ifade edilen kişiler doktora yapmamıştır. Yüzdelerle ifade edilen çalışma grubunun % 3,6'sı doktora eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 5,8'ini oluşturmaktadır. Doktora yapmadığı belirlenen kişilerin oranı % 90,7'dir. Geçerli yüzdeler ise doktora eğitimi yapanların yüzdesidir. Doktora yapanlar bir bütün olarak kabul edilir. Oranlar; grubun % 38,1 i doktora eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 61,9'unu oluşturmaktadır.

Araştırma örnekleminin mesleki rehberlik ve/ veya Kariyer Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Doktora eğitiminde Uygulamalı Ders Alıp- Almama durumları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Doktorada KPD ile İlgili Uygulamalı Ders Alma Durumları

Doktora KPD Uygulama Dersi	N	%	Geçerli Yüzde	Toplamalı Yüzde
Ders Alanlar	3	1,3	14,3	14,3
Ders Almayanlar	18	8,0	85,7	100,0
Toplam	21	9,3	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere çalışma grubunun 3'ü üyesi doktora eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Bu dersi almayan doktora mezunu veya şuan öğrenci olan 18 kişi vardır. Kayıp veriyi oluşturan grup 204 kişiden oluşmaktadır. Yüzdelerle ifade edilirse çalışma grubunun % 1,3'sü doktora eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili teorik ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 8,0'ini oluşturmaktadır. Doktora yapmadığı belirlenen kişilerin oranı % 90,7'dir. Doktora yapanlar farklı bir grup olarak kabul edilirse oranlar; % 14,3 doktora eğitimi boyunca mesleki rehberlik ve/ veya kariyer, psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı ders almıştır. Dersi almadığını beyan edenler çalışma grubunun % 85,7'sini oluşturur.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği Türkçeye çevrilmiş ve Türkçe formun geçerlik ve güvenilirliğini incelenmiştir. Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği ile ilgili olarak yapılanlar: Ölçeği Türkçeye uyarlayıp geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını gerçekleştiren Burcu Pamukçudan ölçeği (ölçek formu, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ve ölçek makalesi) ve ölçeği araştırmada kullanma izni istenmiş ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik İzni ve Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinler alındıktan sonra Kariyer Psikolojik

Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği Türkçe formu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmaya başlanmıştır.

### **3.3.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği**

Psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışması öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 4 boyut (alt ölçek) ve 25 maddeden oluşmaktadır. Terapötik süreç ve iş birliği becerileri olarak adlandırılan alt ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri olarak adlandırılan ikinci alt ölçek ise 6 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü boyutu oluşturan çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik 6 maddeden oluşmaktadır. Dördüncü ve son boyut olan İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırmasında ise 3 madde yer almaktadır. Cevaplamadırma sistemi her ifade için (0) "hiç güvenmiyorum" ile (4) "tamamen güveniyorum" olarak beş derecelidir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan "0" iken ölçekten alınabilecek maksimum puan 100'dür. Yüksek puanlar ileri düzeyde kariyer psikolojik danışma öz- yeterliğini işaret etmektedir. Ölçeğin orijinal formu .97 iç tutarlılığa sahipken, alt ölçeklerin iç tutarlık katsayıları .92 ile .97 arasında değişmektedir. Bu iç tutarlılık verileri sırasıyla: terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği için .93, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği için .97, çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği için .94 ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için .92'dir. Ölçeğin benzer ölçek geçerliğini belirlemek amacıyla Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışma Öz - Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Aslında psikolojik danışman kendini değerlendirme ölçeğinin Türkçe uyarlaması olan Psikolojik Danışma Öz - Yeterlik Ölçeği araştırmada kullanılmıştır. İki ölçeğin benzer alt ölçekleri arasında olumlu yönde yüksek ilişkiler olduğu görülmüştür.

### **3.3.2 Psikolojik Danışma Öz - Yeterlik Ölçeği**

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 3 faktör ve 41 maddeye sahiptir. Yardım Becerileri Öz - yeterliği olarak adlandırılan ilk faktör 15 maddeden oluşmakta ve kendi içinde İçgörü, Keşif ve Eylem Becerileri olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik olarak adlandırılan ikinci faktör ise 10 madde içermektedir. Üçüncü faktörü oluşturan



Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik 16 maddeden meydana gelmiştir. İlişkide Çatışmalar ve Danışan Problemleri olmak üzere iki ölçeği bulunmaktadır. Cevaplama sistemi her ifade için (0) “hiç güvenmiyorum” ve (9) “tamamen güveniyorum” olarak onlu derecelendirme şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan “0” iken ölçekten maksimum 369 puan alınabilir. Yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğini işaret eder. Ölçeğin orijinal halinin iç tutarlığı .97 iken, alt ölçekler için iç tutarlık katsayısı .79 ile .94 arasında değişmektedir. Ölçeğin benzer ölçek geçerliğini belirlemek amacıyla “Psikolojik Danışman Kendini Değerlendirme Ölçeği” (Larson ve diğerleri, 1992) kullanılmış ve iki ölçeğin benzer alt ölçekleri arasında olumlu yönde yüksek ilişkiler olduğu görülmüştür.

### **3.3.3 Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada psikolojik danışmanların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından “ Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu form ile araştırmaya katılan psikolojik danışmanların cinsiyetleri, mezun oldukları bölüm, çalışma durumları, çalışıyorsa unvanları ve tecrübeleri, araştırma ölçeğinin uygulandığı anda yüksek lisans veya doktora yapanları, eğitim düzeyleri, çalışanların görev yaptıkları kurumlar, yaşları ve eğitim düzeylerine göre mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin teorik veya uygulamalı ders alıp almadıkları tespit edilmiştir.

### **3.4 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz - Yeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Çevrilmesi**

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması aşamasında öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılardan biri olan K. M. O'Brien'dan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması için gerekli izinler alınmıştır. İlk olarak ölçek, iyi derecede İngilizce bilen üç ayrı uzman tarafından kaynak dil olan İngilizceden hedef dil olan Türkçeye çevrilmiştir. Ardından ölçeğin Türkçe ve İngilizce formu, en uygun çevirilerin seçilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması amacıyla Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) Anabilim Dalında görev yapan ve en az doktora derecesine sahip beş öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir. Öğretim üyelerinin görüşleri ışığında uygun görülen maddeler seçilerek Türkçe taslak form oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak form Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) Anabilim Dalında görev yapmakta olan farklı beş öğretim üyesine verilmiştir. Ardından psikolojik danışmanlık alanında

milli eğitim bakanlığına bağlı olarak çalışan 6 psikolojik danışmana ve iki araştırma görevlisine ölçek maddelerinin anlaşılabilirliği ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Alınan geribildirimler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

### 3.5 Verilerin Analizi

İki yüz on beş psikolojik danışmandan elde edilen verilerde SPSS 17,0 istatistik paket programından yararlanılarak gerekli analizler yapılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın niteliğine uygun olarak bulgular bölümünde sunulmuş, tartışma ve yorum bölümünde tartışılıp yorumlanmıştır.

Veri analizinde ilk olarak araştırma verilerine ilişkin frekans tabloları ve değişkenler incelenmiştir. Araştırmanın değişkenlerine ait sıklık, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ardından ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi ve yapı geçerliğinin sınanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA'nın kullanılması altta yatan gizil yapıya ilişkin bilgi veren ampirik çalışmalar olduğunda kabul edilebilirdir (Byrne, 2010). Dolayısıyla DFA'da olası bir faktör yapısı bilinmekte ve verinin bu yapıya ne derece uyum sağladığı test edilmektedir. Ayrıca, ölçüt bağlantılı geçerliği incelemek için Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeğinin alt boyutları ile Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla alt ölçeklere ilişkin iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır.

Verilerin analizinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması için IBM SPSS 17 programı, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için IBM AMOS 22 programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde çoklu benzerlik yöntemi (maximum likelihood estimation) kullanılmış ve modelin değerlendirilmesinde bazı uyum iyiliği istatistikleri (goodness – of fit statistics) dikkate alınmıştır. Buna göre, Kikare ( $\chi^2$ ), Ki-kare'nin serbestlik derecesine oranı ( $\chi^2 / sd$ ), uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index, GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (comparative fit index, CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (root mean square error of approximation, RMSEA) ve SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) gibi bazı uyum iyiliği istatistikleri modelin değerlendirilmesinde kullanılmıştır. Ki-kare değerinin 0'a yakın olması ve istatistiksel olarak anlamlı olmaması ( $p > .05$ ),  $\chi^2 / sd(df)$  oranınının 3'ten küçük olması iyi uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005). GFI ve CFI değerleri 0 ile 1

arasında değişmekte ve .90 ve üzeri değerler iyi uyuma, .95 ve üzeri değerler mükemmel uyuma işaret etmektedir. Yine 0 ile 1 arasında değişen RMSEA ve SRMR için .05 ve daha küçük değerler iyi uyumu, .08 ve yakın değerler orta düzeyde uyumu (kabul edilebilir uyumu), .10 ve üzeri değerler ise kötü uyumu göstermektedir (Büyüköze- Kavas, 2008).

### **3.6 İşlem**

Çalışmanın yapılabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izin alındıktan sonra ölçeği okullarda uygulayabilmek için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne dilekçe ve gerekli evraklar verilmiş ve uygulamanın MEB'e bağlı okullarda yapılabilmesi izni alınmıştır. Veriler toplanırken gönüllülük ilkesi temel alınmıştır.

Verilerin bir kısmı araştırmacı tarafından bizzat psikolojik danışmanların bulunduğu okullara gidilerek tek tek toplanmış bir kısmı da araştırmacı tarafından elektronik ortamda oluşturulan araştırma linkinin psikolojik danışma alanında çalışma yapanlarla paylaşılması yoluyla elde edilmiştir. Ölçekler uygulanmadan gerekli bilgiler verilmiş ve katılımcılara ölçeklerdeki açıklamalara dikkat etmeleri söylenmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### IV. BULGULAR

Bu bölümde araştırma veri setine bir takım işlemlerin uygulanması sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

KPDÖÖ'nün (CCSES) geçerlik ve güvenirlik analizlerine başlanmadan önce eksik ve hatalı kodlamalar gözden geçirilmiştir. Katılımcılara ait otuz ölçek araştırmanın başında araştırmayı olumsuz etkilememesi için veri setinden çıkarılmıştır. Toplamda 225 ölçeğe aracılığıyla tüm analizler yapılmıştır. KPDÖÖ'nün yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Benzer ölçekler geçerliliği kapsamında, PDÖÖ'nün alt ölçek puanları ile KPDÖÖ'nün alt ölçek puanları arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında ise Cronbach alfa katsayısı ( $\alpha$ ) ile iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. DFA için Amos 22 diğer analizler için ise SPSS 17 programı kullanılmıştır.

#### 4.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği Geçerlik Çalışmaları

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği'nin geçerlik çalışmaları kapsamında ölçeğin yapı geçerliliği ve bağıntılı geçerliğine ilişkin kanıtlar incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin olarak veri seti ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, ölçeğin bağıntılı geçerliğine ilişkin kanıtlar ise Psikolojik Danışmanlık Öz - Yeterlik Ölçeği (Lent, Hill ve Hoffman, 2003) ile birlikte uygulanması ve aralarındaki korelasyonların hesaplanması ile elde edilmiştir.

Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen soru veya ifadeleri bir grup altında toplayarak az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2011, s. 123).

##### 4.1.1 Yapı Geçerliliği

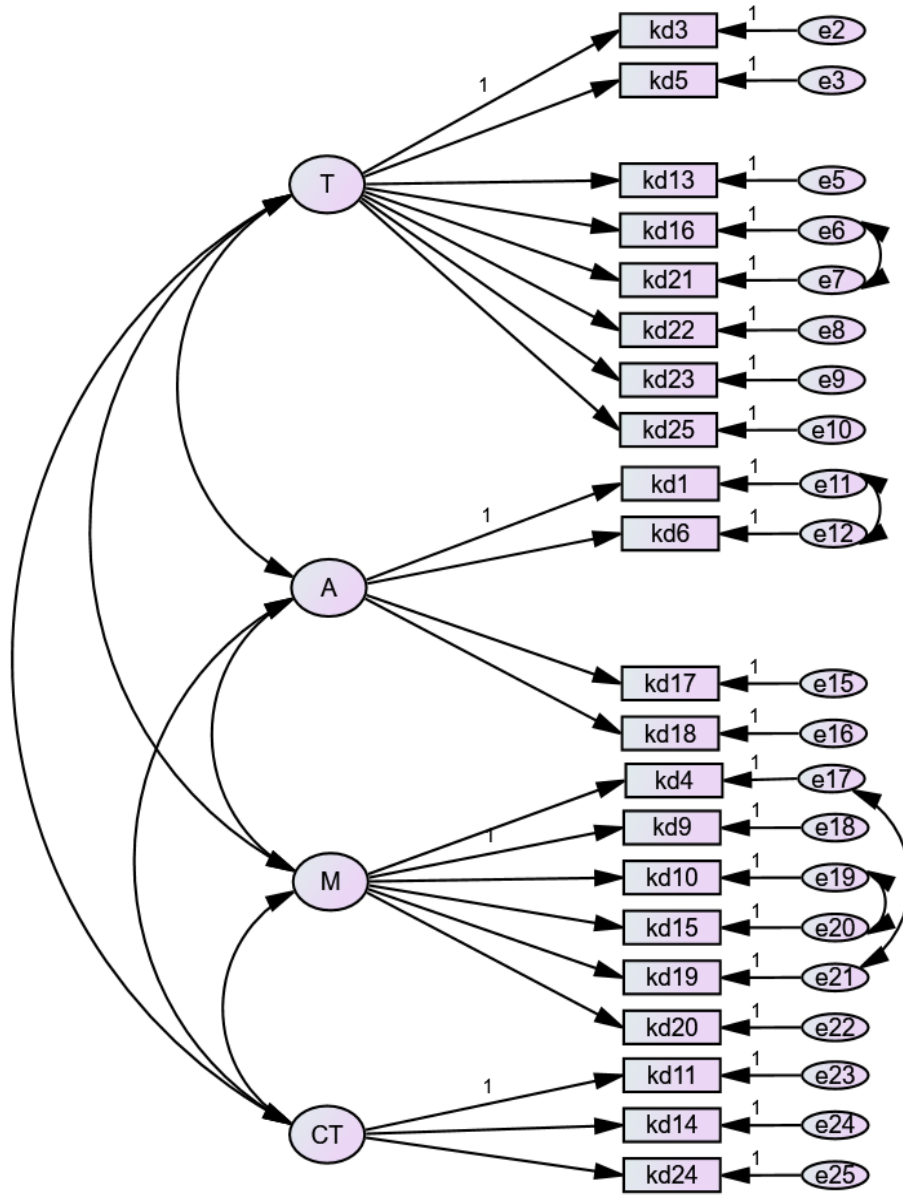
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği'nin daha önce de belirtildiği gibi yapı geçerliliğini incelemek amacıyla çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi (O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, 1997)

terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği (2, 3, 5, 8, 13, 16, 21, 22, 23 ve 25 nolu maddeler), mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği (1, 6, 7, 12, 17 ve 18 nolu maddeler), çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği (4, 9, 10, 15, 19 ve 20 nolu maddeler) ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeğinden (11, 14 ve 24 nolu maddeler) oluşan dört faktörlü bir yapı, doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır.

#### **4.1.1.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)**

Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için veri setiyle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucunda değerinin (410.823,  $p < .001$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Ki-kare değeri büyük örneklem gruplarında çoğunlukla anlamlı düzeyde çıkabilmektedir. Bu nedenle,  $\chi^2 / sd$  oranının dikkate alınması önerilmektedir ( $sd=df$ ). Buna göre  $\chi^2 / sd$  oranının (410.823 / 179 = 2.951) 5'ten küçük olduğu ve yeterli uyuma işaret ettiği görülmektedir (GFI = .77, CFI = .81, RMSEA = .96, SRMR= .83). Ancak, DFA sonucunda elde edilen diğer uyum iyiliği indeksleri modelin uyumunun yeteri kadar iyi olmadığını göstermektedir. Buna göre, analiz sonucunda elde edilen değişiklik önerileri (modification indices) incelendiğinde, madde 4 ile madde 19, madde 2 ile madde 3, hataları arasında ilişki olduğu anlaşılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda  $\chi^2 / sd$  oranı 2,6 olmuştur. Diğer referans değerleri ise “GFI = .80, CFI = .84, RMSEA = .87, SRMR= .82” şeklinde olmuştur. Ardından farklı faktörleri olumsuz etkileyen 2. ile 7. maddeler modelden çıkarılmıştır. Bu işlemin ardından  $\chi^2 / sd= 2,26$ , GFI=.84, CFI = .89, RMSEA = .78, SRMR= .66 olmuştur. Diğer değişiklik önerileri 1. ve 6. Madde ile 10 ve 15. Maddelerin hataları arasında ilişki olduğu anlaşılmıştır. Durum incelendiğinde maddelerin anlamsal açıdan yakın olduklarından, bu maddelere ilişkin hata kovaryansları modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır (Byrne, 2010). Son durumda  $\chi^2 / sd= 2,03$  olmuştur. Gerekli diğer değerler ise “GFI = .88, CFI = .94, RMSEA = .60, SRMR= .51” haline gelmiştir.

Değişiklik önerilerine göre tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğe ilişkin dört faktörlü model doğrulanmıştır (Şekil: 1). Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği yapı geçerliliği, ikna edici faktör analizi ve temel bileşen analizi kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar dört faktör modelini doğrulamıştır. Doğrulanan faktörün şekli aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 1: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz - Yeterlik Ölçeğine İlişkin Dört Faktörlü Model

Modele ilişkin standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları incelendiğinde tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde oldukları ve faktör yüklerinin .42 ile .93 arasında değiştiği görülmektedir. Dolayısıyla, DFA sonucunda ölçeğe ilişkin dört faktörlü modelin doğrulandığı söylenebilir.

#### 4.1.1.2 Ölçüt Bağıntılı Geçerlik

Ölçeğin ölçüt bağlantılı geçerliği kapsamında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Ölçeği ile birlikte Psikolojik Danışma Öz- Yeterlik Ölçeği arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson'ın momentler çarpımı korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 10: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	$\bar{x}$	Ss	1	2	3	4	5
F1	33,54	4,40	1				
F2	18,44	4,07	.61**	1			
F3	18,09	3,80	.59**	.38**	1		
F4	8,97	1,98	.64**	.57**	.45**	1	
Psikolojik Danışma	281,71	40,58	.54**	.37**	.39**	.42**	1

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

Tablo 10 için terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği F1, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği F2, çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği F3 ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği ise F4 olarak nitelendirilirken Psikolojik danışma öz-yeterlilik ölçeği için psikolojik danışma şeklinde nitelendirilmiştir. Ayrıca  $\bar{x}$  ortalamayı, Ss ise standart sapmayı ifade eder.

Kariyer psikolojik danışması öz- yeterlik ölçeğinin birinci faktörü olan terapötik süreç ve iş birliği becerileri ile Psikolojik danışma öz- yeterliliği arasında pozitif

yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. ( $r=.54$ ,  $p. <01$ ) Çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçek ile psikolojik danışma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. ( $r=.37$ ,  $p. <01$ ) İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği yani (F3) ile psikolojik danışma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. . ( $r=.39$ ,  $p. <01$ ) F4 ile psikolojik danışma arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. ( $r=.42$ ,  $p. <01$ ) Dolayısıyla kariyer psikolojik danışması ölçeğinin her bir alt boyutundaki artış psikolojik danışma becerilerinin de artmış olduğunu gösterir.

#### **4.2 Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular**

Güvenirlik Çalışmaları ölçeğinin iç tutarlık güvenirligi, Cronbach alfa katsayısı ( $\alpha$ ) ile hesaplanmıştır. Buna göre, Kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik veri setinden elde edilen iç tutarlılık katsayısı terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği için .86, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği için .90, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği için .84 ve etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için .67'dir. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılığı hesaplayacak olursak değer .93'tür. Bu değerler ışığında ölçek geçerli ve güvenilir. Aynı zamanda ölçek kararlı bir ölçektir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde ulaşılan bulgulara göre diğer literatüre göre bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde elde edilen bulgular tartışıldıktan sonra verilere göre sonuçlandırma yapılmış ve öneriler verilmiştir.

#### 5.1 Tartışma ve Yorum

Bu çalışmada O'Brien ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği'nin hedef dil olan Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve ölçeğin psikometrik özellikleri test edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısının Türk psikolojik danışmanlardan oluşan bir örnekleme doğrulanma – doğrulanmama durumunu öğrenmek amacıyla analizler yapılmıştır. Analizler; ölçeğin orijinalinde olduğu gibi terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği, çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması alt ölçeği maddeleri yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular, ölçeğin orijinalindeki faktör yapısı ile ülkemizde psikolojik danışman olan kişilerden oluşan örneklemden elde edilen verilerin faktör yapısının birbiriyle uyum gösterdiği belirlenmiştir (O'Brien ve diğerleri, 1997). Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerlik çalışması kısmında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Ölçeği ile birlikte Psikolojik Danışma Öz- Yeterlik Ölçeği arasındaki korelayona bakılmıştır. Kariyer psikolojik danışması öz- yeterlik ölçeğinin birinci faktörü olan terapötik süreç ve iş birliği becerileri ile Psikolojik danışma öz- yeterliliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen değerler doğrultusunda kariyer psikolojik danışması ölçeğinin her bir alt boyutundaki artış psikolojik danışma becerilerinin de artmış olduğunu gösterir.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan analizlerde her bir alt ölçeğin iç tutarlılık değerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular doğrultusunda Kariyer psikolojik danışması öz- yeterlik ölçeği psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmasına ilişkin öz-yeterlik düzeylerini ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Ruh sağlığı ve psikolojik danışma alanında yapılan araştırmaların ülkemizde ve dünyada uzun süre kaygı, duygular, depresyon, kişilik gibi odaklandığı görülmektedir (Doğan ve Akıncı Çötök, 2011, s. 165). Fakat kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterliği ile ilgili yeterli sayıda çalışmaya rastlanılamamıştır. Çünkü yukarıda bahsedilen konulara ilişkin değerlendirme ve gözlem yapmak daha kolay gözükmemektedir. Konu doğrudan ölçüm yapabilmekle ilgilidir. Yapılan ölçümlerin sonuçlarının da incelenbilmesi önemlidir. Bu nedenle doğrudan gözlemlenmesi zor olan, psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik algıları gösterilen etkinliklerle değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda ilimsel faaliyette daha somut araştırmaların sonuçları değerlendirilmektedir (Anıl ve Güler, 2006, s. 30).

Kariyer psikolojik danışmanlığındaki müdahalelerin etkililiği; bireylerin kariyer alanındaki müdahalelerden haberi olması ve çeşitli duyuşsal – sosyal durumları etkiler (Gysbers ve diğerleri, 1998). Şüphesiz bu alanın profesyonel bir alan olarak görülebilmesi için ülke ve bireylerin gereksinimleri kilit önemdedir. Bu çalışma da bir yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Bilgi ve eğitim gereksinimleri yalnızca amaçlara ulaşabilme noktasında yeteneklerine güvenen kişilerce değil, aynı süreçte psikolojik danışman rollerinin çeşitlenebilmesiyle de değerlendirilmelidir. Temel düşünce şudur, ölçek maddelerinin yanıtlayıcısı olan psikolojik danışmanların yalnızca bütün faaliyetleri gerçekleştirebilme yeteneklerine değil aynı süreçte kariyer psikolojik danışmanlığında olan bütün uygulamaların gereklilik ve önemine ilişkin fikirlerine de güvenmeleri gereklidir.

Günümüz koşullarında kariyer psikolojik danışmanlığı geçtiğimiz yıllara oranla önem kazanmıştır. Kişilik ve hislerle ilgili literatürde geniş bir araştırma alanı mevcutken, yetkin kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları ve eğitimi ile ilgili daha az araştırmanın mevcut olduğu görülmüştür.

Türk kültüründe kavramsal olarak kariyer gelişimi kavramı kabul görmektedir (Spokane, 1991). Yetersiz veya sade olarak görülebilecek olan bu kavram bu özelliklerine rağmen temel konu olan kariyer psikolojik danışmanlığını da içinde barındırmaktadır.

Türkiye deki kariyer gelişimi ya da kariyer psikolojik danışmanlığı düşüncesi kabaca işe yerleşebilme adına bilgilerin ilgililere iletilmesi şeklindedir. Kariyer psikolojik danışmanlığında güncel düşünce seviyesine ulaşabilmek için alandaki uygulayıcı ve yetmişmiş kişilerin daha fazla çalışma yapması bir zorunluluk haline gelmiştir.

Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğe ilişkin orijinal dört faktörlü yapı Türk psikolojik danışmanlar ile de doğrulanmıştır. Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin dört faktörlü model test edilmiştir. Uluslararası literatür incelendiğinde, bu çalışma bulgularıyla paralel olarak araştırmacıların terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği, çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği ve etik ve kariyer araştırması alt ölçeği olmak üzere dört faktörlü kabul ettiği ve kullandığı görülmektedir (O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos, 1997; Soresi, Nota ve Lent, 2004).

Madde numarası 2, 3, 5, 8, 13, 16, 21, 22, 23 ve 25 olan maddeler terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt boyutunu içerirken; 1, 6, 7, 12, 17 ve 18. maddeler mesleki değerlendirme ve yorumlama becerileri alt grubunu içermektedir. Diğer iki alt boyuta geldiğimizde ise 4, 9, 10, 15, 19 ve 20. maddeler, çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt boyutunu içerirken 11, 14 ve 24. maddeler ise etik ve kariyer araştırması alt ölçeğine ait olan maddelerdir. Ölçek puanı hesaplanırken tüm madde puanları toplanarak hesaplanır.

Analizler sonucunda elde edilen değişiklik önerileri incelendiğinde, kariyer kararı vermede toplumsal cinsiyetle ilgili konuların farkında olmak maddesi ile çalışma ortamında toplumsal cinsiyetle ilgili konuları anlamak maddesi ve danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak maddesi ile danışanın iş (yaşamı) dışındaki yaşantısının (örneğin; aile, serbest zaman, ilgi alanları vb.) onun kariyer kararlarını nasıl etkilediğini anlamasına yardım etmek maddelerinin, hataları arasında ilişki olduğu anlaşılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda x2 / sd

oranı 2,6 olmuştur. Diğer referans değerleri ise “GFI = .80, CFI = .84, RMSEA = .87, SRMR= .82” şeklinde olmuştur. Ardından işleme devam edilmiş farklı faktörleri olumsuz etkileyen danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak maddesi ile değerlendirme sonuçlarını danışana açıklamak maddeleri modelden çıkarılmıştır. Bu işlemin ardından  $\chi^2 / sd = 2,26$ , GFI=.84, CFI = .89, RMSEA = .78, SRMR= .66 olmuştur. Süreçteki diğer değişiklik önerilerinde; kariyer psikolojik danışmasında, danışanın yeteneklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek ve danışanın kariyer planlamasını etkileyebilecek kişilik özelliklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek maddeleri ile lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların kariyer kararında/ kariyer kararlarını verirken etkili olabilecek konuların farkında olmak maddesi ve çalışma ortamında lezbiyen, gey ve biseksüel danışanlarla ilgili özel konuları anlamak maddesi hataları arasında ilişki olduğu anlaşılmıştır. Durum incelendiğinde maddeler incelendiğinde anlamsal açıdan yakın olduklarından, bu maddelere ilişkin hata kovaryansları modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır (Byrne, 2010). Son durumda  $\chi^2 / sd = 2,03$  olmuştur. Gerekli diğer değerler ise “GFI = .88, CFI = .94, RMSEA = .60, SRMR= .51” haline gelmiştir. Diğer değişiklik önerileri faktör yüklerinin iyi olması ve ölçek yapısının bozulmaması için görmezden gelinmiştir.

Çokkültürlülük birden çok kültürel olgunun, birçok milletin bir arada, aynı devlet’in çatısı altında bulunmasına denir. Bu mana itibarıyla değerlendirecek olur isek devlet kavramının doğuşuyla yakınlık gösterir. Yine de her devlet, kesin bir çokkültürlülük özelliği gösteremediğinden dolayı imparatorluk kavramının doğuşuyla yakınlık gösterir demek daha kullanışlıdır (Çınar, 2010). Bu noktadan hareketle etnik çeşitliliğin fazla olduğu ülkelerde farklı kültürlere kabulü olan kariyer psikolojik danışmanlarının öz-yeterliklerinin daha iyi olması beklenebilir

Bu çalışmanın amacı, O’Brien ve diğerleri (1997) tarafından oluşturulan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği’ni Türkiye kültürüne uyarlamaktır. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin geçerliği, yapı geçerliği ve uyum geçerliği ile incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak ise iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Bu işlem ölçeğin dört alt boyutu içinde yapılmıştır.

Ölçeğe ilişkin uyum geçerliği çalışması kapsamında, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz- Yeterlik Ölçeği (O'Brien, ve diğerleri, 1997) ve Psikolojik Danışma Öz- Yeterlik Ölçeği (Lent, Hill ve Hoffman, 2003) arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Buna göre Kariyer psikolojik danışması öz- yeterlik ölçeğinin tüm faktörleri ile Psikolojik danışma öz- yeterliliği ölçeğinin verileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ( $p < .01$ ).

Ölçeğin güvenirlik çalışması ile ilgili bulgular, faktörler için (F1, F2, F3 ve F4) hesaplanan iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde olduğunu ve ölçeğin orijinalinde faktörlerdeki iç tutarlılığın .92 ile .97 arasında değiştiği görüldü. Bu bizim yaptığımız çalışma rakamları ile benzeşmektedir. Bizim rakamlarımız .67 ile .90 arasında değişmekte idi.

## 5.2 Sonuçlar

Değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması ve hata varyanslarının düşük, faktör yük değerlerinin yüksek olması nedeniyle ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Terapötik süreç ve iş birliği becerileri alt ölçeği puanlarının yüksekliği terapötik süreci yönetmeye ilişkin öz- yeterliliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri alt ölçeği, çok kültürlü psikolojik danışmanlığa yönelik yeterlik alt ölçeği ve etik ve kariyer araştırması alt ölçeği için de aynı düşünce geçerlidir. Sonuçlar ayrıca, ölçeğin yüksek sayılabilecek bir iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu ile Türkiye'deki kariyer psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışması süreci ve sonucundaki psikolojik danışman öz- yeterlik rolleri ve bu rollerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli eğitsel gereksinimleri belirlemek için Türkçeye uyarlanma çalışması yapılmıştır.

Çalışma 2 temel amaca sahiptir. Birinci amaç, psikolojik danışmanların (alanda çalışan ya da lisansüstü eğitime devam edenlerin) örneklem olarak değerlendirilip Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun faktör yapısını değerlendirmektir. Elde edilen verilere göre Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz – Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu belirlenen örneklemde başarılı gözükmektedir.

Yaptığım çalışma ile ayrıca öz- yeterlilik ve kariyer kavramlarının sıkı bir ilişki içerisinde olduğu anlaşılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili deneyimlerin önemli olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterliliğini ölçme aracının ön görebildiği anlaşılmıştır.

Çalışmanın bulguları, araştırmanın çalışma gruplarını oluşturan ve ulaşılabilirlik yöntemi ile Türkiye'deki üç farklı üniversite Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon), Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun), Gazi Osman Paşa üniversitesi (Tokat) akademisyenleri; Trabzon, Tokat ve Samsun RAM personelleri ve ilkökul, ortaokul ve liselerde psikolojik danışman olarak görev yapmakta olan kişiler ve henüz çalışma hayatına girmemiş olmasına rağmen yüksek lisans veya doktora yapan öğrencilerden toplam (225) psikolojik danışmandan elde edilen verilere dayanmaktadır. Bu durum, bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, gelecekte daha geniş ve farklı örneklemeler üzerinde yapılacak olan çalışmalar, ölçeğin geçerliğini ve güvenilirliğini değerlendirmek açısından faydalı olacaktır.

Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik ölçeğinin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu ve Türk psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmasına yönelik öz- yeterlik algılarının belirlenmesinde kullanılabileceği söylenebilir. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik ölçeği hem araştırmacılar hem de ilk ve orta dereceli okulların, yüksek öğretimdeki psikolojik danışma merkezlerinde veya kariyer planlama merkezlerinde vb. yerlerde çalışan psikolojik danışmanlar ve psikologlar tarafından öğrencilere benzer özellikteki öğrencilerin kariyer planlarını değerlendirirken kullanılabilir.

Özetle günümüz kariyer psikolojik danışmanlarından gerçekleştirilmesi umulan temel rol, ön görülemeyen hızda oluşan değişikliklerin iş hayatına etkilerini belirlemeleri ve tüm bireylerin kendi kariyer gelişimlerini yönetebilecek beceri, tutum ve algı kazanmalarını desteklemektir.

### 5.3 Öneriler

Bu çalışma Türkiyedeki psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışma öz-yeterliklerini ölçmek amaçla kullanılabilir.

Psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışması öz-yeterlik algılarının eğitimle ilişkisinin derinlemesine incelemek için deneysel çalışmalar yapılabilir. Bunun için psikolojik danışmanlar hizmet içi eğitime alınır. Öncelikle katılımcılar eğitime başlamadan ön test yapılır. Eğitim bitince son test yapılarak kariyer psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik algılarının değişimlerine bakılabilir.

Bu çalışma geçerlik – güvenirlik çalışmasıdır. Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği ile ilgili olabilecek farklı değişkenlerin betimsel özellikleri incelenememiş olabilir. Bundan dolayı kariyer psikolojik danışması öz-yeterliği ile ilgili olabilecek diğer değişkenleri araştırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir. Farklı betimsel araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Elde edilen bulgulardan hareketle psikolojik danışmanlar kariyer psikolojik danışmasına yönelik ders aldıklarında kariyer psikolojik danışması öz-yeterlilikleri artmıştır. Bu nedenle psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışması öz-yeterliklerinin geliştirilebilmesi için kariyer psikolojik danışması teorik veya uygulamalı ders sayıları artırılabilir.

## KAYNAKÇA

- American Counseling Association. (2010). Definition of counseling. Retrieved 11 March, 2011 from the World Wide Web: [www.counseling.org/Resources/](http://www.counseling.org/Resources/)
- Akkök, F. (2006). Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Türkiye ülke raporu. Ankara: İŞKUR Dökümanları.
- Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91–95. doi:10.1007/s10775-005-8787-0
- Anderson, D. C. (1998). A focus on career: Graduate training in counseling psychology. *Journal of Career Development*, 25, 101- 110.
- Anderson, W., ve Niles, S. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *Career Development Quarterly*, 43, 240- 245.
- Anıl, D., ve Güler, N. (2006). İkili Karşılaştırma Yöntemiyle Ölçekeleme Çalışmasına Bir Örnek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 30-36.
- Bandura, A. (1977). Self- efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191- 215.
- Bandura, A. (1982). Self- efficacy mechanisms in human agency. *American Psychologist*, 37, 122- 147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Human agency: The therotic and reality. *American Psychologist*, 46, 157- 162.
- Barker, J., ve Satcher, J. (2000). School counselors' perceptions of required workplace skills and career development competencies. *Professional School Counseling*, 4, 134- 139.
- Betsworth, D. (1997). *Supervision of career counseling: What do we know?* Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Chicago.



- Betz, N., ve Corning, A. (1993). The inseparability of career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 137- 142.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., ve Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the career decision self-efficacy scale. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072704273123> adresinden alınmıştır.
- Betz, N. E., Klein, K. L., ve Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/106907279600400103?journalCode=jcaa> adresinden alınmıştır.
- Beutler, L. E., Malik, M., Alimohammed, S., Harwood, M. T., Talebi, H., Noble, S., ve Wong, E. (2004). Therapist variables. In, M.J. Lambert (Ed.) *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 229-269). New York: Wiley.
- Bishop, J.B., Bauer, K.W. ve Becker, E.T. (1998). A survey of counseling needs of male and female college students. *Journal of College Student Development*, 39, 205- 210.
- Blustein, D. L. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: A comprehensive treatment strategy. *Psychotherapy*, 24, 794- 799.
- Blustein, D. L., ve Spengler, P. M. (1995). Personal adjustment: career counseling and psychotherapy. In W. B. Walsh and Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 295- 329). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bridgeland, J., Bruce, M. (2014). *2011 national survey of school counselors*. College Board National Office for School Counselor Advocacy. Retrieved from. [http://www.civcenterprises.net/MedialLibrary/Docs/counseling\\_at\\_a\\_crossroads.pdf](http://www.civcenterprises.net/MedialLibrary/Docs/counseling_at_a_crossroads.pdf)
- Bronson, K. M. (2010). Supervision of career counseling. In L. J. Bradley and Ladany (Eds.), *Counselor supervision: Principles, process and practise* (4. ed., pp. 261- 286). New York, NY: Taylor and Francis.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Madison, NY: Routledge.
- Büyükgöze- Kavas, A. (2008). *An evaluation of the career centers' services in Turkish universities*. Paper presented at the XXIX. International Congress of Psychology, Berlin, Germany.

Büyükgöze – Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt- abilities scale Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125- 132. doi: 10.1177/1038416214531931

Büyükgöze – Kavas, A. (2016). Kariyer karar ölçeği'nin türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 159-168.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Callanan, G. A., ve Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test a model. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000187919090008P> adresinden alınmıştır.

Carnevale, A.P., ve Desrochers, D.M. (2003). Preparing students for the knowledge economy: What school counselors need to know - Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*, 6, 228-236.

Chan, F., Reid, C., Roldan, G., Kaskel, L., Rahimi, M., ve Mporfu, E. (1997). Vocational assessment and evaluation of people with disabilities. *Physical Medicine and Rehabilitation Clinics of North America*, 8, 311- 325.

Chartrand, J. M. ve Robbins, S. B. (1997). *Career factors inventory: Applications and technical guide*. Stanford: Consulting Psychology Press, Inc.

Chartrand, J. M., Robbins, S. M., Morrill, W. H., ve Boggs, K. (1990). Development and validation of the career factors inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(40), 491- 501.

Çınar, Z. (2010). *Çokkültürlülük ve kültürlerarasıcılığın tarih eğitimine yansımaları* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Coşkun, K. (2006). *Genel liselerde mesleki rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi (Kayseri ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çakır, M. A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1- 14.
- Çelikkaleli, Ö. ve Gündoğdu, M. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (9), 43- 53.
- Davidson, S., ve Gilbert, L. (1993). Career counseling is a personal matter. *Career Development Quarterly*, 42,149- 153.
- Deniz, M.E., S. Avşaroğlu ve Hamarta, E. (2004). Psikolojik danışma servisine başvuran üniversite öğrencilerinin psikolojik belirti düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16-17-18, 139-152.
- Doğan, T., ve Akıncı Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması:Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Dorn, F. J. (1992). Occupational wellness: The integration of career identity and personal identity. *Journal of Counseling and Development*, 71, 176 - 178.
- Egan, G. (1998). The skilled helper: A problem management approach to helping. CA: Brooks/ Cole.
- Emirgil, B. F., Aca, Z., ve Işığçok, Ö. (2014). Türkiye'de iş ve meslek danışmanlığının etkinliği: sorun alanları ve beklentiler. *Çalışma ve Toplum*, 40(1).
- Erkan, S. (1995). Kapsamlı rehberlik programları. *Milli Eğitim*, 128, 38 - 43.
- Erkan, S., Çankaya, Z. C., Terzi, Ş. ve Özbay, Y. (2011). Üniversite psikolojik danışma ve rehberlik merkezlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (11), 174- 198.
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227 – 249. doi: 10.18863/pgy.281802
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2008). *Establishing and developing lifelong guidance policy forums: A manual for policy makers and stakeholders*. Luxembourg: Puplications Office.
- Fabio, A. D., ve Bernaud. J.- B. (2007). The help seeking in career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 60- 66. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.006

- Feller, R.W. (2003). Aligning school counseling, the changing workplace, and career development assumptions - Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*, 6, 262–270.
- Fischer, E. H., ve Farina, A. (1995). Attitudes toward seeking Professional psychological help: A shortened form and considerations for research. *Journal of College Student Development*, 36, 368-373.
- Fischer, E. H., ve Turner, J. L. (1970). Orientations to seeking Professional help: Development and research utility of an attitude scale. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 35, 79- 80.
- Fischer, E. H., ve Winer, D., Abramowitz, S. I. (1983). Seeking Professional help for psychological problems. In A. Nadler, J. D. Fischer and B. N. De Paulo (Eds.), *New directions in helping* (Vol. 3. pp. 163- 182). New York: Academic Press.
- Fitzgerald, L. F. ve Osipow, S. H. (1986). An occupational analysis of counseling psychology. *American Psychologist*, 41, 535- 544.
- Fitzgerald, L. F. ve Osipow, S. H. (1988). We have seen the future, but is it us? The vocational aspirations of graduate students in counseling psychology. *Professional Psychology: Research and Practise*, 19, 575- 583.
- Fouad, N. A., Guillen, A., H- H, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., ve Kantammeni, N. (2006). Need, awareness and use of career services for college students. *Journal of Career Assesment*, 14(4), 407- 420. doi:10.1177/1069072706288928.
- Gallagher, R.P., Golin, A. ve Kelleher, K. (1992). The personal, career, and learning skills needs of college students. *Journal of College Student Personnel*, 33, 301- 309.
- Gizir, C. A. (2005). Orta doğu teknik üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 196-213.
- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179–232). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription and compromise, and self-creation. In D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.), *Career*

*choice and development* (4th ed., pp. 85–148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124. doi:10.1007/s10775-005-8789-y

Gültemen, C. (2008). *Avrupa istihdam stratejisi ve Türkiye için odak nokta: İşkur* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gysbers, N.C., Heppner, M.J., ve Johnston, J.A. (1998). *Career counseling: Contexts, processes, and techniques* (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.

Gysbers, N.C., Heppner, M.J., ve Johnston, J.A. (2009). *Career counseling Process, issues and techniques*. Needham Hills, MA: Allyn and Bacon.

Gysbers, N.C., ve Lapan, R.T. (2009). *Strengths-based career development for school guidance and counseling programs*. Ann Arbor, MI: Counseling Outfitters, LLC.

Hackett, G. (1993). Career counseling and pschotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal and Career Assesment*, 1, 105- 117.

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

Healy, C. C. (2001). A follow-up of adult career counseling clients of a university extension center. *The Career Development Quaterly*, 49, 363 – 373.

Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., ve Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45 (4), 393- 402.

Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M., ve Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development: Are we our own worst enemies? *Counseling Psychologist*, 24, 105- 126.

Herr, E. L. (2003). The future of career counseling as an instrument of puplic policy. *The Career Development Quarterly*, 52, 8-19.

Herr, E. L., Cramer, S. H., ve Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: Through the lifespan* (6th ed.). Boston: Pearson Education Inc.

- Hill, C. E. (1991). Almost everything you ever wanted to know about how to do process research on counseling and pschotherapy but did not know who to ask. In C. E. Watkins Jr and L. J. Schneider (Eds.), *Research in counseling* (pp. 85- 116). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hirschi, A., Freund, P. A., ve Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575- 594.  
doi: 10.1177/1069072713514813
- International Association of Counselling Services Report (2005) Accreditation standards for university and college counselling centres. İnternetten 10 Nisan 2008’de elde edilmiştir. <http://www.iacsinc.org>.
- İslam, Ü. Y. (2017, Kasım). *Kariyer faktörleri envanterinin lise öğrencilerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. İSCER (Uluslar Arası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Sempozyumu), Antalya.
- Junn, E. N., Fuller, C. B., Derrell, S., ve Graves, M. (1996). Students’ perceptions of services on campus: Sex, ethnicity and class standing differences. *College Student Journal*, 30, 146- 151.
- Kahn, J. S., Wood, A., ve Wiesen, F. E. (1999). Student perceptions of college counseling center services: Programming and marketing for a seamless learning environment. *Journal of College Student Psychotherapy*, 14, 69- 80.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169- 179.
- Karasar, N. (2004). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. (12. bs ). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, A., Yurtal, F. D., Kaygusuz, C., Sarı, E., Girgin, G., Şahin, H., Çakır, M .A., Güven, M., Kutlu, M., Terzi, Ş. ve Balcı, S. (2012). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. In Kaya, A. (Eds.) (8. ed., pp. 125- 131). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed). New York: Guilford Press.
- Koçak, R. (2001). *Ortaöğretim okullarındaki mesleki rehberlik hizmetlerinde değerlendirilmesi (Gaziantep örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Korkut- Owen, F., Acar, T., Demir, Y., Haskan, Ö., Kabalcı, T., Kutsal, D.,... Turhan, E. (2009). Card short technique in vocational guidance/ career counseling: Pilot study about career values. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 53- 70.
- Korkut- Owen, F., Açıkkel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., ve Emir, E. (2010). *Kariyer psikolojik danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer yelkenlisi modeli*. 12. Rehberlik Sempozyumu, İstanbul.
- Korkut- Owen, F., Tuzgöl- Dost, M., Owen, D.W., ve Bugay, A. (2014). Psikolojik danışman eğitiminde mesleğe ilişkin kişisel eğilimler. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 300 – 317.
- Kuzgun, Y. (1989). *Edwards kişisel tercih envanteri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı, uygulamalar kuramlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (4. bs). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26 , 219 - 273.
- Larson, L. M., ve Daniels, J. A. (1998). Review of counseling self- efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26 (2), 179- 218.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A. ve Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Selfestimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39 (1), 105-120.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45,79- 122.
- Lent, R. W., Hill, C. E., ve Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 97-108.
- Lopez, F. G., ve Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling and Development*, 65, 304–307.

- Lucas, J. L., Warnberg, C.R., ve Zytowski, D.G. (1997). Development of a career task self-efficacy scale: the kuder task self-efficacy scale. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 432- 459.
- Lucas, M. S. (1993). Personal aspects of career counseling: Three examples. *The Career Development Quarterly*, 42, 161- 166.
- McDaniels, C., ve Gysbers, N. (1992). *Counseling for career development: Theories, resources and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Puplication.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (1997). Talim ve terbiye kurulunun öğretim programları hakkında yaptığı değişiklikler. *Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, 60, (2481).
- Miguel, J. P., Silva, J. T., ve Prieto, G. (2013). Career decision self – efficacy scale – short form: A rach analysis of the portuguese version. *Journal of Vocational Behavior*,82, 116- 123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.12.001>
- Morgan, L. W., Greenwaldt, M. E., ve Gosselin, K. P. (2014). School counselors' perceptions of competency in career counseling. *The Professional Counselor*,4, (5), 481- 496. Doi: 10.15241/lwm.4.5.481
- Nazlı, S. (2008). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programları* (3. bs). Ankara: Savaş Yayınevi.
- Nazlı, S. (2014). Career development of upper primary school students in Turkey. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 24, (1), 49- 61. doi 10.1017/jgc.2013.7
- Neault, R. A. (2005). Managing global careers: Challenges for the 21st century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 149–161. doi:10.1007/s10775-005-8796-z
- Nicholas, L. J. (2002). South African first-year students' counselling needs and preferred counselling sources. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 24, 289–295.
- Niles, S. G., ve Harris- Bowsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21<sup>st</sup> century*. In Owen, F. K. (Eds.) (4. ed., pp. 1- 17). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Norwood, W. D. (1996). Physical violance and other forms of marital aggression: Links with children's behavior problems. *Journal and Family Psychology*, 10, (2), 223.



- Nota, L., ve Soresi, S. (2000). *Autoefficacia nelle scelte (Self- efficacy and choice)*. Firenze, Italy: Giunti- Organizzazioni Speciali.
- Nota, L., Lent, R. W., ve Soresi, S. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self- efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*, 52,194- 201.
- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., ve Bikos, L. H. (1997). The career counseling self- efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 20- 31.
- Osipow, S. H. (1982). Research in career counseling: An analysis of issues and problems. *The Counseling Psychologists*, 10, 27- 34.
- Owen, D. W., Korkut-Owen, F., ve Kurter, M. F. (2011). Career development in Turkey: An evolving profession. *Career Planning and Adult Development Journal*,39- 52.
- Ösym (2010). Yüksek Öğretim Kurulu, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2010- ÖSYS Merkezi Yerleştirme Sonuçları, Basın Duyurusu. Retrieved from [www.osym.gov.tr/dosya/1-56296/h/osysyerlestirmebulten2010 .pdf](http://www.osym.gov.tr/dosya/1-56296/h/osysyerlestirmebulten2010.pdf)
- Özdemir- Yaylacı, G. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Bilig Dergisi*, 40, 119- 140.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81- 96.
- Özoğlu, S. Ç. (1977). Kuder ilgi alanları tercihi envanteri mesleki form CH el kitabı. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Patton, W. (2005). Coming of age? Overview of career guidance policy and practice in Australia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 217–227. doi:10.1007/s10775-005-8801-6
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği türkçe formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), 212- 221.

- Parcover, J. A., ve Swanson, J. L. (2013). Career counselor training and supervision; role of the supervisory working alliance. *Journal of Employment Counseling*, 50, 166- 178. doi: 10. 1002/j.2161-1920.2013.00035.x
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. California: Houghton Mifflin.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonti, J., Massoudi., ve Rossier, J. (2011). Effectiveness of career counseling: A one- year follow up. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 565- 578. doi: 10. 1016/j.jvb.2011.08.011
- Perrine, R.M. ve Lisle, J. (1995). Effects of a syllabus offer of help, student age, and class size on college students' willingness to seek support from faculty. *Journal of Experimental Education*, 64, 41-53.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., ve Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competencies. *The Career Development Quarterly*, 48, 212- 225.
- Pinkey, J. W., ve Jacobs, D. (1985). New counselors and personal interest in the task of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 454- 457.
- Pope, M. (2003). Career counseling in the twenty-first century: beyond cultural encapsulation. *Career Development Quarterly*. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00627.x>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people lives: A new location for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425- 433.
- Rochlen, A. B., Mohr, J. J., ve Hargrove, B. K. (1999). Development of the attitudes toward career counseling scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46 (2), 196- 206.
- Rosenbaum, J.E., ve Person, A.E. (2003). Beyond college for all: Policies and practices to improve transitions into college and jobs. *Professional School Counseling*, 6, 252–259.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rule, W.R., ve Gandy, G. L. (1994). A thirteen- year comparasion in patterns of attitudes toward counseling. *Adolescence*, 29, 575- 589.

- Santos, P. J., ve Coimbra, J. L. (2000). Psychological separation and dimensions of career indecision in secondary school students. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 346–362. doi:10.1006/jvbe.2000.1719
- Savickas, M.L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 284–290. doi:10.1006/jvbe.2001.1834
- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: objectives and strategies for the next decade. *Career Development Quarterly*. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00631.x>
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International Handbook of Career Guidance*, 2, 97-113.
- Savickas, M. L., ve Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661- 673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., ve Zimmer- Gembeck, M. J. (2012). The adolescent–parent career congruence scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 210-226. doi: 10.1177/1069072712466723
- Schultheiss, D. E. P., ve Stead, G. B. (2004). Childhood career development scale: scale construction and psychometric properties. *Journal Of Career Assessment*, 12(2), 113- 134. doi: 10.1177/1069072703257751
- Schneider, L., ve Gelso, C. J. (1972). Vocational versus personal emphases in counseling psychology training programs. *Counseling Psychologist*, 3, 90-93.
- Schweitzer, R. D. (1996). Problems and awareness of support services among students at an urban australian university. *Journal of American College Health*, 45 (2), 73-77.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Allyn and Bacon.
- Super, D. E. (1957). *The pschology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper and Row Publishers.
- Super, D. E. (1973). *The career development inventory*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069887308259350> adresinden alınmıştır.

- Super, D.E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. In M.L. Savickas and R.W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 63–67). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D.E., Savickas, M. L., ve Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121–178). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh and Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 217- 259). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Şanlı, E. (2016). *Logoterapiye dayalı psikoeğitim programının ergenlerin sağlıklı bir kimlik algısı oluşturmaya etkisi* (Doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35- 54.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik: Teori ve uygulama* (3. bs). İstanbul: M. E. Basımevi.
- Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ (2017, 1 Kasım). Resmi Gazete (sayı: 30227(Mükerrer)). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/20171101M1-3.htm>
- Varçın, R. (2007). *Delivering occupational guidance and career counseling services in a multicultural environment: The case of Turkey*. Paper presented at the NCDA Annual Meeting, Seattle, Washington. Retrieved March 14, 2011 from [http:// www.euroguidance.iskur.gov.tr](http://www.euroguidance.iskur.gov.tr).
- Yeşilyaprak, B. (1986). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sorunları. *Türk Psikoloji Dergisi*. 20, 80-85.
- Yeşilyaprak, B. (2010). *Eğitimde rehberlik hizmetleri* (19. basım). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 5 – 26.

- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki kuramlara giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, F., ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz- yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301 – 308.
- Warner, R. W. (1975). Planning for research and evaluation: Necessary conditions. *Personnel and Guidance Journal*, 54, 10- 11.
- Whiston, S. C. (2000). Individual career counseling. In D. A. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (pp. 137- 156). Washington, DC: American Psychology Association.
- Xu, H.,ve Tracey, T. J. G. (2015). Career decision ambiguity scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1 - 9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.006>
- Zorver, C. E. ve Owen, F. K. (2014). Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314- 331. doi: 10.14687/ijhs.v11i2.2911
- Zunker, G. Z. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Belmont: Brooks/Cole Publishing.

## EKLER

### Ek 1: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz - Yeterlik Ölçeği

Aşağıdaki her bir ifadeyi lütfen dikkatle okuyunuz ve bu ifadelerdeki işlerin her birini başarabileceğinize ilişkin kendinize ne kadar güvendiğinizi verilen derecelendirme sistemine göre işaretleyerek belirtiniz. Ölçek maddelerinde yer alan danışman ifadesi kariyer psikolojik danışmanını ifade etmektedir.

	Hiç				Tamamen				
	Güvenmiyorum				Güveniyorum				
	0	1	2	3					
Aşağıdaki maddelerde belirtilen her bir konuda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?									
1. Kariyer psikolojik danışmasında, danışanın yeteneklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek	0	1	2	3	4				
2. Danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak	0	1	2	3	4				
3. Danışanın iş (yaşamı) dışındaki yaşantısının (örneğin; aile, serbest zaman, ilgi alanları vb.) onun kariyer kararlarını nasıl etkilediğini anlamasına yardım etmek	0	1	2	3	4				
4. Kariyer kararı vermede toplumsal cinsiyetle ilgili konuların farkında olmak	0	1	2	3	4				
5. Danışanla terapötik bir ilişki geliştirmek	0	1	2	3	4				
6. Danışanın kariyer planlamasını etkileyebilecek kişilik özelliklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek	0	1	2	3	4				
7. Değerlendirme sonuçlarını danışana açıklamak	0	1	2	3	4				
8. Kariyer psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde sonlandırmak	0	1	2	3	4				

9. Çalışma ortamında, etnik yapıyla ilgili konuların farkında olmak	0	1	2	3	4
10. Lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların kariyer kararında/ kariyer kararlarını verirken etkili olabilecek konuların farkında olmak	0	1	2	3	4
11. Yerel ve ulusal iş piyasasına yönelik bilgi ve güncel eğilimler hakkında bilgi sağlamak	0	1	2	3	4
12. Danışanın cinsiyetine, yaşına, eğitimine ve kültürel altyapısına uygun değerlendirme araçları seçmek	0	1	2	3	4
13. Kariyer kararı verme sürecinde danışanın duygularını düzenlemesine yardım etmek	0	1	2	3	4
14. Kariyer psikolojik danışma sürecini etkileyebilecek mevcut etik ve yasal konular hakkındaki bilgiyi kullanmak	0	1	2	3	4
15. Çalışma ortamında lezbiyen, gey ve biseksüel danışanlarla ilgili özel konuları anlamak	0	1	2	3	4
16. Danışanı koşulsuz kabul ederek iletişim kurmak	0	1	2	3	4
17. Danışanın ilgilerini değerlendirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek	0	1	2	3	4
18. Danışanın değerlerini belirginleştirmek için bir ölçme aracı seçmek	0	1	2	3	4
19. Çalışma ortamında toplumsal cinsiyetle ilgili konuları anlamak	0	1	2	3	4
20. Kariyer kararı vermede etnik yapıyla ilgili konuları anlamak	0	1	2	3	4
21. Danışan tarafından dile getirilen endişeleri dikkatli bir şekilde dinlemek	0	1	2	3	4
22. Danışanın problemlerinin anlaşılabilmesi için danışan ve kariyeri hakkındaki bilgilerin sentezini yapmak	0	1	2	3	4
23. Danışanın kariyer hedeflerine ulaşmasına engel olabilecek içsel ve dışsal engelleri tanımlamasına yardım etmek	0	1	2	3	4
24. Danışana etkili bir şekilde müdahale etmek için güncel araştırma	0	1	2	3	4

bulgularını kullanmak					
25. Danışan kariyeri konusunda karar verme sorumluluğunu almayı reddettiğinde ona karşı empatik olmak	0	1	2	3	4





## Ek 2: Psikolojik Danışmanlık Öz - Yeterlik Ölçeği

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

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

		Hiç Güvenm iyorum	Biraz Güveniyo rum	Tam Olarak Güveniyo rum							
		↑	↑	↑							
1	Dikkati verme (fiziksel olarak danışana yönelme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Dinleme (danışanların iletmiş mesajları kavrama ve anlama)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Yeniden ifadelendirme (danışanın söylediğini kısaca, öz, somut ve açık bir biçimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Açık uçlu sorular (danışanlara duygularını veya düşüncelerini netleştirmelerine veya keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sorma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Duygu yansıtma (danışanın ifadelerini duygularına vurgu yaparak tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

6	Keşif için kendini açma (geçmişiniz, yetkinliğiniz veya duygularınız ile ilgili kişisel bilgilerinizi açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Amaçlı sessizlik (danışanların duygu ve düşünceleriyle baş başa kalmalarını sağlamak için sessizlikten yararlanma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Meydan okuma (danışanın farkında olmadığı, değiştirmeye isteksiz olduğu veya değiştiremediği tutarsızlıklarına, çelişkilerine, savunmalarına veya akılcı olmayan inançlarına dikkat çekme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Yorumlama (danışanın açıkça ifade ettiklerinin ötesine geçen ve danışana duygu, düşünce ve davranışlarını, görmede yeni bir bakış açısı sunan açıklamalar yapma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	İçgörü için kendini açma (kişisel içgörü kazandığınız geçmiş yaşantılarınızı açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Anımsama (danışan ve terapötik ilişki hakkındaki veya sizin danışanla ilgili sahip olduğunuz o an ki duyguları açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Bilgi verme (danışana bilgi verme; görüşler, gerçekler, kaynaklar sunma veya danışanın sorularına cevap verme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Yönlendirme (Danışana eyleme geçmesini ima eden öneri, öğüt ve yönerge sunma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Rol oynama ve davranışın prova edilmesi (danışanın oturumda rol oynamasına veya davranışları prova etmesine yardım etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Ev ödevi (danışana bir sonraki oturuma kadar denemesi için terapötik ev ödevleri geliştirmek ve vermek)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

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

		Hiç Güvenm iyorum	Biraz Güveniyoru m	Tam Olarak Güveniyo rum							
		↑	↑	↑							
1	Oturumları “olması gereken şekilde” ve odağı kaybetmeden sürdürme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Danışanınızın o an neye ihtiyacı olduğuna bağlı olarak en uygun yardım becerisini kullanarak tepki verme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Danışanınızın duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını keşfetmesine yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Danışanınızın sorunları hakkında derinlemesine konuşmasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Danışanınızın anlattıklarından sonra ne yapılması veya ne söylenmesi gerektiğini bilme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Danışanınıza gerçekçi psikolojik danışma amaçları oluşturmasında yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Danışanınızın, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlamasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Danışanınız ve psikolojik danışmaya getirdiği konularla ilgili net bir kavramlaştırma yapma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Oturumlar sırasında amaçlarınızın (örneğin müdahalelerinizin amaçları) farkında olma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Danışanınıza sorularına ilişkin ne tür adımlar atması gerektiğine karar vermesi için yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

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

		Hiç Güven miyoru m	Biraz Güveniyor um	Tam Olarak Güveniy orum							
		↑	↑	↑							
1	Klinik olarak depresyonda olan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Cinsel tacize uğramış	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	İntihar etmeyi düşünen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Yakın zamanda travmatik bir yaşantı geçirmiş olan (örn., fiziksel ya da psikolojik incinme veya istismar)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Aşırı derecede kaygılı	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Ciddi ölçüde düşünce bozukluğu belirtileri gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Cinsel olarak çekici bulduğunuz	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Kişisel olarak baş etmekte zorlandığınız sorunlarla mücadele eden	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Sizinkilerle çatışan temel değerler veya inançlara sahip olan (örn. din, cinsiyet rolleri ile ilgili)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Sizden önemli şekillerde farklılık gösteren (örn. ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, sosyal sınıf)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Kendi duygu ve düşüncelerini incelemeye veya kendi hakkında düşünmeye eğilimli olmayan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Cinsel olarak sizi çekici bulan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

13	Olumsuz tepkilerinizin olduğu (örn. sıkılma, kızgınlık)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	İyileşme kaydedemeyen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Vermeye istekli olduğunuzdan daha fazlasını sizden isteyen (örn. görüşmelerin sıklığı veya problem çözme reçeteleri istemesi yönünden)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Oturumlarda manipülatif (yönlendirici) davranışlar gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### Ek 3: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmada, psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmasına yönelik öz – yeterlikleri araştırılmaktadır. Her bir ölçeği yanıtlarken ölçeklerin başlarındaki açıklamaları dikkatle okuyunuz. Ölçekte işaretlenmemiş maddelerin olmaması ve verilen yanıtların içten olması araştırmanın bilimsel niteliğini koruyacağı için önemlidir. Vereceğiniz yanıtlar sadece bu araştırma için kullanılacaktır.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı: Ümit Yaşar İSLAM

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Ayşenur Büyükgöze KAVAS<sup>1</sup>

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

3. Mezun Olduğunuz Bölüm: ( ) Pdr ( ) Eğitim Psikolojisi ( ) Psikoloji  
( ) Diğer.....(lütfen belirtiniz)

4. Çalışma Durumunuz: ( ) Çalışıyorum ( ) Çalışmıyorum

5. Çalışıyorsanız - Mesleki Unvanınız: (Öğretmen, idareci, ar.gör, doç, prof..)

6. Çalışıyorsanız - Mesleki Tecrübeniz: (yıl olarak)

7. Lisansüstü Eğitim Yapıyor musunuz?

( ) Yüksek Lisans Yapıyorum ( ) Doktora Yapıyorum

( ) Hayır Yapmıyo

---

<sup>1</sup> Çalışma verileri toplandığı sıradaki yüksek lisans tez danışmanı Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS bilimsel çalışmalarını sürdürmek için yurtdışına çıktığı için tez çalışması Dr. Öğr. Esat ŞANLI danışmanlığında tamamlanmıştır.

8. Eğitim Düzeyiniz: ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

9. Görev Yaptığınız Kurum: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ram  
( ) Üniversite ( ) Diğer..... (Lütfen belirtiniz)

10. Lisans eğitiminiz süresince mesleki rehberlik ve/veya kariyer psikolojik danışmalığına yönelik teorik her hangi bir ders aldınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

11. Lisans eğitiminiz süresince mesleki rehberlik ve/veya kariyer psikolojik danışmalığına yönelik uygulamalı her hangi bir ders aldınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

12. Yüksek lisans eğitiminiz süresince mesleki rehberlik ve/veya kariyer psikolojik danışmalığına yönelik teorik her hangi bir ders aldınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

13. Yüksek lisans eğitiminiz süresince mesleki rehberlik ve/veya kariyer psikolojik danışmalığına yönelik uygulamalı her hangi bir ders aldınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

14. Doktora eğitiminiz süresince mesleki rehberlik ve/veya kariyer psikolojik danışmalığına yönelik teorik her hangi bir ders aldınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

15. Doktora eğitiminiz süresince mesleki rehberlik ve/veya kariyer psikolojik danışmalığına yönelik uygulamalı her hangi bir ders aldınız mı?

( ) Evet ( ) Hayır

#### Ek 4: Etik Kurul Onay Belgesi



**T.C.**  
**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI**

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
29.11.2017	11	2017/ 226-271

**KARAR NO:** 2017 – 269  
Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ümit Yaşar İSLAM'ın "Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" konulu yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışması okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ümit Yaşar İSLAM'ın "Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" konulu yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oybirliği ile karar verilmiştir.

**ASLI GİBİDİR.**



## Ek 5: Kurum İzin Belgesi



T.C.  
SAMSUN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27485554-605.01-E.8916742  
Konu : Ümit Yaşar İSLAM'ın Ölçek  
Uygulaması Hk.

04.05.2018

### DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün  
22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E. 12607291 - 2017/25 sayılı Genelgesi,  
b) Samsun, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün  
10.04.2018 tarih ve 42301062-302.08/55-E.8399 sayılı yazısı.

Samsun Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ümit Yaşar İSLAM'ın İlimiz,17 İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk,orta ve lisede görev yapan öğretmenlere yönelik "Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu:Geçerlik ve Güvenirlilik" başlıklı tez uygulama çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda, ölçek çalışma sonuçlarının çalışmayı yapan kişi tarafından raporlanarak, Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, duyurusu ve denetimi ilçe millî eğitim müdürlüğünüz tarafından gerçekleştirilmek üzere okul müdürlüğü sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmadan gönüllük esasına bağlı olarak yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Hasan YETİK

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdürü

### EKLER :

- 1- İlgi (b) dilekçe ve ekleri (7 sayfa)
- 2- 20.04.2018 tarihli komisyon kararı (1 sayfa)

### DAĞITIM:

Gereği:  
17 İlçe Kaymaklığına  
(İlçe MEM)

Bilgi: Ondokuzmayıs Üni.  
Eğitim Bilimleri Ens.

Adres: Atatürk Blv.Yeni Hükümet Konağı Kat:3 SAMSUN  
Elektronik Ağ: samsun.meb.gov.tr  
e-posta:

Bilgi için: Burcu Sağroğlu  
Tel: 0 (362) 435 80 63  
Faks: 0 (362) 432 48 54

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5d63-221f-3f6a-b1e8-f2d4 kodu ile teyit edilebilir.