

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLAR İÇİN BİR KARIYER
UYUMLULUK MODELİ**

Ahmet KARA

Doktora Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ
İkinci Danışman: Prof. Dr. Zühal ÇUBUKÇU

Eskişehir, 2020

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ahmet KARA tarafından hazırlanan *Psikolojik Danışmanlar için Bir Kariyer Uyumluluk Modeli* başlıklı bu tez, 14/07/2020 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan *Tez Savunma Sınavı* sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından oy birliği ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi Unvanı Adı SOYADI

Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Hafız BEK





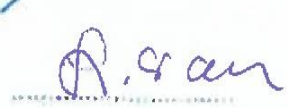
Danışman: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Oğuz AKÇAY

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Engin KARAHAN

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Leyla ERCAN

İmza

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Psikolojik Danışmanlar için Bir Kariyer Uyumluluk Modeli başlıklı tezin bizzat tarafımda hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; bu çalışmanın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmanın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçların sorumluluğunu kabul ettiğimi bildiririm.

14/07/2020

Ahmet KARA



Teşekkür

Birinci tez danışmanım Prof. Dr. Ali ERYILMAZ'a hem böyle literatüre katkı sağlayacak düzeyde bir tez çalışmasının ortaya çıkmasında hem de insancıl, vizyonlu ve faydalı bir akademisyen olarak yetişmem de ve gelişmem de çok büyük payı olduğu için sonsuz minnettarım. İkinci tez danışmanım Prof. Dr. Zühal ÇUBUKÇU'ya bu süreçte bana destekleri ve katkıları için çok teşekkür ediyorum. Ayrıca dönüt ve önerileriyle tezin gelişimine katkı sağlayan Dr. Leyla ERCAN, Dr. Hafız BEK, Dr. Ahmet Oğuz AKÇAY ve Dr. Engin KARAHAN'a çok teşekkür ediyorum. Buna ek olarak Erman KAYIŞDAĞ, Ahmet ALTINOK ve Tüncay TUTUK arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Her an yanımda olan her türlü desteklerini bana gösteren babam Aslan KARA'ya, annem Hanım KARA'ya, amcam Şenol KARA'ya ve kardeşlerim Rasim KARA'ya, Huri KARA'ya ve Raziye KARA'ya çok teşekkür ediyorum.

İçindekiler

Teşekkür.....	i
İçindekiler	ii
Tablolar Listesi.....	v
Şekiller Listesi.....	vi
Özet	1
Abstract	2
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. Giriş.....	3
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Araştırmanın Amacı	14
1.3. Araştırmanın Önemi	16
1.4. Varsayımlar	19
1.5. Sınırlılıklar.....	19
1.6. Tanımlar	20
1.7. Kısaltmalar	20
İKİNCİ BÖLÜM.....	21
2. Kuramsal Çerçeve	21
2.1. Kariyer Uyumluluğunun Tanımı	21
2.2. Kariyer Uyumluluğunun Boyutları.....	23
2.3. Kariyer Uyumluluğuyla İlgili Kuram.....	25
2.3.1. Kariyer yapılandırmacı kuramı	25
2.3.1.1. Temel varsayımları.....	25
2.3.1.2. Kariyer tanımı ve sınıflandırılması	26
2.3.1.3. Temel kavramlar	26
2.3.1.3.1. Mesleki kişilik	26
2.3.1.3.2. Yaşam temaları	27
2.3.1.3.3. Kariyer uyumluluğu.....	28
2.3.1.4. Kariyer psikolojik danışmanlığında kariyer yapılandırmacı kuram....	29
2.3.1.4.1. Kariyer danışma basamakları	29
2.3.1.4.2. Kullanılan kariyer teknikleri veya kariyer müdahaleleri.....	30
2.4. Kariyer Arzusu	31
2.5. Kimlik Kavramı.....	38
2.5.1. Mesleki kimlik tanımı	40

2.5.2. Mesleki kimlik kuramcıları.....	40
2.5.2.1. Ergenlerin mesleki kimlik gelişimini ele alan mesleki kimlik modelleri	41
2.5.2.2. Mesleki kimlik deneyim alanlarını vurgulayan mesleki kimlik kuramları	42
2.5.3. Mesleki kimlik deneyim alanları	46
2.5.4. Psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanları	48
2.5.4.1. Eğitsel gelişim alanı	48
2.5.4.2. Mesleki gelişim alanı	49
2.5.4.3. Kişisel-sosyal gelişim alanı.....	49
2.5.5. Psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler	50
2.5.5.1. İletişim becerileri	50
2.5.5.2. Yeterliliğe ilişkin beceriler.....	51
2.6. Kariyer Uyumluluk ile Kariyer Arzusu	53
2.7. Kariyer Uyumluluk ile Psikolojik Danışmanlar için Mesleki Kimlik Deneyim Alanlarında Kullanılan Beceriler	54
2.8. Kariyer Arzusu ile Psikolojik Danışmanlar için Mesleki Kimlik Deneyim Alanlarında Kullanılan Beceriler	56
2.9. Psikolojik Danışmanlar İçin Mesleki Kimlik Deneyim Alanlarında Kullanılan Beceriler, Kariyer Arzusu ve Kariyer Uyumluluğu	58
2.10. İlgili Araştırmalar	60
2.10.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	60
2.10.2. Yurt içinde yapılan araştırmalar	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	64
3. Yöntem.....	64
3.1. Araştırma Deseni	64
3.2. Çalışma Grubu.....	65
3.3. Veri Toplama Araçları.....	67
3.3.1. Kariyer uyumluluğu ölçeği (KUÖ).....	67
3.3.2. Kariyer arzusu ölçeği (KAÖ).....	68
3.3.3. İletişim becerileri ölçeği (İBÖ).....	69
3.3.4. Psikolojik danışmanlarının danışman yeterliliklerine ilişkin algıları ölçeği (PDDYİAÖ).....	69
3.4. Verilerin Toplanması.....	70
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	71
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	76

4. Bulgular.....	76
4.1. Araştırmada Kapsamında Test Edilecek Yapısal Modellerdeki Gözlenen Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	76
4.2. Çalışma Grubunun Tümüne İlişkin Ölçüm Modeli Bilgisi	77
4.3. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi	78
4.4. Yapısal Modelin Test Edilmesi	82
4.5. Yapısal Model İçin Aracılık Testi	86
4.6. Yapısal Model İçin Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı.....	88
BEŞİNCİ BÖLÜM	89
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler	89
5.1. Sonuç ve Tartışma	89
5.2. Öneriler.....	98
KAYNAKÇA.....	101
EKLER.....	119
EK 1	120
Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı	120
EK 2.....	121
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Etik Kurul İzni.....	121
EK 3.....	122
Kariyer Arzusu Ölçek Kullanma İzni.....	122
EK 4.....	123
İletişim Becerileri Ölçek Kullanma İzni.....	123
EK 5.....	124
Kişisel Bilgi Formu	124
ÖZGEÇMİŞ	125

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	Araştırmanın Hipotezleri	16
2.1	Kariyer Uyumluluğunun Boyutları ve Karşılıdığı Psikolojik Kavramlar	28
2.2	Kariyer Uyumluluğu Yapısının Boyutları ve İlgili Gelişimsel Görevler	29
2.3	Mesleki Kimliği Etkileyen Faktörler	44
3.1	Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri	67
3.2	Kariyer Uyumluluğu Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları	68
3.3	Kariyer Arzusu Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları	68
3.4	İletişim Becerileri Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları	69
3.5	PDDYİAÖ'nün İç Tutarlılık Katsayıları	70
3.6	Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilirlik Sınırları	73
4.1	Gözlenen Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler	76
4.2	Yapısal Modellerde Kullanılan Örtük ve Gözlenen Değişkenler	77-78
4.3	Test Edilen Modele Ait Ölçüm Modeli Uyum Değerleri	79
4.4	Yapısal Modelde Yer Alan Örtük Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar	81
4.5	Gözlenen Değişkenler Arası İlişkiler	82
4.6	Test Edilen Yapısal Modele Ait Uyum Değerleri	82
4.7	Yapısal Modelin Değerlendirilmesi	85-86
4.8	Bootstrap Test Sonuçları	88

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	Teorik Model	15
2.1	Kariyer Gelişim Sürecinde Kariyer Uyumluluğu	24
2.2	PDMKDAKB'nin Gelişimsel Süreci	38
2.3	Kimlik Kavramının Hiyerarşisi	39
2.4	Kimlik ile Tutarlılık Duygusu Arasındaki İlişki	39
2.5	Mesleki Kimlik Gelişimi	43
3.1	Teorik Model	65
4.1	Ölçüm Modeline Ait Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	80
4.2	Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları	84
4.3	Yapısal Modele İlişkin Aracılık Testi	87

Özet

Psikolojik Danışmanlar için Bir Kariyer Uyumluluk Modeli

Ahmet KARA

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ

2020

Amaç: Bu araştırmanın temel amacı; psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını, kariyer arzularını ve psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerileri ele alan bir yapısal eşitlik modeli önerip ve bu modeli test etmektir.

Yöntem: Bu araştırma, nedensel desen olarak tasarlanmıştır. Araştırmaya 231 gönüllü psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada veriler, “kariyer uyumluluğu ölçeği, kariyer arzusu ölçeği, iletişim becerileri ölçeği ve psikolojik danışmanlarının danışman yeterliliklerine ilişkin algıları ölçeği” ile toplanmıştır. Veri analizinde ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kariyer arzusu, kariyer uyumluluğunu istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Aynı zamanda psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler), kariyer arzusunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Son olarak kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) arasındaki ilişkide, kariyer arzusunun tam aracı etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Sonuç ve Öneriler: Bu araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanlar için bir kariyer uyumluluk modeline ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını arttırmak için hazırlanacak deneysel programlarda bu araştırmada ele alınan modelin boyutlarına yer verilebilir.

Anahtar kelimeler: Kariyer uyumluluk, Kariyer arzusu, Mesleki kimlik deneyim alanları, Psikolojik danışmanlar

Abstract

A Career Adaptability Model for Psychological Counselors

Ahmet KARA

Eskisehir Osmangazi University Institute of Educational Sciences

Department of Guidance and Psychological Counseling

Advisor: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ

2020

Purpose: The main aim of this research is; to propose and test a model of structural equality that examines career adaptability of psychological counselors, career calling and skills used in the fields of vocational identity experience for psychological counselors.

Method: This research was designed as a causal pattern. 231 volunteer psychological counselors participated in the study. The data were collected by “career adaptability scale, career calling scale, communication skills scale and perceived self-efficacy in counseling competencies scale”. Structural equation modeling was used for data analysis.

Results: According to the research findings, career calling predicts career adaptability in a statistically positive and meaningful way. At the same time, it was found that the skills used in the fields of vocational identity experience (communication skills and competence perception) for psychological counselors positively and significantly predicted career calling. Finally, the relationship between career adaptability and skills used in the fields of vocational identity experience for psychological counselors (communication skills and competence perception) has been shown to have a full mediating effect of career calling.

Conclusion and Suggestions: As a result of this research, a career adaptability model for psychological counselors was reached. Experimental programs that will be prepared to increase career adaptability of psychological counselors can include dimensions of the model discussed in this research.

Keywords: Career adaptability, Career calling, Fields of vocational identity experience, Psychological counselors

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları üzerinde durulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Kariyer uyumluluğu, bireyin kariyer gelişimde kendisini ve mesleğini keşfederek ve kariyer planlar yaparak mesleğine uygunluğunun temsilliğini gösteren psiko-sosyal bir yapıdır (Zikic ve Klehe, 2006, s. 393). Başka bir araştırmacı tarafından kariyer uyumluluğu, bireyin kariyer gelişim sürecinde karar verme, keşif, bilgi, planlılık gibi boyutlardaki değişimlerine hazır olma yeteneği şeklinde tanımlanmıştır (Duffy, 2010, s. 420). Öte yandan literatürde kariyer uyumluluğunun boyutlarıyla ilgili çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Savickas, 2005, s. 52; Zikic ve Klehe, 2006, s. 393).

Literatürde kariyer uyumluluğu farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde boyutlandırılmıştır. Bu noktada Zikic ve Klehe (2006, s. 393) tarafından kariyer uyumluluğu kavramı kariyer keşfi ve kariyer planı isimleriyle iki boyut olarak değerlendirilmektedir. Kariyer keşfi boyutu, bireyin hem kendisini ve hem de mesleğini tanıyarak bu iki açıdan tutarlılığını değerlendirmesidir. Diğer boyut olan kariyer planı ise bireyin mesleğiyle ilgili kariyer amaçları belirlemesi ve gelecek yönelimli düşünmesidir. Ayrıca kariyer uyumluluğu Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983, s. 193) tarafından, kariyer keşfi ve kariyer planı olarak sınıflandırılmıştır. Kariyer uyumluluğu, Eryılmaz ve Kara (2016, s. 33) tarafından da benzer şekilde kariyer keşfi ve kariyer planı olarak boyutta ifade edilmektedir. Öte yandan kariyer uyumluluğu Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramında yetenekler bağlamında değerlendirilmektedir. Bu kavram Savickas (2012, s. 14) tarafından, bireyin işe hazırlık veya iş hayatında şu an ya da gelecekte oluşabilecek kariyer değişimlerine, kariyer geçişlerine ve kariyer engellerine karşı sahip olduğu uyum yetenekleri (kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni) olarak tanımlanmaktadır. Savickas (2013, s. 164) bireyin kariyer gelişim sürecinde bu uyum yeteneklerini kullanmasının onun kariyer uyumluluğunu geliştirdiğini belirtmektedir.

Kariyer uyumluluğunu etkileyen çeşitli değişkenler bulunmaktadır (Savickas, 2013, s. 164). Bunlardan biri de kariyer arzudur. Kariyer arzusu; kariyer gelişiminin bireyin kendisi için bir anlamının olması, başkalarına yardıma yönelik çabalarını içermesi ve onun kariyer gelişimine etkin bir şekilde yönelmesine yardım eden motivasyonel bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Duffy ve Sedlacek, 2007, s. 591). Ayrıca Duffy ve Sedlacek'e (2010, s. 29) göre kariyer arzusu üç önemli bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, öncelikle bireyin işini deneyimlemesi için onu motive edici bir kuvvetin olması ardından bireyin kariyer gelişim sürecinde anlam arayışı ve son olarak da kişisel olarak başkalarına yararlı olma konusunda istek ve eğilim duymasıdır.

Literatüre bakıldığında kariyer uyumluluk üzerinde kariyer arzusunun önemli etkilerinin olduğu ortaya konmuştur (Douglass ve Duffy, 2015, s. 62; Dumulescu, Balazsi ve Opre, 2015, s. 28; Eryılmaz ve Kara, 2018b, s. 358; Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She ve Fu, 2014, s. 398; Hirschi ve Herrmann, 2013, s. 54; Praskova, Hood ve Creed, 2014, s. 131; Xie, Xia, Xin ve Zhou, 2016, s. 74). Örneğin Douglass ve Duffy (2015, s. 62) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluk arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca Dumulescu, Balazsi ve Opre'nin (2015, s. 28) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Praskova, Hood ve Creed (2014, s. 131) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluk arasındaki orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Bunlara ek olarak, Eryılmaz ve Kara'nın (2018b, s. 358) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki ifade edilmiştir. Yukarıdaki bahsedilen bilgilerden ve bulgulardan yola çıkarak bu araştırmada kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu arttıran önemli bir değişken olduğu kabul edilmiştir.

Kariyer uyumluluğunu etkileyen diğer bir değişken, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerdir. Kimlik; bireyin duygu, düşünce, davranış, inanç, değer ve toplumsal etkileşimleriyle şekillenir. Bu şekillenme bütünlük, süreklilik ve tutarlılık arz eder, kısaca "Ben kimim?" sorusuna verilen yanıttır (Erickson, 1994, s. 13). Mesleki kimlik, bireyin mesleki olarak kim ve ne olduğuna ilişkin oluşturduğu bir kompozisyon olarak tanımlanmaktadır (Kielhofner, 2002, s. 6). Literatürde mesleki kimlik gelişiminde deneyim alanlarının önemini vurgulayan iki ana kuramsal yönelim mevcuttur, bunlar mesleki benlik ve mesleki kimlik kuramlarıdır. Mesleki benlik kuramlarının, meslek benliğinin iş yaşamındaki deneyimlerinden etkilenecek geliştiğini ele alan pek çok araştırmacı vardır. Bunlardan en önemlisi

Super'dir. Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramında bireyler, mesleki benliklerini mesleki gelişim sürecinde edinirler. İş yaşamı da mesleki gelişim sürecinin önemli bir parçasıdır (Super, 1980, s. 284). Benzer şekilde Betz de yukarıda bahsi geçen kuram üzerine çalışmış araştırmacıdır. Betz; bireyin mesleki benliğinin, iş yaşamında kendisi hakkındaki isteklerinden, tutumlardan, düşüncelerden ve duygulardan oluştuğunu belirtmektedir (Betz, 1994, s. 33).

Bireylerin mesleki deneyim alanlarının önemini vurgulayan bir diğer mesleki benlik kuramı mesleki benlik kristalleşmesi kuramıdır. Bu kurama göre bireyler; mesleki benliklerini meslekleriyle ilgili ihtiyaçlardan, ilgilerden, tutumlardan, değerlerden ve yeteneklerden oluştururlar. İhtiyaçların, ilgilerin, tutumların, değerlerin kendisini gösterdiği alan bireylerin iş dünyasındaki deneyimleridir (Barrett ve Tinsley, 1977, s. 308). Bireylerin mesleki deneyim alanlarının önemini vurgulayan bir diğer alan da kimlik gelişimi alanıdır. Bu konuda Marcia'nın kimlik statüleri kuramı önemli bilgiler sunmaktadır. Marcia, kimlik edinme sürecinin denemeler yapmak ve karar vermek şeklinde geliştiğini belirtir (Marcia, 2002, s. 11). Kimlik gelişimi her ne kadar beliren yetişkinlikte ele alınsa da (Arnett, 2000, s. 470), kimlik edinimi aslında yaşam boyu gerçekleşen bir süreçtir (Erickson, 1994, s. 13). Bu süreçteki kimlik denemeleri üniversite öğrencileri için eğitim aldıkları süre boyunca gerçekleşmekte, mesleki hayata başlayan bireyler için de iş yaşamı deneyimleri şeklinde gerçekleşmektedir (Winter, 2009, s. 123).

Mesleki kimlik deneyim alanlarına doğrudan vurgu yapan kuramcılar, mesleki kimlik kuramcılarıdır. Örneğin Christiansen (1999, s. 552) bireylerin ancak mesleklerini gerçekleştirmeleri hâlinde onların mesleki kimliklerinin yapılandıracağını belirtmektedir. Böylece mesleki kimliklerini oluşturma sürecindeki bireyler mesleki deneyim alanlarında yer alarak anlamlı bir yaşam sürmekte, böylelikle yaşamlarına anlam yüklemektedirler. Bu konuyu vurgulayan araştırmacılar arasında Unruh, Versnel ve Kerr (2002, s. 12) de yer almaktadır. Onlara göre mesleki kimlik, bireylerin çalışma hayatlarındaki mesleki kimlik alanlarında fiziksel, duygusal, bilişsel ve manevi anlamda deneyimlerde bulunmaları sonucunda gelişmektedir. Bu konuda çalışan bir diğer araştırmacı Kielhofner'e (2002, s. 6) göre mesleki kimlik, ancak mesleki kimlik deneyim alanlarındaki yaşantılarından ve deneyimlerinden oluşur. Ona göre, mesleki kimlik bir canlı varlık olarak mesleki alışkanlıklardan, deneyimlerden ve yönelimlerden oluşur. Waterman ve Waterman (1976, s. 337) mesleki kimliği, iş yaşamındaki deneyim alanlarında bulunma sonucunda oluşan bir yapı olarak ele almışlardır. Klotz, Billett ve Winther (2014, s. 5) mesleki kimliğin, bireylerin iş yerlerinde yaşadıkları deneyimleri

duygusal ve bilişsel süreçlerden geçirerek oluşturdukları algılama ve yorumlama olarak ifade etmektedir. Sonuç olarak bireylerin mesleki deneyim alanlarını dikkat çeken iki önemli kuramsal yönelim olduğu görülmektedir. Bunlardan biri mesleki benlik kuramcıları, diğeri de mesleki kimlik kuramcılarıdır. Bu araştırmada, mesleki deneyim alanları kavramı mesleki kimlik kuramcılarının bakış açılarından incelenmiştir. Mesleki kimlik deneyim alanları, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde farklı deneyimler yaşayarak ve sahip olmak istedikleri mesleklere yönelik yargılar oluşturmaları olarak tanımlanmaktadır (Tierney ve Rhoads (1994, s. 58). Literatürde bunlara ek olarak, farklı alanlarda çalışanların mesleki kimlik deneyim alanlarıyla ilgili kuramsal açıklamalar da mevcuttur. Örneğin Winter'a (2009, s. 123) göre bireylerin doktora eğitimleri boyunca geçirdikleri deneyim süreçleri onların mesleki kimliklerini şekillendirmektedir. Öte yandan Beijaard, Meijer ve Verloop (2004, s. 108), öğretmenlerin mesleki kimliklerinin iş hayatlarına dayalı olarak geliştiği vurgulamaktadırlar. Ayrıca Coldron ve Smith (1999, s. 713) öğretmenlerin mesleki kimliğinin oluşumunda etkili olan iki kavramdan bahsetmektedir. Bunlar, etkinlik ve yapıdır. Etkinlik kavramı, öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecinde elde ettikleri bireysel deneyimlerdir. Yapı kavramı ise öğretmenin dış çevre tarafından nasıl algılandığıdır. Dolayısıyla, öğretmenlerin mesleki kimlikleri etkinlik ve yapı kavramlarının etkileşiminin bir yansımasıdır. Benzer şekilde Sumsion'a (2002, s. 872) göre öğretmenlerin mesleki kimlik gelişimleri, onların içinde buldukları kültürel, kurumsal ve sosyal çevre ile iş hayatındaki deneyimlerinin etkileşiminden oluşur. Bunlara ek olarak Day, Kington, Stobart ve Sammons (2006, s. 608) öğretmenlerin mesleki kimliklerini etkileyen faktörlerinin; onların belirgin bir amaca sahip olmaları, öz-yeterlikleri, motivasyonları, adanmışlıkları ve iş doyumları olduğunu ortaya koymuşlardır. Buraya kadar anlatılanlar, farklı mesleklerde çalışanların mesleki kimlik deneyim alanlarına yönelik kuramsal bilgileri içermektedir.

Farklı alanlarda çalışanların mesleki kimlik deneyim alanlarıyla ilgili kuramsal bilgiler mevcutken psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarına yönelik araştırmalara rastlanmamıştır. Oysa her mesleğin taşıdığı özellikler ve o mesleğe yönelik kariyer gelişim süreçleri birbirinden farklıdır. Ayrıca her meslek grubunun kendi mesleğini icra ederken gerekli olan mesleki bilgileri, becerileri ve benlik yapıları farklılaşmaktadır (Super, 1980, s. 284). Dolayısıyla bu araştırma, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarıyla ilgili gerekli olan becerileri ortaya koyan çalışmalar olmadığı için yapılmıştır. Literatürdeki bilgiler ve bulgular, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarıyla ilgili gerekli olan becerilerin ortaya

konmasını önermektedir (Egan, 1997; Eryılmaz ve Mutlu, 2013; Korkut, 2005, s. 143; Larson ve Daniels, 1998, s. 182). Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerileri -literatürden hareketle- iki başlıkta ele alınmıştır. Bunlar, iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin becerilerdir (Bodenhorn ve Skaggs, 2005, s. 14; Carkhuff, 2000; s. 15; Day, Kington, Stobart ve Sammons, 2006, s. 608; Eryılmaz ve Bek, 2019, s. 289; Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66; Hill ve O'Brien, 1999; Ivey ve Ivey, 2003; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58; Korkut, 1996, s. 192; Korkut, 2005, s. 143; Larson ve Daniels, 1998, s. 182; Levitt, 2002, s. 103; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 63; Pamukçu ve Demir, 2013, s. 214; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu, 2018, s. 15; Sawin, 2018, s. 9; Uslu ve Arı, 2005, s. 51).

Araştırmada psikolojik danışmanlık mesleğini tercihte iletişim becerilerinin işlevini anlamak için öncelikle bu mesleğin seçiminde iletişim becerilerinin öneminden bahsedilmiştir. Bunun için Holland'ın tipoloji kuramıyla Roe'nun yaklaşımının varsayımlarına değinilmiştir. Holland'a göre bireyler, yaşadıkları sosyal ve fiziksel çevreyle etkileşim kurduklarında mesleki ilgilerini geliştirmektedir. Mesleki ilgilerin gelişiminde en önemli faktör, bireylerin kendi kişilik özellikleri ile buldukları sosyal çevre arasında iletişim ağı kurmalarıdır. Diğer bir deyişle bireylerin, kişilik tipleri ile sosyal çevreleri arasında iletişim hâlinde olmaları onların meslek seçim davranışlarını belirlemede önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Yeşilyaprak, 2014, s. 109-110). Benzer şekilde Roe, bireylerin çocukluk dönemindeki aile ortamı ile kurduğu etkileşim kalıplarının onların mesleki ilgi ve tutumlarını geliştirdiğini belirtmektedir. Bu mesleki ilgiler ve tutumlar onların meslek seçimini şekillendirmektedir. Bunlara ek olarak Roe, aile ortamında kabul edici iletişim kalıplarında yetişen bireylerin genellikle insana yönelik meslekleri seğtiklerini belirtmiştir. Psikolojik danışmanlık da insana yönelik mesleklerden biri olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, psikolojik danışmanlık mesleği tercihinde aile ortamında etkili ve sağlıklı iletişim kalıplarını kazanmanın önemli bir etken olduğu vurgulanmaktadır (Yeşilyaprak, 2014, s. 153). Bütün bunları destekleyecek şekilde Korkut'a (2005, s. 143) göre iletişim becerileri, psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim süreçlerini kolaylaştırmaktadır. Aynı şekilde Uslu ve Arı (2005, s. 511) psikolojik danışmanlık mesleğini tercihte iletişim becerilerinin bu mesleğinin en temel becerileri olduğunu ifade etmektedirler. Yukarıda belirtilen araştırmalardan ve kuramsal açıklamalardan hareketle, iletişim becerileri –bu mesleği tercihte etkili bir kavram olduğu için- psikolojik danışmanlık mesleğinde başlangıç değişkeni olarak kabul edilebilir.

Psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitim ve uygulama alanında psikolojik danışman yeterliliğine ilişkin beceriler yer almaktadır. Bu yeterliliğe ilişkin beceriler Eryılmaz ve Mutlu (2013) tarafından, psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitim ve uygulama sürecinde psikolojik danışmaların sahip olması gereken dört yeterliliğe ilişkin beceriler olarak tanımlanmıştır. Bunlar; terapötik becerileri kullanma, danışanı yönetme, terapötik koşulları oluşturma ve danışmanın kendisini yönetmesidir. Ayrıca Eryılmaz ve Bek (2019, s. 289) tarafından yapılan nitel araştırmada psikolojik danışmanın terapötik süreci yönetmesi, danışanı ve kendisini yönetmesi gibi üç ana özellik, psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitim ve uygulama sürecinde psikolojik danışmanlarda olması gereken yeterliliğe ilişkin beceriler olarak değerlendirilmektedir. Buna ek olarak Larson ve Daniels'nın (1998, s. 182) sosyal öğrenme modeline göre psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışma sürecini yönetmeleri, danışana doğru terapötik becerileri ve koşulları kullanmaları yeterliliğe ilişkin beceriler kapsamında değerlendirilebilir. Bu becerileri psikolojik danışma mesleğinin eğitim ve uygulama sürecinde deneyimlemeleri onların psikolojik danışman öz yeterliliklerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Buna ek olarak Egan (1997), gelişimsel yardım modelinde etkili psikolojik danışmanları iyi bir yardım ediciler olarak tanımlamaktadır. Egan'a (1997) göre iyi bir yardım edicinin sahip olması gereken özellikler arasında psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitimi ve uygulama sürecinde terapötik beceriler ile terapötik koşullarla donanmış olmak gibi yeterliliğe ilişkin beceriler öne çıkmaktadır. Yukarıda ifade edilen araştırmalardan ve kuramsal açıklamadan yola çıkarak söylenebilir ki yeterliliğe ilişkin beceriler -bu mesleğinin eğitim ve uygulama sürecinde etkili bir yapı olduğu için- psikolojik danışmanlık mesleğinin sonuç değişkeni olarak kabul edilebilir.

Yeterliliğe ilişkin becerilerinin, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerisinin önemli bir parçası olduğu hem kuramsal açıklamada (Larson ve Daniels, 1998, s. 182) hem de ampirik araştırmalarda (Bodenhorn ve Skaggs, 2005, s. 15; Day, Kington, Stobart ve Sammons, 2006, s. 608; Eryılmaz ve Mutlu, 2013; Eryılmaz ve Bek, 2019, s. 289; Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58; Levitt, 2002, s. 103; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 63; Pamukçu ve Demir, 2013, s. 214) desteklenmiştir. Bu ampirik araştırmalara örnek olarak Eryılmaz ve Mutlu'nun (2013) yaptığı araştırma örnek verilebilir. Bu araştırmaya göre psikolojik danışmanlar; terapötik becerileri kullanma, danışanı yönetme, terapötik koşulları oluşturma ve danışmanın kendisini yönetmesi gibi yeterliliklere ilişkin becerileri, bu mesleğinin eğitimi ve uygulaması sürecinde deneyimleyerek öğrenirler ve psikolojik danışman

rolündeki mesleki kimliklerini şekillendirirler. Bundan dolayı yukarıda sayılan dört yeterliliğe ilişkin becerilerin, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları becerilerden biri olduğu söylenebilir. Bu kuramsal açıklamaya örnek olarak Larson ve Daniels'nın (1998, s. 182) sosyal öğrenme modeline göre psikolojik danışmanlar, psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitimi ve uygulaması sürecinde psikolojik danışma sürecini yönetme ve danışana doğru terapötik becerileri ve koşulları kullanma gibi yeterliliğe ilişkin becerileri başarılı bir şekilde deneyimlemesi onların kendilerine ilişkin olumlu algı geliştirmelerini sağlamaktadır. Bu olumlu algı gelişimi, psikolojik danışmanların öz yeterliliklerini güçlendirmektedir. Güçlenen bu öz yeterlilik aslında psikolojik danışmanların kariyer gelişim süreçlerini zenginleştirmektedir. Bu zenginleşme, psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarına, işlerini severek yapmalarına, işlerinden doyum almalarına, mesleklerine yönelik kariyer hedefleri belirlemelerine ve kariyer planlamaları yapmalarına katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak bu araştırmada; dört yeterliliğe ilişkin becerilerin, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanı becerilerinden biri olduğu yukarıda sıralanan kuramsal açıklamaya ve ampirik araştırmalara dayanarak kabul edilmiştir.

İletişim becerilerinin, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerisinin önemli bir bileşeni olduğu hem kuramsal açıklamalarda (Carkhuff, 2000, s. 15; Hill ve O'Brien, 1999; Ivey ve Ivey, 2003; Korkut, 1996, s. 192; Korkut, 2005, s. 143; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu, 2018, s. 15; Sawin, 2018, s. 9; Uslu ve Arı, 2005, s. 511) hem de ampirik araştırmalarda (Clark ve Parker, 2002, s. 60; Çam, 2016, s. 17) ispat edilmiştir. Kuramsal açıklamalara örnek olarak Hill ve O'Brien'nin (1999) yardım becerileri sistemindeki açıklamaları örnek verilebilir. Bu açıklamaya göre iletişim becerileri etkili psikolojik danışmanların sahip olmaları gereken önemli özelliklerden biridir. Psikolojik danışmanlar, bu iletişim becerilerini psikolojik danışma hizmeti sunarken deneyimleyerek edinirler. Bu edinim süreci onların psikolojik danışmanlık rollerini etkin bir şekilde yerine getirebilmelerine katkı sağlamakta, sunulan ruh sağlığı hizmetinin kalitesini de artmaktadır. Böylelikle psikolojik danışmanlar, iletişim becerilerini deneyim alanlarında yaşantı yoluyla geliştirerek mesleki kimlik gelişimlerini yapılandırır (Korkut, 1996, s. 192). Başka bir kuramsal açıklama da Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu (2018, s. 15) tarafından yapılmıştır. Onlara göre bireylerin, iletişim becerilerini deneyimlemeleri onların kariyer uyumluluklarını geliştirmektedir. Bunlara ek olarak Sawin'e (2018, s. 9) göre bireylerin iletişim becerilerini etkili kullanmaları onların kariyer gelişim süreçlerini etkin bir şekilde yapılandırmalarına yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak bu araştırmada; iletişim becerilerin, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanı becerilerinden biri olduğu yukarıda belirtilen kuramsal ve ampirik araştırmalara dayanarak varsayılmıştır.

Literatürde kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkilere yönelik daha çok dolaylı olarak yapılan araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalar üç odakta toplanmıştır. Birinci odakta kariyer uyumluluğu ile meslek kimlik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar yer almaktadır (Guan, Yang, Zhou, Tian ve Eves, 2016, s. 120; Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin, 2018, s.723; Merino-Tejedora, Hontangas ve Boada-Grau, 2016, s. 97; Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti, 2015, s. 131; Robitschek ve Cook, 1999, s. 135). Yukarıda ifade edilen araştırmalarda, mesleki kimlik ile kariyer uyumluluğu kavramlarının ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Hirschi ve Herrmann, 2012, s. 315; Robitschek ve Cook, 1999, s. 135; Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti, 2015, s. 138). Buna ek olarak bireyler, meslek kimliklerini mesleki kimlik deneyim alanlarındaki geçirdikleri yaşantılarla yapılandırmaktadırlar. Mesleki kimlik, aslında mesleki kimlik deneyim alanlarında oluşmaktadır (Christiansen, 1999, s. 552; Kielhofner, 2002, s. 6; Klotz, Billett ve Winther, 2014, s. 5; Unruh, Versnel ve Kerr, 2002, s. 12; Waterman ve Waterman, 1976, s. 337). Sonuç olarak bu araştırmada, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ile kariyer uyumluluğu kavramlarının ilişkili olduğu yukarıda bilgilerden ve mantıksal çıkarımlardan hareketle söylenebilir.

Kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkilerinin ikinci odak noktasını, kariyer uyumluluk ile kariyer alanıyla ilgili iş deneyim kavramı arasındaki ilişkileri ele alan araştırmalar oluşturmaktadır (Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan, 2017, s. 2; Fasbendera, Wöhrmann, Wang ve Klehe, 2019, s. 29; Urbanaviciute, Udayar ve Rossier, 2019, s. 77). Bahsi geçen bu araştırmalarda, kariyer uyumluluğu ile kariyer alanıyla ilgili iş deneyimi değişkenlerinin ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ile kariyer uyumluluğu kavramlarının ilişkili olduğu yukarıda bahsedilen bilgilerden ve mantıksal çıkarımlardan yola çıkarak kabul edilebilir.

Kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkilerinin üçüncü odak noktasını, kariyer uyumluluğu ile iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler arasında yapılan araştırmalar oluşturmaktadır (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li, 2016, s. 118;

Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58; Larson ve Daniels, 1998, s. 182; McLennan, McIlveen ve Perera, 2017, s. 182; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 63; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu, 2018, s. 15; Sawin, 2018, s. 9). Yukarıda ifade edilen araştırmaların bulgularından ve kuramsal açıklamalardan çıkarsama yapılarak kariyer uyumluluğu ile iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler birbirleriyle ilişkili kavramlar olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak bu araştırmada, kariyer uyumluluğu ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerin (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) ilişkili değişkenler olduğu yukarıda belirtilen u odaktan çıkarsama yapılan tüm bilgiler ve bulgulardan yola çıkılarak varsayılmıştır.

Literatürdeki kariyer arzusu, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ve kariyer uyumluluk arasındaki ikili ilişkiler incelendiğinde, bireylerin kariyer arzularının artması onların kariyer uyumluluklarını arttırmaktadır (Douglass ve Duffy, 2015, s. 62; Dumulescu, Balazsi ve Opre, 2015, s. 28; Eryılmaz ve Kara, 2018b, s. 358; Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She ve Fu, 2014, s. 398; Hirschi ve Herrmann, 2013, s. 54; Praskova, Hood ve Creed, 2014, s. 131). Yukarıda adı geçen bilgilerden ve bulgulardan hareketle kariyer arzusu, kariyer uyumluluğunu etkileyen bir değişken olarak bu araştırmada ele alınmıştır. Öte yandan kariyer arzusu ile mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkileri ele alan hem kuramsal açıklamalardan (Duffy ve Dik, 2009, s. 30; Duffy, Allan ve Dik, 2011, s. 75; Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik, 2012, s. 50; Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer, 2018, s. 142; Hirschi, Keller ve Spurk, 2018, s. 2; Klotz, Billett ve Winther, 2014, s. 13; Praskova, Creed ve Hood, 2015, s. 92; Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010, s. 85; Zhang, Hirschi, Dik, Wei ve You, 2018, s. 224; Waterman ve Waterman, 1976, s. 337); hem de ampirik araştırmalardan (Choi, Cho, Jung ve Sohn, 2018, s. 572; Dik, Sargent ve Steger, 2008, s. 33; Domene, 2012, s. 286; Hirschi, 2012, s. 450; Hirschi ve Herrmann, 2012, s. 315; Galles ve Lenz, 2013, s. 245; Nath, 2017, s. 143; Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi, 2019, s. 45; Strauss, Griffin ve Parker, 2012, s. 586; Park, Sohn ve Ha, 2016, s. 421) yola çıkarak mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin kariyer arzusunu etkileyen bir değişken olduğu bu araştırmada kabul edilmiştir. Bununla birlikte kariyer uyumluluğu ile mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkiler analiz edildiğinde, bireylerin mesleki kimliklerinin güçlü olması onların kariyer uyumluluklarını arttırmaktadır (Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin, 2018, s. 723; Merino-Tejedora, Hontangas ve Boada-Grau, 2016, s. 97; Negru-Subtirica, Pop ve

Crocetti, 2015, s. 131; Robitschek ve Cook, 1999, s. 135). Buna ek olarak bireylerin mesleki kimlikleri onların meslek deneyim alanlarında katılım göstermesi sonucunda oluşmaktadır (Christiansen, 1999, s. 552; Kielhofner, 2002, s. 6; Klotz, Billett ve Winther, 2014, s. 5; Unruh, Versnel ve Kerr, 2002, s. 12; Waterman ve Waterman, 1976, s. 337). Sonuç olarak bu araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin kariyer uyumluluğunu etkilediği yukarıda ifade edilen kuramsal açıklamalar ve ampirik araştırmalara dayanarak varsayılmıştır.

Literatürdeki kariyer arzusu, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ve kariyer uyumluluk arasındaki üçlü ilişkilere bakıldığında; literatürde bu üçlü ilişkiyi açıklayan en yakın kuramsal açıklamalar, Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı ve London'ın kariyer motivasyon modelidir. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı, kariyer uyumluluğun gelişim sürecini üç kavramla açıklamaktadır. Bunlar; uyarlanabilirliğe hazır olma, uyum kaynakları ve yanıtları uyarlamadır. Uyarlanabilirliğe hazır olma bireylerin kariyer gelişim süreçlerini oluştururken istekli olma eğilimleridir. Uyum kaynakları, bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki değişim ve değişikliklere karşı başa çıkma kapasitelerini gösteren uyum yetenekleridir. Yanıtları uyarlaması ise bireylerin kariyer keşif yaparak, kariyer planlama yaparak ve kariyer karar vererek elde ettikleri kariyer davranış biçimleridir (Johnston, 2018, s. 4; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 58; Sverko ve Babarovic, 2019, s. 60). Bu kuramsal açıklamalardan yola çıkarak Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı ile bu araştırmadaki ele alınan kavramlar benzerlik göstermektedir. Diğer bir deyişle; kariyer arzusu, uyarlanabilirliğe hazır olmaya mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, uyum kaynaklarına ve kariyer uyumluluk, kariyer plan ve kariyer keşif boyutlarından oluşan yanıtları uyarlamaya karşılık geldiği söylenebilir. Ayrıca kariyer arzusu, mesleki kimlik deneyim alanları yeterlilikler ve kariyer uyumluluk arasındaki üçlü ilişkileri açıklayan diğer bir kuramsal açıklama London'ın kariyer motivasyon modeline aittir. Bu modele göre bireyler, kariyer gelişimlerini yapılandırırken üç önemli yapıyı kullanırlar. Bu üç önemli yapı; bireysel özellikler, durumsal değişkenler ve kariyer davranışları ve kararlarıdır. Bireysel özellikler, bireylerin ilgi ve yeteneklerini fark ederek kariyer gelişim süreçlerini yapılandırmalarıdır (London ve Noe, 1977, s. 62-63). Durumsal değişkenler, bireylerin bireysel özelliklerini etkileyen çalışma ortamındaki öğelerdir. Bunlara; beceri geliştirmeye destek olma, grup uyumu, liderlik tarzları, iletişim, kariyer geliştirme programları ve iş tasarımı örnek olarak verilebilir. Son olarak üçüncü yapı kariyer davranışı ve kararları; bireylerin kendilerini ve yeteneklerini

keşfederek, değişiklik gösteren iş ortamına uyum sağlayarak sahip oldukları kariyer planlama ve kariyer karar verme düzeyleridir (London, 1983, s. 621-624). Bu kuramsal açıklamalardan hareketle, London'ın kariyer motivasyon modeli ile bu araştırmadaki ele alınan kavramlar benzerdir. Başka bir deyişle; kariyer arzusu, bireysel özelliklere, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, durumsal değişkenlere ve kariyer uyumluluğu, kariyer davranışları ve kariyer kararlara denk geldiği söylenebilir.

Literatür incelendiğinde alan özel kariyer uyumluluğuna yönelik araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görölmektedir. Örnek vermek gerekirse; Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li (2016, s. 118) tarafından, mühendislik alanında öğrenim gören Çin lisans öğrencileri üzerinde kariyer uyumluluk ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Ataç, Dirik ve Tetik (2018, s. 54) tarafından, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi lisans son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ile özsaygıları ve sosyal destekleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Acar ve Ulutaş (2017, s. 4914) tarafından, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri değerlendirilmiştir. Ayrıca Ömeroğlu (2014, s. 79) tarafından, Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik kariyer uyum psiko-eğitim programı geliştirilmiştir. Yukarıda belirtilen bilgiler ve bulgular, farklı meslek alanlarında çalışan bireylerin kariyer uyumluluklarını açıklamaya yöneliktir. Bu araştırmada, psikolojik danışmanlara özgü alan özel kariyer uyumluluğunun ampirik olarak test edilmesi amaçlandığı için literatürüne katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Çünkü kariyer uyumluluğunun bireyleri güçlendiren psiko-sosyal bir yapısı mevcuttur. Başka bir deyişle; bireylerin kariyer uyumluluklarının arttırmasıyla, işe bağlanmaları (Rossier, Hansenne, Baudin ve Morizot, 2012, s. 738), iş iradeleri (Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan, 2017, s. 7), iş performansları (Haibo, Xiaoyu, Xiaoming, ve Zhijin, 2018, s. 723), iş yerinde gelişmeleri (Jiang, 2017, s. 90); iş öz-yeterlilikleri (Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66), iş doyumları (Urbanaviciute, Udayar ve Rossier, 2019, s. 82), mutluluk düzeyleri (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek ve Sweeney, 2015, s. 470); duygusal zekaları (Merino-Tejedor, Hontangas, ve Petrides, 2018, s. 81), öz saygıları (Duffy, 2010, s. 422), psikolojik sağlamlılıkları (McIlveen vd., 2019, s. 4), amaca bağlanmaları (Praskova, Creed ve Hood, 2013, s. 128), öznel iyi oluşları (Hartung ve Taber, 2008, s. 83), umut ve iyimserlikleri (Santillia, Nota, ve Hartung, 2019, s. 53), yaşam doyumları (Ramos ve Lopez, 2018, s. 79), kariyer iyimserlikleri ve öz-yeterlilikleri (McLennan, McIlveen ve Perera, 2017, s. 182), kariyer kararlılıkları (Hirschi, 2010, s. 42), kariyer kararı yetkinlik beklentileri (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li,

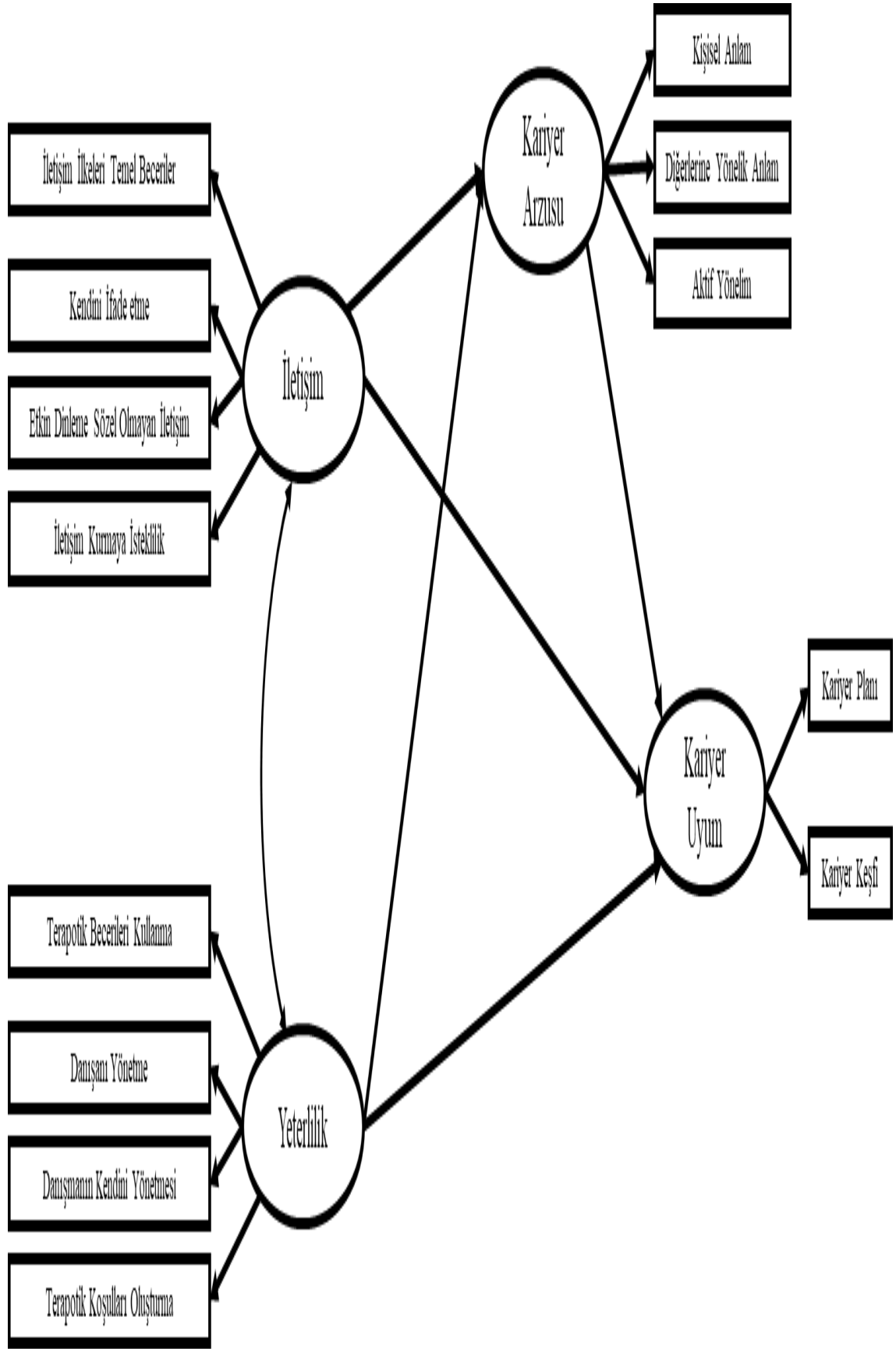
2016, s. 118), kariyer memnuniyetleri (Ocampo, Restubog, Liwag, Wang ve Petelczyc, 2018, s. 171) ve kariyer başarıları (Ocampo, Restubog, Liwag, Wang ve Petelczyc, 2018, s. 171) yükselmektedir. Ayrıca; bireylerin kariyer uyumluluklarının artmasıyla, iş stresleri (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015, s. 116), iş güvensizliklerini ve iş gerilimleri (Maggori, Johnston, Krings, Massoudi ve Rossier, 2013, s. 442), yaşamda algılanan stresleri (Urbanaviciute, Udayar ve Rossier, 2019, s. 80), kariyer engelleri (Eryılmaz ve Kara, 2018c, s. 239) ve kariyer kaygıları (Shin ve Lee, 2019, s. 118) azalmaktadır.

Yukarıda bahsedilen bilgiler ve bulgularda, kariyer uyumluluğunu arttırmak bireylerin hem iş yaşamlarını hem kariyer gelişimlerini hem de ruhsal gelişimlerini güçlendirdiği vurgulanmaktadır. Bundan dolayı psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını artırmak onların hem çalışma hayatlarında hem kariyer gelişimlerinde ve hem de ruh sağlığı alanlarında olumlu gelişim göstermelerine katkı sağlayabilir. Sonuç olarak yapılan bu araştırmanın; psikolojik danışman kariyer gelişim alanı, psikolojik danışmanlık eğitimini alanı ve psikolojik danışman kariyer uyumluluğu alanı literatürüne dikkate değer katkı getireceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte yukarıda ifade edilen bilgilere ve bulgulara dayalı olarak; kariyer arzusu, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik edinimindeki deneyim alanları ve kariyer uyumluluk arasındaki ilişkileri ayrı ayrı gerek kuramsal gerekse ampirik açıklamalar olmasına karşın, bu üç değişkeni yapısal bir model içerisinde ele alan araştırmalara literatürde rastlanmamıştır. Sonuç olarak böyle bir araştırmanın yapılması literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını, kariyer arzularını ve psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları becerileri (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) ele alan bir yapısal eşitlik modeli önermek ve bu modeli test etmektir. Araştırmada önerilen teorik model Şekil 1.1’de gösterilmektedir. Bu genel amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezler Tablo 1.1’de yer almaktadır.



Şekil 1.1. Teorik Model

Not. İletişim: İletişim Becerileri; Yeterlilik: Yeterliliğe İlişkin Beceriler; Kariyer Uyum: Kariyer Uyumluluğu.

Tablo 1.1

Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerileri kariyer arzularının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H₂: Psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerileri kariyer uyumluluklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H₃: Psikolojik danışmanların iletişim becerileri kariyer arzularının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H₄: Psikolojik danışmanların iletişim becerileri kariyer uyumluluklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H₅: Psikolojik danışmanların kariyer arzuları kariyer uyumluluklarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

H₆: Psikolojik danışmanların iletişim becerileri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkide kariyer arzularının aracılık etkisi vardır.

H₇: Psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerileri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkide kariyer arzularının aracılık etkisi vardır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatürdeki araştırmalar kariyer uyumluluğunun, bireylerin kariyer gelişim süreçlerini etkin bir şekilde yapılandırmalarında, bu süreçleri iş yaşamlarında güçlendirmelerinde ve onların olumlu bir ruh sağlığına sahip olmalarında önemli bir psiko-sosyal yapı olduğunu göstermektedir. Örneğin; kariyer uyumluluğu, bireylerin iş yaşamları açısından işe bağlanmalarına (Rossier, Hansenne, Baudin ve Morizot, 2012, s. 738), iş streslerini azaltmalarına (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015, s. 116), iş güvensizliklerini ve iş gerilimlerini azaltmalarına (Maggori, Johnston, Krings, Massoudi ve Rossier, 2013, s. 442), iş iradelerine (Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan, 2017, s. 7), iş yerinde gelişmelerine (Jiang, 2017, s. 90), iş öz-yeterliliklerine (Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66); iş performanslarına (Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin, 2018, s. 723), iş kapsamının durağanlığını azaltmalarına (Shabeer, Mohammed, Jawahar ve Bilal, 2019, s. 337) ve iş doyumlarına (Urbanaviciute, Udayar ve Rossier, 2019, s. 82) olumlu yönde katkıda bulunmaktadır. Ayrıca kariyer uyumluluğu, bireylerin ruh sağlığı

gelişimleri açısından mutluluk düzeylerine (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek ve Sweeney, 2015, s. 470), duygusal zekalarına (Merino-Tejedor, Hontangas, ve Petrides, 2018, s. 81), duygusal dengeli olmalarına (Zacher, 2014, s. 26), öz saygılarına (Duffy, 2010, s. 422), psikolojik sağlamlılıklarına (McIlveen vd., 2019, s. 4), amaca bağlanmalarına (Praskova, Creed ve Hood, 2013, s. 128), öznel iyi oluşlarına (Hartung ve Taber, 2008, s. 83), umut ve iyimserliklerine (Santillia, Nota, ve Hartung, 2019, s. 53), yaşam doyumlarına (Ramos ve Lopez, 2018, s. 79), temel benlik değerlendirmelerine (Guan, Dai, Gong, Deng, Hou, Dong, Wang, Huang ve Lai, 2017, s. 37), travma sonrası büyümelerine (Prescod ve Zeligman, 2018, s. 114), algılanan streslerini azaltmalarına (Urbanaviciute, Udayar ve Rossier, 2019, s. 80), otonomilerine (Di Maggio, Shogren, Wehmeyer, Nota ve Sgaramella, 2019, s. 8) ve sosyal desteklerine (Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58) olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Son olarak kariyer uyumluluğunun, bireylerin kariyer gelişim süreçleri açısından kariyer iyimserlikleri ve öz-yeterliliklerine (McLennan, McIlveen ve Perera, 2017, s. 182), kariyer hazırlıklarına (Hirschi, Niles, ve Akos, 2011, s. 177), kariyer kararlılıklarına (Hirschi, 2010, s. 42), kariyer kararı yetkinlik beklentilerine (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li, 2016, s. 118), akademik doyumlarına (Wilkins-Yel, Roach, Tracey ve Yel, 2018, s. 73), kariyer memnuniyetlerine (Ocampo, Restubog, Liwag, Wang ve Petelczyc, 2018, s. 171), ilham verici motivasyonlarına (Schuesslbauer, Volmer ve Göritz, 2018, s. 497), kariyer engellerini azaltmalarına (Eryılmaz ve Kara, 2018c, s. 239), kariyer kaygılarını azaltmalarına (Shin ve Lee, 2019, s. 118) ve kariyer başarılarına (Ocampo, Restubog, Liwag, Wang ve Petelczyc, 2018, s. 171) pozitif yönde etkisi olmaktadır.

Sonuç olarak, kariyer uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin hem olumlu ruh sağlığı gelişimine sahip oldukları hem de olumlu kariyer gelişim süreci yaşadıkları bilinmektedir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını artırmaya ilişkin yapılacak araştırmalar, onların olumlu bir kariyer gelişim süreci yaşamalarına katkıda bulunabilir. Bu araştırma; psikolojik danışman kariyer gelişimi alanına, psikolojik danışmanlık eğitimini alanına ve psikolojik danışman kariyer uyumluluğu alanına dikkate değer katkı sağlayacağı düşünüldüğü için önemlidir.

Araştırmada kariyer uyumluluğu mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler bağlamında ele alınmıştır. Mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler işlevsellik açısından değerlendirildiğinde, bu becerilerin kullanımı psikolojik danışmanların hem kendilerinin hem de danışanlarının olumlu ruh sağlığı gelişimlerine katkı sağlayabilir. Örneğin; psikolojik danışmanlara katkısı açısından

değerlendirildiğinde hem ruhsal olarak kendilerini düzenleme hem de kendilerini gerçekleştirmelerine katkı sağlayabilir. Danışanlar açısından katkısı değerlendirildiğinde ise psikolojik danışmanlar, danışanların sorunuyla ilgili onlara farkındalık kazandırarak onların ruhsal değişimlerine ve büyümelerine fayda sağlayabilirler. Buna ek olarak psikolojik danışmanların, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerileri onların mesleki kimlik edinme süreçlerini etkilemektedir. Çünkü; psikolojik danışmanlar, mesleki kimlik deneyim alanlarda kullanılan becerileri kullanarak “Ben kimim? psikolojik danışman olarak nasıl biriyim? psikolojik danışman olarak psikolojik danışmanlık mesleğimde nasıl bir rolüm vardır?” gibi sorulara yanıt bulmayı deneyerek meslekleriyle ilgili kendilerini keşfetmeye çalışırlar. Bu mesleki açıdan kendilerini keşif süreçleri onların kendilerini tanımalarını, geleceğe yönelik kariyer planlama yapmalarını, mesleklerini sevmelerini ve bağlılık kurmalarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu olumlu gelişim onların benlik yapılarına uygun mesleki kimlik edinme süreçlerine katkı sağlamaktadır. Öte yandan bireyler mesleki kimlik deneyim alanlarına katılım göstererek mesleki kimlikleri yapılandırır (Kielhofner, 2002, s. 6; Unruh, Versnel ve Kerr, 2002, s. 12; Waterman ve Waterman, 1976, s. 337). Mesleki kimlik aslında genel kimlik gelişimin en önemli parçasıdır. Çünkü mesleki kimlik gelişimi diğer alanlardaki (etnik, dünya görüşü, aşk vb.) kimlik gelişimine öncülük etmiştir (Porfeli, Lee, Vondracek ve Weigold (2011, s. 854). Bu nedenle, mesleki kimlik gelişiminin araştırılması son derece önemlidir. Ayrıca mesleki kimlik işlevsellik açısından bakıldığında; bireylerin mesleki kimliklerinin güçlü olmalarıyla onların yaşam doyumları (Hirschi, 2009, s. 150), psikolojik iyi oluşları (Skorikov ve Vondracek, 2011, s. 693), mesleki performansları (Klotz, Billett ve Winther, 2014, s. 13), kariyer karar verme düzeyleri (Johnson, Schamuhn, Nelson ve Buboltz, 2014, s. 75), öz-yeterlilikleri (Vondracek ve Skorikov, 1997, s. 331), kariyer arzuları (Galles ve Lenz, 2013, s. 245) ve kariyer uyumlulukları (Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin, 2018, s.723; Merino-Tejedora, Hontangas ve Boada-Grau, 2016, s. 97) olumlu yönde etkilenmektedir. Sonuç olarak mesleki kimlik bireyleri geliştiren önemli psiko-sosyal bir yapıdır (Porfeli, Lee, Vondracek ve Weigold, 2011, s. 853). Dolayısıyla, bu araştırma mesleki kimlik kavramıyla ilgili bilgiler ve bulgular ortaya koyarak hem psikolojik danışmanlık eğitimi hem de kariyer danışmanlığı alanı için önem arz etmektedir.

Araştırmada kariyer uyumluluğu, kariyer arzusu açısından değerlendirildiğinde; kariyer arzusu, kariyer uyumluluğu için bir motivasyon kaynağıdır. Diğer bir deyişle bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin yükselmesi için öncelikle onların kariyer

arzularına sahip olmaları gerekmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2018b). Bununla birlikte kariyer arzusu bireylerin iş rolleriyle daha güçlü bir şekilde özdeşim kurmalarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Chen, May, Schwoerer ve Augelli, 2018, s. 105). Ayrıca kariyer arzusu, bireylerin kariyer bağlılıklarını, iş doyumlarını ve işe yönelik anlamlarını olumlu yönde etkilemektedir (Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik, 2012, s. 54). Bunun yanında kariyer arzusu, bireylerin işten keyif duymalarını ve kariyerlerinde daha kararlı olmalarını kolaylaştırmaktadır (Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010, s. 88). Bunlara ek olarak Autin, Allan, Palaniappan ve Duffy (2017, s. 690) tarafından, kariyer arzusu bireylerin kariyer gelişimlerinde ve kimlik gelişim süreçlerini yapılandırmalarında önemli rolü olan bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak bu araştırmada yukarıda bahsedilen araştırma bulgularından ve kuramsal açıklamalara dayanarak kariyer arzusu değişkeninin bir motiv unsuru olarak ele alınması önemlidir.

Bununla birlikte kariyer uyumluluk araştırmaları incelendiğinde, daha çok alan genel araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005, s. 5; Savickas, 2005, s. 52; Zacher, 2014, s. 22; Zikic ve Klehe, 2006, s. 393). Oysa her mesleğin taşıdığı özellikler ve o mesleğe yönelik kariyer gelişim süreçleri birbirinden farklıdır. Ayrıca her meslek grubunun kendi mesleğini icra ederken gerekli olan mesleki bilgileri, becerileri ve benlik yapıları farklılaşmaktadır (Super, 1980, s. 284). Bundan dolayı bu araştırma psikolojik danışmanlar üzerinde kariyer uyumluluğunun ele alınması açısından son derece önem arz etmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılacak psikolojik danışmanların araştırmada kullanılacak ölçekleri doğru, samimi ve içten cevapladıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında MEB'a bağlı okullarda en az dört yıl görev yapan psikolojik danışmanların görüşleriyle ve psikolojik danışmanların kariyer arzularını, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerini ve psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını belirlemesinde araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer Uyumluluğu: Bireyin iş yaşamına hazırlanırken veya işini icra ederken kariyer gelişim sürecindeki kariyer gelişim görevlerini yerine getirmede veya kariyer geçişleriyle, kariyer krizleriyle ve kariyer engelleriyle başa çıkmada kendisine kaynaklık eden uyum yetenekleridir (Savickas, 1997 s. 254).

Kariyer Arzusu: Bireyin kariyer gelişim sürecine aktif olarak yönelimini sağlayan ve bu süreçle ilgili anlamlılık duygusu oluşturan ve başkalarına yararlı olma güdüsü taşımasına katkıda bulunan motive edici bir kavramdır (Praskova, Creed ve Hood, 2014, s. 102).

Mesleki Kimlik: Bireyin mesleki olarak kim ve ne olduğuna ilişkin oluşturduğu bir kompozisyon olarak tanımlanmaktadır (Kielhofner, 2002, s. 6).

Mesleki Kimlik Deneyim Alanları: Bireyin kariyer gelişim sürecinde farklı deneyimler yaşayarak ve sahip olmak istediği mesleğe yönelik yargılar oluşturması olarak tanımlanmaktadır (Tierney ve Rhoads (1994, s. 58).

1.7. Kısaltmalar

KAU: Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

KAÖ: Kariyer Arzusu Ölçeği

İBÖ: İletişim Becerileri Ölçeği

PDDYİAÖ: Psikolojik Danışmanlarının Danışman Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ölçeği

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde ilk olarak kariyer uyumluluğu daha sonra sırasıyla kariyer arzusu, kimlik kavramı, mesleki kimlik kavramı, mesleki kimlik kuramcıları, mesleki kimlik deneyim alanları, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanları, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler kavramlarıyla ilgili kuramsal bilgilere ve ampirik araştırmalara değinilmiştir; ikinci olarak kariyer uyumluluk ile kariyer arzusu, kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ve kariyer arzusu ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ikili ilişkilere yönelik ampirik araştırmalara ve kuramsal bilgilere ve kariyer arzusu, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ve kariyer uyumluluğuyla ilgili üçlü ilişkilere yönelik kuramsal açıklamalara ve son olarak kariyer uyumluluğuyla ilgili yurt dışı ve yurt içi araştırmalar hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Uyumluluğunun Tanımı

Kariyer uyumluluğunun tanımlanmasına ilişkin olarak birçok araştırmacı/teorisyen tarafından yapılmış olan tanımlar vardır. Yapılan bu tanımlar kronolojik sırayla aşağıda verilmiştir:

Super ve Knasel (1981, s. 196) ilk kez kariyer uyumluluğunu tanımlayan araştırmacılarıdır. Super ve Knasel'e (1981, s. 196) göre kariyer olgunluk kavramını ergenlere yöneliktir. Super ve Knasel (1981, s. 196) tarafından, yetişkinler için bu kavramının kullanılmasının onların içinde bulunduğu kariyer gelişim dönemlerine ve kariyer gelişim görevlerine uygun olmadığı belirtilmektedir. Onlar bu durumu şu şekilde açıklamışlardır: Yetişkinler, kariyer gelişim dönemi olarak yerleşme döneminde bulunmaktadır. Bu dönemde bulunan bireylerin mesleklerinde karar kılma, mesleklerini sağlamlaştırma ve mesleklerinde ilerleme olmak üzere üç tane kariyer gelişim görevleri bulunmaktadır (Yeşilyaprak, 2014, s. 187). Diğer bir deyişle; yetişkinler, içinde buldukları yerleşme döneminde mesleklerini icra etmeye başlayan, mesleklerine uygunluklarını araştıran ve mesleklerinde ilerlemeye yönelik çalışmalar yapan bireylerdir. Öte yandan kariyer olgunluğu kavramı lise öğrencilerinin meslek seçimi yapmalarına ne kadar hazır olduklarını gösteren bir yapı olarak tanımlanmaktadır.

Yani kariyer olgunluğu, ergenlerin meslek seçimi yapmalarına ne kadar yeterli olup olmadıklarını göstermektedir (Yeşilyaprak, 2014, s. 191). Bundan yola çıkarak; Super ve Knasel (1981, s. 197), yetişkinler için kariyer olgunluk yerine kariyer uyumluluk kavramının kullanılmasının daha doğru olduğunu belirtmişlerdir. Kariyer uyumluluğu, Super ve Knasel (1981, s. 197) tarafından bireylerin çalışma hayatlarındaki değişimlere ve değişiklere karşı başa çıkmalarını sağlayan becerilere sahip olma düzeyleri olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Super ve Knasel (1981, s. 199) tarafından kariyer uyumluluğunun beş önemli bileşeni olduğu ifade edilmiştir:

1. Gelecek yönemli olma ve yordama becerisine sahip olma
2. Bilgi toplayarak ve çevreyle iletişim kurarak araştırma yapabilme becerisi
3. İş hayatındaki bilgileri örgütleyebilme becerisi
4. Bilgi doğrultusunda seçim yapabilme ve karar verme becerisi
5. Kendilik bilgisini ve öz farkındalığını geliştirme ve tercihleri ile ilgili ulaşılabilir seçenekler üretebilme becerisi

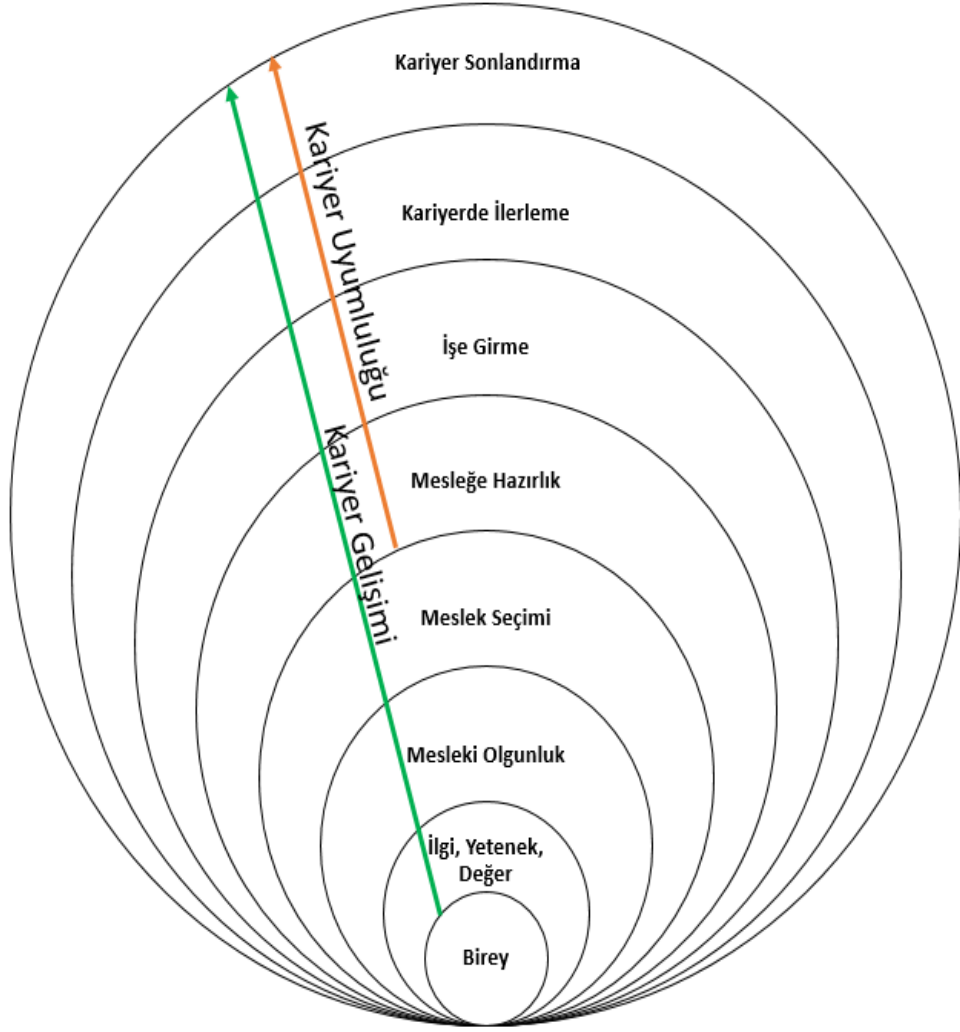
Savickas (1997 s. 254), kariyer uyumluluğuna en çok katkı sağlayan araştırmacıdır. Kariyer uyumluluğuyla ilgili ilk ve tek kuram olan kariyer yapılandırıcı kuramını oluşturan teorisyendir. Kariyer uyumluluğu, Savickas (1997 s. 254) tarafından bireylerin iş hayatlarında karşılaştıkları kariyer engellerin, kariyer geçişlerin ve kariyer değişimlerin üstesinden gelmelerinde kendilerine başa çıkma kaynakları sağlayan uyum yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda kariyer uyumluluğu Creed, Fallon ve Hood (2009, s. 220) tarafından, bireylerin mesleklerini ve kendilerini keşfetmeleri, kariyer planı yapmaları, karar vermeleri ve problem çözmeleri gibi yetenekleri barındıran bir psiko-sosyal kavram olarak nitelendirilmektedir. Diğer bir tanımda ise kariyer uyumluluğu Han ve Rojewski (2015, s. 152) tarafından, bireylerin kariyer gelişimlerinde hem mesleki açıdan kendilerini keşfetmeleri hem de gelecek yönemli hareket ederek mesleklerine uygunluklarının değerlendirilmesidir.

Sonuç olarak kariyer uyumluluğuyla ilgili tanımlar incelendiğinde; kariyer uyumluluğunun yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu, genel olarak kariyer keşif, kariyer plan boyutlarını içerdiği ve bireylerin kariyer gelişim görevlerinde, değişimlerinde veya zorluklarında onlara bir başa çıkma kaynağı sunduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan literatürde kariyer uyumluluğu farklı araştırmacılar tarafından farklı bir şekilde ele alınmıştır. Bu ele alınış biçimleri ve açıklamaları kronolojik sıralanmasıyla birlikte aşağıdaki kariyer uyumluluğunun boyutları başlığında açıklanmıştır.

2.2. Kariyer Uyumluluğunun Boyutları

Kariyer uyumluluğu farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Örneğin Gould (1979, s. 541) tarafından bireylerin kariyer gelişim süreçlerini daha etkili yapılandırılmalarının önemli bir göstergesi olarak kariyer planının önemine değinilmiştir. Ayrıca Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983, s. 193) tarafından kariyer uyumluluğu kariyer keşfi ve kariyer planı şeklinde boyutlandırılmıştır. Benzer şekilde Han ve Rojewski (2015, s. 152) tarafından kariyer uyumluluğu iki önemli bileşenden oluşan bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Birinci bileşen olan kariyer keşfi, bireylerin kariyer gelişimlerinde kendilerini ve mesleklerinin gerektirdiği özellikleri tanıyarak tutarlı olup olmadıklarını ortaya koymalarıdır. İkinci bileşen kariyer plan, bireylerin kariyer gelişimlerinde amaçlar belirlemeleri ve bu amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çalışmalarınıdır (Han ve Rojewski (2015, s. 152). Aynı şekilde kariyer uyumluluğu Eryılmaz ve Kara (2016, s. 33) tarafından kariyer keşfi ve kariyer planı olarak sınıflandırılmıştır. Bunlara ek olarak Eryılmaz ve Kara (2018a, s. 46) tarafından kariyer uyumluluğunun kariyer gelişim süreci içerisinde yeri ortaya konmuştur (Şekil 2.1).

Savickas (2013, s. 164) kariyer uyumluluğunu, kariyer yapılandırmacı kuramının merkezinde en önemli kavramı olarak vurgulamıştır. Bu kuramda kariyer uyumluluğu, uyum yetenekleri bağlamında değerlendirilmektedir. Bu uyum yetenekleri, kariyer ilgi, kariyer merak, kariyer kontrol ve kariyer güven olarak sınıflandırılmıştır. Kariyer ilgi, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyer planları yapmalarıdır. Kariyer kontrol, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde sorumluluk almalarını ifade etmektedir. Kariyer merak, bireylerin kariyer gelişim süreçleriyle ilgili benlik yapılarını keşfetmeleridir. Kariyer güven, bireylerin kariyer engelleriyle baş edebilmelerinde problem çözme becerilerine sahip olmalıdır (Savickas, 2005, s. 52). Bireyler, kariyer uyumluluklarını bu dört uyum yeteneklerini kullanarak arttırmaktadırlar (Savickas, 2013, s. 164).



Şekil 2.1. *Kariyer Gelişim Sürecinde Kariyer Uyumluluğu* (Eryılmaz ve Kara, 2018a, s. 46)

Şekil 2.1’ye bakıldığında; kariyer gelişimi, yaşam boyu devam eden, ilerlemeli ve aşamalı bir süreçtir. Kariyer uyumluluğu, bu süreçte lisans eğitimle başlayan kariyer sonlandırmasına kadar devam eden gelişimsel bir kavramdır (Eryılmaz ve Kara, 2018a, s. 46).

Sonuç olarak, kariyer uyumluluğun boyutlarına yönelik araştırmalar analiz edildiğinde, kariyer uyumluluğunun genel olarak kariyer keşfi ve kariyer planı boyutlarından oluştuğu sonucu elde edilmiştir. Öte yandan literatürde kariyer uyumluluğuyla ilgili kuramsal açıklamalar ve ampirik araştırmalar yoğun olmasına rağmen, bu kavramla ilgili tek bir kuram bulunmaktadır. Bu kuram, Savickas tarafından geliştirilen kariyer yapılandırmacı kuramıdır. Aşağıda bu kuramla ilgili ayrıntılı açıklamalar yer almaktadır.

2.3. Kariyer Uyumluluğuyla İlgili Kuram

Kariyer yapılandırıcı kuramı, kariyer uyumluluğunu açıklayan ve merkezinde yer veren tek kuramdır (Savickas (2005, s. 52).

2.3.1. Kariyer yapılandırıcı kuramı

Kariyer yapılandırıcı kuramı, kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki post modern kuramlardan biridir. Bu kuram, Savickas, (2005, s. 52) tarafından geliştirilmiştir. Bu bölümde sırasıyla kariyer yapılandırıcı kuramının temel varsayımları, kariyer tanımı ve sınıflandırması, temel kavramları ve kariyer danışmanlığında nasıl kullanıldığı konusunda bilgi verilmiştir.

2.3.1.1. Temel varsayımları

Kariyer yapılandırıcı kuramının temel varsayımları Savickas (2005, s. 46-47) tarafından aşağıda açıklanmıştır.

1. Bu kurama göre kariyer gelişimi, yaşam boyu devam eden bir süreçtir.
2. Yaşam boyu devam eden bu süreçte bireyden yapması beklenen birtakım kariyer gelişim görevleri vardır. Bu görevler; büyüme, keşfetme, oluşma, yönetme ve uzaklaşmadır.
3. Kariyer yapılandırıcı kuramının odak noktasında bireyin kariyer gelişim görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesine yardımcı olmak vardır.
4. Kariyer yapılandırıcı kuramında kariyer danışma sürecinin amaçlarından birisi, danışanların kariyer gelişim süreçlerini yapılandırmalarını ve yönetmelerini kolaylaştırmaktır. Ayrıca bu kuramın diğer bir amacı, danışanların kariyer geçişlerinde ve kariyer seçimlerinde gerçekçi hedefler belirlemesine yardımcı olmaktır.
5. Kariyer yapılandırıcı kuramına göre yukarıda ifade edilen amaçlara danışanların ulaşılabilmesi için onların mesleki kimliklerinin ve mesleki benlik kavramlarının anlaşılması önemlidir.
6. Kariyer yapılandırıcı kuramına göre danışanların, mesleki benliklerini iş hayatlarında uygulamaya koymaları için sosyal çevreyle etkileşim kurmaları gerekmektedir.
7. Kariyer yapılandırıcı kuramına göre bireylerin kariyer gelişimlerinde sosyal çevrelerinin rolü vardır. Danışanlar, bu sosyal çevrelerini hem etkileyen hem de etkilenen konumdadırlar.

8. Kariyer yapılandırmacı kuramında danışanlar, bulunduğu sosyal çevrelerinin bir ürünü gibi kendilerini algılanırlar.
9. Her danışanın kendine özgü yaşam öyküleri vardır. Bu yaşam öyküsünün gelişimi danışanın kendisini tanımasıyla başlar. Ardından bu yaşam öyküsü, gelecekteki bir odağa anlam yüklemekle şekillenmektedir.
10. Kariyer olgunluğu, bireylerin içinde buldukları kariyer gelişim dönemlerine ait kariyer gelişim görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamalarına bağlı olarak değişmektedir.
11. Kariyer uyumluluğu, bireylerin iş yaşamlarında değişen koşullara ve durumlara karşı baş edebilmelerine ilişkin sahip oldukları hazır bulunuşluk düzeylerini gösteren psiko-sosyal bir yapıdır. Kariyer yapılandırma kuramında ABC modeli vardır. (A: Tutumlar; B: İnançlar; C: Yeteneklerdir).
12. Kariyer kalıpları, bireylerin eğitim durumları, mesleki benlik kavramları ve ebeveyn tutumları tarafından şekillenmektedir.
13. Bireyler, mesleki davranışlarına ve iş deneyimlerine anlam oluşturarak kariyer gelişimlerini yapılandırırılar.

2.3.1.2. Kariyer tanımı ve sınıflandırılması

Kariyer, bireylerin mesleki davranış biçimlerini ve deneyimlerini yapılandırarak oluşturduğu ve yaşam boyu devam eden bir gelişimsel süreç olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak kariyer yapılandırmacı kuramında kariyer, öznel ve nesnel olarak ikiye ayrılmaktadır. Nesnel kariyer; kariyer gelişimi oluşturan işler, kariyer gelişim görevleri, kariyer gelişim dönemleri ve meslekler gibi öğeleri kapsamaktadır. Buna karşın öznel kariyer, bireylerin nesnel kariyerlerini oluşturan öğelere yönelik tutumlarıdır (Savickas, 2005, s. 43).

2.3.1.3. Temel kavramlar

Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramının temel kavramları vardır. Bu temel kavramlar mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumluluğudur. Aşağıdaki kısımda bu temel kavramlar sırayla açıklanmıştır.

2.3.1.3.1. Mesleki kişilik

Mesleki kişilik; bireylerin kariyer gelişimindeki ilgilerini, değerlerini, yeteneklerini ve ihtiyaçlarını kapsayan, zaman içerisinde değişebilen, süreklilik gösteren

ve dinamizmi olan bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005, s. 47). Savickas, mesleki kişiliği dört düzeyde ele almıştır. Bunlar, aşağıda belirtilmiştir:

1. Düzey: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde sahip oldukları kişilik özellikleridir (sorumluluk, deneyime açıklık, uyumluluk, dışa dönük, içe dönük gibi kişilik kuramlarındaki sınıflandırmalar gibi). Holland'ın kişilik tipolojisi kuramında kişilik, uyumluluğun ön koşulu olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın Savickas kişiliği; bireylere kariyer değişimlerinde, geçişlerinde ve zorluklarında onlara başa çıkma stratejilerini sağlayan ve uyumluluğun oluşumunu belirleyen önemli bir yapı olarak ele almaktadır (Savickas, 2005, s. 47).

2. Düzey: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kendilerini düzenleme becerileridir. Bu düzenleme becerileri, bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki mesleki değerlerini, mesleki güdülenmelerini, yaşam amaçlarını ve başa çıkma stratejilerini içermektedir. Bunlar, kariyer uyumluluğunu arttıran faktörler olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 2005, s. 47).

3. Düzey: Bireylerin kariyer gelişimlerini öyküleştirmeleridir (Savickas, 2005, s. 49).

4. Düzey: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki bilişsel yeterlilik düzeyleridir. Bu yeterlilik düzeyinde bireylerin öğrenmeleri, bilişleri ve karar verme süreçleri yer almaktadır.

2.3.1.3.2. Yaşam temaları

Bireyin kariyer davranışının nedenleri yaşam temalarında ortaya çıkmaktadır. Bunun için bireyin kariyer yaşam öyküsünün anlaşılması gerekmektedir. Bu noktada öykü anlatma, Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramının kariyer danışmanlığında kullandığı önemli bir tekniktir. Birey, yaşam öykülerinde geçmişteki kariyer gelişim sürecinde kendini nasıl gördüğünü, şimdiki kariyer gelişiminde ne olarak kendisini algıladığını ve gelecekteki kariyer gelişiminde nasıl biri olmak istediğine yönelik hikâyeler ortaya koyar. Bireyin bu yaşam öyküleri yaşam temalarındaki örüntüler hakkında bilgi verir. Bu örüntüler, bireyin kariyer gelişim sürecini yapılandırırken ne kadar devamlı bir çizgi içerisinde olduğunu ve bu sürecinin kendisi için ne anlam ifade ettiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle bu örüntüler, bireyin kariyer gelişimdeki devamlılık derecesini ve onun kariyerine yüklediği anlamla ilgilidir. Bu devamlılık derecesi ve anlamlılık bireyin mesleki kişiliğini ve kariyer uyumluluğuyla ilgili önemli bilgilerini işaret etmektedir (Savickas, 2005, s. 57).

2.3.1.3.3. Kariyer uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu, Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramında en önemli kavramdır. Savickas ve Porfeli'ye (2012, s. 662) göre kariyer uyumluluğu; bireylerin şu anda ve gelecekteki kariyer gelişim görevlerinde, mesleki geçişlerinde ve kişisel krizlerinde baş etme kaynaklarını kullanmalarına hazır olmalarını gösteren psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas, 2005, s. 51).

Kariyer yapılandırmacı kuramında ABC modeli mevcuttur. ABC modelindeki; A: tutumları, B: Davranışları ve C: Yetenekleri temsil etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663). Bu modelde yetenekler aslında uyum yetenekleri olarak ifade edilmektedir. Bu uyum yetenekleri, kariyer ilgi, kariyer merak, kariyer güven ve kariyer kontroldür. (Savickas, 2005, s. 52). Kariyer ilgi, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerine yönelik planlama yapmalarıdır (Savickas, 2005, s. 54). Kariyer merak, bireylerin kariyer gelişimlerinde kendilerini ve mesleklerini tanıyarak ikisi arasındaki tutarlılıklarını değerlendirmeleridir (Savickas, 2005, s. 55). Kariyer güven, bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki kariyer geçişlerinin veya krizlerinin üstesinden gelmelerinde problem çözme yeteneklerini ne kadar kullanıp kullanmadıkları hakkında bilgi vermektedir (Savickas, 2005, s. 56). Son olarak kariyer kontrol, bireylerin kariyer gelişimindeki olası değişimlerinde veya zorluklarında karar verme ve sorumluluk alma yeteneklerine ne kadar sahip olup olmadıklarını göstermektedir (Savickas, 2005, s. 55). Bunlara ek olarak Tablo 2.1'te kariyer uyumluluğunun boyutları ile eşleştii psikolojik kavramlar verilmiştir (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663).

Tablo 2.1

Kariyer Uyumluluğunun Boyutları ve Karşıladiğı Psikolojik Kavramlar

Kariyer Uyumluluk Boyutları	Karşıladiğı Psikolojik Kavramlar
Kariyer İlgi	Umut
Kariyer Merak	İyimserlik
Kariyer Kontrol	Esneklik
Kariyer Güven	Öz-Yeterlilik

Savickas (2005, s. 52), kariyerine uyum sağlayan kişiliklerin özelliklerini dört başlıkta ifade etmiştir. Bunlar birincisi çalışan biri olarak geleceği hakkında “planlı” olan biri olmak, ikincisi mesleği geleceği üzerinde kişisel “kontrollerini” arttırmak, üçüncüsü gelecek ve kendisiyle ilgili durumlarda “meraklı” olmak ve son olarak isteklerine

ulaşmak için “güvenini” arttırmaktır. Bunlara ek olarak kariyer uyumluluğunun boyutlarıyla ilgili gelişimsel görevler Tablo 2.2’te sunulmuştur (Yeşilyaprak, 2014, s. 291).

Tablo 2.2

Kariyer Uyumluluğu Boyutlarıyla İlgili Gelişimsel Görevler

Uyum Sağlama Boyutu	Kariyer sorusu	Tutumlar ve inançlar	Yeterlik	Kariyer problemi	Başa çıkma davranışları	İlişkisel bakış açısı	Kariyer müdahalesi
İlgili olma	Bir geleceğim var mı?	Planlı	Planlama	İlgisizlik	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırılmaları
Kontrol	Geleceği kim kontrol ediyor?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinlilik İstekli olma Etkili davranma	Bağımsız	Karar verme eğitimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi olmama	Deneme Risk alma Araştırma	Birbirine bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem Çözme	Ketlenme	İş birliği Israr Savaşma	Eşit	Kendilik değerini arttırıcı etkinlikler

2.3.1.4. Kariyer psikolojik danışmanlığında kariyer yapılandırmacı kuram

Bu kısımda ilk önce kariyer yapılandırmacı kuramının kariyer danışmanlığındaki danışma basamakları anlatılmıştır. Ardından bu kuramda en çok kullanılan kariyer teknikleri hakkında bilgi verilmiştir. Aşağıda sırasıyla bunlara şu şekilde değinilmiştir:

2.3.1.4.1. Kariyer danışma basamakları

Kariyer danışmanlığı, kariyer yapılandırmacı kuramında altı basamakta yürütülmektedir. Bunlardan birincisi kariyer psikolojik danışmanın, danışanın kariyer öyküsünü alması, ikincisi kariyer psikolojik danışmanın danışanın yaşam temalarını fark etmesini sağlaması, üçüncüsü yaşam temalar bağlamında danışanın problemi hakkında konuşma, dördüncüsü yaşam temaların genişletilerek, temalarla danışanın ilgileri ve mesleklere doğru kariyer öyküsünde anlattıklarıyla ilişkilendirilerek değerlendirme,

beşincisi kariyer seçimini netleştirmek için gerektiğinde davranışsal provalar yapma ve son olarak kariyer seçimi yapmadır (Yeşilyaprak, 2014, s. 291).

2.3.1.4.2. Kullanılan kariyer teknikleri veya kariyer müdahaleleri

En çok kullanılan kariyer teknikleri veya müdahaleleri “kariyer stil görüşmeleri”, “oryantasyon alıştırmaları”, “karar verme eğitimi”, “bilgi arama” etkinlikleri ve “kendilik değerini arttırıcı” etkinliklerdir.

Kariyer stil görüşmeleri: Bu kariyer stil görüşmelerinde, tercih edilen çalışma koşulları, danışanın rol modelleri, ilgileri, tercih ettiği sosyal ortamları ve kariyer hikâyelerindeki yaşam temalarını ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bunun için çeşitli soru kalıpları kullanılmaktadır. Örneğin; “Model aldığınız kişinin hangi özelliklerini aldınız? En hoşunuza giden anlamlı sözler neler?” gibi çeşitli sorular sorulmaktadır (Savickas, 2005, s. 60).

Oryantasyon alıştırmaları: Kariyer problemi “ilgisizlik” olan bireyler için daha uygundur. Bu alıştırmaların amacı, bireylerin farkındalıklarını arttırarak kariyer geleceklerine yönelik hazırlık yapmalarını sağlamaktır. Bu kariyer müdahalesiyle bireylerin “planlama” yeterlik alanını geliştirmektedir. Kariyer sorusu ise “Bir geleceğin var mı?” şeklindedir (Yeşilyaprak, 2014, s. 291).

Karar verme eğitimi: Kariyer problemi “kararsızlık” yaşayan bireyler için daha etkilidir. Bu kariyer müdahalesinin amacı; bireylerin kariyer gelişimlerinde disiplinli, istekli ve etkili davranmalarını sağlamaktır. Bu kariyer müdahalesi, bireylerin “karar verme” yeterlik alanını geliştirmektedir. Kariyer sorusu “Geleceğini kim kontrol ediyor?” dur.

Bilgi arama etkinlikleri: Kariyer problemi “gerçekçi olmama” sorunu yaşayan bireyler için daha kullanışlıdır. Bu kariyer müdahalesinin amacı, bireylerin kariyer gelişim sürecinde kendilerini ve mesleklerini tanımalarını sağlamaktır. Bu kariyer müdahalesi, bireylerin “keşfetme” yeterlik alanını katkı sağlamaktadır. Kariyer sorusu olarak “Gelecekte ne yapmak istiyorsun?” biçimindedir.

Kendilik değerini arttırıcı etkinlikler: Kariyer problemi “ketlenme” sorunu yaşayan bireyler için daha etkilidir. Bu alıştırmaların amacı; bireylerin işbirlikçi, ısrarlı ve savaşıma gibi başa çıkma davranışlarını edinmelerini kolaylaştırmaktır. Bu kariyer müdahalesiyle bireylerin “problem çözme” yeterlik alanı olumlu noktaya gelmektedir. Kariyer sorusu ise “Yapabilir misin?” şeklindedir.

Sonuç olarak Savickas (2005, s. 52) tarafından, geliştirilen kariyer yapılandırmacı kuramı, kariyer uyumluluğunu açıklayan ilk ve tek kuram olmasının yanı sıra temel varsayımları, temel kavramları, kariyer danışma basamakları ve kariyer müdahale teknikleri açısından zengin ve önemli bir post modern kuram olarak değerlendirilebilir. Öte yandan literatüre bakıldığında kariyer uyumluluğunu etkileyen çeşitli psikolojik değişkenler bulunmaktadır. Bunlardan birisi de kariyer arzudur. Aşağıda kısımda kariyer arzusuyla ilgili hem kuramsal açıklamalar hem de ampirik araştırmalar kronolojik sıraya göre açıklanmıştır.

2.4. Kariyer Arzusu

Kariyer arzusu, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışılan yeni bir kavramdır. Son yıllarda daha fazla ilgi almaya başlamıştır (Praskova, Hood ve Creed, 2015, s. 91). Artan bu ilginin birinci nedeni, bireyin iş yaşamıyla ilgili daha anlamlı yolların neler olduğunu araştırma eğilimde olmasıdır. İkinci olarak bireyin kariyer gelişim sürecinden aldıkları doyumun kendisi için ne anlam ifade ettiğini sorgulamaya çalışmasıdır. Son olarak bireyin aldığı bu doyum ve sorguladığı bu anlam arayışının kariyer kaygılarıyla nasıl baş edebileceklerini ve bu kariyer kaygılarının bireyin iyi oluş ve kariyer gelişimleriyle nasıl bir ilişkisi olduğunu keşfetmeye çalışmasıdır (Praskova, Hood ve Creed, 2015, s. 91). Kariyer arzusuyla ilgili literatürde hem kuramsal açıklamalar hem de ampirik araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalara ilişkin bilgiler kronolojik sıra takip edilerek aşağıda sunulmuştur:

Kariyer arzusu, gelişimsel kuramların neredeyse hiçbirinde el alınan bir kavram olmasa da, Super'ın kuramsal açıklamalarında dolaylı olarak dile getirilmiştir. Super, gelişimsel kuramında 18-21 yaş aralığını keşfetme kariyer aşaması olarak sınıflandırmaktadır. Bu dönemdeki bireylerin en önemli kariyer gelişim görevleri meslek seçimi yapmalarıdır. Super, meslek seçimini etkileyen bireysel ve sosyal faktörler olduğunu belirtmiştir. Bireysel faktörler; bireylerin ilgileri değerleri, yetenekleri, kişilikleridir. Sosyal faktörler, ekonomi ve iş gücü piyasasıdır. Super, yukarıda ifade edilen bilgiler doğrultusunda kariyer arzusunu meslek seçimini etkileyen bireysel faktörlerden biri olarak değerlendirmektedir (Duffy ve Sedlacek, 2010, s. 28).

Duffy ve Sedlacek (2007, s. 591) tarafından kariyer arzusunu anlamının üç önemli adımı olduğunu belirtilmiştir. Bu adımlar şu şekildedir:

1. Adım: Bireyin işini icra etmesinde onu motive edici unsurların olmasıdır.
2. Adım: Bireyin iş hayatında mesleki rolüne yönelik anlam yüklemesidir.

3. Adım: Bireyin işini yaparken çevresindeki kişilere yararlı olma güdüsü taşımasıdır.

Dik, Sargent ve Steger'e (2008, s. 24) göre bireyin kariyer gelişim sürecinde ona yardım eden beş tane kariyer gelişim çabaları bulunmaktadır. Bunlar; kariyer arzusu, öz-yeterlilik, sonuç beklentileri, ruhsallık ve materyalizmdir. Bu bilgiler kapsamında kariyer arzusunun kariyer gelişim çabalarının bir bileşeni olduğu görülmektedir (Dik, Sargent ve Steger (2008, s. 25). Ayrıca Dik, Sargent ve Steger (2008, s. 33) araştırmasında kariyer gelişim çabalarının kendi aralarındaki ilişkilere bakmışlardır. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile öz-yeterlilik, ruhsallık, sonuç beklentisi ve yaşamın anlamı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Dik ve Duffy (2009, s. 427) tarafından kariyer arzusu, bireyin kariyer gelişim sürecinde belirli bir yaşam rolünde amaç belirlediği, anlamlılık duygusu oluşturduğu ve bu süreçte başkalarına yardım etme güdüsü taşıdığı motivasyonel bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda, kariyer arzusuyla ilgili dört boyut vurgulanmıştır. Birinci boyut kariyer arzusu, bir motivasyon kaynağıdır. İkinci boyut kariyer arzusu, bir amaç belirleme ve anlam yüklemidir. Üçüncü boyut kariyer arzusunun, sosyal bir yönünün olmasıdır. Son boyut kariyer arzusunun, yaşam rollerinde gerçekleşmesidir (Dik ve Duffy, 2009, s. 428).

Duffy ve Sedlacek (2010, s. 35) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile yaşam doyumu, yaşamın anlamı ve dindarlık arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma bulgularında, kariyer arzusu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kariyer arzusu ile yaşamın anlamı ve dindarlık arasında pozitif yönde bir ilişki elde edilmiştir.

Steger, Pickering, Shin ve Dik (2010, s. 88) yaptığı araştırmada kariyer arzusunu dini bağlılık, yaşamın anlamı, yaşam doyumu, iyi oluş, olumlu duygu, kariyer kararlılığı, iş zorluğu ve iş keyfi gibi birçok değişkenle değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçlarında bireylerin kariyer arzularının yükselmesiyle; onların daha olumlu duygular üretmeleri, yaşamdan doyum almaları, işten keyif duymaları ve kariyerlerinde daha kararlı olmaları kolaylaşmaktadır.

Duffy, Allan ve Dik (2011, s. 78) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu, umut, akademik doyum, yaşamın anlamı ve kariyer karar verme öz-yeterlilik gibi değişkenlerle incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile akademik doyum arasında aracılık etkisi olan değişkenler tespit edilmiştir. Bu değişkenlerin yaşamın anlamı, umut ve kariyer karar verme öz-yeterlilik olduğu ortaya konmuştur.

Duffy, Manuel, Borges ve Bott (2011, s. 364) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile mesleki gelişim ve iyi oluş arasındaki ilişkiler değeriendirilmiştir. Araştırma sonuçlarında bireylerin kariyer arzularının artması, onların mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Diğer bir sonuç bireylerin kariyer arzularının artmasıyla birlikte onların iyi oluşları da yükselmektedir.

Duffy, Allan ve Bott 'a (2012, s. 470) göre kariyer arzusunun birçok tanımı mevcuttur. Bu tanımlar incelendiğinde; anlam, amaç, özgecilik, dışsal faktörler ve aktif yönelim gibi kavramlar öne çıkmaktadır. Duffy, Allan ve Bott (2012, s. 470) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusunu yaşam doyumu, akademik doyum ve yaşamın anlamı gibi değişkenlerle incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile yaşam doyumu arasında akademik doyum ve yaşamın anlamının aracılık etkisi doğrulanmıştır.

Dobrow ve Tosti-Kharas (2012, s. 272) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile olumsuz kariyer tavsiyelerine duyarlılık arasında ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile olumsuz kariyer tavsiyelerine duyarlılık arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir deyişle; bireylerin kariyer arzularının artmasıyla, onların olumsuz kariyer tavsiyelerine olan duyarlılıkları azaltmaktadır.

Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik (2012, s. 54) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile kariyere bağlılık, iş doyumu ve işin anlamı arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; bireylerin kariyer arzularının artması, onların kariyerlerine bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca bireylerin kariyer arzularının yükselmesiyle birlikte onların iş doyumları ve işe yönelik anlamları da olumlu olmaktadır.

Duffy ve Dik (2013, s. 430) tarafından, derleme araştırması yapılmıştır. Bu araştırmanın içeriğinde kariyer arzusunun tanımına değinilmiştir. Ayrıca kariyer arzusunun yaygınlığı konusu ele alınmıştır. Buna ek olarak kariyer arzusunun ölçülmesiyle ilgili kuramsal açıklamalardan bahsedilmiştir. Son olarak kariyer arzusuyla ilişkili değişkenlerin neler olduğuyla ilgili bilgiler yer almaktadır.

Praskova, Hood ve Creed'a (2014, s. 126) göre kariyer arzusu, bireyin içinde bulunduğu kariyer gelişim dönemlerine göre farklı anlamlar taşıyan gelişimsel bir yapıdır. Örneğin; ergenlik dönemindeki kariyer arzusu, bireyin kariyerine daha güdülenmiş ve bu güdüyle birlikte daha yüksek kariyer beklentileri içerisinde olma durumunu yansıtmaktadır. Beliren yetişkinlik dönemindeki kariyer arzusu bireyin işine arzu ile yaklaşımı için öncelikle amaç belirlemesi ve işine anlam yüklemesidir. Ardından

bu arzulu yaklaşımı (anlam yükleme ve amaç belirleme) yaptığı iş aracılığıyla çevresine faydalı olma güdüsü taşıyarak işini sürdürme noktasında kendisini göstermesidir.

Praskova, Creed ve Hood (2014, s. 98) tarafından kariyer arzusu üç boyutta sınıflandırılmıştır. Bu boyutlar;

- Aktif yönelim
- Kişisel anlam,
- Diğerlerine yönelik anlamdır.

Aktif yönelim, bireyin kariyer gelişim sürecinde onu motive edici bir kuvvetin olmasıdır. İkinci boyut kişisel anlamdır. Kişisel anlam bireyin kariyer gelişim sürecinde anlam arayışı içerisinde olma durumudur. Son olarak diğerlerine yönelik anlamdır. Diğerlerine yönelik anlam, bireyin kariyer gelişim sürecinde başkalarına yararlı olma konusunda istek duymasıdır (Praskova, Creed ve Hood, 2014, s. 102).

Duffy, England, Douglass, Autin ve Allan (2017, s. 128) tarafından kariyer arzusunun alınış biçimleri; arzuyu aramak, arzuyu algılamak ve arzuyla yaşamak olarak betimlenmektedir. Arzuyu aramak, bireyin arzuyu bulmak için ne kadar çabaladığını yansıtır. Arzuyu algılamak, arzunun bireyde kendini gösterme derecesini ifade eder. Arzuyla yaşamak bireyin şu anda belirli bir işte arzuyu aramayı ne ölçüde yaptığını gösterir. Duffy, England, Douglass, Autin ve Allan (2017, s. 133) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu algılanan kariyer arzusu ve yaşanan kariyer arzusu olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kariyer arzusu (algılanan kariyer arzusu ve yaşanan kariyer arzusu) ile yaşam doyumu ve yaşamın anlamı arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında algılanan kariyer arzusu ile yaşam doyumu arasında yaşamın anlamının aracı bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan kariyer arzusu ile yaşam doyumu arasında yaşanan kariyer arzusunun aracı bir değişken olduğu ortaya konmuştur.

Ahn, Dik ve Hornback (2017, s. 53) kariyer arzusuyla ilgili nitel bir araştırma yapmışlardır. Yorumlayıcı fenomenolojik analiz yaklaşımını kullanmışlardır. Araştırma bulgularında katılımcılar kariyer arzusunu; işleri yerine getirme, başkalarına hizmet etme, manevi, sezgisel duygu ve öz kimliğin bir parçası olarak tanımlamışlardır.

Nath (2017, s. 160) yaptığı nitel araştırmasında bireylerin mesleklerine girmeden önce ve de mesleklerine girdikten sonra kariyer arzularını etkileyen faktörleri ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda Nath, bireylerin mesleklerine girmeden önce kariyer arzularını etkileyen faktörleri; üretkenlik ve aile mirası, başkasıyla yaşama ve rol modelleme, mesleki rol modelden iletilen mesajları içselleştirme, aile isteklerini yerine

getirme, konsültasyon, yaşam olaylarına duygusal tepkiler ve kader duygusu olarak belirlemiştir. Diğer bir araştırma sonucunda Nath, bireylerin mesleklerine girdikten sonra onların kariyer arzularını etkileyen faktörleri; işle ilgili deneyimler / kritik olaylara karşı duygusal tepkiler, öz yeterlilik / yeteneğini tanınması ve kader duygusu olarak saptamıştır.

Kim, Praskova ve Lee (2017, s. 436) kariyer arzusunu, birey için göze çarpan ve üst düzey bir kariyer hedefi olarak tanımlarlar. Ayrıca Kim, Praskova ve Lee (2017, s. 440) tarafından yapılan çalışmada kariyer arzu ölçeğinin Koreli beliren yetişkinler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ölçeğinin diğerlerine yönelik anlam, aktif yönelim ve kişisel anlam olmak üzere üç boyuta sahip olduğu tespit edilmiştir.

Esteves ve Lopes (2017, s. 35) kariyer arzusunu; bireyi maddi ödül beklemeden tutkuyla işlerini yapmaya iten, anlamlı ve sürekliliği olan bir deneyim olarak belirtmektedirler. Ayrıca Esteves ve Lopes (2017, s. 40) tarafından yapılan çalışmada kariyer arzusu ile zorlu iş talepleri ve mesleki geçiş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında; bireylerin kariyer arzularının yükselmesi, onların zorlu iş taleplerinin artmasına ve meslek geçişlerin azalmasına yol açmaktadır.

Autin, Allan, Palaniappan ve Duffy'a (2017, s. 690) tarafından kariyer arzusu, bireyin kariyer gelişimini yapılandırmasında önemli bir rolü olan yapı olarak nitelendirilmektedir. Autin, Allan, Palaniappan ve Duffy (2017, s. 690) tarafından kültürlerarası karşılaştırma çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada kariyer arzusunun ölçülmesi konusunda Hindistan ve Amerika Birleşik Devletleri arasında ne gibi farklılıklar olduğu ortaya konmuştur.

Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer (2018, s. 147) yaptığı çalışmada kariyer arzusunu çalışma psikolojisi teorisindeki kavramlar bağlamında değerlendirmişlerdir. Bu kavramlar, iş hacmi ve sosyal statüdür. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile iş hacmi ve sosyal statü arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır.

Lysova, Jansen, Khapova, Plomp ve Tims (2018, s. 266) tarafından yapılan çalışmada kariyer arzusu ile istihdamın boyutları (mesleki uzmanlaşma, kişisel esneklik) arasındaki ilişkiler bakılmıştır. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusunun istihdam boyutlarıyla doğrudan ilişkili olmadığı bulunmuştur. Öte yandan proaktif mesleki gelişim aracı değişkeni olunca kariyer arzusu ile istihdam boyutlarının ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

Zhang, Hirschi, Dik, Wei ve You (2018, s. 222) yaptığı araştırmada kariyer arzusunu otantikliğin boyutları (otantik yaşam, kendi kendine yabancılaşma ve dış etkiyi kabul etme) kapsamında değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçlarında otantik yaşama ile kariyer arzusu arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak kendi kendine yabancılaşma ve dış etkiyi kabul etme ile kariyer arzusu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Chen, May, Schwoerer ve Augelli'a (2018, s. 105) göre kariyer arzusu kısaca anlamlı bir tutkudur. Chen, May, Schwoerer ve Augelli (2018, s. 109) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile iş doyumunu, mesleki geçiş ve iyi bağlamsal koşullar arasında ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında bireylerin kariyer arzuları artmasıyla onların daha fazla işten doyum almaları, daha az meslek geçiş yaşamaları ve daha fazla kariyerlerinden memnun olmaları sağlanmaktadır.

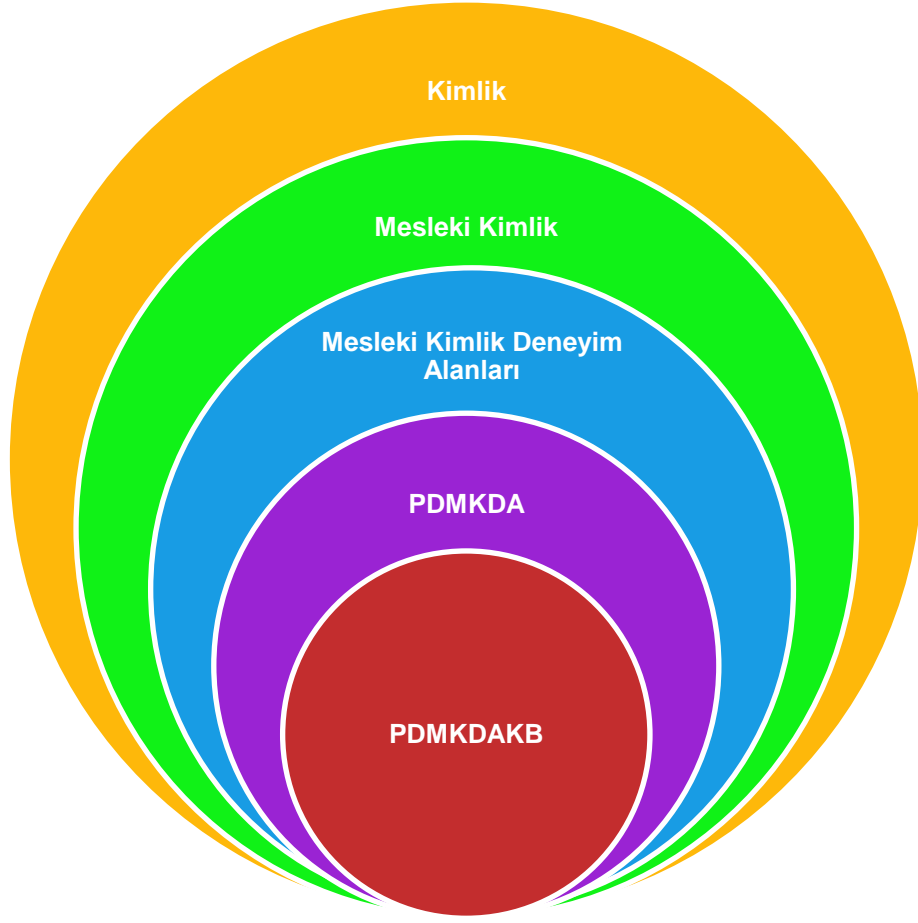
Choi, Cho, Jung ve Sohn'a (2018, s. 569) göre kariyer arzusu, bireyin yaşam rollerinde uyumlu, özgeci ve iyi olma gibi olumlu psikolojik kaynaklara sahip olmayla oluşan motivasyonel bir yapıdır. Onlara göre kariyer arzusunun üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar; duygu, anlam, değer odaklı davranış; özdeşleşme ve insan-çevre uyumu ve üstünlük çabasıdır. Choi, Cho, Jung ve Sohn (2018, s. 572) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu psikolojik sermaye ve iş-aile güçlendirme gibi değişkenler açısından ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile psikolojik sermaye ve iş-aile güçlendirme arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi (2019, s. 45) tarafından kariyer arzusu, bireyin iş yaşamındaki duygusal, motivasyonel, manevi ve kimliği ile ilgili yönlerini gösteren çok boyutlu bir yapı olarak ifade edilmektedir. Ayrıca onlar, kariyer arzusunun gelişimiyle ilgili üç tane hipotez tanımlamışlardır. Bunlar; soncul, öncül ve karşılıklı hipotez olarak isimlendirilmiştir. Soncul hipoteze göre kariyer arzusu, bireylerin kariyer alanlarında olumlu deneyimler yaşamaları sonucunda oluşmaktadır. Öncül hipotez açısından kariyer arzusu, bireylerin kariyer seçimleri yapmalarının bir ürünü olarak gelişmektedir. Karşılıklı hipoteze göre kariyer arzusu hem öncül hem de soncul hipotezinin etkisiyle şekillenmektedir. Bunlara ek olarak Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi (2019, s. 45) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusunun gelişiminde bu üç hipotezden soncul hipotezin daha etkili olduğunu saptanmıştır.

Vianello, Galliani, Rosa ve Anselmi (2020, s. 133) tarafından kariyer arzusu yedi boyutlu yapı olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar; tutku, yaygınlık, amaçlılık, fedakârlık, kimlik, aşkın çağırısı ve olumlu sosyal yönelimdir. Tutku, bireyin arzu alanıyla ilgili

faaliyetleri gerçekleştirmesinde memnun olma ve haz duyma hissidir. Amaçlılık, bireyin arzu alanına katılımının yaşamında amaçlı bir şey yapma fırsatı sağladığıdır. Yaygınlık, bireyin düşüncelerinde arzu alanının sürekli olarak varlığıdır. Kimlik, bireyin çevresindeki bireylerin kim olduğunu ve kim ile ne kadar güçlü olduklarını ve ne gibi etkinlikler yaptıklarını tanımasıdır. Aşkın çağrısı, bireyin arzu alanındaki aktivitelere katılmaya yönelik manevi bir zorunluluğun varlığını hissetmesidir. Fedakârlık, bireyin hayatının diğer alanlarını kendi arzu alanı lehine feda etmesidir. Olumlu sosyal yönelimi, bireyi arzu alanında motive eden başkalarına yararlı olma güdüsüdür.

Sonuç olarak kariyer arzusu literatürü incelendiğinde; kariyer arzusunun farklı araştırmacılar tarafından farklı bir bakış açısıyla tanımlandığı, farklı biçimlerde boyutlandırıldığı, yeni ve önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Öte yandan bu araştırmada kariyer uyumluluğunu etkileyen diğer psikolojik değişken psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerdir. Bu bahsedilen değişkeni açıklamadan önce aşağıda sırasıyla kimlik kavramı, mesleki kimlik kavramı, mesleki kimlik kuramcıları, mesleki kimlik deneyim alanları, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanları anlatılmıştır ve son olarak psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) hakkında açıklamalara değinilmiştir. Şekil 2.2’de psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerin gelişimsel süreci gösterilmiştir.



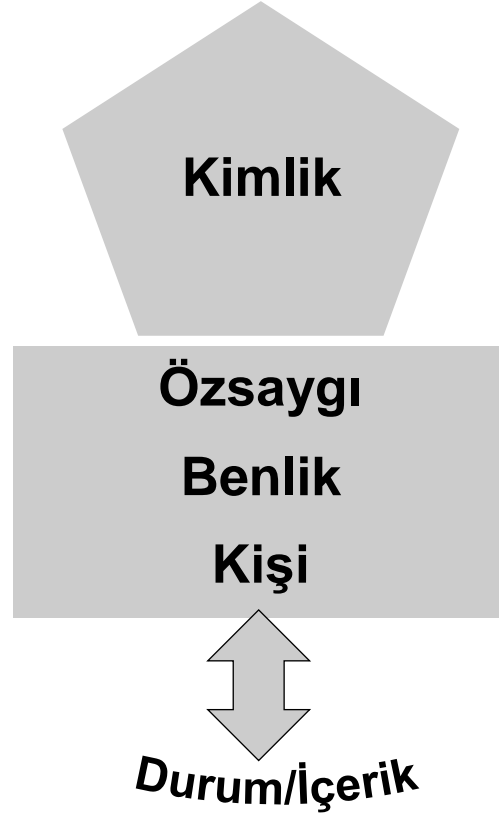
Şekil 2.2. PDMKDAKB'nin Gelişimsel Süreci

Not. PDMKDA: Psikolojik Danışmanlar için Mesleki Kimlik Deneyim Alanları; PDMKDAKB: Psikolojik Danışmanlar için Mesleki Kimlik Deneyim Alanlarında Kullanılan Beceriler.

2.5. Kimlik Kavramı

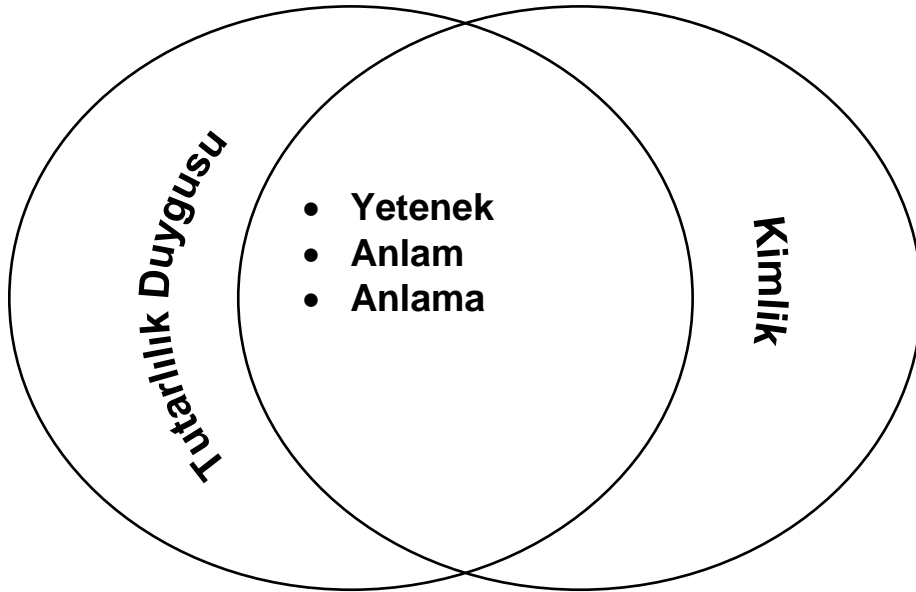
Kimlik, analitik bir kavram olarak literatürde ilk kez Erickson tarafından kullanılmıştır. Erikson'a (1994, s. 13) kimlik; bireyin duygu, düşünce, davranış, inanç, değer ve toplumsal etkileşimleriyle şekillenir. Bu şekillenme bütünlük, süreklilik ve tutarlılık arz eder, kısaca "Ben kimim?" sorusuna verilen yanıttır. Ayrıca Jenkins'e (2014, s. 5) göre kimlik, bireyin kim olduğuna yönelik algılama biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Christiansen (1999, s. 549) tarafından kimlik kavramının hiyerarşisi tanımlanmıştır. Bu hiyerarşi Şekil 2.3'te gösterilmektedir.



Şekil 2.3. *Kimlik Kavramının Hiyerarşisi* (Christiansen, 1999, s. 549)

Ayrıca Christiansen (1999, s. 555) tarafından tanımlanan kimlik ile tutarlılık duygusu arasındaki ilişki Şekil 2.4'te sunulmuştur.



Şekil 2.4. *Kimlik ile Tutarlılık Duygusu Arasındaki İlişki* (Christiansen, 1999, s. 555)

Bilgrami (2006, s. 5) tarafından kimliğin öznel ve nesnel olmak üzere iki boyutta olduğu ifade edilmektedir. Öznel kimlik, bireyin kendisini betimlemesi ve ‘Ben kimim?’ sorusuna yanıt bulmasıdır. Nesnel kimlik, bireyin sosyal çevresinin gözünden tanımlanmasıdır.

Hamman, Gosselin, Romano ve Bunuan (2010, s. 1351) tarafından kimlikle ilgili dört temel varsayım sıralanmaktadır:

1. Kimlik, bir anlam oluşturmazdır.
2. Kimlik, ilişkiler yoluyla kurulur.
3. Kimlik, sosyal çevreden etkilenir.
4. Kimlik, değişken bir özellik gösterir.

Sonuç olarak literatürde kimlik kavramıyla ilgili birtakım açıklamalar yapılmıştır. Bu açıklamaların ortak özelliğinden birisinde kimliğin bireye ait sabit bir özellik değil ilişkisel bir kavram olduğudur. Diğer bir ortak özellik, kimlik oluşumunun deneyimler sonucu oluştuğudur (Waterman ve Waterman, 1976, s. 337).

2.5.1. Mesleki kimlik tanımı

Mesleki kimlik, bireyin mesleki olarak kim ve ne olduğuna ilişkin oluşturduğu bir kompozisyon olarak tanımlanmaktadır (Kielhofner, 2002, s. 6). Başka bir tanımda ise mesleki kimlik, bireyin mesleğine yönelik bilinçli farkındalık düzeyidir (Skorikov ve Vondracek, 2011, s. 695). Bu tanımlamalardan sonra aşağıda kısımında mesleki kimlik kuramcıları hakkında bilgi verilmektedir.

2.5.2. Mesleki kimlik kuramcıları

Literatürde mesleki kimlik kuramları iki şekilde değerlendirilmiştir. Bunlardan birincisi ergenlerin mesleki kimlik gelişimi sürecini ele alanlar, ikincisi mesleki kimlik deneyim alanlarının önemi vurgulayanlardır. Bu iki yönelimde Marcia'nın kimlik statülerini temel almışlardır. Marcia, kimlik edinme sürecinin denemeler yapmak ve karar vermek şeklinde geliştiğini belirtmektedir. Buna ek olarak Marcia, kimlik edinme sürecindeki keşfetme ve bağlanma kavramlarının önemine vurgu yapmaktadır (Marcia, 2002, s. 11). Marcia' a (2002, s. 11) göre bireyler, bu keşfetme ve bağlanma derecesine göre kimlik edinme süreci yaşamaktadırlar. Bu kimlik edinme sürecinin sonucunda bireylerde dört kimlik statüleri gelişmektedir. Bu kimlik statüleri; başarılı, moratoryum, ipotekli ve dağınıktır. Sonuç olarak Marcia, kimlik edinme sürecinde önemli bilgiler ortaya koymuş olup, kendisinden sonra gelen mesleki kimlik kuramcılarını etkilemiştir.

Aşağıda Marcia'nın kimlik statülerini temel alınarak geliştirilen mesleki kimlik kuramları hakkında bilgi verilmiştir.

2.5.2.1. Ergenlerin mesleki kimlik gelişimini ele alan mesleki kimlik modelleri

Ergenlerin mesleki kimlik gelişim sürecini ele alan modellerden birisi Luyckx, Goossens, Soenens ve Beyers (2006, s. 370) tarafından ortaya konulan bütünleştirici modeldir. Bütünleştirici modele göre ergenler, mesleki kimlik gelişimlerini dört boyutta gerçekleştirirler. Bu boyutlar; geniş kapsamlı keşif, derinlemesine keşif, bağlanma oluşumu ve bağlanan kimliktir. Buna ek olarak Luyckx, Goossens, Soenens, Beyers ve Vansteenkiste (2005, s. 612), mesleki kimlik statülerini beş boyutta açıklamışlardır. Bunlar; başarılı, moratoryum, dağınık, ipotekli ve kayıtsız dağınıktır.

Ergenlerin mesleki kimlik gelişim sürecini ele alan modellerden diğeri Crocetti, Rubini ve Meeus (2008, s. 215) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki kimlik modelidir. Bu üç boyut; bağlanma, derinlemesine keşif ve bağlanmayı yeniden değerlendirmedir. Bununla birlikte Crocetti, Rubini, Luyckx ve Meeus (2008, s. 989) tarafından mesleki kimlik statüleri; başarılı, moratoryum, dağınık, ipotekli ve moratoryumu arama olarak sınıflandırılmıştır.

Ergenlerin mesleki kimlik gelişim sürecini ele alan modellerden bir diğeri Porfeli, Lee, Vondracek ve Weigold (2011, s. 862) tarafından geliştirilen mesleki kimlik statüleri modelidir. Bu model, üç ana boyuttan oluşmaktadır. Bu üç ana boyuttan da kendi içerisinde iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlardan birincisi kariyer keşiftir. Bu keşfin, geniş kapsamlı kariyer keşif ve derinlemesine kariyer keşif olmak üzere iki alt boyutu mevcuttur. İkinci boyut, kariyer bağlanmadır. Bu bağlanmanın iki alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar, bağlanma oluşumu ve bağlanan kimliktir. Son boyut ise kariyer yeniden değerlendirmedir. Bu boyut, kariyerinden şüphe duymak ve kariyer esnekliği olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca Porfeli, Lee, Vondracek ve Weigold (2011, s. 864), mesleki kimlik statülerini altı boyut olarak sınıflandırılmıştır. Bunlar; başarılı, moratoryum, dağınık, ipotekli, moratoryumu arama ve ayrışmamıştır.

Sonuç olarak yukarıda adı geçen modellerin ortak noktalarından birisi ergenlerin mesleki kimlik gelişim süreçlerini ele almalarıdır. Diğer ortak nokta ergenlerin mesleki kimlik statülerinin boyutlarını tanımlamalarıdır. Buna karşın aşağıdaki kısımda mesleki kimlik deneyim alanlarını vurgulayan mesleki kimlik kuramları hakkında bilgi verilmektedir.

2.5.2.2. Mesleki kimlik deneyim alanlarını vurgulayan mesleki kimlik kuramları

Mesleki kimlik deneyim alanlarının önemini vurgulayan önemli mesleki kimlik kuramcıları; Christiansen, Kielhofner, Unruh, Waterman ve Waterman ve Klotz, Billett ve Winther olarak bilinmektedir. Bu mesleki kimlik kuramcıları tarihsel gelişime göre aşağıda tanıtılmıştır:

Waterman (1982, s. 341) tarafından kimlik gelişiminde etkili olan faktörler tanımlanmıştır. Bu faktörler;

1. Bireyin kendini tanımasının anlamı
2. Bireyin amaçlarına, değerlerine ve inançlarına bağlanmasının varlığı
3. Bireyin bu bağlanmalarını kariyer gelişimde uygulaması
4. Bireyin kendini kabul etme derecesi
5. Bireyin kişisel bir benzersizlik duygusu
6. Bireyin kişisel geleceğine güvenmesidir.

Waterman ve Waterman (1976, s. 337) tarafından, mesleki kimliğin iki aşamada gerçekleştiği belirtilmektedir. Bunlardan birincisi, beklenti dönemidir. İkincisi, uygulama ve alışma dönemidir. Beklenti döneminde birey, gelecekte seçmeyi düşündüğü mesleğe karar verir. Uygulama ve alışma döneminde birey, kariyer alanıyla ilgili iş deneyimleri yaşayarak mesleki kimliğini şekillendirir. Buna ek olarak Waterman ve Waterman (1976, s. 337) tarafından mesleki kimlik iş yaşamında deneyim alanlarında bulunma sonucunda oluşan bir yapı olarak ele alınmıştır. Bunlara ek olarak Waterman ve Waterman (1976, s. 338) tarafından yapılan araştırmada bireyin mesleki kimliğini etkileyen faktörleri; onun eğitim seviyesi, içsel ve dışsal motivasyon düzeyi olarak belirlenmiştir.

Waterman ve Nevid (1976, s. 340) yaptığı araştırmada cinsiyet göre kimlik alanlarının ve kimlik karmaşasının değişimi incelenmiştir. Araştırma sonucunda cinsel kimlik alanında kadın ve erkeklerin yaşadığı kimlik karmaşası farklılık göstermektedir. Kadınların cinsel kimlik karmaşası yaşama olasılığı erkeklerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan cinsel kimlik alanında dışındaki tüm alanlarda, kadın kimliği ile erkek kimliğiyle arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

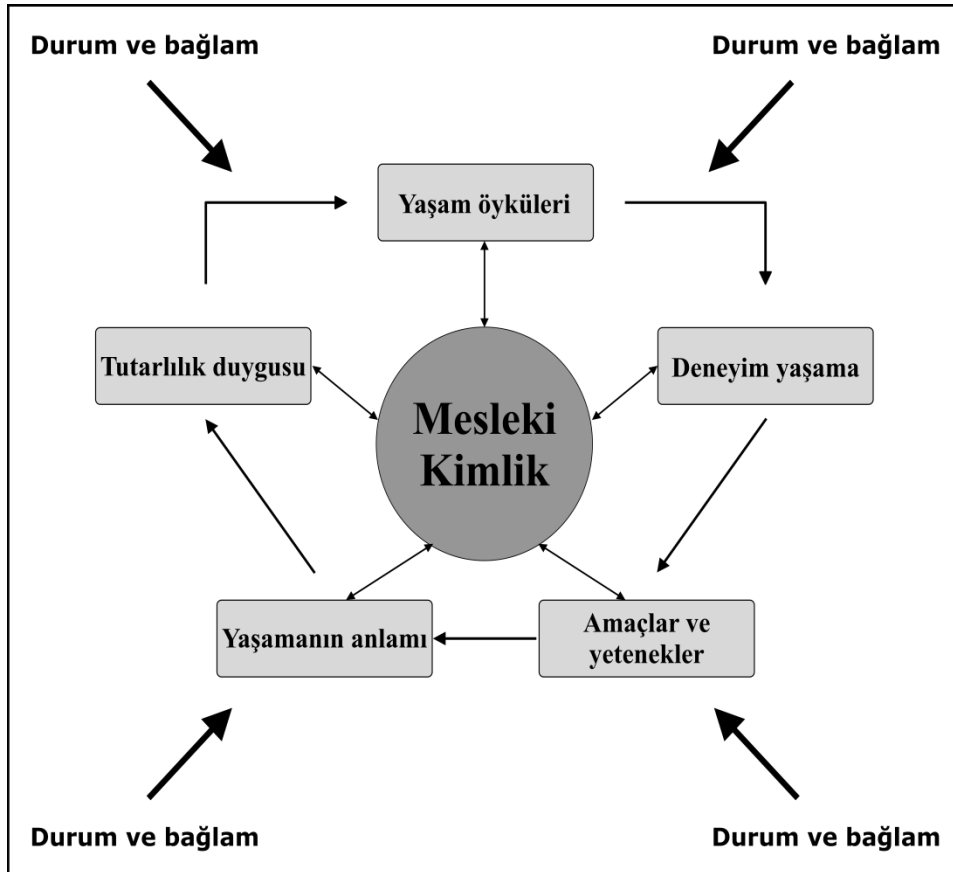
Mesleki kimlik deneyim alanlarının önemini vurgulayan mesleki kimlik kuramcılarından birisi de Christiansen'dir. Christiansen (1999, s. 550), bireylerin işle ilgili deneyim alanları ile meslekleri arasındaki ilişkileri ilk kez ortaya koyan kuramcıdır. Ona göre bireyler ancak mesleklerini icra ettiklerinde mesleki kimliklerini yapılandırır. Ayrıca Christiansen (1999, s. 550) mesleki kimlikle ilgili dört önerme sunmuştur:

Birincisi, bireyler deneyim alanlarındaki kişilerle etkileşimde bulunarak mesleki kimliklerini oluşturma sürecine girerler.

İkincisi, bireyler deneyim alanlarındaki yaşadıkları olaylara ve etkileşimlere yorumlar katarak mesleki kimliklerini yapılandırır.

Üçüncüsü, bireyler deneyim alanlarındaki yaşadıklarına anlamlar katarak kişisel öykülerini oluştururlar.

Dördüncüsü, bireyler deneyim alanlarında yaşadıklarına anlamlar yükleyerek yaşam doyumlarını ve iyi oluş düzeylerini arttırırlar. Sonuç olarak bireyler, deneyim alanlarında bulunarak kişisel öykülerini geliştirirler, yaşamlarına anlamlar yüklerler ve yaşam doyumlarını ve iyi oluşlarını arttırırlar. Onlar, böylelikle mesleki kimliklerini güçlendirirler. Bunlara ek olarak Christiansen'a (1999, s. 556) göre kariyer psikolojik danışmanlar, anlam muhafızlarıdır. Kariyer psikolojik danışmanlığının nihai amacı, bireyin iyi oluşunu arttırmaktır. Buna ek olarak Christiansen (1999, s. 556) tarafından mesleki kimliğin gelişimi Şekil 2.5'te gösterilmiştir.



Şekil 2.5. Mesleki Kimlik Gelişimi (Christiansen, 1999, s. 556)

Christiansen, Little ve Backman (1998, s. 442) tarafından mesleki kimliği etkileyen faktörler; anlam, yapı, yeterlilik, benzerlik ve stress olarak belirlenmiştir. Bu faktörler, Tablo 2.3'te gösterilmektedir.

Tablo 2.3

Mesleki Kimliği Etkileyen Faktörler

Temel Faktörler	Alt Boyutları
1. Anlam	a. Önem b. Eğlence c. Değer uyumu d. Kimlik e. Kendini verme
2. Yapı	a. Kontrol b. Başlatma c. Yeterli zaman
3. Yeterlilik	a. İlerleme b. Sonuç
4. Benzerlik	a. Görünürlük b. Diğerlerinin görüşü
5. Stress	a. Zorluk b. Meydan okuma

Tablo 2.3'teki mesleki kimliği etkileyen faktörleri kariyer danışmanlığı alanı açısından değerlendirirsek; yeterlik, benzerlik ve stress faktörleri, kariyer danışmanlığı alandaki algılanan yeteneklere karşılık gelmektedir. Anlam faktörü, bireyin kariyer gelişimindeki mesleki değerleriyle ilgilidir. Yapı faktörü, bireyin kariyer kontrol becerilerini göstermektedir (Christiansen, Little ve Backman, 1998, s. 442).

Mesleki kimlik deneyim alanlarının önemini vurgulayan mesleki kimlik kuramcılarında diğeri ise Kielhofner'dur. Kielhofner (2002, s. 6), insan mesleği modeli geliştirmiştir. Bu modelde insan, mesleki bir varlık olarak görülür. Bu insanın, kariyer

gelişiminde mesleki rolleri, sorumlulukları, amaçları, yetenekleri ve sınırlılıkları mevcuttur. Bunlar, onun kariyer gelişim sürecindeki mesleki kimliğini yansıtır.

Kielhofner, Mallinson, Forsyth ve Lai (2001, s.266) tarafından mesleki kimlik, mesleki uyum kavramı açısından değerlendirilmiştir. Onlara göre mesleki uyum; mesleki kimlik, mesleki yetenek ve çevresel destek bileşenlerinden oluşmaktadır. Mesleki kimlik, bireylerin arzu ettikleri mesleki yaşam tarzlarıdır. Bu yaşam tarzı; bireylerin ilgilerini, değerlerini, amaçlarını, sorumluluk almalarını, kimliklerini keşfetmelerini, başarı beklentilerini, yeteneklerini, anlam bulmalarını ve sınırlılıklarını içermektedir. Bunlar, bireylerin sahip olduğu mesleki kimlik derecelerini ifade etmektedirler. Ayrıca bireylerin sahip oldukları mesleki kimlik derecelerinin yüksek olması, onların mesleki uyumlarının olumlu olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir deyişle meslek kimlik, mesleki uyumun bir göstergesidir.

Mesleki kimlik deneyim alanlarının önemini vurgulayan mesleki kimlik kuramcılarında bir diğeri Unruh'tur. Unruh (1997, s. 157) göre maneviyat, günlük yaşamda bir anlam deneyimidir. Ayrıca birey, maneviyatını kariyer alanında kişisel anlamı olan bir mesleğe katılarak ifade eder. Bunlara ek olarak Unruh (1997, s. 157) yaptığı araştırmanın kuramsal açıklamasında bahçıvanlığı, bahçe işleri gibi manevi ifade ve yenilenmeye uygun bir meslek olarak tanımlamıştır. Ona göre bahçıvanlar, bu meslek aracılığıyla maneviyatlarını deneyimleyerek mesleki kimliklerini yapılandırır. Sonuç olarak mesleki kimlik, deneyim alanında bulunarak şekillenmektedir.

Unruh, Versnel ve Kerr (2002, s. 11) tarafından yapılan araştırmada mesleki kimlik ile maneviyat ve mesleki performans arasındaki ilişki kuramsal açıdan değerlendirilmiştir. Onlara göre birey; kariyer gelişiminde kayıp, hastalık, yaralanma ve yaşam krizleri gibi olumsuz durumlarla karşılaşabilir. Bu noktada birey, manevi sorgulamaya ve yenilenmeye ihtiyaç duyar. O, bu deneyimi yaşayarak anlamlı bir mesleki kimliğini yeniden yapılandırır. Bu kimliğin anlamlı inşası, onun mesleki performansına olumlu katkı sağlamaktadır.

Unruh (2004, s. 294) tarafından mesleki kimlik, bireylerin genel kimlikleri ve özel kimlikleri bağlamında ele alınmıştır. Unruh'a (2004, s. 294) göre bireylerin genel kimliklerini; iş deneyimleri, toplumsal cinsiyet rolleri, sosyal statüleri, başarı ile ilgili beklentileri, mesleki üretkenlikleri ve işle ilgili sosyal değerleri gibi özellikler oluşturmaktadır. Ayrıca ona göre bireylerin özel kimlikleri, onların mesleklerine yönelik bireysel özellikleridir. Bunlara ek olarak bireyler, genel kimliklerinin bir özelliği olarak yukarıda ifade edilen iş deneyimlerine katılarak mesleki kimliklerini yapılandırır.

Son olarak mesleki kimlik deneyim alanlarının önemini vurgulayan mesleki kimlik kuramcıları Klotz, Billett ve Winther'dır. Klotz, Billett ve Winther'a (2014, s. 5) göre bireyler iş yerlerinde olaylar ve etkileşimlerle karşılaşır. Bireyler, bu olay ve etkileşimleri duygusal ve bilişsel süreçlerinden geçirirler. Bireyler bu süreçler sonucunda iş yerlerinde yaşadıklarını algılar ve yorumlar. Onlar, bu algılama ve yorumlama sonucunda mesleki kimliklerini şekillendirirler. Diğer bir deyişle bireyler mesleki kimliklerini, iş yerlerinde yaşadıkları deneyimlere yükledikleri anlamlarla oluştururlar.

Sonuç olarak yukardak aktarılan Christiansen, Kielhofner, Unruh, Waterman ve Waterman ve Klotz, Billett ve Winther gibi mesleki kimlik kuramcıları, mesleki kimliğin gelişimde mesleki kimlik deneyim alanlarının işlevlerine ve etkilerine yönelik önemli kuramsal açıklamalar ve ampirik araştırmalar ortaya koymuşlardır. Öte yandan aşağıda kısımda mesleki kimlik deneyim alanları hakkında bilgiler anlatılmıştır.

2.5.3. Mesleki kimlik deneyim alanları

Mesleki kimlik deneyim alanları, bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları deneyimleri sonucunda ne olmak veya neyi olmak istediklerine yönelik yargılarıdır (Vondracek ve Skorikov, 1997, s. 323). Başka bir tanımda ise mesleki kimlik deneyim alanları, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde farklı deneyimler yaşayarak ve sahip olmak istedikleri mesleklere yönelik yargılar oluşturmalarıdır (Tierney ve Rhoads (1994, s. 58).

Mesleki kimlik gelişiminde deneyim alanlarının önemini vurgulayan iki ana kuramsal yönelim vardır. Bunlardan birinci mesleki benlik kuramları ikincisi ise mesleki kimlik kuramlarıdır. Mesleki benlik kuramları mesleki benliğin, iş yaşamındaki deneyimlerden etkilenecek geliştiğini öne sürmektedir. Mesleki benlik kuramlarına Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramı ve mesleki benlik kristalleşmesi kuramı örnek verilebilir. Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramında bireyler, mesleki benliklerini mesleki gelişim sürecinde edinirler. İş yaşamı da mesleki gelişim sürecinin önemli bir parçasıdır. Bireylerin mesleki deneyim alanlarının önemini vurgulayan bir diğer mesleki benlik kuramı mesleki benlik kristalleşmesi kuramıdır. Bu kurama göre bireyler; mesleki benliklerini meslekleriyle ilgili ihtiyaçlardan, ilgilerden, tutumlardan, değerlerden ve yeteneklerden oluştururlar. İhtiyaçların, ilgilerin, tutumların, değerlerin kendisini gösterdiği alan bireylerin iş dünyasındaki deneyimleridir (Barrett ve Tinsley, 1977, s. 308). Bireylerin mesleki deneyim alanlarının önemini vurgulayan bir diğer alan da kimlik gelişimi alanıdır. Bu konuda Marcia'nın kimlik statüleri kuramı önemli bilgiler

sunmaktadır. Marcia, kimlik edinme sürecinin denemeler yapmak ve karar vermek şeklinde geliştiğini belirtir (Marcia, 2002, s. 11). Kimlik gelişimi her ne kadar beliren yetişkinlikte ele alınsa da (Arnett, 2000, s. 470), kimlik edinimi aslında yaşam boyu gerçekleşen bir süreçtir (Erickson, 1994, s. 13). Bu süreçteki kimlik denemeleri üniversite öğrencileri için eğitim aldıkları süre boyunca gerçekleşmekte, mesleki hayata başlayan bireyler için de iş yaşamı deneyimleri şeklinde gerçekleşmektedir (Winter, 2009, s. 123).

Mesleki kimlik deneyim alanlarına doğrudan vurgu yapan kuramcılar, mesleki kimlik kuramcılarıdır. Örneğin Christiansen (1999, s. 552) bireylerin ancak mesleklerini gerçekleştirmeleri hâlinde onların mesleki kimliklerinin yapılandıracağını belirtmektedir. Böylece mesleki kimliklerini oluşturma sürecindeki bireyler mesleki deneyim alanlarında yer alarak anlamlı bir yaşam sürmekte, böylelikle yaşamlarına anlam yüklemektedirler. Bu konuya vurgu yapan araştırmacılar arasında Unruh, Versnel ve Kerr, 2002, s. 12) da yer almaktadır. Onlara göre mesleki kimlik, bireylerin meslek yaşamlarında mesleki kimlik alanlarında; fiziksel, duygusal, bilişsel ve manevi anlamda deneyimlerde bulunmaları sonucunda gelişmektedir. Ayrıca Unruh (2004, s. 294) tarafından bireylerin mesleki kimliklerinin onların yaşadıkları iş deneyimleri aracılığıyla şekillendiği vurgulanmıştır. Bir diğer araştırmacı olan Kielhofner (2002, s. 6) göre mesleki kimlik, ancak mesleki kimlik deneyim alanlarındaki yaşantılarından ve deneyimlerinden oluşmaktadır. Ona göre, mesleki kimlik bir canlı varlık olarak mesleki alışkanlıklardan, deneyimlerden ve yönelimlerden oluşan bir yapıdır. Waterman ve Waterman (1976, s. 337) tarafından bireylerin mesleki kimliklerini iş yaşamlarında deneyim alanlarında bulunmaları sonucunda oluşturdukları vurgulanmıştır. Klotz, Billett ve Winther (2014, s. 5) bireylerin mesleki kimliklerini, iş yerlerinde yaşadıkları deneyimleri duygusal ve bilişsel süreçlerden geçirerek oluşturdukları algılamalar ve yorumlamalar olarak ifade etmişlerdir. Sonuç olarak bireylerin mesleki kimlik deneyim alanlarına vurgu yapan iki önemli kuramsal yöneliminin olduğu görülmektedir. Bunlardan biri mesleki benlik kuramcıları, diğeri de mesleki kimlik kuramcılarıdır. Bu araştırmada mesleki kimlik kuramcılarının bakış açılarından mesleki kimlik deneyim alanları kavramı incelenmiştir.

Literatürde bunlara ek olarak, farklı alanlarda çalışanların mesleki kimlik deneyim alanlarıyla ilgili kuramsal açıklamalar da mevcuttur (Beijaard, Meijer ve Verloop, 2004, s. 108; Coldron ve Smith, 1999, s. 713; Day, Kington, Stobart ve Sammons, 2006, s. 608; Isbell, 2008, s. 168; Smitina, 2010, s. 1141; Sumsion, 2002, s. 872; Winter, 2009, s. 123) Örneğin Winter'a (2009, s. 123) göre bireylerin doktora eğitimleri boyunca geçirdikleri deneyim süreçleri onların mesleki kimliklerini şekillendirmektedir. Öte yandan Beijaard,

Meijer ve Verloop (2004, s. 108), öğretmenlerin mesleki kimliklerinin iş hayatlarına dayalı olarak geliştiği vurgulamaktadırlar. Ayrıca Coldron ve Smith (1999, s. 713) öğretmenlerin mesleki kimliğinin oluşumunda etkili olan iki kavramdan bahsetmektedir. Bunlar, etkinlik ve yapıdır. Etkinlik kavramı, öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecinde elde ettikleri bireysel deneyimlerdir. Yapı kavramı ise öğretmenin dış çevre tarafından nasıl algılandığıdır. Dolayısıyla, öğretmenlerin mesleki kimlikleri etkinlik ve yapı kavramlarının etkileşiminin bir yansımasıdır. Benzer şekilde Sumsion'a (2002, s. 872) göre öğretmenlerin mesleki kimlik gelişimleri, onların içinde buldukları kültürel, kurumsal ve sosyal çevre ile iş hayatındaki deneyimlerinin etkileşiminden oluşur. Isbell (2008, s. 168) yaptığı araştırmasında müzik öğretmen adaylarının deneyim düzeylerinin artması, onların mesleki kimliklerinin güçlü olmalarına olumlu yönde katkı sağladığını bulmuştur. Bunlara ek olarak Day, Kington, Stobart ve Sammons (2006, s. 608) öğretmenlerin mesleki kimliklerini etkileyen faktörlerinin; onların belirgin bir amaca sahip olmaları, öz-yeterlikleri, motivasyonları, adanmışlıkları ve iş doyumları olduğunu ortaya koymuşlardır.

Sonuç olarak; yukarıda bahsedilen araştırmalarda farklı mesleklerde çalışanların mesleki kimlik deneyim alanlarına yönelik kuramsal bilgileri içermektedir. Öte yandan aşağıdaki kısımda ise psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanları ilgili bilgiler sunulmaktadır.

2.5.4. Psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanları

Psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanları; kişisel-sosyal gelişim alanı, eğitsel gelişim alanı ve mesleki gelişim alanıdır (Yeşilyaprak, 2014, s. 69).

2.5.4.1. Eğitsel gelişim alanı

Eğitsel gelişim alanı kısaca “öğrenmeyi öğrenme” olarak tanımlanmaktadır. Bu gelişim alanının iki temel işlevi vardır. Bunlardan birincisi öğrencinin öğrenmesini kolaylaştırmak diğeri ise öğrencinin başarısını arttırmaktır. Bu gelişim alanının temel amacı ise öğrencinin okula uyum sağlamasını ve eğitsel gelişimini yapılandırmaktır. Bunlara ek olarak MEB öğretmen yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü tarafından eğitsel rehberliğinin kapsamı belirtilmiştir (Ergin, 2016, s. 76). Bu kapsam aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

1. “Öğrenme stillerini” oluşturma
2. “Okuma alışkanlığı” edindirme

3. “Sınav kaygısıyla” baş edebilmesine rehberlik etme
4. “Motivasyon” arttırma çalışmaları yaptırma
5. “Çok boyutlu düşünme becerisi” edindirme
6. “Zamanı etkili kullanma” becerisini edindirme
7. “Dikkat toplayıcı” etkinlikler uygulatma
8. “Not tutma becerisi” edindirme
9. “Ders dinleme becerisi” kazandırma
10. “Etkili çalışma becerilerini” edindirme
11. “Etkili ders araç gereçlerini kullanabilme becerisi” kazandırma
12. “Çalışma ortamını düzenleme becerisi” kazandırma (Ergin, 2016, s. 76).

2.5.4.2. Mesleki gelişim alanı

Mesleki gelişim alanındaki ilk çalışmalar, 1909 yılında Parsons tarafından yapılmıştır. Mesleki gelişim alanı temelinde üç aşamada yürütülmektedir:

1. Öğrenciyi tanıma
2. Meslekleri tanıma
3. Öğrencinin kişilik özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikleri eşleştirerek meslek seçimi yapmasına yardım etme (Yeşilyaprak, 2005, s. 191).

Meslek gelişim süreci, çocukluktan başlayıp yaşam boyu devam eden bir süreçtir.

Bu meslek gelişim süreci beş aşamada yaşanmaktadır:

1. Birinci aşama: “Uyanış ve farkında olma”
2. İkinci aşama: “Meslekleri keşfetme ve araştırma”
3. Üçüncü aşama: “Karar verme”
4. Dördüncü aşama: “Hazırlık”
5. Beşinci aşama: “İşe yerleştirme” (Yeşilyaprak, 2005, s. 195). Razon daha sonra bu beş aşamaya genci izlemek aşamasını da eklemiştir (Arsoy, 2016, s. 179).

2.5.4.3. Kişisel-sosyal gelişim alanı

Kişisel-sosyal gelişim alanının temel amacı, öğrencinin kişisel gelişimini ve uyumunu sağlamaktır. Kişisel gelişim açısından öğrencinin kendini anlamasına, keşfetmesine ve potansiyelini en iyi şekilde kullanmasına katkıda bulunmaktır. Uyum açısından öğrencinin psiko-sosyal varlık olarak kendisini tanımasına, kabul etmesine ve kendisiyle fiziksel ve sosyal çevre arasında denge kurmasına yardım etmektir (Çelikkol,

2016, s. 147). Bunlara ek olarak kişisel-sosyal gelişim alanının çalışma konuları aşağıda belirtilmiştir:

1. Diğerleriyle ilişkilerinde olumlu duygular deneyimlemek
2. Okul ve öğrenmeyle ilgili deneyimlerinde kişisel anlam elde etmek
3. Olumlu benlik kavramı geliştirmek ve sürdürmek
4. Kendi biricikliklerini takdir etmeyi öğrenmek
5. Duygularının farkındalığı ve duygularını ifade etmeyi arttırmak
6. Kendi değerlerini keşfetmek ve anlamak
7. Kendilerinden farklı olan bireyleri kabul etmek
8. Normal gelişim kaygılarının üstesinden gelebilmelerini için baş etme becerilerini öğrenmek
9. Karar verme ve problem çözme becerilerini geliştirmek
10. Kendi davranışlarının sorumluluğunu almak ve uygun şekilde davranmak
11. Yaşama, kendilerine ve diğerlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmek (Çelikkol, 2016, s. 148).

Sonuç olarak yukarıdaki kısımda psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanları olan kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki gelişim alanlarıyla ilgili bilgiler verilmiştir. Bunlara ek olarak aşağıdaki kısımda psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları beceriler olarak kabul edilen -iletişim ve yeterliliğe ilişkin beceriler- konusunda açıklamalar yapılmıştır.

2.5.5. Psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler

Psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanları; kişisel-sosyal rehberlik, eğitsel rehberlik ve mesleki rehberliktir (Yeşilyaprak, 2014, s. 69). Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerileri-literatürden hareketle- iki başlıkta ele alınmıştır. Bunlar, iletişim ve yeterliliğe ilişkin becerilerdir.

2.5.5.1. İletişim becerileri

İletişim, birey veya bireyler arasında karşılıklı mesaj alışveriş sürecidir (Korkut, 1996, s. 191). İletişim becerileri ise genel olarak etkin dinleme, konuşmaya davet etme, sessizlik, duygu yansıtma, içerik yansıtma, geri bildirim verme ve soru sorma gibi iletişimi kolaylaştıran faktörler olarak ifade edilmektedir (Korkut, 1996, s. 192).

İletişim becerilerinin, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerisinin önemli bir bileşeni olduğu hem kuramsal açıklamalarda (Carkhuff, 2000, s. 15; Hill ve O'Brien, 1999; Ivey ve Ivey, 2003; Korkut, 1996, s. 192; Korkut, 2005, s. 143; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu, 2018, s. 15; Sawin, 2018, s. 9; Uslu ve Arı, 2005, s. 511) hem de ampirik araştırmalarda (Clark ve Parker, 2002, s. 60; Çam, 2016, s. 17) doğrulanmıştır. Örneğin; Hill ve O'Brien (1999) yardım becerileri sisteminde psikolojik danışmanların başarılı psikolojik yardım hizmeti sunmaları için onların iletişim becerilerini psikolojik danışma sürecinde deneyimleyerek yaşamalarının önemine dikkat çekmişlerdir. Bu deneyimleme süreci onların mesleki kimlik edinimindeki deneyim alanlarının gelişimine katkı sağlamaktadır (Korkut, 1996, s. 192). Ayrıca Korkut'a (2005, s. 143) göre iletişim becerileri, psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim süreçlerinin yapılandırmasını kolaylaştırmaktadır. Benzer şekilde Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu'ya (2018, s. 15) tarafından, iletişim becerilerinin bireylerin kariyer gelişim süreçlerini yapılandırmasında etkili olduğu vurgulanmıştır. Bunlara ek olarak Sawin'e (2018, s. 9) göre bireylerin iletişim becerilerini etkili kullanmaları onların kariyer gelişim süreçlerini şekillendirmesine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak yukarıda ifade edilen hem kuramsal açıklamalar (Carkhuff, 2000, s. 15; Hill ve O'Brien, 1999; Ivey ve Ivey, 2003; Korkut, 1996, s. 192; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu, 2018, s. 15; Sawin, 2018, s. 9) hem de ampirik araştırmalar (Clark ve Parker, 2002, s. 60; Çam, 2016, s. 17) dikkate alınarak, iletişim becerilerinin psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları becerilerinin bir bileşeni olduğunu söylenebilir.

2.5.5.2. Yeterliliğe ilişkin beceriler

Yeterliliğe ilişkin beceriler, psikolojik danışmanların danışanlarına etkili psikolojik danışma hizmeti sunabilmelerinde sahip olmaları gereken yeteneklere yönelik yargıları ve inançları olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2013). Ayrıca Eryılmaz ve Mutlu (2013) tarafından yeterliliğe ilişkin beceriler boyutlandırılmıştır. Bu boyutlar; terapötik becerileri kullanma, danışanı yönetme, terapötik koşulları oluşturma ve danışmanın kendisini yönetmesidir.

Yeterliliğe ilişkin becerilerinin, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerisinin önemli bir parçası olduğu hem kuramsal açıklamada (Larson ve Daniels, 1998, s. 182) hem de ampirik araştırmalarda (Bodenhorn ve Skaggs, 2005, s. 15; Day, Kington, Stobart ve Sammons, 2006, s. 608; Eryılmaz ve Tansu, 2013; Eryılmaz ve Bek, 2019, s. 289; Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58;

Levitt, 2002, s. 103; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 63; Pamukçu ve Demir, 2013, s. 214) desteklenmiştir. Bu ampirik araştırmalara örnek olarak Eryılmaz ve Mutlu'ya (2013) göre psikolojik danışmanlar; terapötik becerileri kullanma, danışanı yönetme, terapötik koşulları oluşturma ve danışmanın kendisini yönetmesi gibi yeterliliğe ilişkin becerileri psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitimi ve uygulaması sürecinde deneyimleyerek öğrenirler. Onların mesleki kimlikleri bu becerileri deneyimleyerek öğrenmeleri sonucunda şekillenmektedir. Diğer bir deyişle psikolojik danışmanlar, mesleki kimliklerini yeterliliğe ilişkin becerilerini mesleki kimlik deneyim alanlarında geçirdikleri yaşantılarla yapılandırmaktadırlar. Bundan dolayı yeterliliğe ilişkin beceriler, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları becerilerden birisi olduğu söylenebilir.

Bu kuramsal açıklamaya örnek olarak Larson ve Daniels'nın (1998, s. 182) sosyal öğrenme modeline göre psikolojik danışmanların, başarılı bir psikolojik danışma sürecini yönetmeleri, danışana doğru terapötik becerileri ve koşulları kullanarak terapötik yardım sunmaları gibi yeterliliğe ilişkin becerilerini deneyimlemeleri kendilerine ilişkin olumlu inanç oluşturmaları sağlamaktadır. Bu olumlu inanç oluşumu psikolojik danışmanların, öz yeterlik düzeylerinin yükselmesine yardımcı olmaktadır. Bu yeterlilik düzeyinin yükselmesi onların mesleklerine bağlı olmalarına, işlerini severek yapmalarına, doyum almalarına, mesleklerine yönelik kariyer hedefleri belirlemelerine ve kariyer planlama yapmalarına katkı sağlamaktadır. Anılan bu olumlu gelişim, onların mesleki kimlik edinim süreçlerini olumlu yönde etkilemektedir. Yukarıda bilgilerden hareketle psikolojik danışmanlar için yeterliliğe ilişkin beceriler, onların mesleki kimlik deneyim alanlarının önemli bir ögesi olduğu söylenebilir. Öte yandan Day, Kington, Stobart ve Sammons (2006, s. 608) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kimlik deneyim alanlarından birisi öz-yeterlilik olarak bulunmuştur. Ayrıca Jiang, Hu ve Wang (2018, s. 66) tarafından yapılan araştırmada iş yaşamındaki öz-yeterliliğin, çalışanlar için önemli mesleki deneyim alanlarından birisi olduğu ortaya konmuştur. Bunun yanında Neureiter ve Traut-Mattausch (2017, s. 63) yaptığı araştırmada bireylerin mesleki öz yeterliliklerinin, onların kariyer keşfi ve kariyer planlama süreçlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu belirtilen bulgular ve bilgiler; farklı alandaki meslek gruplarında yeterlilik kavramının, mesleki kimlik deneyim alanlarının önemli bir parçası olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada ise psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerileri, onların mesleki kimlik deneyim alanlarının önemli bir bileşeni olarak ele alınmıştır.

Bunlara ek olarak yukarıda belirtilen hem kuramsal (Larson ve Daniels, 1998, s. 182) hem de ampirik araştırmalara (Bodenhorn ve Skaggs, 2005, s. 15; Day, Kington, Stobart ve Sammons, 2006, s. 608; Eryılmaz ve Tansu, 2013; Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58; Levitt, 2002, s. 103; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 63; Pamukçu ve Demir, 2013, s. 214) dayanarak bu araştırmada yeterliliğe ilişkin becerilerinin psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarından birisi olduğu kabul edilmiştir.

Sonuç olarak kariyer uyumluluğunu etkileyen psikolojik değişkenlerden ilk önce kariyer arzusu ve daha sonra psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler sırasıyla ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Bunlara ek olarak aşağıda kısımda sırasıyla kariyer uyumluluk ile kariyer arzusu; kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ve sonra kariyer arzusu ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ikili ilişkilerle ilgili bilgiler sunulmuştur. Ardından kariyer arzusu, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ve kariyer uyumluluğu ilgili üçlü ilişkilere yönelik kuramsal bilgilere değinilmiştir ve son olarak kariyer uyumluluğuyla ilgili yurt dışı ve yurt içi araştırmalara yer verilmiştir.

2.6. Kariyer Uyumluluk ile Kariyer Arzusu

Literatürde kariyer uyumluluğu ile kariyer arzusu arasında hem kuramsal (Hall ve Chandler, 2005, s. 161; Savickas, 2013, s. 164) hem de ampirik araştırmalar (Douglass ve Duffy, 2015, s. 62; Dumulescu, Balazsi ve Opre, 2015, s. 28; Eryılmaz ve Kara, 2018b, s. 358; Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She ve Fu, 2014, s. 398; Hirschi ve Herrmann, 2013, s. 54; Praskova, Hood ve Creed, 2014, s.131; Xie, Xia, Xin ve Zhou (2016, s. 74) mevcuttur. Örneğin Douglass ve Duffy (2015, s. 62) yaptığı araştırmasında kariyer arzu ile kariyer uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunup; korelasyon katsayısı 0.35 olarak ortaya konmuştur. Dumulescu, Balazsi ve Opre (2015, s. 28) tarafından yapılan araştırmasında kariyer arzusu ile kariyer uyumlulukları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu korelasyon katsayısı 0.47 olarak tespit edilmiştir. Praskova, Hood ve Creed (2014, s. 131) yaptığı araştırmada kariyer arzu ile kariyer uyumluluk arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkinin katsayısı 0.44 olarak hesaplanmıştır. Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She ve Fu (2014, s. 398) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneklerinden kariyer merak ve kariyer plan ile kariyer arzusu arasında

ilişkiler incelenmiştir. Kariyer merak ile kariyer arzu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki (0.19) bulunmuştur. Aynı şekilde kariyer plan ile kariyer arzu arasında ise 0,19 büyüklüğünde anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Hirschi ve Herrmann (2013, s. 54) yaptığı araştırmada bireylerin kariyer arzularının artmasıyla, onların kariyer uyumluluklarına olumlu katkı sağladığı ortaya konmuştur. Xie, Xia, Xin ve Zhou (2016, s. 74) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasında 0.59 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Eryılmaz ve Kara (2018b, s. 359) yaptıkları araştırmada kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyumluluğunu 0.66 puan artırdığı bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyumluluğunu en iyi yordayan değişken kariyer arzusu olduğu saptanmıştır. Kariyer arzusunun toplam etki büyüklüğünün ise 0.84 olduğu ortaya konmuştur. Bunlara ek olarak Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramında bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin yükselmesi için öncelikle onların kariyer arzularına sahip olmaları gerektiği ifade edilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada, kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu yordayan önemli bir değişken olduğu yukarıda belirtilen bilgilere ve bulgulara dayanarak varsayılmıştır.

2.7. Kariyer Uyumluluk ile Psikolojik Danışmanlar için Mesleki Kimlik Deneyim Alanlarında Kullanılan Beceriler

Literatürde kariyer uyumluluk ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkiler üç odakta dolaylı olarak ele alınmıştır. Birinci odak noktası, mesleki kimlik ile kariyer uyumluluk arasındaki araştırmalardır. Örneğin Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin (2018, s.723) araştırmasında kariyer kimlik ile kariyer uyumluluk arasında ilişki katsayısı 0.27 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin (2018, s.718) kuramsal açıklamasında, kariyer meta-yeterlilik teorisine göre kariyer uyumluluğu ve kariyer kimliği birbirleriyle ilişkili iki temel meta-yeterliliklerdir. Bu teoride kariyer kimliğinin, bireyin kariyer gelişim sürecindeki kariyer uyumluluğuna öz-yönelim kazandırdığı varsayılmaktadır. Merino-Tejedora, Hontangas ve Boada-Grau (2016, s. 97) tarafından yapılan araştırmada mesleki kimlik ile kariyer uyumluluk arasında 0.32 değerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Guan, Yang, Zhou, Tian ve Eves (2016, s. 120) yaptığı araştırmada profesyonel kimlik ile kariyer uyumluluk arasında 0.40 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Robitschek ve Cook (1999, s. 135) tarafından yapılan araştırmada kariyer keşif boyutlarından çevreyi keşif ile mesleki kimlik arasında 0.34 değerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti'nin

(2015, s. 131) kuramsal açıklamasında mesleki kimlik ile kariyer uyumluluğu dinamik ve birbirleriyle ilişkili kavramlar olduğu belirtilmiştir. Buna ilave olarak, bireyler mesleki kimliklerini mesleki kimlik alanlarında deneyimler yaşayarak oluşturmaktadırlar (Christiansen, 1999, s. 552; Kielhofner, 2002, s. 6). Sonuç olarak yukarıda ifade edilen bilgiler ve bulgular göz önünde bulundurularak psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ile kariyer uyumluluğu ilişkili değişkenler olduğu bu araştırmada varsayılmıştır.

İkinci odak noktası, kariyer uyumluluk ile kariyer alanıyla ilgili iş deneyim kavramı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardır. Örneğin Fasbendera, Wöhrmann, Wang ve Klehe (2019, s. 29) yaptığı araştırmada yaşlı çalışanların kariyer uyumlulukları ile yaşlanma deneyimleri arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Yaşlanma deneyimlerinden fiziksel kayıp ve sosyal kayıp ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunurken; yaşlanma deneyimlerinden kişisel büyüme ve kendi kendine bilgi edinme ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Urbanaviciute, Udayar ve Rossier (2019, s. 77) kuramsal açıklamasında bireylerin kariyer alanlarındaki işle ilgili deneyimleri, onların kariyer uyumluluklarını etkilemektedir. Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan'ın (2017, s. 2) kuramsal açıklamasına bakıldığında, çalışma psikolojisi teorisine göre bireylerin marjinalleşme deneyimleri onların kariyer uyumluluklarının önemli bir yordayıcısıdır. Sonuç olarak bu araştırmada, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ile kariyer uyumluluğunun ilişkili değişkenler olduğu yukarıda bahsi geçen bilgilere ve bulgulara dayanarak söylenebilir.

Üçüncü odak noktası, iletişim ve yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer uyumluluğu arasındaki araştırmalardır. İletişim becerileri ile kariyer uyumluluğu arasındaki araştırmalara bakıldığında; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu (2018, s. 15) kuramsal açıklamasında bireylerin kariyer gelişimlerinde zaman yönetimi, öz disiplin ve iletişim gibi kariyer becerilerini geliştirme deneyimleri kazanmaları, onların kariyer uyumluluklarının gelişmesine olumlu katkı sağlamaktadır. Raymond, McNabb ve Matthaei'ye (1993, s. 202) göre bireylerin iletişim becerilerini deneyimleyerek öğrenmeleri, onlara işyerlerinde avantaj kazandırmaktadır. Sawin (2018) tarafından bireyler iletişim becerilerini geliştirdiklerinde, onların kariyer gelişimleri olumlu yönde etkileneceği belirtilmiştir. Öte yandan yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer uyumluluk arasındaki araştırmalar incelendiğinde, Koto, Febriaty ve Nasution (2019, s. 58) yaptığı araştırmada kariyer uyumluluk ile kariyer karar verme öz-yeterlik arasında 0.43

değerinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Jiang, Hu ve Wang (2018, s. 66) tarafından yapılan araştırmada iş öz-yeterliliği ile kariyer uyumluluk arasında 0.67 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Neureiter ve Traut-Mattausch (2017, s. 63) yaptığı araştırmada kariyer keşfi ile mesleki öz yeterlilik arasında 0.17 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunurken; kariyer plan ile mesleki öz yeterlilik arasında 0.50 değerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. McLennan, McIlveen ve Perera (2017, s. 182) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyumluluk ile öz-yeterlilik arasında korelasyon katsayısı 0.54 olan anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya konmuştur. Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li (2016, s. 118) yaptığı araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kariyer uyumluluğu arasında 0.22 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin kariyer uyumluluğunu etkilediği yukarıda değinilen üç odaktan çıkarsama yapılan tüm bilgiler ve bulgulardan yola çıkılarak kabul edilmiştir.

2.8. Kariyer Arzusu ile Psikolojik Danışmanlar için Mesleki Kimlik Deneyim

Alanlarında Kullanılan Beceriler

Literatürde kariyer arzusu ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkiler iki yönden ele alınmaktadır. Birincisi, kariyer arzusu ile mesleki kimlik deneyim alanları arasındaki araştırmalardır. İkincisi, mesleki kimlik deneyim alanı becerilerden iletişim ve yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer arzusu arasındaki araştırmalardır. Birinci yön olan kariyer arzusu ile mesleki kimlik deneyim alanları arasındaki araştırmalarda (Duffy ve Dik, 2009, s. 425; Duffy, Allan ve Dik, 2011, s. 75; Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik, 2012, s. 50; Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer, 2018, s. 142; Galles ve Lenz, 2013, s. 245; Hirschi ve Herrmann, 2012, s. 315; Hirschi, Keller ve Spurk, 2018, s. 2; Klotz, Billett ve Winther, 2014, s. 13; Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi, 2019, s. 45; Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010, s. 85; Strauss, Griffin ve Parker, 2012, s. 586; Waterman ve Waterman, 1976, s. 337) bu iki değişkenin ilişki olduklarını tespit edilmiştir. Örneğin kuramsal açıklamalara bakıldığında; Waterman ve Waterman'a (1976, s. 337) göre bireyler, iş yaşamlarında deneyim alanlarında yer alarak içsel ve dışsal motivasyonları yükselirler, mesleki planlar geliştirirler ve sonucunda mesleklerine bağlanarak meslek kimliklerini oluştururlar. Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik (2012, s. 50) tarafından yetişkinlerin kariyer arzuları üzerinde çalışılırken onların iş deneyimlerinin süreçte ele alınması gerektiği

vurgulanmıştır. Duffy ve Dik'e (2009, s. 425) göre bireylerin iş yerlerinde anlam ve amaç oluşturma deneyimlerini yaşamalarında, onların sahip oldukları kariyer arzularının önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir. Duffy, Allan ve Dik'a (2011, s. 75) göre bireylerin kariyer arzusularına sahip olmalarının önemli göstergesi olarak iş yaşamlarında memnuniyet deneyimlerini sürekli yaşamalarıdır. Klotz, Billett ve Winther'a (2014, s. 13) göre bireylerin mesleki kimliklerinin yüksek olması, onların performans istekliliklerini arttırmaktadır. Steger, Pickering, Shin ve Dik (2010, s. 85) göre kariyer arzusu, varoluşsal bir çalışma deneyimidir. Ayrıca kariyer arzu, bireylerin iş yaşamlarında anlam arayışı içinde olmalarına ve işe yönelik olumlu kariyer tutumları geliştirme deneyimlerini yaşamalarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Duffy, Blustein, Diemer ve Autin'nin (2016, s. 129) çalışma psikolojisi teorisine göre bireylerin kariyer arzularını yaşamaları için işin tatmin edici olduğunu deneyimlemeleriyle ilişki olduğu belirtilmektedir. Hirschi, Keller ve Spurk (2018, s. 2) tarafından kariyer arzusu, bireylerin işlerini yerine getirmekle meşgul olduklarında ve olumlu iş deneyimleri yaşadıklarında ortaya çıkan bir duygu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Onlara göre kariyer arzusu; işteki refahın, anlamlı ve tatmin edici iş deneyimlerinin bir sonucudur.

Amprık araştırmalar incelendiğinde, Strauss, Griffin ve Parker (2012, s. 586) araştırmasında kariyer kimlik ile kariyer arzusu arasında ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularında kariyer kimlik ile kariyer arzusu arasında 0.32 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Galles ve Lenz (2013, s. 245) tarafından yapılan araştırmada mesleki kimlik ile kariyer arzusu arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma bulgularında meslek kimlik ile kariyer arzusu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ve ilişkisi katsayısı 0.38 olarak ortaya konmuştur. Hirschi ve Herrmann (2012, s. 315) yaptığı araştırmada başarılı kimlik statüleri ile kariyer arzusu arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularında başarılı kimlik statüleri ile kariyer arzusu arasında 0.27 düzeyinde anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır. Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi (2019, s. 45) araştırma sonuçlarında bireylerin profesyonel kimlik netliklerinin artması, onların kariyer arzularının yükselmesine neden olmaktadır. Onlara göre kariyer arzusu, bir alanda olumlu deneyimlerin ürünüdür. Sonuç olarak bu araştırmada yukarıda anılan bulgulara, bilgilere ve mantıksal çıkarımlara dayanarak psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanları ile kariyer arzusunun ilişkili olabileceği varsayılmıştır.

Kariyer arzusu ile psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkilerin diğer bir yönü, mesleki kimlik deneyim alanları becerilerden iletişim ve yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer arzusu arasındaki

araştırmalardır. Bu kapsamdaki araştırmalarda (Choi, Cho, Jung ve Sohn, 2018, s. 572; Dik, Sargent ve Steger, 2008, s. 33; Domene, 2012, s. 286; Duffy, Allan ve Dik, 2011, s. 78; Hirschi, 2012, s. 450; Nath, 2017, s. 153; Park, Sohn ve Ha, 2016, s. 421; Praskova, Creed ve Hood, 2015, s. 92; Zhang, Hirschi, Dik, Wei ve You, 2018, s. 224) bu kavramlar arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Örneğin Praskova, Creed ve Hood'a (2015, s. 92) göre bireylerin kariyer arzularını; onların kariyerlerini araştırmaları, i gözlem yapmaları, yansıtma becerilerini kullanmaları ve ebeveynlerle veya arkadaşlarıyla iletişim kurmaları gibi ilişkisel faaliyetler geliştirmektedir. Zhang, Hirschi, Dik, Wei ve You (2018, s. 224) tarafından bireylerin güçlü ve otantik öz-farkındalıkları, onların kariyer arzularını geliştirmede temel etken olarak ele alınmaktadır. Onlara göre, bireylerin sürekli olarak kariyer arzularını geliştirmelerinde kendilerini ifade etme ve benlikleri netleştirmeyle ilgili farkındalık kazanmalarıyla mümkün olduğu ifade edilmektedir. Nath (2017, s. 143) tarafından kariyer arzusu, iş deneyimleri yoluyla gelişilebilen ve değişebilen bir yapı olarak betimlenmektedir. Nath (2017, s. 153) yaptığı nitel araştırmada bireylerin iş yaşamlarına başladıktan sonra onların kariyer arzularını şekillendiren faktörleri; işle ilgili deneyimleri, öz yeterlilikleri, yetenelerini tanınmaları ve kader duyguları olarak saptanmıştır. Dik, Sargent ve Steger (2008, s. 33) tarafından kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer arzusu arasında ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma bulgularında kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer arzusu arasında 0.28 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Domene (2012, s. 286) araştırmasında mesleki öz-yeterlik ile kariyer arzusu arasında 0.19 oranında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Park, Sohn ve Ha (2016, s. 421) tarafından yapılan araştırmada mesleki öz-yeterlik ile kariyer arzusu arasında 0.37 korelasyon katsayısında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Duffy, Allan ve Dik (2011, s. 78) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile kariyer karar verme öz-yeterlilik arasında anlamlı, pozitif yönde ve ilişki değerisi ise 0.45 olarak saptanmıştır. Sonuç olarak bu araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinden iletişim ve yeterliliğe ilişkin becerilerinin onların kariyer arzularını yordayan önemli bir değeriken olduğu yukarıda bahsedilen bulgular, bilgiler ve mantıksal çıkarımlar doğrultusunda kabul edilmiştir.

2.9. Psikolojik Danışmanlar İçin Mesleki Kimlik Deneyim Alanlarında Kullanılan Beceriler, Kariyer Arzusu ve Kariyer Uyumluluğu

Literatürde psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, kariyer arzusu ve kariyer uyumluluğu arasındaki üçlü ilişkiyi

destekleyen kuramsal açıklamalar, Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramı ve London'ın kariyer motivasyon modeli olarak belirtilmektedir. Savickas, kariyer yapılandırmacı kuramında kariyer uyumluluk gelişim süreci için üç önemli değişkene vurgu yapmıştır. Bu değişkenler; uyarlanabilirliğe hazır olma, uyum kaynakları ve yanıtları uyarlamadır. Uyarlanabilirliğe hazır olma, bireylerin kariyer gelişim süreçlerini oluştururken istekli olma özellikleri olarak ifade edilmektedir. Uyum kaynakları, bireylerin şu anda veya beklenmedik kariyer geçişlerinin ve kariyer engellerinin üstelerinden gelmelerinde sahip oldukları başa çıkma yetenekleridir. Yanıtları uyarlama, bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki kariyer keşif yaşamaları ve kariyer planlar yapmaları gibi davranışlar olarak kavramsallaştırılmaktadır (Johnston, 2018, s. 5; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 58; Sverko ve Babarovic, 2019, s. 60).

Yukarıda ifade edilen kuramsal açıklamalardan yola çıkarak Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramı ile bu araştırmadaki ele alınan kavramlar karşılaştırıldığında; kariyer arzusu uyarlanabilirliğe hazır olmaya, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, uyum kaynaklarına ve kariyer uyumluluk kariyer keşfetme ve kariyer planlamayı kapsayan yanıtları uyarlamaya karşılık geldiği söylenebilir. Ayrıca psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, kariyer arzusu ve kariyer uyumluluğu arasındaki üçlü ilişkiyi açıklayan diğer bir yaklaşım London (1983, s. 622) tarafından ortaya konulan kariyer motivasyon modelidir. Kariyer motivasyon modeli üç önemli bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler; bireysel özellikler, durumsal değişkenler ve kariyer davranışları ve kararlarıdır. Bireysel özellikler, kariyer kimliği, kariyer esnekliği ve kariyer kavramadan oluşan alanları içermektedir. Kariyer kavrama, bireylerin kendilerini keşfederek güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmaları ve çalıştığı kurumun amaçları ile kişisel amaçları arasındaki tutarlılıklarını tespit etmeleri olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kimliği; bireylerin işe katılımlarıyla geliştirdikleri, yeteneklerini ve eğilimlerini fark ettikleri kimliğin merkezi bir parçası olarak belirtilmektedir. Kariyer esnekliği bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde iş ve organizasyon değişiklikleriyle baş edebilmeleri, risk almak için istekli olmaları ve kendilerine güvenmeleri gibi özellikleri içermektedir. Durumsal değişkenler, bireylerin bireysel özellikleri etkileyen iş ortamındaki birtakım öğeleri kapsamaktadır. Bunlara örnek olarak; olumlu pekiştirme ve yapıcı performans geri bildirimi, özerkliğin teşvik edilmesi, öğrenme ve beceri geliştirmeye destek, başarı gösterme fırsatları, profesyonellik teşvik etme, iletişim ve kariyer geliştirme programları verilebilir (London ve Noe, 1977, s. 62-63). Son olarak kariyer davranışları ve kararları değişkeni, bireylerin ilgilerini ve

yeteneklerini tanıyarak ve iş çevresinin değişen koşullarına uyum sağlayarak kariyer planlama ve kariyer karar vermedeki bilişsel ve davranışsal özellikleridir. Örneğin; bunlar arasında alternatif eylem biçimleri oluşturmak, onlar hakkında bilgi aramak, bilgileri değerlendirmek, hedefleri belirlemek, çeşitli şekillerde davranmak için kararlar vermek ve kararları almak yer almaktadır (London, 1983, s. 624). Sonuç olarak London'ın (1983, s. 622) kariyer motivasyon modelindeki bu üç değişken ile bu araştırmada yer alan üç kavram karşılaştırıldığında; kariyer arzusu bireysel özelliklerle, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, durumsal değişkenlerle ve kariyer uyumluluk ise kariyer davranışları ve kararları ile benzer özellikler taşıdığı yukarıda belirtilen kuramsal açıklamalara dayanarak söylenebilir. Bunlara ek olarak; Praskova, Creed ve Hood'a (2015, s. 92) göre bireyler, mesleki kimliklerini motive edici bir unsur olan kariyer arzusuyla birlikte yapılandırarak kendilerini keşfederler, güvenirlere ve sonucunda kariyerlerine uyum sağlamaları kolaylaşmaktadır. Sonuç olarak bu açıklamalar kuramsaldır. Ampirik olarak bu üçlü ilişkinin test edilmesi literatürdeki boşluğa önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.10. İlgili Araştırmalar

Bu araştırma, psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarıyla ilgilidir. Bundan dolayı ilgili araştırmalar kısmında farklı örneklem grubu üzerinde alan özel kariyer uyumlulukla ilgili yapılan ilk önce yurt dışındaki araştırmalardan bahsedilmiştir. Sonra ise yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.10.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar

McIlveen, Perera, Baguley, Rensburg, Ganguly, Jasman ve Veskova (2019, s. 110) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin kariyer uyumlulukları ile iş-aile çatışmaları ve akademik memnuniyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin kariyer uyumluluklarının yükselmesi, onların iş-aile çatışmalarının azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş-aile çatışmaları arttıkça, onların akademik memnuniyetleri azaldığını ortaya konmuştur.

Merino-Tejedor, Hontangas ve Petrides (2018, s. 81) mühendis, sağlık bilimleri ve sanat alanındaki İspanyol lisans öğrencileri üzerinde araştırma yapmışlardır. İspanyol lisans öğrencilerinde akademik katılımın artması, onların kariyer uyumluluğunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca İspanyol lisans öğrencilerinin duygusal zekâları arttıkça onların kariyer uyumlulukları da artmaktadır.

McLennan, McIlveen ve Perera (2017, s. 182) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının kariyer uyumluluk düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının artmasıyla onların öz- yeterlilikleri artmaktadır. Ayrıca öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının yükselmesi onların kariyer iyimserliklerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Perera ve McIlveen (2017, s. 77) sanat ve beşerî bilimler, eğitim, mühendislik ve yer ölçümü, fen ve işletme programlarında yeni mezun olan Avustralyalı öğrencileriyle yaptıkları araştırmada beş faktörlü kişilik özelliği ile organize çalışma davranışları, akademik doyum ve kariyer doyumunu ile kariyer uyumluluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında organize çalışma davranışları ile kariyer uyumluluğu arasında 0.28; akademik doyum ile kariyer uyumluluğu arasında 0.29; kariyer doyumunu ile kariyer uyumluluğu arasında 0.26 anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Tüm bunlara ek olarak, beş faktörlü kişilik özelliklerinden nevrotizim ile kariyer uyumluluğu arasında -0.43 arasında negatif bir ilişki bulunurken; beş faktörlü kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile kariyer uyumluluğu arasında 0.37; beş faktörlü kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile kariyer uyumluluğu arasında 0.26; beş faktörlü kişilik özelliklerinden yumuşak başlılık ile kariyer uyumluluğu arasında 0.14; beş faktörlü kişilik özelliklerinden sorumluluk ile kariyer uyumluluğu arasında 0.44 ise pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Nilforooshan ve Salimi (2016, s. 7) fen bilimleri, ekonomi, psikoloji ve eğitim, beden eğitimi, beşerî bilimleri, yabancı dil ve mühendislik alanlarında öğrenim gören lisans öğrencileri örneklemini üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmada kariyer uyumluluk ile kariyer katılım arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında kariyer uyumluluğunun artması, kariyer katılımının artmasına olumlu katkı sağladığı bulunmuştur.

Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li (2016, s. 118) mühendislik, ekonomi, işletme, beşerî bilimler ve karma programlarda öğrenim gören Çin lisans öğrencileri üzerinde araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmada kariyer uyumluluk ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarında kariyer uyumluluk ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dumulescu, Balazsi ve Opre (2015, s. 28) teknik ve yaşam bilimleri, beşerî bilimler ve sosyal bilimleri alanında öğrenim gören Romanyalı lisans öğrencileri örneklemini üzerinde araştırma tasarlamışlardır. Araştırmada kariyer uyumluluk ile kariyer

yeterlilik ve kariyer arzusu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında kariyer uyumluluk ile kariyer yeterlilik ve kariyer arzusu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Konstam, Celen-Demirtas, Tomek ve Sweeney (2015, s. 470) işsiz beliren yetişkin üzerinde yaptığı araştırmada kariyer uyumluluğu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırma sonuçlarının birisinde kariyer uyumluluğunun güven ve kontrol boyutu, yaşam doyumu ile anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyumluluğun kontrol boyutu; olumlu duygularla anlamlı ve pozitif bir ilişki, olumsuz duygularla anlamlı ve negatif bir ilişki ve de yaşam doyumu ile ise anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

2.10.2. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Atac, Dirik ve Tetik (2018, s. 54) tarafından yapılan araştırmada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi lisans son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumlulukları, özsaygı ve sosyal destek açısından ele alınmıştır. Araştırma sonuçların birisinde kariyer uyumluluk ile özsaygı arasında 0.42 oranında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu araştırmanın diğer sonucunda kariyer uyumluluk ile sosyal destek arasında 0.52 değerinde anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2018a, s. 49) yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında algılanan kontrol ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına göre kariyer uyumluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2018b, s. 358) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarına yönelik bir kariyer uyumluluk modeli geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu ilişkisinde kariyer uyum yeteneklerinin aracılık etkisinin 0.18 olduğu saptanmıştır. Kariyer arzusunun toplam etki büyüklüğünün ise 0.84 olduğu tespit edilmiştir.

Erus ve Zeren (2017, s. 658) yaptığı araştırmada öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları, bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm) göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Ayrıca öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının medeni durum ve mezun olunan bölüm açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya konmuştur.

Acar ve Ulutaş (2017, s. 4914) tarafından kariyer uyum yetenekleriyle ilgili karşılaştırma araştırması yapılmıştır. Araştırmada Gazi Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümündeki lisans son sınıf öğrencileri kariyer uyum yetenekleri noktasında karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında iki üniversitede okuyan son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Mercan (2016, s. 438) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim alan işletme bölümü öğrencileri üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada psikolojik sermaye ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında psikolojik sermaye ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir.

Ömeroğlu (2014, s. 79) tarafından Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde araştırma yürütülmüştür. Araştırmada Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik kariyer uyum psiko-eğitim programı geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında geliştirilen kariyer uyum psiko-eğitim programı araştırmaya katılan öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını anlamlı bir şekilde yükselttiği bulunmuştur.

Kanten (2012, s. 199) yüksekokulda öğrenim gören öğrenciler üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin psikometrik özellikleri değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarında yüksekokul öğrenciler örnekleminde kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin kaygı, merak, kontrol ve güven boyutları olmak üzere dört boyuttan oluşan güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu doğrulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin ayrıntılı bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Deseni

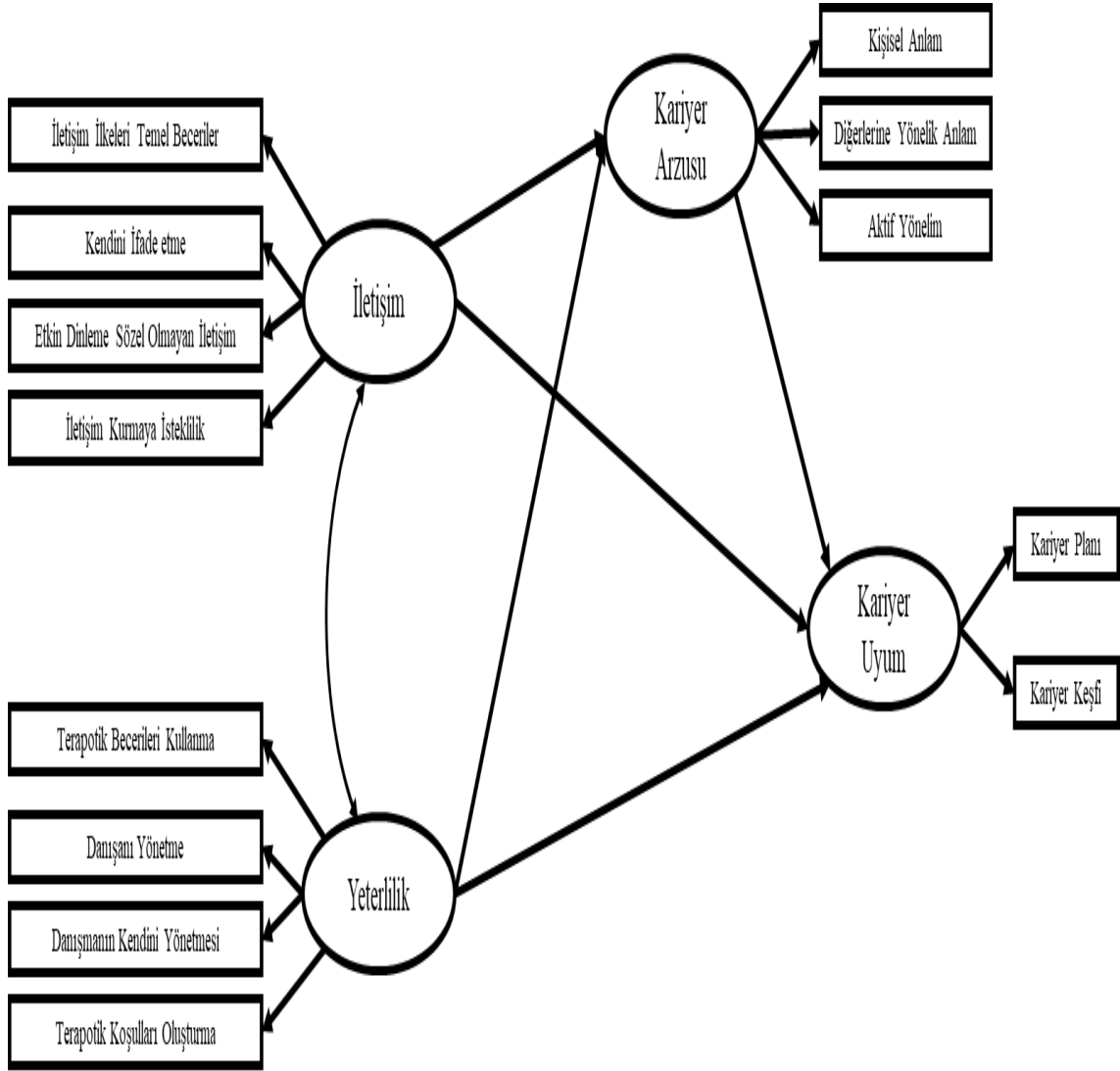
Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını; kariyer arzularını ve psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerini ele alan bir yapısal eşitlik modelini test etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın deseni olarak nedensel desen tercih edilmiştir. Nedensel araştırma deseni, değişkenler arasında neden sonuç ilişkileri olduğunu varsayıldığında kullanılmaktadır (Neuman, 2016, s. 240). Bu çalışmada kariyer arzusu ve psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler bileşenleri neden, kariyer uyumluluk ise sonuç değişkenidir. Ayrıca bu çalışmada tanımlanan değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin kurulabilmesinin üç önemli ön koşulu bulunmaktadır. Bu nedensel desenler için gerekli üç ön koşul aşağıda açıklanmıştır. (Neuman, 2016, s. 240).

1. Zaman sırası: Sonuçtan önce nedenin gelmesi anlamına gelen nedenselliğin yönünü açıklayan bir ön koşul olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada psikolojik danışmanların kariyer arzularının ve psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin kariyer uyumluluklarını etkileyeceğine yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Eryılmaz ve Kara, 2018b, s. 358; Praskova, Creed ve Hood, 2015, s. 92). Belirtilen bu araştırmalar, zaman sırası nedensellik ön koşulunu karşılandığına yönelik bilgi ve bulguları içermektedir.

2. İlintileme: En az iki değişkenin birlikte gerçekleşmesi durumunu açıklayan bir nedensellik ön koşuludur. Bu çalışmada değişkenler arasında ilintileme, yapısal modeldeki yol katsayısı değerlerinden yararlanarak oluşturulmuştur.

3. Alternatifleri elemek: Araştırmada ulaşılabilecek sonucunun nedensel değişkenlerle açıklanıp açıklanmaması anlamında kullanılan bir nedensellik ön koşuludur. Aynı zamanda alternatifleri elemek, sahte olmama olarak da tanımlanmaktadır. Aslında nedensel bir ilişkisi olan ancak fark edilmeyen gizli bir nedenle açıklanan bir ilişki sahte ilişki olarak ifade edilmektedir. Ancak araştırmalarda bütün alternatifleri elemek veya gözlemek mümkün olmadığı için dolaylı olarak

açıklanabilir. Bu araştırmada ise alternatifleri elemek için önerilen teorik model yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir. Sonuç olarak önerilen teorik model Şekil 3.1’te gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Teorik Model

Not. İletişim: İletişim Becerileri; Yeterlilik: Yeterliliğe İlişkin Beceriler; Kariyer Uyum: Kariyer Uyumluluğu.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmada ilk önce en az dört yıl MEB’de çalışan 567 psikolojik danışmana ulaşılmıştır. Bu 567 psikolojik danışmandan 18 tanesi mesleğine yönelik olumsuz algılanan tutuma sahip olduklarını belirttikleri için araştırmadan çıkarılmıştır. Ardından kalan 549 psikolojik danışmandan 318’si yürüttükleri hizmet alanı eğitsel rehberlik olduğunu ifade etmişlerdir. Eğitsel rehberlik hizmet alanında psikolojik danışmanlar, danışanların öğrenmelerini kolaylaştırma ve başarılarını arttırmaya ilgili onlara bilgi vermeye odaklanırlar. Öte yandan psikolojik danışmanlık hizmet alanında ise psikolojik

danışmanlar, psikolojik danışma becerilerini danışma sürecinde danışanlarına uygulayarak onların kişisel gelişimlerine ve uyumluluklarına katkı sağlamayı amaçlarlar. Bu araştırmada katılımcıların psikolojik danışma becerilerini danışma sürecinde aktif kullanmaları dışlama ölçütü olarak alındığı için hizmet alanı eğitsel rehberlik olduğunu belirten 318 psikolojik danışman araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, hem mesleğine yönelik olumlu algılanan tutuma sahip olduğunu belirten hem de aktif psikolojik danışma yapan toplam 231 psikolojik danışman, bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır.

Bu 231 psikolojik danışman, amaçlı örnekleme yöntemlerinden (Neuman, 2016, s. 321) ölçüt örnekleme tekniğine göre seçilmiştir. Psikolojik danışmanların seçilme kriterleri;

1. Aktif psikolojik danışma yapıyor olma
2. Mesleğine yönelik olumlu algılanan tutuma sahip olmak
3. Millî Eğitim Bakanlığının bünyesinde en az 4 yıl çalışıyor olma
4. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programından mezun olma
5. Gönüllü olma

Literatürde yapısal eşitlik modellemesi araştırmalarının örneklem grubu büyüklüğü konusunda açıklamalara bakıldığında, 200-500 aralığında örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu kabul edilmektedir (Kline, 2019, s. 16; Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 688). Ayrıca yapısal eşitlik modellemesinde asgari düzeyde örneklem büyüklüğü (N:q) kuralıyla belirlenmektedir. Bu kurala göre (N), örneklem büyüklüğünü, (q) modeldeki parametre sayısını ifade etmektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde asgari düzeyde örneklem büyüklüğü belirlenirken parametre sayısı 10 ile çarpılır. Bu önerilen teorik modelin 17 parametre sayısı vardır. Bu araştırma için gerekli asgari örneklem büyüklüğü (N): $17 \times 10: 170$ 'tir (Kline, 2019, s. 16). Buna karşın bu araştırmada 231 psikolojik danışmana ulaşılmıştır. Sonuç olarak hem kuramsal açıklamalar hem de yapısal eşitlik modelleme araştırmaları için gerekli asgari düzeyde örneklem hesaplama kuralına göre çalışma grubunun bu araştırma için uygun olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, çalışma grubunun demografik özellikleriyle ilgili bilgiler Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1

Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Seçenekler		1	2	3	4	Toplam
Cinsiyet		Kadın	Erkek			-
	n	162	69			231
	%	70.1	29.9			100
Okul Türü		İlkokul	Ortaokul	Lise		-
	n	60	74	97		231
	%	26.0	32.0	42.0		100
Yaş		20-30	31-40	41-50	51+	-
	n	124	55	41	11	231
	%	53.7	23.8	17.7	4.8	100
Kıdem		4-9	10-14	15-20	20+	-
	n	144	30	21	36	231
	%	62.3	13.0	9.1	15.6	100

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler, dört farklı ölçme aracı kullanılarak elde edilmiştir. Aşağıda araştırma kullanılacak ölçme araçların psikometrik özellikleriyle ilgili bilgiler verilmiştir.

3.3.1. Kariyer uyumluluğu ölçeği (KUÖ)

Bu ölçek, bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerini belirlemek için Eryılmaz ve Kara (2016, s. 33) tarafından geliştirilmiş olup, 10 maddelik 5'li likert tipindedir. Kariyer keşfi ile kariyer planı olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ters madde bulunmamaktadır. KUÖ'nün puan hesaplaması incelendiğinde; en yüksek puan: 50; en düşük puan: 10 şeklindedir. Bireylerin bu ölçekten aldıkları puanlar arttıkça onların kariyer uyumluluk düzeyleri yükselmektedir. Geçerlilik ve güvenirlik analizleri Eryılmaz ve Kara (2016, s. 33) tarafından yapılmıştır. Bu kapsamda yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi teknikleri kullanılmıştır. Eryılmaz ve Kara (2016, s. 33) tarafından yapılan açımlayıcı faktör analizi bulgularında KUÖ'nün faktör yükleri .57 ile .80 arasında, açıklanan varyansı %55.87 ve iki boyutlu bir yapısı olduğu görülmektedir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi bulgularında ise KUÖ'nün uyum iyiliği indekslerinin (X^2/sd 70.75/34= 2.08; RMSEA: 0.07; CFI: 0.98; NFI: 0.95; AGFI: 0.90; NNFI: 0.97 ve GFI: 0.94) olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Eryılmaz ve Kara (2016, s. 35) tarafından güvenirlik analizleri test tekrar test ve iç tutarlık katsayısıyla değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda iç tutarlılık güvenirlik analiz bulgularında (kariyer keşfi: .84; kariyer plan: .71 ve KUÖ'nün tümü: .85) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca test tekrar test güvenirlik analiz

bulgularında (kariyer keşfi: .82; kariyer plan: .87) olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.2’te gösterilmektedir.

Tablo 3.2

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
1-Kariyer Keşfi	6	.91
2-Kariyer Plan	4	.83
Toplam	10	.92
n=231		

3.3.2. Kariyer arzusu ölçeği (KAÖ)

Bu ölçek, bireylerin kariyer arzularını değerlendirmek için Praskova, Creed ve Hood (2015, s. 98) tarafından geliştirilmiş, Türkçe’ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Seymenler, Küçü ve Siyez (2015, s. 911) tarafından yapılmıştır. KAÖ, 15 maddelik ve 6’li derecelendirme tipindedir. KAÖ, 3 boyutludur. Bu boyutlar: kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif yönelimdir. KAÖ puan hesaplaması şu şekildedir: Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 90 iken en düşük puan ise 15’tir. Bireylerin KAÖ’den aldıkları puanların artması onların kariyer arzularının yüksek olduğunu gösterir şeklinde yorum yapılabilir. Ayrıca Seymenler, Küçü ve Siyez (2015, s. 911) tarafından yapılan iç tutarlılık güvenilirlik analizi bulgularında KAÖ alt boyutlar arasında iç tutarlılık katsayısı değerleri .80 ile .88 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi bulguları Tablo 3.3’te sunulmaktadır.

Tablo 3.3

Kariyer Arzusu Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
1-Kişisel Anlam	5	.45
2-Diğerlerine Yönelik Anlam	5	.84
3-Aktif Yönelim	5	.80
Toplam	15	.85
n=231		

3.3.3. İletişim becerileri ölçeği (İBÖ)

Bu ölçek, bireylerin iletişim becerileri konusunda algılarını ortaya koymak amacıyla Owen ve Bugay (2014, s. 52) tarafından geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. İBÖ, 25 maddelik ve 5'li likert tarzındadır. 4 boyut içermektedir. Bunlar; iletişim ilkeleri ve temel beceriler, kendini ifade etme, etkin dinleme ve sözel olmayan iletişim ve iletişim kurmaya istekliliktir. İBÖ'nün puan hesaplaması incelendiğinde, en yüksek 125 ve en düşük 25 puan alınmaktadır. Bireyler İBÖ'den aldıkları puanların yüksek olması onların iletişim becerileriyle ilgili algılarının başarılı olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Owen ve Bugay (2014, s. 52) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizlerine bakıldığında; yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlik için ise iç tutarlılık katsayısı yöntemi kullanmıştır. Yapı geçerliğinde kullanılan açımlayıcı faktör analiz bulgularında İBÖ'nün açıklanan varyansı % 45.95 ve dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi bulgularında uyum iyiliği değerleri ($X^2/ sd = 1.40$; RMSEA: 0.04; CFI: 0.91; IFI: 0.91; TLI: 0.90 ve GFI: 0.94) olarak saptanmıştır. Güvenirlik analizi için iç tutarlılık katsayısı (iletişim ilkeleri ve temel beceriler: 0.79; kendini ifade etme: 0.72; etkin dinleme ve sözel olmayan iletişim: 0.64 ve iletişim kurmaya isteklilik: 0.71) olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada yapılan güvenirlik çalışması sonuçları Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3.4

İletişim Becerileri Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
1- İletişim İlkeleri ve Temel Beceriler	10	.84
2- Kendini İfade Etme	4	.84
3-Etkin Dinleme ve Sözel Olmayan İletişim	6	.79
4- İletişim Kurmaya İsteklilik	5	.80
Toplam	25	.93
n=231		

3.3.4. Psikolojik danışmanlarının danışman yeterliliklerine ilişkin algıları ölçeği (PDDYİAÖ)

Bu ölçek, Eryılmaz ve Mutlu (2013) tarafından geliştirilmiştir. PDDYİAÖ, 13 maddeden oluşmaktadır. YAÖ, dörtlü derecelendirme tipi bir ölçme aracıdır. PDDYİAÖ,

4 boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu boyutlar; terapötik becerileri kullanma, danışanı yönetme, terapötik koşulları oluşturma ve danışmanın kendisini yönetmesidir. PDDYİAÖ, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Eryılmaz ve Mutlu (2013) tarafından yapılmıştır. Yapı geçerliliği çalışması için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, dört boyutlu ve açıklanan varyansı % 61.91 olan bir ölçek elde edilmiştir. Güvenirlik analizinde iç tutarlık katsayı tekniğiyle bakılmıştır. Ölçeğin geneli ve alt ölçekler için hesaplanan güvenilirlik katsayılarına bakıldığında; terapötik becerileri kullanma .65, danışanı yönetme .69, terapötik koşulları oluşturma .68, danışmanın kendisini yönetmesi .71 ve ölçeğin tümü içim .81 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi bulguları Tablo 3.5'te verilmektedir.

Tablo 3.5

PDDYİAÖ'nün İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
1- Terapötik Becerileri Kullanma	3	.66
2- Danışanı Yönetme	3	.80
3-Danışmanın Kendini Yönetmesi	4	.80
4- Terapötik Koşulları Oluşturma	3	.78
Toplam	13	.89
n=231		

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama işlemi Etik Kurul ve Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak başlamıştır. Sonrasında katılımcıların kendilerinden ve gerektiğinde okul yöneticilerinden izin alınmıştır. Katılımcılara, araştırmaya katılmının gönüllük esasına dayalı olduğunu, istedikleri zaman araştırmadan ayrılacaklarını, kimlik bilgilerinin ve verdikleri cevapların gizli kalacağını ve sadece bilimsel araştırma için kullanılacağı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılardan veriler, araştırmacı tarafından bireysel uygulama şeklinde toplanmıştır. Bunlara ek olarak yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşmak için online anket aracılığıyla gönüllü psikolojik danışmanlarla veri toplanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Bu araştırmanın temel amacı; psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını, kariyer arzularını ve psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları becerileri (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) ele alan bir yapısal eşitlik modeli önermek ve bu modeli test etmektir. Bu amaç doğrultusunda veriler, iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle analiz edilmiştir. Bu noktada ilk aşamada ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modelinde, gözlenen değişkenlerin örtük değişkenleri anlamlı bir şekilde temsil edip etmediği ve örtük değişkenlerin birbirleriyle olan yönsüz ilişkilerin anlamlı olup olmadığı test edilmektedir. Bu ölçüm modeli doğrulandıktan sonra ikinci aşamada teorik yapısal modelin test edilmesi işlemi yapılmıştır (Kline, 2019). Yapısal modelde, örtük değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini belirlemede regresyon yolları kurularak bu yol katsayılarının anlamlılığına ve uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır (Kline, 2019). Sonuç olarak, bu araştırmanın istatistiksel metodoloji aşamaları şu şekildedir:

(i) *Teorik modelin oluşturulması:* Araştırmada teorik model oluşturulurken şu aşamalar izlenmiştir. İlk önce kariyer uyumluluğu konusunda literatür taraması yapılmıştır. Bu literatür taraması sonucunda kariyer uyumluluğunu ve etkileyen faktörlerle ilgili genel bilgilere ve bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca literatür taramasında oluşturulacak teorik modelde yer alacak değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ortaya koyan kuramsal açıklamalar ve ampirik araştırmalar hakkında bilgi edinilmiştir. Bunlara ek olarak bu teorik modelin kuramsal dayanakları olarak kariyer yapılandırmacı kuramı ve kariyer motivasyon modeli belirlenmiştir. Ardından literatür bilgileri doğrultusunda kariyer uyumluluğunu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yarı-yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Bu görüşme soruları uzman görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda yarı-yapılandırılmış görüşme sorularına son hali verilmiştir. Daha sonra 15 psikolojik danışmanla bireysel görüşme yapılmıştır. Bu bireysel görüşme sonucunda elde edilen deşifreler nitel veri analiz yoluyla bulgular haline dönüştürülmüştür. Sonuç olarak, hem bu bulgulardan hareketle hem de literatürdeki kuramsal açıklamalar, dayanaklardan (kariyer yapılandırmacı kuramı ve kariyer motivasyon modeli) ve ampirik araştırmalardan yola çıkarak psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, kariyer arzusu ve kariyer uyumluluk arasındaki ilişkileri gösteren teorik yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur (Şekil 3.1) Bu teorik modeldeki ölçüm bileşenlerinden ilki, araştırmanın dışsal değişkeni olan *iletişim becerileri* örtük (gizil) değişkeni, dört gözlenen (gösterge) değişken [(i)

iletişim ilkeleri ve temel beceriler, (ii) kendini ifade etme, (iii) etkin dinleme ve sözel olmayan iletişim, (iiii) iletişim kurmaya isteklilik] temsil etmektedir. Bir diğer dışsal değişken olan *yeterliliğe ilişkin becerileri* örtük değişkeni ise dört gözlenen değişken [(i) terapötik becerileri kullanma, (ii) danışanı yönetme, (iii) terapötik koşulları oluşturma, (iiii) danışmanın kendisini yönetmesi] tarafından temsil edilmektedir. Diğer ölçüm bileşenleri araştırmanın içsel değişkenleri olup *kariyer arzusu* örtük değişkeni, üç gözlenen değişken [(i) kişisel anlam, (ii) diğerlerine yönelik anlam, (iii) aktif yönelim] ve *kariyer uyumluluğu* örtük değişkeni ise iki gözlenen değişken [(i) kariyer keşif, (ii) kariyer plan] tarafından temsil edilmektedir. Oluşturulan teorik modelde, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerin (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) kariyer arzusu aracı değişkeniyle kariyer uyumluluk üzerinde olan etkilerinin olduğu kabul edilmiştir. Modelin örtük değişkenleri oval kutucuklarla, gözlenen değişkenleri ise dikdörtgen şekliyle gösterilmektedir. Gözlenen değişkenlerin örtük değişkenleri temsili faktör yükleriyle ifade edilirken; örtük değişkenler arasındaki yol katsayıları ise tek yönlü doğrusal çizgilerle ifade edilmektedir.

(ii) *Modelin test edilmesi*: Teorik model, Kline (2019) tarafından önerilen iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmiştir. Tahminleme yöntemi olarak En Çok Olabilirlik Metodu (Maximum Likelihood) kullanılmıştır. Bu iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesinde ilk önce ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modelinde, gözlenen değişkenlerin örtük değişkenlere anlamlı katkılarının olup olmadığı ve örtük değişkenlerin birbirleriyle olan döngüsel ilişkilerin anlamlılığı test edilmektedir. Bu ölçüm modeli doğrulandıktan sonra ikinci aşamada teorik yapısal modelin test edilmesi işlemi gerçekleştirilmiştir. Yapısal modelde, örtük değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini belirlemek için regresyon yolları kurularak bu yol katsayılarının anlamlı olup olmadığına ve uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır (Kline, 2019). Bu çalışmada kullanılan uyum iyiliği indekslerinin türü ve isimleri şu şekildedir: Genel model uyum indekslerinden (ki-kare istatistiği [χ^2 , Chi square], serbestlik derecesi [df, degrees of freedom] ve χ^2/df 'nin oranı); karşılaştırmalı uyum indekslerinden normlaştırılmış uyum indeksi [NFI, Normed Fit Index] ve karşılaştırmalı uyum indeksi [CFI, Comparative Fit Index]; mutlak uyum indekslerinden iyilik uyum indeksi [GFI, Goodness of Fit Index] ve düzeltilmiş iyilik uyum indeksi [AGFI, Adjustment Goodness of Fit Index] ve yaklaşık hataların ortalama karekökü [RMSEA, Root Mean Square Error of Approximation] indekslerinden yararlanılmıştır. (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37). Aşağıdaki Tablo 3.6'da

uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırları hakkında bilgi verilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Tablo 3.6

Uyum İyiliği İndekslerinin Kabul Edilebilirlik Sınırları

Uyum Ölçüsü	Kabul için Kesme Noktaları	Kaynak
χ^2	-	-
χ^2/ sd	≤ 3 = mükemmel uyum	(Kline, 2019; Sümer, 2000)
	≤ 5 = orta düzeyde uyum	(Sümer, 2000)
GFI / AGFI	≥ 0.90 = iyi uyum	(Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kelloway, 1998; Sümer, 2000).
	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Sümer, 2000).
RMSEA	≤ 0.05 = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Raykov ve Marcoulides, 2006; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000).
	≤ 0.06 = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Thompson, 2004).
	≤ 0.07 = iyi uyum	(Steiger, 1990)
	≤ 0.08 = iyi uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Sümer, 2000).
	≤ 0.10 = zayıf uyum	(Kelloway, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2013)
CFI	≥ 0.90 = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2013).
	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004).
NFI/NNFI	≥ 0.90 = iyi uyum	(Kelloway, 1998; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2013; Thoompson, 2004).
	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000)

Bu araştırmada aracılık etkisinin test edilmesinde i ie geçmiş modeller stratejisi kullanılmıştır. İ ie geçmiş modeller stratejisine göre aracılık etkisinin test edilmesi, yapısal modelden aracılık ile ilişkili yolların çıkarılarak veya eklenerek modeldeki bozulmanın veya iyileşmenin Ki-Kare farklılık testi ile belirlenmesine dayanmaktadır. Son olarak, modelde yer alan dolaylı etkilerin anlamlılık düzeyi Bootstarring yöntemi ile de test edilmiştir (Shrout ve Bolger, 2002, s. 425). Bu yöntemde araştırma kapsamındaki örneklemeden program yardımı ile belirli sayıda örneklemler elde edilerek bir istatistiksel anlamlılık aralığı hesaplanmaktadır. Bu araştırmada yapısal modeldeki dolaylı etkilerin anlamlılığı için 1000 bootstrap (yeniden örnekleme) yapılarak alt ve st sınırları olan güven aralıkları ve bootstrap katsayısı oluşturulmuştur. Kabul lt olarak da bootstrap işlemi sonucunda güven aralıktaki alt ve st sınırların sıfırı kapsamaması, dolaylı etkilerinin anlamlı olduğunu işaret etmektedir (Shrout ve Bolger, 2002, s. 431). Yapısal eşitlik modelinin analizinde AMOS 21 paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında istatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında test edilmek istenen ölüm ve yapısal modeller test edilmeden önce yapısal eşitlik modellemesinin n koşullarıyla ilgili ön analizler yapılmıştır. Bu n analizler aşağıda açıklanmıştır:

Normal dağılım: Verilerin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü için basıklık ve arpıklık değerleri esas alınmıştır (Kline, 2019, s. 74). Çarpıklık değerinin +/-2'den basıklık değerinin ise +/-7'den büyük olmaması, çok değişkenli normallik varsayımlarında lt olarak ele alınmaktadır (Finney ve DiStefano, 2006, s. 270). Buna göre bu çalışmada yapısal modelde yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin basıklık ve arpıklık değerlerinin normalden aşırı sapma göstermediği ifade edilebilir. Sonuç olarak değişkenlere ilişkin arpıklık-basıklık değerleri Tablo 4.1'de gösterilmektedir.

Doğrusallık: Değişkenler arasında doğrusal ya da doğrusala yakın bir ilişki söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu varsayım, değişkenler arasında düz çizgi şeklinde bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Doğrusal ilişkilerin ise saçılım grafiğindeki ilişkilere bakılarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir (Kline, 2019, s. 80). Bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler için oluşturulan saçılım grafikleri incelendiğinde, doğrusal olmayan ilişkiler saptanmamıştır. Böylece doğrusallık varsayımının karşılandığı görülmüştür.

Eşvaryanslılık: Normallik varsayımıyla ilişkili olduğu bilinmektedir (Kline, 2019, s. 80). Doğrusallık varsayımı ile benzer şekilde saçılım grafikleri ile ortaya konulabilmektedir. Bu araştırma kapsamında, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik

oluşturulan saçılım grafikleri incelendiğinde, değişkenler arasındaki varyansların homojen bir şekilde dağıldığı ve eşvaryanslılık varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Çoklu doğrusal bağlantı: Çoklu doğrusal bağlantı, değişkenlerin birbiriyle aşırı derecede ilişkili olduğu anlamına gelmektedir. Değişkenler arasındaki ilişki .90 ve daha yüksek olduğu zaman problem teşkil etmektedir. Bu araştırmada, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı kontrol edildiğinde hiçbir değişken arasındaki korelasyon katsayısının .90'ın üzerinde olmadığı tespit edilmiştir (bkz. Tablo 4.4). Ayrıca çoklu bağlantı varsayımı kontrol edilirken VIF ve tolerans değerlerinde göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir (Kline, 2019, s. 71). VIF değerinin 5 ve 10'dan küçük, tolerans değerinin ise .10'den büyük olması çoklu bağlantı probleminin olmadığını işaret etmektedir (Hair vd., 2010, s. 201). Bu araştırmadaki değerler incelendiğinde; VIF değerlerinin 1.22 ile 1.57, tolerans değerlerinin .63 ile .81 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak, bu araştırmada çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı kanıtlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular

Bu bölümde araştırmanın gerçekleştirilen hipotez test sonuçları verilmiştir. İlk olarak yapısal modeldeki gözlenen değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere değinilmiştir. İkinci olarak yapısal modellerde kullanılan örtük ve gözlenen değişkenlerin bilgisi yer almaktadır. Üçüncü olarak ölçüm modelin testine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Dördüncü olarak örtük değişkenler arasındaki korelasyonlara değinilmiştir. Beşinci olarak gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir. Altıncı olarak yapısal modelin testine yönelik bulgulara değinilmiştir. Yedinci olarak yapısal model için aracılık testine bakılmıştır. Son olarak ise yapısal model için dolaylı etkilerin anlamlılığı bulgularından bahsedilmiştir.

4.1. Araştırmada Kapsamında Test Edilecek Yapısal Modellerdeki Gözlenen Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırma kapsamında belirlenen yapısal modeller test edilirken modellerde yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1

Yapısal Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

Değişkenler	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kişisel Anlam	22.50	4.63	-0.58	0.09
Diğerlerine Yönelik Anlam	25.37	3.68	-0.97	1.12
Aktif Yönelim	20.71	3.68	-0.18	-0.18
Kariyer Keşfi	25.32	3.99	-0.85	0.55
Kariyer Planı	16.16	2.87	-0.65	0.56
İletişim İlkeleri Temel Beceriler	43.09	5.31	-0.64	-0.01
Kendini İfade Etme	17.53	2.36	-1.41	3.46
Etkin Dinleme Sözel olmayan İletişim	26.28	3.04	-0.68	0.39
İletişim Kurmaya İsteklilik	21.34	2.80	-0.65	0.09
Terapotik Becerileri Kullanma	8.50	1.74	-0.16	0.43
Danışanı Yönetme	9.96	1.86	-0.88	1.00
Danışmanın Kendini Yönetmesi	12.80	2.55	-0.68	0.40
Terapotik Koşulları Oluşturma	9.90	1.89	-0.82	1.01

Verilen değerler incelendiğinde çarpıklık değerlerinin ± 2 'ün altında ve basıklık değerlerinin ise ± 7 'ün altında olduğu görülmektedir. Çarpıklık değerinin ± 2 'den basıklık değerinin ise ± 7 'den büyük olmaması, çok değişkenli normallik varsayımlarında ölçüt olarak değerlendirilmektedir (Finney ve DiStefano, 2006, s. 270). Bu bulgulara göre, bu araştırmadaki çarpıklık ve basıklık değerlerinin çok değişkenli normallik ölçütleri aralığında olduğu söylenebilir.

4.2. Çalışma Grubunun Tümüne İlişkin Ölçüm Modeli Bilgisi

Araştırma kapsamında test edilen modelde, katılımcıların iletişim becerilerini belirlemek amacıyla kullanılan İletişim Becerileri Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan toplam puanlar “İletişim Becerileri” örtük değişkeninin; kariyer arzularını belirlemek amacıyla kullanılan Kariyer Arzusu Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan toplam puanlar “Kariyer Arzusu” örtük değişkeninin; kariyer uyumluluklarını değerlendirmek için kullanılan Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan toplam puanlar “Kariyer Uyumluluğu” örtük değişkeninin ve yeterliliğe ilişkin becerilerini belirlemek amacıyla kullanılan Danışman Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan toplam puanlar “Yeterliliğe İlişkin Beceriler” örtük değişkeninin birer gözlenen değişkeni olarak modellere alınmıştır. Yapısal modellerde kullanılan örtük ve gözlenen değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2

Yapısal Modellerde Kullanılan Örtük ve Gözlenen Değişkenler

Örtük Değişkenler	Gözlenen Değişkenler	Gözlenen Değişkenlerin Tanımlanması
İletişim Becerileri	İletişim İlkeleri	İletişim Becerileri Ölçeği " İletişim İlkeleri
	Temel Beceriler	Temel Beceriler" alt faktörü toplam puanı
	Kendini İfade etme	İletişim Becerileri Ölçeği “Kendini İfade Etme” alt faktörü toplam puanı
	Etkin Dinleme Sözel Olmayan İletişim	İletişim Becerileri Ölçeği “Etkin Dinleme Sözel Olmayan İletişim” alt faktörü toplam puanı
	İletişim Kurmaya İsteklilik	İletişim Becerileri Ölçeği “İletişim Kurmaya İsteklilik” alt faktörü toplam puanı

Yeterliliğe İlişkin Beceriler	Terapotik Becerileri Kullanma	Danışman Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ölçeği “Terapotik Becerileri Kullanma” alt faktörü toplam puanı
	Danışanı Yönetme	Danışman Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ölçeği “Danışanı Yönetme” alt faktörü toplam puanı
	Danışmanın Kendini Yönetmesi	Danışman Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ölçeği “Danışmanın Kendini Yönetmesi” alt faktörü toplam puanı
	Terapotik Koşulları Oluşturma	Danışman Yeterliliklerine İlişkin Algıları Ölçeği “Terapotik Koşulları Oluşturma” alt faktörü toplam puanı
Kariyer Arzusu	Kişisel Anlam	Kariyer Arzusu Ölçeği “Kişisel Anlam” alt faktörü toplam puanı
	Diğerlerine Yönelik Anlam	Kariyer Arzusu Ölçeği “Diğerlerine Yönelik Anlam” alt faktörü toplam puanı
	Aktif Yönelim	Kariyer Arzusu Ölçeği “Aktif Yönelim” alt faktörü toplam puanı
Kariyer Uyumluluğu	Kariyer Planı	Kariyer Uyumluluğu Ölçeği “Kariyer Planı” alt faktörü toplam puanı
	Kariyer Keşfi	Kariyer Uyumluluğu Ölçeği “Kariyer Keşfi” alt faktörü toplam puanı

Verilen gözlenen ve örtük değişkenlerle oluşturulacak olan yapısal modeller test edilmeden önce bu değişkenlerin oluşturduğu ölçüm modelleri test edilmiştir.

4.3. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi

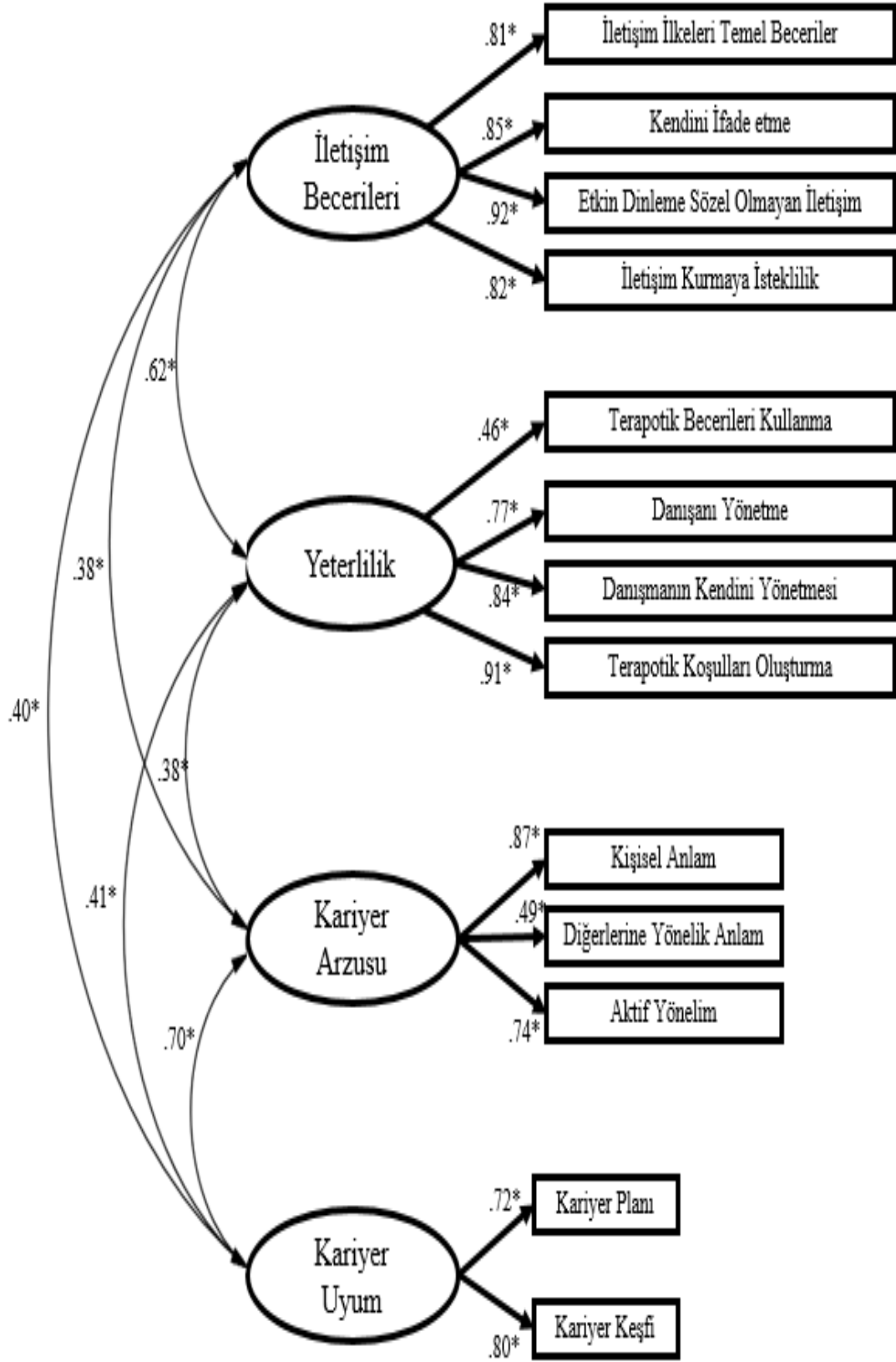
Model testinde iki aşamalı yaklaşım benimsendiğinden, sınanmak üzere belirlenen yapısal modelin (Şekil 3.1) test edilmesinden önce modele ilişkin ölçüm modeli test edilmiştir. Analiz sonucunda oluşan bu modele ait uyum değerleri ise Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3

Test Edilen Modele Ait Ölçüm Modeli Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Değerler
χ^2/ sd (126.47/59)	2.14
RMSEA (%90 güven aralığı = 0.054; 0.087)	.071
NFI	.92
CFI	.96
GFI	.92
AGFI	.88

Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde modele ilişkin ölçüm modelinin veri ile iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir. Analiz sonucunda elde edilen model de Şekil 4.1’de verilmiştir.



Şekil 4.1. Ölçüm Modeline Ait Standardize Edilmiş Faktör Yükleri * $p < .01$.

Not. Yeterlilik: Yeterliliğe İlişkin Beceriler; Kariyer Uyum: Kariyer Uyumluluğu

Yapısal modele ait ölçüm modeli test edildiğinde örtük değişkenlere ilişkin korelasyonlar elde edilmiştir. Elde edilen korelasyon değerleri Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4

Yapısal Modelde Yer Alan Örtük Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar

Örtük Değişkenler	1	2	3	4
1. İletişim Becerileri	-			
2. Yeterliliğe İlişkin Beceriler	.62*	-		
3. Kariyer Arzusu	.38*	.38*	-	
4. Kariyer Uyumluluğu	.40*	.41*	.70*	-

Not. * $p < .01$

Verilen korelasyon değerleri incelendiğinde, tüm ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Örtük değişkenler arasındaki en yüksek ilişki kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r = .70$, $p < .01$) gözlenirken, en düşük ilişki ise kariyer arzusu ile iletişim becerileri ve kariyer arzusu ile yeterliliğe ilişkin beceriler arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ($r = .38$, $p < .01$) gözlenmiştir. Test edilmek istenen yapısal modelde yer alan gözlenen değişkenler arası korelasyonlar da Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5

Belirlenen Yapısal Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Kişisel Anlam												
2. Diğerlerine Yönelik Anlam	.42**											
3. Aktif Yönelim	.64**	.38**										
4. Kariyer Keşfi	.48**	.28**	.40**									
5. Kariyer Planı	.46**	.16*	.37**	.57**								
6. İletişim İlkeleri Temel Beceriler	.22**	.13*	.20**	.25**	.13*							
7. Kendini İfade Etme	.30**	.14*	.26**	.34**	.27**	.65**						
8. Etkin Dinleme Sözel Olmayan İletişim	.28**	.16*	.25**	.28**	.13*	.78**	.76**					
9. İletişim Kurmaya İsteklilik	.32**	.23**	.29**	.41**	.23**	.59**	.74**	.75**				
10. Terapötik Becerileri Kullanma	.05	-.11	-.01	.05	.04	.27**	.27**	.21**	.11			
11. Danışanı Yönetme	.26**	.11	.20**	.21**	.23**	.38**	.47**	.39**	.38**	.39**		
12. Danışmanın Kendini Yönetmesi	.36**	.14*	.31**	.31**	.30**	.45**	.55**	.47**	.43**	.35**	.62**	
13. Terapötik Koşulları Oluşturma	.27**	.09	.24**	.30**	.25**	.50**	.53**	.45**	.43**	.43**	.70**	.76**

Not. *p<.05; **p<.01.

4.4. Yapısal Modelin Test Edilmesi

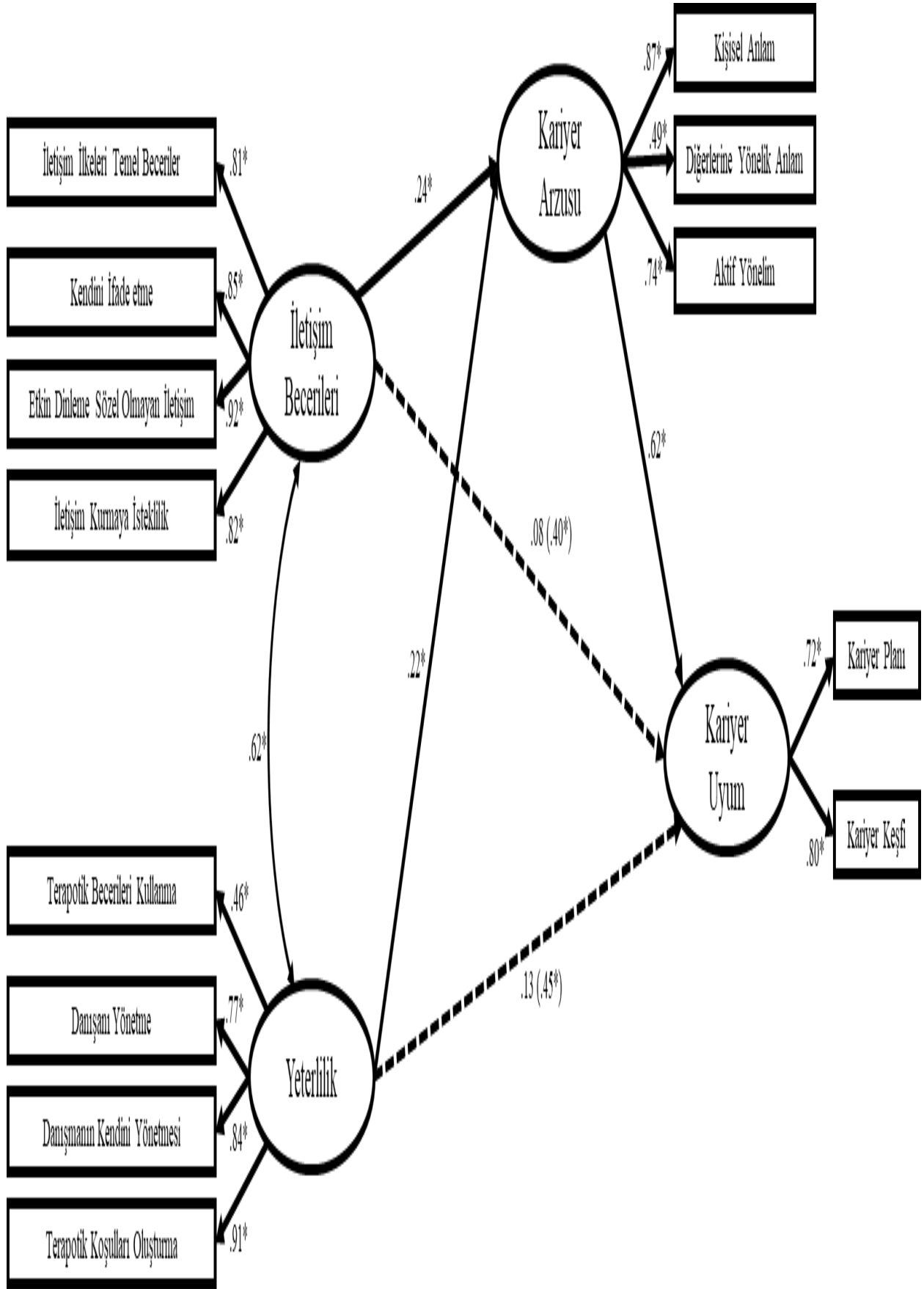
Araştırma test edilmesi amaçlanan modele ait ölçüm modeli test edildikten sonra yapısal model testi yapmıştır. Yapılan analiz sonucunda oluşan uyum iyiliği değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6

Test Edilen Yapısal Modele Ait Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Değerler
X^2/ sd (126.47/59)	2.14
RMSEA (%90 güven aralığı = 0.054; 0.087)	.071
NFI	.92
CFI	.96
GFI	.92
AGFI	.88

Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde modelin veri ile iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda oluşan modele ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları Şekil 4.2’de verilmiştir.



Şekil 4.2. Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları * $p < .05$.

Not. Yeterlilik: Yeterliliğe İlişkin Beceriler; Kariyer Uyum: Kariyer Uyumluluğu.

Yapısal model analizi sonucuna göre, yeterliliğe ilişkin becerilerinin kariyer arzusu ($\beta=.22$, $p<.05$); iletişim becerilerinin kariyer arzusu ($\beta=.24$, $p<.05$) ve kariyer arzusunun kariyer uyumluluğu ($\beta=.62$, $p<.05$) üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. Yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide kariyer arzusunun aracılık etkisi 0.14 olarak bulunmuştur. Ayrıca iletişim becerileri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide kariyer arzusunun aracılık etkisi 0.15 olarak hesaplanmıştır. Yeterliliğe ilişkin becerilerin kariyer uyumluluğu üzerinde toplam etki büyüklüğü ise 0.27 olarak saptanmıştır. Son olarak iletişim becerilerin kariyer uyumluluğu üzerinde toplam etki büyüklüğünün ise 0.23 olduğu ortaya konmuştur. Bunlara ek olarak Kline'a (2019) göre etki büyüklüğü yorumlanırken; standartlaştırılmış yol katsayısı 0.50'dan büyükse yüksek, 0.30'dan küçükse orta ve 0.10'dan düşükse küçük olarak açıklanmaktadır. Sonuç olarak Tablo 4.7'de yapısal modelin değerlendirilmesi yer almaktadır.

Tablo 4.7

Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Değişkenler	Standartlaştırılmış Katsayı	Etki Büyüklüğü
İletişim becerilerinin doğrudan etkisi	0.8	Düşük
Yeterliliğe ilişkin becerilerinin doğrudan etkisi	0.13	Orta
Kariyer arzusunun doğrudan etkisi	0.62	Yüksek
Kariyer arzusunun aracılık etkisi (iletişim becerileri ile kariyer uyumluluğu arasında)	0.15	Orta
Kariyer arzusunun aracılık etkisi (yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer uyumluluğu arasında)	0.14	Orta

İletişim becerilerinin toplam etkisi	0.23	Orta
Yeterliliğe ilişkin becerilerinin toplam etkisi	0.27	Orta

4.5. Yapısal Model İçin Aracılık Testi

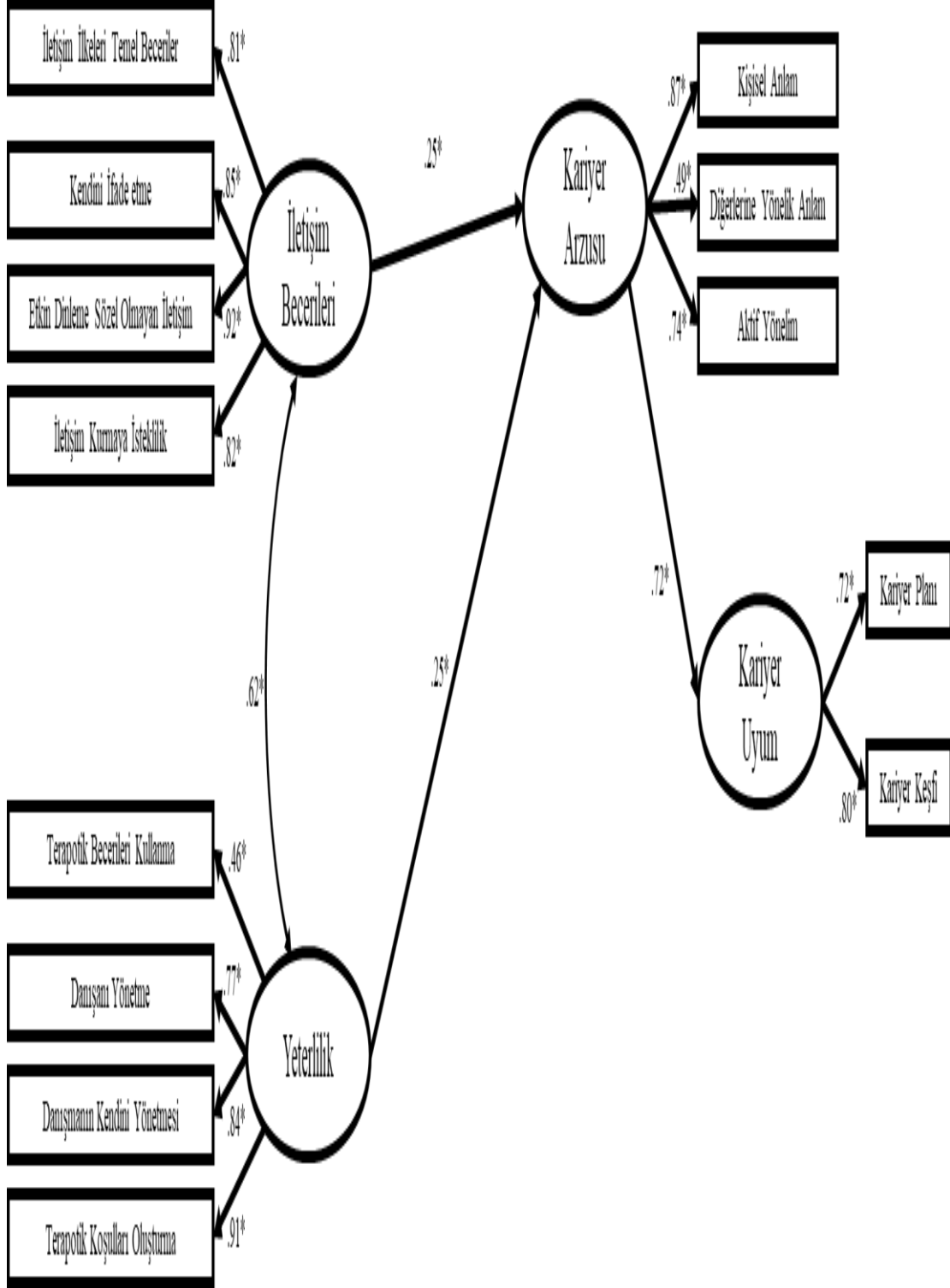
Yapısal modelin test edilmesinden sonra aracılık ilişkilerin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Araştırma çerçevesinde aracı değişken olarak ele alınan kariyer arzusunun aracılık etkileri test edilmiştir. Araştırmada aracılık etkisinin test edilmesinde iç içe geçmiş modeller stratejisi kullanılmıştır.

İç içe geçmiş modeller stratejisine göre aracılık etkisinin test edilmesi, yapısal modelden aracılık ile ilişkili yolların çıkarılarak veya eklenerek modeldeki bozulmanın veya iyileşmenin Ki-Kare farklılık testi ile belirlenmesine dayanmaktadır. Yeterliliğe ilişkin beceriler ve iletişim becerileri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide kariyer arzusunun aracılık etkisinin test edilmesi için yeterliliğe ilişkin beceriler ve iletişim becerileri ile kariyer uyumluluğu arasındaki yollar sıra ile modelden çıkarılarak modeldeki bozulmalar değerlendirilmiştir. Öncelikle, yeterliliğe ilişkin becerilerden kariyer uyumluluğuna giden yol modelden çıkarılıp model yeniden test edildiğinde uyum iyiliği değerlerinin; χ^2/sd (128.44/60) =2.14, p=.00, NFI=.92; CFI=.96; IFI=.96; GFI=.92; AGFI=.88; RMSEA=.070 (RMSEA için güven aralığı=.054–.087) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Ki-kare farklılık testi sonucuna göre yeterliliğe ilişkin becerilerden kariyer uyumluluğuna giden yolun çıkarılmasının modelde anlamlı bir bozulmaya yol açmadığı belirlenmiştir (1.97, 1: p>.01). Anlamlı bir bozulma olmadığı belirlendiğinden bu yolun modelden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Ardından, iletişim becerilerinden kariyer uyumluluğa giden yol modelden çıkarılıp model yeniden test edildiğinde uyum iyiliği değerlerinin; χ^2/sd (132.90/61) =2.18, p=.00, NFI=.92; CFI=.96; IFI=.96; GFI=.92; AGFI=.88; RMSEA=.072 (RMSEA için güven aralığı=.055–.088) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Ki-kare farklılık testi sonucuna göre iletişim becerilerinden kariyer uyumluluğa giden yolun çıkarılmasının modelde anlamlı bir bozulmaya yol açmadığı belirlenmiştir (4.46, 1: p>.01). Anlamlı bir bozulma olmadığı belirlendiğinden bu yolun modelden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Ki-kare farklılık testleri sonucunda, yeterliliğe ilişkin beceriler ve iletişim becerileri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide, kariyer arzusunun tam aracılık

ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgular, psikolojik danışmanların kariyer uyumlulukları için iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin becerilerine sahip olmalarının yanında kariyer arzularını da kullanmalarının önemli olduğunu göstermiştir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan aracılık testi Şekil 4.3'te verilmiştir.



Şekil 4.3. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Testi * $p < .05$

Not. Yeterlilik: Yeterliliğe İlişkin Beceriler; Kariyer Uyum: Kariyer Uyumluluğu.

4.6. Yapısal Model İçin Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı

Modelde yer alan dolaylı etkilerin anlamlılık düzeyi Bootstrapping yöntemi ile de test edilmiştir (Shrout ve Bolger, 2002, s. 425). Bu yöntemde araştırma kapsamındaki örneklemden program yardımı ile belirli sayıda örneklem elde edilerek bir istatistiksel anlamlılık aralığı hesaplanmaktadır. Yapısal modeldeki dolaylı etkilerin anlamlılığı için tahmin aralıkları hesaplanmış Tablo 4.8’te verilmiştir.

Tablo 4.8

Bootstrap Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aracı	Bağımsız Değişken	Bootstrap katsayısı (β)	%95 CI
İletişim Becerileri	Kariyer Arzusu	Kariyer Uyumluluğu	.15*	[.048, .288]
Yeterliliğe ilişkin beceriler	Kariyer Arzusu	Kariyer Uyumluluğu	.14*	[.013, .288]

Not. Bootstrap 1000 örneklem üzerinden yapılmıştır (Hayes, 2009). β =Standardize Edilmiş. * $p < .05$.

Tablo 4.8’teki bootstrapping katsayıları ve bu katsayılara ait güven aralıkları incelendiğinde modelde bulunan tüm dolaylı etkilerin .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla; kariyer arzusunun, iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide, tam aracılık etkisinin olduğu ispat edilmiştir.

Genel olarak modelde açıklanan varyanslar değerlendirildiğinde, iletişim becerilerinin ve yeterliliğe ilişkin beceriler değişkenlerinin kariyer arzusu değişkeninin yaklaşık %18’sini, iletişim becerilerinin, yeterliliğe ilişkin becerilerin ve kariyer arzusu değişkenlerinin birlikte kariyer uyumluluğu değişkeninin yaklaşık % 52’sini açıkladığı belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezlerin test edilmesinden ortaya çıkan bulgulara değinilmiştir. Ardından bulgular literatür çerçevesinde tartışılmış ve son olarak araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik geliştirilen önerilerden bahsedilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, psikolojik danışmanlarının mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) ve kariyer arzularının onların kariyer uyumlulukları üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla yürütülmüştür. Bu amaç doğrultusunda psikolojik danışmanlar için bir kariyer uyumluluk modeline ulaşılmıştır. Bu kapsamda kurulan yedi hipotezden beş tanesi doğrulanmıştır. İki tane hipotez doğrulanmamıştır. Bu bölümde araştırmanın bulguları araştırma hipotezleri doğrultusunda tartışılmıştır.

5.2.1. Kariyer arzusunun kariyer uyumluluk ile ilişkilerinin değerlendirilmesi

Araştırmada, kariyer uyumluluğunun kariyer arzusundan istatistikî olarak etkileneceği hipotezi kurulmuştur. Bu hipotez, kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasındaki hem ampirik araştırma sonuçlarına hem de kuramsal açıklamalara dayalı olarak kurulmuştur. Literatürdeki kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu araştırmaları (Douglass ve Duffy, 2015, s. 62; Dumulescu, Balazsi ve Opre, 2015, s. 28; Eryılmaz ve Kara, 2018b, s. 358; Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She ve Fu, 2014, s. 398; Hall ve Chandler, 2005, s. 161; Hirschi ve Herrmann, 2013, s. 54; Praskova, Hood ve Creed, 2014, s.131; Savickas, 2013, s. 164; Xie, Xia, Xin ve Zhou, 2016, s. 74) incelendiğinde bu iki değişkenin ilişkili olduğu görülmüştür. Örneğin Douglass ve Duffy (2015, s. 62) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Dumulescu, Balazsi ve Opre (2015, s. 28) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur. Eryılmaz ve Kara (2018b, s. 359) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif yönde yordayan önemli bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She ve Fu (2014, s.

398) yaptığı araştırmada kariyer merak ile kariyer arzu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunurken; kariyer plan ile kariyer arzu arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Praskova, Hood ve Creed (2014, s. 131) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzu ile kariyer uyumluluk arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Xie, Xia, Xin ve Zhou (2016, s. 74) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu araştırmanın bulgusunda ise kariyer arzusunun, kariyer uyumluluğu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır. Bu bulgu doğrultusunda bu araştırma, yukarıda ifade edilen araştırmaların bulgularını ve kuramsal açıklamalarının yorumlarını doğrular niteliktedir.

Bu araştırma bulgusu, Hall ve Chandler'ın kariyer arzusu modeli ve Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramı bağlamında ele alınabilir. Hall ve Chandler'ın (2005, s. 165) kariyer arzusu modelinde; bireylerin kariyer amaçlarını oluşturmaları, kariyer keşiflerini yaşamaları, öz farkındalıklarını kazanmaları, kendilerine güvenmeleri, çevrelerini tanıma ve düzenlemeleri için onların kariyer arzularını yaşamaları gerektiği varsayılmaktadır. Yani, bireyler kariyer arzularını geliştirerek aslında kariyer uyumluluklarını arttırmaktadırlar. Sonuç olarak, kariyer arzusu modelinin varsayımı araştırmanın bu bulgusunu doğrulamaktadır. Bununla birlikte bu araştırma bulgusu kariyer yapılandırmacı kuramıyla da açıklanabilir. Kariyer yapılandırmacı kuramında üç önemli kavramdan bahsedilmektedir. Bunlar; uyarlanabilirliğe hazır olma, uyum kaynakları ve yanıtları uyarlamadır. Uyarlanabilirliğe hazır olma, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyer arzularını hissetmeleriyle ilgilidir (Savickas ve Porfeli, 2012, s. 663). Buna ek olarak kariyer yapılandırmacı kuramına göre bireylerin kariyer uyumluluklarının olumlu olması için öncelikle uyarlanabilirliğe hazır olmaya yani kariyer arzularına sahip olmaları gerekmektedir (Xie, Xia, Xin ve Zhou, 2016, s. 72). Sonuç olarak, bu araştırma bulgusu kariyer yapılandırmacı kuramının teorik erevesi tarafından desteklenmektedir. Tüm bunlara ek olarak, bu araştırmada yer alan psikolojik danışmanlar, kariyer arzularını kariyer gelişim süreçlerine aktararak kariyer uyumluluklarını arttırdığı şeklinde değerlendirilebilir.

5.2.3. İletişim becerilerin kariyer uyumluluk ile ilişkilerinin değerlendirilmesi

Araştırmada iletişim becerilerinin kariyer arzusu aracılığıyla kariyer uyumluluğuna istatikselsel olarak etkisi olabileceği hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotez, mantıksal çıkarımlar ve kuramsal açıklamalara dayanarak oluşturulmuştur (Sawin, 2018,

s. 9; Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu, 2018, s. 15). Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu ve Yu'ya (2018, s. 15) göre iletişim becerileri, bireylerin kariyer uyumluluklarını olumlu bir noktaya getirmektedir. Aynı şekilde Sawin'e (2018, s. 9) göre iletişim becerileri, bireylerin kariyer gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Buna karşın bu araştırmada, psikolojik danışmanların iletişim becerileri kariyer arzusu aracılığıyla onların kariyer uyumluluklarına etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu doğrultuda bu araştırma hipotezi doğrulanmamıştır. Araştırmadaki bu bulgu, literatür bilgilerinden bu yönüyle farklılaşmaktadır. Bu bulgu, çalışma grubunun özelliği açısından ele alınabilir. İletişim becerilerinin gerçekten etkili olup olmadığının ortaya konulması son derece önemlidir. Bunun için psikolojik danışmanların kariyer gelişim sürecinde iletişim becerilerini etkili kullananlar ve kullanmayan olmak üzere iki grupta değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu yöntemle, iletişim becerilerinin ne düzeyde etkili olduğu ortaya konulabilir. Böylece iletişim becerilerinin psikolojik danışmanların kariyer gelişim süreci üzerindeki etkisi bir süreç olarak da daha rahat gözlenebilir. Bunu sağlamak için psikolojik danışmanları iletişim becerilerini kariyer gelişim sürecinde etkili bir şekilde kullananlar ve etkili bir şekilde kullanmayanlar olarak iki gruba ayırarak ele alınması gerekmektedir. Bu araştırmada psikolojik danışmanlar iletişim becerilerini kariyer gelişim sürecinde etkili bir şekilde kullananlar veya etkili bir şekilde kullanmayanlar olarak ikiye ayrılarak değerlendirilmemiştir. Bu noktada iletişim becerilerini kariyer gelişim sürecinde etkili bir şekilde kullanan ile kullanmayan psikolojik danışmanlar arasında kariyer uyumluluk süreci aynı şekilde olmayacaktır. Bu araştırma, iletişim becerilerini kariyer gelişim sürecinde etkili bir şekilde kullanan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılsa idi kariyer uyumluluk üzerinde iletişim becerilerinin etkisi çok daha fazla olabilirdi.

5.2.4. Yeterliliğe ilişkin becerilerin kariyer uyumluluk ile ilişkilerinin değerlendirilmesi

Araştırmada kariyer uyumluluğunun kariyer arzusu aracılığıyla yeterliliğe ilişkin becerilerden istatistiksel açıdan etkileneceği hipotezi kurulmuştur. Bu hipotez hem ampirik araştırmaların bulguları hem de kuramsal açıklamaların bilgileri doğrultusunda kurulmuştur (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom ve Li, 2016, s. 118; Jiang, Hu ve Wang, 2018, s. 66; Koto, Febriaty ve Nasution, 2019, s. 58; Larson ve Daniels, 1998, s. 182; McLennan, McIlveen ve Perera, 2017, s. 182; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 63). Koto, Febriaty ve Nasution (2019, s. 58) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyumluluk ile kariyer karar verme öz-yeterlik arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki

olduğu saptanmıştır. Jiang, Hu ve Wang (2018, s. 66) yaptığı araştırmada iş öz-yeterliliği ile kariyer uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. McLennan, McIlveen ve Perera (2017, s. 182) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyumluluk ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Neureiter ve Traut-Mattausch (2017, s. 63) tarafından yapılan araştırma bulgularında kariyer keşfi ve kariyer planı ile mesleki öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak bu araştırmanın bulgusunda, kariyer arzusu aracılığıyla psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerileri onların kariyer uyumluluklarına etkisi anlamlı değildir. Bu noktada bu araştırma hipotezi doğrulanmamıştır. Bu yönüyle literatürdeki araştırma bulgularından ve kuramsal açıklamalardan farklıdır. Bu bulgu, bu araştırmada yer alan psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon destek hizmetinin niteliğinin ve kalitesinin yetersiz oluşuyla açıklanabilir. Süpervizyon; psikolojik danışma sürecinde iki meslek elemanlarından daha fazla deneyimi ve bilgisi olanın, daha az bilgisi ve deneyimi olana, onun mesleki becerisini ve yeterliliğini geliştirmek için verdiği destek hizmetidir (Atik, Arıcı ve Ergene, 2014, s. 306). Süpervizyon hizmetleriyle, psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık bilgi ve becerileri arttırılmakta ve danışman sürecini etkin ve sağlıklı yürütmelerine yardımcı olunmaktadır. Böylelikle psikolojik danışmanların var olan yeterlilik düzeyleri üst noktaya taşınmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2016, s. 209). Öte yandan Rkennestad ve Skovholt (2003, s. 5) tarafından yaşam boyu gelişim süpervizyon modeli geliştirilmiştir. Bu model, sadece lisans ve lisansüstü düzeyde değil, mesleğe yeni başlayan meslek elemanı ile deneyimli meslek elemanı ve son olarak kıdemli meslek elemanı aşamasıyla yaşam boyu devam eden süreci ele almaktadır (Rkennestad ve Skovholt, 2003, s. 5). Ancak Türk kültürüne özgü ve alanda çalışan psikolojik danışmanların yaşam boyu mesleki gelişim süreçlerine yönelik özgün süpervizyon modeline rastlanmamıştır. Sadece Türkiye’de lisans ve lisansüstü eğitim düzeyinde psikolojik danışmanlar yetiştirilmesinde etkililiği sınanmış süpervizyon modelleri vardır onlar da sınırlı sayıdadır (Aladağ, Yaka ve Koç, 2014, s. 430; Eryılmaz ve Mutlu, 2017, s. 598). Bunlara ek olarak süpervizyon eğitimlerinde belirli bir model veya aşama takip edilmeden yetişen psikolojik danışmanlar, danışmanlık bilgi ve becerileri yönünden istenen düzeyde olmayabilirler. Bu da onların psikolojik danışman rollerini ve işlevlerini benliklerinin bir parçası haline getirmelerine engel teşkil edebilir. Tüm bu gerekçelerle birlikte yeterliliğe ilişkin becerilerinin kariyer arzusu aracılığıyla kariyer uyumluluklarına olan etkisinin anlamsız olması beklenen bir durum olarak yorumlanabilir.

5.2.6. Psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerin kariyer arzusu ile ilişkilerinin genel olarak değerlendirilmesi

Bu kısımda, ilk önce psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler ile kariyer arzusu arasındaki ilişkiler, genel olarak değerlendirilmiştir. Daha sonra, iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin becerilerinin kariyer arzusuyla olan ilişkileri ele alınmıştır.

Araştırmada psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin kariyer arzusunu istatistiksel açıdan etkileyeceği hipotezi geliştirilmiştir. Bu hipotez, hem ampirik araştırmalarının bulgularından hem de kuramsal açıklamalardan çıkarsanan bilgilere dayalı olarak geliştirilmiştir (Duffy ve Dik, 2009, s. 425; Duffy, Allan ve Dik, 2011, s. 75; Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik, 2012, s. 50; Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer, 2018, s. 142; Galles ve Lenz, 2013, s. 245; Hirschi ve Herrmann, 2012, s. 315; Hirschi, Keller ve Spurk, 2018, s. 2; Klotz, Billett ve Winther, 2014, s. 13; Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi, 2019, s. 45; Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010, s. 85; Strauss, Griffin ve Parker, 2012, s. 586; Waterman ve Waterman, 1976, s. 337). Örneğin; Duffy, Allan ve Dik'a (2011, s. 75) göre bireylerin iş yaşamlarından memnun olma deneyimleri yaşamaları onların kariyer arzularının yüksek olduğunu göstermektedir. Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer (2018, s. 142) tarafından bireylerin kariyer arzularını yaşamaları için onları tatmin edici iş deneyimlerinin olması gerektiği belirtilmektedir. Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik (2012, s. 50) tarafından yetişkinlerin kariyer arzuları ele alınırken onların iş deneyimlerin de dahil edilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Duffy ve Dik (2009, s. 425) tarafından bireylerin iş hayatlarında amaç belirleme ve anlam yükleme deneyimleri yaşamalarında onların kariyer arzularının önemli bir yeri olduğu ifade edilmektedir. Hirschi, Keller ve Spurk'a (2018, s. 2) göre kariyer arzusu, bireylerin iş yaşamlarında olumlu deneyimler yaşadıklarında ortaya çıkan bir duygudur. Bu noktada bireylerin kariyer arzularını yaşamaları için onların iş yaşamlarında anlamlı ve memnun edici iş deneyimleri elde etmesi gerekmektedir. Strauss, Griffin ve Parker (2012, s. 586) tarafından yapılan araştırmada kariyer kimlik ile kariyer arzusu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Galles ve Lenz (2013, s. 245) tarafından yapılan araştırmada mesleki kimlik ile kariyer arzusu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi'ye (2019, s. 45) göre bireylerin kariyer arzuların gelişiminde onların kariyer alanlarıyla ilgili iş deneyimleri önemli bir faktördür.

Bu araştırma bulgusu yukarıda bahsedilen kuramsal açıklamalar ve ampirik araştırmaların bulguları ve bilgileriyle tutarlılık göstermektedir. Bu araştırma bulgusu, Duffy, Blustein, Diemer ve Autin'ın (2016, s. 127) çalışma psikolojisi teorisiyle değerlendirilebilir. Çalışma psikolojisi teorisi (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016, s. 130) bireylerin iş deneyimlerini vurgulamak için geliştirilmiştir. Bu teoride, saygın iş kavramı merkezde yer almaktadır. Saygın işi oluşturan temel yapılar belirlenmiştir. Bu temel yapılar ise; fiziksel, zihinsel ve duygusal tacizden arınmış güvenli bir çalışma ortamı, yeterli serbest zaman, dinlenmeye izin veren adil çalışma saatleri, sosyal ve aile ile uyumlu değerler, yeterli tazminat ve yeterli sağlık hizmetine erişimdir (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016, s. 130). Ayrıca bu teoride saygın iş kavramının, bireylerin olumlu iş deneyimlerini yaşamalarıyla geliştiği vurgulanmaktadır. Bunlara ek olarak çalışma psikolojisi teorisi açısından kariyer arzusunu incelersek; bireylerin kariyer arzusunu yaşamaları, onların iyi iş ortamında işlerini yerine getirebilme ve doyum alma deneyimleriyle ilişkilidir (Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer, 2018, s. 143). Ayrıca bireylere iş yerlerinde saygın iş ortamı oluşturulduğunda bu durum bireylerin anlam yüklemelerini ve tatmin edici iş deneyimlerini yaşamalarını kolaylaştırmakta, onların kariyer arzusunu olumlu yönde etkilemektedir (Duffy, England, Douglass, Autin ve Allan, 2017, s. 129). Öte yandan Duffy, Blustein, Diemer ve Autin'ın (2016, s. 127) çalışma psikolojisi teorisi ile bu araştırmadaki mesleki kimlik deneyim alanlarının ortak yönleri bulunmaktadır. Örneğin; her ikisinde de olumlu iş deneyimi yaşamak, kariyer arzusunu etkilediği varsayımı kabul edilmektedir. Diğer ortak yön her ikisi de işle ilgili deneyimlerin kariyer gelişim sürecinde önemi üzerindedir. Diğer bir deyişle; Duffy, Blustein, Diemer ve Autin'ın (2016, s. 127) çalışma psikolojisindeki deneyim, çalışanların saygın iş yapılarını zenginleştirmek adına önemli bir faktördür. Bu araştırmadaki deneyim kavramı, psikolojik danışmanların mesleki kimlikleri yapılandırmasında önemli bir etkidir. Yukarıda belirtilen bilgiler doğrultusunda çalışma psikolojisi teorisindeki saygın iş kavramının gelişimi ve etkisi ile bu araştırmadaki mesleki kimlik deneyim alanlarının gelişimi ve etkisi birbirlerine benzemektedir. Bu nedenle bu araştırmanın bulgusu çalışma psikolojisi teorisinin kuramsal açıklamalarıyla uyumdadır. Sonuç olarak bu araştırmada yer alan psikolojik danışmanlar, mesleki kimlik deneyim alanındaki becerileri kariyer gelişim süreçlerinde kullanarak kariyer arzusunu yükselttiği şeklinde yorum yapılabilir.

5.2.7. İletişim becerilerin kariyer arzusu ile ilişkilerinin değerlendirilmesi

Araştırmada kariyer arzusunun iletişim becerilerinden istatistiksel açıdan etkilenebileceği hipotezi geliştirilmiştir. Bu hipotez, kuramsal açıklamalardan çıkarsanan bilgiler ve mantıksal çıkarımlardan hareket edilerek geliştirilmiştir (Praskova, Creed ve Hood, 2015, s. 92; Sawin, 2018, s. 9; Zhang, Hirschi, Dik, Wei ve You, 2018, s. 224). Praskova, Creed ve Hood'a (2015, s. 92) göre bireylerin, kariyer gelişim süreçlerinde yansıtma becerilerini kullanmaları ve çevreleriyle iletişim becerilerini geliştirmeleri onların kariyer arzularına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Ayrıca Zhang, Hirschi, Dik, Wei ve You (2018, s. 224) tarafından bireylerde kendilerini ifade etme gibi yansıtma becerilerinin olumlu gelişimi, onların kariyer arzularına pozitif etkisi olacağı belirtilmektedir. Bu araştırmanın bulgusunda iletişim becerilerinin, kariyer arzusunun anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, literatür bilgilerine benzerlik göstermektedir.

Bu araştırma bulgusu, Hall ve Chandler'ın kariyer arzusu modelinin kuramsal açıklamalarıyla değerlendirilebilir. Hall ve Chandler (2005, s. 165-166) bireylerin kariyer arzularını geliştirmeleri için öncelikle kariyer gelişimlerinde uyum sağlayıcı süreçleri kazanmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu süreçlerde bireyler hedef yönelimli, eylem odaklı hareket ederek ve iç gözlem yaparak kendilerini keşfederler. Ayrıca bireyler bu süreçlerde kendilerini keşfederken bir yandan da ilişkisel faaliyetler içerisinde bulunurlar. Bireyler bu faaliyetlerde çevrelerindeki ebeveynleriyle, arkadaşlarıyla iletişim halinde olurlar ve yansıtma becerilerini kullanırlar. Bu durumda da çevrelerini keşfederler. Özetlemek gerekirse Hall ve Chandler (2005, s. 165-166) kariyer arzusu modelinde iletişim becerileri, bireylerin kariyer gelişimlerinde uyum sağlayıcı süreçlerden birisi olup ilişkisel faaliyetler kapsamında ele alınmaktadır. Bu ilişkisel faaliyetler içerisinde bireylerin bulunmaları onların kariyer arzularına olumlu katkı sağlamaktadır. Bu araştırmada psikolojik danışmanların iletişim becerilerini kullanmaları onların kariyer arzularını arttırmaktadır. Sonuç olarak bu araştırmanın bulgusu, Hall ve Chandler'ın kariyer arzusu modelinin kuramsal açıklamalarını doğrulamaktadır.

5.2.8. Yeterliliğe ilişkin becerilerin kariyer arzusu ile ilişkilerinin değerlendirilmesi

Araştırmada, yeterliliğe ilişkin becerilerinin kariyer arzusu etkilebileceği hipotezi kurulmuştur. Bu hipotez, ampirik araştırma bulgularından ve mantıksal çıkarımlardan yola çıkarak oluşturulmuştur (Choi, Cho, Jung ve Sohn, 2018, s. 572; Dik,

Sargent ve Steger, 2008, s. 33; Domene, 2012, s. 286; Duffy, Allan ve Dik, 2011, s. 78; Hirschi, 2012, s. 450; Nath, 2017, s. 153; Park, Sohn ve Ha, 2016, s. 421). Dik, Sargent ve Steger (2008, s. 33) yaptığı araştırmada kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer arzusu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Domene (2012, s. 286) tarafından yapılan araştırmada mesleki öz-yeterlik ile kariyer arzusu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Park, Sohn ve Ha (2016, s. 421) yaptığı araştırmada mesleki öz-yeterlik ile kariyer arzusu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur. Duffy, Allan ve Dik (2011, s. 78) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusu ile kariyer karar verme öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Nath (2017, s. 154) yaptığı nitel araştırmasında bireylerin meslekle ilgili eğitim almaya başladıktan sonra onların kariyer arzularını etkileyen değişkenlerden birisinin de öz-yeterlilik olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerilerinin onların kariyer arzuları üzerinde etkisinin anlamlı olduğu hipotezi doğrulanmıştır. Bu araştırma bulgusu, yukarıda bahsedilen araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir.

Bu araştırmanın bulgusu, Demerouti, Bakker, Nachreiner, and Schaufeli (2001, s. 500) iş talepleri - kaynakları teorisiyle açıklanabilir. Demerouti, Bakker, Nachreiner, ve Schaufeli'nin (2001, s. 500) iş talepleri - kaynakları teorisinde; iş talepleri, sürekli fiziksel ve psikolojik çaba veya beceri gerektiren işin tüm yönlerini ifade eder. Buna örnek olarak işin ağır yüklü olması ve iş yerinde duygusal olarak zorlayıcı etkileşimlerin olması verilebilir. İş kaynakları bireylerin kişisel gelişimlerini, öğrenmelerini ve gelişmelerini teşvik eden işin işlevsel yönlerini tanımlar. Buna çalışanların özerklik ve performans becerilerini geliştirmeleri örnek verilebilir (Tims, Bakker ve Derks, 2012, s. 174). Ayrıca bu teoride iş becerikliliği kavramı merkezdedir. İş becerikliliği bireylerin işe uygun olmalarını ve iş motivasyonlarını geliştirmelerini amaçlanan bir kavramdır (Tims, Bakker ve Derks, 2012, s. 174). Bu noktada çalışanların iş becerikliliği ilgili üç boyutta eylem tanımlanmıştır. Bu eylemler; iş kaynaklarını arttırma, gizli iş taleplerini azaltma ve iş talepleriyle mücadele etmeyi arttırmadır (Tims, Bakker ve Derks, 2012, s. 175). Öte yandan çalışanların iş beceriklilikleri ile kariyer arzuları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, bireylerin iş becerikliliği boyutlarındaki eylemlerini arttırma deneyimleri yaşamaları onların kariyer gelişim süreçlerinde daha istekli olmalarını sağlamaktadır (Esteves ve Lopes, 2017, s. 40). Bunlara ek olarak bu teorideki iş kaynakları ve iş becerikliliği ile bu araştırmadaki yeterliliğe ilişkin beceriler kavramları benzer özellikler taşımaktadır. Bu özelliklerinden birisinde her iki kavram da kariyer arzusuyla ilişkilidir.

Diğer bir özellik her iki kavramın gelişiminde iş deneyimleri önemli bir etkidir. Buna karşın her iki kavramının farkı; iş becerikliliği ve iş kavramları, çalışanlara özgü alan genel beceriler iken bu araştırmadaki yeterliliğe ilişkin beceriler, psikolojik danışmanlara özgü olup alan özeldir. Bunun yanında yukarıda anlatımlarda iş becerikliliği ile kariyer arzusunun ilişkili olduğu ortaya konmuştur. İş becerikliliği ve iş kaynakları kavramları da bu araştırmadaki yeterliliğe ilişkin beceriler kapsamında değerlendirilebilir. Bundan hareketle, psikolojik danışmanların yeterliliğe ilişkin becerileri de onların kariyer arzularıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, bu araştırmanın bulgusu iş talepler - kaynaklar teorisinin varsayımları tarafından desteklenmektedir.

5.2.9. Psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan becerilerinin kariyer arzusu üzerinden kariyer uyumluluktaki dolaylı etkilerinin değerlendirilmesi

Araştırmada, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) ile kariyer uyumluluk arasındaki ilişkide, kariyer arzusunun aracılık etkisinin olduğu hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotez hem mantıksal çıkarımlar hem de kuramsal açıklamalardan çıkarsanan bilgilerine dayandırılarak oluşturulmuştur (London, 1983, s. 622); Savickas, 2005, s. 42). Araştırmada, psikolojik danışmanlar için mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler (iletişim becerileri ve yeterliliğe ilişkin beceriler) ile kariyer uyumluluk arasındaki ilişkide, kariyer arzusunun tam aracı etkisinin olduğu hipotezi doğrulanmıştır.

Bulguları açıklayan en yakın kuramlar, kariyer yapılandırmacı kuramı (Savickas, 2005, s. 42) ve kariyer motivasyon modeli'dir (London (1983, s. 622). Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramında kariyer uyumluluk sürecinde üç önemli kavram üzerinde durulmaktadır. Bu kavramlar; uyarlanabilirliğe hazır olma, uyum kaynakları ve yanıtları uyarlamadır. Uyarlanabilirliğe hazır olma, bireylerin kariyer gelişim süreçlerini yapılandırırken onların istekli olma durumlarını yansıtan bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Uyum kaynakları, bireylerin kariyer gelişimlerinde mevcut veya öngörülen değişikliklerle başa çıkmalarına yardım eden öz düzenleme güçleri veya kapasiteleri olarak ifade edilmektedir. Yanıtları uyarlaması ise bireylerin kariyer gelişim süreçlerini yapılandırmada onların kariyer karar vermeleri, kariyer keşif yapmaları ve kariyer plan yapmaları gibi gerçek davranışları olarak açıklanmaktadır (Johnston, 2018, s. 4; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 58; Sverko ve Babarovic, 2019, s. 60).

Yukarıda belirtilen bilgiler doğrultusunda; bu araştırmadaki değişkenlerle, Savickas'ın kariyer yapılandırmacı kuramında kavramlar karşılaştırıldığında, kariyer arzusu uyarlanabilirliğe hazır olmaya, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler uyum kaynaklarına ve kariyer uyumluluk ise kariyer keşif ve kariyer planı içeren yanıtları uyarlamaya denk geldiği söylenebilir. Ayrıca bu araştırma bulgusu, London tarafından geliştirilen kariyer motivasyon modeliyle açıklanabilir. London'a (1983, s. 620) göre kariyer motivasyonu, çalışanların kariyer gelişimlerdeki davranış, düşünce, tercihlerini yansıtan ve iş unsurlarından etkilenen çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Kariyer motivasyon modelinde  önemli değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler bireysel özellikler, durumsal değişkenler ve kariyer davranışları ve kararlarıdır. Bireysel zellikler, bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki ihtiyaçları, ilgi alanları ve kişilik özellikleri ile ilgili kendilerinin ve yeteneklerinin farkında olmalarına yönelik üç alandan oluşan bir değişkendir. Bu üç alan ise kariyer esnekliği, kariyer kavrama ve kariyer kimliğidir. Kariyer kavrama, bireylere kariyer gelişim sürecinde karar verme ve kariyer planı yapma gibi kariyer davranışlarına teşvik eden kısaca motivasyonun enerji kaynağı olarak betimlenmektedir. Kariyer kimliği, motivasyonun yönü olarak tanımlanmaktadır. Kariyer esnekliği ise motivasyonun süreklilik ve koruma bileşeni olarak ifade edilmektedir (London ve Noe, 1977, s. 62-63). Durumsal değişkenler, bireylerin bireysel özelliklerini şekillendiren iş çevresinin birçok unsurunu yansıtmaktadır. Bunlara istihdam politikaları, iş tasarımı, grup uyumu, liderlik tarzı, öğrenme ve beceri geliştirmeye destek, kariyer geliştirme ve iletişim programları gibi örnek verilebilir. Son olarak üçüncü değişken kariyer davranışı ve kararları, bireylerin yeteneklerinin ve ilgilerinin farkında olarak değişen evre koşullara uyum sağlamaları ve sonucunda kariyer hedefleri belirlemeleri, kariyerlerini keşfetmeleri ve kariyer kararı verme süreçlerini kapsamaktadır (London, 1983, s. 621-624). Yukarıda ifade edilen kuramsal açıklamalardan yola çıkarak; bu araştırmadaki değişkenlerle London'ın kariyer motivasyon modelindeki değişkenler eşleştirildiğinde, kariyer arzusu bireysel özelliklere, mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanılan beceriler, durumsal değişkenlere ve kariyer uyumluluk kariyer davranış ve karara karşılık gelmektedir. Sonuç olarak bu araştırma bulgusu, kariyer yapılandırmacı kuramının ve kariyer motivasyon modelinin kavramları tarafından desteklenmiştir.

5.2. neriler

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmiştir:

Uygulayıcılara yönelik öneriler

- Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanlarında kullandıkları becerilerinin -iletişim ve yeterliliğe ilişkin beceriler- olduğu saptanmıştır. Bu sonuçtan hareketle psikolojik danışman yetiştirme sūrecinde psikolojik danışmanların öncelikle iletişim ilkeleri ve temel becerileri, kendilerini ifade etmeleri, etkin dinlemeleri ve sūzel olmayan iletişimleri ve iletişim kurmaya isteklilikleri gibi iletişim becerilerini deneyim yoluyla geliştirmeleri sağlanmalıdır. İletişim becerilerinden sonra psikolojik danışmanların terapötik becerilerini kullanmaları, danışanlarını yönetmeleri, terapötik koşulları oluşturmaları ve psikolojik danışmanlar olarak kendilerini yönetmeleri gibi yeterliliğe ilişkin becerilerini deneyimleyerek kazanmalarına yardımcı olunmalıdır. Bu yolla psikolojik danışmanların mesleki kimlik deneyim alanı becerilerini edinmeleri sağlanarak onların mesleki kimliklerini daha iyi anlamlandırmaları ve bu kimliklerini daha iyi sahiplenmelerine katkıda bulunabilir.
- Bu araştırmada psikolojik danışmanların iletişim becerilerinin, yeterliliğe ilişkin becerilerinin ve kariyer arzularının onların kariyer uyumluluklarını pozitif yönde yordadığı saptanmıştır. Bundan sonra kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılacak araştırmalarda kariyer psikolojik danışmanlığı öğretim programları düzenlenerek psikolojik danışmanların iletişim, yeterliliğe ilişkin becerileri ve kariyer arzuları yükseltilebilir ve bu yolla onların kariyer uyumluluk düzeylerinin artırılmasına katkı sağlanabilir.
- Bu araştırmada psikolojik danışmanlara yönelik bir kariyer uyumluluk modeline ulaşılmıştır. Bu model boyutları üniversite kariyer araştırma merkezlerinde çalışan uzmanlar için önemli bir bilgi kaynağı olarak gösterilebilir. Bu merkezde çalışan uzmanlar, kariyerine uyumlu psikolojik danışman yetiştirmek için geliştirecekleri ve uygulayacakları kariyer psikolojik danışmanlık hizmetlerinde psikolojik danışmanların kariyer arzularını dikkate almalıdırlar. Psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını artırmadan önce onların kariyer arzularını düzenlemelidirler. Ayrıca onlara mesleki kimlik deneyim alanlarında kullanabilecekleri beceriler de kazanmalarına yardımcı olmalıdırlar.

Araştırmacılara yönelik neriler

- Kariyer uyumlulukları düşük ve yüksek olan psikolojik danışmanların, bu modelde yer alan değişkenler açısından karşılaştırma araştırmaları yapılabilir.
- Yüksek kariyer uyumluluğuna sahip psikolojik danışmanların danışanlarına olan etkileri de ilerleyen süreçte ele alınabilir.
- Bu araştırmada iletişim becerilerinin, yeterliliğe ilişkin becerilerinin ve kariyer arzularının kariyer uyumluluğuna olan etkisi incelenmiştir. Bundan sonra yürütülecek araştırmalarda iletişim becerilerini, yeterliliğe ilişkin becerilerini ve kariyer arzusunu artıracak ve koruyacak değişkenleri belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırma, kesitsel ve nicel bir yaklaşımda yürütülmüştür. Boylamsal araştırmalar yapılarak psikolojik danışmanların kariyer uyumluluk düzeylerindeki değişimleri daha rahat gözlenebilir.
- Psikolojik danışmanların kariyer uyumluluk süreçlerinin nedenlerini ve etkili olabilecek faktörleri keşfetmeye yönelik derinlemesine bilgi toplamak adına nitel araştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırma rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanından mezun olan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı alandan mezun olan bireylerin de kariyer uyumluluk süreçleri incelenebilir.
- Bu araştırma MEB'e bağlı okullarda çalışan psikolojik danışmanlarla yürütülmüştür. Alanda alışan öğretmenler, özel okullarda veya kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlar ve farklı lisans programında öğrenim gören ğretmen adayları üzerinde benzer araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, S. ve Ulutaş, A. (2017). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4910- 4923.
- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>
- Aladağ M., Yaka, B. ve Koç, İ. (2014). Psikolojik danışma becerileri eğitimine ilişkin nitel bir değerlendirme: Psikolojik danışman adaylarının görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(3), 859-886.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arsoy, S. (2016). Mesleki rehberlik. E. İşmen-Gazioğlu. ve Ş. Mertol-İlgar (Ed), *Öğretmen ve öğretmen adayları için rehberlik içinde* (s. 179). Ankara: Pegem.
- Ataç, L. O., Dirik, D. ve Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61.
- Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2017). Career calling in India and the United States: a cross-cultural measurement study. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 688-702.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Barrett, T. C., & Tinsley, H. E. (1977). Measuring vocational self-concept crystallization. *Journal of Vocational Behavior*, 11(3), 305-313.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128.
- Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 32-42.
- Bilgrami, A. (2006). Notes toward the definition of identity. *Daedalus*, 135(4), 5-14.

- Bodenhorn, N., & Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 14–28.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
- Carkhuff, R. R. (2000). *The art of helping in the 21st century* (8. ed.). Massachusetts: Human Resource Development Press.
- Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the boundaries of career calling: The moderating roles of procedural justice and psychological safety. *Journal of Career Development*, 45(2), 103-116.
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567-582.
- Christiansen, C. H. (1999). Defining lives: Occupation as identity: An essay on competence, coherence and the creation of meaning. *American Journal of Occupational Therapy*, 53, 547-558
- Christiansen, C. H., Little, B. R., & Backman, C. (1998). Personal projects: A useful approach to the study of occupation. *The American Journal of Occupational Therapy*, 52(6), 439-446.
- Clark, M. A., & Horton-Parker, R. (2002). Professional development schools: New opportunities for training school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 42(1), 58-75.
- Coldron, J., & Smith, R. (1999). Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*, 31(6), 711-726.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayınları.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Crocetti, E., Rubini, M., Luyckx, K., & Meeus, W. (2008). Identity formation in early and middle adolescents from various ethnic groups: From three dimensions to five statuses. *Journal of Youth and Adolescence*, 37(8), 983-996.

- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31(2), 207-222.
- Çam, S. (2016). İletişim becerileri eğitimi programının öğretmen adaylarının ego durumlarına ve problem çözme becerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(12), 16-27.
- Çelikkol, A. (2016). Kişisel rehberlik, E. İşmen-Gazioğlu. ve Ş. Mertol-İlgar (Ed), *Öğretmen ve öğretmen adayları için rehberlik içinde* (s. 148). Ankara: Pegem.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: new evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56.
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., & Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*, 32(4), 601-616.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for re-research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41.
- Di Maggio, I., Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Nota, L., & Sgaramella, T. M. (2019). Career adaptability, self-determination, and life satisfaction: a mediational analysis with people with substance use disorder. *Journal of Career Development*, 1-16. <https://doi.org/10.1177/0894845319847006>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 264-280.
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292.

- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
<https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 141-152.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.003>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research of calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428-436.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.00>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127-137.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>

- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 361-366
- Duffy, R., & Sedlacek, W. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: the mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.223>
- Egan, G. (1997). *Psikolojik danışmaya giriş: Kişilerarası ilişki kurmada ve kişisel yardım hizmetleri vermede sistematik bir model* (Ed. F. Akkoyun; Çev. F. Akkoyun, V. Duyan, B. Eylen. ve F. Korkut). Ankara: Form Ofset.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle*. WW Norton & Company.
- Ergin, T. (2016). Eğitsel rehberlik, E. İşmen-Gazioğlu. ve Ş. Mertol-İlgar (Ed), *Öğretmen ve öğretmen adayları için rehberlik içinde* (s. 76). Ankara: Pegem.
- Erkan Atik, Z., Arıcı, F., & Ergene, T. (2014). Süpervizyon modelleri ve modellere ilişkin değerlendirmeler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 305-317.
- Eryılmaz, A. ve Bek, H. (2019). Danışanların beklentilerine göre etkili psikolojik danışmanların 15 özelliği. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 273-294.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018a). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1), 43-52.

- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018b). Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 352-365.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018c). Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.
- Eryılmaz, A. & Mutlu, T. (2013, Kasım). *Development of perceived self- efficacy in counseling competencies scale*. International Symposium on Changes and New Trends in Education, Konya, Türkiye.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2016). *Kuramdan uygulamaya bireyle psikolojik danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Developing the four-stage supervision model for counselor trainees. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 597-629.
- Erus, S. M. ve Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 657-668.
- Esteves, T., & Lopes, M. P. (2017). Crafting a calling: The mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development*, 44(1), 34-48.
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. *Structural equation modeling: A second course*, 10(6), 269-314.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers work stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Galles, J.A., & Lenz, J.G. (2013). Relationships among career thoughts, vocational identity and calling: Implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 240-248.

- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career Decision-making self- efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., ... & Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.004>
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., & Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 116-124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.012>
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., & Pan, Z. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hamman, D., Gosselin, K., Romano, J., & Bunuan, R. (2010). Using possible-selves theory to understand the identity development of new teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1349-1361.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149-164.

- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment, 16*, 75–85.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305772>
- Hill, C. E., & O'Brien K. M. (1999). *Helping skills: Facilitating exploration, insight and action*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.
- Hirschi, A. (2010). Vocational interests and career goals: Development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment, 18* (3), 223-238.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*, 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 309-321.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 51-60.
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.001>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173-182.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55.
- Isbell, D. S. (2008). Musicians and teachers: The socialization and occupational

- identity of preservice music teachers. *Journal of Research in Music Education*, 56(2), 162-178.
- Ivey, A. E., & Ivey, M. B. (2003). *Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society* (5. ed.). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Jenkins, E. S. (2014). The modes of visual rhetoric: Circulating memes as expressions. *Quarterly Journal of Speech*, 100(4), 442-466.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59-71. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.006>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Johnson, P., Schamuhn, T. D., Nelson, D. B., & Buboltz Jr, W. C. (2014). Differentiation levels of college students: Effects on vocational identity and career decision making. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 70-80.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's guide*. Chicago: Scientific Software.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D., & Du Toit, S. H. C. (2001). *LISREL 8: New statistical features*. Scientific Software International.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Kelloway, K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling*. London: Sage.
- Kielhofner, G. (2002). *Model of human occupation: Theory and application* (3rd ed.). Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kielhofner, G., Mallinson, T., Forsyth, K., & Lai, J. S. (2001). Psychometric properties of the second version of the Occupational Performance History Interview (OPHI-II). *The American Journal of Occupational Therapy*, 55(3), 260-267.
- Kim, H. J., Praskova, A., & Lee, K. H. (2017). Cross-cultural validation of the career calling scale for Korean emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 434-449.

- Kline, R. B. (2019). *Principles and practice of structural equation modeling*. London: Guilford publications.
- Klotz, V. K., Billett, S., & Winther, E. (2014). Promoting workforce excellence: formation and relevance of vocational identity for vocational educational training. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6(1), 1-20.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477.
- Korkut, F. (1996). İletişim becerileri eğitiminin lise öğrencilerinin iletişim becerilerini değerlendirmelerine etkisi. *3P Dergisi*, 4(3), 191-198.
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 143-149.
- Koto, M., Febriaty, H., & Nasution, S. M. A. (2019). The Effect of career adaptability and social support toward student career self-efficacy. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(3), 54-64.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218.
- Levitt, D. H. (2002). Active listening and counselor self-efficacy: Emphasis on one microskill in beginning counselor training. *The Clinical Supervisor*, 20(2), 101-115.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361-378
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2005). Identity statuses based on 4 rather than 2 identity dimensions: Extending and refining Marcia's paradigm. *Journal of Youth and Adolescence*, 34(6), 605-618.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 261-272. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.006>

- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 2(1), 7-28.
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022> [Get rights and content](#)
- McIlveen, P., Perera, H. N., Baguley, M., van Rensburg, H., Ganguly, R., Jasman, A., & Veskova, J. (2019). Impact of teachers' career adaptability and family on professional learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 47(2), 103-117.
- McMillan, J., & Schumacher, S. (1997). *Research in education* (4th ed.). New York: Longman.
- Mercan, N. (2016, May). *Psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği ile ilişkisine yönelik bir araştırma*. Global Business Research Congress, İstanbul, Türkiye.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92-102.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Petrides, K. V. (2018). Career adaptability mediates the effect of trait emotional intelligence on academic engagement. *Revista de Psicodidáctica*, 23(2), 77-85.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nath, V. (2017). Calling orientations of junior doctors and medical interns in India: cultural, occupational and relational perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 143-163.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>

- Neuman, L. W. (2016). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). Ankara: Yayın Odası.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.002>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165-177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Owen, F. K. ve Bugay, A. (2014). İletişim becerileri ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 51-64
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Pamukcu, B. ve Demir, A. (2013). The validity and reliability study of the Turkish version of counseling self-efficacy scale. *Journal of Turkish Psychological Counseling and Guidance*, 5(40), 212-221.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>
- Park, J., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J. (2016). South Korean salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 415-428.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34, 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>

- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2013). Facilitating engagement in new career goals: The moderating effects of personal resources and career actions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 13*(2), 115-134.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 91-106
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of Psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 125-135.
- Prescod, D. J., & Zeligman, M. (2018). Career adaptability of trauma survivors: The moderating role of posttraumatic growth. *The Career Development Quarterly, 66*(2), 107-120.
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 72-85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- Raykov, T., & Marcoulides, G.A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Raymond, M. A., McNabb, D. E., & Matthaei, C. F. (1993). Preparing graduates for the workforce: The role of business education. *Journal of Education for Business, 68*(4), 202-206.
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 54*(1), 127-141.
- Rossier, J., Hansenne, M., Baudin, N., & Morizot, J. (2012). Zuckerman's revised alternative five-factor model: Validation of the Zuckerman-Kuhlman-Aluja personality questionnaire in four Frenchspeaking countries. *Journal of Personality Assessment, 94*, 358-365. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.657024>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 1*, 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development, 30*(1), 5-44.

- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Sawin, K. (2018). *The Impact of college internships on the development of tacit managerial knowledge and career confidence* (Undergraduate honors thesis collection, The University Honors Program of Butler University). Retrieved from https://digitalcommons.butler.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=ug_t_heses
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*, 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* içinde (s. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development, 90*, 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* içinde (s. 147-183). Hoboken: Wiley
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Schuesslbauer, A. F., Volmer, J., & Göritz, A. S. (2018). The goal paves the way: inspirational motivation as a predictor of career adaptability. *Journal of Career Development, 45*(5), 489-503.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. A (1996). *Beginner's guide to structural equation modeling*, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Seymenler, S., Küçü, E. ve Siyez, D. M. (2015, Ekim). *Beliren yetişkinler için kariyer arzusu ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları*. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Mersin, Türkiye.
- Shabeer, S., Mohammed, S. J., Jawahar, I. J., & Bilal, A. R. (2019). The mediating influence of fit perceptions in the relationship between career adaptability and job content and hierarchical plateaus. *Journal of Career Development, 46*(3), 332-345.

- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-Focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110-125.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422- 445.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Ed), *Handbbok of identity theory and research* (s. 693-714). New York: Springer.
- Smitina, A. (2010). The link between vocational identity, study choice motivation and satisfaction with studies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1140-1145. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.250>
- Steger, M. F., Pickering, N., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82–96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173-180.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., Cogdal, P. A., & Uruk, A. Ç. (2006). Trauma symptoms: Relationship with career thoughts, vocational identity, and developmental work personality. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 346-360.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartmann, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Sumsion, J. (2002). Becoming, being and unbecoming an early childhood educator A phenomenological case study of teacher attrition. *Teaching and Teacher Education*, 18(7), 869-885.
- Super, D. E. (1980). A life-span life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. Doi: OOOI-8791/80/030282-17\$02.00
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>

- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-73.
- Sverko, I., & Babarovic, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Tanhan, F. (2013). Repertory grid görüşme tekniğine dayalı olarak okul psikolojik danışmanlarının niteliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 186-197.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Washington, DC American Psychological Association.
- Tierney, W. G., & Rhoads, R. A. (1994). *Enhancing promotion, tenure and beyond: Faculty socialization as a cultural process*. Washington, DC: George Washington University.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Unruh, A. M. (1997). Reflections on: Spirituality and occupation: Garden musings and the Himalayan Blue Poppy. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 64(3), 156-160.
- Unruh, A. M. (2004). Reflections on: "So...what do you do?" Occupation and the construction of identity. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71(5), 290-295.
- Unruh, A. M., Versnel, J., & Kerr, N. (2002). Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 69(1), 5-19.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 74-90. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.013>
- Uslu, M. ve Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509-519.

- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The developmental trajectories of calling: Predictors and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 128-146.
- Vondracek, F. W., & Skorikov, V. B. (1997). Leisure, school, and work activity preferences and their role in vocational identity development. *The Career Development Quarterly*, 45(4), 322-340.
- Yayla, E. ve İkiz, F. E. (2017). Psikolojik danışmanların etkili nitelikleri ile danışma öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 31-44.
- Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188-198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zhang, C., Hirschi, A., Dik, B., Wei, J., & You, X. (2018). Reciprocal relation between authenticity and calling among Chinese university students: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 222-232.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.005>
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- Waterman, A. S. (1982). Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research. *Developmental Psychology*, 18(3), 341-358.
- Waterman, C. K., & Nevid, J. S. (1977). Sex differences in the resolution of the identity crisis. *Journal of Youth and Adolescence*, 6(4), 337-342.
- Waterman, A., & Waterman, C. (1976). Factors related to vocational identity after extensive work experience. *Journal of Applied Psychology* 61(3), 336-340.

- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M., Tracey, T. J., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 108*, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management, 31*(2), 121-131.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 70-78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>

EKLER

Ek	Başlık	Sayfa
Numarası		Numarası
EK 1	Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı	120
EK 2	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Etik Kurul İzni	121
EK 3	Kariyer Arzusu Ölçek Kullanma İzni	122
EK 4	İletişim Becerileri Ölçek Kullanma İzni	123
EK 5	Kişisel Bilgi Formu	124

EK 1

Eskişehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 88074293/605.01/21680926
Konu : Araştırma Projesi

13.11.2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı' nın 02/11/2018 tarih ve 116045 sayılı yazısı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı öğrencisi Ahmet KARA' nın "Psikolojik Danışmanlar İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli" başlıklı proje çalışması Araştırma İzin Komisyonu tarafından incelenmiş ve komisyon tarafından sakınca görülmediği tespit edilmiş olup, komisyon tarafından belirtilen okulda yukarıda adı geçen projenin gerçekleştirilmesi uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde takdirlerinize arz ederim.

Barış HANCI
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
.../11/2018

Necmi ÖZEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:
Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Büyükdere Mah. Atatürk Blv. No:247 ESKİŞEHİR
Elektronik Ağ: www.eskisehir.meb.gov.tr
e-posta: strateji26@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: L.TOKAT
Tel : (0 222) 239 72 00/213-425
Faks: (0 222) 239 39 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3c64-f244-33f4-b3fa-287e kodu ile teyit edilebilir.

EK 2

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Etik Kurul İzni

**T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
ESKİŞEHİR**

Toplantı Tarihi : 24.04.2019


Toplantı No : 2019-08


GÜNDEM :

2. Başvuru Sahibi : Prof.Dr.Ali ERYILMAZ. **Konu :** “Psikolojik Danışmanlar İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli” konulu araştırmasının görüşülmesi.


KARAR :

2. Prof.Dr.Ali ERYILMAZ’ın “Psikolojik Danışmanlar İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli” konulu araştırmasının, veri toplama araçlarını uygulamak için gerekli yerlerden yasal izinleri almak şartıyla Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Kurulu’na uygunluğuna, oy birliğiyle karar verildi.



Prof. Dr. Eyüp ARTVİNLİ
Başkan


Prof. Dr. Yaşar SARI
Başkan Yardımcısı


Prof. Dr. Erdoğan BOZ
Üye


Prof. Dr. Zeki KARTAL
Üye

Prof. Dr. Nuray GİRGİNER
Üye


Prof. Dr. Nuri KAVAK
Üye (Katılmadı)

Prof. Dr. Abdullah YALAMAN
Üye (Görevli)

EK 3

Kariyer Arzusu Ölçek Kullanma İzni

ÖLÇEK KULLANIM İZNI Gelen Kutusu x



Ahmet KARA <ahmetkara9126@gmail.com>

18 Eki 2018 08:39



Alıcı: seymenlersecil ▾

Merhaba hocam: Ben Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Rehberlik ve Danışmanlık ana bilim dalı doktora öğrencisiyim. Tez danışmanım Prof. Dr. Ali Eryılmaz hocam. Doktora tezim için sizin uyarladığınız ölçek "Kariyer Arzusu Ölçeği"ni kullanmayı uygun bulmuştum. Ölçeği kullanmama izininiz almak için size mail atmakta bulunmaktayım. Eğer izininiz olursa bana ölçek formunu gönderebilmeniz çok sevinirdim. Yardımanız için çok teşekkür ederim. Saygılarımla



Seçil Seymenler <seymenlersecil@gmail.com>

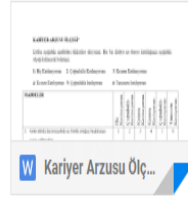
18 Eki 2018 13:46



Alıcı: ben ▾

Merhabalar,
Kariyer Arzusu Ölçeğini doktora tez çalışmanızda kullanmanız uygundur. Ölçeği ekte gönderiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Ahmet KARA <ahmetkara9126@gmail.com>, 18 Eki 2018 Per, 08:39 tarihinde şunu yazdı:



EK 4

İletişim Becerileri Ölçek Kullanma İzni

İletişim becerilerini değerlendirme ölçeği Gelen Kutusu x



asli bugay <abugay@metu.edu.tr>

Alıcı: ben ▾

17 Eki 2018 Çar 23:03



Merhaba Ahmet,

Ölçeği kullanmanızdan mutluluk duyarız. Ek'te ölçeği ve ilgili makale çalışmasını bulabilirsiniz.

Sevgiler

Aslı

2 Ek



Ahmet KARA <ahmetkara9126@gmail.com>

Alıcı: abugay ▾

19 Eki 2018 Cum 09:23



Çok teşekkür ederim hocam. Görüşmek üzere. Saygılar.

EK 5

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Psikolojik Danışmanlar,

Bu araştırma, doktora tez çalışması kapsamında psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını ve etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile yapılmaktadır. Yanıtlarınız gizli kalacaktır ve sadece bilimsel araştırma kapsamında kullanılacaktır. Yapılan araştırmanın doğru olabilmesi için lütfen soruların tamamını özenle yanıtlayınız. Maddeleri dikkatle okuduktan sonra size en uygun olanı (X) işareti koyarak belirtiniz. Bilgilerin tamamen gizli tutulacağını bildirir, bilimsel araştırmamıza katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Ahmet KARA

Prof. Dr. Ali ERYILMAZ

1- Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

2- Yaşınız:

3- Mesleğinizi ne düzeyde seviyorsunuz?

Düşük () Orta () Yüksek ()

4- Mesleğinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz? 4-9 yıl () 10-14 yıl () 15-20 yıl () 20yıl+()

5-Çalıştığınız okul türü? İlkokul () Ortaokul () Lise ()

6- Çalıştığınız okulda size başvuran danışanlar en çok hangi hizmet alanına ihtiyaç duymakta?

Eğitsel Rehberlik() Mesleki Rehberlik() Psikolojik Danışma: bireysel (); grupta()

7- Psikolojik danışman olarak çalıştığınız okulda en çok hangi hizmet alanını yürütüyorsunuz?

Eğitsel Rehberlik() Mesleki Rehberlik() Psikolojik Danışma: bireysel (); grupta()

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı SOYADI : Ahmet KARA
Doğum Yeri : Kaman/Kırşehir
Doğum Tarihi : 01.01.1991

Eğitim Durumu

Lise Yusuf Sıddık Demir Anadolu Lisesi 2008
Lisans Celal Bayar Üniversitesi 2013
Yüksek Lisans Eskişehir Osmangazi Üniversitesi 2016

Yabancı Dil

İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (İyi), Konuşma (Orta)

Mesleki Geçmiş

Görev	Kurum	Çalışma Tarihleri
Araştırma Görevlisi	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2014- Devam Ediyor

Akademik Çalışmalar

Yayımlar

5.1. Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

- 5.1.1. Kara, A., & Altınsoy, F. (2020).** Lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin bireysel yönü: kişilik özellikleri ve benlik saygısı. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (özel sayı), 165-177.
- 5.1.2. Özabacı, N., Kara, A., Körük, S., Salimoğlu, K.B., Yılmaz-Dinç, S. (2020).** The qualitative analysis of mental health professionals' experiences in the therapeutic process. *Education and Science*, 45(202), 241-262, doi: 10.15390/EB.2020.8299
- 5.1.3. Kara, A., Altınok, A., & Şahin, C. (2019).** Üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygılarının yordayıcısı olarak kariyer uyum yetenekleri ve kariyer arzusu. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2294-2307.

- 5.1.4.** Özabacı, N., Körük, S., & **Kara, A.** (2019). A metaphoric examination of the meaning of marriage. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 48(1), 693-736. doi: 10.14812/cufej.489292
- 5.1.5.** Körük, S., & **Kara, A.** (2019). Supervision models in psychological counseling. *Eskisehir Osmangazi University Journal of Social Sciences*, 20, 51-63. doi: 10.17494/ogusbd.548256
- 5.1.6.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe University Journal of Education*, 1-16. doi: 10.16986/HUJE.2019050340 (advance online publication).
- 5.1.7.** Aypay, A., & **Kara, A.** (2018). Pozitif psikoterapi denge modeli bağlamında dengeli yaşam ölçeği ve dengeli yaşam temel becerileri ölçeğinin geliştirilmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 63-79. doi: 10.19126/suje.408531
- 5.1.8.** **Kara, A.**, & Eryılmaz, A. (2018). Elements of creating a positive body image from the view of emerging adulthood. *Journal of Qualitative Research in Education*, 6(3), 394-409. doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s18m
- 5.1.9.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2018). Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 352-365. doi: 10.17556/erziefd.322596
- 5.1.10.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 20(1), 43-52. doi: 10.4026/iscguc.422381
- 5.1.11.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2018). Investigation of the effectiveness of a career adaptability program for prospective counsellors. *Current Psychology*, 111(1), 1-9. doi:https://doi.org/10.1007/s12144-018-9827-5 (advance online publication).
- 5.1.12.** Körük, S., & **Kara, A.** (2018). Maladaptive interpersonal dependencyin relations: A Case Study. *OJER*, 5(2), 1-7.
- 5.1.13.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 352-365. doi: 10.15345/iojes.2018.02.016
- 5.1.14.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2017). Individual aspect of career adaptability: Its relationship with personality traits and affection. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218. doi: 0.5455/jmood.20170525041443
- 5.1.15.** **Kara, A.**, & Altınok, A. (2017). Beliren yetişkinlerde romantik yakınlığı başlatma ile beden imajı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Social Humanities Sciences Research*, 6(4), 1478-1483. doi: http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.229

- 5.1.16.** Altınok, A., & **Kara, A.** (2017). Relationship between body image, psychological symptom level and interpersonal style: alternative models. *Düşünen Adam: The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 30, 170-180. doi: 10.5350/DAJPN2017300301
- 5.1.17.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2017). Özsaygı ile utangaçlık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*(60), 367-373.
- 5.1.18.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2017). Comparison of teachers and pre service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- 5.1.19.** **Kara, A.** (2017). Öğretmen adaylarında özsaygı ile beden imajı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of International Educational Sciences*, 4(11), 116-123. doi: 10.16991/INESJOURNAL.1387
- 5.1.20.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2017). Development of the career adaptability scale for psychological counsellors. *The Online Journal of Counseling and Education*, 6(1), 18-29.
- 5.1.21.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2016). Comparison of students in vocational health and vocational college with respect to self esteem and career adaptability. *International Journal Of Educational Researchers (IJERS)*, 7(3), 21-31.
- 5.1.22.** **Kara, A.** (2016). Sosyal görünüş kaygısı ile utangaçlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-106.
- 5.1.23.** Körük, S., Öztürk, A., & **Kara, A.** (2016). The predictive strength of perceived parenting and parental attachment styles on psychological symptoms among Turkish university students. *International Journal of Instruction*, 9(2), 215-230. doi: 10.12973/iji.2016.9215a
- 5.1.24.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2016). Utangaçlık ve amaçlar için mücadele etme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of European Education*, 6(1), 8-15. doi: 10.18656/jee.65104
- 5.1.25.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- 5.1.26.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2016). Motivational aspects of multi dimensional perfectionism relationship with goal striving. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 14-19. doi: 10.5455/jmood.20160220093116
- 5.1.27.** Öztürk, A., **Kara, A.**, & Körük, S. (2015). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri cinsiyet rolleri ve yüz kızarma eğilimlerinin sosyal görünüm kaygılarını yordama gücü ve aralarındaki ilişki. *Journal of Turkish Studies*, 10(10), 733-748. doi: 10.7827/TurkishStudies.8693

5.2. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler

- 5.2.1. **Kara, A. (2019).** Yakın İlişkileri Etkileyen Önemli Dinamiklerin Kuramsal Bağlamda Değerlendirilmesi. *International Congress of Science Culture and Education*, Antalya.
- 5.2.2. **Kara, A. (2019).** Yakın İlişki Kuramların Teorik Açından İncelenmesi. *International Congress of Science Culture and Education*, Antalya (Tam Metin Bildiri).
- 5.2.3. **Kara, A., Bahçalı, T., & Çattık Orum, E. (2019).** Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Alanında Yapılan Yüksek Lisans Tezlerinin Tematik ve Metodolojik Açından İncelenmesi. *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Antalya.
- 5.2.4. **Kara, A., & Şahin, C. (2019).** Psikolojik Danışma Eğitimdeki Psikolojik Danışma Beceri Eğitim Programlarının Kuramsal Değerlendirilmesi. *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Antalya (Tam Metin Bildiri).
- 5.2.5. **Kara, A., & Bilgili, H. (2019).** Yaşam Doyumu Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Uyumluluklarını Etkiler Mi? *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Antalya (Tam Metin Bildiri).
- 5.2.6. **Seymenler, S., & Kara, A. (2019).** The Motivational Aspects of the Career Decision Self- Efficacy in Emerging Adulthood: Striving for Goals. *6th International Conference on Research in Behavioral & Social Sciences*, Londra.
- 5.2.7. **Kara, A., & Şahin, C. (2019).** İlkokul Öğrencileri için Başarı Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi. *28. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Ankara (Tam Metin Bildiri).
- 5.2.8. **Kara, A., & Şahin, C. (2019).** Okul Psikolojik Danışmanların Gözünden Doktora Süreçleri: Nitel Bir Araştırma. *28. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Ankara (Tam Metin Bildiri).
- 5.2.9. **Körük, S., & Kara, A. (2018).** Supervision Models in Psychological Counseling. *4th INES International Academic Research Congress*, Antalya.
- 5.2.10. **Kara, A., Gürbüz, R., Danışman, Ş., & Ercan, N. A. (2018).** Türkçe Öğretmeni Adaylarının Amaçlarla Mücadele ve Akademik Güdülenme Düzeylerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Etkisi. *4th INES International Academic Research Congress*, Antalya.
- 5.2.11. **Özabacı, N., Körük, S., & Kara, A. (2018).** A Metaphoric Examination of the Meaning of Marriage. *V. International Eurasia Educational Research Congress*, Antalya.
- 5.2.12. **Kara, A., & Altınsoy, F. (2018).** Lise Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Bireysel Yönü: Kişilik Özellikleri ve Benlik Saygısı. *10. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Nevşehir.
- 5.2.13. **Altınsoy, F., & Kara, A. (2018).** Lise Öğrencilerinde Mesleki Kararsızlığın Amaçlar İçin Mücadele Etmeyle İlişkisi. *10. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Nevşehir.

- 5.2.14.** Özabacı, N., Körük, S., & **Kara, A.** (2018). Evliliğe Yüklenen Anlam Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. 27. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Antalya.
- 5.2.15.** Özabacı, N., **Kara, A.**, Körük, S., Salimoğlu, B. K., & Dinç- Yılmaz, S. (2018). Profesyonellerin Psikolojik Danışma Sürecine İlişkin Deneyimleri: Nitel Bir Çalışma. 27. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Antalya (Tam Metin Bildiri).
- 5.2.16.** Altınok, A., & **Kara, A.** (2018). Career Adaptation Abilities and Career Calling as a Predictor of Unemployment Concerns for University Senior Grade Students. *International Congress on Science and Education*, Bolu.
- 5.2.17.** **Kara, A.**, & Kulbaş, E. (2017). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kariyer Uyum Yetenekleri: Psikolojik İyi Oluş ve İş Doyumları Açısından İncelenmesi. II. *International Academic Research Congress*, Antalya.
- 5.2.18.** **Kara, A.**, Tutuk, T., & Kayışdağ, E. (2017). Öğretmen Adaylarının Kariyer Uyum Yetenekleri: Kariyer Gelecekleri ve Kariyer Arzuları Açısından İncelenmesi. II. *International Academic Research Congress*, Antalya.
- 5.2.19.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlikleri ve Yalnızlıkları ile Kariyer Uyumlulukları İlişkisinin İncelenmesi. 1. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresi*, Uşak.
- 5.2.20.** Eryılmaz, A., & **Kara, A.** (2017). Kariyer Uyumluluğu ile Umutsuzluk arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. I. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresi*, Uşak.
- 5.2.21.** **Kara, A.**, & Eryılmaz, A. (2017). Mükemmeliyetçilik ve Kaygının Kariyer Uyumluluğunu Yordaması. 26. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Antalya.
- 5.2.22.** **Kara, A.**, & Aypay, A. (2017). Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Bağlamında Dengeli Yaşam Ölçeği ve Dengeli Yaşam Becerileri Ölçeğinin Geliştirilmesi. 26. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Antalya.
- 5.2.23.** **Kara, A.**, & Öztürk, A. (2016). Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Programının Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı 1 Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yükseköğretimde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu*, Çorum.
- 5.2.24.** **Kara, A.**, & Altınok, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Semptomlarının ve Kişilerarası Tarzlarının Yordayıcısı olarak Beden İmajı. 8. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Çanakkale.
- 5.2.25.** **Kara, A.** (2016). Üniversite Gençliğinde Beden İmajı ile Utangaçlık arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 8. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Çanakkale.

- 5.2.26. Kara, A., & Eryılmaz, A. (2016).** Üniversite Öğrencileri için Hazırlanan Olumsuz Mükemmeliyetçilik ile Başa Çıkma Programının Etkililiğinin incelenmesi. 8. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi, Çanakkale.*
- 5.2.27. Kara, A. (2016).** Özsaygı ile Romantik Yakınlığı Başlatma Belirleyicileri arasında İlişkilerin İncelenmesi. 1. *Avrasya Pozitif Psikolojisi Kongresi, İstanbul.*
- 5.2.28. Kara, A. (2016).** Özsaygı ile Beden İmajı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. 1. *Avrasya Pozitif Psikolojisi Kongresi, İstanbul.*
- 5.2.29. Öztürk, A., Körük, S., & Kara, A. (2015).** Algılanan Ebeveynlik ve Ana Babaya Bağlanma Stilllerinin Psikolojik Semptomları Yordama Gücü ve Aralarındaki İlişki. *II. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi, Ankara.*
- 5.2.30. Öztürk, A., Kara, A., & Körük, S. (2015).** Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri Cinsiyet Rollerini ve Yüz Kızarma Eğilimlerinin Sosyal Görünüm Kaygılarını Yordama Gücü ve Aralarındaki İlişki. *II. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi, Ankara.*

5.3. Yazılan Uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler

- 5.3.1. Kara, A. (2019).** Evlilik ve yakın ilişkiler. N. Özabacı (Ed), *Yakın ilişkiler psikolojisi.* Ankara: Pegem.

5.4. Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

- 5.4.1. Dursun, A., & Kara, A. (2019).** Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 17(1), 39-55.*
- 5.4.2. Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019).** Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında amaçlar için mücadele etmenin aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 9(52), 1-21.*
- 5.4.3. Özabacı, N., Körük, S., & Kara, A. (2018).** The development of the scale of meaning of marriage (SMM): A study of validity and reliability. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 8(50), 235-259.*
- 5.4.4. Kara, A., Şahin, C., & Başçı, E. S. (2018).** Bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinin kariyer uyumlulukları üzerinde amaç için mücadele etme ve öznel iyi oluşun rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 1(1), 83-100.*
- 5.4.5. Eryılmaz, A., Kara, A., & Altınsoy, F. (2016).** Romantik yakınlığı başlatma ile utangaçlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(58), 1018-1026.* doi: 10.17755/esosder.47010

6. Projeler

- 6.1.** PDR Lisans Öğrencilerine Yönelik STEM Kariyer Olgunluk Programı Tasarımı ve Uygulanması (2019-2246) Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) araştırmacı

7. Sertifikalar (Psikoterapide Eğitimler)

- 7.1. Şema Terapi Eğitimi:** Model ve Teknikler (40 saat) ve Borderline ve Narsistik Kişilik Bozukluklarında Şema Terapi Uygulamaları (16 Saat) – International Society of Schema Therapy- Dr. H. Alp KARAOSMANOĞLU, Psychiatrist, ISST (International Society of Schema Therapy) Certified Schema Therapist/Trainer (İstanbul 2016).
- 7.2. Sistemik Psikoterapi Eğitimi-** Sistemik Psikoterapi Enstitüsü, Prof. Dr. Turan AKBAŞ (Sistemik Psikoterapist), (İstanbul 2018).
- 7.3. Pozitif Psikoterapi Eğitimi-** Worlds Assocaition of Positive Psychotherapy (WAPP), Prof. Dr. Ali ERYILMAZ (Pozitif Psikoterapist), (İstanbul 2019).

İletişim

E-posta adresi: ahmetkara9126@gmail.com