





Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2019), 10 (1), 28-36.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2019), 10 (1), 28-36.

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Mezunlarının Çalışma Durumlarında Kariyer Uyumluluğunun Rolü

The Role of Career Adaptability in Work Status of the Graduates of Psychological Counseling and Guidance Department

Özgür Osman DEMİR , Arş. Gör., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep/Türkiye,
demirozgur02@gmail.com

Ahmet AYAZ , Arş. Gör., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Gaziantep/Türkiye, ahmet.ayaz@hku.edu.tr

Demir, Ö.O. ve Ayaz, A. (2019). Rehberlik ve psikolojik danışma bölümü mezunlarının çalışma durumlarında kariyer uyumluluğunun rolü, *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(1)*, 28-36.

Geliş tarihi: 17.01.2019

Kabul tarihi: 15.05.2019

Yayımlanma tarihi: 28.06.2019

Öz. Araştırmanın amacı; Rehberlik ve Psikolojik Danışma (PDR) bölümünden mezun olan psikolojik danışmanların çalışma durumlarını kariyer uyumluluğu açısından incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemi ile oluşturulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu; 83 kendi alanında görev yapan psikolojik danışman, 88 kendi alanında çalışmayan (hiçbir işte çalışmayan veya PDR dışı alanlarda çalışan) psikolojik danışman ve 118 PDR lisans öğrencisi olmak üzere 18-28 yaş aralığına sahip toplamda 289 kişi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, Eryılmaz ve Kara (2017) tarafından geliştirilen “Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu Ölçeği” ile araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde “multinomial lojistik regresyon” analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; PDR mezuniyeti sonrasında herhangi bir kurumda psikolojik danışman olarak çalışma olasılığının lisans mezuniyetindeki üniversite türünden bağımsız olarak kariyer uyumluluğu puanı arttıkça arttığı gözlemlenmektedir. Bir diğer sonuç ise psikolojik danışman olarak çalışmayan mezunların kariyer uyumluluk puanlarının manidar bir şekilde öğrenci olmaya göre değişmediği gözlemlenmektedir. Ayrıca devlet üniversitesinden mezun olan psikolojik danışmanların, lisans öğrencilerine göre kariyer uyumluluk puanlarında bir fark gözlemlenirken, vakıf üniversitesi mezunlarında bu farka rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik danışman, Kariyer uyumluluğu, Multinomial lojistik regresyon*

Abstract. The aim of this study is to examine the work status of the counselors who graduated from Counseling and guidance department (CGD) in terms of career adaptability. The study was designed in quantitative research methods. The study group of the research consists of total 289 people, whose age range is between 18 and 28, 83 of which work in their own fields as counselors, 88 of which work in other fields or do not work at all, and 118 PDR undergraduate students. Within the scope of the research, Career Adaptability Scale for Psychological Counselors, developed by Eryılmaz and Kara (2017), and personal information form prepared by the researcher were used. Multinomial logistic regression analysis was used for data analysis. The results of the study revealed the following; the possibility of working as a psychological counselor in any institution after graduating from the CGD increases as the career adaptability score increases, regardless of the type of university. Another result is that the career adaptability scores of the graduates who did not work as counselors did not change significantly compared to the scores of undergraduate students. In addition, while it is observed that there was a difference in the career adaptability scores of the counselors who graduated from the state university, there was no difference in the graduates of foundation universities.

Keywords: Counselor, Career adaptability, Multinomial logistic regression.

SUMMARY

Introduction. Counseling and Guidance in Turkey is a department of which standards are determined by the Higher Education Council. The graduates of this department receive the title of psychological counselor despite the change of their professional names according to the institution they are affiliated with. American Counseling Association (ACA) described the counselor as a person who provides counseling with various families, groups, or individuals in the areas of mental health, well-being, education and careers (ACA, 2019). Psychological counselors can work in many different areas after graduation such as private and public schools, university, community service, religious settings, industry and health care environments (Comier and Hackney, 2011). In today's rapidly developing world, the skill of adaptability to the changes (Arthur and Rousseau, 1996) are classified as 21st-century skills (Trilling and Fadel, 2009; Wagner, 2014). In this context, one of the most important concepts in the career process is the term of career adaptability. The concept of career adaptability is included in career construction theory and can be defined as being ready for the tasks required by this profession and at the same time being able to provide the appropriate changes in the profession (Savickas, 2013). Savickas (2002; 2012) has stated that career adaptation process is a total of environmental and interpersonal processes and divided career adaptability into four main dimensions (Savickas, 2013): Interest, control, curiosity, and trust. According to Zikic and Klehe (2006), there are two main dimensions of career adaptability, which are discovery and planning. Considering the need to pay more attention to the examination of career adaptability after graduation (Eryilmaz and Kara, 2018), the aim of this study is to examine the status of the counselors who graduated from counseling and guidance department (CGD) in terms of career adaptability.

Method. The method of the study is correlational research from quantitative research designs. The study group consists of total 289 people, 83 of which are currently working as a psychological counselor in their own field, 88 of which work in other fields or do not work at all and 118 undergraduate psychological counseling students. Their ages range between 18 and 28 years. As data collection tools, Career Adaptability Scale for Psychological Counselors", developed by Eryilmaz and Kara (2017), and personal information form prepared by the researcher were used. Multinomial logistic regression analysis was used for data analysis.

Results. It was observed that the possibility of working as a psychological counselor in any institution after graduating from Counseling and Guidance (CGD) increased as the career adaptability score increased, regardless of the type of university $p < .05$. So, if the career adaptability of the individual is high, the possibility of working in the field of CGD is increasing regardless of the degree of graduation from state or private universities. Another result was that the career adaptability scores of the graduates who did not work as psychological counselors did not change significantly compared to undergraduate students $p > .05$. In addition, while there was a difference in the career adaptability scores of the counselors who graduated from the state universities compared to undergraduate students, there was no difference in the graduates of foundation universities.

Discussion. In the career processes, 'discovery' is the first step in getting a job as a dimension of career adaptability (Werbel, 2000). Studies show that the discovery stage stimulates the search for a job (Saks, 2005). During the discovery process, the individual explores both himself and his environment. Thus,

the person will firstly investigate himself/herself and then the professions of his / her interest (Zikic and Klehe, 2006). Individuals who have a high level of career adaptability exhibit appropriate job search skill. Moreover, this appropriate search and discovery process increases the rate of finding the right job. Several studies show that individuals who have a high level of career adaptability work in a more suitable job for him/herself (Hirschi, 2010; Klehe et al., 2012). The individual who has found an appropriate job feels belonging to his / her field of work (Rossier, Hansenne, Baudin and Morizot, 2012). In this way, the life satisfaction of individuals is increased with the role of career adaptability (Hirschi, 2009). It has been observed that the ones who have a high level of career adaptability and able to manage their career processes better by getting a suitable job are successful in overcoming some career obstacles that may come ahead (Savickas, 1997).

Conclusion. The high level of career adaptability among individuals allows them to search for a suitable job, to get a job they are interested in, to be satisfied with their jobs, to plan their career with appropriate career management skills and to make future-oriented planning. Thus, the results revealed the importance of the role of having a high level of career adaptability in working as a psychological counselor after graduating from PCG, regardless of the type of graduate school. Another importance of the results is that the counselors who have a high level of self-efficacy can guide others in their career choices better, considering the relationship between self-efficacy and career adaptability (Seibert, 2014). In this context, there is a need for the studies increasing the career adaptability of the graduates of PCG as there is in some other fields (Pouratashi and Zamani, 2019).

Giriş

Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) bölümü, Yüksek Öğretim Kurumu tarafından standartları belirlenmiş bir bölümdür. Bu bölümden mezun olan kişiler ise bağlı oldukları kuruma göre mesleki isimlerinin değişmesine rağmen, temelde psikolojik danışman ünvanı almaktadırlar. Mesleki Yeterlilik Kurumu (2007) psikolojik danışmanın tanımını şu şekilde yapmıştır: “Psikolojik danışman; iş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite gereklilikleri çerçevesinde, çocukluktan yaşlılığa değin farklı yaşam dönemlerindeki bireylerin eğitsel, mesleki, kişisel ve sosyal gelişim alanlarında ve uyum konularında yardımcı olmak amacıyla bireyle veya grupla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sunan nitelikli kişidir.” Amerika Danışmanlar Derneği (ACA) da benzer bir tanım yaparak psikolojik danışmanların; çeşitli aileler, gruplar veya bireylerle ruh sağlığı, iyi oluş, eğitim ve kariyer alanlarında danışma yapan kişi olarak tanımlamıştır (ACA, 2019). Psikolojik danışmanlar mezun olduktan sonra birçok farklı birimde görev yapabilmektedir. Daha çok okul, üniversite, toplum hizmeti, dini ortamlar, endüstri ve sağlık ortamlarında (Comier ve Hackney, 2011) çalışma alanı olan psikolojik danışmanlar, bu kurumların her birinde günümüz itibari farklı isimlerle çalışmaktadırlar. Türk PDR Derneği’nin (2019) verilerine göre PDR bölümünden mezun olan 16 bin öğrenci iş arama sürecinde, 17 bin öğrenci ise eğitim öğretime devam etmektedir. Bu veriler dikkate alındığında 20 bini aşkın psikolojik danışmanın önümüzdeki yıllar içerisinde uygulama alanlarında olacağını göstermektedir. Mezun psikolojik danışmanları birbirinden ayıran bazı özellikler ise çok geniş çalışma alanı olan bu meslekte onların hangi alanlara yöneleceğini belirleyecektir. Şüphesiz bu özellikler arasında en önemli kavramlardan birisi de “kariyer uyumluluğu” dur.

Hızla değişen ve yeni beceriler kazanılması gereken günümüzde (Arthur ve Rousseau, 1996) bu değişimlere uyum sağlayabilme becerisi 21.yy becerileri arasında değerlendirilmektedir (Trilling ve Fadel, 2009; Wagner, 2014). Ayrıca bireylerin kariyer süreçleri göz önünde bulundurulduğunda değişimlere uyum sağlayabilme artık akademik süreçlere ek olarak beklenen vasıflardan biridir (Bowker, 2004). Bu kapsamda bireylerin kariyer süreçlerindeki en önemli kavramlardan birisi *kariyer*

uyumluluğu kavramıdır. Kariyer yapılandırma kuramı içerisinde yer alan kariyer uyumluluğu kavramı bireyin, mesleğinin gerektirdiği görevlere hazır olması ve aynı zamanda mesleğinde ortaya çıkabilecek muhtemel durumlara karşı uygun değişimi gösterebilmesi, başa çıkabilmesi olarak tanımlanabilir (Savickas, 2013). Kariyer uyumluluk sürecinin çevresel ve birey içi süreçlerin bir bütünü olduğunu belirten Savickas (2002; 2012), kariyer uyumluluğunu dört temel boyutta sınıflandırmıştır: İlgi, kontrol, merak ve güven (Savickas, 2013). İlgi boyutu bireyin kariyer süreçlerini şekillendirmesine olan duyarlılığıdır. Kişinin kariyeri ile ilgili planlamalar yaparak geleceğe dönük iyimser bir tavır sergilemesini sağlar. Bu yönüyle kariyer uyumluluğunun en önemli boyutudur. Çünkü bireyin kariyer süreçlerine ilgi duymaması onu karamsarlığa ve umursamazlığa itecektir. İkinci boyut olan kontrol boyutu bireyin kariyer süreçlerinde aktif bir şekilde rol alması ile ilişkilidir. Bireyler özerk yapıda karar vererek, verdikleri bu karara ait sorumluluğu üstlendiklerinde uyumluluk davranışları sergilemektedirler. Böylece birey geleceğine dair kararların kendisi tarafından verildiğinin bilincinde olur. Eğer bu boyut zayıf kalırsa bireyde kariyer kararsızlığı durumu oluşmaktadır. Kişinin kendisini ve çevresini keşfetme arayışı olarak tanımlanabilecek merak boyutu, kariyer uyumluluğu kavramının üçüncü alt boyutudur. Bireyler kendilerini gözlemleyerek ilgi ve yeteneklerine dair çıkarımlarda bulunurken aynı zaman iş kolları ile ilgili de bilgi toplamaya başlarlar. Dış dünyayı keşfe çıkan kişi yeni tecrübeler ile birlikte, yeni bilgiler de sağlayacaktır. Kişilerde merak boyutunun düşük oluşu kendisi ve çevresi ile ilgili yanlış veya eksik bilgilere sahip olmasına neden olabilir. Kariyer uyumluluğuna ait son alt boyut olan güven boyutu ise kişinin tüm bu süreçlerde kullandığı öz yeterlilik algısıdır. Bireyin yapacağı seçimlerin ardından bunu kararlılık ile sürdürebilmesi için uygun düzeyde öz yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Uyum sürecinde ortaya çıkabilecek zorlukları birey öz yeterlilik duygusu ile birlikte atlatabilecektir. Öz yeterlilik boyutunun düşüklüğü bireyin amaçlarına ulaşmasında engellenmişlik hissi uyandıracaktır (Savickas, 2011; 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Aşağıdaki tabloda kariyer uyumluluğuna ait alt boyutlar ve özellikleri kısaca özetlenmiştir:

Tablo 1.
Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Tutum ve İnançlar	Yeterlilik	Baş Çıkma Davranışları	Kariyer Problemi
İlgi	Planlı	Planlama yapma	Bilinçli İlgili Hazır	Umursamaz
Kontrol	Kararlı	Karar verme	İddialı Disiplinli Bilinçli	Kararsız
Merak	Meraklı	Keşfetmek	Deneyen Risk alan Sorgulayan	Gerçekçi olmamak
Güven	Yeterli	Problem çözme	Dayanıklı Çaba gösteren Çalışkan	Engellenmiş

(Savickas, 2013)

Zikic ve Klehe'ye (2006) göre ise kariyer uyumluluğunun iki temel boyutu vardır. Bu boyutlar keşfetme ve planlama boyutlarıdır. Bireyin keşfetme aşamasında odaklandığı iki temel nokta vardır. Bunlardan çevresel keşif boyutu, bireyin yeni meslekleri ve iş kollarını proaktif bir şekilde bilgi toplayarak, seçeneklerini araştırarak keşfetme sürecini içerir (Blustein, 1997). Bireysel keşif süreci ise bireyin ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetmeye odaklanmasıdır. Kariyer uyumluluğunun temel boyutlarından olan planlama boyutu, özellikle kariyer geçiş süreçlerinde etkili olan ancak yaşam boyu devam eden bir süreç olmakla birlikte kariyer amaçlılığı ve öz yeterlilikle ilişkisi vardır (Stumpf, Auistin ve Hartman, 1984; Zikic ve Klehe, 2006).

Kariyer uyumluluğunun incelenmesine daha çok önem verilmesi gerekliliği göz önünde bulundurularak (Eryılmaz ve Kara, 2018), bu araştırmanın amacı; PDR bölümünden mezun olan psikolojik danışmanların çalışma durumlarını, psikolojik danışman adayları referans alınarak, kariyer uyumluluğu açısından incelemek olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Türkiye'deki psikolojik danışmanların kariyer uyumluluğu sürecinin mezuniyet öncesi ve sonrası örneklemin de dikkate alınarak incelendiği ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Çalışma bu yönüyle hem psikolojik danışman eğitimi sürecini hem de mezuniyet sonrasındaki süreci kapsamından dolayı özgün bir yapıya sahiptir.

Yöntem

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi nicel araştırma desenlerinden korelasyonel araştırmadır. Korelasyonel araştırma, iki ya da daha fazla değişkenin ilişkilerinin, birlikte değişimlerini herhangi bir manipülasyon olmaksızın incelendiği araştırma türüdür (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2018; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Bu kapsamda araştırmanın bağımlı değişkeni PDR mezunu psikolojik danışmanların çalışma durumlarıdır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise kariyer uyumluluğu ve lisans mezuniyetindeki üniversite türüdür.

Çalışma Grubu ve Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubunu 83 kendi alanında görev yapan psikolojik danışman, 88 kendi alanında çalışmayan (hiçbir işte çalışmayan veya PDR dışı alanlarda çalışan) psikolojik danışman ve 118'i PDR lisans öğrencisi olmak üzere 18-28 yaş aralığına sahip toplamda 289 kişi oluşturmaktadır. Bu kişilerin 185'i kadın, 104'ü ise erkektir. Araştırma kapsamında toplanan veriler 49 farklı şehirde lisans okuyan, çalışmayan ve kendi alanında görev yapan psikolojik danışmanlardan çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Bu kapsamda kullanılan örnekleme yöntemi kartopu örneklemedir. Kartopu örnekleme yöntemi, bir bireyle temas kurulmasının ardından onun aracılığı ile başka bir kişiye ulaşılmasına imkân veren örnekleme yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışma grubunda yer alanların 132'si devlet üniversitesi, 157'si vakıf üniversitesi lisans programı mezuniyeti durumundadırlar.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, Eryılmaz ve Kara (2017) tarafından geliştirilen "Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu Ölçeği" (PDİKUÖ) ile araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. 13 maddeden oluşan PDİKUÖ'nin dört alt boyutu vardır. Bu alt boyutlar; bireyle ve grupla danışmayı keşfetme (3 madde), kariyer planlama (4 madde), kariyer ile ilgili kendini keşfetme (3 madde) ve eğitsel rehberliği keşfetme (3 madde) şeklindedir (Örnek madde: Psikolojik danışma sürecini görmek ilgimi çektir). Alt boyutları ile kullanılabilen ölçek, toplam puan alınarak da kullanılabilir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %61.27, cronbach alfa değeri ise toplam puan için .78'dir. Bu çalışma kapsamındaki alfa değeri ise .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geliştirme çalışmaları 18-28 yaş aralığındaki PDR bölümü mezunu ve öğrencileri kişilerle yapılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda ise; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, lisans mezuniyetindeki üniversite, mezuniyet yılı, lisansüstü eğitim durumu, çalışma durumu bilgileri yer almaktadır.

Verilerin Analizi

İlk aşamada 304 olan çalışma grubundaki kişi sayısı, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı aralıktaki yaş gruplarına uymayan bireylerin data dosyasından çıkarılması ve uç değer

atamaları sonucunda 289 kişiye düşmüştür. Verilerin analizinde “multinomial lojistik regresyon” analizi yapılmıştır. Multinomial lojistik regresyon analizi, bağımlı değişkenin üç veya daha fazla kategoriye sahip olduğu, bağımsız değişkenlerin kategorik ve sürekli değişkenler olarak analize dahil edilebildiği ve ortak etkilerin incelenmesine olanak tanıyan bir analiz yöntemidir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu kapsamda araştırmancın bağımlı değişkeni olan çalışma durumları; kendi alanında çalışan psikolojik danışmanlar, kendi alanında çalışmayan psikolojik danışmanlar ve PDR lisans öğrencileri olarak kategorik şekilde tanımlanmıştır. Analiz süreçlerinde PDR lisans öğrencisi olmak başlangıç kategorisi olarak ele alınmış, çalışmama veya çalışma durumları bu kişiler üzerinden yorumlanmıştır. Bağımsız değişkenlerden kariyer uyumluluğunun ilişkisine bakılırken, lisans üniversite türü ortak etkiye bakmak amacıyla analize dahil edilmiştir.

Bulgular

PDR bölümünden mezun psikolojik danışmanların, PDR lisans öğrencisi olma durumlarına göre, çalışma durumlarının kariyer uyumluluk puanları ve lisans mezuniyet üniversite türlerine ait multinomial lojistik regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Modelin tamamına ait değerler incelendiğinde başlangıç modelindeki “-2 Log Likelihood” hata değeri 272.62 iken son modelde bu değer 266.23 e düşmüştür, $p < .05$. Bu durum, modelin manidar bir biçimde çalıştığını göstermektedir.

Tablo.2

PDR Mezunları Çalışma Durumuna İlişkin Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model</i>	<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Stan.Hata</i>	<i>Wald</i>	<i>p</i>	<i>Exp(B)</i>
Çalışmama	Sabit	.058	1.282	.002	.964	
	Devlet.üni	-3.621	2.070	3.061	.080	.027
	Vakıf üni	0				
	Kar.uyum	-.015	.025	.328	.567	.986
	Devlet*Kar.uyum	.090	.040	4.947	.026	1.094
	Vakıf*Kar.uyum	0				
Psikolojik Danışman Olarak Çalışma	Sabit	-5.454	1.801	9.176	.002	
	Devlet.üni	1.827	2.397	.581	.446	6.215
	Vakıf üni	0				
	Kar.uyum	.084	.033	6.354	.012	1.088
	Devlet*Kar.uyum	-.005	.045	.010	.920	.995
	Vakıf*Kar.uyum	0				
R Sonuçları						
Cox and Snell = .142		Nagelkerke = .160		McFadden = .07		

Tablo 2’de yer alan iki modelden ilki lisans öğrenci olma durumuna göre, psikolojik danışman olarak çalışmamayı, ikinci modelde ise lisans öğrenci olma durumuna göre, psikolojik danışman olarak çalışmayı göstermektedir. Yani analizde kullanılan referans noktası lisans öğrenci olma durumudur. Tablo 2 incelendiğinde PDR mezuniyeti sonrasında herhangi bir kurumda psikolojik danışman olarak çalışma olasılığının lisans mezuniyetindeki üniversite türünden bağımsız olarak kariyer uyumluluğu puanı arttıkça arttığı gözlemlenmektedir, $p < .05$. Yani bireyin kariyer uyumluluğu eğer yüksek ise PDR alanında çalışma olasılığı devlet veya vakıf üniversitesinden mezun olma durumuna bağlı olmaksızın artmaktadır. Bir diğer sonuç ise psikolojik danışman olarak çalışmayan mezunların kariyer uyumluluk puanlarının manidar bir şekilde öğrenci olmaya göre değişmediği gözlemlenmektedir, $> .05$. Ayrıca devlet üniversitesinden mezun olan psikolojik danışmanların, lisans öğrencilerine göre kariyer uyumluluk puanlarında bir fark gözlemlenirken, vakıf üniversitesi mezunlarında bu farka rastlanmamıştır. Modelin açıkladığı varyans oranlarının ise üç ayrı hesaplama göre %14, %16 ve %7 olduğu görülmektedir.

Tartışma ve Yorum

Araştırma sonuçlarına göre PDR bölümünden mezun, kariyer uyumluluğu yüksek kişilerin PDR bölümü ile ilgili alanlarda çalışma olasılığının yüksek olduğu, PDR alanında çalışmayan mezunlarda ise kariyer uyumluluklarının lisans öğrencilerine göre anlamlı bir değişim görülmediği gözlemlenmiştir. Bireylerin kariyer süreçleri göz önüne alındığında kariyer uyumluluğunun bir boyutu olarak keşfetmenin bir işe yerleşme noktasında ilk aşama olduğu söylenebilir (Werbel, 2000). Çünkü araştırmalar keşfetme arayışının iş aramayı tetiklediğini göstermektedir (Saks, 2005). Keşfetme sürecinde birey iki taraflı olarak hem kendini hem çevreyi keşfetmektedir. Böylece kişi öncelikle kendisini, sonrasında ise ilgi duyduğu meslekleri araştıracaktır (Zikic ve Klehe, 2006). Kariyer uyumluluğu bağlamında keşfetme becerisi düşük olan bireyler ise kendilerine uygun bir meslek arayışı içine girdiklerinde kendilerini daha az tanıdıklarından, fazla yorulup daha erken pes edeceklerdir (Wanberg, Hough ve Song, 2002). Çünkü bu bireylerin bir kendine uygun bir iş arama öz yeterlilikleri kariyer uyumluluğuna paralel olarak düşük seyretmektedir (Guan, vd., 2014).

Kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin iş arama davranışlarını doğru şekilde yapmalarının yanında, bu sağlıklı arama ve keşfetme sürecinin doğru işi bulma oranını arttırdığı görülmektedir. Farklı araştırmalara göre kariyer uyumluluğu yüksek bireyler kendilerine daha uygun bir işte çalışmaktadırlar (Hirschi, 2010; Klehe, Zikic, Van Vianen, Koen, ve Buyken, 2012). Erus ve Zeren (2017) yaptıkları bir araştırmada öğretmen adaylarından kariyer uyum puanı yüksek olanlarının, meslek seçimi sırasında daha bilinçli bir şekilde süreci yürüttüklerini saptamıştır. Bu durum da onların ilerleyen aşamalarda kendilerine daha uygun bir işte çalışma olasılıklarını arttırmaktadır. Bu araştırmalara ek olarak; Gervais, Jaimovich, Siu, ve Yedid-Levi (2016) yaptıkları çalışmada genç bireylerin mezuniyet sonrasında kendilerine uygun bir meslek seçme konusunda daha kötü olduklarını ve bu durumun da farklı işlerde çalışma olasılığını arttırdığını belirtmiştir. Yine bir başka araştırmada bu bulguyu destekler nitelikte olup yeni mezun bireylerin kariyer uyumluluğunun düşük olduğunu belirtmektedir (Hill, Overton, Thompson, Kitson, ve Coppo, 2019). Bu sonuçlar değerlendirildiğinde PDR mezunu psikolojik danışmanların diğer değişkenlerden bağımsız olarak kariyer uyumluluklarının yüksek olmasının kendi alanlarında çalışma olasılığını arttırması daha net biçimde anlaşılmaktadır. Ayrıca Gervais ve diğerlerinin (2016) ve Hill ve diğerlerinin (2019) çalışmaları incelendiğinde, bu çalışma kapsamında yer alan yaş aralığına sahip bireylerin kariyer uyumluluğu puanlarının düşük olabileceği ve iş değiştirme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular da araştırma sonucunda elde edilen kariyer uyumluluğu puanı düşük bireylerin kendi alanlarında çalışmama durumlarını açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Uygun işe yerleşen birey bir sonraki aşama olarak girmiş olduğu iş alanına daha fazla bağlanmakta (Rossier, Hansenne, Baudin ve Morizot, 2012) ve bu durum kariyer uyumluluğunun da rolü ile yaşam doyumunu arttırmaktadır (Hirschi, 2009). Özellikle öğretmenler ile ilgili yapılmış olan bir araştırmada kariyer uyumunun artması doğrudan iş doyumunu da arttıran bir faktör olarak görülmektedir (Wang, Hall, ve Rahimi, 2015). Uygun işe yerleşmiş ve kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin ise bütün kariyer süreçlerini yönetmede başarılı olmaları beklenen bir durumdur (Hirschi, Niles, ve Akos, 2011; Nilforooshan ve Salimi, 2016).

Uygun bir işe yerleşerek kariyer süreçlerini daha iyi yönetebilen, kariyer uyumluluğu yüksek kişilerin ileride önüne çıkabilecek bazı kariyer engellerini aşmada başarılı oldukları gözlemlenmektedir (Savickas, 1997). Mesleğinde başarılı olan bu bireyler (Zikic ve Klehe, 2006), ilerleyen kariyer süreçleri için de uygun planlamayı yapabilirler (Savickas ve Porfeli, 2011).

Yukarıda ele alınan araştırmalar özetlenecek olursa bireylerin kariyer uyumluluğun yüksek olması sırasıyla; uygun bir şekilde iş aramalarını, kendilerine uygun bir işe yerleşmelerini, yerleştikleri

işte doyum almalarını ve uygun kariyer yönetim becerileri sergileyerek geleceğe dönük planlamalar yapmalarını sağlamaktadır. Böylece PDR mezunu kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin mezun oldukları üniversite türünden bağımsız olarak kendi alanlarında psikolojik danışman olarak çalışmalarının yeri daha net biçimde anlaşılmaktadır. Kariyer uyumluluğu ve öz yeterlik arasındaki ilişki düşünüldüğünde, öz yeterliği yüksek danışmanların başkalarının kariyer süreçlerini de daha iyi yönlendirdiklerinden (Seibert, 2014) bu bulgu önem arz etmektedir. Bu kapsamda PDR mezunlarının kariyer uyumluluğunu arttırıcı çalışmaların yapılması diğer tüm alanlarda olduğu gibi (Pouratashi ve Zamani, 2019) önem arz etmektedir.

Kaynakça

- American Counseling Association. (2019). Definition of counseling. Erişim adresi: <https://www.counseling.org/about-us/about-aca/20-20-a-vision-for-the-future-of-counseling/consensus-definition-of-counseling>.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260–274.
- Bowker, L. (2004). What does it take to work in the translation profession in Canada in the 21st century?: Exploring a database of job advertisements. *Meta*, 49(4), 960-972.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cormier, S., & Hackney, H. L., (2011). *Counseling Strategies and Interventions*. Pearson.
- Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3).
- 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
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). A Career Adaptability Model for Pre-Service Teachers. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 2.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E & Hyun, H.H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Gervais, M., Jaimovich, N., Siu, H. E., & Yedid-Levi, Y. (2016). What should I be when I grow up? Occupations and unemployment over the life cycle. *Journal of Monetary Economics*, 83, 54–70.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Wang, Y. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145.
- Hill, M. A., Overton, T. L., Thompson, C. D., Kitson, R. R., & Coppo, P. (2019). Undergraduate recognition of curriculum-related skill development and the skills employers are seeking. *Chemistry Education Research and Practice*.
- 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., 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.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E. M., Koen, J., Buyken, M., Perrewé, P. L., ... & Rosen, C. C. (2012). Coping proactively with economic stress: career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in occupational stress and well-being*, (10)
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2007). *Ulusal Meslek Standardı Psikolojik Danışman Seviye 6*. Resmi Gazete, 1/11/2017.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Pouratashi, M. & Zamani, A. (2019) "University and graduates employability: Academics' views regarding university activities (the case of Iran)", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.

- 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 French-speaking countries. *Journal of Personality Assessment*, 94, 358-365.
- Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behavior. *Career Choice and Development*. In D. Brown (Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Savickas, M. L., & Porfeli, J. E. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Seibert, M. G. (2014). The Impact of Elementary Career Development Practices and Elementary School Counselor Self Efficacy (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Stumpf, S. A., Austin, E. J., & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 221-235.
- Tabachnick B. G., & Fidell L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Baloğlu, M. (Çev.Ed.). Ankara: Nobel
- Trilling, B. ve Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Türk PDR Derneği. (2019). 21. Uluslararası PDR kongresi. Erişim adresi: <http://www.pdrkongre2019.org>.
- Wagner, T. (2014). *The global achievement gap: Why even our best schools don't teach the new survival skills our children need-and what we can do about it*. New York: Basic Books.
- Wanberg, R. C., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130.
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 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.