

RESEARCH



Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Rehber Öğretmenler ile Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Adanmışlıkları ve Kariyer Kararı Pişmanlıkları

Career Commitment and Career Decision Regret of Counselor and Counseling Candidates

Erhan Tunç , Muhammed Furkan Tunç 

Yazar Bilgileri

Erhan TUNÇ

Doç.Dr., Gaziantep Üniversitesi,
Gaziantep, Türkiye
erhantunc25@gmail.com

Muhammed Furkan Tunç

Yüksek lisans öğrencisi, Marmara
Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
frkntnc2527@gmail.com

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer adanmışlığı, Kariyer kararı
pişmanlığı, Psikolojik danışman,
Psikolojik danışman aday

Keywords

Career Commitment, Career
Decision Regret, Counselor,
Counseling Candidate

Makale Geçmişi

Geliş: 27/04/2022

Düzeltilme: 30/10/2022

Kabul: 25/12/2022

ÖZET

İlişkisel tarama modeli ile desenlenen bu çalışmada, rehber öğretmenler ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı öğrencilerinin kariyer adanmışlıkları ile kariyer kararı pişmanlıkları incelenmiştir. Kolayda örneklemeyle, online olarak araştırma formlarına cevap veren 367 kişinin ölçeklere verdikleri yanıtlar veri setine dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, kariyer adanmışlığı puanlarının cinsiyete göre anlamlı derecede farklılaşmadığı; ancak kariyer kararı pişmanlığı puanlarının erkekler yönünde anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Psikolojik danışmanların (alan) kariyer adanmışlığı puanlarının rehber öğretmenler (alan dışı) ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı öğrencilerine (aday) göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Kariyer kararı pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların da rehber öğretmenler (alan dışı) yönünde anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre kariyer kararı pişmanlığı ve eğitime devam etme / çalışıyor olma durumu değişkenlerinin kariyer adanmışlığı düzeyine ait toplam varyansın yaklaşık %17'sini açıkladığı; ancak cinsiyetin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür. Çalışma sonunda, elde edilen bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

In this study, which was designed with the relational scanning model, career commitments and career decision regrets of guidance teachers and undergraduate guidance and psychological counseling program students were examined. With the convenience sampling method, the answers of 367 people who answered the research forms online were included in the data set. As a result of the analysis, it was seen that career commitment scores did not differ significantly according to gender. However, it was observed that the career decision regret scores of men differed significantly. According to the results of the regression analysis, career decision regret and continuing education / working status variables predicted approximately 17% of the total variance in the level of career commitment; however, gender was not found to be a significant predictor. At the end of the study, the findings are discussed in the light of the related literature and suggestions are provided.

Atıf için: Tunç, E. Ve Tunç, M. F. (2022). Rehber Öğretmenler ile Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Adanmışlıkları ve Kariyer Kararı Pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <http://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>

Etik Bildirim: Bu çalışma, Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Kararı, 08.11.2021 tarih ve E-39083294-050.99-116141 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.

GİRİŞ

Günümüzde kariyer anlayışı konusunda, geleneksel yaklaşımlardan post modern yaklaşımlara doğru bir değişim olduğu görülmektedir. Kariyer anlayışına ilişkin paradigmalardan değiştiği bu süreç, kariyer kararı alacak bireylerin yardım aldığı rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini yürüten meslek elemanları ve adaylarını da ilgilendirmektedir. Kariyer kararı, bireylerin hayatta verdiği en önemli kararlardan biridir ve tüm yaşamlarını etkilemektedir. Bireyi kariyer kararı, tutumu, değerleri ve çevresindeki sosyal destek değişkenlerinin etkileşiminin bir ürünüdür. Bireyin kariyer seçimi konusunda bir davranışsal kalıp benimsemesi, onun bu davranışa dönük bütüncül bir değerlendirmesinin sonucudur (Genç vd., 2007). Geleneksel kariyer gelişim kuramları, farklı kültür ve sosyo ekonomik sınıflarda denenmemiş olması yönüyle sıklıkla eleştirilmiştir. Son yıllarda geliştirilen çağdaş kuramlar, yaklaşım ve modellere bakıldığında bireyi, içinde bulunduğu koşulları (bağlamsal, yapısal) da önemli bulduğu için dikkate almaktadır (Bacanlı ve Büyükgöze-Kavas, 2022). Bakır ve Büyükgöze-Kavas (2021), bu bağlamda kariyer gelişiminde çocuğun hayata gözlerini açtığı ilk toplumsal kurum olan ailenin de kariyer gelişimi sürecinde önemli bir çevresel faktör olduğunu ifade etmektedir. Günümüzde artık birey kariyerini, karşısına çıkan seçenekleri değerlendirerek veya reddederek şekillendirmektedir (Kuzgun 2000).

Kariyer kararı aşamalarından biri olan meslek seçimi ile birey, yalnızca maddi kazanç elde etmemekte, ayrıca sosyal statüsü de değişmektedir. Her birey yaşamı boyunca birçok tercihte bulunmaktadır. İnsanlar hayatları boyunca evlilik, iş seçimi, okul seçimi gibi çok önemli kararlar verdikleri gibi yemekte ne yiyeceğine, tatile nereye gideceğine, hangi kıyafeti giyeceğine dair kararlar da vermek durumunda kalmaktadır. Bütün bu kararlar arasında meslek seçiminin yeri ayrıca önemlidir. Aslında her bir seçim, seçenekler arasından kendine uygun olanını seçmesiyle birlikte bir amacı gerçekleştirme yönünde önemlidir. İnsanların aldıkları kararın her zaman doğru olacağı gibi bir durumdan da söz edilemez. Çoğu zaman alınan kararın doğruluğu, karardan sonra ortaya çıkan sonuçlarla kendini gösterir. Bireyin meslek seçimi kararının doğruluğu da sonuçları ortaya çıkınca anlaşılabilir. Bireyin mesleki tercihi sonrasında ortaya çıkan değerlendirme, bireyin istekleri ve beklentileriyle ilgilidir. Meslek seçimi yönünde alınmış bir kararın ilerideki sonucu olarak, bu isteklerinin ve beklentilerinin yeterince karşılanmaması durumunda pişmanlık ortaya çıkmaktadır (Erdurcan ve Kırdök, 2017). Alanyazın incelendiğinde pişmanlık kavramı, “bireylerin bir şeyleri farklı yapmış olduklarında şimdiki durumdan daha iyi ola çağına yönelik farkındalık veya bu düşüncenin sonucunda yaşadıkları bilişsel temelli olumsuz duygu” (Zeelenberg ve diğ, 1998); “Bir kararı aldıktan sonra “keşke bu kararı almasaydım şeklinde hayal kırıklığı” (Maingay,1991); “Geçmişini düşünürken böyle olmasaydı “başka türlü olabilirdi” diye yakınmak (Öncül, 2000) gibi farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir.

Bu çalışmada rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programında öğrenim gören öğrencilerle bu alanda çalışan meslek elemanlarının kariyer kararı pişmanlıkları ve kariyer adanmışlıkları incelenmektedir. Alanyazın incelendiğinde farklı programlarda eğitime devam eden öğrencilerin bölümleri ve meslekleriyle ilgili olarak memnuniyetsizliklerini ifade eden araştırmalara (Aydoğmuş ve Yıldız, 2016; Diktaş, 2015; Erdoğan ve Bulut, 2015; Dursun ve Aytacı, 2012; Bilgin ve Ocakçı, 2011; Kaymakcan, Zengin ve Yiğit, 2011; Koç ve Demircioğlu, 2009) rastlanmaktadır.

Memnuniyetle ilgili olarak alanyazında yer alan önemli çalışmalardan birinde (Yeşilyaprak, 2012), meslek seçimi kararının sonucunda, bu kararıyla ilgili isteklerinin ve beklentilerin karşılanmaması sonucunda pişmanlık oluştuğu ifade edilmektedir. Çoğunlukla bir üniversitede bir programın tercih edilmesi bir meslek tercihidir. Bireyler hayatlarında algıladıkları birçok karar gibi bu konuda da pişmanlık

duyabilirler. Üniversiteye geçişte farklı birçok nedenden dolayı yapılan yanlış tercihler, yerleştiği alanda memnuniyetsizliklere sebep olur.

Kişilerin mesleki bakış açısı ve mesleklerin saygınlığı toplumdan topluma değişen bir durum olduğundan bireyler genellikle o toplumda saygınlığı olan meslekleri seçme eğilimindedirler. Ailenin yapısı da meslek seçmede etkili olan bir faktördür (Özen, 2011). Birçok faktörün etkili olduğu kariyer kararı herşeye rağmen ileride ortaya çıkacak sonuçlarla değerlendirilebilir. Birey aldığı kararın doğruluğuna bağlı olarak kararını memnuniyetle karşılayabileceği gibi pişmanlıkla da değerlendirebilir. Günümüzde kariyer danışmanlığı alanyazını giderek kariyer kararı almaya odaklanmanın ötesine geçerek danışanları kariyerini yönetmeye dahil etmekle daha fazla ilgilenmeye başlamıştır (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2010).

Bu paradigma değişimi sürecinde bireyin kariyerinde ortaya koyduğu proaktif davranışları ifade etmek için kariyer adanmışlığı (career engagement) kavramı kullanılmaktadır. Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) kariyer adanmışlığını her yaş döneminde ve her sektörde çalışanlar açısından önemli bir yeri olan kariyer adanmışlığı, bireyin kariyerini, proaktif bir şekilde çeşitli kariyer davranışlarını (kariyerini planlama, kariyerini keşfetme, kariyer ağı oluşturma, becerilerini geliştirme, gönüllülük gerektiren katılımlarda bulunmak şeklinde) ifade etme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kariyer adanmışlığı bireyin kariyerini geliştirmek için gösterdiği proaktif davranışların seviyesidir. Bireylerin kariyer gelişimlerini güçlendirici rolü olan proaktif kariyer davranışlarının başarılı bir kariyer için önemli olduğu söylenebilir (Herrmann, Hirschi ve Baruch, 2015; Kim ve diğerleri, 2014).

Kariyere adanmışlığı kavramını Caymaz, Erenel ve Gürer (2013) adanma kavramı için “bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma veya bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı bağlılık göstermesini, yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülük” olarak; Hirschi, Freund ve Herrmann (2014), “bireyin farklı kariyer tutumları göstererek proaktif bir şekilde kariyerini geliştirme düzeyi” olarak; Koçel (2014) “bir kişinin bütün gücünü belli hedefe teksif etmesi, o hedef doğrultusunda gayretlerini yoğunlaştırması” ve Schaufeli et al. (2006) “işgörenin işinde sergilediği enerjiklik, adanma ve içselleştirmeden müteşekkil, olumlu ve memnun bir ruh hali” şeklinde tanımlanmaktadır. Nilfooroshan ve Salimi (2016)'ya göre kariyer adanmışlığı, “işe adanmışlık”, “kariyer güdülenmesi”, “kariyer adaptasyonu” ve “kariyere bağlılık” gibi kavramlardan farklı bir kavramdır. Bu tür kavramlar daha çok bir tutumu ifade ederken kariyer adanmışlığı davranışları ifade eder. Kariyer adanmışlığı, iş tutumlarını da etkileyen unsurlardandır. Kariyer adanmışlığıyla ilgili çalışmalarda olumlu duygu ve sosyal desteğin (Hirshi ve Freund, 2014); kariyer kararı alma konusundaki yeterliği ve duygusal dengenin (Rogers, Creed ve Glendon, 2008) kariyer adanmışlığı düzeyini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedirler. Kahn (1990) da, kariyer adanmışlığı kavramını yaptıkları işte bağlılıklarının yüksek olması nedeniyle performanslarının da yüksek derecede olan çalışanları ifade etmek için kullanır.

Yavan (2016), adanmışlığı, “işini yapmaya heves ve yaptığı işten gurur duyma hissi” olarak ifade etmektedir. Adanmışlık, amaç yönelimli davranışları etkileyen, yüksek derecede hareketlilik gerektiren, amaçlara ulaşma yönünde sürdürülebilirliği etkileyen, içsel motivasyonun temel işlevlerine işaret eden bir kavramdır. Hatta BlessingWhite (2013) çalışanlarda adanmışlığı, beş seviyede ele almıştır.

• Adanmış olanlar; ileri derecede katkı sağlayan, yüksek doyum, kişisel ve kurumsal ilgi alanları birlikte yürütebilen, örgütün başarısına katkıda bulunan, farklılaştırıcı bir çaba içinde olan ve bağlılıkları olduğunun farkında olan kişilerdir.

- Hemen hemen adanmış olanlar; yüksek performanslı olan bireylerdendir. Yeterli seviyede iş doyumuna sahiptirler ama çalıştıkları işyerlerini en iyi işyeri olarak görmezler. İleri derecede çalışabilmesine rağmen kolayca aklı çelinebilecek kişilerdir.

- Balayındakiler ve hamsterler; yeterli tatmin edicilikleri yanında, düşük performansa sahip ve işe düşük katkı sağlayan kişilerdir. Balayındakiler rolünde olanlar iş yerinde yenidirler ama mutludurlar, henüz nasıl katkı sağlayacaklarını da bilmezler. Hamsterler ise sıkı çalışmalarına rağmen, temel sorumlulukları almaz ve örgütün başarısına da çok az katkıda bulunurlar.

- Tükenenler; yüksek düzeyde katkı, düşük düzeyde tatmin, hayal kırıklığı yaratan ve tükenme eğilimindedirler.

- Düşük katkı ve yeterince adanmamış olanlar; kurumsal öncelikleri olmayan, genelde kendilerini değersiz hisseden, işin kendisinden ne beklediğini de açıkça bilemez, şüphelidirler.

Geniş ölçekli bir araştırmada (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey ve Saks (2015), adanmışlık seviyesinin düşük olması kurumsal performansı da önemli bir derecede neden olduğu belirtilmiştir. (Osborne, S., ve Hammound, 2017) tarafından yapılan bir çalışmada çalışan adanmışlığının öneminin, düşük ve yüksek adanmışlığa sahip çalışma takımları arasındaki performans farklılıklarından açıkça görüldüğü belirtilmektedirler. Araştırmada en üst çalışan adanmışlık koşullarını sıralanırken; “Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, kabiliyetlerini kullanma fırsatının verilmesi, orta kesim yöneticilerle ilişkisi, işin kendisi, kurumsal hedeflere katkısı, işin çeşitliliği ve kurumun finansal kararlılığı” değişkenlerini sıralarlar. Crabtree (2013), çarpıcı bir ifadeyle "adanmış çalışanın örgütlerin kanı" olduğunu, iş sonuçlarına çalışanların adanmışlığının etkisinin güçlü bir kanıt olduğunu ifade etmektedir. Bir başka araştırmada (Özyılmaz ve Süner, 2015), adanmışlığı yüksek kadınların işten ayrılma düşüncesinin, erkeklere göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. Çalışanlar işlerine yeterince adandıklarında işlerini daha istekle yaparak, dikkatlerini yaptıkları işe verip yaptıkları işten daha çok zevk alabilirler. Kendilerini işine adayan bireylerin yaptıkları işleri daha fazla sahiplenecekleri ve daha fazla başarılı olmak için daha yoğun çaba gösterecekleri böylece kurumsal açıdan da daha olumlu sonuçlar çıkacağı söylenebilir.

Robert ve Davenport (2002), işlerine adanmış olan çalışanların, kendilerini yaptıkları işle özdeşleştirdiğini ve işten dolayı motive olduklarını, daha çok çalışma eğilimi gösterdiklerini, diğer çalışanlardan daha verimli çalıştıklarını, hizmet sunduğu kişilerin ve kurumun da amaçlarını gerçekleştirme konusunda daha başarılı olduklarını ifade etmektedir. May vd. (2004), bireyin işini psikolojik olarak gördüğünü ve işe adanmışlığının da temel psikolojik gereksinimlerin doyurulmasını ifade eden bir durum olarak görülmesi gerektiğinin ifade etmektedir.

Yukarıda konuyla ilgili olarak özetlenen alan yazına da bakıldığında adanmışlığın hem bireysel psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya, kendini gerçekleştirmeye hem de kurumsal, yaptığı görevin amaçlarını maksimum düzeyde gerçekleştirmedeki etkisi tartışmasız çok önemlidir. İnsanlara eğitim veya çeşitli psiko-sosyal hizmetler kapsamında sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinde adanmışlığın sunulan hizmetin hem bireysel hem de toplumsal sonuçları açısından önemini unutmamak gerekir. Psikolojik danışmanlık meslek elemanlarının adanmışlık düzeyi hem kişisel/ bireysel psikolojik ihtiyaçlarının (kendini gerçekleştirme, mesleki doyum, gelişme ihtiyacı...) karşılanması hem de hizmet sunduğu insanlara katkısı anlamında etkisi (bireysel ve toplumsal düzeyde ruh sağlığına katkı) elbette daha yüksek verimlilik açısından çok önemlidir.

Bu araştırmada rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programında eğitime devam eden psikolojik danışman adayları ile psikolojik danışmanların kariyer kararı pişmanlıkları ve kariyer adanmışlıklarına ilişkin elde edilecek bulgularla hem sahaya hem de orijinal bir çalışmayla psikolojik danışma alanyazına katkı sağlanacağı umulmaktadır. Böylece konuya dikkat çekilerek psikolojik danışmanların, rehber öğretmenlerin ve psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı pişmanlığı ve adanmışlıkları konusunda programların geliştirilmesi ve desteklenmeleri sağlanacaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak psikolojik danışmanlar (alan), rehber öğretmenler (alan dışı) ve psikolojik danışmanlık adaylarının kariyer adanmışlıkları ile kariyer kararı pişmanlıkları incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

Örnekleme

Kolayda örnekleme yoluyla, online olarak araştırma formlarına cevap veren 378 psikolojik danışman ve psikolojik danışman adaylarının cevapları arasından 5 form eksik olduğu için, 6 form da puanların Z skorlarına bakılarak uç değer aldığı için veri setinden çıkarıldı. Araştırmada analize alınması uygun görülen 367 form, veri setinde analize alınmıştır. Çalışmada, rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programından mezun olanlar “psikolojik danışman (alan)”; rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programından farklı bir programdan mezun olup rehber öğretmen olanlara “rehber öğretmen (alan dışı)” ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programında eğitime devam eden katılımcılara da “psikolojik danışman aday (aday)” olarak tanımlanmıştır.

Etik Bildirim

Etik Kurul Adı: Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Onay Tarihi: 08.11.2021

Onay Belge Numarası: E-39083294-050.99-116141

Veri Toplama Araçları

Araştırmada online olarak düzenlenen kişisel bilgi formu, Kariyer Adanmışlığı Ölçeği ile Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği kullanılmıştır.

Kariyer adanmışlığı ölçeği. Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından geliştirilip, Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça (2020) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan Kariyer Adanmışlığı Ölçeği tek boyutlu olup, 9 maddeden oluşmaktadır. Cevaplayıcıların 5’li likert olarak cevap verecekleri cevaplarda son 6 ayı göz önünde bulundurmaları söylenir. Derecelendirmede 1 “neredeyse hiç”ten 5’e “çok sık” olarak değerlendirilir. Cevap tarihçilerinin verdikleri cevaplar toplanarak ölçekte toplam puan elde edilir puanın yüksek olması kariyer adanmışlığı düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlık değeri .88 olarak rapor edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen Cronbach alfa değeri ise .90’dır.

Mesleki karar pişmanlığı ölçeği. Brehaut ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilip, Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği Ölçeği toplam 5 madde ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin orijinalinde 5’li likert derecelendirmede 1 “tamamen katılıyorum”...5 “hiç katılmıyorum” şeklinde tanımlanmış olan ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasını yapan Erdurcan ve Kırdök (2017) uygulamalar sırasında oluşabilecek bazı problemleri de dikkate alarak; 0 “hiç katılmıyorum”, 4 “tamamen katılıyorum” şeklinde 5li likert puanlama kullanılmasını önermektedirler. Ölçeğin Türkçe formunda yer alan 1., 3. ve 5. maddeler ters kodlanarak puanlanmaktadır. Ölçek puanlanırken bu üç maddenin cevapları tersine çevrildikten sonra toplam puan elde edilir. Beş maddeden elde edilen toplam puan 5 ile çarpılarak 0-100 arasında bir değere dönüştürülür. 0-100 arasında elde edilecek bu değer arttıkça karar pişmanlığının yüksek olduğu şeklinde yorumlanır. Elde edilen değer 0-24 arasında olması “karardan hiç pişman değil”, 25-49 arasında olması “karardan biraz pişman”, 50-74 arasında olması “karardan dolayı pişman” ve 75-100 arasında olması “karardan dolayı çok pişman” olduğu şeklinde yorumlanır. Ölçeğin uyarlama sürecinde uygulandığı farklı gruplarda .81-.92 Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayılarına ulaşılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen Cronbach alfa değeri ise .88’dir.

İşlem

Araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan kişisel bilgi formu, kariyer adanmışlığı ölçeği ve kariyer kararı pişmanlığı ölçeği araştırmacı tarafından öğretmenlere uzaktan erişim yoluyla ulaştırılmak üzere online ortama aktarıldı. Veri toplama araçlarının olduğu Google form bağlantısı araştırmanın etik kurul izni ve kısaca amacı hakkında bilgi içeren açıklama mesajıyla birlikte çeşitli sosyal medya uygulamaları (whatsapp vb) ile rehber öğretmenlere ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans öğrencilerine ulaştırıldı. Online olarak doldurulan formlara verilen cevaplar, üzerinde analizler yapılmak üzere SPSS.26 programına aktarıldı.

Veri Analizi

Analizler öncesinde katılımcıların alt boyutlardan aldıkları puanlar belirlendi. Dağılımın normalliğine ilişkin uygun testler yapılarak elde edilen sonuçlar Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1. Veri toplama araçlarından elde edilen puanların katılımcıların cinsiyet ve eğitim durumlarına göre dağılımına ilişkin normallik sonuçları

Değişkenler		n	Skewness	Kurtosis
Kariyer adanmışlığı	Kadın	241	-.297	-.050
	Erkek	126	-.317	-.133
	Psikolojik danışman (alan)	130	-.555	.455
	Rehber öğretmen (alan dışı)	40	.226	-.333
	Psikolojik danışman adayı	197	-.278	-.234
Kariyer kararı pişmanlığı	Kadın	241	.919	.431
	Erkek	126	.564	-.238
	Psikolojik danışman (alan)	130	.893	.008
	Rehber öğretmen (alan dışı)	40	.282	-.515
	Psikolojik danışman adayı	197	.931	.475

Tablo 1’de verilen puanlara ait dağılımların skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu ve bu değerlerin normal dağıldığı (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2013) söylenebilir. Puanlar normal dağıldığından, elde edilen veriler parametrik testler ile analiz edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen puanlar ve bu puanların psikolojik danışmanlar, rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının cinsiyetine ve eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Veri toplama araçlarından elde edilen verilere ait betimsel bulgular

Ölçekler	<i>X</i>	<i>SS</i>	Minimum	Maksimum	Skewness	Kurtosis
Kariyer adanmışlığı	31.139	7.281	10	45	-.293	-.081
Kariyer kararı pişmanlığı	9.275	3.837	5	21	.833	.062

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların Kariyer adanmışlığı ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının 31,139; Kariyer kararı pişmanlığı ölçeğinden alınan puan ortalamasının da 9,275 olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen puanların, katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Veri toplama araçlarından elde edilen puanların cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kariyer adanmışlığı	Kadın	30.937	7.005	-.732	.465
	Erkek	31.523	7.796		
Kariyer kararı pişmanlığı	Kadın	8.888	3.854	-2.697	.007*
	Erkek	10.015	3.707		

**p* < .05

Tablo 3 incelendiğinde kariyer adanmışlığı ölçeğinden elde edilen puanların cinsiyete göre anlamlı derecede farklılaşmadığı; ancak kariyer kararı pişmanlığı ölçeğinden elde edilen puanların cinsiyete göre erkekler yönünde anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen puanların, katılımcıların alan , alan dışı ve aday olmalarına göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Veri toplama araçlarından elde edilen puanların rehber öğretmen veya psikolojik danışman adayı olmasına göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Alt boyutlar		Karelerin toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Kariyer adanmışlığı	Gruplar arası	1783.488	2	891.744	18.422	.000*	Alan, Alan dışı > Aday
	Gruplar içi	17620.425	364	48.408			
	Toplam	19403.913	366				
Kariyer kararı pişmanlığı	Gruplar arası	118.527	2	59.263	4.093	.017*	Alan dışı > Alan, Aday
	Gruplar içi	5270.677	364	14.480			
	Toplam	5389.204	366				

* $p < .05$

Kariyer adanmışlığı ölçeğinden alınan puanların, katılımcıların rehber öğretmen (alan ve alan dışı) veya psikolojik danışman adayı olmalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Kariyer adanmışlığı ölçeğinden alınan puanların, psikolojik danışmanlar (alan), rehber öğretmenler (alan dışı) ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programına devam eden psikolojik danışman adayları (aday) arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Bu farkın kaynağına ilişkin olarak yapılan “Scheffie testi” sonucunda; psikolojik danışman (alan) ve rehber öğretmenlerin (alan dışı) aday psikolojik danışmanlara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Kariyer kararı pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların, katılımcıların rehber öğretmen veya psikolojik danışman adayı olmalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Kariyer kararı pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların, rehber öğretmenler (alan dışı) ile psikolojik danışmanlar (alan) ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programına devam eden psikolojik danışman adayları (aday) arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Bu farkın kaynağına ilişkin olarak yapılan Scheffie testi sonucunda; rehber öğretmenlerin (alan dışı), psikolojik danışmanlar (alan) ve aday psikolojik danışmanlara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen puanlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon katsayısı; elde edilen puanlar ile cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan nokta çift serili korelasyon katsayısı hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılan kariyer adanmışlığı ölçeği ve kariyer kararı pişmanlığı ölçeği ile cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri arasındaki ilişki

	Kariyer kararı pişmanlığı	Cinsiyet	Eğitim durumu
Kariyer adanmışlığı	-.276**	.038	.276**
Kariyer kararı pişmanlığı	1	.140**	.108*

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

Tablo 5 incelendiğinde kariyer adanmışlığı ile kariyer kararı pişmanlığı arasındaki ilişkinin (Pearson korelasyon katsayısı) negatif yönlü, düşük düzeyde; kariyer kararı pişmanlığı puanları ile cinsiyet arasındaki ilişkinin (nokta çift serili korelasyon) de pozitif yönlü düşük düzeyde; kariyer adanmışlığı ve kariyer kararı

pişmanlığı ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişkinin pozitif yönde düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Eğer ilgilenilen değişkenlerden biri gerçek süreksiz (iki kategorili; örneğin cinsiyet K-E), diğeri ise sürekli bir değişken (ölçek puanları) ise bu değişkenler arasındaki ilişkiyi bulmak için uygun korelasyon katsayısı nokta çift serili korelasyon katsayısıdır (Ferguson, 1971; Howell, 1992). Bu araştırmada da katılımcıların cinsiyeti ile kariyere adanmışlığı ve kariyer kararı pişmanlığı ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişki incelendiğinde nokta çift serili korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan Kariyer adanmışlığı ölçeğinden alınan puanların kariyer kararı pişmanlığı, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri tarafından ne düzeyde açıklandığına ilişkin olarak yapılan doğrusal çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Kariyer adanmışlığı ile kariyer kararı pişmanlığı arasındaki ilişkinin regresyon ile analiz sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	31.279	1.368		22.867	.000*
Kariyer kararı pişmanlığı	-.588	.092	-.310	-6.400	.000*
Cinsiyet (kadın)	.098	.760	.006	.129	.897
Eğitim/Çalışma durumu (Alan)	3.295	.528	.308	6.238	.000*

* $p < .05$ Bağımlı değişken: Kariyer adanmışlığı, $R = .413$, $R^2 = .171$, $F = 24,937$,

Doğrusal çoklu regresyon uygulanarak psikolojik danışman ve psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlığı düzeyinin; kariyer kararı pişmanlığı, cinsiyet (referans alınan grup erkekler; etkisi incelenen değişken (dummy) olarak da kadınlar) ve eğitim / çalışma durumu (etkisi incelenen değişken (dummy) olarak psikolojik danışmanlar (alan) tarafından ne düzeyde yordandığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda, $R = .413$, $R^2 = .171$ olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, kariyer adanmışlığı düzeyindeki toplam varyansın yaklaşık %17'sinin kariyer kararı pişmanlığı ve eğitim/çalışma durumu (alandan olanlar) değişkenleri tarafından açıklandığı söylenebilir. Ancak, tablo 6 incelendiğinde cinsiyet (kadın) değişkeninin kariyer adanmışlığı puanının anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmektedir. Tablo 6'ya göre rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans alanından mezun olan psikolojik danışmanların, alan dışından mezun olan psikolojik danışmanlar ile psikolojik danışman adaylarına göre daha yüksek kariyer adanmışlığı puanlarına sahip oldukları yordanabilir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde kariyer adanmışlığı ve kariyer kararı pişmanlığı ölçeklerinden elde edilen veriler ile cinsiyet ve eğitim/çalışma durumu değişkenleri açısından elde edilen sonuçlar ilgili alanyazın ışığında tartışılmıştır.

Bu araştırmanın konusuna benzer daha önce yapılmış araştırmalarda iş ve meslek alanına ve ülkelere göre çok farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Mesleki adanmışlığın cinsiyete göre incelendiği ve sonucu erkekler yönünde anlamlı düzeyde yüksek olduğu araştırmalara (Aktaş ve Akdemir, 2019; Swaminathan, 2009) rastlanmaktadır. Bazı araştırmalarda da (Yalçın, 2019; Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018) bu araştırma sonucuna paralel olarak cinsiyete göre adanmışlık puanlarında anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Psikolojik danışman adaylarının mesleki kararsızlıkları ile cinsiyetin incelendiği bazı araştırmalarda (Özaltın, 2020; Savaş ve Karataş, 2019) bu araştırmadan farklı olarak cinsiyetin anlamlı bir

farklılaşmaya neden olmadığı ancak mesleki karar pişmanlıklarının erkeklerde daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Konuyla ilgili araştırma bulgularında farklılıklar olmasına rağmen değişkenlerin cinsiyet ve kariyer konusundaki bağlanma ya da adanmışlık olduğunda araştırmanın yapıldığı grupların dahil olduğu kültürel, toplumsal faktörler belirleyici olabilmektedir. Daha genel olarak bilinen bilgi erkeklerin kadınlara göre kariyer konusundan daha fazla ilgili ve daha yüksek motivasyona sahip oldukları yönündedir. Ülkeler arasında değişiklikler olmasına karşın hemen hemen her ülkede bazı meslek alanlarına kadınlar erkeklere göre daha az yönelmektedir (Pişkin, 2016). Ancak değişen şartlardan toplumların da farklı hızlarda etkilemesine ve cinsiyete ilişkin rollerin değişmesine bağlı olarak araştırmalarda iş ve meslek konusundaki adanmışlık ve/veya pişmanlık puanların cinsiyet açısından farklı olduğu sonuçlarla karşılaşılabilir. Bu araştırmada da psikolojik danışman / rehber öğretmen ve adayların mesleki adanmışlıklarının cinsiyete göre anlamlı derecede farklılaşmış olması, rehberlik ve psikolojik danışmanlık meslek alanının cinsiyete bağlı olarak tercih edilen bir meslek olmaması ile açıklanabilir. Kariyer kararı pişmanlığı konusunda erkekler yönünde anlamlı farklılaşma olması, mesleki doyum ve elde edilen çıktının değerlendirme kriterlerinin cinsiyete göre farklılaşmasıyla açıklanabilir. Bu durumun, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında çalışan ya da aday olan bireylerin mesleki pişmanlıkları açısından erkekler yönünde anlamlı derecede farklılaşmasının sebebi olarak açıklanabilir.

Araştırmada kariyer adanmışlığı ve kariyer kararı pişmanlığı puanları, katılımcıların lisans açısından alan, alan dışı veya aday psikolojik danışman olmalarına göre incelendiğinde aday psikolojik danışmanlarının kariyer adanmışlığı puanlarının anlamlı derecede düşük olduğu; kariyer kararı pişmanlığı puanlarının da alan dışı rehber öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür. İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer adanmışlığı ve kariyer kararı pişmanlığını inceleyen araştırmalarda bu yönde bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır. Ancak aday psikolojik danışmanlarının mesleki adanmışlık düzeyinin diğer gruplara göre anlamlı düzeyde daha düşük çıkmış olmasının henüz mesleki deneyimlerinin olmamasına bağlı olarak mesleki bir kimlik ve aidiyet duygusunun tam olarak yerleşmemiş olmasıyla ilgili olabileceği düşünülmektedir. Birey, eğitimini aldığı mesleği deneyimlemeye başladıktan sonra mesleğin / grubun üyesi olmayla beraber meslekteki aidiyet ve adanmışlık gerçekleşebilir diye düşünülmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında alan dışı bir lisans programından mezun olup rehber öğretmen olarak görev yapanlarla rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında lisans düzeyinde eğitim alan psikolojik danışmanlar ile halen lisans düzeyinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında eğitime devam eden psikolojik danışman adaylarına göre daha yüksek düzeyde mesleki karar pişmanlığı yaşıyor olmaları, mesleki eğitimini almadıkları bir alanda çalışmanın yarattığı mesleki kimliğe bağlanma ve mesleki gruba aidiyete ilişkin düşünceleriyle ilgili olabileceği düşünülmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanından farklı bir lisans programında eğitimini tamamlayıp, daha sonra mesleki eğitimini almadıkları bir alanda çalışmaya başlayarak dahil oldukları mesleğin gurubu içinde olmaya ilişkin değerlendirme biçimlerinin bu araştırma sonucunun nedeni olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan biri olan Kariyer adanmışlığı ile Kariyer kararı pişmanlığı puanları arasındaki ilişki konusunda ilgili alanyazın incelendiğinde sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Mesleki karar pişmanlığının incelendiğin bir araştırmada (Özaltın, 2020), öz-yeterlik ile mesleki karar pişmanlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada kariyer adanmışlığı puanlarıyla kariyer kararı pişmanlığı puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen bu bulgu, kariyer kararı pişmanlığı azaldıkça kariyer adanmışlığının artacağı yönünde beklenen bir sonuç olarak yorumlanmaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da kariyer adanmışlığının araştırmanın diğer değişkenleri olan kariyer kararı pişmanlığı, cinsiyet ve eğitim alınan lisans programı (alan-alan dışı-aday) değişkenleri tarafından ne düzeyde açıklandığına ilişkin regresyon analizi sonuçlarıyla ilgilidir. Çıkan sonuç, kariyer adanmışlığı puanlarına ait varyansın %17'sinin diğer değişkenler tarafından açıklandığı şeklindedir. Bu bulguya göre, kariyer adanmışlığının kariyer kararı pişmanlığı ve lisans düzeyinde alandan mezun psikolojik danışman olma değişkenleri tarafından anlamlı derecede yordandığı şeklindedir. Yani kariyer kararı pişmanlığı puanları ile psikolojik danışman (alan) olma değişkenlerinin kariyer adanmışlığının %17'sini anlamlı derecede yordamaktadır.

Kariyer adanmışlığının, kariyer kararı pişmanlığı tarafından yordaniyor olması, özellikle de kariyer danışmanlığı hizmetleri açısından önemli bir sonuçtur. Kariyer kararı alacak yaştaki ergenler başka olmak üzere kariyer kararı alacak bireylere kariyer kararına ilişkin değerlendirmelerinin ileride kariyere adanma düzeylerini önemli düzeyde etkileyeceği yönünde farkındalık kazandırılmalıdır. Kariyer danışmanlığı hizmetleri yürütülürken bu husus göz ardı edilmemelidir.

Kariyer adanmışlığı ve kariyer kararı pişmanlığının rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yapıldığı bu çalışma farklı meslek gruplarında da yapılmasının hem alanyazına hem de sahaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kariyer adanmışlığı düzeyinin lisans düzeyinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık programında devam eden öğrencilerde (psikolojik danışman aday) yükseltilmesi için ilgili programdaki ders ve müfredat gözden geçirilip, kendilerini daha fazla ait ve adanmış hissedecekleri uygulamalara ağırlık verilebilir.

Kariyer kararı pişmanlığı puanlarının alan dışı olarak atanmış olan rehber öğretmenlerde yüksek çıkmış olması, politikacılar, uygulayıcılar ve alanyazına katkı açısından önemli bir sonuçtur. Alan dışı programlardan mezun olup rehber öğretmen olarak çalışan rehber öğretmenlerin kariyer kararı pişmanlığı durumlarına ilişkin farklı değişkenleri de kapsayan araştırmalar da yapılabilir. Başta ruh sağlığı meslek alanlarında olmak üzere istihdam açısından değerlendirildiğinde politikacıların, mesleki eğitimini almadıkları bir alanda gençleri istihdama yönlendirmelerinin olumsuz sonuçları (adanmışlık sorunu, aidiyet sorunu, verimlilik sorunu, motivasyon sorunu) olduğunu hatırlaması ve bu yönde politikalarını gözden geçirmeleri gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, K., & Akdemir, B., (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0042>
- Albrecht, S.L., Bakker, A.B., Gruman, J.A., Macey, W.H., & Saks, A.M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7 – 35. <http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Aydoğmuş, M., & Yıldız, M. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen olmak istememelerinin nedenleri, *Journal of International Social Research*, 9(47), 587-600.
- Bacanlı, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller*. Pegem Akademi.
- Bakır, V. & Büyükgöze-Kavas, A. (2021). *Çocukların kariyer gelişiminde ebeveyn desteği ve sosyo-demografik özelliklerin rolü*. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 51, 119-136. <https://doi.org/10.53444/deubefd.780311>
- Bilgin, Z., & Ocakçı, F. (2011). Ebelik öğrencilerinde mesleki güdülenme. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(3), 40-46.
- Blessing White. (2013, Ocak). *Employee Engagement Research Report Update*. <https://blessingwhite.com/employee-engagement-research-report-updatejan-2013/>
- Brehaut J.C., O'Connor, A.M., Wood, T.J., Hack, T.F., Siminoff, L., Gordon, E., & Feldman-Stewart, D. (2003). Validation of a decision regret scale. *Medical Decision Making*, 23(4), 281-292.
- Büyükbese, T., & Gökaslan, M.O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması. *Mukaddime*, 2018, 9(2), 135-153 <https://doi.org/10.19059/mukaddime.376745>
- Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311–325.
- Caymaz, E., Erenel, F., & Gürer, B., (2013). Liderlik karizması, adanmışlık ve gruba aidiyetin gönüllü çalışma performansına etkileri: AKUT Arama Kurtarma Derneği örneği. *International Journal of Human Sciences* 10 (1), 129-147
- Crabtree, S. (2013, Haziran). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. <http://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Diktaş, A. (2015). Eğitim fakültesi öğrencilerinin şehre, üniversiteye ve öğrenim gördükleri bölümlere ilişkin memnuniyet durumları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 51-77.
- Dursun, S., & Aytaç, S. (2012). Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına yönelik beklentileri ve iş deneyimleri ile umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.
- Emhan, A., Cura, F., & Zincirkıran, M. (2015). İş memnuniyeti ve öğrenme kapasitesinin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 92–108.
- Erdoğan, E., & Bulut, E. (2015). İşletme bölümü öğrencilerinin memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörlerin araştırılması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 151-170

- Erdurcan, S., & Kırdök O. (2017). Mesleki karar pişmanlığı ölçeği: uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1140-1150. <http://dx.doi.org/10.17860/mersinefd.330880>
- Ferguson, G.A. (1976) *Statistical Analysis In Psychology and Education*. McGraw-Hill.
- Genç, G., Kaya, A., & Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 51.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Herrmann, A., Hirschi, A. & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>
- Hirschi, A. & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intra individual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Howell, C.D. (1992) *Statistical Methods For Psychology* (Third Ed). Duxbury Press.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Kaymakcan, R., Zengin, M., & Yiğit, H. (2011). Öğrencilerin gözüyle ilköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi eğitimi bölümleri üzerine bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 9(22), 103-108.
- Koç, G.E., & Demircioğlu, Y. (2009). Aile ekonomisi ve beslenme eğitimi bölümü öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(25), 118-129.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (15. Baskı). Beta.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72); 4668- 4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2570>
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı, kuramlar uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Maingay, S. (1991). *Active study dictionary of English*. Longman Group UK Limited.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- 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>
- Osborne, S., & Hammound, M.S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*. 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>

- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*. MEB Basımevi.
- Özaltın, A. (2020). *Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi* (Tez No: 620337) [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 81-96.
- Özyılmaz, A., & Süner, Z. (2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 143-164.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. Yeşilyaprak, B (Ed.) içinde *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (s: 44-75). Pegem Akademi
- Robert, D. R., & Davenport, T. A. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it, *Employment Relation*, 29(3), 21-29. <http://dx.doi.org/10.1002/ert.10048>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Savaş, B.Ç., & Karataş, Ö. (2019). *İnönü üniversitesi spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin mesleki karar pişmanlıklarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Uluslararası JİLSSES Kongresi Tam Metin Kitabı. 978-605-7736-02-4
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Rom, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71- 92. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Swaminathan, J., & Ananth, A. (2009). Impact of demographic factors on employee engagement: a study with reference to vasan publications private limited, chennai, published in: GITAM. *Journal of management*, 9(2), 34–50.
- Yalçın, E. (2019). *Duyusal zeka ile işe adanmışlık arasındaki ilişki: kuşaklar bağlamında bankacılık sektöründe bir çalışma* (Tez No: 564483) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.
- Yeşilyaprak, B., (2012), Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Zeelenberg, M., van Dijk, W.W., Van der Pligt, J., Manstead, A. S., Van Empelen, P., & Reinderman, D. (1998). Emotional reactions to the outcomes of decisions: The role of counterfactual thought in the experience of regret and disappointment. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 75(2), 117-141. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2784>

Extended Abstract

Introduction: With the choice of profession, which is one of the stages of career decision, the individual not only gains financial gain, but also meets his other basic needs, experiences the sense of belonging to being in a professional group, gains the social prestige that comes with having that profession, thus contributing to the process of self-realization. Every individual makes many choices throughout his life. However, when looking at the choice of profession from this point of view, the importance of the individual in his life can be better understood. Throughout their lives, people have to make very important decisions such as marriage, choice of job, choice of school, as well as decisions about what to eat for dinner, where to go on vacation and what clothes to wear. All these decisions actually involve the realization and purpose of choosing the one that is suitable for you among the options. And there is no basis that people always make the right decisions.

The individual's decision to choose a profession is based on some wishes and expectations. As a result of a decision taken in the direction of choosing a profession, regret arises if these wishes and expectations are not met sufficiently (Erdurcan & Kırdök, 2017). When the literature is examined, the concept of regret is defined as “awareness that individuals will do better than their current situation if they have done something differently, or the cognitive-based negative emotion they experience as a result of this thought” (Zeelenberg et al., 1998); “Frustration after making a decision that I wish I had not taken this decision” (Maingay, 1991);

In this research, it is hoped that the findings regarding career decision regrets and career dedication of counselor candidates and counselors continuing their education in the guidance and psychological counseling undergraduate program will contribute both to the field and to the literature of psychological counseling with an original study. Thus, by drawing attention to the issue, the development and support of programs on career decisions and dedication of counselor candidates and counselors will be ensured.

Method: In this study, career commitment and career decision regrets of psychological counselors and psychological counseling candidates were examined using the relational screening method. By means of random sampling, 11 forms were excluded from the data set because of the missing, incorrect or outlier values among the answers of 378 counselors and counselor candidates who responded to the research forms online. 367 forms that were deemed suitable for analysis in the study were analyzed in the data set. Personal information form, Career Dedication Scale and Professional Decision Regret Scale were used in the research. The Career Dedication Scale, which was developed by Hirschi, Freund and Herrmann (2014) and adapted into Turkish by Korkmaz, Kırdök, Alkal and Akça (2020), is one-dimensional and consists of 9 items. The Vocational Decision Regret Scale, developed by Brehaut et al. (2003) and adapted into Turkish by Erdurcan, Kırdök (2017), is a scale consisting of a total of 5 items and a single dimension.

Results:

1. One of the findings obtained as a result of the research is that the career decision regret scores are significantly higher for men than for gender; career commitment scores do not differ according to gender.
2. When the participants are examined according to their undergraduate degrees from the psychology field or from different fields, it is found that the career commitment scores of the students who are still candidate psychological counselors are significantly lower; Career decision regret scores were found to be higher in counselors with a non-field license.

3. In the analyzes examining the relationship between career decision regret scores and career commitment scores, it was seen that there was a negative significant relationship between the scores obtained from the two scales.

4. When the variables of career decision regret, gender, education / working status as predictors of career commitment are examined; It was seen that these variables together explained 17% of career commitment.

Discussion & Conclusion: The results obtained are discussed in the light of the relevant literature. Although there are very different results according to the field of business and countries in the studies conducted on the subject, there are studies in which professional dedication is examined according to gender and the result is significantly higher for men (Aktaş and Akdemir, 2019; Swaminathan 2009). In some studies (Yalçın, 2019; Büyükbeşe & Gökaslan, 2018)), in parallel with the result of this research, there was no difference in dedication scores according to gender. In some studies (Özaltın, 2020; Savaş & Karataş, 2019) examining the career indecision of psychological counselor candidates and gender, it was stated that unlike this research, gender did not cause a significant difference, but career decision regrets were higher in men. Although there are differences in the research findings on the subject, cultural and social factors, including the groups in which the research was conducted, can be determinative when the variables are attachment or dedication to gender and career. More generally known information is that men are more interested in career and have higher motivation than women. Although there are changes between countries, women tend to some professions less than men in almost every country (Pişkin, 2016). However, due to changing conditions, societies are affected at different rates and different results are encountered in terms of gender.

The fact that career commitment is predicted by the level of career regret is a remarkable result for career counseling counselors. Knowing that one of the determinants of the level of future career commitment in career counseling interventions is the level of career regret should be taken into account in studies.

The fact that career regret scores were higher among counselors who were assigned out of the field is an important result in terms of politicians, practitioners and contribution to the literature. Researches should be conducted on career regrets of counselors who graduated from non-field programs and work as guidance teachers.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Erhan Tunç. Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye. erhantunc25@gmail.com

Erhan Tunç. Assoc. Dr., Gaziantep University, Gaziantep, Turkey. erhantunc25@gmail.com

Muhammed Furkan Tunç. Yüksek lisans öğrencisi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
frkntnc2527@gmail.com

Master student, Marmara University, Istanbul, Turkey frkntnc2527@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların çalışmaya katkısı eşittir.

The contributions of the authors in the research process are equal.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Not / Author(s) note

Çalışma, International Aegean Conferences On Social Sciences & Humanities-V (Şubat 25-26, 2022) Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

The study was presented as an oral presentation at the International Aegean Conferences On Social Sciences & Humanities-V (February 25-26, 2022).

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu çalışma, Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı, 08.11.2021 tarih ve E-39083294-050.99-116141 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.

Ethical approval was obtained from Gaziantep University Social and Human Sciences Ethics Committee on 08.11.2021. (E-39083294-050.99-116141)

Etik Kurul Adı: Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı.

Onay Tarihi: 08.11.2021

Onay Belge Numarası: E-39083294-050.99-116141

ORCID

Erhan Tunç  <https://orcid.org/0000-0002-6328-8545>

Muhammed Furkan Tunç  <https://orcid.org/0000-0001-6370-1507>