

Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Algıları Üzerine Bir İnceleme

A Study on the Professional Perceptions of School Counselors

Abdullah Aldemir^{ORCID}, Tahsin İlhan^{ORCID}

Öz. Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki algılarının statü, unvan, çalışma koşulları ve deneyim açısından incelenmesi hedeflenmiştir. Nitel desende yapılan bu araştırma olgu bilim (Fenomenolojik) yaklaşıma dayanmaktadır. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yoluyla belirlenmiş, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde MEB'e bağlı devlet okullarında ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde (RAM) görev yapmakta olan 25 okul psikolojik danışmanından oluşmuştur. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formuyla birlikte açık uçlu sorulardan oluşan beş maddelik yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda üç tema (gelişimsel olarak mesleki algı, unvan algısı ve çözüm önerileri) ve bu temalara ait 10 alt tema yer almıştır. Araştırma sonuçları, mesleki algının yıllar içerisinde olumsuz yönde değiştiğini göstermiştir. Mesleki algıdaki bu değişimin çoğunlukla dışsal etmenlere (brans öğretmeni, idareci, öğrenci ve veli) yüklendiği görülmüştür. Ayrıca mesleki algıda yaşanan olumsuzluğun giderilmesinde ortaya konan çözümlerin daha çok okul psikolojik danışmanlarının kendileri dışındaki kişi ve kurumlardan bekledikleri anlaşılmıştır. Araştırma bulguları, alanyazına bağlı olarak tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler. Meslek, mesleki algı, mesleki beklenti, psikolojik danışman.

Abstract. In this study, it is aimed to evaluate professional perception of school counselors in aspects of status, title, working conditions and experience. The study embraced phenomenological research of the qualitative design. Chosen by purposive sampling, the population of the study comprised 25 school counselor serving in guidance research centers and public schools in seven regions of Turkey. Data collected through a personal information form and a semi-structured interview form consisting of nine open-ended question items. Content analysis was performed in analyzing the data. As a result of the content analysis, there were three themes (professional perception in the developmental sense, positional perception and solution proposals) and 10 related sub themes. The results showed that professional perception negatively shifted in years. This shift was observed to be caused by extrinsic factors (teachers, administrators, students and parents). On the other hand, suggested solutions to eliminate negative professional perception were also observed to be expected from extrinsic factors. The results of the study were discussed within the literature and further suggestions were made.

Keywords. Profession, professional perception, professional expectancy, psychological counselor.

Abdullah Aldemir

Şehit İbrahim Doğan Ortaokulu, Tokat, Türkiye
e-mail: abdullah.aldemir35@gmail.com

Tahsin İlhan

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Tokat, Türkiye
e-mail: tahsinilhan73@gmail.com

Geliş / Received: 10 Haziran/June 2018
Düzeltilme/Revision: 14 Eylül/September 2018
Kabul / Accepted: 23 Eylül/September 2018



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association

Günümüzde meslek edinimi, bireyin yaşamında önemli bir tercih olmakla birlikte olumlu ve olumsuz birçok faktörden (ilgi, inanç, değer, meslekten elde edilecek doyum düzeyi, ailesel, bireysel, sosyal, kültürel özellikler ve algı vb.) etkilenmektedir (Genç, Kaya ve Genç, 2007; Özyürek ve Kılıç-Atıcı, 2002). Bu etmenlerden biri de bireyin mesleğe yönelik oluşturduğu algısıdır. Mesleki algı; bireyin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal anlamda yaptığı veya yapacağı iş hakkında bir iç güvene sahip olması, istediği şeyin farkında olması, iş yaşamında başarılı ve mutlu olması, toplumu olumlu yönde etkilemesi ve mesleğe yenilikler getirmesi gibi değişkenler üzerinde etkili olmaktadır (Akyüz, 1978; Luthans, 1995). Günümüzde mesleki algı üzerinde yetenek, ilgi ve değerlerle birlikte mesleğin ekonomik getirisi, mesleğin statüsü, mesleğin çağa uygunluğu, bireyin kendisine çeşitli güvenceler sağlama ve bağımsızlık kazanma düşüncesi gibi faktörler de etkilidir (Kuzgun, 2000; Özyürek ve Kılıç-Atıcı, 2002).

Her meslekte olduğu gibi okul psikolojik danışmanları da belirli bir mesleki algıya sahiptir. Türkiye'de ve diğer ülkelerde okul psikolojik danışmanlarının mesleki algıları iş tatmini ve tükenmişlik gibi faktörler sonucunda değişime uğramaktadır (Asyalı, 2005). Türkiye'ye bakıldığında psikolojik danışmanlık ve rehberlik (PDR) alanına yönelik ortaya konulan politikalar, bu alandan mezun olan bireylerin mesleğe bakış açısını etkilemektedir (Doğan, 1996). Türkiye'de rehberlik hizmetleri, ilk zamanlar öğretmenler tarafından kariyer ve eğitim danışmanlığı olarak yürütülmesine karşın bu hizmet, Yüksek Öğrenim Kurumunun (YÖK) 1983-1984 eğitim yılında kişilik hizmetleri kapsamında eğitim verilmesi yönündeki düzenlemeleri sayesinde gerçek anlamda bir kimlik ve nitelik kazanmaya başlamıştır (Doğan, 2000; Yeşilyaprak, 1993, 2009). Buna karşın YÖK'ün sonraki dönemlerde yaptığı düzenlemelerle birlikte PDR programının özellikle okul rehberlik hizmetleri esas alarak sınırları daraltılmıştır (Çetinkaya ve Kararımak 2012; Doğan, 1996; Korkut, 2007a; Korkut, 2007b; Özyürek, 2010; Yüksel, 2003). Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere PDR eğitiminin verildiği birçok ülkede bu programdan mezun olan bireyler eğitimin sektörünün dışında başka sektörlerde de çalışabilirken, Türkiye'de genellikle okullarda çalışmışlar ve halen de bu sektörde daha fazla istihdam edilmektedirler (Korkut, 2007a; Yalçın, 2006; Yeşilyaprak, 1993; Yüksel, 2003).

Türkiye'de PDR mezunlarının daha çok okullarda çalışması ve unvan konusunda tam bir uzlaşmanın olmaması okul psikolojik danışmanlarının farklı mesleki beklentiler içerisine girmelerine ve mesleki yaşamlarında yeterliliklerini sorgulamalarına yol açmaktadır (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005; İkiz, 2010). Bu sorgulamalar okul psikolojik danışmanlarının meslek algısı konusunda yer yer karmaşa yaşamalarına ortam hazırlamaktadır. Ayrıca bu sorgulamalar okul psikolojik danışmanlarının sorunu çözen kişi, halkla ilişkiler uzmanı, maddi durumu kötü olan öğrenci tespitini yapan ve yasal durumlarda ilgili yerlerle iletişim kurarak süreci takip eden uzman, özel eğitim uzmanı, sosyolog ve sosyal hizmet uzmanı şeklinde farklı rol ve sorumluluklar üstlenmelerine de ortam hazırlamaktadır (Dağlı, 2014).

Okul psikolojik danışmanlarının mesleklerine ilişkin rol algıları, rehberlik mesleğini nasıl anlamlandırdıklarını göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarını kendilerine bilgi kaynağı olma, rehberlik etme, denge faktörü olma, önleyici olma, nadiren karar verme rolünde olma, danışan (öğrenci) odaklı olma ve sorunu çözen değil yardım eden rolünde olma gibi olumlu özellikleri atfettikleri görülmektedir (Aliyev, Ergüner-Tekinalp, Ülker ve Shine-Edizer, 2012; Paisley ve Borders, 1995; Sears ve Granello, 2002). Olumlu özelliklerin yanı sıra okul psikolojik danışmanları kendilerini öğrenci problemini çözen, kitap ve sınıf materyalleri sağlayan, öğüt veren gibi farklı rol ve görevlerle (Altun ve Camadan, 2013; Atıcı, 2014; Dağlı, 2014; Vail, 2005) açıkladıkları görülmektedir. Bu rol ve sorumluluklardaki karmaşadan dolayı kimi okul psikolojik danışmanları kendilerini rehberlik öğretmeni unvanıyla görürken kimileri de psikolojik danışman olarak görmektedirler (Dağlı, 2014).

Mesleki doyum, mesleki tükenmişlik, paydaş etkisi, rol ve sorumluluk gibi faktörlerin yanında mesleki unvanın da okul psikolojik danışmanlarının mesleki algılarını etkilediği düşünülmektedir (Altun ve Camadan, 2013). Türkiye'de okullarda istihdam edilen PDR mezunları yıllar içerisinde okul danışmanı, rehber öğretmen, rehberlik elemanı, rehber öğretmen, psikolojik danışman ve rehberlikten sorumlu olanlar unvanlarıyla anılmışlardır (Yüksel-Şahin, 2012). Günümüzde ise PDR mezunu bireylerin rehberlik öğretmeni unvanını kullandıkları görülmektedir (www.mevzuat.meb.gov.tr). Alanyazında farklı roller ve unvanlarla anılıyor olmanın mesleki algıyı nasıl etkilediğine dair bilindiği kadarıyla doğrudan bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak genel olarak okul psikolojik danışmanlarının kendilerini tanımlama biçimlerinden unvan farklılaşmasının mesleki algıyı daha çok negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde bilindiği kadarıyla okul psikolojik danışmanlarının mesleki algılarıyla doğrudan ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak var olan çalışmalarda da daha çok; unvan ve program sorunu (Akkoyun, 1995), rehber öğretmen kavramına ilişkin algı (Altun ve Camadan, 2013), öz-yeterlik (Asarlı, 2012) ile yetkinlik beklentisi algısı ve mesleki benlik saygısı (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005) konuları incelenmiştir. Farklı unvanlarla anılıyor olma (Altun ve Camadan, 2013) ve PDR alanında ortaya konan eğitim politikaları (Doğan, 1996) gibi bir takım değişkenlerin okul psikolojik danışmanlarını icra eden personelin acaba kendilerine ilişkin algılarını ne düzeyde etkilediği bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışma okul psikolojik danışmanlarının meslekleri hakkında nasıl bir algıya sahip olduklarını ortaya koymak için yapılmıştır. Çalışmada nitel araştırmalarda yer alan olgu bilim (fenomenolojik) deseni kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Türkiye'nin sadece yedi coğrafi bölgesinde (Özçağlar, 2003) MEB'e bağlı devlet okullarında ve RAM'larda görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanları amaçlı örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme yöntemiyle çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Mevcut yerlerde erişilebilir olan kişilerin bulunduğu iller tercih edilmiştir. Çeşitli PDR platformlarında böyle bir çalışma yapılacağına dair duyuru yapılmış, çalışmaya katılan kişilerin yedi coğrafi bölgeden olmasına dikkat edilmiştir. Böylelikle çalışma grubunu oluşturan 25 katılımcı Adana, Eskişehir, Kayseri, İstanbul, Şırnak, Gaziantep, Trabzon, Kocaeli, Antalya, Muğla, İzmir, Şanlıurfa, Tokat, Burdur, Amasya, Bitlis ve Ağrı illerinden seçilmiştir. Çalışma grubunun yaş aralığı 23-52 yaş arasında ($\bar{X} = 31.24$; $Ss =$

7.98) ve meslekteki çalışma süreleri 1.5-27 yıl ($\bar{X} = 8.48$; $Ss = 7.30$) arasında değişmektedir.

Tablo 1.*Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler*

		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	12	48
	Erkek	13	52
Toplam		25	100
Mezun olunan lisans programı	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık (PDR)	23	92
	Eğitimde psikolojik hizmetler	1	4
	Psikoloji	1	4
	Toplam	25	100
Şu anki eğitim düzeyi	Lisans mezunu	17	68
	Yüksek lisans yapıyor	2	8
	Yüksek lisans mezunu	4	16
	Doktora yapıyor	2	8
Toplam	25	100	
Çalıştığı kurum	İlkokul	3	12
	Ortaokul	6	24
	Lise	11	44
	Rehberlik araştırma merkezi (RAM)	5	20
	Toplam	25	100

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğu PDR mezunlarından, çok azı ise psikoloji ve eğitimde psikolojik hizmetler mezunlarından oluşmaktadır. Eğitim durumlarına bakıldığında yine büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, yaklaşık olarak üçte birinin lisansüstü eğitim yaptığı veya yapıyor olduğu görülmektedir. Kurum türleri açısından bakıldığında ise, çalışanların büyük bir çoğunluğunun lisede çalıştığı söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından beş maddelik yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formu demografik bilgiler ve mesleki algıyla ilgili olarak hazırlanmıştır. Hazırlanan formda meslek algısını incelemeye yardımcı olacak beş açık uçlu soruya yer verilmiştir. Araştırmada kullanılacak sorular oluşturulurken ilgili çalışmalardan yararlanılmıştır (Aliyev, Ergüner-Tekinalp, Ülker ve Shine-Edizer, 2012; Anvari, Kalali ve Gholipour, 2011; Bulgurcu-Gürel ve Gürel, 2015; Daniels ve Bailey, 1999; Doğan, 1996).Görüşme formu öncelikle üç farklı uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan, hazırlanan soruları 0 (Amaca uygun değil)-10 (Amacı tamamen karşılıyor) arasında puanlamaları ve gerekli gördükleri sorularda da önerilerde bulunmaları istenmiştir. Ayrıca yedi ve üzeri puana sahip olacak soruların değerlendirmeye alınması baştan kararlaştırılmıştır. Uzmanların değerlendirmeleri sonucunda da en düşük puanın sekizde kaldığı anlaşılmıştır. Genel ortalama ise 9.3 olarak belirlenmiştir. Uzmanların önerileri doğrultusunda soru maddeleri yeniden gözden geçirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra hazırlanan sorular iki okul psikolojik danışmanı ile pilot görüşme yapılarak sınanmıştır. Uygulamalar sonrasında soru maddeleri tekrar gözden geçirilerek beş maddelik görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanma süreci 45 gün sürmüştür, verilerin toplanması 2017 yılının Haziran ve Temmuz aylarında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde toplamda 30 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak beş katılımcı çalışmaya katılmayı kabul etmediği için gönüllülük esasına göre 25 katılımcı ile çalışmaya devam edilmiştir. Katılımcıların gönüllü katılıma dair sözlü onayları alındıktan sonra görüşmeler yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Görüşmelerden elde edilen veriler ses kaydından deşifre yoluyla yazılı dokümanlara dönüştürülmüştür. Bu aşamadan sonra katılımcıların her bir soru

maddesine verdiği yanıtlar sistemli şekilde bir araya getirilmiştir. Daha sonra içerik analizi sürecine geçilmiştir.

Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Bu çalışmanın geçerliği araştırmacının, yansız bir tutum sergilemesi, esnek olması, gözlem yöntemini kullanması, doğal ortam içinde veriye ulaşması, araştırmada kısmi olarak yüz yüze görüşmeye de yer vermesi, amaca uygun çalışma grubunun seçilmesi, katılımcıların detaylı tanımının yapılması ve süreci kavramsal çerçeve ile uyumlu yürütme gibi yöntemlerle (Creswell, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2013) gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın güvenirligi ise çalışma grubundaki bireylerin açık bir şekilde tanımlanması, ses kaydının alınması, notlar alınması, veri analizinde araştırmacının yansız olması, elde edilen verilerin görüşme esnasında katılımcıya teyit ettirilmesi, doğrudan alıntılarının kullanılması gibi yöntemlerle (Creswell, 2014; Creswell, 2016; Yıldırım ve Şimşek, 2013) sağlanmıştır. Buna ek olarak, katılımcı grubunu açık şekilde tasvir etme, veri toplama ve veri analizi süreçlerini detaylıca betimleme yöntemlerine de başvurulmuştur.

BULGULAR

Tablo 2'de görüldüğü gibi 25 katılımcıdan üç tema ve 10 alt tema elde edilmiştir. Gelişimsel olarak mesleki algıda dört, unvan algısında dört ve çözüm önerilerinde iki alt temaya ulaşılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı kapsamında 25 katılımcı ile yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmeden elde edilen verilerin içerik analizleri yapılmıştır. Ayrıca kullanılacak olan doğrudan alıntılar katılımcıların kod isimleriyle birlikte verilmiştir.

Tablo 2.

Tema ve Alt Temalar

Tema	Alt Tema
1.Gelişimsel Olarak Mesleki Algı	a.Lisans Eğitimi Dönemindeki Algı b.Mesleğin İlk Yıllarındaki Algı c.Güncel Mesleki Algı d.Algıda Yaşanan Değişimin Nedeni

2.Unvan Algısı	a.İdeal Unvan Algısı b.İdeal Unvana Sahip Bireyin Görevleri c.İdeal ve Gerçek Unvan Kıyaslaması d.Kıyaslama Sonucunda Ortaya Çıkan Farklılığın Nedenleri
3.Çözüm Önerileri	a.Kurumsal Sorumluluklar b.Profesyonel Sorumluluklar

1. Gelişimsel Olarak Mesleki Algı Temasına İlişkin Bulgular

a) Lisans eğitimi dönemindeki algı

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu ($n = 22$) lisans eğitimi sürecinde PDR'yi insanlara yardım etmek için onların sorunlarını çözen, onları yönlendiren ve onlara danışma hizmeti veren bir alan olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Örneğin, bir katılımcı (K17) "*Üniversitede sınıf seviyesi arttıkça psikolojik danışmanlıkla ilgili bilgi edindikçe PDR'nin insanların yaşamına dokunan ve onlara katkı sağlayan bir alan olduğunu fark ettim. Benim çabalarımla insanların hayatının değişebileceğini gördüm.*" şeklindedir. Katılımcıların beşte birinin ise ($n = 6$) PDR'yi sürekli kendini güncelleyen ve derinlemesine şekilde birden fazla boyuta sahip olan bir alan olarak gördükleri anlaşılmıştır. Yine katılımcıların yaklaşık beşte biri ($n = 6$) lisans eğitimi sürecinde PDR'yi kişilik özelliklerine hitap eden bir alan olarak gördüklerini bildirmiştir. Bu ifadelerin dışında bazı katılımcılar PDR'yi ataması kolay, geleceği olan ve maddi kaygıları gideren ($n = 3$), gözde olan ve psikolojik danışmanların değerli olduğu ($n = 3$), eğitimde ihtiyaç duyulan ($n = 3$) sınıf rehber öğretmeni olunan ($n = 1$), hastanelerde görev yapan ($n = 1$) ve akademik çalışmaların yapıldığı ($n = 1$) bir program olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

b) Mesleğin ilk yıllarındaki algı

Katılımcıların büyük bir kısmı ($n = 17$) mesleğin ilk yıllarında PDR'yi eğitsel, mesleki ve kişisel konularda rehberlik ve danışma hizmeti sunarak insanlara

yardım hizmeti veren bir meslek olarak algıladıklarını söylemişlerdir. Örneğin; lisans eğitimi döneminde PDR'yi psikolojiyle ilgili bir alan olarak algılayan bir katılımcı (K16) *"İlk yıllarda ben rehberlik ve araştırma merkezinde çalışmaya başladım. Yaptığım mesleği özel eğitim değil de rehberlik ve danışmanlık hizmetleri olarak gördüm. Özel eğitim bana her zaman uzak oldu. Danışmanlık, psikoloji, öğrencilere rehberlik, okul rehberliği, okul rehberlik hizmetleri daha çok ilgimi çekmişti."* ifade etmiştir. Bu söylenenlerden farklı olarak katılımcıların yaklaşık beşte üçü ($n = 16$) mesleğin ilk yıllarında PDR'yi lisans döneminde aldıkları eğitimle uyumlu olmayan işlerin yapıldığı bir meslek olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Bunlara ek olarak ise katılımcıların yarıya yakını ($n = 11$) PDR'yi paydaşların ve MEB'in farklı anlamlar yüklediği bir meslek olarak gördüklerini söylemişlerdir. Katılımcılar bu ifadelerden farklı olarak mesleğin ilk yıllarında PDR'yi popüler, saygın bir meslek ve toplum için önemli bir meslek ($n = 3$), lisans döneminde alınan eğitim dışında da bireylerin kendisini geliştirmesi gereken bir meslek ($n = 2$), tükenmişliğin çokça yaşandığı bir meslek ($n = 1$) olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

c) Güncel mesleki algı

Katılımcıların yaklaşık beşte üçü ($n = 16$) PDR'yi şu an amacı ve kapsamı dışında görev ve sorumlulukların yüklendiği anlaşılmamış bir meslek olarak gördüklerini söylemişlerdir. Bir katılımcı (K1) *"Meslekle ilgili olmayan konularda görevler yapmamız isteniyor. Böyle bir anlayışın devam ettiğini görüyorum. Sınırlarımız tam olarak çizilmediğinden dolayı biraz idareci biraz öğretmen olarak görünüyoruz. Aslında biz ne idareci ne de öğretmeniz ama bu şekilde görülmeye de devam etmekteyiz maalesef."* demiştir. Katılımcılar bu ifadelerle ek olarak PDR'yi şu an danışmanlık ve rehberlik hizmetlerini sunan ($n = 14$), olmazsa olmaz olan ($n = 11$), insana yardım hizmeti sağlayan ($n = 11$), temelini tam olarak oturtulamadığı ($n = 6$), alınan lisans eğitimiyle uyumlu olmayan ($n = 5$), kişisel özelliklerine uygun olduğunu düşündükleri ($n = 5$) ve geçimi sağlamaya yarayan ($n = 1$) bir meslek olarak gördüklerini bildirmişlerdir.

d) Algıda yaşanan değişimin nedeni

Katılımcıların yaklaşık yarısı ($n = 12$) PDR'ye ilişkin algılarındaki değişimi paydaşların PDR'nin görev ve sorumluluklarını hem bilmemeleri hem de yanlış yorumlamaları ile açıkladıkları görülmüştür. Bir katılımcı (K2) *"Okul yönetiminin, öğretmenlerin ve üst yetkililerin alanımızı pek anlayamamış olması bu değişimi ortaya çıkarttı. Genelde bizleri bir müdür yardımcılığı vasfına sokmaya çalışıyorlar."* demiştir. Bu ifadeye ek olarak katılımcıların yaklaşık üçte biri ($n = 8$) kurum içindeki

yaşantıların mesleğe ilişkin algılarını değiştirdiğini ifade etmiştir. Ayrıca katılımcılar; meslek elemanlarının mesleğin görev ve sorumluluklarını yerine getirmemelerinin ($n = 4$), Türkiye'de meydana gelen kurumsal, kültürel ve siyasi değişimin ($n = 3$), mesleğin kişiye doyum sağlamamasının ($n = 3$), lisans döneminde alınan eğitim ile MEB'deki işleyişin uyumlu olmamasının ($n = 3$), meslektaşların kendilerini güncellememelerinin ($n = 2$), okulun imkânları ile coğrafi koşulların kötü olmasının ($n = 2$) ve akademisyenlerin bir bütünlük sağlayamamasının ($n = 1$) algılarındaki değişikliğe neden olduğunu belirtmişlerdir.

2. Unvan Algısı

a) İdeal unvan algısı

Katılımcıların yaklaşık beşte üçü ($n = 16$) yaptıkları mesleğin psikolojik danışman unvanıyla anılmasının daha doğru olacağını ifade etmişlerdir. Katılımcılar bu unvanı tercih ederken lisans döneminde psikolojik danışma üzerine eğitim alındığını, rehberlik faaliyetini herkesin yapabildiğini bu nedenle diğerlerinden farklı olarak uzman olunan alanın psikolojik danışmanlık olduğunu ayrıca psikolojik danışmanlığın rehberlik faaliyetlerini de içine aldığını dediği görülmüştür. Mesleğinde beşinci yılını çalışmış olan bir katılımcı (K3) "*Psikolojik danışman diye düşünüyorum. Çünkü rehberliği az çok herkes yapar. Hani eğitimlere katılır bir kaç kitap kurcalar falan rehberliği az çok herkes yapabilir ama psikolojik danışmanlık bizim aldığımız eğitimi kapsıyor. Bizim işimiz daha uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için üniversitede bunun eğitimini aldığımız için diyorum. Rehberliği bir sınıf öğretmeni yine yapabilir ya da alan dışından atanmış bir kişi yine yapabilir ama danışmanlık uzmanlık gerektirdiği için kendimi psikolojik danışman olarak görmem lazım.*" demiştir. Katılımcıların yaklaşık beşte birinin ($n = 6$) ise, ideal unvan algılarının resmi olarak tanımlanan rehberlik öğretmenliğiyle uyumlu olduğu görülmüştür. Kendilerini ideal olarak rehberlik öğretmeni algılamalarını normal kabul etmişlerdir. Katılımcılar bu görüşlerini psikolojik danışmanlığın zor bir süreç olduğu buna ek olarak toplumun psikolojik danışmanlığı tam olarak bilmediği ve meslektaşların da danışmanlıkta yetkin olmadığı ayrıca danışmanlık hizmetini vermek için MEB'de uygun koşulların sağlanmadığı gerekçelerine

dayandırarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar bu unvanlar dışında rehberlik ($n = 2$), testör ($n = 1$) ve okul psikologu ($n = 1$) unvanlarına yer vermişlerdir.

b) İdeal unvana sahip bireyin görevleri

Katılımcıların tamamına yakını ($n = 24$) bahsettikleri ideal unvana sahip meslek elemanının görevlerini çalıştığı kurumda paydaşlarla işbirliği kurarak bireye eğitsel-kişisel-mesleki anlamda yardımcı olması ve danışmalar yapması gerektiğini ifade etmişlerdir. Meslekte 25. yılını dolduran bir katılımcı (K16) *"En kısa tabirle öğrencinin kendini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır. Bunun içerisine başarı girer, ruhsal sağlık girer, öğrencinin ailesiyle iletişimi girer, arkadaşlarıyla iletişimi girer, okulu sevmesi girer, verimli çalışma dahi girer. Ruhsal destekten kastım bireysel ve grupla psikolojik danışma süreçleridir. Bunun yanında öğretmen, öğrenci ve veliye yönelik sunular seminerler ile uygulamaya dönük faaliyetler drama etkinliği gibi sonrasında ev ziyaretleri gibi görevleri de dâhil edebiliriz. Bir kere öğrenciye birebir dokunmalıdır. Öğrenciyi birebir izlemelidir. Bu izleme tabi okul, öğretmen ve kişisel hayat üzerine olması lazım. Bu üçgeni çok iyi takip etmeli psikolojik danışman. demiştir. Katılımcıların yaklaşık beşte üçü ($n = 14$) ise meslek elemanının iyi bir iletişime sahip olarak her yaştaki bireye hitap edebilmeyi öğrenmesi gerektiğini bildirmiştir. Buna ek olarak ise katılımcıların yaklaşık beşte ikisi ($n = 9$) bahsettikleri unvana sahip bir meslek elemanının kişisel gelişimini sağlaması gerektiğini belirtmiştir.*

c) İdeal ve gerçek unvan kıyaslaması

Katılımcıların yaklaşık beşte dördü ($n = 18$) lisans döneminde aldıkları eğitimle meslekte yaptıklarının uyumlu olmayıp PDR'nin amacı ve kapsamı dışında işler yaptıklarını ayrıca bunun ilgili mevzuatla desteklediğini belirtmişlerdir. Bir katılımcı (K2) *"Söylediklerimin çok büyük bir kısmını yapıyorum. Ancak yaparken yine problem yaşıyorum. Örneğin yeni yönetmelikteki çıkması muhtemel kararlardan bir tanesi müdürden her seferinde izin almak. İdarenin farklı tutumundan dolayı bu benim öğrenciyi tanımama bir engel oluşturabilir. Alanın uzmanı olmayan bir kişiden izin almak zorunda kalıyorum. Evet izin almam gerekebilir ve o an örneğin acil bir durum olabilir veya ilgili idarem bu görüşmelerden rahatsız olabilir. İşin ucu kendisine dokunabilir. Bu gibi durumlarda kendini geri çekmeye çalışabilir. Bu noktalarda problem yaşıyoruz ve alanımız çok belirgin şekliyle ifade edilmediği için sınırlar nerede başlar nerede biter bilinmediği için bir psikolojik danışman okul rehber öğretmeni ile sınıf rehber öğretmenini arasında keskin bir ayrım yok. Örneğin bir iş geldiğinde o iş sınıf rehber öğretmenine mi ait veya okul rehber öğretmenine mi ait bu tam kesin değil. İlla da bir rehber öğretmenin açıklama yapması*

gerekiyor." açıklamasında bulunmuştur. Bu ifadelere ek olarak katılımcıların yaklaşık beşte ikisi ($n = 6$) ise algıladıkları unvan ile gerçekte sahip oldukları unvan arasında bir farklılık yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

d) Kıyaslama sonucunda ortaya çıkan farklılığın nedenleri

Katılımcıların yarıya yakını ($n = 12$) yaptıkları işe yönelik algılarındaki bu değişimi paydaşların rehber öğretmenden farklı beklentilerde bulunmalarına ve PDR hakkında eksik bilgiye sahip olmalarından ötürü yanlış düşüncelere sahip olmalarına bağladıkları görülmektedir. Örneğin, bir katılımcı (K3) *"Öğrencilerin, öğretmenin, idarecinin, ailenin ve Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) bir psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü nedir bunu tam bilmemeleriyle alakalı. Mesela öğrenci geliyor bana mesela çözüm bekliyor benden hani hep diyoruz ya, bizim sihirli bir değneğimiz yok diye. İşte sihirli değneği hem veli hem öğrenci hem öğretmen hem de idareci bekliyor bizden. Tamam bu problemimi ben sana anlattım ben ne yapacağım şimdi bana bunu söyle mantığı hakim. Bu olduğu için psikolojik danışma kısmı çok işlevsel olmuyor. Böyle olunca da klasik algı rehber öğretmen odasında oturuyor ne iş yapıyor ki tarafına dönüyor. O zaman idareci de diyor ki oturuyorsun boş boş, madem işin yok o zaman şu işi yap sende."* söylemiştir. Yine katılımcıların yarıya yakını ($n = 11$) mesleğe yönelik algılarında yaşanan bu değişimi ilgili yönetmeliğin sınırlarının net olmayıp işlerin kâğıt üzerinde yapılmasına dayandırdıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılar bu ifadelere ek olarak mesleki algılarında yaşanan değişimi paydaşların meslek elemanı ve PDR mesleği üzerindeki olumsuz etkisiyle ($n = 8$), kurumlarda PDR'yi yapmakta olan bireylerin mesleğin görev ve sorumluluklarının dışına çıkmalarıyla ($n = 6$), olumsuz koşullara sahip olunmasıyla ($n = 4$) ve MEB'in anlık planlamalarının olmasıyla ($n = 2$) açıklamışlardır.

3. Çözüm Önerileri

a) Kurumsal sorumluluklar

Katılımcıların yaklaşık beşte dördü ($n = 19$) algılanan görevler ile kurumlarında yaptıkları görevler arasında uyumun sağlanması için alanın amacını ve sınırlarını belirten yönetmeliğin oluşturulup psikolojik danışman unvanı kullanılarak kurumda PDR'nin görev ve sorumluluklarına uygun işlerin yapılması gerektiğini

ifade etmişlerdir. Meslekte 13. yılını çalışmış olan ve doktora yapmakta olan 20 numaralı katılımcı (K20) *"Mesela özel eğitimle ilgili çok büyük bir karmaşa oluyor. Yani biz bu işle ilgilenecek miyiz ilgilenmeyecek miyiz. Yani pek çok yerde görüyoruz özellikle mesleğe yeni başlayan arkadaşlarda plan hazırlanmasından öğrenciyle birebir ders işlenmesine kadar pek çok şeyin yaptırıldığını yaptırılmak için baskı yapıldığını biliyoruz. Yani bizim yönetmelik çerçevesinde rol ve sorumluluklarımız daha net olsa o zaman herhalde biraz daha işler daha düzenli olur."* demiştir. Katılımcıların yaklaşık beşte üçü ($n = 13$) ise, paydaşlar ile toplumun PDR konusunda sağlıklı ve kalıcı olacak şekilde bilgilendirilmesinin gerektiğini ve PDR lisans eğitimini alan bireylerin daha donanımlı şekilde mezun olmalarının faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yaklaşık beşte ikisi ise ($n = 9$) alanla ilgili alınacak kararlarda meslek elemanlarının düşüncelerine yer verilmesi gerektiğini, RAM'ların şube müdürlerinin üzerinde olması hatta direk valiye bağlı olması gerektiğini ve okul içerisinde meslek elemanının statüsünün değiştirilmesinin gerektiğini ifade etmişlerdir.

b) Profesyonel sorumluluklar

Katılımcıların yaklaşık beşte üçü ($n = 16$) paydaşlara alanı/mesleği tanıttıkları konferanslar, paneller, açık oturumlar ile seminerler düzenleyebileceklerini, tutarlı bir tavır sergileyeceklerini ve müşavirlik hizmeti verebileceklerini ifade etmişlerdir. Başka bir katılımcı (K21) ise *"Bütün öğretmenlere idareye söyleyerek bir toplantı ayarlanıp bizim görevlerimizin okunması ve gerekli yerde yardımlaşmamız, gerekli yerde müşavirlik yapmamız gibi şeylerin söylenmesi lazım. Öğretmenlerin bu konuda bilgilendirilmeleri lazım. Bunu yine biz yapabiliriz. Hani gidip başkalarına atmayalım yani en iyi şekilde kendi alanımızı koruyabiliriz. Alanımızla ilgili tanıtım yaparsak bence ortadan kalkabileceğini düşünüyorum bu sorunların."* demiştir. Katılımcılar bunun dışında ($n = 8$) meslek elemanının kendini alana hakim olacak şekilde yetiştirmesi, alan dışı verilecek görev ve sorumluluklarda net bir duruş sergilemesi, öğrenciyi tanıması, kurumda PDR'ye bakışı değiştirmede ve PDR'nin karalanmasına engel olması, görevlerinin neler olduğunu iyi bilmesi ve iletişim yönünün güçlü olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Örneğin 11 numaralı katılımcı *"Öğretmenlerde bize karşı yanlış düşünceler çokça var maalesef. Bazen öğretmenler rehber öğretmen odasından çıkar mıydı ve odamızda oturmuyorsunuz tadilat mı var gibi cümleleri çokça kuruyorlardı. Bunlara aldırmayıp PDR'nin MEB'deki anlayıştan çok daha farklı bir şey olduğunu anlatabilmek için sürekli güler yüzlü olup iletişimimi güçlü tutuyorum öğretmenlerle."* ifadesini kullanmıştır. Bu ifadelere ek olarak ise kimi katılımcılarda ($n = 8$) meslek elemanının yaptığı etkinlikleri görünür hale

getirmesi, reklamını yapmasının ve belgelendirmesinin önemli olduğundan bahsetmişlerdir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada MEB'e bağlı devlet okullarında ve RAM'larda çalışan okul psikolojik danışmanlarının meslek algısı nitel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Analiz sonucunda üç tema ve 10 alt tema elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans eğitimi döneminde mesleki algılarının çoğunlukla olumlu olduğu; buna karşın şimdiki dönemde ise bu algılarının olumsuz doğru değiştiği görülmektedir. Mesleki algıda gözlenen bu değişimin katılımcılarca çeşitli nedenlere dayandırıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenlerin daha çok yönetici, öğretmen, veli ve öğrencilerin PDR'ye ilişkin yeterli bilgiye sahip olmamalarının yanında, onların mesleği yanlış yorumlamaları ve okul psikolojik danışmanlarının kurum içinde olumsuz durumlarla karşılaşmaları gibi dışsal kaynaklı olduğu görülmektedir. Doğan (1996) dış unsurlardan biri olan bazı eğitim politikalarının, PDR kimliğinin uygulayıcılar ve uygulanan kişilerce yanlış anlaşılmasına yol açtığını öne sürmüştür. Benzer şekilde Yalçın ise (2006) kimi uygulanan eğitim politikaları sonrasında PDR'nin diğer disiplinlerden ayrılan yönlerinin hem hizmet alan hem de hizmet sağlayan kişilerce yeteri kadar anlaşılmadığını rapor etmiştir.

Alanyazında okul psikolojik danışmanlarının algılarındaki olumsuz yöndeki değişimin nedenine ışık tutan çalışmalara rastlamak mümkündür. Bazı okul psikolojik danışmanlarının PDR'yi süpermen, paratoner, hamal ve karga gibi kavramlarla açıklarken (Altun ve Camadan, 2013), hizmet alan kişilerin ise (örn: okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni ve öğrenci), sorun çözme, dert ortaklığı gibi olumlu kavramların yanında öğüt verme, dersten kaçma (Karataş ve Şahin-Baltacı, 2013) gibi olumsuz ve özel eğitim (Sargın ve Hamurcu, 2010) gibi nötr kavramlarla tanımladığı görülmektedir. Bununla birlikte, bahsi geçen araştırmalarda paydaşların (örn: MEB, öğretmen, yönetici, öğrenci, dernekler

vb.) mesleki algının olumsuz şekillenmesine katkı sağladığı yorumu yapılırsa da, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından iyileştirici çalışmaların gerçekleştirildiği de bilinmektedir. Örneğin MEB, kendi bünyesinde gerçekleştirdiği rehberlik öğretmeni özel alan çalıştayını (www.orgm.meb.gov.tr) ile meslek elemanlarının alana özgü yeterliklerini tanımlanmayı hedeflediği anlaşılmaktadır. Özet olarak dış etmenlerdeki eksikliklerin algının olumsuz şekillenmesine yol açacak potansiyele sahip olduğu ancak ilgili kurumlarca da iyileştirici çalışmaların yapıldığı anlaşılmaktadır.

Bu araştırmada ideal unvan algısına ilişkin bulgularda katılımcıların büyük çoğunluğunun kendini psikolojik danışman olarak tanımladığı görülmüştür. Her ne kadar MEB'in aldığı şura kararlarında (Yüksel-Şahin, 2012) ve 2017 yılında yayınladığı rehberlik hizmetleri yönetmeliğinde (www.mevzuat.meb.gov.tr) okullarda çalışan PDR mezunları için kadro unvanı olarak rehber öğretmen veya rehberlik öğretmeni gibi ifadeler yer alsada da katılımcıların kendilerini çoğunlukla psikolojik danışman olarak tanımlaması dikkat çekicidir. Aslında gözlenen bu farklılıkla Bakanlığın unvan politikasıyla, bünyesinde çalışan meslek elemanlarının düşüncelerinde bir uyumsuzluğun olduğunu göstermektedir. Zira, yıllardır unvan karmaşası yaşandığını ifade eden araştırmaların varlığı da bir noktada uyumsuzlukların görülebileceği ihtimalini güçlendirmektedir (Akkoyun, 1995; Doğan, 2000; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012; Yeşilyaprak, 2009).

Araştırmadaki başka bir bulgu ise, ideal unvanla şu anki kullanılan unvan kıyaslandığında çoğu katılımcının uyumsuzluk yaşamasıdır. Aslında bazı araştırmalarda kimi paydaşların okul psikolojik danışmanını kırtasiye işleriyle ilgilenen, sınıf rehberlik programını hazırlayan, gözetmenlik yapan, nöbet tutan, özel eğitim uzmanı olan ve idareci konumunda olan (Altun ve Camadan, 2013; Esen-Çoban ve Demir, 2004; Karataş ve Şahin-Baltacı, 2013; Larson ve Daniels, 1998; Sargın ve Hamurcu, 2010) meslek elemanı şeklinde tanımlaması; kurum içinde okul psikolojik danışmanı dışındaki çalışanların unvan ve rol konusunda olumsuz etkilerinin olduğunu destekler niteliktedir. Türkiye'de 1950'li yıllardan beri rehberlik hizmetlerinin bilinmesine ve yaklaşık 40 yıldır PDR eğitimi alan bireylerin okullarda görev almalarına rağmen (Yeşilyaprak, 2011), 11. Milli Eğitim Şurası'ndan itibaren sürekli unvan değişikliğinin yapılması, ayrıca MEB'in (2017) rehberlik hizmetleriyle ilgili çıkardığı yeni yönetmelikte (www.mevzuat.meb.gov.tr) de unvan sorunun çözülmemiş

olması, okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları unvanlarda çeşitliliğe yol açmış olabilir.

Araştırmada, mesleki algıda yaşanan olumsuzluğu giderebilmek adına ne gibi çözümler gerektiği sorulduğunda katılımcıların, kurumsal sorumluluklarla ilgili psikolojik danışman unvanının kullanılması ile PDR'nin amaç ve sınırlarının oluşturulması gibi alanyazında vurgulananlara benzer önerilerde buldukları görülmüştür. Örneğin, Doğan (2000) PDR'nin mesleki kimliğinin oluşturulmasının, özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinin ayrılmasının, psikolojik danışman unvanının kullanılmasının ve kurum paydaşlarının PDR'yi anlaması için ilgili çalışmaların yapılmasının faydalı olacağını belirtmiştir. Başka çalışmalarda da katılımcıların ifadeleriyle örtüşen meslek standartlarının oluşturulması, PDR'nin alt alanlarında uzmanlaşmanın sağlanması ve kimlik karmaşasının ortadan kaldırılması gibi önerilerin yer aldığı anlaşılmaktadır (Akkoyun, 1995; İlhan, Korkut-Owen, Furr ve Parikh, 2012; Pişkin, 2006; Yeşilyaprak, 1993, 2009).

Bunlara ek olarak psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dalı başkanları toplantılarına bakıldığında (www.pdr.org.tr) üniversitelerce toplumsal ihtiyaçlar ve gelişmeler baz alınarak alanın standardının sağlanması, süpervizyon ve psikolojik danışman eğitimlerinin daha sistematik hale getirilmesi ile ortak form ve materyallerin kullanılmasının sağlanması, gelişimsel psikolojik danışma ve rehberlik anlayışının gelişmesi için gerekli adımların atılması önerilerinde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca, yapılan toplantılarda unvanın psikolojik danışman olması, etik kuralların güncellenmesi ve psikolojik danışman meslek odasının kurulması gerektiği belirtilmiştir (www.pdr.org.tr). Görüldüğü üzere PDR anabilim dalı başkanları toplantı tutanaklarında PDR alanı ve mesleğiyle ilgili birtakım sorunların var olduğu ve bunların üniversiteler ve MEB yoluyla çözülebileceği dile getirilmektedir. Türk Psikolojik Danışma Derneği ise, Türk kültürüne özgü modelin oluşturulamamış olması, alan dışı atamaların yapılmış olması, fiziksel donanım ve materyal yetersizliği, PDR lisans mezunlarının yeterli bilgi birikimi edinmeden mezun oluşu gibi unsurların çözülmesi gerektiğini belirttiği görülmektedir.

Özetle, katılımcıların kurumsal sorumluluklar için söylediklerinin aslında gerek bilimsel çalışmalar gerekse MEB ve dernekler tarafından ele alındığı anlaşılmaktadır. Mesleki algının oluşumunda hem mesleğin kimliği, hem de mesleğin rol ve görevlerinin net olmasının etkili olduğu bilinmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012). O yüzden bilimsel çalışmalarda olduğu kadar MEB ve PDR ile ilişkili derneklerin düzenlemeler için sundukları öneriler gerçekleştirilirse meslek kimliği, rol ve sorumlulukların standardının oluşturulacağı, bu sayede de mesleki algının olumluya doğru bir seyir izleyeceği düşünülebilir.

Araştırmada mesleki algının olumlu yönde katkı yapabilecek profesyonel sorumluluklara bakıldığında ise, katılımcıların mesleğini iyi bir şekilde bilmesi ve kurumlarında bulunan bireylere PDR'yi tanıttıkları etkinlikler yapmalarının gerektiğini belirttikleri görülmektedir. Katılımcıların bu düşünceleri aslında Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Modelinde (KGRM) görev ve sorumluluklarla yakından ilgilidir (Gysbers ve Henderson, 1988). Örneğin; KGRM'de okul psikolojik danışmanın meslek veya okul gibi büyük grup etkinlikleri düzenlemesi, bireyi geliştirmeye odaklanması, bireyi tanınması, öğrencinin ailesiyle işbirliği yapması, öğrenci, veli ile öğretmene müşavirlik yapması ve danışma hizmeti vermesi (Gysbers, 1990; Gysbers ve Henderson, 1997) gibi görevlerinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca katılımcıların ifadelerinde değindiği meslek elemanının kendini geliştirme durumunun da aslında KGRM'nin sistem desteği başlığında yer aldığı görülmektedir (Gysbers, Hughey, Starr ve Lapan, 1992). Benzer şekilde katılımcıların veli ile öğretmene müşavirlik hizmeti sunma, mesleğin görev ve sorumluluklarını bilme gibi profesyonel sorumluluklar için verdiği yanıtların Psikolojik Danışmanlık ve İlgili Eğitim Bilimleri Akreditasyon Konseyi'nde (PDİEBAK) de (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs [CACREP]) belirtilmektedir (www.cacrep.org). Meslek algısında olduğu gibi katılımcıların unvan algılarıyla yaptıkları iş arasındaki uyumsuzluğun kaynağı olarak daha çok MEB'in uygulamalarını, yönetmelikleri ve okul personelinin bazı olumsuz tutumlarını göstermeleri görece bazı haklı gerekçelere dayansa da; değişimi büyük oranda MEB'den bekliyor olmaları sorunların çözümü için yeterli değildir. Bilindiği üzere birey hayatı süresince karşılaştığı her sorunda olayın sorumlularını aramaktadır. Bu arayışta insan sorunun kontrol merkezi olarak kendini görebileceği gibi diğer insanları yani dış etmenleri de görebilmektedir. İç kontrole sahip bireyler kontrolün kendisinde olduğuna inanırken, dış kontrole sahip kişiler kontrolün

başkalarında olduğuna inanmaktadır (Mansourian ve Ford, 2007). Katılımcılarında ifadelerinde değişimi daha çok paydaşlardan bekleme kontrolün başkalarında olduğuna inandıklarını akıllara getirmektedir. Hatta katılımcılar bu şekilde atıfta bulunduğu gibi yaşanan başarısızlıkta dış kontrolün, sağlanan başarıda da iç kontrolün etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi genellikle dış kontrol odaklı bireyler yaşanan sorunun nedenini çoğunlukla dış etmenlerde aramaktadır.

Bu çalışma bilindiği kadarıyla Türkiye’de okul psikolojik danışmanlarının meslek algılarına yönelik ilk çalışma olması ve bu yönüyle değerli sonuçlar ortaya koymasına karşın bazı sınırlılıklara sahiptir. Çalışmanın yönteminin nitel desende olması, meslek algısı konusunda daha derinlemesine bilgi sağlasa da katılımcıların yöntemin doğası gereği az sayıda olması, çalışmanın genelleme gücünü düşürmektedir. Ayrıca, katılımcıların sadece devlet okullarında/kurumlarında çalışanlardan seçilmesi sonuçları genellerken dikkatli olunmasını gerektirmektedir. Bu nedenle elde edilen bulguların genişletildiği yeni çalışmalarla karşılaştırması yararlı olacaktır. Bunun dışında her ne kadar Türkiye’nin yedi coğrafi bölgesinden katılımcılara ulaşılmaya dikkat edilse de yapılan görüşmelerin bazı ekonomik nedenlerden dolayı daha çok telefon aracılığıyla yapılması, bazı veri kayıplarına sebep olmuş olabilir. Sonuçların ileride yapılacak yüz yüze görüşmelerden elde edilen araştırma bulgularıyla karşılaştırılması faydalı olabilir. Son olarak, katılımcıların ifadelerinden sorunların çözümünde onların daha çok dış denetimli oldukları yorumu yapılmıştır. Bu yorumun ne düzeyde isabetli olup olmadığını araştırmak için daha detaylı sorularla görüşmelerin planlandığı nitel veya daha çok katılımcıya ulaşma fırsatı sağlayan nicel desende çalışmalar yapılabilir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

İlk Yazar. Lisans ve yüksek lisans eğitimini Gaziosmanpaşa Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık programında tamamlamıştır. İlk yazar, doktora eğitimine ise Ondokuz Mayıs Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık programında devam etmektedir. Tokat ili merkez ilçesindeki Şehit İbrahim Doğan Ortaokulunda rehberlik öğretmenliğine devam eden Abdullah ALDEMİR, pozitif psikoloji, güçlü yanlara dayalı psikolojik danışma, bilişsel davranışçı terapi, çözüm odaklı terapi, mesleki rehberlik ve kariyer planlama alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir.

First Author. He completed his undergraduate and graduate studies in guidance and psychological counseling at Gaziosmanpaşa University. The first author continues his doctoral studies in Ondokuz Mayıs University on guidance and psychological counseling. Abdullah ALDEMİR, who works as a guidance teacher in Şehit İbrahim Doğan Middle School in the central district of Tokat, continues his work in the fields of positive psychology, strength-based counseling, cognitive behavioral therapy, solution-oriented therapy, career guidance and career planning.

İkinci Yazar. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimini Gazi Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışma programında tamamlamıştır. 2009 yılından beri Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi eğitim fakültesi, rehberlik ve psikolojik danışmanlık anabilim dalında öğretim üyesi olan Doç. Dr. Tahsin İlhan, evlilik ve aile danışmanlığı, psikolojik danışman yeterlikleri, süpervizyon eğitimleri, kısa süreli psikolojik danışma yaklaşımları ve pozitif psikoloji alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir.

Assoc. Prof. Dr. Tahsin İlhan completed his undergraduate, Master's and doctorate educations in the guidance and psychological counseling program of Gazi University. He has been working in Tokat Gaziosmanpaşa University, Faculty of education, guidance and psychological counseling department since 2009. He continues his studies on marriage and family counseling, psychological counseling competencies, supervision training, positive psychology, and brief psychological counseling approaches.

Yazar Katkıları / Author Contributions

Bu çalışma ilk yazarın Doç. Dr. Tahsin İLHAN'ın danışmanlığında bitirdiği yüksek lisans tezinin bir parçasıdır. Bu sebeple Tahsin İLHAN, çalışmanın tamamında danışmanlık hizmetinin yanında, analizlerin yapılmasına da katkı sağlamıştır.

This study is a part of the first author's master's thesis which was advised by Tahsin İLHAN. Therefore he contributed to the analysis as well as advising throughout the study.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.
No conflict of interest has been reported by the authors.


Fonlama / Funding


Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.
No funding support was received.

Etik Bildirim / Ethical Standards

Helsinki Deklerasyonu çerçevesinde katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.
Informed consent was obtained from the participants in the framework of the Helsinki Declaration.

ORCID

Abdullah ALDEMİR  <http://orcid.org/0000-0001-5887-1050>

Tabsin İlhan  <http://orcid.org/0000-0002-5007-5022>

KAYNAKÇA

- Akkoyun, F. (1995). Psikolojik danışma ve rehberlikte unvan ve program sorunu: Bir inceleme ve öneriler [The problem of the relationship between the job title and the training programs in psychological counseling and guidance: A review and recommendations]. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 1–28.
- Akyüz, Y. (1978). *Türkiye'de öğretmenlerin toplumsal değişimdeki etkileri*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Aliyev, R., Ergüner-Tekinalp, B., Ülker, R. ve Shine-Edizer, F. (2012). The perceptions of schools counselor and principals towards new psychological counseling and guidance services in early childhood education in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 3083-3098.
- Altun, T. ve Camadan, F. (2013). Rehber öğretmenlerin rehber öğretmen (psikolojik danışman) kavramına ilişkin algılarının metafor analizi yoluyla incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(3), 883-918.
- Anvari, M., Kalali, N. ve Gholipour, A. (2011). How does personality affect on job burnout?. *International Journal of Trade Economics and Finance*, 2(2), 115-119.
- Asarlı, Z. (2012). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların okul psikolojik danışmanı öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi*. Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Asyalı, S. G. (2005). *Rehber öğretmenlerin buldukları kariyer evrelerine göre okul yönetimini algılayışlarının niteliksel olarak incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atıcı, M. (2014). Examination of schoolcounselors' activities: Fromtheperspectives of counsellorefficacyandcollaborationwithschoolstaff. *EducationalSciences: Theory and Practice* 14(6), 2107-2120.
- Atıcı, M., Özyürek, R. ve Çam, S. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 7-26.
- Bulgurcu-Gürel, E. B. ve Gürel, E. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumu üzerine etkisi: Aydın ili örneği. *Muhasebe ve Denetim Bakışı*, 44, 37-47.
- Creswell, W. J. (2014). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Selçuk Beşir Demir (Çev. Editörü). Ankara: EğitenKitap.
- Creswell, W. J. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir (Çev. Editörü). Ankara: Siyasal Kitapevi.

- Çetinkaya, R. ve Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121.
- Dağlı, S. (2014). *Rehber öğretmen ve psikolojik danışmanların kendi mesleklerine ilişkin algıları üzerine nitel bir araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Daniels, K. ve Bailey, A. (1999). Strategy development processes and participation in decision-making: Predictors of role stressors and jobsatisfaction. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 27-42.
- Doğan, S. (1996). Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanında meslek kimliğinin gelişimi ve bazı sorunlar. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 32-43.
- Doğan, S. (2000). The Historical development of counselling in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22(1), 57-67.
- Esen-Çoban, A. ve Demir, A. (2004). Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve bazı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(28), 20-28.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Gysbers, N. C. (1990). A model comprehensive guidance program. *Document Resume*, 1001, 13-37.
- Gysbers, N. C., Hughey, K. F., Starr, M. ve Lapan, R. T. (1992). Improving school guidance programs: A framework for program, personnel, and results evaluation. *Journal of Counseling & Development*, 70(5), 565-570.
- Gysbers, N. ve Henderson, P. (1997). *Comprehensive Guidance Programs that Work-II*. ERIC/CASS Publications, ERIC Counseling and Student Services Clearing House, School of Education, University of North Carolina at Greensboro.
- Gysbers, N. C. ve Henderson, P. (1988). *Developing and Managing Your School Guidance Program*. American Association for Counseling and Development.
- http://mevzuat.meb.gov.tr/html/reh_hizm_yon/reh_hizm_yon_0.html 01.12.2017
- <https://orgm.meb.gov.tr/www/rehberlik-ogretmeni-ozel-alan-yeterlikleri-calistayi/icerik/767> 29.11.2017

- http://www.pdr.org.tr/userfiles/14-PDR-Anabilim-Dali-Bas_kanlari-Toplantisi-SonucBildirgesi.pdf 23.11.2017
- <http://www.cacrep.org/section-5-entry-level-specialty-areas-school-counseling/> 05.12.2017.
- İkiz, E. F. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Karşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
- İlhan, T., Korkut-Owen, F., Furr, S. ve Parikh, S. (2012). International counseling students in Turkey and their training experiences. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 34(1), 55-71.
- Karataş, Z. ve Şahin-Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmeninin (Psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Karşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-460.
- Korkut, F. (2007a). Counselor education, program accreditation and counselor credentialing in Turkey. *International Journal for The Advancement of Counselling*, 29(1), Published online: 24 October 2006. 11-20.
- Korkut, F. (2007b). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Larson, L. M. ve Daniels, J. A. (1998). Review of thecounseling self-efficacyliterature. *TheCoWISeingPsychologist*, 26, 179-218.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mansourian, Y. ve Ford, N. (2007). Web searchers' attributions of successandfailure: An empiricalstudy. *Journal of Documentation*, 63(5), 659-679.
- Özçağlar, A. (2003). Türkiye'de yapılan bölge ayrımları ve bölge planlama üzerindeki etkileri. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 1(1), 3-18.
- Özyürek, R. ve Kılıç-Atıcı, M. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 33-42.
- Özyürek, R. (2010). Psikolojik danışma ve rehberlik lisans programı öğrencilerinin yaptıkları okul psikolojik danışmanlığıyla ilgili uygulamaları saptaması. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 160-174.
- Paisley, P. O. ve Borders, L. D. (1995). School counseling: An evolving specialty. *Journal of Counselingand Development*, 74(2), 150-153.

- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını. Hesapçıoğlu, M. ve Durmuş, A. (ed.) *Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilonço Denemesi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sabancıoğulları, S. ve Doğan, S. (2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(4), 275-282.
- Sargın, N. ve Hamurcu, H. (2010). Özel özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin sorunlarına ve beklentilerine yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 323-329.
- Sears, S. J. ve Granello, D. H. (2002). School counseling now and in the future: A reaction. *Professional School Counseling*, 5(3), 164-172.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 389-407.
- Vail, K. (2005). What do counselors do?. *American School Board Journal*, 192(8), 24–27.
- Yalçın, İ. (2006). Counselor in the 21st century. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 39(1), 117-133.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Üniversitelerimizde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(4), 12-15.
- Yeşilyaprak, B. (2009). The development of the field of psychological counseling and guidance in Turkey: Recent advances and future prospects. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 42(1), 193-213.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 5-26.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, G. (2003). The development of counselor education in Turkey: Current status and future challenges. *Asian Journal of Counselling*, 2(10), 193–214.
- Yüksel-Şahin, F. (2012). Türk milli eğitim şuraları’nda (1939-2010) psikolojik danışma ve rehberlik ile ilgili alınmış olan kararların değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 95-118.

Extended Abstract

Introduction: Today, getting a profession, though an important choice in an individual's life, is influenced by many positive and negative factors (interests, beliefs, values, level of satisfaction from the profession, familial, individual, social, and cultural characteristics, and perceptions etc.) (Genç, Kaya and Genç, 2007; Özyürek and Kılıç-Atıcı, 2002). One of these factors is the perception of the individual formed towards the profession. As it is true for every profession, school counselors have a certain professional perception, too. The professional perceptions of school counselors in Turkey and other countries are subject to change as a result of factors such as job satisfaction and burnout (Asian, 2005). When Turkey is taken into account, policies for the guidance and psychological counseling (GPC) field affect the perspective of individuals graduating from this area towards the profession (Doğan, 1996).

While individuals graduating from the guidance and psychological counseling program can find employment in sectors other than education sector in many countries where GPC education is given, especially in the United States, they generally work in schools and they are employed even more in this sector (Korkut, 2007a; Yalçın, 2006; Yeşilyaprak, 1993; Yüksel, 2003). In Turkey, the graduates of GPC are usually employed in schools and a full consensus on their title cannot be reached. These conditions lead school counselors to various professional expectations and to question their professional competence (Atıcı, Özyürek, and Çam, 2005; İkiz, 2010). These questionings occasionally cause school counselors to get confused about their perception of the profession.

No directly related studies on the professional perception of school counselors have been found as a result of the review of the related literature. However, there are studies in the literature which have been thought to be indirectly related to the professional perceptions of school counselors (Akkoyun, 1995; Aluede and Egbochuku, 2009; Altun and Camadan, 2013; Asarlı, 2012; Atıcı, Özyürek and Çam, 2005). For this reason, the main purpose of this study is to investigate the professional perceptions of school counselors.

Method: The phenomenological research design, which is employed in qualitative studies, was used in this study. School counselors, who work in the schools of the Ministry of National Education in the seven geographical regions of Turkey and in RAMs were defined as the study group using the purposive sampling method.

As a means of data collection tool, a semi-structured interview form with five items was created by the researchers. The interview form was prepared in relation to demographic information and professional perceptions. The form was first presented to the views of three different experts. In line with the proposals of the experts, the questionnaires were reviewed and necessary arrangements were made. The questions were later pilot tested on two school counselors. Following all these procedures, the items were re-examined and the final form of the five-item interview form was obtained.

The data collection process lasted 45 days. The process took place in June and July months of 2017. A total of 30 participants were interviewed during the data collection process. However, because five participants did not agree to participate in the study, the process went on with 25 participants on a voluntary basis. The data obtained from the recorded interviews were transcribed, and therefore written documents were obtained. Responses given by participants to each question were systematically assembled. Then, the process of content analysis was conducted.

The validity of this study was based on such methods as the neutral attitude of the researcher, flexibility, using the observation method, obtaining data in a natural environment, partly employing face-to-face interviews in the research, choosing an appropriate study group for the study, making the detailed description of the participants, and carrying out the process consistent with the conceptual framework (Creswell, 2014; Yıldırım and Şimşek, 2013). The reliability of the research was ensured with methods such as clearly identifying the individuals in the study group, voice recordings, taking notes, being unbiased in the data analysis, having each participant confirm the obtained data during the interview, and using direct quotations (Creswell, 2014; Creswell, 2016; Yıldırım and Şimşek, 2013).

Results: As a result of the analysis of the data obtained from the participants in the study, three themes were formed developmentally, namely professional perception, title perception, and solution proposals. In relation to the professional perception theme from a developmental perspective, it was found that while most participants had a positive perception of their profession during the undergraduate period, their perception turned into negative after they started to work. When the theme of title perception was examined, it was found that most participants preferred to use “psychological counselor” title. With respect to the solution proposals theme, majority of the participants stated that they could professionally organize conferences, panels, seminars, and panel discussions to introduce the field/profession to the interested parties, exhibit consistent attitudes, and provide consulting services. For the solution proposals theme, majority of the participants said that a regulation determining the objective and boundaries of the field should be created to ensure a consistency between the duties perceived institutionally and the duties performed in their

institutions, and suitable tasks matching the mission and responsibilities of GPC in the institution should be carried out using the “psychological counselor” title.

Discussion: The results of the study indicated that the professional perceptions of the majority of the participants changed from positive to negative over the years. The reason for this change seemed to stem from the fact that administrators, teachers, parents, and students do not have enough information about GPC, as well as external sources such as their misinterpretation of the job, and school counselors’ encountering unwanted situations in institutions. Dogan (1996) suggested that some educational policies, one of the external elements, led to the misunderstanding of GPC identity among practitioners and those exposed to the profession. It is also known that developmental works have been carried out by the Ministry of National Education, although the interested parties (e.g. MoNE, teachers, administrators, students, associations, etc.) have been thought to have a negative impact on the formation of a professional perception. For example, it is known that MoNE has aimed to define the field-specific competences of the school counselors through the field workshops specific to school counselors (www.orgm.meb.gov.tr).

When asked what solutions should be used in order to be able to eliminate the negatives on the perceptions of the profession, it was found that the participants proposed solutions similar to those emphasized in the related literature such as using the “psychological counselor” title related to the institutional responsibilities and defining the objectives and boundaries of GPC. For example, Dogan (2000) stated that it would be useful to establish the professional identity of GPC, distinguish between private education and guidance services, use the “psychological counselor” title, and conduct the related studies to have the institutional stakeholders understand GPC. It was determined that proposals such as forming occupational standards coinciding with the expressions of the participants of this study were included in other studies, too (Akkoyun, 1995, İlhan, Korkut-Owen, Furr and Parikh, 2012; Pişkin, 2006; Yesilyaprak, 1993, 2009).

When the professional responsibilities that can contribute positively to the professional perception were examined in the survey, the participants were found to state that they should know their profession well and that they should perform activities to introduce GPC to the individuals in their institutions. These considerations of the participants are in fact closely related to the duties and responsibilities of the Comprehensive Developmental Guidance Model (CDGM) (Gysbers and Henderson, 1988). In addition, the self-development status of the

member of the profession, as mentioned in the participants' statements actually takes place under the system support heading of CDGM (Gysbers, Hughey, Starr and Lapan, 1992). Similarly, the responses given by the participants on professional responsibilities, such as providing counseling services for parents and teachers and knowing the duties and responsibilities of the profession are addressed in the Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP) (www.cacrep.org).

As with the perception of the profession, although the source of the inconsistency between the participants' perceptions of their titles and the work they do is relatively based on justified rationales such as the applications and regulations of MoNE, and the negative attitudes of the school staff, expecting the change solely from MoNE is not enough to solve the problems. As it is known, individuals seek for the people in charge for every problem they encounter along their life. One can see himself/herself as the control center of the problem in this quest, as well as seeing other people, that's, external factors. The fact that the participants were found to expect the change more from the stakeholders suggests that they believe the control is in others. The participants even pointed out that the external control had an impact on the failure experienced, while the achievement was influenced by the internal control. As can be seen, individuals with an external locus of control often look for the cause of the problem in the external factors.