

ISSN: 2651-5482

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi

Journal of Career Counseling



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI DERGİSİ
JOURNAL OF CAREER COUNSELING

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

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Adına Sahibi/Owner
Psk. Dan. Mesut YILDIRIM

Baş Editör/Editor-in-chief
Prof. Dr. Kemal Öztemel

Editörler/Editors
Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas
Prof. Dr. Müge Ersoy Kart
Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök

Ulusal ve Uluslararası Akademik Danışmanlar Kurulu
National and International Advisory Board

Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez,
Prof. Dr. Erkan Işık
Prof. Dr. Feride Bacanlı
Prof. Dr. Fidan Korkut Owen
Prof. Dr. Itamar Gati
Prof. Dr. Laura Nota
Prof. Dr. Mark Savickas
Prof. Dr. Metin Pişkin
Prof. Dr. Zeynep Hamamcı

Yayın İdare Merkezi Adres-Tel./Publication Management Center Address-Phone

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Sağlık Mahallesi, Süleyman Sırrı Caddesi, No: 21 Sağlık İşhanı 4. Kat Daire 18, 06430
Çankaya/Ankara

Dergi web sayfası/Journal web page
<http://dergipark.gov.tr/kpdd>

Makaleler	Sayfa
Editörlerden	ii
Rehber Öğretmenler ile Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Adanmışlıkları ve Kariyer Kararı Pişmanlıkları	34-50
Career Commitment and Career Decision Regret of Counselor and Counseling Candidates	
Erhan Tunç, Muhammed Furkan Tunç	
Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi Alanında 2000-2021 Yılları Arasında Yapılmış Olan Makalelerin İncelenmesi	51-69
Examining the Articles Made Between 2000-2021 in the Field of Career Development of Gifted Students	
Beyza Bulut, Feride Bacanlı	



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

EDİTÖRLERDEN

Açık Erişim

FROM EDITORS

Open Access

Değerli meslektaşlarımız ve okurlarımız,

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'nin Aralık-2022 sayısını yayınlamaktan mutluluk duyuyoruz. Bu sayı ile birlikte onuncu sayımızı yayımlamış bulunmaktayız. Dergimize yönelik düzenli bir ilgi olduğunu gözlemlemekle birlikte alanda çalışan araştırmacıların daha fazla ilgi göstermesi, derginin hem yerel hem de uluslararası indekslere kabul edilmesine ivme kazandıracaktır. Gelecek sayılarımız için de çalışmalarınızı merak ve heyecanla bekliyoruz.

Bu sayıyı incelediğinizde iki araştırma makalesinin yer aldığını görebilirsiniz. Dergimizin yeni sayısına katkıda bulunan tüm yazarlarımıza en içten şükranlarımızı sunuyoruz. Aynı zamanda dergiye değerlendirilmek üzere gönderilen çalışmalarını, yoğun iş yüklerine ve çalışma tempolarına rağmen büyük bir özveriyle değerlendiren ve hem alanın hem de derginin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunan değerli hakemlerimize sonsuz teşekkürlerimizi bildiririz.

Son söz olarak dergimizin yayın hayatına güçlü bir şekilde ilerleyebilmesi için desteğe ihtiyacımız olduğunu belirtmek isteriz. Bu bağlamda çalışmalarınızla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi'ne destek olacağınızı umuyoruz.

Baş Editör

Dr. Kemal Öztemel

Editörler

Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas, Dr. Müge Ersoy Kart, Dr. Oğuzhan Kırdök

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	Anlamli 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 farklılaşp 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 farklılaşp 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., & Ocağcı, 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 ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 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>

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi Alanında 2000-2021 Yılları Arasında Yapılmış Olan Makalelerin İncelenmesi

Examining the Articles Made Between 2000-2021 in the Field of Career Development of Gifted Students

Beyza Bulut , Feride Bacanlı 

Yazar Bilgileri

Beyza Bulut

Uzm. Psk. Dan., Milli Eğitim Bakanlığı. beyzakincal@gmail.com

Feride Bacanlı

Prof. Dr., Gazi Eğitim Fakültesi, feribacanlı@gmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerini inceleyen makaleleri yayınlandığı yıllara, araştırmanın yapıldığı ülkeye, konularına, araştırma yöntemine, veri toplama araçlarına ve çalışma grubunun özelliklerine göre incelemektir. Çalışma kapsamında, SPRINGER (f=5), SAGE (f=18), WOS (f=12), SCOPUS, (f=4), TAYLOR&FRANCIS (f=2) veri tabanlarında yer alan 2000-2021 yılları arasında çalışılan ve tarama sonucu ulaşılan 41 makale yer almaktadır. Araştırmanın seçim ölçütlerine uygun makaleler doküman analizi yöntemiyle incelenmiştir. Doküman analizi sonuçları, makalelerin yarısının 13-17(%50) yaş aralığındaki öğrenci örneklemelerinde ve en çok ABD’de (%43) çalışıldığını göstermiştir. Üstün yetenekli öğrencilerde en çok karşılaşılan özelliğin mükemmeliyetçilik olduğu bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki makalelerin yarıdan fazlasının betimsel yöntem (%63) ile çalışıldığı, deneysel ve kültürlerarası çalışmaların sınırlı sayıda olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamındaki makalelerde kariyer karar verme süreci, öz yeterlilik, dezavantajlı grupta yer alan üstün yetenekli öğrenciler gibi konuların daha çok çalışıldığı belirlenmiştir.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the articles the career development of gifted students according to the years they were published, the country where the research was conducted, their topics, research method, data collection tools and the characteristics of the study group. There are 41 articles in the databases of WOS (f=12), SCOPUS, (f=4), TAYLOR&FRANCIS (f=2) that were studied between the years 2000-2021 and reached as a result of the search. Articles were examined by document analysis method. The results of the analysis were conducted in student samples aged 13-17(%50) and mostly in the USA (%43). It was determined that the most common personality trait of gifted students was perfectionism. It was found that most of the studies with descriptive method (%63). There are limited number of cross-cultural and experimental studies. In the articles within the content of the research, it was determined that topics such as career decision making process, self-efficacy, gifted students in the disadvantaged group were studied more.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Üstün Yetenekli Öğrenci, Kariyer Gelişimi, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Keywords

Gifted Student, Career Development, Career Psychological Counseling

Makale Geçmişi

Geliş: 08/09/2022

Düzeltilme: 26/12/2022

Kabul: 26/12/2022

Atıf için: Bulut, B. ve Bacanlı, F. (2022). Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi alanında 2000-2021 yılları arasında yapılmış olan makalelerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 51-69. <http://doi.org/10.58501/kpdd.1172785>

Etik Bildirim: Bu çalışmanın doküman analizi yöntemiyle hazırlanmış olması nedeniyle, etik kurul izni alınmamıştır.

GİRİŞ

Kariyer gelişim süreci bireylerin gelecekteki meslek yaşamlarına dair seçimler yaptığı kariyer karar verme sürecini kapsayan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Brown, 2002). Üstün yetenekli öğrencilerin sahip olduğu farklı özellikler nedeniyle kariyer gelişim süreçlerinin akranlarından daha erken yaşlarda başladığı bilinmektedir (Watters, 2010; Willings, 1986). Bu nedenle üstün yetenekli öğrenciler kariyer gelişimleri ve seçimleri için kariyer psikolojik danışması yardımı alma ihtiyacı duymaktadırlar (Bacanlı ve Büyüksevindik, 2020). Kariyer psikolojik danışması yardımının sadece kişilerin özelliklerinin ve mesleklerin özelliklerinin bir araya getirilmesi olmadığı, kişiler için çok daha fazla anlam taşıdığı belirtilmektedir (Greene, 2003; Pfeiffer, 2015; Perrone, 1997). Üstün yetenekli öğrencilerin sahip oldukları farklı gelişimsel ve psikolojik özellikler onların diğer akranlarından daha farklı gereksinimlerinin olmasına yol açmaktadır ve özellikleri nedeniyle desteklenmeye ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Bu nedenle üstün yetenekli öğrencilere yönelik psikolojik danışma ve kariyer psikolojik danışma hizmetleri de doğal olarak farklı özellikler taşıyacaktır.

Üstün yetenekli öğrencileri çoklu yetenekli veya bazı yeteneklerinin akranlarından daha yüksek olması ve benzeri özellikleri nedeniyle kariyer seçimi süreçlerinde zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Jung ve Young, 2019). Nitekim Ishak ve Bakar (2014) üstün yetenekli öğrencilerin ihtiyaç duyduğu rehberlik ve psikolojik danışma faaliyetlerinin inceledikleri araştırmada bu kişilerin en fazla kariyer psikolojik danışmasına ihtiyaç duyduklarını belirlemişlerdir. Anctil, Smith, Schenck ve Dahir (2012) kariyer psikolojik danışması programlarının ortaokul ve liseye devam eden üstün yetenekli öğrenciler için öncelikli kariyer psikolojik danışma faaliyetleri arasında yer aldığını ileri sürmektedir. Sampson ve Chason (2008) üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer psikolojik danışması faaliyetlerinin benliğin keşfedilmesi, mesleki bilgisinin belirginleştirilmesi, karar verme süreci ve karar verme süreciyle ilişkili metakognitif becerileri aktarma odağında olması gerektiğini ve kariyere ilişkin yaşanan problemlerin spesifik kariyer müdahaleleri ile birlikte ele alınmasını önermektedirler. Üstün yetenekli öğrencilerin çoklu yeteneklere sahip olmaları birkaç mesleği seçme eğilimine sahip olacaklarını düşündürmektedir. Ancak, Perrone (1997) genel popülasyonun aksine, üstün yetenekli öğrencilerin pek çoğunun tek bir kariyer seçme eğiliminde olduklarını ve mesleği yaşamlarının en önemli parçası olarak gördüklerini belirtmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin çeşitli meslekleri seçmek eğiliminde olmaları ya da bir tek mesleği seçmek istemeleri onların kariyer karar verme sürecinde kariyer kararsızlığı yaşamalarına yol açabilmektedir (Greene, 2003; Jung, 2013). Kariyer karar verme sürecinde yaşanan güçlüklerin bu öğrencilerin mükemmeliyetçilikleriyle ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Dixon, Lapsley ve Hanchon, 2004; Parris, Owens, Johnson, Grebevski ve Holbert-Quince, 2010; Fletcher ve Speirs Neumeister, 2012). Bu yüzden kariyer psikolojik danışması hizmetleri üstün yetenekli öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik ve anlamlı; aynı zamanda öğrencilerin kariyer hedeflerini fark etmesi konusunda da yapıcı nitelikte olmalıdır (Maree, 2019).

Üstün yetenekli öğrencilerin ihtiyaçları, karakter özellikleri, motivasyon seviyeleri, yaşam stili tercihleri ve yaşam değerleri farklı yetenek seviyesindeki öğrencilerde olduğu gibi birbirinden farklıdır (Muratori ve Smith, 2018). Bu yüzden üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerine yönelik yapılacak olan çalışmalar onların ilgi, değer ve ihtiyaçlarını tanımlarına ve geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Üstün yetenekli öğrencilerle ilgili gerçekçi olmayan en yaygın inanışlardan bir tanesi, kendilerini anlamlı bir kariyer yolculuğuna taşıyacak olan adımları sahip oldukları yetenekler aracılığıyla herhangi bir desteğe ihtiyaç duymadan gerçekleştirebilecekleri yönündedir. Oysa ki üstün yetenekli öğrenciler yalnızca yeteneklerinin tanımlanmasına değil, aynı zamanda yaşam tercihlerinin, ilgilerinin ve değerlerinin keşfedilmesinde de desteğe ve müdahaleye ihtiyaç duymaktadırlar (Smith ve Wood, 2020). Yeteneğin ötesinde, eğitim ve

mesleğe yönelik ilgilerin keşfedilmesi ise üstün yetenekli öğrencilerin öğrenme ortamını tanımlamak için önemli bir fırsattır (Lubinski ve Benbow, 2000). Üstün yetenekli öğrencilere okul tarafından sağlanan kaynaklar, akademik anlamda verilen destekler onların üniversiteye geçiş sürecinde gerekli donanıma sahip olmalarını ve kariyer hazır bulunuşluğunu etkilemektedir (Muratori ve Smith, 2018). Bu yüzden üstün yetenekli öğrencilere yönelik bireyselleştirilmiş kariyer gelişimi çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Karacan-Özdemir, 2019; Muratori ve Smith, 2018).

Üstün yetenekli öğrenciler ilgilerini keşfetmeye ilişkin duydukları ihtiyacı erken yaşlarda ortaya koydukları için kariyer gelişim süreci de beklenenden daha erken başlamaktadır (Matthews ve Foster, 2005). Bununla birlikte üstün yetenekli öğrencilerin akranlarına kıyasla psikososyal gelişim, bilişsel gelişim ve öğrenme ihtiyaçları açısından farklılıklar gösterdiği bilinmektedir (Reis ve Renzulli, 2010). Bu yüzden üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin çalışmaların yürütülmesi önem arz etmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin ilgilerini ve isteklerini keşfetmesine rehberlik etmek geleceğe dair inanışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Emerich, 1992; Muratori ve Smith, 2015). Üstün yetenekli öğrenciler için kariyer müdahaleleri kişisel özellik, mizaç gibi var olan temel kaynakların keşfedilmesine ve farklı mesleki yolların bulunmasına yönelik olmalıdır. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimiyle ilgili önemli bir diğer nokta ise sadece bireyin hangi alana uygun olduğunun araştırılmasına odaklanılması, hangi alana veya mesleğe uygun olmadığına yeterince yer verilmiyor olmasıdır. Bu yüzden üstün yetenekli öğrencilerle çalışırken; akademik anlamda öğrencilere rehberlik ederken, kariyer müdahaleleri esnek ve açık görüşlü olmalıdır (Muratori ve Smith, 2018). Gottfredson (2005)'nın ifade ettiği gibi herkese uygulanabilir tek bir modelin var olduğu inancı akademi, sağlık ve diğer eğitim sektörlerinde geçerli olmadığı gibi üstün yetenekli öğrencilerin kariyer eğitimi için de işlevsel bir bakış açısı değildir.

Üstün yetenekli öğrencilerin toplum tarafından kabul görmüş, saygı duyulan, iyi bilinen meslekleri tercih etmesi beklenmektedir (Kerr ve Vuyk, 2013). Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer tercihlerinin yetenek, ilgi ve beceri düzeyine uygun olması için psikolojik danışmanların, öğretmenlerin, ailelerin ve kariyer psikolojik danışması faaliyetlerinin kollektif bir biçimde sürdürülmesi gerekmektedir (Greene, 2003). Üstün yetenekli öğrenciler kariyer seçimlerinde, ait oldukları sosyal çevrenin var olan mükemmeliyetçilik algıları, cinsiyet ayrımcılığı ve meslek seçimine dair kısıtlı seçeneklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu yüzden kariyer danışma sürecinde yararlanılacak olan kariyer teorileri, bireyin kariyer seçimi sürecinde ortaya çıkabilecek kariyer problemlerini belirlemeye yönelik olmalı ve kariyer psikolojik danışması stratejileri buna göre düzenlenmelidir (Chen ve Wong, 2013). Üstün yetenekli öğrencilerin yeterli düzeyde sosyal, duygusal ve kariyer psikolojik danışması hizmeti almadıkları bilinmektedir. Bu duruma üstün yetenekli öğrencilerle bire bir çalışabilecek yeterince yetişmiş eğiticinin olmaması, akademik başarının ve test skorlarının öneminin vurgulanması ve kendi kendilerini yönetecek beceriye sahip olduklarının kabul edilmesi fikrinin yol açtığı düşünülmektedir. (Greene, 2005). Üstün yetenekli öğrencilerin; sahip oldukları yüksek yetenek ve bilgi nedeniyle, yaşamın getirmiş olduğu birçok sorunla mücadele edebilecek bir güce sahip oldukları kabul edilir (Chen ve Wong, 2013). Oysa ki üstün yetenekli öğrenciler sahip oldukları yetenek ve bilgilerini işlevsel bir biçimde kullanabilmeleri için desteklenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu yüzden üstün yetenekli öğrencilerin isteklerinin ve ihtiyaçlarının kariyer gelişimi perspektifinden ele alınması, kariyer gelişimlerinde ortaya çıkabilecek sorunların değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada, üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerini inceleyen makaleleri yayımlandığı yıllara, araştırmanın yapıldığı ülkeye, konularına, araştırma yöntemine, veri toplama araçlarına ve çalışma grubunun özelliklerine göre incelemek amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, bulgular ve bulguların yorumlanması anlatılacaktır.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, öncelikle araştırmanın amacından yola çıkılarak 2000-2021 yılları arasında üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili yapılmış makaleleri belirlemek için 'gifted student', 'career development', 'career counseling' anahtar kelimeleri kullanılarak tarama çalışması yapılmıştır. Araştırmada yer alan makalelere web sayfalarından tam metin erişilebilir PDF formatında ulaşılmaktadır. Araştırmada uluslararası literatürde yer alan SAGE (f=18), WOS (f=12), SPRINGER (f=5), SCOPUS (f=4), TAYLOR&FRANCIS (f=2) veri tabanları tarafından indekslenen makaleler taranmakta olup araştırmanın seçim ölçütlerine uygun çalışmalar doküman analizi yöntemiyle incelenmektedir. Doküman analizi, yazılı materyallerin içeriğinin titizlikle ve sistematik bir biçimde analiz edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Wach, 2013). Tarama sonucunda ulaşılan 41 makale; yıllarına, araştırmanın yapıldığı ülkeye, konularına, araştırma yöntemine, veri toplama araçlarına, çalışma grubu özelliklerine göre analiz edilmektedir.

Etik Bildirim

Bu araştırma doküman analizi yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle etik kurul onayı için başvuru yapılmamıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmaların Yıllara göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yıl	Frekans (f)
2001	4
2002	2
2003	2
2005	4
2006	2
2007	1
2009	1
2010	6
2012	1
2013	3
2014	2
2015	3
2016	1
2018	2
2019	4
2020	4
Toplam	41

Tablo 1 incelendiği zaman üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik yapılmış olan çalışmaların en fazla 2010 (f=6) yılı içerisinde yapıldığı bu sayıyı 2001, 2005, 2019 ve 2020 yıllarında (f=4) yapılan çalışmaların takip ettiği görülmektedir. 2013 ve 2015 yıllarında ise bu sayının (f=3); 2002, 2003, 2006, 2014 ve 2018 yıllarında (f=2); 2007, 2009, 2012 ve 2016 yıllarında ise (f=1) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmaların Ülkelere göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yazar	Yıl	Ülke
Ishak ve Bakar	2014	Malezya
Heller	2005	Almanya
Maree	2019	Güney Afrika
Vrignaud, Bonora, Dreux	2005	Fransa
Lupart, Pyryt, Watson ve Pierce	2005	Kanada
Smith ve Wood	2020	Amerika
Mayes	2020	Amerika
Gisladottir ve Blondal	2016	İzlanda
Rinn ve Bishop	2015	Amerika
Muratori ve Smith	2015	Amerika
Foley- Nicpon ve Assouline	2015	Amerika
Watters	2010	Avustralya
Perrone Tschopp, Snyder, Boo ve Hyatt	2010	Amerika
Ishak ve Bakar	2010	Malezya
Maxwell	2007	Amerika
Yoo ve Moon	2006	Amerika
Kerr ve Sodano	2003	Amerika
Chen ve Wong	2013	Kanada
Greene	2006	Kanada
Greene	2005	Kanada
Fiebig ve Beauregard	2010	Amerika
Murat ve Karacan-Özdemir	2020	Türkiye
Seward ve Gaesser	2018	Amerika
Jung	2013	Avustralya
Jung	2014	Avustralya
Maree, Bester, Lubbe ve Beck	2001	Güney Afrika
Mayes, Hines, Bibbs, Deidra, Rodman	2019	Amerika
Jung	2012	Avustralya
Jung ve Young	2019	Avustralya
Mendez ve Crawford	2002	Amerika
Nelson ve Smith	2001	Amerika
Shoffner ve Newsome	2001	Amerika
Boyd, Hemmings ve Braggett	2001	Avustralya
Hua	2002	Amerika
Robertson, Smeets, Lubinski ve Benbow	2010	Amerika
Yusof, Mokhtar, Sulaiman, Syafril ve Mohtar	2020	Malezya
Abidin, Amata, Subhan, Mahmud, Ali ve Bakar	2018	Malezya
Nauta, Ronner ve Groeneveld	2009	Hollanda
Vock, Köller ve Nagy	2013	Almanya
Greene	2003	Kanada
Grant, Battele ve Heggoy	2010	Amerika

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmaların ülkelere göre dağılımına Tablo 2' de yer verilmektedir. Tablo 2 incelendiği zaman üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmalara en fazla ABD' de yer verildiği (f= 15); bu ülkeyi Avustralya (f=6), Kanada (f=5) ve Malezya (f=4) 'nın takip ettiği görülmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik en az sayıda araştırma yapılan ülkelerin ise sırasıyla Almanya, Güney Afrika (f=2); Fransa, Hollanda, Türkiye ve İzlanda (f=1) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmaların Konularına göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yazar	Yıl	Konu
Maree, Bester, Lubbe ve Beck	2001	Üstün yetenekli öğrencilere yönelik post-modern kariyer psikolojik danışması
Nelson ve Smith	2001	Üstün yetenekli kız öğrencilerin akademik ve kariyer başarılarını etkileyen dışsal faktörler
Shoffner ve Newsome	2001	Üstün yetenekli kız öğrencilerin benlik gelişimi, kariyer gelişimi, yaş ve yaşam rolüne etkisi
Boyd, Hemmings ve Braggett	2001	Üstün yetenekli lise öğrencileri için kariyer eğitimi programı
Mendez ve Crawford	2002	Kariyer beklentilerinde cinsiyet faktörü
Hua	2002	Üstün yetenekli ve öğrenme güçlüğü olan öğrencilerin kariyer öz yetkinliği
Greene	2003	Üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer psikolojik danışması
Kerr ve Sodano	2003	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer değerlendirilmesi
Vrignaud, Bonora, Dreux	2005	Fransa'da üstün yetenekli öğrencilere yönelik danışmanlık faaliyetleri
Lupart, Pyryt, Watson ve Pierce	2005	Kanada'da üstün yetenekli öğrencilere yönelik danışmanlık faaliyetleri
Greene	2005	Üstün yetenekli öğrencilerin sınıf içerisinde sosyal, duygusal ve kariyer gelişimini desteklemek: Bir danışman olarak öğretmen
Heller	2005	Almanya'daki üstün yetenekli öğrencilere yönelik uygulanan eğitim ve danışmanlık faaliyetleri
Yoo ve Moon	2006	Aile perspektifinden üstün yetenekli öğrencilerin rehberlik ihtiyaçları
Greene	2006	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer ve yaşam gelişimi
Maxwell	2007	Üstün yetenekli kız öğrencilerin kariyer yapılandırma yaklaşımıyla gelişiminin desteklenmesi
Nauta, Ronner ve Groeneveld	2009	Üstün yetenekli öğrencilerde karar vermenin önemi
Perrone vd	2010	Akademik olarak yetenekli öğrencilerin kariyer beklentileri
Watters	2010	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde öğretmenlerin rolü
Ishak ve Bakar	2010	Üstün yetenekli öğrencilerin psikolojik danışmaya başvurma ihtiyacı
Robertson, Smeets, Lubinski ve Benbow	2010	Üstün yetenekli öğrencilerin mesleki ilgileri ve kariyer tercihleri
Grant, Battle ve Heggoy	2010	Üstün yetenekli öğrencilerin üniversite yolculuklarında kariyere ilişkin kararlarının etkisi
Fiebig ve Beauregard	2010	Üstün yetenekli gençlerin kariyer beklentilerinde annenin rolü
Jung	2012	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme süreci
Chen ve Wong	2013	Üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer psikolojik danışması
Jung	2013	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer kararsızlığına ilişkin bilişsel bir model
Vock, Köller ve Nagy	2013	Üstün yetenekli ve yüksek başarı gösteren öğrencilerin kariyer ilgileri
Ishak ve Bakar	2014	Öğrencilerin ihtiyaç duydukları rehberlik faaliyetleri
Jung	2014	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme sürecine ilişkin model
Rinn ve Bishop	2015	Üstün yetenekli öğrencilerin özellikleri sistematik derleme çalışması
Muratori ve Smith	2015	Sahip olunan beceriye rehberlik yapmak ve üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişimi
Foley-Nicpon ve Assouline	2015	İki kere farklı çocuklara yönelik rehberlik faaliyetleri
Gisladottir ve Blondal	2016	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer psikolojik danışması ve rehberliğine duydukları ihtiyaç
Seward ve Gaesser	2018	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme becerilerinde okul psikolojik danışmanlarının ve ailenin rolü
Abidin, Amata, Subhan, Mahmud, Ali ve Bakar	2018	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer olgunluğu
Maree	2019	Kariyer yapılandırma danışması
Mayes, Hines, Bibbs, Deidra ve Rodman	2019	Yetersizlik alanı olan üstün yetenekli siyahi öğrencilerin kariyer hazır bulunuşluğu ve üniversiteye hazırlık sürecinde psikologların ve psikolojik danışmaların rolü
Jung ve Young	2019	Ekonomik olarak dezavantajlı grupta yer alan üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme süreci
Mayes	2020	Yetersizlik alanlarına sahip olan üstün yetenekli siyahi öğrencilerin üniversite ve kariyer hazır bulunuşluğu
Murat ve Karacan-Özdemir	2020	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyumu
Yusof, Mokhtar, Sulaiman, Syafriil ve Mohhtar	2020	Üstün yetenekli öğrencilerin kişilikleri ile kariyer ilgileri arasındaki ilişki
Smith ve Wood	2020	Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişiminde okul psikolojik danışmanlarının rolü

Tablo 3 incelendiğinde; son yıllarda dezavantajlı grupta yer alan üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme sürecine yönelik çalışmaların arttığı, bununla birlikte üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişiminde cinsiyet faktörünün önemli bir konu başlığı olarak yer aldığı ve kız öğrencilere yönelik kariyer yapılandırma danışması çalışmalarına yer verildiği görülmektedir. Üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer psikolojik danışması faaliyetlerinin kültürlerarası ele alınması ise bir diğer önemli konu başlığı olarak dikkati çekmektedir. Üstün yetenekli öğrencilere yönelik rehberlik faaliyetleri, üstün yetenekli öğrencilerin kariyer olgunluğu; üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyumu, kariyer öz yetkinliği, kariyer gelişiminde aile etkisi, karar verme süreci ve bu süreçte etkili olan faktörler konularının ön plana çıktığı görülmektedir.

Tablo 4. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmaların Araştırma Yöntemlerine göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yöntem özellikleri		Araştırma sayısı
Araştırma deseni ve veri toplama aracı	Nitel	Literatür tarama Yarı yapılandırılmış görüşme formu Yapılandırılmış görüşme formu 26
	Nicel	Ölçek Envanter 10
	Karma	Test Anket Ölçek Görüşme formu Yarı yapılandırılmış görüşme formu 5

Tablo 4 incelendiği zaman üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda en fazla nitel araştırma desenine (f=26) yer verildiği; bu bulguyu nicel araştırma deseni (f=10) ve karma araştırma deseninin (f=5) takip ettiği görülmektedir. Gerçekleştirilmiş olan araştırmalar kapsamında nitel araştırma deseninde veri toplama aracı olarak; yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verildiği; nitel araştırma deseninde veri toplama aracı olarak ölçek ve envanterlerden yararlanıldığı; karma araştırma deseninde ise test, anket, ölçek, görüşme formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verildiği görülmektedir.

Tablo 5. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Kariyer Gelişimi ile İlgili Yapılmış Olan Çalışmaların Örneklem/Çalışma Grubu Özelliklerine göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Yazarlar (Tarih)	Çalışma Grubu	Çalışma Grubunun Özelliği
Ishak ve Bakar, 2014	180	13-15 yaş grubu öğrenci
Gisladottir ve Blondal, 2016	2504	16-19 yaş grubu öğrenci
Watters, 2010	220	17 yaş grubu öğrenci
Perrone vd., 2010	184	17-18 yaş grubu öğrenci
Ishak ve Bakar, 2010	188	13-14-15 yaş grubu öğrenci
Yoo ve Moon, 2006	100	4-18 yaş grubu öğrenci
Fiebig ve Beauregard, 2010	33	16-17 yaş grubu öğrenci
Murat ve Karacan-Özdemir	15	16 yaş grubu öğrenci
Seward ve Gaesser, 2018	19	Lise öğrencisi
Jung, 2013	687	13-17 yaş grubu öğrenci
Jung, 2014	687	13-17 yaş grubu öğrenci
Maree, Bester, Lubbe ve Beck, 2001	1	14 yaş grubu öğrenci
Jung ve Young, 2019	943	13-16 yaş grubu öğrenci
Mendez ve Crawford, 2002	227	11-14 yaş grubu öğrenci
Shoffner ve Newsome, 2001	95	13-17 yaş grubu öğrenci
Boyd, Hemmings ve Braggett, 2001	150	14-17 yaş grubu öğrenci
Hua, 2002	1	Lise öğrencisi
Yusuf, Mokhtar, Subhan, Mahmud, Ali ve Bakar, 2018	213	15-17 yaş grubu öğrenci
Abidin, Amata, Subhan, Mahmud, Ali ve Bakar, 2018	2500	13-16 yaş grubu öğrenci
Nauta, Ronner ve Groeneveld, 2009	1	22 yaş üniversite öğrencisi
Vock, Köller ve Nagy, 2013	4694	19 yaş grubu
Grant, Battle ve Heggoy, 2010	7	17 yaş lise öğrencisi

Tablo 5 incelendiği zaman üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik yapılmış olan çalışmalarda daha çok 13-17 yaş grubunda yer alan öğrencilerle çalışma yapıldığı; üniversiteye devam etmekte olan öğrencilerle yapılmış olan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun büyüklüğü incelendiği zaman en fazla 4694 öğrenciyle araştırmanın gerçekleştirildiği en az ise 1 öğrenciyle araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırmada üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerini inceleyen makaleleri yayınlandığı yıllara, araştırmanın yapıldığı ülkeye, konularına, araştırma yöntemine, veri toplama araçlarına ve çalışma grubunun özelliklerine göre incelemek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda SAGE, WOS, SPRINGER, SCOPUS ve TAYLOR&FRANCIS olmak üzere uluslararası veri tabanlarında yayınlanmış olan çalışmalar doküman analizi yöntemiyle incelenmektedir. Araştırma sonuçları üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin çalışmaların en fazla 2010 yılı içerisinde yapıldığını 2010 yılı sonrasında ise en fazla çalışmanın 2001, 2005, 2019 ve 2020 yılları içerisinde gerçekleştirildiğini göstermektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmaların ülkelere göre dağılımı incelendiği zaman en fazla çalışmanın ABD’de gerçekleştirilmiş olduğu ABD’yi Avustralya, Kanada ve Malezya’nın takip ettiği dikkati çekmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik araştırmalarda yer alan temel konu

başlıkları incelendiği zaman kariyer karar verme süreci, kariyer karar verme güçlükleri, öz yetkinlik, üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer eğitim programı, üstün yetenekli öğrencilerin ihtiyaç duydukları rehberlik faaliyetleri, dezavantajlı grupta yer alan üstün yetenekli öğrenciler ve üstün yetenekli kız öğrencilerin kariyer ihtiyaçları ve gelişimi konularının ön plana çıktığı görülmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili yapılmış olan araştırmaların çalışma grubu özelliklerine göre dağılımına ilişkin bulgular incelendiği zaman en fazla nitel araştırma desenine yer verildiği; bu bulguyu nicel araştırma deseni ve karma araştırma deseninin takip ettiği görülmektedir. Gerçekleştirilmiş olan araştırmalar kapsamında nitel araştırma deseninde veri toplama aracı olarak; yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verildiği; nicel araştırma deseninde veri toplama aracı olarak ölçek ve envanterlerden yararlanıldığı; karma araştırma deseninde ise test, anket, ölçek, görüşme formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verildiği görülmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik yapılmış olan çalışmalarda daha çok 13-17 yaş grubunda yer alan öğrencilerle çalışma yapıldığı; üniversiteye devam etmekte olan öğrencilerle yapılmış olan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun büyüklüğü incelendiği zaman en fazla 4694 öğrenciyle araştırmanın gerçekleştirildiği en az ise 1 öğrenciyle araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

Üstün yetenekli öğrencilerin sahip olduğu çoklu potansiyel (Kerr ve Sodano, 2013), mükemmeliyetçilik (Emmett ve Minor, 1993; Ishak ve Bakar, 2010); iki kere farklı çocuklar (Foley- Nicpon, 2013) gibi farklı özellikler kariyer psikolojik danışmasına dair duydukları ihtiyacı yansıtmaktadır. Bu nedenle üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer danışmanı faaliyetlerinin yürütülmesi önem arz etmektedir. Bu araştırma kapsamında yer alan araştırmalar incelendiği zaman en fazla araştırmanın ABD’de yapıldığı görülmektedir. 1957’de Sovyetler Birliği’nin ilk sputniği uzaya fırlatması üstün yeteneklilere uygulanan eğitim uygulamalarının köklü biçimde değiştiren yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ulusal Üstün Yetenekli Çocuklar Derneği (NAGC) bünyesinde yayımlanan Gifted Child Quarterly dergisi ise aynı yıl içerisinde yayımlanmaya başlamıştır. Bu çalışmalar üstün yetenekli öğrencilere yönelik çalışmaların ABD’de niceliksel olarak fazla olmasını destekler niteliktedir.

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmaların son 20 yıl içerisinde dağılımına bakıldığı zaman en fazla 2010 yılı içerisinde araştırma yapıldığı görülmektedir. 2010 yılından sonra ise en fazla çalışmanın 2001, 2005, 2019 ve 2020 yıllarında yapıldığı görülmektedir. Üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer psikolojik danışması faaliyetlerinde ve çalışmalarında öğrencilerin yeteneklerinin, ilgilerinin, değerlerinin, dünya görüşünün ve benlik bilincinin bütüncül bir yaklaşımla ele alınması önem taşımaktadır. Bu noktadan hareketle öğrencinin bireysel deneyimleri ve tecrübeleriyle tüm kariyer gelişiminin etkileşim içerisinde olmasının gerekliliği dikkati çekmektedir (Smith ve Wood, 2020). Bu kapsamda değerlendirildiği zaman üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer psikolojik danışması çalışmalarına alanyazında son 10 yıl içerisinde daha fazla yer verilmeye başlandığı görülmektedir.

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik yapılan çalışmalarda araştırma grubunun özellikleri yaş değişkenine göre incelendiği zaman en fazla 13-17 yaş grubundaki öğrenciye yönelik çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Super’ın (1990) yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre keşfetme döneminde (14-24 yaş) olan bireylerin başarması gereken kariyer gelişimi görevlerinden bir tanesi karar verme becerilerini geliştirebilmektir. Bunun için kariyer kararının billurlaşması, belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyer karar verme süreci ergenlerin karşı karşıya kaldıkları karmaşık görevlerden bir tanesidir (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati, 2013;

Gati ve Tal 2008). Bu nedenle üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmaların çoğunlukla ergenlik dönemi içerisinde yer alan bireyler ile gerçekleştirildiği (Boyd, Hemmings ve Braggett, 2001; Kelly, 1992; Murat ve Karacan-Özdemir, 2020; Raji ve Kaur, 2020; Sparfeldt, 2007; Weber, Hess ve Richotte, 2020;) bunun yanı sıra üniversite çağındaki öğrenciler ile yapılan çalışmaların sınırlı olduğu (Vock, Köller ve Nagy, 2013; Hui ve Lent, 2018; Tam, 2017) dikkati çekmektedir.

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik yapılan çalışmalarda dikkati çeken konu başlıkları incelendiği zaman kariyer karar verme süreci, kariyer karar verme güçlükleri, öz yetkinlik, üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer eğitim programı, üstün yetenekli öğrencilerin ihtiyaç duydukları rehberlik faaliyetleri, dezavantajlı grupta yer alan üstün yetenekli öğrenciler ve üstün yetenekli kız öğrencilerin kariyer ihtiyaçları ve gelişimi konularının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu araştırma bulgusunu destekler nitelikte son yıllarda üstün yetenekli öğrencilerin kariyer karar verme becerileri (Cao, 2020; Jung, 2012; Ozcan, 2017; Ogurlu, Kaya ve Hızlı, 2017; Seward ve Gaesser, 2018) kariyer kararsızlığı (Larson ve Majors, 1998; Jung, 2013; Jung, 2018) kariyer karar verme güçlükleri (Khaled, 2021), kariyer gelişimi (Kim, Seo ve Cho, 2012; Kontaş, Ünişen ve Sürücü, 2015; Muratori ve Smith, 2015; Sürücü, Kontaş ve Bacanlı, 2015), öz yetkinlik becerileri (Abidin, Amat, Mahmud, Bakar ve Bakar, 2019) ile ilgili çalışmalara sıklıkla yer verildiği bilinmektedir.

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda en fazla nitel araştırma desenine yer verildiği daha sonra nicel araştırma deseni ve karma araştırma desenine yer verildiği görülmektedir. Gerçekleştirilmiş olan araştırmalar kapsamında nitel araştırma deseninde veri toplama aracı olarak; yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verildiği; nitel araştırma deseninde veri toplama aracı olarak ölçek ve envanterlerden yararlanıldığı; karma araştırma deseninde ise test, anket, ölçek, görüşme formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formuna yer verildiği görülmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine ilişkin yakın tarihli araştırmalar incelendiğinde post modern yaklaşımların (Brott, 2001) etkisiyle nitel araştırma yöntemiyle çalışılan araştırmaların da giderek arttığı (Şahin ve Yıldırım, 2020; Mayes ve Hines, 2014; Murat ve Karacan- Özdemir, 2020; Karacan-Özdemir, 2018) ve nicel araştırmaların varlıklarını sürdürdükleri (Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar, 2010; Cao, Jung ve Smith, 2021) görülmektedir.

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili yapılmış olan araştırmaların çalışma grubu özelliklerine göre dağılımına ilişkin bulgular incelendiği zaman örneklem sayısının 4694 ile 1 arasında değişkenlik gösterdiği; en fazla 19 yaş grubunda yer alan üstün yetenekli 4694 öğrenciyle çalışmanın gerçekleştirildiği en az ise çalışma grubu üniversite ve lise öğrencilerinden oluşan 1 öğrenciyle yürütüldüğü görülmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde ise çalışma grubu olarak farklı sayılar dikkati çekmektedir. Persson (2009) tarafından yapılan araştırmada yaş ortalaması 34 olan 287 katılımcıyla araştırmanın yürütüldüğü görülmektedir. Leung, Conoley ve Scheel (1994) tarafından üstün yetenekli lise öğrencilerinin kariyer ve eğitime yönelik beklentilerinin ele alındığı araştırmanın çalışma grubunu ise 194 öğrenci oluşturmaktadır. Literatürde yer alan farklı araştırmalar incelendiği zaman araştırmanın kapsamına ve yöntemine göre örneklem sayısının değişkenlik gösterdiği görülmektedir (Fiebig, 2003; Kelly ve Cobb, 1991; Leung, 1998).

Bu araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiği zaman üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmaların ulusal ve uluslararası literatürde önemli bir yere sahip olmakla birlikte farklı

konu başlıkları ve çalışma gruplarıyla ele alınmasının önemi dikkati çekmektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin yeteneklerinin fark edilmesinde ve işlevsel bir biçimde geliştirilmesinde sahip oldukları sosyal çevrenin etkisi yadsınamaz bir öneme sahiptir. Bireyin sosyal çevresinde var olan en temel yapı ise ailedir. Son yıllarda üstün yetenekli öğrencilerin sahip oldukları yeteneklerinin gelişmesinde ve desteklenmesinde en önemli etkenlerden biri olarak aile faktorünün ön plana çıktığı farklı araştırma bulgularıyla alanyazında yerini almaktadır (Chan, 2005; Wellisch, 2021, Köksal ve Boran, 2015) diğer taraftan araştırma kapsamında ele alan temel konu başlıkları incelendiği zaman üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişiminde aile faktorüne dair sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu araştırma bulgusu üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik olarak yapılacak çalışmalarda aile değişkeninin ele alınmasının önemine dikkat çekmektedir. Aynı zamanda araştırma kapsamında gerçekleştirilmiş olan doküman analizi çalışmasında genellikle üstün yetenekli ergenlere yönelik çalışmaların yapıldığı, bununla birlikte üstün yetenekli ilkökul öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ve kariyer keşfi çalışmalarına yer verilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalar 2000-2021 yılları arasında SCOPUS, SAGE, WOS, SPRINGER, TAYLOR & FRANCİS veri tabanlarından elde edilen çalışmalarla sınırlı olmakla birlikte üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik temel konu başlıkları, yıl ve ülkelere göre dağılım, yapılmış olan araştırmaların çalışma grubu hakkında temel boyutları itibariyle bilgi vermektedir.

KAYNAKÇA

- Abidin, M.H.Z., Amat, S., Mahmud, M.I., Bakar, M.A., & Bakar, A.Y.A. (2019). Career decision making self-efficacy (CDMSE) among gifted and talented students in Malaysia. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 7(1), 113- 118. <https://doi.org/10.17478/jegys.521514>
- Abidin, M.H.Z., Amata, S., Subhan, M., Mahmud, M. I. Ali., S. & Bakar, A.Y.A. (2018). Career maturity among gifted and talented students in Malaysia. *International Journal of Engineering & Technology*, 7, 74-75. <http://dx.doi.org/10.14419/ijet.v7i2.10.10959>
- Ancil, T., Smith, C. K., Schenck, P. M., & Dahir, C. (2012). Professional school counselors' career development practices and professional development needs. *Career Development Quarterly*, 60, 109–121. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00009.x>
- Bacanlı, F., & Büyüksevindik, B. (2020, 16-19 September). *Kariyer kararlılığı yaşam bir ergenle çözüm odaklı kariyer psikolojik danışma uygulaması*. Virtual International Pegem Congress on Education (IPCADU), Ankara, Türkiye.
- Boyd, G., Hemmings, B. & Braggett, E. (2001). A career education program for gifted high school students. *Australian Journal of Career Development*, 10(2), 6-10. <http://dx.doi.org/10.1177/103841620101000203>
- Bozgeyikli, H., Doğan, H., & Işıklar A. (2010). Üstün yetenekli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 133-149.
- Brott, P.E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x>
- Brown, C. (2002). Career counseling practitioners: Reflections on theory, research, and practice. *Journal of Career Development*, 29(2), 109–127. <https://doi.org/10.1023/a:1019916203761>
- Cao, H. (2020). Clarifying career decisions of the gifted. *Roeper Review*, 42(2), 139-141. <https://doi.org/10.1080/02783193.2020.1728657>
- Cao, T.H., Jung., J.Y. & Smith, S. (2021). The career intentions of gifted english as a foreign language high school students in Vietnam. *Gifted Child Quarterly*, 65(3), 262-286. <https://doi.org/10.1177/0016986221991166>
- Chan, D. W. (2005). Self-perceived creativity, family hardiness and emotional intelligence of chinese gifted students in Hong Kong. *The Journal of Secondary Gifted Education*, 15(2), 47-56.
- Chen, C.P., Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22(3), 121-129. <https://doi.org/10.1177/1038416213507909>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati I. (2013). Career Indecision Versus Indecisiveness: Associations With Personality Traits and Emotional Intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Dixon, F. A., Lapsley, D. K., & Hanchon, T. A. (2004). An empirical typology of perfectionism in gifted adolescents. *Gifted Child Quarterly*, 48(2), 95–106. <http://dx.doi.org/10.1177/001698620404800203>
- Emerich, L. J. (1992). Academic underachievement among the gifted: students' perceptions of factors that reverse the pattern. *Gifted Child Quarterly*, 36(3), 140-146. <https://doi.org/10.1177/001698629203600304>
- Emmett, J. D., & Minor, C. W. (1993). Career decision-making factors in gifted young adults. *Career Development Quarterly*, 41(4), 350-366. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00409.x>
- Fiebig, J. N. (2003). Gifted american and german early adolescent girls: influences on career orientation and aspirations. *High Ability Studies*, 14(2), 165-183. <https://doi.org/10.1080/1359813032000163898>

- Fiebig, J.N. & Beauregard, E. (2010). Longitudinal change and maternal influence on occupational aspirations of gifted female American and German adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 34(1), 45-67. <https://doi.org/10.1177/016235321003400103>
- Fletcher, K. L. & Speirs Neumeister, K. L. (2012). Research on perfectionism and achievement motivation: Implications for gifted students. *Psychology in the Schools*, 49, 668–677. <https://doi.org/10.1002/pits.21623>
- Foley-Nicpon, M. & Assouline, S. G. (2015). Counseling Considerations for the Twice-Exceptional Client. *Journal of Counseling Development*, 93, 202-211. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2015.00196.x>
- Foley-Nicpon, M. (2013). Gifted child quarterly's special issue on twice-exceptionality: progress on path of empirical understanding. *Gifted Child Quarterly*, 57(4), 207-208. <http://dx.doi.org/10.1177/0016986213501195>
- Gati, I., Tal, S. (2008). Decision-Making Models and Career Guidance. In: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R. (Eds), *International Handbook of Career Guidance* (pp.157-171). Springer.
- Gisladottir, I. B. & Blondal, K. S. (2016). Gifted students engagement, recreational activities and their need for career counseling and guidance. *Icelandic Journal of Education*, 25(1).
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–100). Wiley.
- Grant, D. F., Battle, D. A. & Heggoy, S. J. (2000). The journey through college of seven gifted females: Influences on their career related decisions. *Roeper Review*, 22, 251–260. <https://doi.org/10.1080/02783190009554047>
- Greene, M. J. (2003). Gifted adrift? career counseling of the gifted and talented. *Roeper Review*, 25(2), 66-72. <https://doi.org/10.1080/02783190309554201>
- Greene, M. J. (2005). Teacher as counselor: enhancing the social, emotional, and career development of gifted and talented students in the classroom. *Gifted Education International*, 19, 226-235. <https://doi.org/10.1177/026142940501900305>
- Greene, M. J. (2006). Helping build lives: career and life development of gifted and talented students. *Professional School Counseling*, 10(1), 34–42. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5330/prsc.10.1.b55j504360m48424>
- Heller, K. A. (2005). Education and Counseling of the Gifted and Talented in Germany. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 191–210. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-3181-7>
- Hua, B. C. (2002). Career self-efficacy of the student who is gifted/learning disabled: A case study. *Journal for the Education of the Gifted*, 25(4), 375-404. <https://doi.org/10.4219/jeg-2002-282>
- Hui, K., & Lent, R.W. (2018). The Roles of Family, Culture, and Social Cognitive Variables in the Career Interests and Goals of Asian American College Students. *Journal of Counseling Psychology*, 65(1), 98. <https://doi.org/10.1037/cou0000235>
- Ishak, N. M. & Bakar, A. Y. A. (2010). Psychological issues and the need for counseling services among Malaysian gifted students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 665- 673. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.162>
- Ishak, N. M., & Bakar, A. Y. A. (2014). Counseling services for Malaysian gifted students: an initial study. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 36, 372-383. <https://doi.org/10.1007/s10447-014-9213-4>

- Jung, J. Y. (2012). Giftedness as a developmental construct that leads to eminence as adults: Ideas and implications from an occupational/career decision-making perspective. *Gifted Child Quarterly*, 56(4), 189–193. <https://doi.org/10.1177/0016986212456072>
- Jung, J. Y. (2013). The Cognitive Process Associated with Occupational/Career Indecision: A Model for Gifted Adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 36(4), 433-460. <http://dx.doi.org/10.1177/0162353213506067>
- Jung, J. Y. (2014). Modeling the occupational career decision-making processes of intellectually gifted adolescents: a competing models strategy. *Journal for the Education of the Gifted*, 37(2), 128-152. <http://dx.doi.org/10.1177/0162353214529045>
- Jung, J.Y., & Young M. (2019). The occupational/career decision-making processes of intellectually gifted adolescents from economically disadvantaged backgrounds: a mixed methods perspective. *Gifted Child Quarterly*, 63(1), 36-57. <https://doi.org/10.1177/0016986218804575>
- Jung, Y. J. (2018). Occupational/career amotivation and indecision for gifted and talented adolescents. A cognitive decision-making process perspective. *Journal of Psychologists and Counselors in Schools*, 28(2), 143-165. <http://dx.doi.org/10.1017/jgc.2016.33>
- Karacan-Özdemir N. (2018). Ekim düşü filminin üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimleri açısından incelenmesi. *Milli Eğitim Özel Sayı*, 47(1), 31- 53.
- Kelly, K. (1992). Career maturity of young gifted adolescents: A replication study. *Journal for the Education of the Gifted*, 16(1), 36-45. <https://doi.org/10.1177/016235329201600105>
- Kelly, K.R. & Cobb, S.J. (1991). A profile of the career development characteristics of young gifted adolescents: examining gender and multicultural differences. *Roeper Review*, 13(4), 202-206. <https://doi.org/10.1080/02783199109553359>
- Kerr, B. & Sodano S. (2003). Career Assessment with intellectually gifted students. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 168-186. <https://doi.org/10.1177/1069072703011002004>
- Khaled, E. A. (2021). Coping strategies of decision- making difficulties and psychological resilience of the gifted in secondary school. *Universal Journal of Educational Research*, 9(1), 67-75. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2021.090108>
- Kim, B., Seo, Y. S. & Cho, M. (2012). Character strengts and career development of academically gifted adolescents. *Journal of Asian Pacific Counseling*, 2(2), 209-228. <http://dx.doi.org/10.18401/2012.2.2.6>
- Kim, B.K., Vuyk, M.A. (2013). Career Development for Creatively Gifted Students. In: Kim, K.H., Kaufman, J.C., Baer, J., Sriraman, B. (eds) *Creatively Gifted Students are not like Other Gifted Students. Advances in Creativity and Giftedness*, vol 5. SensePublishers, Rotterdam. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-149-8_10
- Kontaş, H., Ünişen, A.& Sürücü, M. (2016). Üstün yetenekli öğrencilerin problem çözme becerileri ve kariyer gelişimleri. *Turkish Studies*, 11(3), 1569-1586. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9223>
- Köksal, M. S. & Boran, A. İ. (2015). Üstün yetenekli öğrencilerin IQ puanlarının anne-baba eğitimi ve aile geliri değişkenleri açısından karşılaştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 109-121. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.85867>
- Larson, L. M. & Majors, M. S. (1998). Applications of the coping with career indecision instrument with adolescents. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 163-179. <https://doi.org/10.1177/106907279800600204>
- Leung, S. A. (1998). Vocational identity and career choice congruence of gifted and talented high school students. *Psychology Quarterly*, 11(3). <https://doi.org/10.1080/09515079808254064>

- Leung, S. A., Conoley, C. W. & Scheel, M. J. (1994). The career and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Career Development*, 72, 298-303. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00938.x>
- Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2000). States of excellence. *American Psychologist*, 55(1), 137-150. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.137>
- Lupart, J. L., Pyryt, M. C., Watson, S. L. & Pierce, K. (2005). Gifted education and counselling in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 173- 190. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-3180-8>
- Maree, J. G. (2019). Self- and career construction counseling for a gifted young woman in search of meaning and purpose. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 217–237. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9377-2>
- Maree, J.G., Bester, S.E., Lubbe, C & Beck, G. (2001). Post-modern career counselling to a gifted black youth: A case study. *Gifted Education International*, 15, 325-339. <https://doi.org/10.1177/026142940101500311>
- Matthews, D. J. & Foster, J. F. (2005). A dynamic scaffolding model of teacher development: The gifted education consultant as catalyst for change. *Gifted Child Quarterly*, 49(3), 222-230. <https://doi.org/10.1177/001698620504900304>
- Maxwell, M. (2007). Career counseling is personal counseling: A constructivist approach to nurturing the development of gifted female adolescents. *The Career Development Quarterly*, 55, 206-224. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00078.x>
- Mayes, R. D. & Hines, E. M. (2014). College and career readiness for gifted african american girls: a call to school counselors. *Interdisciplinary Journal of Teaching and Learning*, 4(1), 31-42.
- Mayes, R.D. (2020). College and career readiness groups for gifted black students with disabilities. *The Journal for Specialists in Group Work*, 45(3), 200-212. <https://doi.org/10.1080/01933922.2020.1789790>
- Mayes, R.D., Hines, E.M., Bibbs D. L. & Rodman J. (2019). Counselors and psychologists mentoring gifted black males with disabilities to foster college and career readiness. *Gifted Child Today*, 42(3), 157-164. <https://doi.org/10.1177/1076217519843150>
- Mendez, L. M. R & Crawford, K.M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescents boys and girls. *The Journal of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96-107. <https://doi.org/10.4219/jsge-2002-375>
- Murat, H., & Karacan- Ozdemir, N. (2020). Career adaptabilities of rural gifted adolescents in Turkey. *Gifted Education International*, 36(3), 221-236. <https://doi.org/10.1177/0261429420940812>
- Muratori, M. C., & Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 173–182. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2015.00193.x>
- Muratori, M., & Smith, C. K. (2018). Academic Advising and Career Planning for Gifted and Talented Students. In S.M. Wood & S.J. Peteson (Eds), *Counseling Gifted Students a Guide for School Counselors*. (pp.121-137), Springer Publishing Company.
- Nauta, N., Ronner, S. & Groeneveld, B. (2009). The impotence of decision making: A gifted case report. *Gifted and Talented International*, 24(2), 121-130. <https://doi.org/10.1080/15332276.2009.11673534>
- Nelson, M. A. & Smith, S. W. (2001). External factors affecting gifted girls' academic and career achievements. *Intervention in School and Clinic*, 37(1), 19-22. <https://doi.org/10.1177/105345120103700104>
- Niles, S., & Harris- Bowsbey J. (2013). 21. *Yüzyılda kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Nobel Akademi.

- Ogurlu, U., Kaya, F. & Hızlı, E. (2015). Career decisions of gifted students in Turkey. *Journal of European Education*, 5(1), 31-45. <http://dx.doi.org/10.18656/jee.86698>
- Olton-Weber, S., Hess, R., & Ritchotte, J. A. (2020). Reducing Levels of Perfectionism in Gifted and Talented Youth Through a Mindfulness Intervention. *Gifted Child Quarterly*, 64(4), 319–330. <https://doi.org/10.1177/0016986220953392>
- Ozcan, D. (2017). Career decision-making of the gifted and talented. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-8. <http://dx.doi.org/10.15700/saje.v37n4a1521>
- Parris, G. P., Owens, D., Johnson, T., Grbevski, S. & Holbert-Quince, J. (2010). Addressing the career development needs of high-achieving African American high school students: Implications for counselors. *Journal for the Education of the Gifted*, 33, 417–436. <https://doi.org/10.1177/016235321003300306>
- Perrone, K. M., Tschopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N. & Hyatt, C. (2010). A longitudinal examination of career expectations and outcomes of academically talented students 10 and 20 years post-high school graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291-309. <https://doi.org/10.1177/0894845309359347>
- Perrone, P. A. (1997). Gifted individuals' career development. In N. Colangelo & G. Davis (Eds.), *Handbook of Gifted Education* (pp. 398–407), Allyn & Bacon.
- Persson, R. S. (2009). Intellectually gifted individuals' career choices and work satisfaction: a descriptive study. *Gifted and Talented International*, 24(1), 11-23. <https://doi.org/10.1080/15332276.2009.11674857>
- Pfeiffer, S. I. (2015). *Essentials of gifted assessment*. Wiley.
- Raji, N.S. & Kaur, P. (2020). Parental support as predictor of career decision making among gifted students. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 3345-3353.
- Reis, S. M., & Renzulli, J. S. (2010). Is there still a need for gifted education? An examination of current research. *Learning and Individual Differences*, 20 (4), 308–317. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.10.012>
- Rinn, A. N. & Bishop, J. (2015). Gifted adults: a systematic review and analysis of the literature. *Gifted Child Quarterly*, 59(4), 213-235. <https://doi.org/10.1177/0016986215600795>
- Robertson, K. F., Smeets, S. Lubinski, D. & Benbow, C. P. (2010). Beyond the threshold hypothesis: even among the gifted and top math/science graduate students, cognitive abilities, vocational interests and lifestyle preferences matter for career choice performance and persistence. *Current Directions in Psychological Science*, 19(6), 346-351. <https://doi.org/10.1177/0963721410391442>
- Sampson, J.P., Chason, A.K. (2008). Helping Gifted and Talented Adolescents and Young Adults. In: Pfeiffer, S.I. (eds) *Handbook of Giftedness in Children*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-74401-8_17
- Seward, K. & Gaesser, Am. H. (2018). Career decision making with gifted rural students considerations for school counselor and teachers. *Gifted Child Today*, 41(4), 217-225. <https://doi.org/10.1177/1076217518786986>
- Shoffner, M.F. & Newsome, W. D. (2001). Identity development of gifted female adolescents: the influence of career development, age and life-role salience. *The Journal of Secondary Gifted Education*, 12(4), 201-211.
- Smith, C. K., & Wood, S. M. (2020). Supporting the career development of gifted students: New role and function for school psychologists. *Psychology in the Schools*, 57(10), 1558-1568. <https://doi.org/10.1002/pits.22344>
- Sparfeldt, J. R. (2007). Vocational interests of gifted adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42, 1011–1021. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.010>

- Sürücü, M., Kondaş, H., & Bacanlı F. (2015). Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimleri. *Turkish Studies*, 10(15), 801-820. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8883>
- Şahin, E. & Yıldırım, B. (2020). Determination of the effects of stem education approach on career choices of gifted and talented students. *Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 8(3).
- Tam, K.W. R. (2017). Nurturing gifted and talented students to become future leaders: the innovative curriculum for the gifted and/or talented at GT College in Hong Kong. *Gifted Education International*, 33(3), 248-256. <http://dx.doi.org/10.1177/0261429415599274>
- Vock, M., Köller, O., & Nagy, G. (2013). Vocational interests of intellectually gifted and highly achieving young adults. *British Journal of Educational Psychology*, 83(2), 305-328. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.2011.02063.x>
- Vock, M., Köller, O., & Nagy, G. (2013). Vocational interests of intellectually gifted and highly achieving young adults. *British Journal of Educational Psychology*, 83(2), 305-328. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.2011.02063.x>
- Vrignaud, P., Bonoro, D. & Dreux A. (2005). Counselling the gifted and talented in france: minimizing gift and maximizing talent. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 211-228. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-3182-6>
- Wach, E. (2013). *Learning about qualitative document analysis*. IDS Practice Papers.
- Watters, J. J. (2010). Career decision making among gifted students: the mediation of teachers. *Gifted Child Quarterly*, 54(3), 222-238. <https://doi.org/10.1177/0016986210369255>
- Wellisch, M. (2021). Parenting with eyes wide open: yung gifted children, early entry and social isolation. *Gifted Education International*, 37(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/0261429419899946>
- Willings, D. (1986). Career education and counseling: Enriched career search. *Roeper Review*, 9(2), 95-100. <https://doi.org/10.1080/02783198609553019>
- Yoo, J. E., & Moon, S. M. (2006). Counseling needs of gifted students: an analysis of intake forms at a university based counseling center. *Gifted Child Quarterly*, 50(1), 52-61. <https://doi.org/10.1177/001698620605000106>
- Yusof, R., Mokhtar, M., Sulaiman, S.N., Syafril, S. & Mohtar, M. (2020). Consistency between personality career interest with sciences field among gifted and talented students. *Journal of Education of Gifted*, 8(3), 1147-1161. <https://doi.org/10.17478/jegys.667323>

Extended Abstract

Introduction: The career development process is a lifelong process that includes the career decision-making process in which individuals make choices about their future careers (Brown, 2002). Due to the different characteristics of gifted students, it is known that the career development process begins at an earlier age than their peers (Watters, 2010; Willings, 1986). For this reason, gifted students need help regarding their career choices. The different developmental and psychological characteristics of gifted students show that they need support in different areas of their lives.

When the guidance and psychological counseling activities that gifted students need are examined, it is seen that these students need career counseling the most, or in other words, they prefer career counseling activities (Ishak ve Bakar, 2014). Perrone (1997) states that, unlike the general population, gifted students tend to choose a single career and see the profession as the most important part of their lives. It can be said that this situation is related to the perception of perfectionism that gifted students have. Therefore, career counseling services are meaningful and oriented towards the subjective needs of gifted students; it should also be constructive in helping individuals realize their career goals (Maree, 2019).

One of the most common unrealistic beliefs about gifted students is that they will take the steps that will take them on a meaningful career journey without needing any support through their talents. However, gifted students need support and intervention not only in identifying their talents, but also in discovering their life choices, interests and values (Smith ve Wood, 2020).

It is accepted that gifted students have the power to cope with many problems that life brings, due to their high ability and knowledge (Chen ve Wong, 2013). However, gifted students need support in order to use their abilities and knowledge in a functional way. Therefore, it is important to address the wishes and needs of gifted students from the perspective of career development and to evaluate the problems that may arise in their career development. In this context, the aim of this research is to analyze 41 articles in the field of career development of gifted students between 2000-2021 and in the databases of SPRINGER, SAGE, WOS, SCOPUS, TAYLOR&FRANCIS and to examine the research results.

Method: In this research, it is aimed to evaluate the articles about the career development of gifted students between the years 2000-2021. In the study, the articles indexed by SAGE (f=18), WOS (f=12), SPRINGER (f=5), SCOPUS (f=4), TAYLOR&FRANCIS (f=2) databases in the international literature are scanned and studies that comply with the selection criteria of the research are examined by document analysis method. Document analysis is defined as the meticulous and systematic analysis of the content of written materials (Wach, 2013). The 41 articles reached as a result of the scanning are analyzed according to their years, the country where the research was conducted, their subjects, research method, data collection tools, and the characteristics of the study group.

Results: The results of the research show that the most studies on the career development of gifted students were carried out in 2010, and after 2010, the most studies were carried out in 2001, 2005, 2019 and 2020. When the distribution of studies on the career development of gifted students is analyzed according to countries, it is noteworthy that Australia, Canada and Malaysia follow the USA, where the most studies were carried out in the USA. When the main topics in the research on the career development of gifted students are examined, career decision-making process and difficulties, self-efficacy, career education program for gifted students, guidance activities needed by gifted students, gifted students in the disadvantaged group seem to come to the fore. It was determined that the most common personality trait of gifted students was perfectionism and most of the studies were conducted with descriptive method and there are limited number of cross-cultural and experimental studies. In the studies conducted for the career development of gifted students; it is seen that mostly students in the 13-17 age group are studied and the number of studies conducted with students attending university is limited. When the size of the study group is examined, it is seen that the research was carried out with a maximum of 4694 students, and the research was carried out with at least 1 student.

Discussion&Conclusion: When the results of this research are evaluated in general, it is noteworthy that studies on the career development of gifted students have an important place in the national and international literature, but the importance of dealing with different topics and working groups. The influence of the social environment that gifted students have in recognizing their talents and developing them in a functional way has an undeniable importance. The most basic structure that exists in the social environment of the individual is the family. In recent years, it has taken its place in the literature with different research findings in which the family factor stands out as one of the most important factors in the development and support of the talents of gifted students (Chan, 2005; Wellisch, 202, Köksal ve Boran, 2015), on the other hand, when the main topics covered in the research are examined, it is seen that a limited number of studies have been conducted on the family factor in the career development of gifted students. At the same time, the document analysis study carried out within the scope of the research reveals the necessity of including career awareness and career exploration studies for gifted primary school students, while studies are generally conducted for gifted adolescents. Although the studies covered in the research are limited to the studies obtained from the SCOPUS, SAGE, WOS, SPRINGER, TAYLOR & FRANCIS databases between 2000-2021, it gives information about the main topics of career development of gifted students, the distribution by year and countries, the study group of the researches made in terms of their basic dimensions.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Beyza Bulut. Uzm.Psk. Dan., Milli Eğitim Bakanlığı, e-mail: beyzakincal@gmail.com

Beyza Bulut. Psychological Counselor, MA, Ministry of National Education. beyzakincal@gmail.com

Feride Bacanlı. Prof. Dr., Gazi Eğitim Fakültesi, ferbacanlı@gmail.com

Feride Bacanlı. Prof. Dr., Gazi Education Faculty. ferbacanlı@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların araştırma sürecine katkıları eşit düzeydedir.

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

Bu makale 28-30 Haziran 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olan Gazi Üniversitesi Uluslararası Genç Araştırmacılar Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

The study was presented as an oral presentation at the Gazi University Young Researchers Congress-II (June 28 – 30, 2022).

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu makale doküman analizi yöntemine dayalı olduğu için herhangi bir etik izin başvurusunda bulunulmamıştır.

The present article is based on the document analysis method. Therefore, ethical approval is not available.

ORCID

Beyza Bulut <https://orcid.org/0000-0003-4430-7007>

Feride Bacanlı <https://orcid.org/0000-0002-5712-3867>