



TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK (PDR) UZMANLARININ İSTİHDAM OLANAKLARININ İNSAN KAYNAKLARI UZMANLIĞI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Selim ÖZÇAY*

ÖZET

Günümüzde psikolojik danışma ve rehberlik mesleğine olan ilgi artarak devam etmektedir. Son yıllarda ülkemizde psikolojik danışmanlık mesleği çeşitli açılardan, farklı kesimlerce tartışılmaktadır. Bu tartışmalar, psikolojik danışmanların sahip olmaları beklenen özellikler ve beceriler ile diğer çalışma alanlarına yönelik istihdamları üzerine odaklanmaktadır. Özellikle psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) programının, eğitim bilimleri fakültesi programlarının içerisinde diğer programlara nazaran istihdam olanakları açısından en cazip program haline dönüştüğü ayrı bir tartışma konusu olmaktadır. Ülkemizde PDR lisans programlarından mezun olanların, ülke ihtiyaçları nedeniyle ağırlıklı olarak özel ve/veya kamu eğitim kurumlarında istihdam edilmeleri nedeniyle, daha çok okul psikolojik danışmanı elemanı olarak yetiştirildikleri söylenebilir. Psikolojik Danışmanlık hizmetleri, özel psikolojik danışmanlık merkezlerinde ve kamu kuruluşlarında sürdürülmektedir. Buna ilave olarak, son yıllarda sağlık ve endüstri kuruluşlarında PDR mezunlarının çalıştıkları gözlenmektedir.

Ülkemizde PDR hizmetleri sunulan hizmetler ve örgütlenme gücü bakımından hızlı bir gelişim göstermektedir. PDR programlarından mezun olan bireylerin büyük bir çoğunluğu kamu sektöründe çalışırken, özel psikolojik danışma merkezlerinin ve rehberlik araştırma merkezlerinin sayısının artmasına bağlı olarak bu alanlarda çalışan mezun bireylerin sayısının da arttığı söylenebilir. Bu noktada PDR lisans/lisansüstü programlardan mezun olan bireylerin çalışma alanlarının belirlenmesi önem kazanmaktadır. Halen PDR alanında lisans ve lisansüstü eğitim veren üniversitelerin PDR programlarına ilişkin istihdam olanaklarını kısıtlı olarak aktarıyor oldukları dikkat çekicidir. PDR alanında hala Türkiye'ye özgü bir modelin geliştirilememesi, PDR hizmetleri için gereken fiziki koşulların uygun olmaması, standardize edilmiş ölçme araçlarının yetersiz olması mesleki gelişimi de sınırlayan önemli noktalar. Bu çalışma, PDR lisans/lisansüstü programlardan mezun olacak ve mezun olan bireylere eğitimlerini tamamlayacakları/tamamladıkları alan ile ilgili çalışma hayatına atılmadan önce bir diğer çalışma alanları olan İnsan Kaynakları Uzmanlığı konusunda bilgi vermeyi ve PDR ve İnsan Kaynakları Uzmanlık alanının ortak çalışma alanı olduğu ile ilgili bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler:Türkiye'de PDR, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlığı, PDR İstihdam Olanakları, İnsan Kaynakları Uzmanlığı

PSYCHOLOGICAL COUNSELING AND GUIDANCE IN TERMS OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES HUMAN RESOURCES SPECIALIZATION OF EXPERTS IN TURKEY

ABSTRACT

Nowadays the interest for psychology consulting and counseling services has been increasing. In recent years, psychology consulting has been discussed by different classes of our country in terms of different points of view. These discussions focus on what qualities and skills psychology counselors must have and their employments on other working areas. Especially it has been under discussion the fact that psychology consulting and counseling services have turned into the most attractive programme compared to other programmes of Institute of Education Sciences. In our country, the graduate people from Psychological Counselling and Guidance undergraduate programmes are trained as school psychology counselors due to the fact that they are mainly employed in public or private institutions regard to the requirements of the country. Services of psychology consulting have been carrying on in private consulting centers and public institutions. Moreover it has been lately observed that Psychological Counselling and Guidance graduates work in health and industrial institutions. In our country Psychological Counselling and Guidance services have been swiftly developing in terms of services and the power of organisation. While most of the Psychological Counselling and Guidance graduates work in public institutions, the people working in private psychology consulting services and also counseling services can be said to increase as the number of these private institutes have been going up. At this point, it becomes important to define the working areas of the people graduating from Psychological Counselling and Guidance undergraduate/ postgraduate programmes. It is still remarkable that some universities giving education of Psychological Counselling and Guidance undergraduate/ postgraduate programmes state that these working areas of these programmes are limited. That a model on Psychological Counselling and Guidance area cannot be improved specific to Turkey, some physical situations are not suitable for Psychological Counselling and Guidance services, standardized assessment instruments are not adequate are some important points limiting career opportunities. This piece of work has aimed at informing the people that will graduate from Psychological Counselling and Guidance undergraduate/postgraduate programmes or the people who have already graduated about the education that will be completed or has been already completed and about another field of job, human resources speciality and finally inform those that Psychological Counselling and Guidance and human resources have a lot in common.

Keywords: Psychological Counselling and Guidance Specialist, Psychological Counselling and Guidance Employment Opportunities, Human Resources Specialist.

* Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, selimozcay@msn.com

GİRİŞ

1. YÖNETİM

Yönetim evrensel bir kavramdır. Önceden ne yapılacağı kestirilmesi oldukça zor olan insanla uğraşır. İnsanın toplumsal yaşama gereği olan diğer kişilerle ilişkilerini, onların çeşitli etmenler altındaki davranışlarını inceler. Bu anlamda hepimiz birer yönetici sayılırız. Ustalığımız, zamanımızı ve faaliyetimizi planlayıp, örgütler, onları yönlendirir ve kontrol ederiz. Böylece kendimizi yönetiriz. Ana-baba işlerini, ev faaliyetlerini ve çocuklarını yönetirler. Öğrenciler okulda çeşitli konu ve derslerde başarılı olmak için zamanını kullanmayı yönetmek ve denetlemek zorundadır. Daha üst düzeyde ele alınırsa başhekim hastaneyi, müsteşar bakanlığını, ziraatçı çiftliğini, genel müdür şirketini, dekan fakültesini yönetmek zorundadır. Bu çeşitli uğraşlar farklı alanlara aitmiş gibi görünse de hepsinin ortak yönü, farklı amaçlara yönelik örgütsel çabanın yönetilmesidir (Can, 2001).

Yönetim; insan ve diğer kaynakları mümkün olan en iyi şekilde birleştirerek, örgütsel amaçlara etkin ve verimli ulaşma sürecidir. Diğer bir ifade ile yönetim; iş gücü, sermaye, teknik donanım vb. gibi örgütsel kaynakların, örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere etkin bir şekilde koordine edilmesidir. Yönetim kısaca, örgütsel kaynakların, örgütsel amaçları başarmak için kullanılmasıdır (Rachman D., 1993).

Yönetim biliminin gelişimine tarihsel açıdan bakıldığında; (a) Yapıya ağırlık veren geleneksel (klasik) yaklaşımlar. (1887 – 1927). (b) İnsana ağırlık veren davranışçı (neo klasik) yaklaşımlar (1909 – 1945) ve (c) Örgütü bir sistem olarak ele alan sistem yaklaşımları (1946’ dan günümüze kadar) görülür (Düren, 2000, Erdoğan, 2000)

1.1.Yapıya Ağırlık Veren Geleneksel (Klasik) Yaklaşımlar

Klasik Teori organizasyonlarda insan unsuru dışındaki faktörler üzerinde durmuştur. İnsan unsuru daima ikinci planda ele alınmıştır. Maddi faktörler düzenlendikten sonra, insanın öngörülen doğrultuda ve şekilde davranacağı – davranması gerektiği – var sayılmıştır. Bu yönü klasik teori “mekanik organizasyon yapıları” olarak adlandırılan yapıları önermiştir. Rasyonellik ve mekanik süreçler Klasik Teorinin hareket noktaları olmuştur. Makine – insan ilişkilerinde rasyonellik, işlerin dizayn ve birleştirilmesinde rasyonellik, ilkelerin amaçladığı rasyonellik ana hareket noktalarıdır. Mekanik rasyonelliği bozacak insan unsuruna ilişkin faktörler modele dahil edilerek ayrıntılı olarak incelenmemiştir. Ekonomik rasyonellik anlayışının organizasyona uygulanmasını ifade eden bu yaklaşım insanı kendine söyleneni yapan, rasyonel olduğuna inanılan sisteme uyan, pasif bir unsur olarak varsaymıştır. Klasik teori esas itibarıyla kapalı sistem anlayışı ile organizasyonları ele almıştır. Bunun sonucu olarak da, bütün yaklaşımlar organizasyon içi dahili (internal) etkinliğin nasıl sağlanabileceği üzerinde durmuş, bunu sağlamak için uyulması gereken ilkeleri universal kabul etmiş, fakat dış çevre şartları ve organizasyonların değişen şartlara nasıl uyabilecekleri üzerinde durmamıştır (Koçel, 2010a, s.204-205).

1.2.İnsana Ağırlık Veren Davranışçı (Neo Klasik) Yaklaşımlar

Davranışsal teori adı altında toplanan ve insan davranışlarının çeşitli yönlerini inceleyen bu yeni akımın en önemli özelliği Klasik Yönetim ve Organizasyon Teorisi’nin eksik bıraktığı yönü, insan unsurunu inceleme konusu yapmasıdır. Bu konuda ileri sürülen görüşler de yine “ilkelere uygulama”, “en iyi organizasyon yapısı oluşturma”, “verimlilik” gibi klasik teorinin temel anlayışını esas aldığı için, bu yeni akım Klasik Teori’nin adeta tamamlayıcısı olarak görülmüştür. Dolayısıyla bu yeni akımın öne sürdüğü yeni kavramlar ve tekniklerin hemen

hepsi, birey olarak veya grup halinde, insanların nasıl davrandığı ve neden o şekilde davrandığı, davranışlarının yönlendirilmesi, insanların birbirleri ile ilişkilerinde yaşanan sorunlar vs. gibi konularla ilgili olduğu için, bu akımın Klasik Yaklaşımın tamamlayıcısı olduğu kabul edilmiştir. “İnsan” ile ilgili konuların değişik bilimsel disiplinlerin çalışma alanına girmesi nedeniyle, Davranışsal Teori çerçevesinde görüş ileri süren yazar, düşünür ve akademisyenlerin de sosyal bilimlerin değişik dallarına mensup oldukları görülmektedir. Bu disiplinlerin başında Psikoloji, Sosyoloji, Antropoloji gelmektedir. Böylece ayrı bir bilimsel disiplin olarak Yönetim ve Organizasyon alanının eklettik niteliği (yani değişik bilim dallarından alınan kavramların kullanılması) ortaya çıkmaya başlamıştır. Davranışsal yaklaşım ayrıca, organizasyonları, bir insan topluluğu, küçük bir toplum, sosyete (society), çeşitli ihtiyaçlara sahip fakat her yönü ile birbirinden farklı olan insanların bir araya gelmesi ile oluşan “sosyal varlıklar” olarak ele almış ve yönetim uygulaması yapanların yani ‘yöneticilerin’, aynı zamanda beşeri ve sosyal bir organizasyon kurmak zorunda olduklarını göstermiştir (Koçel, 2010b, s.233-234).

1.3.Örgütü Bir Sistem Olarak Ele Alan Sistem Yaklaşımları

İkinci Dünya Savaşı yıllarından itibaren yönetim konularının ele alınışında yeni bir bakış açısı hakim olmaya başlamıştır. “Sistemler Yaklaşımı” (Systems Approach) olarak bilinen bu yeni düşünce tarzı biyolog von Bertalanffy’nin 1920’lerde başlattığı “Genel Sistemler Teorisi”nden kaynaklanmaktadır. von Bertalanffy’nin 1972 tarihindeki ölümüne kadar işletmeyi sürdürdüğü Genel Sistemler Teorisi, her türlü sisteme uygulanabilecek genel ilke ve prensipleri bulmayı ve geliştirmeyi amaçlayan disiplinlerarası matematiksel bir çalışma alanıdır. Başka bir deyişle, Biyoloji, Matematik, Fizik, Kimya, Ekonomi gibi bilim dallarının birleşiminden oluşan ve özellikle büyüme ve gelişme gibi konulara uygulanabilecek ilke, prensip ve teoriler geliştirmek, Genel Sistemler Teorisinin ilk amacı olmuştur. Sistemler Yaklaşımı ve Sistemler Teorisi tek başına yeni bir bilimsel disiplin olmaktan çok, belirli olayların, durumların ve gelişmelerin incelenmesinde kullanılan bir düşünce tarzı, bir bakış açısı, bir metod, bir yaklaşımdır. “Sistem”i esas alan bir bakış açısında, ağırlık o sistemin amaçları, sistemin içerdiği alt sistemler, alt sistemler arasındaki ilişkiler ve alt sistemlerin ana sisteme yaptığı katkı üzerinde toplanmaktadır. Sistem yaklaşımı, yönetim olaylarını tek tek incelemek kadar, bu olaylar arasındaki ilişkilerin ve karşılıklı etkileşiminin incelenmesinin önemini vurgulamıştır (Koçel, 2010c, s.247-250).

2. YÖNETİM BİLİMLERİ İLE PSİKOLOJİ BİLİMİNİN BELLİ BAŞLI İLİŞKİLERİ

Örgütlerin başta gelen yönetsel sorunlarından biri, işe uygun nitelikte personel tedarikidir. Bu faaliyet örgütsel amaçlara tam isabetle ulaşabilmenin temel noktasıdır. Çünkü yapılacak işin özelliklerine uygun yetenek ve nitelikte personel tedariki sayesinde örgütsel etkinlik artabilir. Bugün bir bireyin yetenek ve bilgileri ancak bir veya nadiren azami birkaç işi görebilecek ölçüde sınırlıdır. Bir insan her işi ya hiç göremez ya da istenen standartlardan çok uzak biçimde yapar. Bu nedenle, çağdaş işletmeciliğin temeli mesleksi ve işlevsel (fonksiyonel) uzmanlaşmaya dayanır (Eren, 2010a, s.4-5).

Örgüt yönetimini en çok rahatsız ve meşgul eden hususlardan biri de, işyeri koşullarındaki düzensizlikler ve insanın bedensel ve zihinsel yapısına uygunsuzluklardır. Bu arzu edilmeyen hususlar, bireyler üzerinde bedensel yorgunlukların yanısıra monotonluk adını verdiğimiz psikolojik yorgunluklar meydana getirmekte, iş güvenliği azalmakta ve iş kazaları artmaktadır. İnsan özelliklerini, davranış ve tutkularını çok iyi bilen endüstri psikologları “Human Engineering” adı verilen ve “insan mühendisliği” olarak çevirebileceğimiz bir

çalışma alanı oluşturmuşlardır. Bu sayede insanın bedensel ve düşünsel yapısına uygun işyeri düzenlemeleri (bina, araç, gereç düzeni, aydınlatma, klima koşulları, gürültü ile sabaş v.b.g.) ve yeniden iş ile ilgili daha etkili görev, yetki ve sorumluluklar dağılımı (iş benimsenme, karara katılma sorumluluğu verme, işi tamamlama ve eser yaratma doyumsuzluğunu azaltma v.b.g.) gerçekleşmiş, örgütsel etkinliğe uygun bir reorganizasyona gidilmiş olacaktır (Eren, 2010b, s.5).

Bugün özellikle ekonomik kuruluşların yani işletmelerin temel sorunlarından biri, üretilen malı satabilmek ya da satabilecek bir mal üretebilmektir. Üretilen malı müşteriye satabilmek, onun alım güdülerini, kısaca müşteri istek ve özelliklerini, bilmeyi gerektirir. Bundan başka müşteriye firmaya, markaya ve mala bağlamak, gönlünü fethetmek gerekir. Bunu başarabilmek kuşkusuz çok zordur. Reklamcılık adı verilen ve psikolojik yönü her şeyin üstünde olan pazarlama teknikleri sayesinde bu şartlandırma yada marka ve firmaya bağlama ekonomik biçimde sağlanabilmektedir (Eren, 2010c, s.5-6).

Yine örgütlerin en önemli sorunlarından biri ast-üst ilişkilerini iyileştirmek ve etkin bir emir kumanda sistemi geliştirmek için emrin verilmiş biçimi, astın psiko-sosyal durumu, üstün davranışları ve yetke (otorite) kurma biçimine bağlı bir çok bireysel özellikleri ilgilendiren hususları bilme zorunluluğu vardır. Bu konu hemen tamamen psikoloji ile sosyal psikolojinin inceleme alanına girmektedir (Eren, 2010d, s.6).

Bugün insan ihtiyaçlarının bilinmesi ve insanı iş görmeye özendirici araçların bulunması davranış bilimcilerin ve özellikle psikologların çalışmaları sayesinde olmuştur. Güdüleme (motivasyon) adını verdiğimiz bu teknik, tamamen bireysel davranışın nedenlerini araştırma, bireysel ihtiyaçların temelini inme ve bu sayede amaca uygun arzulan davranışı gerçekleştirecek özendirme araçlarını belirleme ile ilgilidir (Eren, 2010d, s.6).

Personelin işe, işletmeye ve yöneticiye karşı tutumlarının ölçülmesi ve olumsuz tutumlarını bertaraf edilerek uygun bir birey ve grup moralinin sağlanması da yönetimin başlıca araçlarından birini oluşturur ve büyük ölçüde psikoloji ve sosyal psikoloji konusunda bilgi ve tecrübeleri gerekli kılar (Eren, 2010d, s.6).

Nihayet yöneticiler için önemli olan hususlardan biri astları üzerinde etkili bir yönetsel yetkenin (otoritenin) kurulması sorunudur. Bu ise, otorite denen bireysel ve sosyal nitelikteki yönetsel aracı analiz etmekle onun özelliklerini çok iyi bilmekle başarılabilir. Yönetici ancak, yönetime karşı kurulan yetkenin (otoritenin) gücünün zayıflatılması ve gayri resmi kliklerin kurulması liderlerinin etkisiz hale getirilmesi sayesinde kendi yetkesini (otoritesini) kurar ve yürütür. Bütün bu süreçler, kaba kuvvetle değil, otorite özelliklerini bilme ve o özelliklere sahip olma ile ilgili çabalar göstermekle başarılıdır. Kuşkusuz yöneticinin bu tür davranışlarının temelinde de psikoloji ve sosyal psikolojinin bilimsel teknikleri mevcuttur (Eren, 2010d, s.6).

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları deyimi günümüzde organizasyonların –mamul ve hizmet üretimi olarak tanımlanan- hedeflerine varmak amacıyla kullanmak zorunda oldukları kaynaklardan biri olan insanı ifade eder. İnsan, üretim sürecinin hem olmazsa olmaz nitelikteki bir parçasıdır hem de üretimin aynı zamanda hedefidir. İnsan kaynakları terimi bir organizasyonda, en üst yöneticiden en alt kademe de ki niteliksiz iş görenlere kadar tüm çalışanları kapsar. Bu terim organizasyon bünyesinde bulunan işgücünü kapsadığı gibi organizasyon dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanılabilecek işgücünü de ifade etmektedir (Sadullah, 2010, s.2).

İnsan kaynağının yönetimi yaklaşımı, personel yönetimine çağdaş bir bakış açısidir. İnsan kaynağının yönetimi anlayışı “insan” ögesini örgütün merkezinde gören, onu ön plana çıkaran bir yaklaşımdır. İnsan kaynağının yönetimi, personel yönetiminin insan kaynağı boyutunda algılanmasıdır (Canman, 1995, s.5).

İnsan kaynakları yönetimi, bir örgütte insanların yönetimi ile alakalı felsefe, politika, prosedür ve uygulamaları genel olarak ifade etmek için kullanılmaktadır (Wendell, 1998, s.4).

Diğer bir tanımda İnsan Kaynakları Yönetimi; “İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan işlevleri gerçekleştirecek yeterli sayıda kalifiye elemanın işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi ve değerlendirilmesi işlemi olarak ifade edilmektedir (Fulmer, 1993, s.8).

Genel anlamda İnsan Kaynakları Yönetimi'nin, insana odaklanmış, çalışanların ilişkilerini yönetsel bir yapı içinde ele alan, kurum kültürüne uygun çalışan politikalarını geliştiren ve bu yönüyle kurum yönetiminde kilit işlev görevi gören bir fonksiyona sahip bulunduğu söylenebilir (Fındıkçı, 2000, s.14).

3.1.Tarihsel Bir Bakış

Uzun yıllar işletmenin temel işlevleri arasında yer alan personel yönetimi işlevi 1980'li yıllardan sonra yerini insan kaynakları yönetimine bırakmış, bir bakıma kabuk değiştirmiştir. Aslında insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin bir uzantısı olarak kabul edilebilir. Ancak insan kaynaklarının kazandığı boyut bugün personel yönetimini aşmıştır. İki kavram arasında en önemli farklılık, personel yönetiminin daha çok işletme çıkarlarını gözetmiş olması ya da işgücü verimliliğini temel amaç olarak seçmesine karşılık insan kaynakları yönetiminin işgücü verimliliği yanında bir iç müşteri olarak tanımlanan çalışan insanın memnuniyetini de amaçlamış olmasında görülebilir.

İnsan kaynakları yönetimi günümüzde yükselen bir yıldız konumundadır ve çağdaş işletmecilik platformunda ilgi odağı durumuna gelmiştir. Bunun önde gelen nedeni insan faktörünün artık çoğu işletmeler tarafından anlaşılmış olmasıdır. Bir başka anlatımla, insanın tatmini ile çalışma verimliliği arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşıldığı söylenebilir. Ancak, bazı işletmelerin insan kaynakları konusunda yeterli birikime ve fonksiyonel olgunluğa sahip olmaksızın firmada personel yöneticiliği tabelasını indirerek yerine insan kaynakları yöneticiliği tabelası koyduğu görülmektedir. Oysa bu geçiş için yeterli alt yapı oluşmadan moda bir akıma uyarak böyle bir tabela değişimi firmaya çok fazla bir şey kandırmaz. Önemli olan insan kaynakları konusunda yeterli hazırlıklar yapılarak eğitilmiş, deneyimli kadroların yönetiminde yeni tekniklerin devreye sokulmasıdır (Sabuncuoğlu 2011a, s.7-8).

1990'ların başlarına kadar bütün işletme kitaplarında “Personel Fonksiyonu” adı altında yer alan “İşletme İçi Personel Yönetiminin” bu tarihten itibaren yerini “İnsan Kaynakları Yönetimi” kavramına bıraktığını görüyoruz. Bu kavram değişikliğinin yalnızca işletme kitaplarıyla sınırlı kalmadığını Türkçe deki tüm “Personel Yönetimi” kitaplarının zaman içinde “İnsan Kaynakları Yönetimi” başlığı altında yayımlandığını ve işletmelerin de personel departmanlarının adını “İnsan Kaynakları Departmanları” haline dönüştürdükleri gözlenmeye başlanmıştır. Özellikle işletmecilik ve personel yönetimi kitaplarında bu kavram değişikliğinin bir ihtiyaçtan kaynaklandığını ve “Personel Yönetimi” kavramının kapsam itibarıyla eksik kaldığı ve sonuçta yerini içerik yönünden daha kapsamlı olan “İnsan Kaynakları Yönetimi” kavramına bıraktığı söylenebilir (Şimşek, 2006, s.341).

Personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimi anlayışına geçişte etken olan faktörler arasında; ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişmeleri, nitelikli insan gücünde gözlenen artış, sendikacılığın gelişimi, çalışma koşullarını düzenleyen yasaların yürürlüğe sokulması, iş görenlerin eğitim ve kültür düzeylerinin yükselmesi sonucu demokratik ve insanca işlem görme taleplerinin artması, bilgi toplumları haline gelen gelişmiş endüstriyel ülkelerde bireyin yaratıcılığın ve bilgi üretmenin odağı haline gelmesi, istek ve beklentilerde değişiklikler olması ve nihayet kadınların iş hayatına girmesi gibi hususlar sayılabilir (Şimşek, 2006, s.341).

3.2.İnsan Kaynakları Bölümün Danışmanlık Rolü

İnsan kaynakları bölümü örgüt içinde yönetsel, hukuksal ve psikososyal sorunlar üzerinde uzmanlaşmış ve yönetime danışmanlık eden bir organdır. Bu bölüm, işletmede insancıl ve sosyal sorunların en iyi biçimde çözüm yollarını araştırır ve en etkili biçimde uygulanmasına yardımcı olur. Bu işlevini insan kaynakları politikası içinde tanımlanan ilkeler doğrultusunda gerçekleştirir. Öte yandan, insan kaynakları bölümü, tüm bölümlerin insan kaynakları politika ve uygulamalarında eşgüdümü sağlamakla

yükümlüdür. İnsan kaynakları bölümü diğer bölümlerde çalışanların verimliliğini arttırma, eğitim ve gelişimini sağlama ve özellikle motivasyonlarını yükseltme yönünde ilgili yöneticilere bilgi vermek, danışmanlık yapmak, gibi stratejik sorumluluklar üstlenir. Bu sorumluluğu yüklenirken matris organizasyon modeli içinde belirli bölümler üzerinde geçici yetki kullanma hakkı da elde eder. Bunun en tipik örneği eğitsel program uygulamasında görülür. Eğitim uygulanan bölümde kişilerin katılımı, devamı ve değerlendirilmesi konusunda insan kaynakları bölümü yetkili kılınır (Sabuncuoğlu, 2011b, s.15-16).

3.3.İnsan Kaynakları Bölümüne Yardımcı Organlar

İnsan kaynakları bölümünde görev yapan part-time veya full-time yardımcı organlar yer alabilir. Bu organların işlevleri kısaca şöyle özetlenebilir:

3.3.1.İşyeri Hekimi

İş görenlerin sağlık sorunlarıyla yakından ilgilenmekle sorumlu bir organdır. Görevleri arasında, işe alma sırasında sağlık kontrolünden geçirme, yıllık düzenli sağlık denetimi, hastalık sonrası bakım, ilk yardım, koruma, işyerlerinin sağlık koşullarına uygunluğu, dinlenme, çalışma süresi, fiziksel ortam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi çalışmalar vardır. Daha çağdaş işletmelerde işyeri hekimi, “Ergonomi” konusunda ilgili yöneticilerin çalışmalarına katılır ve görüşlerini iletir. 11.01.1994 gün ve 14765 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. Maddesi ile iş yerinde hekim çalıştırılmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu maddeye göre “sürekli olarak en az 50 kişi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere işyeri hekimi bulundurmamak zorunludur. Sağlıklı-güvenli bir iş-çalışma ortamı sağlamak üzere tahsis edilen kaynaklar bir maliyet unsuru değil “yatırım” sayılmaktadır. Bu harcamaların maliyet, yararlılık açısından en verimli yatırımlardan biri olduğu genel kabul görmektedir (Sabuncuoğlu, 2011c, s.16-17).

3.3.2.Sosyal Asistan ve Danışman

Sosyal asistan ve danışman olarak yararlanılan organın işlevi, genelde personelin işe uyumunu sağlamaktadır. Bununla birlikte sosyal asistan ve danışman organ arasında belirli bir fark olduğu söylenebilir. Sosyal asistan daha çok personelin sosyal sorunlarına yardımcı

olmak amacıyla görevlendirilir. Örneğin, yeni işe alınan işgörenin karşılanması, personel bölümü ve çalışacağı atölye yetkilileriyle ilişkilerin kurulması gibi işlerle ilgilendir. Bunun dışında özellikle genç ve bayan işgörenler ile yaşlı yada özürlü elemanlara yardımcı olmak, ailesel sorunlarla ilgilenmek, yardım sandıkları kurmak ve işletmek gibi görevleri de sosyal asistanlar yüklenir (Sabuncuoğlu, 2011d, s.17).

3.3.3.Psikoteknisyen

Daha çok işe alma, iş değiştirme, yönlendirme ve işe uyarılma gibi konularda psikoteknik uygulamalardan sorumlu olan organdır. Psikoteknisyen tarafından komuta organlarına verilen önerilerin uygulanma zorunluluğu yoktur. Bu organ kendi çalışmalarında objektif rolünü koruyabilmek için bağımsızdır, ancak yönetsel açıdan insan kaynakları bölümüne bağlıdır. çoğu kez psikoteknisyen işyeri hekimi ile işbirliği yaparak çalışır (Sabuncuoğlu, 2011e, s.18).

3.3.4.Stres Danışmanı

Stres içinde olan kişi, kişisel başa çıkma teknikleriyle çözemediği sorunları danışacak, onları anlatıp yardım isteyecek profesyonel bir yardımcıya gerek duyabilir. Stresle ilgili konularda uzman bir psikoloğun kişilere yol göstermesi son derece başarılı sonuçlar yaratmaktadır (Artan, 1986, s.129).

3.3.5.Profesyonel Danışmanlık Kuruluşları

İnsan kaynakları bölümü işletme dışında danışmanlık, eğitim amaçlı ya da eleman bulmada yararlanabileceği çeşitli özel ve kamu kuruluşlarından profesyonel destek alabilir (Sabuncuoğlu, 2011e, s.18).

3.4.İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uygulamaları

Yönetim ve Organizasyon yazınında rehberlik ile ilgili çok şey yazılmıştır. Buna karşın sanayi sektöründe faaliyette bulunan bir çok işletme, rehber kavramının ne olduğu ve rehberlik sürecinin nasıl işlediğini gerçek anlamda bilmemektedir (At-Twajri vd., 1996, s.23)

Brown, insan kaynakları geliştirmenin bir çok alanından birisi olarak rehberliği, “bir meslekte deneyimli bir bireyin, mesleğe yeni başlayan birinin istenen düzeye gelmesine yardımcı veya rehber olduğu bir süreç” olarak tanımlamıştır (Appelbaum, 1994, s.5).

İşe alınan personelin bedensel rahatsızlıklarda olduğu gibi, bir takım psikolojik rahatsızlıklarının ya da yatkınlıklarının olup olmadığını tespit etmek veya çalışanlarda ortaya çıkan rahatsızlıkların nasıl tedavi edileceğine ilişkin kaygılar, iş yerinde bireysel psikopatolojinin belirlenmesi ve tedavisine yönelik çalışmaları teşvik etmektedir. Belirgin bir psikopatolojik örüntünün gözlemlendiği durumlarda, yönetici, sorunlu çalışanın ne kadar süre ile işten ayrı kalacağı, iş programının nasıl yapılması gerektiği ya da stres düzeyi daha az olan bir ortamda çalıştırılmasının gerekip gerekmeyeceği gibi konularda bilgi sahibi olmak istemektedir. Öte yandan, rahatsızlığı olan çalışanlar da, etkili ve hızlı bir biçimde tedavi ve destek arayışı içindedir (Thompson, 2005).

Bireylerin iş yaşamında maruz kaldıkları stres, psikolojik taciz (mobbing) gibi yaşamış oldukları psikolojik rahatsızlıklarla ilgili bir psikolojik danışma ve/veya psikiyatri merkezine başvurma sayısında azlık söz konusudur. Özellikle üniversite hastanelerinin psikiyatri klinikleriyle görüşülmüş ve iş yaşamına ait psikolojik rahatsızlıklarla ilgili başvuruların diğer psikolojik rahatsızlıklara ilişkin başvuruların gerisinde kaldığı bilgisi alınmıştır.

Organizasyonlar içinde ki grup, grup dinamikleri ve davranışlarının, birey üzerinde normatif, bireysel tutum değişimi ve bireyin verimine etkileri bulunmaktadır. Bu anlamda birey organizasyon içerisinde o kurumun belirli kültür ve tutumlarına uyma davranışı göstermeye başlamaktadır. Dolayısıyla birey bu yeni uyma davranışından bir süre sonra, iş çevresi ile çeşitli sorunlar yaşamaya başladığında iş yerine dayalı çeşitli temel psikolojik sorunları yaşamaya başlayacaktır. Özellikle bu sorunların başında psikolojik taciz (mobbing) ve tükenmişlik (burnout) sendromu gelmektedir.

İşte bu yüzden özellikle yirmi birinci yüzyıl organizasyon yapılarına bakıldığında, örgütlerde artık psikolojik taciz'e (mobbing) karşı departmanların oluşturulduğu görülmektedir.

Klinik psikoloji bilgi ve verilerinin iş ortamındaki kullanımı, psikolojik değerlendirme ve sorun davranışı yani psikopatolojiyi ortadan kaldırmaya yönelik olarak psikolojik müdahale tekniklerinin uygulanmasını içermektedir. Bu kullanım alanları 6 alt başlıkta özetlenebilir (Gül, 2007a, s.163):

3.4.1. Personel Seçiminde Psikolojik Değerlendirme

İşyerinde klinik psikoloji uygulamaları kapsamında, personel seçiminde gerçekleştirilen psikolojik değerlendirme, işe uygun kişilik özelliklerini tespit etmekten ziyade normalden sapmaları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Psikolojik değerlendirme, işe göre eleman seçmeye de katkı sağlamaktadır. Örneğin, sosyal etkileşime açıklık ve girişkenlik gerektiren bir görev için, içe dönüklük-dışa dönüklük kişilik özelliğindeki normalden sapmanın derecesi ya da silahlı bir görev için seçilen elemanın dürtü kontrolü ile ilgili sapmaları öncelikli önem kazanabilir.

3.4.2. Psikoterapi Uygulamaları

Psikoterapi yaklaşımları çerçevesinde, psikolojik müdahale teknikleri kullanılarak sorun davranışın ortadan kaldırılması hedeflenir. Örneğin, Bilişsel-Davranışçı Terapi tekniklerini kullanarak, bireysel psikoterapi veya grup eğitimleri ile sorun davranışın ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.

3.4.3. Krize Müdahale

Kurumların bir psikolojik sağlık programı olmamasına karşın, iş ortamında çeşitli şekillerle gerçekleşebilen krizlere müdahale kaçınılmazdır. Krize müdahale, özellikle, çalışanın kendisine ve çevresine zarar verdiği ya da kişisel bakımını sağlayamadığı gibi durumlardaki müdahaleyi ifade eder ve iş arkadaşları ve yöneticilerin desteği ile en kısa süre de gözlem ve tedavi altına alınmasını sağlayacak şekilde ikna ve takibini içerir.

3.4.4. Eğitim

Örgütlerin, iş koşullarının olumsuz yönlerinin yarattığı etkiyi azaltmaya ve çalışanlarının sorunlarla baş etme becerilerini artırmaya yönelik eğitim programları düzenlenmeleri yararlı olacaktır. Çalışanların ve yöneticilerin psikolojik sağlamlığına katkıda bulunmak kişisel gelişimlerini ve farkındalıklarını artırmak amacı ile çeşitli eğitim programları düzenlenebilir. Stres Yönetimi, Atılmanlık, İletişim Becerileri, Öfkeyle Başa Çıkma, Çatışma Yönetimi ve Depresyonla Başa Çıkma gibi eğitimler bunlardan bazılarıdır.

3.4.5. Araştırma

İş yerinde klinik psikoloji uygulamalarının bir diğer görev alanını çalışanlar üzerinde düzenli araştırmaların yürütülmesi oluşturmaktadır. Bu araştırmalar, iş ortamının fiziksel-psikolojik

koşulları ile çalışan psikolojik sağlığı arasındaki ilişkilerin, iş ortamının bireysel psikopatolojik örüntüleri etkileyip etkilemediğinin ya da davranış bozukluğu olan çalışan ve yöneticilerin diğer çalışan ve yöneticilere ya da bir bütün olarak örgüte olan olumsuz etkilerinin değerlendirildiği çalışmalardır.

3.4.6. İş Yeri Danışmanlığı

Psikopatolojinin gözlemlendiği iş ortamında, sorunun gerektirdiği tedavi türü, süresi ve işten ayrı kalacağı zaman miktarı, iş arkadaşları ve yöneticilerin yaklaşım biçimlerinin belirlenmesi, stres koşullarında çalışıp çalışmayacağına ilişkin bilgilendirme, nasıl bir iş programına alınacağına dair yönetici ve iş arkadaşlarının bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesini kapsar.

3.5. İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikometrik Yöntemler, Ölçme, Ölçekler ve Değerlendirme

Psikolojik testlerin işlevi, “bireyler arasındaki farkları” ya da “aynı kişinin farklı zaman ve durumlardaki tepki farklarını” ölçmektir. Psikolojik testlerin en genel işlevi çok çeşitli durumlarda ortaya çıkan bireylere ve gruplara ilişkin karar verme süreci için gerekli bilgileri toplamaya olanak sağlamasıdır (Özgüven, 2007a, s.5)

Cronbach (1970) testlerin kullanım amaçlarını ve işlevini dört grupta toplamıştır. Bunlar (1) kişilerin seçimi, (2) bireylerin sınıflanması, (3) uygulanan yöntemlerin değerlendirilmesi ve (4) araştırmalarda bilimsel denencelerin kontrol edilmesidir (Özgüven, 2007a, s.5).

Seçme işlevi; çeşitli işyerlerini, devlet kurumlarını, fabrikaları, personel seçme, okullara öğrenci seçme yönüyle yakından ilgilendirir, başvuranlar arasından en uygun olanları seçebilmek için testler kullanılır (Özgüven, 2007a, s.5).

Sınıflama, belirli seçeneklerden hangisinin kişi için en uygun olduğuna karar vermektir. Ruh hastasına teşhis koymak, histerik ya da şizofreni olduğuna karar vermek bireyi, iki sınıftan birine koymak bir çeşit sınıflamadır. Bir işyerine başvuran kişilerin test sonuçlarına göre o kurumda belirli düzeylerdeki işlere yerleştirilmesi de bir tür sınıflamadır. Yerleştirme bir grupta ki bireylerin farklı zorluklarda ki işlere kişisel niteliklerine göre atanmasıdır (Özgüven, 2007b, s.5-6).

Psikolojik testlerin işlevlerinden bir diğeri uygulanan yöntemlerin etkisini araştırmaktır. Psikolojik testler, araştırmada bireyler ve durumlar hakkında bilgi toplama amacı ile kullanılır. Kliniklerde uygulanan psikoterapi ve ilaçla tedavi gibi yöntemlerden hangisinin daha etkili olduğu, bir fabrikada uygulanan eğitim programından işçilerin ne kadar yararlandığı, bir grubun ırk ayrımına karşı tutumunun konferanslar yoluyla ne kadar değiştiği, izlenen üç eğitim yönteminden hangisinin daha etkili olduğu psikolojik testler kullanarak değerlendirilebilir (Özgüven, 2007c, s.6).

Bir kişinin, kişilerin, kurumların ve yöntemlerin değerlendirilmesi yanında psikolojik testler bilimsel kavramların ve varsayımların denenmesinde hipotezlerin kontrol edilmesinde de kullanılır. Bir hipotez veya denencenin ne kadar geçerli olduğu, varılacak yargının hata payı, gerçek veriler, olgular ve uygun deney eserleri ile saptanması gerekir. Bilimsel araştırmalarda psikolojik testler değişkenler hakkında bilgi toplamak amacı ile kullanılır (Özgüven, 2007c, s.6).

Psikolojik testler kliniklerde çoğunlukla teşhis ve yordam için kullanılır. Teşhis ve yordama önce de değinildiği gibi bir çeşit sınıflamaya dayanır. Klinikte, işyerinde, devlet kurumunda,

okulda olsun, her test yordamalar yapılmasını sağlar. Zaten karar almak demek, önceden bazı olayları sezebilmek demektir (Özgüven, 2007c, s.6).

Psikometrik yaklaşımı savunanların temel amacı, değerlendirmeyi objektif yapabilmektir. Bu görüşe göre, bireyin tepkilerinin en objektif biçimde ölçülmesi ve değerlendiren kişinin de objektif kalabilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle, psikometrik yaklaşım faktör analizi, madde analizi ve test analizi gibi istatistiksel yöntemlerle geliştirilmiş, bilimsel yöntemlerle denenmiş, geçerliliği ve güvenilirliği saptanmış ölçeklere önem vermektedir. Objektif olduğu savunulan bu ölçekler çoğunlukla çoktan seçmeli sorulardan oluşur, kişi bu seçeneklerden birini işaretler, değerlendiren kişi kendi bireysel görüşünü sorunun yanıtına yansıtmaz. Değerlendiren kişi de, denek hangi seçeneği işaretlediyse, onu kabul etmek zorundadır. Bu şekilde psikoloğun kişisel ve subjektif yorum yapması engellenmiştir. Uzman kişinin görevi standart koşullar altında verilen yanıtları yazmak ve puanlamaktır. Dostluk ve yakınlık kurmak gibi ilişkiler standart koşulları değiştirebileceğinden arzu edilmez, yansız kalması gerekir. Değerlendirenle değerlendirilen arasındaki ilişki kısıtlanmıştır. Değerlendiren için yanıtlar birer veridir (Özgüven, 2007d, s.7).

Türkiye de insan kaynakları personel seçim çalışmalarında ki psikometrik test uygulamaları iki şekilde yapılmaktadır: tek tek bireylere yapılan bireysel test uygulamaları ve bir çok bireye topluca yapılan toplu test uygulamaları. Bu iki uygulama yolunun da dayandığı bir temel sistematik vardır. Bu temel sistematik, seçim yapılacak pozisyon için uygun test paketinin oluşturulması, bilgi testleri için sınır puan, yetenek testleri için pozisyon normu ve profil eşleme analizi yöntemlerine dayanmaktadır. Bu sistematik, yapılacak personel seçim çalışmasının, iş başvurusu yapmış kişilerin bilgi, yetenek ve kişilik özellikleri açısından standart ve istatistik analizi temel alan yöntemlerle ve kurumun gerçekleri ve kültürü çerçevesinde değerlendirilerek gerçekleşmesini sağlar.

İşletmelerde psikometrik uygulamaları temel amacı daha doğru ve rasyonel kararları vermektir. Psikometrik teknikler uygulanmadığı zaman insanlar nesnellikten uzaklaşabilirler, yanlı ve psikolojik faktörlerin etkisi altında karar verebilirler. Genel uygulama amacını aşağıda ki gibi sıralayabiliriz;

- Kişi-iş uyumunu sağlamak,
- Verimliliği ve etkililiği temin etmek,
- Uygun personeli seçmek,
- Sorunları doğru teşhis etmek ve doğru müdahalede bulunmak,
- Önlemleri zamanında almak,
- İnsanları doğru yönlendirmek,
- İşletme kaynaklarını (mali kaynaklar, insan kaynakları, teknolojik kaynaklar) verimli kullanmak.

Ölçme ve değerlendirme terimleri çok zaman birbirinin yerinde kullanılır. Bu kavramları birbirinden kensin ayrıntıları ile ayırt etmek kolay olmamakla birlikte, bazı ayırıcı nitelikler ortaya koymak mümkündür. Değerlendirme kapsam açısından daha geniş bir kavramdır. Ölçme, değerlendirme için gerekli sayısal değerlerle ilgilidir ve değerlendirme kavramının gözlem ve veri toplama kısmını içine alır. Ölçme genellikle iyice tanımlanmış bir niteliğin mümkün olduğu kadar objektif olarak saptanması şeklinde yapılır. Sonuçların ifadesinde kelimelerden çok rakamlar yer alır. Ölçmede ölçünün hassasiyeti, ölçme işi tekrarlandığı zaman ölçme sonucunun değişmemesi, ölçme aracının ölçmek üzere hazırlandığı amacını ölçme derecesi çok önemlidir. Değerlendirmede ise sürecin ayrılmaz bir ögesi olan “ölçüt” kişisel ve değişken bir nitelik taşımaktadır (Özgüven, 2007e, s.48).

Personel seçim çalışmalarında artık bir çok kariyer portalı, insan kaynakları danışmanlık firmaları, örgütlerin insan kaynakları departmanları çeşitli test ve envanter kullanmaktadır. Ancak önemli olan bu test ve envanterlerin ülke, cinsiyet, yaş gibi demografik özelliklerle ve bunun yanı sıra kurum kültürüne uyumu çok önemlidir. Personel seçim çalışmalarında bir test ve/veya envanter kullanmak artık moda haline dönüşmüş bir çok örgüt işe alım sırasında işe alınacak adaylar ile yüz yüze görüşmeden önce adayları bu test ve/veya envanterlere tabi tutmakta, yapılan değerlendirme sonuçlarına göre adaylarla yüz yüze görüşmeler yapılmaktadır. Ancak burada önemli olan, adaylara uygulanan test ve/veya envanterlerin geçerliği ve güvenilirliğidir. Ölçme – değerlendirmeler ise bu alanda uzman kişi/kişiler ve/veya kuruluşlarca yapılmalıdır.

4. KARIYER DANIŞMANLIĞI

Kariyer kavramı, tam anlamıyla 1970’li yıllarda incelemeye alınıp, iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002, s.185). Ancak yönetim tarihine baktığımız zaman kariyer kavramının, modern kamu hizmeti anlayışının gelişmeye başladığı on altıncı yüzyıldan başlayarak, özellikle devlet memurluğu kavramı ile ortaya çıkıp, gelişme gösterdiği görülmektedir. Kariyer kavramının on altıncı yüzyıldan bu yana keşfedilmiş olmasına rağmen ilk olarak Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabı ile görülmektedir.

Daha sonra 1950 yılında Donald E. Supper’in yazdığı “Kariyer Psikolojisi”, 1963 yılında Tiedeman ve O’Hara’nın “Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve bunlara ilave olarak 1966 yılında John Holland’ın yazmış olduğu “Meslek Tercih Teorisi” kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir (Aytaç, 1997, s.11-12).

1970’li yıllardan bu yana ise, kariyerin ve insan yaşamının nasıl gelişim ve değişim gösterdiği, bilim adamlarının daha yoğun bir biçimde ilgi odağı olmuştur. 1980’lerden sonra ise globalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yönetsel yaklaşımlar, örgütlerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. Kariyer kavramının bu gelişiminde, özellikle insan psikolojisinin ve örgüt içindeki davranışlarının önemli olduğu ifade edilebilir (Çelik, 2007a, s.5).

Kariyer konusu ilk zamanlarda mesleki danışmanlık çerçevesinde ele alınmıştır. Bu dönemdeki çalışmalarda mesleklerin gerektirdiği özellikler ve kişilerin sahip olduğu özellikleri en uygun biçimde eşleştirmek konusu üzerinde durulmuştur. Kariyer ile ilgilenen araştırmacılar bireylerin meslek seçiminin etkinliğini artırmaya yönelik “kariyere bireysel yaklaşımlar” olarak sınıflanan bu yaklaşımlarda, bireyin örgütlerden bağımsız olarak yaptığı meslek seçimi incelenmiştir (Erdoğan, 1999).

Rehberlik kariyer danışmanlığı süreci ile birlikte düşünüldüğünde, kariyer danışmanlığı rolünün hem birey hem de örgüt açısından sağladığı katkıları incelemek, rehberliğin bireyin yaşamındaki ve örgütteki önemini ortaya koyacaktır (Anafarta, 2002, s.118).

Rehberlik, bir bireyin kariyer başarısı ve kariyer tatminine pozitif katkıda bulunan değerli yollardan birisidir (Garvey vd., 1996: 11). Pierce rehberliğin bireyleri kariyerlerinde başarıya götüren tek yol olduğunu ileri sürmektedir (Broadbridge, 1999: 337).

Araştırmalar, günümüzde rehberliğin bireyler için “sınırsız kariyer (boundaryless career)” çerçevesinde giderek daha fazla önemli hale geldiğine işaret etmektedirler. Özellikle Kram’ın rehberlik konusundaki seminer çalışmasının yayınlanmasından sonra rehberliğin kariyer geliştirme ve ilerlemesi üzerine etkilerinin incelenmesi yaygınlaşmıştır (Higgins, 2000:

277).Ragi'nin yaptığı son incelemenin bulguları, bir rehberle sahip olmanın bireyin kariyer gelişiminde, ilerlemesinde (terfi hızlarında ve toplam tazminatlarda) ve kariyer tatmininde artışlara yol açtığını ortaya koymuştur (Pegg, 1999: 138).

Kariyer yaklaşımını ilk defa örgütsel düzeyde ele alan kariyer bakışı ise, geleneksel kariyer anlayışı olmuştur. Geleneksel kariyer bakışı, çalışan ve işveren arasında psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunu ele alan ve genelde uzun dönemli ve yüksek derecede bir bağlılık gerektiren bir anlayış olarak gelişmiştir (Çelik, 2007b, s.6).

Kariyer Danışmanlığı Türkiye'de son yıllarda adından sıklıkla söz ettiren bir çalışma alanı olmuştur. Kariyer Danışmanlığı, İnsan Kaynakları Uzmanlığı ve Psikolojik Danışmanlık alanlarının ortak ve birbirlerini tamamlayan bir çalışma alanıdır. Gençlerin doğru mesleği seçmeye yönlendirilmesinde yada bu süreçte desteklenmesinde, psikoloji uzmanlarının yanı sıra, organizasyonları iyi tanıyan, iş dünyasının içinden gelen, meslekleri, farklılıkları ile analiz ederken kişileri de bu mesleklerle buluşturabilecek, örgütü bütünü ile değerlendirebilecek deneyimli İnsan Kaynakları Uzmanlarına ihtiyaç vardır. Ancak ülkemizde Kariyer Danışmanlığı bazı belirsizlik nedeni ile bir uzmanlık alanı olamamıştır. Meslek seçmek ve bireysel kariyer planlaması yapabilmek, kişinin yaşamında önemli adımlardır. Ortaöğretim ve Lise yıllarında öğrenciler bu konuda PDR uzmanları tarafından desteklenirken, üniversitelerde öğrenciler stajlar yaparak, kariyer merkezlerinin hazırladığı programlarla desteklenirler. İşletmelerde ise, İK Uzmanları tarafından uygulanan doğru eleman seçimi, işe yerleştirme, performans ve ücret yönetimi, ardıl planlamalarla birlikte, çalışan için eğitim planlaması ve organizasyonel kariyer yönetimi faaliyetleri, verimliliği olumlu yönde etkileyen faktörlerdir (Köseoğlu, Gürcan, 2013).

Kram ve Broger, “sürekli iyileşme kavramını benimseyen çeşitli başarılı sanayi örgütlerinde rehberliğin bireylerin kariyerlerinin her aşamasında önemli bir geliştirme kaynağı olarak görüldüğünü ve diğer yardım programlarına nazaran daha fazla yarar sağladığını saptamıştır (Gay, 1994, s.5; Alker – McHugh, 2000, s.305).

Örgütler çalışanlarına çok çeşitli danışmanlık hizmetleri sağlayabilirler. Bu hizmet hangi biçimde olursa olsun, çalışanın mesleki bilgileri, ilerleme çizgileri ve istekleri ile ilgili yüz yüze görüşmelerden oluşur. Kariyer danışmanlığında amaç, çalışanların ilerleme fırsatlarını araştırmasına yardımcı olmaktır. Anderson bu açıdan rehberliği, “az deneyimli bir bireyin iş ve kariyer gelişimine ilişkin bir dizi konuda çok daha deneyimli örgüt üyesinden düzenli olarak öğüt alması süreci” olarak tanımlamaktadır (Macgregor, 2000: 231).

Örgütler üst düzey yöneticiler ve geleceğin tepe yöneticileri için rehberlik programları düzenlemelidirler. Bireyler yanlış işte veya birimde çalıştıkları zaman doğabilecek performans düşüşleri işletmelere ilave maliyet yükleyecektir. Bu durum çalışan açısından incelendiğinde ise iş tatminsizliklerinin ve moral bozukluklarının görülmesi olasıdır. İş nitelikleri ve kişisel mesleki bilgiler arasındaki uyumsuzluklar bireyleri iş transferlerine kadar götürebilir. Sonuçta işgücü devri yükselir ki bu durum birçok işletmenin istemediği bir olaydır (Anafarta, 2002, s.118).

Bazı örgütler bireylerin kariyer gelişimini desteklememekte, kariyer planlamada daha çok bireysel yaklaşımlara odaklanma gereksinimi duymaktadırlar. Dolayısıyla bireyler de örgüt dışı bireylerden rehberlik desteği sağlamaya yönelmektedirler (Bates - Bloch, 1996: 30). Son araştırmalar ise formel kariyer danışmanı olan bireylerin çoğunlukla örgüt içerisinden olduğunu göstermektedir (Judge - Cowell, 1997: 72, Demirbilek, 2000: 75). Ancak bazı araştırmalar, hem rehberin hem çalışanın aynı örgütten olmasının kariyer danışmanlığı

ilişkisinde tarafların karşılıklı güven duyguları geliştirmelerini zorlaştırdığını ortaya koymuştur (English - Sutton, 2000: 212).

Kariyer danışmanı olarak rehberler, çalışanların iş dünyasındaki hızlı değişimlere karşı maharetlerini güncelleştirmelerine ve kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdırlar. Bütün bunları yaparken kendi mesleklerindeki değişimleri de yakından izlemelidirler. Geleneksel olarak faaliyette bulunan ve sürekli öğrenmeyi kendilerine ilke edinmeyen rehberler, geleceği düşünme ve bireylerin gereksinimlerine daha fazla yanıt vermekte zorlanmaktadır (McMahon-Patton, 2000: 160). Diğer yandan çalışanların değişimlere bağlı olarak farklılaşan yapıları, sağlanacak kariyer hizmetlerini arttırdığından rehberlerin daha fazla sorumluluk yüklenmesine neden olabilmektedir. Kariyer danışmanlığında kişisel bir yaklaşımın söz konusu olması ve başarı olasılığının artması için bir veya az sayıda kişiye danışmanlık yapılması ve birebir faaliyette bulunulması gerekmektedir (Appelbaum, 1994: 7, Collins,1994: 17).

5. BİR MESLEK OLARAK PSİKOLOJİK DANIŞMA ve REHBERLİK (PDR) UZMANLIĞI

Bir bireyin başka bir bireye yaptığı yardım biçiminde sınırlı bir anlayışla ele alınırsa, rehberlik, insanoğlunun dünyada varoluşu ile başlamıştır denebilir (Kuzgun, 2000).

Psikolojik danışma ve rehberlik, kişinin gelişme ve problemlerini çözümleyebilme konularında sistematik yardım gayretleri olarak, Amerikan toplumunda doğup gelişmiş bir harekettir. Her toplumsal gelişme ve değişimin ortaya çıkmasında, o toplumun sosyal ortamı ve şartları önemli rol oynar. Amerikan toplumundaki şartlar ve olaylar Türk okuyucusunu pek ilgilendirmemekle beraber, psikolojik danışma ve rehberlik konusunun boyutlarını daha iyi görebilmek için, bir psiko-sosyal görüntü olarak rehberlik ve psikolojik danışma hareketinin Amerikan toplumunda nasıl doğup geliştiğini incelemeye ihtiyaç vardır (Tan, 2000a, s.22).

On dokuzuncu yüzyılın sonlarında ABD’de bir mesleki rehberlik hareketi olarak doğan bu hizmet alanı, başlangıçta fabrika önlerinde iş bulmak amacıyla bekleyen ve çoğunluğu göçmenlerden oluşan işsiz kitlelerini, işletmelerin ihtiyaç duyduğu alanlara yerleştirme fonksiyonu üstlenmiştir. ABD’de bugün bile “okul danışmanlığı” ve “meslek rehberliği” hizmetlerinin babası kabul edilen Frank Parsons aslında o dönemlerde rehberlik hizmetlerini amatör düzeyde yapmaya başlayan bir mühendisti (HarisBowlsey, Suddart ve Reile (1998).

Gibson ve Mitchell (1995)’e göre, Wilhelm Wundt’ın 1879’da Leipzig Üniversitesi’nde Psikoloji Enstitüsünü kurması ile psikoloji ayrı bir uzmanlık, araştırma ve öğretim alanı olan bir disiplin olarak tanınmıştır. Psikolojinin gelişiminde paralel olarak daha sonra ortaya çıkan, psikolojik danışma mesleğindeki gelişim hareketi, 1909’larda fiziksel ve psikolojik problemlerle çocuklarla çalışmış olan William Healy ve eşinin yerleştirdiği çocuk rehberliği klinikleriyle gelişmiştir. Healy ile başlayan çocuk rehberliği klinikleri [child guidance clinics] yirminci yüzyılın başlarında Amerika’da 100’ün üzerine çıkmıştır (Nugent, 1994).

Rehberlik esas itibariyle Amerikan toplumunda doğup şekil kazanmış bir uygulamalı bilim dalı olmuştur. Amerikan toplumuna kaynaklık eden temel ideal ve felsefe, insan olarak kişiye büyük değer vermiştir. Geçen yüzyılın sonlarında, Amerikan toplumunda birçok eğitimci, düşünür ve vatandaşlar, okulların, gençleri, bütün haklarını daha iyi kullanabilecek birer psiko-sosyal varlık olarak ve topluma katkıda bulunacak birer üretici olarak daha iyi yetişmeleri konusunda yakından ilgilenmeye başlamışlardır. Bunun sonucu olarak, bireysel eğitime, çocukların bio-psiko-sosyal ihtiyaçlarına ve toplumun ihtiyaçlarına dikkat artmıştır. Okul müfredat programlarının kuru bilgilerden kurtularak bu esaslara göre hazırlanmasına

yönelik çabalar artmıştır. Böylece Amerikan okullarında rehberlik hareketi doğmuştur. Öğrenciyle birey olarak ilgilenen rehberlik hareketinin bir ürünü olarak da psikolojik danışma doğmuştur. Kişinin gelişmesine ve gelişmesini engelleyen problemlerin önlenmesine yardım işi, kişi ile psiko-sosyal bir atmosfer içinde karşı karşıya gelip onunla etkileşimde bulunmayı gerekli kılmaktadır. Bu suretle doğan psikolojik danışma toplumda bireylerin ruh sağlığı ile ilgilenmeyi de kapsayacak şekilde gelişip şekillenmiştir (Tan, 2000b, s.22-23).

Ülkemizde ise 1920-1950 arası dönemde hazırlanan okul müfredat programlarında zaman zaman rehberlik anlayışının izlerini görmek mümkün olsada, PDR hizmetlerinin Türk Milli Eğitim Sistemi'ne bilinçli olarak girmesi 1950'li yıllardan sonra olmuştur. Bu sürecin arka planında Türk-Amerikan yakınlaşmasının izleri vardır. Özellikle 1945-1950 arası yıllarda askeri ve politik alanda gözlenen Türk-Amerikan yakınlaşması, etkisini eğitim alanında da göstermiş, Marshall yardımı çerçevesinde bir yandan Amerikalı uzmanlar Türk Eğitim Sistemini incelemek üzere ülkemize gelirken, diğer yandan genç Türk bilim adamları uzmanlaşmak üzere ABD'ye gönderilmiştir (Tan, 1974). Bu yıllarda PDR hizmetleri temelde öğrencilere rehberlik edici faaliyetler ile başlamış, hazırlanan eğitim programlarında bireysel farklılıkların dikkate alınmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur (Kuzgun, 2000; Tan, 2000).

Yirmi birinci yüzyılın koşullarında internet, bilgisayar, televizyon ve telefon gibi iletişim sistemlerinin, dünyadaki güncel olayların ve değişen teknolojilerin toplumsal değişime etkileri olmaktadır. Hızla değişen toplumsal koşullarda, bireylerin karşılaştıkları "bireysel, eğitimsel ve mesleki sorunlarının" çözümü ve bu konularda en uygun kararlar verebilmeleri için profesyonel anlamda yardım sağlama hizmeti, "psikolojik danışman"larla gerçekleştirilmektedir (Ültanır, 2005a, s.103).

Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri çeşitli sağlık, endüstri, kurum/kuruluşlarında ve sosyal yardım hizmeti veren kuruluşlarda yer alırken en yaygın olarak eğitim kurumlarından okullarda yürütülmektedir. Bu hizmeti yapanlar psikolojik danışman unvanlı bir lisans eğitimini tamamlayan bireylerdir (Ültanır, 2005, s.6).

VII., VIII. Ve IX. Milli Eğitim Şuralarında alınan kararlar okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin başlamasında olduğu kadar, bireylerin kişisel problemlerinin çözümünde de yardımcı olmuştur (Ültanır, 2005b, s.102). 1970 yılında toplanan VIII. Milli Eğitim Şûrası, okullarımızda PDR çalışmaları bakımından bir dönüm noktası niteliğindedir. Rehberlik konusu bu şûrada daha ayrıntılı bir biçimde ele alınmakla kalmamış, aynı zamanda bu şûranın ana temasını oluşturmuştur. Bu şûrada programların a) yükseköğretime hazırlama, b) mesleğe ve hayata hazırlama, c) hem yükseköğretime, hem mesleğe hazırlama olarak çeşitlendirilmesinin gerektiği, her öğrenci için yatay ve dikey geçiş olanakları sunulması kararı alınmıştır. Bu şûrada ayrıca, ortaöğretim kurumlarında rehberlik teşkilatlarının kurulması, geliştirilmesi ve bu konu için gerekli personelin işbaşında yetiştirilmesi ile ilgili çalışmaların Planlama Araştırma ve Koordinasyon Dairesince yürütülmesi kararlaştırılmıştır (Hesapçıoğlu, 2006).

PDR programları, lise mezunları için Eğitim Fakültelerinin programları içinde istihdam olanaklarının zengin olması nedeniyle, en fazla tercih edilen program durumundadır (Ültanır, 2005c s.109). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programını bitirenler resmi ve özel okullarda, özel dershanelerde, rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev alabilirler. Ayrıca bu alanda eğitim görenler özel sektörde insan kaynakları uzmanı olarak görev alabilmektedirler.

Türkiye'de PDR alanında ilk lisans programı, 1965-1966 öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde "Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik Bölümü" adıyla kurulmuştur (Kuzgun,

1993). 1982 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle "Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı" adıyla lisans düzeyinde "Psikolojik Danışma ve Rehberlik" programları başlatılmıştır. Literatüre göre, okullarda her 250 ya da 300 öğrenciye bir psikolojik danışman düşmektedir (Ültanır, 2005d, s.106).

Okul psikolojik danışmanları; okul sistemi içerisinde çalışmaktadırlar ve çalışmalarının odak noktası öğrencilerdir. Okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin kişisel/sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimleri için çaba göstermektedirler (Nystul, 1999; Erford, 2003). Bir diğer deyişle okullarda psikolojik danışmanlar, öğrencilerinin yaşamlarındaki ilerleme ve gelişmenin devamlılığını garanti altına alan stratejilerin plânlanmasına yardım ederek, potansiyellerinin yüksek düzeyde gelişmesi için onları cesaretlendirirler. Günümüzde bireyler, eğitsel ve günlük yaşamı olumsuz yönde etkileyen çocuk istismarı, toplumsal şiddet gibi çeşitli etmenlerle mücadele içerisindeyler. Okullarda psikolojik danışma hizmetleri, bireylerin yaşamları boyunca karşılaşılabilecek problemlerin önlenmesi için gelişimsel konulara odaklanarak duyuşsal, sosyal ve psikolojik sağlığın oluşturulmasını amaçlamaktadır (Ültanır, 2000). Baker ve Gerler (2004) okul psikolojik danışmanlığının; psikolojik danışma ve eğitim gibi iki büyük uygulamalı mesleğin bir parçası olduğunu belirtmektedirler. Her iki alan da kendi bilgi altyapısını geliştirmiş ve okul psikolojik danışmanlığını etkilemiştir. Bunun sonucunda okul psikolojik danışmanlığı, kendi bilgi altyapısını oluşturarak gelişimini devam ettirmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde Psikolojik Danışma ve Rehberlik programlarını akredite eden bir kuruluş olan CACREP (The Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs) (2000); okul psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken kişisel özellikler, mesleki bilgiler ve psikolojik danışma becerilerini şöyle sıralamaktadır (akt. Dollerhide ve Saginak, 2003):

- a) Okul psikolojik danışmanları; öğrencilerin akademik, mesleki, kişisel ve sosyal gelişimlerini artırmak amacıyla psikolojik danışma, gelişimsel programlar hazırlama ve uygulama, bilgi ve beceri eğitimi gibi konularda yeterli olmalıdırlar.
- b) Kültür, aile, sosyo-ekonomik düzey, cinsel kimlik, dil ve değerler gibi kültürel konularda, çok-kültürlü psikolojik danışma bilgi ve becerilerine sahip olmalıdırlar.
- c) Öğrencilerin okul başarılarını artırabilmek için gerekli yöntemleri kullanabilmelidirler.
- d) Öğretmenlerle, yöneticilerle, ailelerle ve toplumsal gruplarla konsültasyon yapma konusunda bilgi ve beceri sahibi olmalıdırlar.
- e) Öğrencilerin gelişimine yardımcı olmak için, öğretmen ve aile eğitimi programlarına katılmalıdırlar.
- f) Okulda etkili bir öğrenme ortamı yaratmak için gerekli olan hizmetleri ve programları geliştirme ve koordine etme becerisine sahip olmalıdırlar.
- g) Yasal yetkilerini ve sınırlılıklarını bilmelidirler. Kendilerini ve öğrencileri etkileyecek özel durumlarla karşılaştıklarında, bu konulardaki bilgilerini uygulama becerisine sahip olmalıdırlar. Okul psikolojik danışmanlığı mesleğinin etik standartlarını bilmelidirler.
- h) Kapsamlı bir gelişimsel rehberlik programı hazırlayabilmeli ve uygulayabilmelidirler.
- i) Eğitim sistemi içerisindeki diğer unsurlarla işbirliği halinde çalışabilmelidirler.

Ülkemizde okul psikolojik danışmanlığı konusunda çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Bu tartışmaların odak noktasında; psikolojik danışmanların okul temelli mi, yoksa belirli

merkezlerde bulunarak kriz odaklı mı çalışmalar gerektiğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. PDR alanındaki uygulayıcı ve akademisyenlerin çoğunluğu, psikolojik danışmanların okullarda istihdam edilmesi ve bu kapsamda gelişimsel ve önleyici çalışmalar yapmaları gerektiğini savunmaktadırlar. Buna karşın Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) yetkilileri, ülkemizdeki bütün ilköğretim okulu ve liselere psikolojik danışman atanmasının mümkün olmayacağı düşüncesinden hareketle psikolojik danışmanların belirli merkezlerde çalışarak okullara hizmet götürmesini öngören merkez modelini savunmaktadırlar. Bu yanılığa ek olarak MEB, tüm okulların gereksinim duyduğu sayıda psikolojik danışman bulunmamasından dolayı, PDR dışındaki farklı lisans programlarından mezun olan kişileri de okullara rehber öğretmen olarak atamaktadır. Okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri konusunda MEB tarafından yapılmak istenenler ve yapılanlar incelendiğinde, ülkemizde bu konuda henüz ortak bir anlayışın geliştirilemediği görülmektedir. PDR hizmetlerinin nasıl ve kimler tarafından yürütülmesi gerektiği konusundaki tartışmaların önümüzdeki yıllarda da süreceği düşünülmektedir. Buradan hareketle okul psikolojik danışmanlığının gelecekteki yapısı ve işlevi üzerinde durulması gerekmektedir.

Ülkemizde PDR lisans programları incelendiğinde daha çok okul psikolojik danışmanı yetiştirmeye dönük olduğu görülmektedir. Mezunların çok büyük bölümünün MEB'na bağlı okulların rehberlik servisleri ile RAM'larda çalıştığı, çok sınırlı bir bölümün ise diğer kurumlarda çalıştıkları dikkate alındığında bu durum normal kabul edilebilir. Ancak PDR alanının gelişmiş olduğu A.B.D.'de psikolojik danışmanların ilköğretim, ortaöğretim, üniversite gibi eğitim kurumlarının yanında çok geniş bir yelpazede çalıştıkları bilinmektedir. Hastaneler, ruh sağlığı kurumları, endüstri kurumları, kariyer ve istihdam merkezleri, özel psikolojik danışma klinikleri gibi bunlar arasında sayılabilir (ASCA, 2005).

SONUÇ

40 yılı aşkın süredir eğitim fakültelerinde lisans düzeyinde eğitim veren “psikolojik danışma ve rehberlik” bölümlerinin sadece psikolojik danışman veya rehber öğretmen yetiştirilmemekte aynı zamanda gelişen ekonomi ve yenilenen teknolojik alt yapıların getirdiği yeni iş modelleriyle çeşitli sektörlerde profesyonel meslek elemanları yetiştirilmektedir. Ancak, genel kanı daha çok okul psikolojik danışmanlığı ve rehber öğretmen şeklindedir. Alan mezunları meslek alanlarının genişliği hakkında yeterli bilgi sahibi olmamakla birlikte, eğitim kurumları dışında özel sektörde giderek ihtiyaç artmış aynı artış kamu sektöründe de gözlenmektedir.

İşletmelerin büyümesiyle birlikte işletmelerin departmanları da büyümüş ve yeni departmanlar eklenmiştir. Böylece bu departmanlarda çalışacak personele ihtiyaç duyulmuştur. Bir işletme için ham madde, ürün, hizmet, para, varlıklar ne kadar önemliyse o işletme için çalışan iş gücü yani insan kaynağı da bir o kadar önemlidir. Gelecekte işletmelerin bilançolarının varlıklarında sahip olduğu insan gücünde hiç kuşkusuz yer almaya başlayacaktır.

İşletmelerde başarılı insan kaynakları politikalarının oluşturulması ve uygulanabilmesi için profesyonel insan kaynakları uzmanlarına ihtiyaç vardır. İnsan kaynakları uzmanı istihdamı için, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin işletme, iktisat, ekonomi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi, bölümleri ile eğitim fakültelerinin psikolojik danışma ve rehberlik, edebiyat fakültelerinin psikoloji, sosyoloji ve antropoloji bölümlerinden mezun kişilere ihtiyaç vardır ve bu alanda çalışacaklar için öncelik bu alanlardan mezunlara verilmelidir.

İnsan kaynakları yönetimi, her ne kadar yönetim bilimleri ile ilgili gözükse de çalışma alanları açısından psikoloji biliminin en büyük uğraş alanı içerisinde yer almaktadır. Bu açıdan, eğitim fakültelerinin psikolojik danışma ve rehberlik programlarında yetişmiş bireylerin bu alanda istihdamı çok önemlidir ve bu adaylara ihtiyaç giderek artmaktadır.

Psikoloji eğitimi alırken uygulamadan ve çalışma alanlarından çok bilimselliğe yönelme söz konusudur. Dolayısıyla hem bu alandan mezun olanların kendileri hem de işverenler böyle bir personelin hangi tür ve düzeyde işe başlayabileceğini bilememektedir. Aynı zamanda yeni gelişmekte olan dallarda çalıştıklarında iyice rol belirsizliğine düşmektedirler.

Psikolojik danışma ve rehberlik programlarının ders içeriğine bakıldığında ise, insan kaynakları yönetimi dersi genellikle seçmeli ders olarak okutulmaktadır. Mesleki rehberlik, çalışmalarında ise daha çok bireye odaklanılmakta örgütsel kariyer planlama konularına değinilmemektedir.

Ülkemizdeki PDR lisans ve lisansüstü programlarının içeriği daha çok okul psikolojik danışmanlığı programı şeklinde yürütülmekte ve zaman içerisinde bireysel ve grupla psikolojik danışmanlığın da ağırlık verilmeye başlanmıştır. Ancak, psikolojik danışma ve rehberlik programı mezunları ağırlıklı olarak eğitim sektöründe istihdam edilmektedir. Bu anlamda psikolojik danışmanların kişisel ve mesleki özelliklerinin yanı sıra, okul psikolojik danışmanlığının günümüzdeki ve gelecekteki rolü tartışılmaktadır.

Mesleğin geleceğine yönelik görüşlerdeki ortak noktalardan birisi, psikolojik danışma ve rehberlik mesleği mezunlarının insan kaynakları departmanlarında istihdam edilmelerini sağlamaktır. Bu açıdan psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerine, okul meslek alanının okul psikolojik danışmanlığı dışında istihdam olanakları açıkça belirtilmelidir.

Ülkemizdeki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin toplumun tamamına yaygınlaştırılabilmesi ve bu hizmetlerin belirli bir kalitede sunulabilmesi için, psikolojik danışman eğitim standartlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle PDR lisans programlarının akreditasyonu ciddi bir şekilde düşünülmelidir (Doğan, 2000).

KAYNAKÇA

Alker, L.,McIugh, D.; Human Resource Maintenance?; Journal of Managerial Psychology; Vol.15, 2000, ss.305.

Anafarta, N., Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber; C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi; Cilt:3, Sayı:1, 2002, ss.118.

Appelbaum, S. H.; Mentoring Revisited: An Organizational Behavior Construct; The International Journal of Career Management; Vol.6, 1994, ss.5-7.

Artan, İ.; Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama; İstanbul: Özgün Matbaacılık, 1986.

ASCA.; "Choosing a Career in Counselling."
<http://www.cacrep.org/CareerInCounselling.html>(2005).

At-Twajiri; M. I.; Wooddworth M. B.; Al-Mudarra S. N.; Al Suba-i I. F.; Evaluating Corporate Mentoring in Development Economies: The Saudi Arabian Experience; Journal of Management Development; Vol.15, 1996, ss. 23

- Aytaç, S.; Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları; İstanbul: Epsilon Yayınları, 1997.
- Baker, S.B. G.; E.R. School Counseling for the Twenty First Century; New Jersey: Pearson Education, 2004.
- Bates, T.; Bloch, S.; Keeping Pace with Change: New Contracts and Responsibilities; Industrial and Commercial Training; Vol.28, 1996, ss.30.
- Broadbridge, A.; Mentoring in Retailing; Personel Review; Vol.28, 1999, ss.337.
- Can, H.; Yönetim Bilimi ve Tarihiçesi: Yönetim ve Organizasyon; Ankara: Nobel Yayınları; 2001.
- Canman, A. D.; Çağdaş Personel Yönetimi; Ankara: TODAİE Yayını, 1995.
- Collins, P.; Mentoring Moving on: A Network in Development; Education – Training; Vol.36, 1994, ss.17.
- Cronbach, L. J.; Essentials of Psychological Testing; New York: Harper Row, 1970.
- Çelik, A.; Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları; Ankara: Gazi Kitabevi, 2007.
- Demirbilek, T.; Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri; Dokuz Eylül Üniversitesi İdari Bilimler Dergisi; Vol.11, 2000, ss.75.
- Doğan, S.; Psikolojik Danışman Eğitiminde Akreditasyonun Gereği ve Bir Model Önerisi; Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi; Sayı:2(14), 2000, ss.31-38.
- Dollerhide, C.T.; Saginak, K.A.; School Counseling In the Secondary School: A Comprehensive Process and Program; Boston: Pearson Education, 2003.
- Düren, Z.; 2000’li Yıllar ve İşletme Politikası; İstanbul: Timaş Matbaacılık, 2000.
- English, P.; Sutton, E.; Working with Courage Fear and Failure, Career Development International; Vol.5, 2000, ss.212.
- Erdoğan, İ.; Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği; İstanbul: Sistem Yayınları, 2000.
- Erdoğan, N.; Kariyer Geliştirmede Uzman Sistemlerin Federasyonu ve Bir Örgütsel Yedekleme Modeli; Doktora Tezi; Sakarya Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
- Erford, B.T.; Transforming the School Counseling Profession; New Jersey: Merrill Prentice Hall, 2003.
- Erol, E.; Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi; İstanbul: Beta Yayınları, 2010.
- Fındıkcı, İ.; İnsan Kaynakları Yönetimi; İstanbul: Alfa Yayınevi, 2000.
- Fulmer, W.E.; Human Resources and Personel Management; New York: The Mac Millan Company, 1993.
- Garvey, B.; Alred, Geof; Smith, Richard; First-Person Mentoring; Career Development International; Vol.1, 1996, ss.11.

- Gay, B.; What is Mentoring?; Education – Training; Vol.36, 1994, ss.5.
- Gül, S.; Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi; İstanbul: Beta Yayınevi, 2007.
- Hesapçıoğlu, M.; Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi; Ankara: Nobel Yayınları, 2006.
- Higgins, M. C.; The More, The Merrier? Multiple Developmental Relationships and Work Satisfaction; Journal of Management Development; Vol.19, 2000, ss.277.
- Judge, W. Q.; Cowell, Jeffrey; The Brave New World of Executive Coaching, Business Horizons, 1997, ss.72.
- Koçel, T.; İşletme Yöneticiliği; İstanbul: Beta Yayınları, 2010.
- Köseoğlu, D.; Gürcan, F.; Meslek Seçimi ve Kariyer Planlama Sürecinde Psikoloji ve İnsan Kaynakları Uzmanlık Alanlarının Ortak Çalışması Olarak Kariyer Danışmanlığı; <http://www.kademe.com.tr>(2013).
- Kuzgun, Y.; Türk Eğitim Sisteminde Rehberlik ve Psikolojik Danışma; Eğitim Dergisi; Sayı:6, 1993, ss.3-8.
- Kuzgun, Y.; Rehberlik ve Psikolojik Danışma; Ankara: ÖSYM Yayınları, 2000.
- Macgregor, L.; Mentoring: The Australian Experience Career Development International; Vol.5, 2000, ss.231.
- McMahan, M., Patton, W., Career Counsellors, Support and Lifelong Learnig: A case for Clinical Supervision; International Journal for the Advancement of Counselling; Vol. 22, 2000, ss.160.
- Nugent, F.A.; An Introduction to Professional Counselling; New York: Merrill, 1994.
- Nystul, M.S.; Introduction to Counseling: An art and Science Perspective; Boston: Allyn and Bacon, 1999.
- Öcal, G., Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Lisans Programı Mezunlarının Mezun Oldukları Programa İlişkin Görüşleri Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Özgen, H.; Azim, Ö.; Azmi, Y.; İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Yayınları, 2002.
- Özgüven, İ. E.; Psikolojik Testler; Ankara: PDREM Yayınları, 2007.
- Pegg, M., The Art of Mentoring, Industrial and Commercial Training; Vol. 31, 1999, ss.138.
- Rachman, D., M., M.; Business Today New York, 1993.
- Sabuncuoğlu, Z.; İnsan Kaynakları Yönetimi; İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- Sadullah, Ö.; İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş; İstanbul: Beta Yayınları, 2010.
- Şimşek, Ş.; İşletme Bilimlerine Giriş; Konya: Yelken Yayınları, 2006.
- Tan, H.; Ülkemizde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Çalışmalarında Gelişmeler ve Sorunlar; Tecrubi Psikoloji Çalışmaları; 11, 1974, ss.33-48.

Tan, H.; Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teory ve Ugulama; İstanbul: M.E.B. Öğretmen Kitapları Dizisi, 2000.

Thompson, P.M.; Personality Disorders; <http://www.armchair.com/aware/trnsit10.html>(2005).

Ültanır, E.; Okul Psikologluğu ve Okul Psikolojik Danışmanlığı Meslekleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma; Milli Eğitim Dergisi;2000, ss.9-16.

Ültanır, E.; Kariyer Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı Açısından Federal Almanya ve Türkiye’de ki Hizmetler; Milli Eğitim Dergisi, 2005, ss.6.

Ültanır, E.; Türkiyede Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Mesleği ve Psikolojik Danışman Eğitimi; Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi;2005, ss.102-109.

Wendell, L.F.; Human Resorces and Personel Management; Boston: Houghton Mifflin Company, 1998.