

Psikolojik Danışmanların Ruh Sağlığı Sürekliliğinin Yordanması: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Kariyer Uyumluluğunun Rolü

Predicting Mental Health Continuum of Psychological Counselors: The Role of Effective Counselor Characteristics and Career Adaptability

Tuba Kalay-Usta , Mehmet Engin Deniz 

Öz. Bu çalışmanın amacı; psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumlarının ruh sağlığı sürekliliğini ne derece yordadığının incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ilindeki farklı liselerde çalışan 275 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Katılımcılar uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği, Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, Çoklu doğrusal regresyon analizi ve Pearson Momentler Çarpım Korelasyon tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kariyer uyumluluğunun, birlikte toplam varyansın % 34' ünü açıkladığı görülmüştür. Bu sebeple, psikolojik danışman ruh sağlığı sürekliliğinin korunmasında etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kariyer uyumluluğunun dikkate alınmasının önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler. : Etkili Danışman Nitelikleri, Kariyer Uyumluluğu, Ruh Sağlığı Sürekliliği.

Abstract. The purpose of this study was to examine the degree to which psychological counselors' effective counselor characteristics and career adaptability predict their mental health continuum. The sample of this study was 275 psychological counselors working in different high schools in İstanbul. Participants were selected by convenience sampling method. Personal Information Form, Effective Counselor Characteristics Scale, Mental Health Continuity Short Form, and Career Adaptability Scale were used for data collection. The results of the analysis obtained by Pearson Moments Correlation and Multiple Linear Regression Analysis via SPSS 21.0 program. According to the findings of this study, psychological counselors' effective counselor characteristics and career adaptability accounted for 34 % of total variance. Therefore, psychological counselors' effective counselor characteristics and career adaptability are considered as important contribution for mental health continuum.

Keywords. Effective Counselor Characteristics, Mental Health Continuum, Career Adaptability

Arş. Gör. Tuba Kalay-Usta

Biruni Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye
e-mail: tuba.kalay@gmail.com

Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye
e-mail: edeniz@yildiz.edu.tr

Geliş/Received: 20.11.2019/11.20.2019

Düzeltilme/Revision: 25.12.2019/12.25.2019

Kabul/Accepted: 27.12.2019/12.27.2019



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

Son yıllarda hızlı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Ülkemizin de içinde yer aldığı gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanda yaşanan değişim ve dönüşümler, metropol yaşamın popülerleşmesi ile bireysellik ön plana çıkarmaktadır (Öğüt ve Kocabacak, 2008). Bu durum bireylerin yalnızlaşması başta olmak üzere pek çok sorununu da beraberinde getirmektedir. Çocuklar, ergenler ve yetişkinler, kişisel, aile, eğitim, kariyer ve sosyal alanda başarılı olmak için birbirleriyle yarışırken diğer yandan gelişimlerini olumsuz etkileyen durumlarla sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadırlar (Pişkin, 2006). Bu nedenle yardım sağlayan ruh sağlığı hizmetlerinin önemi her geçen gün artmaktadır. Psikolojik danışma mesleği de bu hizmetlerin önemli bir parçasıdır. Psikolojik danışma mesleği, ruh sağlığı normal olan bireylerin kişisel/sosyal, mesleki ve eğitsel konularda yaşadıkları zorlukları bireylerin daha etkin bir biçimde yönetebilmesine yardımcı olan toplum ruh sağlığı için önem taşıyan mesleklerden birisidir (American Counseling Association (ACA, 2013; Gladding, 2013).

Psikolojik danışmanlar bireylerin problemlerine çözüm bulmalarında yardımcı olurken, zaman zaman kendi kişisel ve mesleki yaşantılarında yardım almaya da ihtiyaç duymaktadırlar. Psikolojik danışmanlar her ne kadar problem çözme ve başa çıkma stratejileri gibi pek çok teorik bilgiye sahip olsalar da bu donanımları mesleki ve kişisel yaşantılarında karşılaştıkları problemlerin üstesinden gelmeleri için her zaman yeterli olmayabilir (Özer, 1998; Shanafelt, Bradley, Wipf ve Back, 2002; Schechtman ve Wirzberger, 1999). Psikolojik danışmanlık mesleğinin danışmanlara kişisel anlamda katkıları olduğu gibi, zorlayıcı yanları da bulunmaktadır. Bununla birlikte, okullarda verilen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin geçmişten günümüze, yeteri kadar önemsenmemesi, gereken desteği görememesi, yönetmeliklerdeki psikolojik danışman görev ve sorumluluklarının net bir şekilde düzenlenmemesi ve psikolojik danışman rollerindeki belirsizliğin yöneticiler tarafından suistimal edilmesi, psikolojik danışmanların stresli bir profesyonel yaşantıya sahip olmalarına ve tükenmişlik risklerinin artmasına neden olmaktadır (Çoban, 2005; Owen ve Owen, 2008; Pişkin, 2006; Yüksel-Şahin, 2002).

Psikolojik danışmanların yaşadığı zorluklar ile ilgili yapılan çalışmalar ele alındığında bir yardım mesleği olarak psikolojik danışma mesleğinin etkileşimsel özelliğinin de psikolojik danışmanların kişisel ve profesyonel

yaşamını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Shanafelt ve ark., 2002; Skovholt, Grier ve Hanson, 2001; Swezey, 2013). Engin (1996), insanlarla yüz yüze etkileşimle çalışan bireylerin daha yoğun stres yaşadıklarını ve bunun kaynağını, duygusal süreçlerin daha yoğun yaşanması, birebir etkileşimin getirdiği sorumluluklar, insanların ilgi ihtiyaçlarının ve beklentilerinin fazlalığı, çeşitli kişilik özelliklerine sahip bireyleri anlama ve iletişim kurmanın zorluğu ile açıklamıştır. Swezey (2013), yardım mesleğinde çalışanların, sık sık umutsuzluk içinde olan, travmatik öyküleri bulunan, kriz durumlar yaşayan bireylerle çalışırken empati, bağlanma ve ayrılma gerektiren ilişkiler kurmak durumunda kaldıklarını, dolayısıyla da mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesinde zayıflama riski ile karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur.

Psikolojik danışmanların profesyonel yaşam kalitelerinin yüksek olabilmesi için öncelikli olarak mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve eğitime sahip olmaları gerekmektedir. Psikolojik danışmanlarla ilgili belirlenen etik ilkelere (American Counseling Association [ACA], 2014) bakıldığında da profesyonel yetkinliğin önemine vurgu yapılmaktadır. Egan'a göre (1998) psikolojik danışmada yetkinlik, danışanlara yardımcı olabilmek amacıyla gerekli bilgi birikimine, deneyime ve etkili danışman becerilerine sahip olmayla mümkün olabilir. Psikolojik danışma sürecinin sağlıklı bir şekilde yürümesi için danışman ile danışan arasındaki ilişkinin kalitesi önemlidir. Psikolojik danışma hizmeti verecek kişilerin ruhsal açıdan sağlıklı olmaları ve danışma için uygun kişilik yapısına sahip olmaları, danışma sürecinin verimliliğini arttıracaktır (İkiz, 2006; İkiz ve Karaca, 2011).

Etkili bir psikolojik danışman çok farklı problemleri olan danışanlarla çok farklı konular üzerinde çalışabilmelidir. Etkili bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken özelliklere yönelik yeterli kanıt sunulmamakla birlikte önemli olduğu düşünülen özellikler Hackney ve Cormier tarafından (2008) şu şekilde sıralanmıştır: Kişisel farkındalık ve anlayış, psikolojik bakımdan sağlıklı olma, etnik köken ve kültürel unsurların kendisi ve başkaları üzerindeki etkilerini anlama ve bunlara karşı duyarlı olma, açık fikirli olma, nesnel olma, yetkin olma, güvenilir olma, kişilerarası ilişkilerde çekici olma, empati kurabilmedir. Psikolojik danışma sürecinin etkililiğini arttırmak için, psikolojik danışmanın belirtilen etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olması önemli kriterlerden birisidir.

Etkili psikolojik danışman, kişiler arası yeterlilikleri ve teknik yeterlilikleri arasında denge oluşturabilen, kişisel ve bilimsel yeterliliklerini başarılı bir şekilde bütünleştirebilen biri olarak tanımlanmaktadır (Charkuff, 2011; Cormier ve Cormier, 1991). Diğer bir ifadeyle, etkili psikolojik danışman olmak, psikolojik danışmanların danışanlarıyla etkili bir terapötik ilişki kurabilme ve sürdürebilme becerisini; kendi yaşantı ve tepkilerini kontrol edebilmelerini ve danışanlarına yardım etmede danışanlarının ihtiyaçlarına en uygun olan teknikleri belirleyebilmelerini gerektirmektedir (Corey, 2008). Ayrıca, Corey'e göre (2008), etkili psikolojik danışmanların sahip oldukları kaygı ile başa çıkabilmeleri, kendilerinin farkında olarak kendilerini ifade edebilmeleri, kusursuzluk cabasından uzaklaşabilmeleri, sessizliğin ne anlama geldiğini fark edebilmeleri, danışanların istekleriyle çalışabilmeleri, isteksiz danışanlarla psikolojik danışma yürütebilmeleri, belirsizlik ile başa çıkabilmeleri, danışanlarla ilişkilerinde kendilerini tükenmişlikten koruyabilmeleri, mizah anlayışlarını geliştirebilmeleri, uygun tekniklerin kullanımını öğrenmeleri ve bir birey ve meslek insanı olarak dinamik kalabilmeleri ile mümkündür.

Cherniss'e (1993) göre psikolojik danışmanların mesleki olarak etkin hissetmeleri azaldıkça tükenmişlik yaşama ihtimalleri artmaktadır. Bir psikolojik danışmanın etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olması da bu bağlamda önem taşımaktadır. Etkili psikolojik danışman, kişilerarası ilişkiler ile danışmanlık beceri ve tekniklerinde denge kurabilen, kişisel ve mesleki yeterliliklerini bütünleştirerek başarılı bir şekilde kullanabilen profesyonel olarak tanımlanmaktadır (Cormier, Nurius ve Osborn, 2009; Egan, 1975). Psikolojik danışma uygulamasının danışana fayda sağlaması için danışmanın yardım becerileri ve kuramsal bilgiler konusunda donanımlı olmasının gerekliliği araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Lent, Hill ve Hoffman, 2003; Bor, Ebner-Landy, Gill ve Brace, 2002; İkiz, 2010). Alanda etkin olma aynı zamanda stresi yönetmede ve kişisel yaşam problemleri ile baş etmede etkilidir çünkü mesleğinde etkili olma kişilerin psikolojik işlevselliğini etkiler (Bhagat ve Allie, 1989). Eğer psikolojik danışmanlar iş ortamında yetersiz hissederse, kendi yaşamlarındaki stresli durumlarla baş edemezler veya iyi oluşa sahip olmaları zorlaşır.

Okul psikolojik danışmanlarının gereken danışmanlık becerilerine sahip olmasının iyi oluşlarını ve dolayısıyla da profesyonel yaşam kalitelerini olumlu

yönde etkilediği söylenebilir. Lawson ve Meyers'in (2011) yürüttükleri araştırmada psikolojik danışmanların iyi oluşlarının profesyonel yaşantılarındaki kalite ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Ruh sağlığında iyi olma kavramı Keyes ve diğerleri (2008) tarafından duygusal iyi olma, sosyal iyi olma ve psikolojik iyi olma boyutları ile incelenmiş ve "ruh sağlığı sürekliliği" adında yeni bir model ile açıklanmıştır. Ruh sağlığı sürekliliği, ruh sağlığının "olumlu şeyler" ile ilgili durumlarına yönelik devam eden değerlendirmeleri, kategorik tanılamaları ve psikopatolojinin olmadığı durumları tanımlamak için kullanılmaktadır (Keyes, 2009). Duygusal iyi olma kavramı, mutlu olmak ya da hayata dair olumlu duygular içinde olmak olarak tanımlanırken (Keyes ve diğerleri, 2008), sosyal iyi olma, bireylerin sosyal hayatlarıyla ilgili işlevselliği, sosyal katılımı, sosyal bütünleşmesi, sosyal uyumu, sosyal gelişimi ve sosyal kabulü olarak kabul edilmiştir (Keyes, 1998). Psikolojik iyi olma durumu ise, bireyin hayattaki amaçlarının farkında olması, verimli kişiler arası ilişkiler kurması, benliğini olumlu algılaması, sınırlılıklarını kabul edip kendisiyle bütünleşmesi, çevresini şekillendirirken kişisel ihtiyaçlarını gözetmesi, bağımsız ve girişimci olması, yeteneklerinin ve becerilerinin farkında olması ve kendini geliştirmesi gibi özellikleri ifade etmektedir (Ryff, 1989).

İlgili alanyazın incelendiğinde, psikolojik danışman iyi oluşunu etkileyen faktörlerden birinin de kariyer uyumluluğu olduğu görülmektedir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer gelişim sürecindeki olası değişiklikleri kabulü, gelecekteki belirsizliklere ve değişikliklere karşı tahammül kapasitesi ve yeni fırsat ve sorumluluklarla başa çıkma becerisini içeren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005; Koen, Klehe, Vianen, Zikic ve Nauta, 2010). Ayrıca, Creed, Fallon ve Hood (2009) tarafından kişilerin kendini ve çevresini keşfedip anlamlandırırken, kariyerini planlama ve kariyer kararı alma süreci olarak açıklanmıştır.

Alanyazında artan kariyer uyumluluğunun bireylerin öz-yeterliliklerine (McIlveen, Beccaria ve Burton, 2013, Öncel, 2014); yaşam doyumuna (Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Dougless, 2015; Ginevra ve ark., 2017, Santilli ve ark., 2017); mesleki tatminlerine (Wang et al., 2015; Zacher ve Griffin, 2015); ruhsal iyi oluşlarına (Martin ve Collie, 2015; Hirschi, 2009; Pinquart ve Schindler, 2007; Eryılmaz ve Mutlu, 2017) katkı sağladığı bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında, bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, ruh sağlığı sũreklilięi ve kariyer uyumları ile alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sũreklilięini ne ölçũde yordadığını tespit etmektir.

YÖNTEM

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sũrekliliklerini ne derece yordadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır.

Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde Özel ve Devlet okullarının lise kademesinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1665 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme ulaşmada, olabilecek maksimum sayıya en kısa sũrede ulaşabilmek için kullanılan uygun örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Büyüköztürk'e (2012) göre uygun örnekleme yöntemi çeşitli sınırlayıcı şartlar (zaman, iş gücü, para vb.) göz önünde bulundurularak en kolay ulaşılabilir örneklemden seçim yapılması olarak tanımlanmıştır. Araştırma grubu belirlenirken ilk olarak 525 okul psikolojik danışmanından veri toplanmıştır. Verilerin incelenmesinin ardından çalışmanın amacına hitap etmesi için rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans bölümü mezunu olmayanlar, psikolojik danışma eğitimi sũresince bireysel psikolojik danışma uygulamasında hiç danışma yürütmeyenler, hiç sũpervizyon almayanlar ile 5'ten az oturum yürütenler çalışma dışı bırakılmıştır. Bu sũrecin sonucunda, araştırmanın örnekleme grubunu 275 psikolojik danışman (209 Kadın/ 66 Erkek) oluşturmaktadır. Örneklemin yaş aralığı 22-55'tir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın hedef grubunun özelliklerini belirleyebilmek adına kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bu bilgi formunda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mezun olunan programın adı, bireysel psikolojik danışma uygulaması yürütüp yürütmedikleri, bireysel danışma uygulamasında dersinde yürütülen oturum sayısı ve süpervizyon desteği alıp almama durumu yer almaktadır.

Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPNİDÖ)

İkiz ve Totan (2014) tarafından, etkili bir psikolojik danışmanda bulunması gereken özelliklerden ve etkili yardım eden özelliklerinden yola çıkılarak, genel olarak bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken; entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet ve öz farkındalık özelliklerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Altı faktörden ve 26 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Psikolojik danışmanın ölçekten yüksek puan alması, etkili psikolojik danışman olduğuna yönelik yüksek algısını gösterir (İkiz ve Totan, 2014).

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında, 2009-2010 eğitim öğretim yılında İzmir İli'nde çalışan 283'ü kadın 111'i erkek olmak üzere toplam 394 psikolojik danışmana ulaşılmış ve istatistiksel analizleri yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre doğrulayıcı faktör analizinde EPNİDÖ'nin altı faktörlü yapısının GFI hariç diğer uyum iyiliği indekslerince doğrulandığı tespit edilmiştir ($\chi^2 = 695,68$, $SD=262$, $\chi^2/SD= 2,66$, $RMSEA= ,068$, $NFI = ,93$, $CFI = ,95$, $IFI = ,95$, $RFI = ,93$ $GFI= ,87$) (İkiz ve Totan, 2014).

Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'nin güvenilirlik analizleri iç tutarlık ve test tekrar test katsayıları hesaplanarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre EPNİDÖ'nin iç tutarlılık katsayıları Entelektüel yeterlikte .80, Enerjide.73, Esneklikte .70, Destekte .78, İyi niyette .63, Öz-farkındalıkta .79 ve toplam içinde .90 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin test tekrar

test katsayıları Entelektüel yeterlikte.78, Enerjide.77, Esneklikte .72, Destekte .68, İyi niyette .67, Öz-farkındalıkta .75ve toplam içinde.74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlık ve test tekrar test katsayılarında yeterlik gözlendiği belirlenerek madde toplam korelasyonları, %27'lik alt-üst gruplarda maddelerin ayırt ediciliği incelenmiştir. Sonuçlar doğrultusunda ölçekte yer alan tüm maddelerin psikometrik açıdan yeterlik gösterdiği belirlenmiştir (İkiz ve Totan, 2014).Bu bulgular Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın kapsamında, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi bu çalışmada da altı boyutlu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür ($\chi^2=801,195$, $SD=277$, $p=0.000$, $RMSEA=.065$, $CFI=.90$, $IFI=.90$, $GFI=.87$, $TLI=.89$ ve $SRMR=.037$). Maddelerin faktör yüklerinin .43 ile .89 arasında sıralandığı görülmüştür.

Bu araştırma için ayrıca, ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık kat sayıları analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeğinin iç tutarlılık kat sayıları; entelektüel yeterlilik alt ölçeği için .86, enerji alt ölçeği için .73, esneklik alt ölçeği için .82, destekleyici olmak alt ölçeği için .80, iyi niyet alt ölçeği için .71, öz-farkındalık alt ölçeği için .76 ve ölçeğin bütünü için .92 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin Türkçe formunun bu araştırma için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu (RSS-KF)

RSS-KF'nin Türkçeye uyarlanması çalışmaları Demirci ve Akın (2015) tarafından 365 üniversite öğrencisi üzerinden yürütülmüştür. Ruh sağlığı sürekliliği ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları duygusal iyi olma alt ölçeği için .84, sosyal iyi olma alt ölçeği için .78, psikolojik iyi olma alt ölçeği için .85 ve ölçeğin tamamı için ise .90 olarak bulunmuştur. Ruh Sağlığı Sürekliliği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğini belirlemek amacıyla uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç boyutta iyi uyum verdiği görülmüştür (birinci düzey; $\chi^2= 235.41$, $SD= 72$, $\chi^2/SD= 3,26$, $RMSEA= .079$, $NFI= .96$, $NNFI= .96$, $IFI= .97$, $RFI= .95$, $CFI= .97$, $GFI= .92$,

SRMR= .049- ikinci düzey; $\chi^2= 235.41$, $SD= 72$, $\chi^2/SD= 3,26$, $RMSEA= .079$, $NFI= .90$, $NNFI= .90$, $IFI= .93$, $RFI= .87$, $CFI= .92$, $GFI= .92$, $SRMR= .049$). Ölçekteki maddelerin ayırt ediciliği, madde analizi ve % 27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları ile incelenmiştir. Ölçekten alınan toplam puana göre sıralanan alt ve üst %27'lik grupların madde puanlarının ortalamalarının karşılaştırılması için yapılan bağımsız t-testi sonucuna göre t değerlerinin anlamlı ($p<0.001$) olduğu görülmüştür. Ölçekteki maddelerin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları .51 ile .68 arasında değişmektedir.

Bu araştırma verileri için, Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi bu araştırmada da üç boyutlu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür ($\chi^2=281,606$, $SD=73$, $p=0.000$, $RMSEA=.080$, $CFI=.94$, $NFI=.92$, $IFI=.94$, $RFI=.90$, $GFI=.92$, $AGFI=.89$, $TLI=.92$ ve $SRMR=.065$). Maddelerin faktör yükleri .61 ile .86 arasında sıralanmıştır.

Ayrıca, ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık kat sayıları analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin iç tutarlılık kat sayıları duygusal iyi olma alt ölçeği için .86, sosyal iyi olma alt ölçeği için .86, psikolojik iyi olma alt ölçeği için .87 ve ölçeğin bütünü için .92 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği'nin Türkçe formunun bu araştırma için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ)

Bu ölçek, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Kariyer Keşfi ve Kariyer Planı olmak üzere iki boyutludur. Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından iç tutarlılık, test-tekrar test yöntemi, açımlayıcı faktör analizi ve yapı geçerliği çalışması yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık ve test-tekrar test yöntemiyle test edilmiştir. Ölçeğin kariyer keşfi alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.84, kariyer plan alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.71 ve ölçeğin tamamının iç tutarlılık katsayısı ise 0.85 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan güvenilirlik katsayıları ise kariyer keşfi 0.82, kariyer plan 0.87 olarak bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam açıklanan varyansı %55.87 olan iki boyutlu ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğin faktör yükleri 0.57 ile 0.80 arasında değişmektedir. Yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iki boyutlu

ölçeğin, RMSEA değerinin 0.071; serbestlik derecesinin 34 ve kay kare değerinin ise 70.75 olduğu bulunmuştur. Kay kare değerinin serbestlik derecesine bölümü ($70.75/34=2.08$) sonucunda 2.08 değeri elde edilmiştir. Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine bağlı olarak gerçekleşen uyum iyiliği değerleri: NFI, 0.95; NNFI, 0.97; IFI, 0.98; CFI, 0.98; GFI, 0.94 ve AGFI değeri ise 0.90 olarak bulunmuştur.

Yürütülen bu araştırmanın verileri için Ölçeğin güvenirlik ve geçerliklerine ayrıca bakılmıştır. Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi bu çalışmada da iki boyutlu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür ($\chi^2=108,389$, SD=31, $p=0.000$, RMSEA=.075, CFI=.96, IFI=.96, RFI=.93, GFI=.95, AGFI= .91, TLI= .95 ve SRMR=.032). Maddelerin faktör yükleri .53 ile .83 arasında sıralanmıştır.

Ölçeğin güvenirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılık kat sayıları analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin iç tutarlılık kat sayıları kariyer planlaması alt ölçeği için .81, kariyer keşfi alt ölçeği için .87 ve ölçeğin bütünü için .88 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin Türkçe formunun bu araştırma için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

İşlem

Çalışmanın verileri İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak, 2017 Aralık ayı itibarı ile toplanmaya başlanmıştır. Veri toplama süreci Haziran-2018'de sona ermiştir. Uygulamalardan önce, araştırmacı kendisini tanıtarak, katılımcılara araştırmanın amacı, süresi ve ne istendiği ile ilgili sözel olarak bilgi vermiştir. Uygulama için İstanbul ilindeki Rehberlik Araştırma Merkezlerinin toplantıları ve psikolojik danışmanlara yönelik eğitimler takip edilmiştir. Ayrıca, bireysel olarak yüz yüze ve çevrimiçi uygulamalar aracılığıyla veri toplanmıştır. Uygulama için ölçme araçları bir kitapçık haline getirilerek, bu kitapçığın ilk sayfasına Bilgilendirilmiş Onay Formu eklenmiş ve form yalnızca gönüllü katılımcılara grup halinde uygulanmıştır. Araştırma hakkında gerekli bilgilendirmenin yapılmasının ardından tüm katılımcıların araştırmaya katılmaya gönüllü olduğu görülmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırmada Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sürekliliğini ne ölçüde yordadığını tespit etmek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizine başlamadan önce bir takım varsayımların karşılanması gerekmektedir. Bu varsayımlar şu şekilde ifade edilebilir; a) veriler çok değişkenli normal dağılım göstermektedir, b) bağımsız değişken ile yordayıcı değişkenler arasında doğrusal bir ilişki vardır, c)bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı problemleri (yüksek düzeyde ilişkiler) yoktur (Büyüköztürk, 2014). Yapılan ön analizler sonucunda veri setinin çoklu regresyon analizi için gerekli varsayımları karşıladığı görülmüştür.

Veriler SPSS 21.0 programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Analize başlamadan önce veri toplamak için kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirlik yönünden test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla araştırma grubundan elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis/CFA); güvenilirliklerini test etmek amacıyla cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayısı uygulanmıştır. Ayrıca, ölçme araçlarının alt boyutlarının cinsiyete göre varyanslarının homojenliği levene testi ile incelenmiştir ve araştırmadaki ölçme araçlarının bütünü için varyansların homojen olduğu görülmüştür ($p > 0,05$).

BULGULAR

Psikolojik Danışmanların, Kariyer Uyumluluğu, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Ruh Sağlığı Sürekliliği Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmada, ilk olarak “kariyer uyumluluğunun alt boyutları (kariyer planlaması, kariyer keşfi), etkili psikolojik danışman niteliklerinin alt boyutları (entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet, öz farkındalık) ve ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutları (duygusal iyi olma, sosyal iyi olma, psikolojik iyi

olma) arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Alt boyutlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir ve sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’de görüldüğü gibi ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan duygusal iyi oluş ile kariyer uyumluluğunun kariyer planlaması ($r=.35$, $p < .01$) ve kariyer keşfi ($r=.37$, $p < .01$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır. Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan sosyal iyi oluş ile kariyer uyumluluğunun kariyer planlaması ($r=.48$, $p < .01$) ve kariyer keşfi ($r=.45$, $p < .01$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır. Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan psikolojik iyi oluş ile kariyer uyumluluğunun kariyer planlaması ($r=.44$, $p < .01$) ve kariyer keşfi ($r=.42$, $p < .01$) alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır.

Ruh Sağlığı Sürekliliğinin alt boyutu olan duygusal iyi oluş ile, etkili psikolojik danışman niteliklerinin, entelektüel yeterlik ($r=.32$, $p < .01$), enerji ($r=.34$, $p < .01$), esneklik ($r=.31$, $p < .01$), destek ($r=.25$, $p < .01$), iyi niyet ($r=.31$, $p < .01$) ve öz farkındalık ($r=.17$, $p < .01$) alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan sosyal iyi oluş ile, etkili psikolojik danışman niteliklerinin, entelektüel yeterlik ($r=.28$, $p < .01$), enerji ($r=.39$, $p < .01$), esneklik ($r=.32$, $p < .01$), destek ($r=.21$, $p < .01$), iyi niyet ($r=.29$, $p < .01$) ve öz farkındalık ($r=.20$, $p < .01$) alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 1. Kariyer Uyumluluğu, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeklerinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Entelektüel Yeterlik	1										
2.Enerji	.439**	1									
3.Esneklik	.640**	.558**	1								
4.Destek	.540**	.375**	.560**	1							
5.İyi Niyet	.554**	.365**	.442**	.438**	1						
6.Öz Farkındalık	.459**	.303**	.398**	.427**	.449**	1					
7.Duygusal İyi Oluş	.316**	.340**	.310**	.253**	.306**	.168**	1				
8.Sosyal İyi Oluş	.276**	.386**	.322**	.210**	.285**	.204**	.612**	1			
9.Psikolojik İyi Oluş	.390**	.478**	.429**	.366**	.328**	.303**	.664**	.663**	1		
10.Kariyer Planlaması	.378**	.399**	.383**	.250**	.280**	.270**	.346**	.481**	.443**	1	
11.Kariyer Keşfi	.469**	.458**	.405**	.315**	.540**	.358**	.365**	.451**	.422**	.569**	1

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan psikolojik iyi oluş ile etkili psikolojik danışman niteliklerinin entelektüel yeterlik ($r=.39$, $p < .01$), enerji ($r=.48$, $p < .01$), esneklik ($r=.43$, $p < .01$), destek ($r=.37$, $p < .01$), iyi niyet ($r=.33$, $p < .01$) ve öz farkındalık ($r=.30$, $p < .01$) alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tablo 1 incelendiğinde; Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği, Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği Kısa Formu ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ölçme araçlarının alt boyutlarının tümünün birbirleri ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir ($p < 0,01$).

Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği düzeylerinin yordanması

Psikolojik danışmanların ruh sağlığı süreklilikleri, etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyum düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyebilmek amacıyla değişkenlerin Pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	X	Ss	1	2	3
Ruh sağlığı sürekliliği (1)	48.41	11.024	1	.492**	.551**
Etkili psikolojik danışman nitelikleri (2)	83.06	10.482		1	.587**
Kariyer uyumluluğu (3)	31.04	5.269			1

Tablo 2 incelendiğinde, psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği düzeyleri ile etkili psikolojik danışman nitelikleri ($r = .492$, $p < .01$) arasında, ruh sağlığı sürekliliği düzeyleri ile kariyer uyum düzeyleri ($r = .551$, $p < .01$) arasında ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kariyer uyum düzeyleri ($r = .587$, $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyum düzeylerinin ruh sağlığı sürekliliği düzeylerini yordayıp yordamadığını belirleyebilmek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Danışmanların Ruh Sağlığı Sürekliliği Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	β	R	R ²	t	p
Sabit	-.70	4.392	.589	.342	-.016	.987
Etkili psikolojik danışman nitelikleri	.271	.064			4.259	.000
Kariyer uyumluluğu	.837	.127			6.609	.000

Tablo 3 incelendiğinde, yordayıcı her iki değişkenin birlikte toplam varyansın % 34' ünü açıkladığı görülmektedir ($F(2,271)=72,326, p<.01$).

TARTIŞMA

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini açıklayan önemli faktörlerden bazıları etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğudur.

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, kariyer uyumluluğu ve ruh sağlığı sürekliliğinin ilişkisini Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre açıklamak mümkündür. Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin kariyere ilişkin kimliklerini ve uyumlarını içermektedir. Bireyler psiko-sosyal kimliklerini, kendi benlikleri ile toplumun onlara sunduğu roller arasındaki ilişkinin gücüne bağlı olarak geliştirmektedirler (Savickas, 2012). Kariyer yapılandırma teorisi yaşam temaları, mesleki kişilik ve kariyer uyumluluğu olmak üzere üç bileşeni içerir. Yaşam temaları, bireylerin ne tür insanlar olduklarını, ya da mesleki eğilimleri veya fikirleriyle olmak istediklerini ifade ettikleri mesleki tercihlerini yansıtır. Mesleki kişilik ise, bir bireyin kariyerle ilgili yeteneklerinden, ihtiyaçlarından, değerlerinden ve ilgi alanlarından oluşur (Savickas ve Porfeli 2012). Bu özellikleriyle kariyer yapılandırma kuramının etkili psikolojik danışman niteliklerini desteklediği söylenebilir. Çünkü bir psikolojik danışmanın da mesleğinde mutlu ve başarılı olması için kariyerinde etkili olan becerilere sahip olması beklenir. Ayrıca, kariyer yapılandırmacı kuram kariyer uyumunu desteklediği gibi, kariyer geçişleriyle başa çıkmaya hazır olmaları ile psikolojik danışmanların psikolojik, duygusal ve özellikle de sosyal uyumlarının ve iyi oluşlarının da olumlu yönde etkileneceği

söylenbilir. Bu bilgiler ışığında, araştırmaya kariyer yapılandırma kavramının temel oluşturduğu söylenbilir

Savickas (2005) kariyer uyumunu, meslek yaşamı boyunca karşılaşılan gelişim görevleri, mesleki geçişler ve beklenmedik durumların üstesinden gelme potansiyeli olarak kavramsallaştırmıştır. Savickas'ın (2013) kariyer yapılandırma kavramı işin, genel yaşam doyumu ve mutluluğu nasıl kolaylaştırabileceğini anlamayı amaçlamaktadır (Hartung ve Taber, 2008). İş hayatının günlük yaşantımızın ortalama üçte birini oluşturduğu düşünüldüğünde, iş yaşamındaki uyum ve memnuniyet düzeyinin genel iyilik halimize etkisinin yüksek olması beklenmektedir. Daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda, bu araştırmanın sonuçlarıyla benzer biçimde kariyer uyumu ile iyilik hali arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Konstam, Celen-Demirtas, Tomek ve Sweeney (2015), beliren yetişkin dönemindeki işsizler üzerinde yaptıkları çalışmada, daha yüksek kariyer kontrol ve güven düzeyine sahip katılımcıların yaşam memnuniyetinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Benzer biçimde, Creed, Prideaux, ve Patton (2005) ergenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kariyer kararlılığı yüksek olan ergenlerin daha yüksek kariyer planlama/araştırma, kariyer karar verme öz yeterliği, yaşam doyumu ve benlik saygısı rapor ettiklerini bulmuşlardır. Urbanaviciute, Udayar, ve Rossier (2019), kariyer uyumluluğun çalışanların iyilik hali üzerindeki rolünü iki yıldan uzun bir süre boyunca inceledikleri çalışmalarında, kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde; kariyer uyumu ve yaşamdan algılanan stres arasında negatif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Tüm bulgular ışığında, psikolojik danışmanların kariyer uyum düzeyleri arttıkça ruhsal iyilik hallerinin de arttığı söylenbilir.

Araştırmada sonucunda, katılımcıların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve alt boyutları ile ruh sağlığı sürekliliği düzeyleri ve alt boyutları arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, etkili psikolojik danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Psikolojik danışma sürecinin başarılı olabilmesi için psikolojik danışmanın etkin, gerekli bilgi birikimine, deneyime ve becerilere sahip olmasının yanı sıra ruhsal yönden sağlıklı olması gerekmektedir (Egan, 1998; İkiz, 2006; İkiz ve Karaca, 2011). Literatür tarandığında etkili psikolojik danışman nitelikleriyle psikolojik danışmanların iyilik halleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak etkili psikolojik danışman nitelikleri (öz-farkındalık, iyi niyet, esneklik, enerji, destek, entelektüel yeterlik) ile psikolojik iyi olma

arasındaki ilişkilere dair çalışmalar bulunmaktadır. Araştırmacılar psikolojik danışmanların iyilik hallerini sürdürebilmeleri için öz-farkındalığın kritik bir öncül olduğunu ortaya koymuşlardır (Adams, 1995; Adams, Bezner, & Steinhardt, 1997; Adams, Bezner, Drabbs, Zambarano, & Steinhardt, 2000; Coster & Schwebel, 1997; Linley & Joseph, 2007). Augustine (2016) gerçekleştirdiği çalışmada, psikolojik danışmanların iyilik hallerini yordayan faktörler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, etkili psikolojik danışman niteliklerinden öz-farkındalık, iyi niyet, entelektüel yeterlilik, esneklik ve destek kavramlarının ruh sağlığı sürekliliğini yordadığı bulunmuştur. Daha önce gerçekleştirilen araştırma bulguları bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Augustine, 2016).

Bu araştırma sonucunda, katılımcıların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve alt boyutları ile kariyer uyum düzeyleri ve alt boyutları arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Urbanaviciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaitė (2014) yaptıkları çalışmada, bireylerin kariyer seçimi veya kariyer ikilemiyle karşı karşıya kaldıklarında, kariyer uyumluluğunun, mesleki öz yeterlilik duygularını geliştirmelerine yardımcı olabildiği ve karar alma zorluklarını ortadan kaldırmalarına yardımcı olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada da benzer biçimde kariyer uyumu artıkça psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cormier ve Cormier'e (1991) göre etkili psikolojik danışman nitelikleri, bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken bilişsel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet ve öz-farkındalık özelliklerini kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Akt. İkiz ve Totan, 2014). Bu özelliklere sahip bir psikolojik danışmanın kariyer uyumunun da yüksek olması beklenebilir. Bu araştırmanın sonuçları, bu iki kavram arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiyi ortaya koymaktadır. İlgili literatür tarandığında psikolojik danışmanların kariyer uyumları ve etkili psikolojik danışman niteliklerini inceleyen doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte kariyer uyumu ve etkili psikolojik danışman niteliklerinin alt boyutlarından bazıları arasındaki ilişkilere dair araştırmalar bulunmaktadır. Chong ve Leong (2017) gerçekleştirdikleri çalışmada, bilişsel esnekliğin kariyer uyumu ile pozitif yönde anlamlı bir biçimde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar, kariyer uyumluluğu için bireylerin oluşturmaları gereken yeterlilikler arasında etkili psikolojik danışman niteliklerinin alt boyutlarından biri olan öz-farkındalığı saymışlardır (Hall ve

Chandler, 2005; Savickas, 2005; Rudisill, Edwards, Hershberger, Jadwin ve McKee, 2010).

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sürekliliği yordaması ile ilişkili herhangi bir araştırmaya literatürde rastlanmamıştır. Fakat yapılan bazı araştırmalarda bu yordamayı destekleyici bulgular yer almaktadır. Örneğin, Meyer ve Ponton (2006) psikolojik danışmanların iyi oluşlarını geliştirmeye yönelik yürüttükleri araştırmada “Sağlıklı Ağaç” (The Healthy Tree) metaforunu kullanarak psikolojik danışmanlara kapsamlı bir iyi oluş modeli sunmuştur. Ağacın kökleri, gövdesi ve dalları profesyonel ve kişisel yaşam olarak ayrılmıştır. Profesyonel yaşamın köklerinde teorik altyapı ve şemalar yer alırken, gövdede meslektaşlar ve süpervizörlerle kurulan profesyonel ilişkiler bulunmaktadır. Dallarda ise sürekli eğitim, sunum yapma ve eğitim verme gibi profesyonel aktivelere yer verilmiştir. Kişisel yaşamda ise ağacın köklerini maneviyat oluştururken, gövdesini arkadaşlar ve aile ile kurulan kişisel ilişkiler ve dallarını ise toplumsal katılım, aile zamanı ve tatil gibi kişisel aktiviteler oluşturmaktadır. Bu ağaç metaforunun köklerinden dallarına tüm görevler yerine getirildiğinde sağlıklı bir psikolojik danışmanın ortaya çıkmasının mümkün olduğu vurgulanmıştır. Ağacın dallarına ve köklerine bakıldığında hem kariyer uyumluluğunu hem de etkili danışman niteliklerini içerdiği görülmektedir. Örneğin, mesleğine yönelik eğitimler almaya devam etme, profesyonel aktivitelerle meşgul olma, meslektaşlarla ilişki kurarak destek alma gibi özellikler kariyer uyumunun alt boyutlarından özellikle kariyer uyumluluğunu yansıtmaktadır. Diğer yandan, teorik temeller ve becerilere sahip olma ve onları geliştirmek adına eğitimler alma, süpervizyon desteği alma da etkili danışman niteliklerini doğrudan geliştiren özellikler olması yönüyle ilişkilidir.

SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırma liselerde görev yapmakta olan farklı yaş gruplarından seçilmiş psikolojik danışmanlardan oluşan bir katılımcı grubu ile kısıtlıdır. Alanda aktif olarak çalışan psikolojik danışmanlarla henüz çalışma hayatına başlamamış psikolojik danışman adaylarının etkili psikolojik danışman nitelikleri, kariyer uyumları ve ruh sağlığı süreklilik düzeyleri farklı olabilir. Bu araştırma henüz çalışma hayatına başlamamış psikolojik danışmanlarla tekrarlanıp sonuçları

karşılaştırılabilir. Kıdemlerine göre farklı deneyimlere sahip psikolojik danışmanlar araştırmadaki değişkenlere göre karşılaştırılabilir. Araştırmada test edilen değişkenler, araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçümüne bağlı kalınması bakımından sınırlıdır. Örneğin, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olan bireyler nitel araştırma yoluyla da test edilebilir. Bu araştırma milli eğitime bağlı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlarla sınırlıdır. MEB dışındaki kurumlarda psikolojik danışmanlık yapan bireylerde de bu model test edilebilir. Alan uzmanlarınca, psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini koruyucu, destekleyici veya iyileştirici nitelikte psiko-eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar içerisinde, danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin farkındalık kazanabilecekleri ve kariyerlerine uyum becerilerini geliştirebilecekleri modüllere yer verilebilir. Bu ve benzeri araştırma sonuçlarının Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere psikolojik danışmanların çalıştığı kurumlarca dikkate alınması ve kariyer uyumlarını artırıcı, ruh sağlığı süreklilik düzeylerini iyileştirici, etkili psikolojik danışman niteliklerini geliştirici tedbirlerin kurumlarca da alınması önemlidir.

SONUÇ

Araştırmada ele alınan değişkenlerin her üçü de birbiriyle pozitif yönde anlamlı bir biçimde ilişkilidir. Ayrıca, etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğu danışmanların ruh sağlığı sürekliliği üzerinde önemli bir role sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların ruhsal açıdan sağlıklı olmaları hizmet verdikleri kitleye daha iyi hizmet verebilmeleri, kendi öznel yaşam ve mesleki doyumları için önemlidir. Bu araştırmanın bulguları, psikolojik danışmanlar ve danışman adaylarına kendi ruhsal iyi oluşları ile ilişkili faktörleri anlamaları ve geliştirebilmeleri konusunda bilimsel veri sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca, literatürde bu üç kavramın birbiriyle ilişkisi bir arada incelenmemiş ve tartışılmamıştır. Bu bağlamda, çalışmanın ilk defa yürütülmesi açısından özgün olduğu ve alan yazına önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Tuba Kalay Usta, Biruni Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye

e-mail: tuuba.kalay@gmail.com

Tuba Kalay Usta, Biruni University, Education Faculty, İstanbul, Turkey
email: tuba.kalay@gmail.com

Mehmet Engin Deniz, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye

e-mail: edeniz@yildiz.edu.tr

Mehmet Engin Deniz, Yıldız Technical University, Education Faculty, İstanbul, Türkiye
e-mail: edeniz@yildiz.edu.tr

"Bu makale Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz danışmanlığında Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülen doktora tez çalışmasından türetilmiştir."

"This paper, it is derived from the doctoral dissertation conducted at the Institute of Social Sciences of Yıldız Technical University under the supervision of Mehmet Engin Deniz."

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

No conflict of interest was reported by the authors.

Fonlama / Funding

"Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

ORCID

Tuba Kalay Usta  <http://orcid.org/0000-0003-3628-8432>

Mehmet Engin Deniz  <http://orcid.org/0000-0002-0880-1318>

KAYNAKÇA

- Adams, T. B. (1995). The conceptualization and measurement of wellness (Doctoral dissertation, University of Texas at Austin, 1995). *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 56(6-B), 3111. doi:10.4278/0890-1171-11.3.208.
- Adams, T. B., Bezner, J. R., Drabbs, M. E., Zambarano, R. J., ve Steinhardt, M. A. (2000). Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological dimensions of wellness in a college population. *Journal of American College Health*, 48(4), 165-173. doi:10.1080/07448480009595692.
- Adams, T., Bezner, J. ve Steinhardt, M. (1997). The conceptualization and measurement of perceived wellness: Integrating balance across and within dimensions. *American Journal of Health Promotion*, 11(3), 208-218. doi:10.4278/0890-1171-11.3.208
- Augustine, L. (2016). Factors of psychological well-being among school counsellors. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(6), 662-667.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorum* (Genişletilmiş 20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chong, S. H. ve Leong, F. T. L. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 25(2) 268-280.
- Coster, J. S., ve Schwebel, M. (1997). Well-functioning in professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28(1), 5-13. doi:10.1037/0735-7028.28.1.5
- Creed, P., Prideaux, L. A., ve Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 397-412. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.008.
- Egan, G. (1998). *The skilled helper (6 th edition)*. Pacific Grove CA: Brooks Cole.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw Hill.
- Hartung, P. J., ve Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16, 75-85. doi:10.1177/1069072707305772.

- İkiz, E. F. ve Totan, T. (2014). Etkili psikolojik danışman niteliklerinin değerlendirilmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (42), 269-279.
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., ve Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477.
- Linley, P., ve Joseph, A. (2007). Therapy work and therapists' positive and negative well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(3), 385-403. doi:10.1521/jscp.2007.26.3.385.
- Öğüt, A., ve Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (23), 145-170.
- Rudisill, J. R., Edwards, J. M., Hershberger, P. J., Jadwin, J. E. ve McKee, J. M. (2010). "Coping with job transitions over the work life," in *Handbook of Stressful Transitions Across the Lifespan*. T. W. Miller (Ed.), (s.111-131). New York, NY: Springer.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. S. D. Brown (Ed.) ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2 bs., s. 147-186). New York, NY: Wiley.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., ve Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: a test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 433-442. doi: 10.1016/j.jvb.2014. 09.005
- Urbanaviciute, I., Udayar, S. ve Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior* 111, 74-90.

Extended Abstract

Introduction: The psychological counseling profession has personal implications for counselors as well as compelling aspects. Engin (1996) stated that individuals working with face-to-face interaction experience more intense stress. The more intense emotional processes, the responsibilities of one-to-one interaction, the excess of people's needs and expectations, the difficulty of understanding and communicating individuals with various personality traits explain the source of this fact. Swezey (2013) found that those working in the help profession had to establish relationships that require empathy, attachment and separation while working with individuals who are often in despair, with traumatic stories, and in crisis situations, and therefore face the risk of professional burnout and poor quality of life.

An effective psychological counselor is defined as a professional who is able to balance the interpersonal relationships and counseling skills and techniques and use them successfully by integrating personal and professional competencies (Cormier, Nurius and Osborn, 2009; Egan, 1975). It is emphasized by the researchers that the psychological counseling practice should be competent in the counselor's skills and theoretical knowledge in order to benefit the counselor (Lent, Hill and Hoffman, 2003; Bor, Ebner-Landy, Gill and Brace, 2002; Twin, 2010). If psychological counselors feel inadequate in the work environment, they cannot cope with the stressful situations in their own lives or have difficulty in providing well-being.

In the study conducted by Lawson and Meyers (2011), it is seen that the well-being of psychological counselors is directly proportional to their professional life quality. The concept of well-being in mental health was examined by Keyes et al. (2008) with the dimensions of emotional well-being, social well-being and psychological well-being and explained with a new model called "mental health continuity". The success of psychological counselors in their profession is directly related to their psychological, social and emotional well-being. According to ACA (2013) ethical standards, a psychological counselor is responsible for regarding the client's well-being, while also regarding his or her well-being.

One of the factors affecting the well-being of psychological counselor is career adaptability, which is defined as a concept that includes the acceptance of possible changes in individuals' career development process, the capacity to tolerate future uncertainties and changes, and the ability to cope with new opportunities and responsibilities (Rottinghaus, Day and Borgen, 2005; Koen, Klehe, Vianen, Zikic and Nauta). 2010). It was also described by Creed, Fallon and Hood (2009) as a process of planning and making career decisions while exploring and interpreting people and their surroundings.

Based on this information above, it is important for a personal and professional life that a psychological counselor possesses effective psychological characteristics, career adaptation and mental health continuity. Therefore, in this study, it is aimed to examine the relationships between effective psychological characteristics, career adaptation and mental health continuum.

Method: In this study, relational screening model was used. For the sample of this study, convenience sampling method was utilized. The sample was consisted of 275 psychological counselors (209 female/ 66 male). The age range of the sample was 22-55 years. For the data collection, Effective Counselor Characteristics Scale, Career Adaptability Scale and Mental Health Continuum Short Form and Demographic Information Form were used. Pearson Moments Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis was used for data analysis via SPSS 21.0 program.

Results: In this study, significantly positive relationships were found between the participants' levels on career adaptability and sub-dimensions and their levels on mental health continuity and sub-dimensions. A significant positive relationship was found between the effective counselor characteristics and sub-dimensions of the participants and their mental health continuity levels and sub-dimensions. In addition, it was seen that there were significantly positive relationships between participants' effective counselor characteristics and sub-dimensions and career adaptability levels and sub-dimensions. Also, psychological counselors' effective counselor characteristics and career adaptability accounted for 34 % of mental health continuum.

Discussion & Conclusion: The findings of the study showed that there are positive significant relationships between psychological counselors' qualifications, mental health continuity and career adjustment. In other words, it can be said that as psychological counselors' effective counselor characteristics and career adaptation increases, mental health continuity levels increase. On the other hand, it was found that psychological counselors' effective counselor characteristics and career adaptability are significant predictors of mental health continuum. It is important for psychological counselors to be mentally healthy and to provide better service to the counselee they serve, for their personal and professional life satisfaction. Based on this information, it is important to take into account the research findings by the psychological counseling fields and institutions, and to take measures to improve career adaptability and effective counselor characteristics for preventing mental health continuity levels of counselors.