

ISSN: 2651-5482

e-ISSN: 2822-650X

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi

Journal of Career Counseling

KPDD

TÜRK PDR DERNEĞİ



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI DERGİSİ
JOURNAL OF CAREER COUNSELING

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

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

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

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

Teknik Destek ve Mizanpaj / Editing, page-setting and technical support
Arş. Gör. Zeynep Görgülü

Ulusal ve Uluslararası Akademik Danışmanlar Kurulu
National and International Advisory Board

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

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

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

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

Makaleler	Sayfa
Mobbingin Kariyer Planlama Üzerindeki Etkisi	
The Effect of Mobbing on Career Planning	60 - 76
Yağmur GÜNDOĞDU	
Aile Desteğinin Meslek Seçiminde Cinsiyet Roller ve Kariyer Kararı Yetkinliği İlişkisindeki Düzenleyici Rolü	
The Moderator Role of Family Support in the Relationship of Gender Roles in the Choice of Occupation and Career Decision Self Efficacy	77 - 96
Elif GÖK ve Filiz BİLGE	
Kariyer Psikolojik Danışmanlığındaki Modeller ve Modellerde Kullanılan Metaforlar	
Models of Career Counseling and Their Metaphors	97 - 115
Fidan KORKUT OWEN	
Hayaller ve Hayatlar: Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer İstek ve Beklentileri	
Dreams and Realities: Career Aspirations and Expectations of Counselor Candidates	116 - 137
Zeynep GÖRGÜLÜ ve Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ	

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Mobbingin Kariyer Planlama Üzerindeki Etkisi

The Effect of Mobbing on Career Planning

Yağmur GÜNDOĞDU

Yazar Bilgileri

Yağmur Gündoğdu

Doktorant/ Uzman Psikolojik Danışman. Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Eskişehir, Türkiye.
pskdan.yagmurgundogdu@gmail.com

ÖZET

Mobbing, çalışma hayatında bulunan her birey için hem psikososyal hem de fizyolojik olarak etkileyen ve bireylerin haklarını ihlal eden bir süreçtir. Mobbing kavramındaki temel nokta, bireyin sürekli olarak isteyerek ve sistematik olarak belirli davranışlara maruz bırakılmasıdır. Mobbing kavramı, neredeyse bütün örgütlerde ortaya çıkabileceği gibi her bireyin mobbinge uğrama olasılığı da vardır. Bu doğrultuda, bu çalışmada mobbing genel olarak tartışılmış olup, kariyer planlaması üzerindeki etkisine değinilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Mobbing, Mobbing Nedeni, Mobbing Sonucu, Kariyer Planlama, Mobbing ve Kariyer Planlama

Keywords

Mobbing, Cause of Mobbing, Result of Mobbing, Career Planning, Mobbing and Career Planning

Makale Geçmişi

Geliş: 11/04/2023

Kabul: 23/07/2024

ABSTRACT

Mobbing is a process that affects every individual in working life both psychosocially and physiologically and violates the rights of individuals. The basic point in the concept of mobbing is that the individual is constantly exposed to certain behaviors and systematically. The concept of mobbing can occur in almost all organizations, as well as the possibility of mobbing aggrieved for every individual. Accordingly, in this study, mobbing was discussed in general and its effect on career planning was mentioned.

Atıf için: Gündoğdu, Y. (2024). Mobbingin kariyer planlama üzerindeki etkisi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(2), 60-76.
<https://doi.org/10.58501/kpdd.1281406>

Etik Bildirim: BU çalışmanın derleme analizi yöntemiyle hazırlanmış olması nedeniyle, etik kurul izni alınmamıştır.

GİRİŞ

Bireylerin yaşam boyunca bir yer edinme çabası vardır. Bu yer edinme ilk olarak ailede, daha sonrasında ise eğitim ve çalışma hayatı içerisinde devam etmektedir. Bireyler, çalışma hayatında yer edinme mücadelesi verirken çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Çalışma hayatındaki süreçte, işverenler veya diğer çalışanlar tarafından anlaşılma ve çatışmalar yaşanabileceği gibi, haksız tutumlar ve adaletsiz bir ortam da oluşabilmektedir. Bununla beraber iş ortamında, duygusal, fiziksel ve psikolojik anlama gelecek baskı, taciz, şiddet, yıldırma, hakaret ve küçük düşürme gibi davranışlara da maruz kalılabilmektedir (Güldalı, 2012). Bu davranış ve tutumlar, bireyleri hedef alarak düzenli ve zarar verici boyutlarda gerçekleştiği zaman mobbing olarak ifade edilmektedir (Öztürk,2020). Mobbing, özellikle 2000’li yıllardan itibaren ülkemizde sıkça tartışılan bir konu haline geldiği literatür taraması sonucunda görülmektedir. Ülkemizde “işyeri tacizi” olarak adlandırılan bu kavramın sıkça tartışılıyor olma nedeni hem örgütlere hem de çalışanlara zarar vermesinden kaynaklıdır (Cevher ve Öztürk, 2015). Mobbingin olduğu çalışma ortamlarında bireylerin motive olmaktan güçlük çektiği, iş tatminsizliği, güven ve aidiyet sorunu yaşadığı görülmektedir (Karabey ve Çalışkan, 2023). Bunun sonucunda iş verenlerin, çalışan sirkülasyonunu kontrol edememekte ve iş sürekliliğini sağlayamamalarına neden olmaktadır (Mujtaba ve Senathip, 2020). Bütün bu faktörler göz önüne alındığında bireylerin mobbinge maruz kalması sonucunda yaşayabilecekleri yıkıcı etkilerin hafife alınmaması gerekmektedir. Özellikle mobbinge uğrayan kişilerin çalışma hayatında yaşadıkları baskılardan dolayı güvensizlik, izolasyona uğrama ve aidiyette düşüşün kariyer planlarını etkilediği belirtilmektedir (Karabey ve Çalışkan, 2023). Kariyer planlama sürecinde bireylerin yeni iş imkanlarına mesafeli yaklaşımları ve performansını sergileyememe endişesinden dolayı erteleme davranışına başvurdukları gözlemlenmektedir (Lyons, Higgins ve Duxbury, 2010). Bu doğrultuda bu derleme çalışmada, mobbing kavramı, mobbing nedenleri, mobbingde bireylerin rolü, mobbingin sonuçları ve kariyer planlaması ele alınarak, mobbingin kariyer planlaması üzerindeki etkisinin aydınlatılması amaçlanmıştır.

Mobbing Kavramı

Mobbing kavramı, Latince olan mob kelimesinden mobile vulgus sözcüğü olarak türemiş olup, İngilizce de kanun dışı olarak şiddet uygulayan düzensiz bir kalabalık ve çete anlamında kullanılmaktadır (Şimşek, 2014). Kavram ilk olarak 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından hayvan davranışlarında yabancı birine karşı uyguladıkları taciz olarak kullanılmıştır (Tetik, 2010). 1972 yılında ise İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann tarafından kullanılan bu kavram, insan davranış kalıpları ile ilişkili olarak çocukların oyun oynadıkları zaman diliminde kendi akranlarına yönelik kaba, düşmanca ve düzenli biçimde uyguladığı davranış olarak açıklanmıştır (Mimaroglu ve Özgen, 2008). Daha sonrasında 1980’li yıllarda Leymann tarafından örgütsel düzeyde ele alınıp, sistematik olarak gerçekleşen saldırgan davranışların iş yerlerinde de olduğunu belirterek mobbing kavramını ele almıştır (Yiğit, 2018). Sistematik olarak gerçekleşen bu durumun ise istatistiksel anlamda haftada en az bir kere uygulanıyor olması ve en az altı aydır devam ediyor olması gerektiği belirtilmektedir (Bayrakçı ve Dinç, 2020).

Mobbing, bir ya da birden fazla bireyin tek bir bireye yönelik yapılan, kendini çaresiz ve savunamayacak duruma getirilmesine neden olan düşmanca bir iletişim yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1990, Karabulut, 2016). Gerçekleştiği süre ve maruz kalınan sıklık mobbing için en önemli iki unsurdur (Leymann, 1990; Zapf ve Einarsen, 2003) çünkü mobbingden dolayı bireylerde önemli ölçüde zihinsel,

psikosomatik ve sosyal sonuçlar (Demirağ ve Çiftçi, 2017; Leymann, 1990; Tatar ve Yüksel, 2019) ortaya çıkmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde mobbing kavramına ilişkin birbirinden farklı çalışmaların yapılmasına karşın birbirine yakın tanımların yer aldığı görülmektedir. Bu kavram içerisindeki en önemli nokta mobbinge uğrayan kişilerin psikolojik ve duygusal olarak baskı altında hissetmeleri, istimara uğramaları ve haksızlıktan dolayı yapılan suçlamalar ile bireyin işten soğutularak bulunduğu yerden ayrılmasına neden olabilecek kötü niyetli davranışların olması olarak özetlenebilir. İş yerinde sürekli aksiyon ve kaosun hüküm sürdüğü, bu durumun da çatışma ve sürtüşmelere yol açtığı bir ortamda, bu davranışların sınırlarını belirlemek zor olabilir. Bu yüzden de her an birinin birine karşı olumsuz bir davranış sergilemesi mümkün olabilir. Bu durumdan dolayı mobbingin nedenleri, süreci ve buna ilişkin sonuçların dikkatli incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Mobbinge Neden Olan Durumlar

Günümüzde iş bulmanın zorlaşması, çalışanların hak etmedikleri ücretleri almaları ve her an işini kaybedebilecek olmanın baskısı bireylerin strese girmesine neden olabilmektedir (Kalleberg, 2018). Bu psikolojik etki altında çalışanlar iş ortamında daha fazla stres yaşama eğiliminde olabilmekte ve sağlıksız düşünme riskiyle karşılaşabilmektedir (Sonnentag ve Fritz, 2015). Bu riskten dolayı, mobbingin ortaya çıkmasına neden olan birden çok faktör oluşmaktadır. Alan yazın taraması incelendiğinde mobbingin nedenlerinin örgütsel, bireysel ve sosyal gruplardan (Aksoy, vd., 2017; Karahan ve Yılmaz, 2014; Schuster, 2001; Yiğit, 2018; Zapf, 1999) kaynaklı olabileceği görülmektedir. Beswick, Joanne ve David (2004) tarafından mobbingin nedenleri üç kategoride şu şekilde açıklanmaktadır:

1. *Bireysel nedenler*: Mobbing yapan ve mobbinge uğrayan bireyin kişilik özellikleri, psikolojik durumu, kişilik bozuklukları, sosyal becerileri ve demografik özellikleri,
2. *Sosyal nedenler*: Düşmanlık, kıskançlık, hırs, aşırı rekabet, grup içerisinde baskı, aşağılanma, toplumsal değişim ve kültürel özellikler,
3. *Örgütsel nedenler*: Çalışma ortamında yönetim değişiklikleri, örgüt kültürünün değişikliğe uğraması, rol çatışmalarının yaşanması, iş yükünün fazlalığı, doyumsuzluk, farklı liderlik tarzları ve kontrol eksikliği olarak belirtilmektedir.

Son zamanlarda yapılan araştırmalar, mobbingin nedenlerinin incelenmesiyle birlikte çeşitli farklı etkenlerin ortaya çıktığını göstermektedir. Bunlardan bazıları, çocukluk dönemi travmaları, örgütsel adaletsizliğin olması, belirsiz iş ortamı (Davenport, Shchwartz ve Eliot, 2003; Lutgen-Sandvik ve Tracy, 2005; Aquino ve Thau, 2009; Einarsen, Hoel ve Zapf, 2018), sürekli olarak onaylanma ihtiyacı, sosyal alanlarda yetersiz olma (Çobanoğlu, 2005; Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009; Nielsen ve Einarsen, 2018), liderlik özelliklerinin yetersizliği, ahlaki standartların düşmesi (Einarsen, Hoel, Zapft ve Cooper, 2003; Saraç, 2011; Özkaya ve Ekşi, 2016) şeklinde açıklanmaktadır. Yapılan kavramsal tanımlar ve araştırmaların her biri incelendiğinde mobbing, saldırgan davranışların bulunması, tekrarlayıcı olması, uzun bir süreç içerisinde devam etmesi ve güç dengelerinin ortaya çıkması gibi dört ortak özellik içerdiği görülmektedir (Davenport, Shchwartz ve Eliot 2003; Yüksel ve Tunçsiper, 2011; Notelaers ve Einarsen, 2013; Zapf, Escartin, Einarsen ve Hoel, 2020).

Mobbingin Oluşum Süreci

Mobbing olgusu, bireylerin çalışma hayatından başlayarak bireysel hayatlarına kadar yayılmakta olan, sürekli bir değişim içerisinde bulunan ve belirli evrelere göre de farklılık gösteren bir süreçtir (Yıldırım ve Ekici, 2019). Süreç, önemli gibi gözükmeyen veya rahatsızlık veren bir davranış ile başlayarak hızlı bir şekilde ilerleyip mağdur bireyin hayatını zorlaştıran bir hal alabilmektedir (Davenport ve diğ., 2003). Yapılan araştırmalara göre, bu sürecin fark edilebilmesi için beş farklı temel özelliği bulunmaktadır. Bu temel özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Einarsen,2000; Özler, Giderler ve Dilşahin, 2008; Vartia, 2003):

1. Mobbing, belirli bazı zaman aralıklarında ve düşmanlık içeren davranışların sürekli uygulanması ile meydana gelir.
2. Mağdur olan kişi ile mobbingi uygulayan kişi arasında güç dengesizliği bulunmaktadır.
3. Kişiler arasında, sadece tek bir kişiye yönelik, grup içerisinde ya da grup tarafından uygulanmaktadır.
4. Düşmanlık içeren davranışlar sistematik olarak bilerek ve istenerek bireye uygulanmaktadır.
5. Mobbing süreci içerisinde herhangi bir fiziksel saldırı bulunmamaktadır.

Çalışma ortamında gerçekleşen her olumsuz davranışı mobbing olarak değerlendirmek pek mümkün değildir. Bu yüzden Leymann mobbingin, bir ya da birkaç kişi tarafından sistematik olarak belirli bir kişiye yönelerek, kişiyi savunmasız bırakacak şekilde etik olmayan davranışlarla iletişim kurmak olarak tanımlamış ve en az 6 ay boyunca haftada bir mobbinge maruz kalınması gerektiğini aktarmıştır (Leymann, 1996). Leymann (1996) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda 45 farklı mobbing davranışı belirlenmiş ve bu davranışlar mobbingin beş farklı aşamasını oluşturan bir süreç olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu beş aşamaya göre süreç şu şekilde işlemektedir:

1. *Çatışma Aşaması:* Bu aşama içerisinde, bireyler arasında var olan bazı çatışmaların kışkırtılarak ortaya çıkarıldığı görülmektedir. Bu aşamada tam bir mobbing olgusunun görülememesinden dolayı gerçekleşen davranışların ne amaçla ve ne kadar süre içerisinde olduğunu gözlemlemek mobbing olup olmayacağını belirtmektedir (Yıldırım ve Ekici, 2019).
2. *Saldırgan Eylem Aşaması:* Bu aşama içerisinde, mağdur bireye yapılan davranışlar neredeyse her gün, uzun süreli, rahatsız edici ve düşmanlık içerir; ayrıca farklı şekillerde bireyi grup içerisinde yalnız bırakmak gibi cezalandırmalarda ortaya çıkarsa saldırganlık eylemleri oluşmaktadır (Tetik, 2010).
3. *Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması:* Bu aşama içerisinde yönetimde bulunan kişiler, mağdur bireyin yaşadığı negatif döngüyü fark etmek yerine bireyin özelliklerinde hata arama ve damgalamaya yönelik tutumlarda bulunmaktadır. İş ortamında psikososyal durumun stabilitesini korumak yerine bu sorumluluktan uzaklaşarak mobbing süreci içerisinde bulunmaktadır (Tınaz, 2006).
4. *Zor ve Akıl Hastası olarak Damgalanma Aşaması:* Bu aşama içerisinde, mağdur olan bireyin hem psikolojik olarak hem de fizyolojik olarak rahatsızlıkları başlamaktadır. Bulunduğu kurum içerisindeki kişilerin bu durumları fark etmesi ile mağdur olan birey hakkında yalan yanlış yorumlarda bulunularak, paranoyak veya akıl hastası gibi kelimelerle damgalanmaktadır (Mizrahi, 2013).
5. *İşten Çıkarılma Aşaması:* Bu son aşama içerisinde ise, mobbinge maruz kalan birey ya emekliliğe ayrılır ya da işten çıkartılır. Bu gibi durumlarda mağdur olan kişi hem psikolojik hem de fizyolojik

olarak ciddi sağlık sorunları çektiği için normal hayatına dönme konusunda ciddi sorunlar yaşayabilmektedir (Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2009)

Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere mobbing sürecinde farklı aşamalar bulunmaktadır. Mobbingin hangi düzeyde yapıldığı, ne kadar sürede uygulandığı, düzenliliği, mağdur olan bireyin hayatına ve psikolojik durum gibi etmenlere bağlı olarak her bireyin etkilenme düzeyi de farklılık gösterebilir. Bu farklılıkla birlikte, yaşanan bir mobbing olayının bir uygulayıcısının, mağdurun ve izleyicisinin bulunmasının yanı sıra, bu üç grup arasındaki çatışmaların ise süreç içerisinde bulunan yöneticilerin tutum ve davranışlarının mobbinge etkisi önemlidir (Güngör, 2008).

Mobbing sürecinde bireylerin sahip olduğu roller

Mobbing olgusu, çalışma hayatının bir bütünüdür ve neredeyse bütün çalışma ortamlarında ortaya çıkabilecek bir durumdur (Tetik, 2010). Bu olgunun gerçekleştiği süreç içerisinde üç farklı rolün olduğu söylenebilir. Bu roller, mobbing uygulayanlar, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileri şeklindedir (Tınaz, 2006). Çalışma hayatında bulunan her bireyin bu rollere ilişkin olarak mobbing olgusu içerisinde bulunduğu düşünülmektedir. Belirlenen bu rollerin her birinin kendine ait özellikleri ve etkisi olup, birbirlerini de etkilemektedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011).

Mobbing uygulayanlar. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, mobbing uygulayan kişilerin genel olarak kendileri ile ilgili eksik gördükleri durumları giderebilmek amacıyla mobbinge başvurdukları görülmektedir (Tınaz, 2006). Bununla beraber mobbing uygulayanların, bir mobbing ortamı oluştuduğu anda çatışmanın devamlılığı için uğraşan, mağdur olan kişide mobbingin olumsuz sonuçlar açacağını bilen, suçluluk duygusu bulunmayan, yaptıkları düşmanca davranışları kabul etmeyip iyi bir şey için uğraştıklarını zanneden ve suç denilebilecek bir durumda karşı tarafa sorumluluğu yükleyen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008). Mobbing uygulayan kişilerin ruh hallerinin ve kişilik yapılarının bilinmesi gerekmektedir (Savaş, 2007). Literatür incelendiğinde, bu kişilerin genellikle paranoid, obsesif, narsistik ve antisosyal kişilik bozukluklarına sahip oldukları belirtilmektedir (Savaş, 2007; Tarhan, 2008).

Mobbing mağdurları. Günümüz dünyasında mobbing, herhangi bir farklılık gözetmeksizin neredeyse bütün kültürel yapılarda ve çalışma ortamlarında gerçekleştiği için mobbinge maruz kalmak artık herkes için geçerli olmaya başlamıştır (Leymann ve Gustafsson, 1996; Tınaz, 2006). Bu yüzden de mobbing mağdurlarını birbirinden ayırt eden özelliklerin bulunmadığı söyleyebilir. Bununla beraber, mağdurların belirli tipte bireyler olduğu düşünülebilir. Bu bireyler şu şekilde açıklanmaktadır (Kök, 2006; Özler ve diğ., 2008; Savaş, 2007; Tınaz, 2006):

- Erkek çalışanların ya da kadın çalışanların daha fazla olduğu alanda bulunan tek erkek ya da kadın yalnız birey,
- Çalışanlarla kaynaşamayan, farklı giyim tarzına sahip olabileceği gibi, engelli, yabancı ya da ofisteki tek bekar olan farklı birey,
- Doğrudan yöneticiden ya da kurumundaki üst pozisyonda bulunan kişilerden önemli bir başarısından dolayı taktir almış başarılı birey,
- Kurumda bulunan bir pozisyona daha önce orada çalışan başka birinin yerine, ya da yeni açılan bir pozisyona gelen yeni birey.

Mobbing mağdurları, mobbingi uygulayan kişinin belirlediği oyun kurallarına uymak zorundadır. Kuralları belirlenen bu oyun içerisinde mağdur verilen rolü kabullenmek zorunda kalmaktadır (Tetik, 2011). Bununla beraber mağdurlar sıklıkla iş performansında düşüş yaşamakta ve iş değişikliği yapma niyetleri de artmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011). Bu durum, bireyin iş yerindeki sosyal ilişkilerin bozulmasına ve iş doyumunda azalmalara neden olabilmektedir (Zapt ve diğerleri, 2020).

Mobbing izleyicileri

Mobbing süreci işlerken, mobbingde izleyici rolünde bulunan çalışma arkadaşları, yöneticiler ve iş verenler bulunmakta olup, sürece doğrudan karışmayan ama neler olduğunu anlayan ve zaman zamanda sürece katılan bireylerdir (Savaş, 2007; Tetik, 2010). Mağdur bireyin çevresinde bulunan bu izleyiciler, sürecin içerisinde bulunuyor gibi gözükmemelerine rağmen dolaylı bir şekilde etkileri bulunmaktadır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara 2011). Bu bireylerin davranışları şu şekilde tanımlanmaktadır (Tetik, 2010; Tınaz, 2006; Tokat, Cindiloğlu ve Kara 2011);

- Bir olay yaşandığında ortayı bulmaya çalışan diplomat izleyici,
- Mobbing yapan kişiye sadık olan yardakçı izleyici,
- Başkalarının yaşadıkları problemleri kurcalayan ya da özel alana dahil olmaya çalışan fazla ilgili izleyici,
- Mobbing yapan kişinin tutum ve davranışlarını gördüğü halde ilgisiz davranan bir şeylere karışmayan izleyici,
- Mobbing yapan kişiye destek çıkmasına rağmen hiçbir şeye karışmıyor gibi gösteren çifte standartlı ve izleyici bir tavır sergileyen şeklindedir.

Mobbingin Getirdiği Sonuçlar

Mobbing süreci düşünıldüğünde hem psikolojik hem de maddi anlamda bireyi etkilendiği kadar örgütler, aile ve toplum da dolaylı olarak etkilenmektedir (Cevher ve Öztürk, 2015). Bu etkilenmeden dolayı da mobbing olgusunun birbirinden farklı sonuçları ortaya çıkardığı söylenebilir.

Mobbing sonucunda, mağdur bireylerde stres, depresyon, kaygı, kendini soyutladığı bir yaşam tercih etme, panik atak, ailevi sorunlar ve fizyolojik ağrıların ortaya çıktığı görülmektedir (Mizrahi, 2012). Bununla beraber, yapılan bir diğer araştırmaya göre ise mobbinge uğrayan akademisyenlerin intihar, işten ayrılma ve hastalık geçirme gibi durumlarla mücadele edildiği belirtilmiştir (Duffy ve Sperry, 2007). Mağdurların yaşadıkları bu sıkıntılara ek olarak hem aile hayatları hem de evliliklerinin de olumsuz bir şekilde etkilenerek boşanmalara neden olduğu, bu durumdan dolayı da aile yaşamına kadar etki ettiği belirtilmektedir (Duffy ve Sperry, 2007; Yiğit, 2018).

Mobbingin bir diğer sonucu ise; kurumlarda devamsızlık yapılması, performans düşüşü gibi zarara neden olacak problemler de oluşmasıdır (Elçi, Karabay, Alpkın ve Şener, 2014). Buna ek olarak, mağdur bireylerin yaşadıkları psikolojik rahatsızlıklardan dolayı odaklanma güçlüğü, işe zamanında gelememe sonucunda iş yaşamında daha fazla hata yapılarak olumsuz durumların yaşanmasına neden olmaktadır (Aksoy, Taşpınar, Okur, Kurt ve Taşpınar, 2017). Bu yüzden de mobbing bireyi etkilediği kadar kurumsal işleyişi de etkilediği söylenebilir. 2001 yılında Psikolog Michael H. Harrison'un ABD'de kamu çalışanları üzerinde yapmış olduğu bir araştırmaya göre kadınların %42'sinin, erkeklerin ise %15'nin son iki yıllık dönem içerisinde mobbinge uğradığını, bu durumun ise hem zaman hem de verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğu hesaplanmıştır. Ayrıca, 2001 yılında İngiltere'de yapılan çalışmada, örgütsel

mobbingden kaynaklı olarak stres ve stresten dolayı oluşan hastalıkların endüstriye ve vergi ödeyen kişilere maliyeti 12 milyar strelın olarak açıklanmıştır (Öztürk, Dereli, İpek, Müdüroğlu ve Faikoğlu, 2015).

Mobbingin diğer bir sonucu ise; bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları mobbingden sonra hem kariyerlerinde hem de profesyonel kimliklerinde kayıplar oluşmasıdır. Mağdur olan kişinin yaşadığı güven sorunu ile, mali kayıtlar ve istihdamına yönelik tehditlere karşı savunmasızdır (Duffy ve Sperry, 2012). Bu yüzden de mobbinge uğrayan kişiler kariyer planlamalarında farklı seçenekler belirleyerek iş yaşamında devamlılığı sağlamaya çalıştıkları söyleyebilir.

Yukarıda bahsi geçen bütün bu sonuçlar düşünöldüğünde, bütün toplumların ve çalışma alanlarının içerisinde yer etmiş olan mobbingin bireylerin yaşamının her alanını etkilediği belirtilebilir. Bu etkileşimden dolayı da örgütlerinde zaman, verimlilik ve maaliyet açısından kayıpları olduğu görölmektedir. Ayrıca, bireylerin kariyer planlamalarını da etkileyerek farklı yollar üzerinden ilerleme kat edilmesini zorunlu hale getirdiği, bireylerin mesleki kimliklerini unutarak erteleme davranışı içerisinde bulunduğu ve yeteneklerinin farkında olamayacak boyutta sorunlar yaşadıkları söylenebilir.

Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması kavramı, bir çalışanın ya da bireyin sahip olduğu bilgi birikimin, becerilerinin ve yeteneklerinin geliştirilerek bulunduğu alan içerisinde yükselmesi olarak tanımlanmaktadır (Cevher,2015; Kula ve Adıgüzel, 2015; Tüz, 2003). Bir diğer tanım ise, bireyin hayatı boyunca yer alacağı çalışmalardaki görevleri, hedefleri ve geleceğini planlaması olarak aktarılmaktadır (Kıngır ve Gün, 2007).

Kariyer planlamasının iki farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kariyer planlamasının bireyin kendi kişilik özelliklerine göre şekillenecek olmasıdır. Bu aşamada bireyin, kariyerinde nerede olmak isteyeceğine ve bunun nasıl gerçekleşeceğine karar vermesi beklenmektedir (Odabaşı, 2008; Tüz, 2003). Bu durum bireyin kariyerinde kendisini tanıyıp, analiz etmesini gerektireceği için önemli bir süreç olduğu düşünölmektedir. Diğer aşama ise bireyin, örgütlerin kendi amaçları doğrultusunda bireysel kariyer amaçlarını da bütünleştirmeye çalışmasıdır (Kula ve Adıgüzel, 2015). Bu sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi kariyer planlamasında hem örgütlerin hem de bireylerin ortak bir noktada bulunmasına destek olacağı söylenebilir.

Kariyer planlama süreci bireylerin ve örgütlerin eşit bir şekilde sorumluluğu aldıkları bir süreçtir (Kula ve Adıgüzel, 2015). Bu süreç bir sistem olarak düşünöldüğünde bireyle beraber örgütte bu sisteme dahil olur çünkü bireysel amaçlar ile örgütsel amaçlar birbiriyle tutarlı olursa iş doyumunda artış olabileceği düşünölmektedir. Bu yüzden hem birey merkezli hem de örgüt merkezli kariyer planlama sisteminin var olduğu görölmektedir (Odabaşı, 2008).

Örgüt merkezli kariyer planlamasında örgütün belirli amaçlar belirleyerek kariyer olanaklarını analiz ettiği ve alternatifleri incelendiği görölmektedir (Berberoğlu, 1991'den akt. Kula ve Adıgüzel, 2015). Bu durumdan dolayı örgüt merkezli kariyer planlamasında, kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedefe ulaşılmasına destek olunması, çalışanların sahip oldukları fırsatları ve bu fırsatların sonucunda elde edebilecekleri seçenekleri, eğitim ve diğer gelişime katkı sağlayacak faaliyetlerin süreç içerisinde bulunması gerekmektedir (Uzun, 2004).

Birey merkezli kariyer planlamasında, bireylerin kendi çalışma alanları doğrultusunda yapılan çeşitli planlamaları kapsadığı görölmektedir. Bu planlamaların bireylerin, ilgi, yetenek ve becerilerini

yansıtmasının yanı sıra kariyer hedefleri, kariyerinde oluşabilecek fırsatları da içererek gelişimine katkı sağlayacak planların aşamalarını belirtmektedir (İbicioğlu, 2006; Nayir, 2007).

Kariyer planlamasını gerçekleştirme sürecinde birey, belirli engeller ile karşılaşabilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre, kariyer gelişimi aşamasında bireyin kendisinden ya da çevresinde bulunan kişilerden kaynaklı olarak kariyer planlamasının gerçekleştirilmesini zorlayacak engellerin olduğunu belirtmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994'ten akt., Thompson, 2013). Aileden kaynaklı olarak eğitim eksiklikleri ya da ekonomik yetersizliklerin bulunması kariyer gelişimini etkileyeceği gibi cinsiyet ayrımcılığının yapılması, çalışma koşulları, yetersiz ücret gibi hem toplumsal hem de ekonomik engellerin olduğu grlmektedir (Güldü ve Kart, 2017). Ayrıca, alışma alanlarında mobbing faktöründe bulunması bireylerin performansını engelleyerek kariyer planlamasına etki ettiği söylenebilir.

Mobbingin Kariyer Planlaması zerindeki Etkisi

Birey merkezli olan birçok toplum içerisinde çalışanlara istedikleri zaman iş yerinden ayrılma özgürlüğü verilebilir. Bu zgrlk, bireylerin kariyer planlamalarında nasıl bir seçim yapmak istediklerini etkileyeceği gibi, istihdam sürecinde de hareketlenmelere neden olabileceği söylenebilir. Bununla beraber bireylerin, ailelerinin sorumluluklarını sırtlanıyor olmaları, ilgilenmeleri gereken bir eř ya da partnerinin bulunuyor olması, çocukları ya da özel gereksinimli çocuklarının olmasından dolayı eğitim hayatları için belirli harcamalar ve konum içerisinde bulunuyor olmaları hem kendileri hem de aile yeleri için tıbbi erişime ihtiyaç duyuyor olmaları (Duffy ve Sperry, 2012) kariyer planlamaları içerisinde zgr seçimler yapılmasını engellediği belirtilebilir.

Mobbing tanımı gereği, hedef alınan bireylerin çeşitli Şekillerde rahatsız edilerek itibarsızlaştırılması ve örgütte kalmayı istemesi durumunda ise bireyi damgalayarak iş yerinden uzaklaştırmayı amaçlamaktadır (Scaer, 2005). Bu nedenle mobbinge maruz kalan birey, genellikle çalıştıkları yeri değiştirme konusunda çaresiz hissedebilir. Mobbingin devam etmesi sonucunda da gelir, iş ve emeklilik kaybına kadar giden bir süreç içerisinde bulunabilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, İş Yerinde Mobbing Enstitüsünün 2007 yılında yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, mağdur vakalarının %24' iş yerinden kovulduğunu, %40'ı çalışma ortamında gerçekleşen suistimal nedeni ile gönüllü olarak işten ayrıldığını, %13' kurum içerisinde farklı birime transfer olduğunu ve %64' ise mobbingden dolayı isteyerek ya da istemeyerek işlerini kaybettiğini ortaya çıkartmıştır (aktaran Duffy ve Sperry, 2012). Elde edilen bu sonuçlara göre, mobbinge maruz kalan bireylerin belirli stratejiler geliştirdiği söylenebilir. Bu stratejiler, öfkelenme, meydan okuma ve direniş gösterme olarak tanımlanabilir (Lutgen-Sandvik, 2006). Bununla beraber bireylerde, yaşadıkları umutsuzluk, bitkinlik ve öfke duygusundan kaynaklı olarak kurumlara olan aidiyette düşüş, performansa dayalı olarak üretim gerçekleşememesi ve kariyer planlamalarında değişik yaparak buldukları kurumdan ayrılma ya da çekilme yaşadıkları söylenebilir.

Mobbinge maruz kalan birey, yaşadıkları psikolojik ve fizyolojik sorunlardan dolayı kendi kariyerlerinde erteleme yolunu seçebilir. Bunun sebebi mağdur olan bireyin, yaşadığı uyum sorunu sonucunda tercih ettiği ya da edebileceği iş fırsatlarını yakalamada ve çalışma arkadaşları ile iletişim kurmada zorlanabilir. İşpanya'da yapılan bir çalışmada, bireylerin %12'sinin mobbing deneyimi sonrasında çalışma ortamında katılımların azaldığını, içine sadık bireylerin ise işten ayrılmayı ya da işten çekilmeyi tercih ederek iş tatminin de önemli derecede azalmalarının olduğunu belirtmektedir (Lopez- Cabarcos ve Vazquez-Rodriguez, 2006).

Adoric ve Kvartuc (2007) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, mobbinge maruz kalan kişilerin mobbingden kaynaklı oluşan olumsuz deneyimlerinden dolayı dđnyayı adaletsiz olarak algıladıkları görđlmektedir. Bu temel yapı çerçevesinde bireyler hem örgütsel yapıları hem de bireysel yapıların adil olmadıkları düşüncesine kapılarak, kendilerini izolasyona, şüpheye ve güvensizlik duygusuna karşı savunmasız bıraktığı söylenebilir. Adovic ve Kvartuc'un (2007) çalışmasının devamında yaşanılan bu durum mağduriyetinde ötesinde bireylerin adalet duygusunu yıkmasından dolayı sosyal desteklerin sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Bunun sebebi, bireylerin güvensizlik ve şüphe duygusuna kapılarak kariyerlerinde önlerine çıkabilecek olası fırsatları değerlendirememesine ve ön yargılı bir tutum içerisinde bulunmalarına neden olabileceğı söylenebilir.

Mobbing bireylerin gönüllü ya da gönülsüz olarak bir çalışma kaybı içerisinde bulunulmasına, bireyin mesleki ve bireysel kimliğine de saldırıda bulunulmasına neden olabilmektedir. Lutgen- Sandvik (2008)'in yapmış olduğu bir araştırmaya göre, bireylerin mobbingden dolayı mesleki kimliklerini yeniden yapılandırmak ya da eski haline getirmek için iyileştirici adımlar attığını belirtmektedir. Bunun sebebi, mobbinge maruz kalan kişinin güven duygusunun zedelenmesi ile kendi deneyimlerini anlamada ve kabul etmede zorlanılabileceğı gibi, bu durumun kariyer yaşamı boyunca da neyi ne kadar iyi yapabildiğini sorgulayacağı bir dönem olacağı söylenebilir. Tigrel ve Kokolan (2009) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, mobbinge uğrayan akademisyenlerin en başta bu durumu anlamadıkları ve kendilerini suçlama eğilimi içerisinde bulunduğu görđlmektedir. Bu durumdan dolayı, mobbinge uğrayan kişilerin saldırgan eylemleri anlamlandıramayarak kendi mesleki kimliğini sorguladığı bir tutum içerisinde buldukları söylenebilir.

Mobbinge maruz kalınması ve ardında da işten gönüllü ya da gönülsüz olarak çıkarılmak bireylerin gelirlerine, sağlıklarına, emekliliklerine ve kariyer planlarına etki edebilir. Yeni bir iş bulma, kariyer fırsatlarını değerlendirme, kariyer gelişimi içerisinde bulunarak bireysel kariyer planlaması içerisinde hareket etme oldukça karmaşık bir süreç olabilir. Bu yüzden bireyin mobbinge maruz kalmasından dolayı kariyerinde belirlediğı planlamanın beklenmedik bir şekilde etkilenmesi ile yaşadığı güvensizlik gibi duygulardan ötürü yeni bir işe adım atmak zorlaşabilir. Eğer mobbinge maruz kalan birey, gerekli yardımlara başvuruda bulunmaz ise kariyer performansı ve gelecek planları olumsuz bir etki içinde bulunmaya devam edebileceğı söylenebilir.

SONUÇ, TARTIşMA VE ÖNERİLER

Mobbing, 1960'lı yıllardan başlayarak günümüze kadar gelen önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, bireylerin buldukları ortam içerisinde rahatsız edilmesi, düşmanca davranışlara maruz kalması, duygusal olarak bir şiddetin yaşanması ve kurban seçilmesi anlamında kullanılmaktadır. En az altı ay olacak şekilde, uzun süreli ve devamlı devam eden düşmanca tutumların her biri mobbing olarak değerlendirilmektedir (Leymann, 1996). Yapılan tanımlar çerçevesinde mobbing, bireyin kişiliğine ve kişiliğinin bütününe yönelik bir saldırı olarak görülüp, üzerinde bir baskı oluşturulması ve kişiliğinin yok edilmek istenmesi şeklinde ifade edilebilir. Bunun sonucunda, kurumlar içerisinde oluşan çatışmalar ile belirli psikolojik faktörlerde kendini göstererek örgütün de zarar görmeye başlamasına neden olabilir.

Literatürde mobbing ve kariyer üzerine yapılmış araştırmalar incelenmiştir. Mobbinge maruz kalan kişilerin genç yaşta olması ve kadın olması (Vartia ve Hytti, 2010; Karabacak Aşır ve Akın, 2014), eğitim düzeyinin yüksek olması erkekler için koruyucu faktör olurken kadınlar için mobbing nedeni olması (Aytaç, Bozkurt, Bayram, Yıldız, Aytaç M., Sokullu ve Bilgel, 2011; Lipper, Vezina, Bourbonnais ve

Funes, 2016) gibi demografik etkenlerin öne çıktığı görölmektedir. Kadınların iş yerinde mobbing ile karşılaşma nedeni bireysel becerilerde eksiklik, düşük statü, erkek çalışanının yoğun olması ve iş deneyimi belirtilirken (Salin, 2003; Tinuke; 2019; Reid, Daly, LaMontagne, Milner ve Ronda Perez, 2020), erkeklerin mobbing ile karşılaşma nedenleri ise kadın çalışanının yoğun olması, kıdemini düşük olması, mesleki becerilerde eksiklik, rekabet ortamının olması (Salin, 2003; Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009; Ortega, Annie, Ae, Hyld ve Olsen, 2009; Asunakutlu, Türegün ve Çögenli, 2018) öne çıkmaktadır. Uluslararası literatürde yapılan çalışmalarda mobbingin kariyer üzerindeki etkisi araştırıldığında her iki cinsiyet için de neredeyse aynı etkilere sahip olduğu belirtilmektedir (Aytaç ve diğ., 2011, Reid ve diğ., 2011; Rouse, Gallagher-Garza, Gebhard, Harrison ve Wallace, 2016). 2010 yılında İş yerinde Zorbalık Araştırma Merkezinin hazırladığı rapora göre, mobbinge uğrayanların neredeyse tamamı sonunda işlerinde istifa etmiş, işlerini kaybetmiş ya da işten ayrılmak için çaba göstermişlerdir (WBI, 2010). İş yerinde mobbinge maruz kalan bireylerde daha sonrasında ise stres, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu, aşağılanmadan kaynaklı olarak travma yaşama, depresif belirtiler, kaygı ve umutsuzluk gibi psikolojik belirtilerin ortaya çıkmaya birlikte mobbing mağdurları kariyer planlamalarını ertelemek durumunda kalmışlardır (Mayhew, Mccarthy, Chappel, Quinlan, Barker ve Sheehan, 2004; Vartia ve Hyyti, 2010; Glambek, Nielsen, Gjerstad ve Einarsen, 2018; Ahumada, Ansoleaga ve Carniglia, 2021).

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde mobbingin bireyler için yıkıcı etkilerinin olabileceği söyleyenebilir. Mobbing durumunda bireylerin yaşadıkları psikolojik ve fizyolojik sorunların yanı sıra örgüt içerisinde de destek bulamamaları ve hatta tam tersine mobbinge yönelik destekte bulunması, mobbing mağduru bireyin endişe ve kaygılarının artmasına, bulunduğu ortama ilişkin aidiyetinin ve çalışma performansının düşmesine neden olabilir. Özellikle, mobbing süresinin uzaması ile mağdur bireyin hayatını ve aile ilişkisini etkilemesinin yanında kariyer planlamasında da olumsuz yaklaşımlarda bulunabilir. Bunun sebebi, mağdur bireyin mobbinge maruz kalmaya başlamasıyla beraber öfke ve güvensizlik duygusunu yaşayarak, sürekli olarak odağını kaybetmesine ve kendisinde suçu arayarak bireysel yeteneklerinden şüphelenmeye başlayabilir.

Çalışma ortamında gerçekte mobbinglerde bireylerin kendi içinde çatıştıkları durumlardan birisi iş yerinden ayrılıp ayrılmamak olabilir. Mağdur kişi kendi kariyer planlamasına göre mobbinge direnerek işte kalmayı tercih ettiği süreç boyunca muhtemelen bu tutum ve davranışlara maruz kalmaya devam edecektir. Bununla beraber mağdur kişi kendine yeni bir kariyer planı oluşturana kadar işinden ayrılmayı tercih ederse gelir kaybı, emeklilik hak kaybı, yeniden istihdam edilebilmesi için profesyonel referans elde edememe ve mesleki kimliğin zedelenmesi gibi inişleri ve çıkışları bulunan bir yolda bulunabilir. Yaşanılabilecek her iki durumda bireyin mesleki kimliğine, çalışma performansına ve bireysel kimliğine kalıcı ve kurtulması zor olan etkiler bırakabilir.

Alan yazında yapılan araştırmalarında incelenmesi sonucunda, mobbing sonucunda bireylerin en çok iş yaşamları bir bakıma kariyer planlamalarının etkilendiği söylenebilir. Özellikle üniversite döneminden itibaren bireylerin kendi bilgi, yetenek ve becerileri doğrultusunda kariyer planlamaları yaptıkları göröür. Bu planlamalar doğrultusunda da çalışma hayatına adım atmak için kendilerini geliştirdikleri ve deneyim elde etmek için çabaladıkları söylenebilir. Bütün bu çabalama sonucunda bireyin çalışma ortamında mobbinge maruz kalması ile hem bireysel hem de mesleki kimliklerinde sorgulamalar başlayarak kendilerini yanlış analiz etmeye ve yeteneklerinden kuşku duymaya başlayabilirler. Bunun sonucunda da mobbinge maruz kalan bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunlarının baş göstererek kendilerini kariyerlerinden soyutlayabilirler. Bu durumdan dolayı, özellikle çalışma hayatında gerçekte mobbingin

tehlikeli olabileceği ve bireyin belki de daha kariyerinin başındayken yanlış seçimler yapmasına neden olabilecek etkilere sahip olduğu söylenebilir. Bu yüzden, mobbingin kariyer planlaması üzerindeki etkisinin azımsanamayacak kadar yüksek olduğu düşünülmektedir.

Mobbingin bireylerin kariyer planlamasında önemli bir etkisi olduğu yapılan bu derleme çalışma içerisinde görülebilmektedir. Bu etkinin azaltılabilmesi için belirli önlemlerin alınması gerektiği düşünülebilmektedir. Alan yazın incelendiğinde bireylerin kariyer planlamasının mobbingden etkilenmemesi amacıyla sunulan önerilerin bulunmadığı görülmektedir. Bu yüzden, yapılan derleme çalışmasından elde edilen sonuçlara göre mobbingin kariyer planlaması üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmaktadır:

- Mobbinge maruz kalan bireylere psikolojik yardımın yanı sıra kariyer psikolojik danışmanlığı da sunulmalıdır. Bu hizmetlerin etkin bir şekilde sağlanabilmesi için üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinde kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik eğitimlerin çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Ülkemizde "kariyer psikolojik danışmanlığı" ünvanının hangi bölümden mezun olunduğuna bakılmaksızın sertifikasyon programlarıyla verilmesi, hizmet kalitesinin düşmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle, bu eğitimlerin alanında uzman kişiler tarafından alınması ve kariyer psikolojik danışmanlığının sadece ilgili üniversite bölümünden mezun olanlar tarafından sunulması gerektiği önerilmektedir. Ayrıca, çalışma ortamlarında uygun koşullar sağlanarak psikolojik danışma birimlerinin oluşturulması ve bu birimlerde kariyer psikolojik danışmanlığına hâkim kişilerin istihdam edilmesi önem arz etmektedir. Mobbing mağdurlarının yaşadıkları güvensizlik duygusu ve mesleki becerilerini sorgulama eğilimleri göz önünde bulundurularak, bu hizmetler aracılığıyla bireylerin mobbingle mücadele ederek kariyer planlamalarındaki engelleri aşmalarına destek olunabileceği düşünülmektedir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 numarasının mobbing mağdurları için kurulduğu bilinmektedir. Bu merkezin bilinirliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması ve burada da psikolog, psikolojik danışmanların yanı sıra kariyer danışmanlarının istihdam edilmesine destek verilmesi önerilmektedir.
- Üniversite döneminden itibaren mobbing kavramı ve kariyer planına etkisini anlatan eğitimlerin hazırlanarak bireylerin bilinçlenmesinin sağlanması önerilmektedir.
- Mobbing mağdurları için, iş yerinde yaşanan bir mobbing durumunu belgelemek ve işvereni ya da insan kaynaklarına raporlaması önerilmektedir. Mağdurların yasal ve idari yolları değerlendirerek haklarını aramaları önerilmektedir.
- Mobbing izleyicileri için, mobbingi gözlemlediklerinde sessiz kalmak yerine eyleme geçmesi ve olayı iş vererine ya da insan kaynaklarına bildirmesi önerilmektedir. Kurumsal politikalara katkıda bulunarak iş yerinde adaletin sağlanmasına destek olmak sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olmaktadır.

KAYNAKÇA

Cubela Adoric, V., & Kvartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist, 12*(4), 261–271. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.261>

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Carniglia, A. (2021). Workplace bullying and mental health in Chilean workers: The role of gender. *Reports in Public Health*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Aksoy, C., Taşpınar, B., Okur, İ., Kurt, G., & Taşpınar, F. (2017). Fizyoterapistlerde mobbing maruziyeti ve iş üretkenliğinin incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 20-27.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717–741. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163703>
- Asunakutlu, T., Türegün, Z. N., & Çögenli, M. Z. (2018). Gender and Mobbing: The Case of Turkey. *Journal of Business Research- Turk*, 3(9), 109–121. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.290>
- Aytac, S., Bozkurt, V., Bayram, N., Yildiz, S., Aytac, M., Sokullu Akinci, F., & Bilgel, N. (2011). Workplace Violence: A Study of Turkish Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 385–402. <https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076902>
- Bayrakçı, E., & Dinç, M. (2020). Tersine zorbalık (mobbing) eylemleri ve tersine zorbalıkla başa çıkma stratejileri üzerine nitel bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*, 11(27), 403-418. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.659530>
- Beswick, J., Joanne, G., & David, P. (2004). *Bullying at work: A review of the literature*. Health and Safety Laboratory, WPS/06.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 165-177.
- Cevher, E., & Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Çobanoğlu, ř. (2005). *İşyerinde duygusal saldırı ile mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Shcwarz, R. D., & Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.). Sistem Yayınları.
- Demirağ, S., & Çiftçi, S. (2017). Psychological intimidation at workplace (Mobbing). *Journal of Psychology and Psychotherapy*, 5(3), 1-4.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal: Counseling and Therapy For Couples and Families*, 15(4), 398-404. <https://doi.org/10.1177/1066480707305069>
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences and solutions*. New York: Oxford.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work Stress*, 23, 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Zapf, D. (2018). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (3rd ed.). CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). *The concept of bullying at work: the european tradition*. Taylor & Francis.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.
- Elçi, M., Karabay, M.E., Alpkın, L. & şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Social and Behavioral Sciences*, 150, 1298-1309. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.110>
- Glambek, M., Nielsen, M. B., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2018). Gender differences in the relationship between workplace bullying and subjective back and neck pain: A two-wave study in a Norwegian probability sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 106, 73–75. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2018.01.010>
- Güldalı, O. (2012). Çalışma yaşamında çalışana psikososyal ve psikosomatik açıdan acı veren travmatik bir deneyim: Mobbing (Yıldırma). *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 23(2), 125-144.
- Güldü, Ö. ve Kart, M.E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- İbicioğlu, H. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi (KOBİ'ler Üzerine Bir Araştırma)*. Fakülte Kitabevi.
- Kalleberg, A. L. (2018). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 83(2), 296-321.
- Karabacak Aşır, S., & Akın, G. (2014). Mobbing in primary schools in the context of gender perspective. *International Journal of Human Sciences / Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(1), 584–602. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v11i1.2655>
- Karabey, C. & Çalışkan, E. (2023). The impact of workplace mobbing on employee motivation and job satisfaction: A case study in Turkey. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 152-170. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1415347>
- Karabulut, A.T. (2016). Bullying: Harmful and hidden behaviour in organizations *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229, 4–11. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.108>
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkinine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 9(33), 5692-5715. <https://doi.org/10.19168/jyu.44023>
- Kıngır, S. ve Gün, G. (2007). Kariyer planlama ve kariyer geliştirme sorunları. *EKEV Akademi Dergisi*, 11(30), 279-298.
- Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.
- Koc, M., & Urasoğlu Bulut, H. (2009). Mobbing In the Secondary Education Teachers: Investigation from the Gender Age and High School. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64–80.
- Kula, Ö. ve Adıgüzel, O. (2015). Lisansüstü öğrencilerinin kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 291-315.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work Climate. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and development of post-traumatik stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Lippel, K., Vézina, M., Bourbonnais, R., & Funes, A. (2016). Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy. *International Journal of Law and Psychiatry*, 46, 74–87. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2016.05.001>
- López-Cabarcos, M. Á. & Vázquez-Rodríguez, P. (2006). Psychological harassment in the Spanish public university system. *Academy of Health Care Management Journal*, 2, 21–39.
- Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), 97–119. <http://dx.doi.org/10.1177/1350508407084487>
- Lutgen-Sandvik, P., & Tracy, S. J. (2005). Answering five key questions about workplace bullying: How communication scholarship provides thought leadership for transforming abuse at work. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 9-46. <https://doi.org/10.1177/0893318911414400>
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development, measurement, and impact. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 247-261. <http://dx.doi.org/10.1002/job.658>
- Mayhew, C., Mccarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M., & Sheehan, M. (2004). Measuring the Extent of Impact From Occupational Violence and Bullying on Traumatized Workers. *In Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(3)- 204-210. <http://dx.doi.org/10.1023/B:ERRJ.0000038648.08568.46>
- Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: “Mobbing”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 201-226.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(2), 443-452.
- Mujtaba, B. G., & Senathip, T. (2020). Workplace mobbing and the role of human resources management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17-34. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020)
- Nayir, A. (2007). *Türk ilaç sektöründe kariyer algılaması: İki örnek olay* [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). Outcomes of workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 32(1), 4-20. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Notelaers, G., & Einarsen, S. (2013). The world turns at 33 $\frac{1}{3}$ RPM: What do we know about organizational-level interventions against workplace bullying? *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 26(1-2), 28-50.
- Odabaşı, S. (2008). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayın.
- Ortega, A., Annie, A. E., Ae, H., Hyld, J., Ae, P., & Olsen, O. (2009). Prevalence of workplace bullying and risk groups: a representative population study. *Int Arch Occup Environ Health*, 82(3). <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0339-8>
- Özkaya, H. E., & Ekşi, H. (2016). Türkiye'de işyerinde mobbing ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-16. <https://doi.org/10.18490/sosars.345512>
- Özler, D.E., Giderler, A.C. ve Dilşahin, M. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 1-24.

- Öztürk, A. (2020). Akademisyenlerin mobbing algıları ile iş doyumunu ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23, 313- 325. <https://dx.doi.org/10.5505/kpd.2020.16023>
- Öztürk, H., Dereli, E.E., İpek, N., Müdüroğlu, A. ve Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Reid, A., Daly, A., LaMontagne, A. D., Milner, A., & Ronda Pérez, E. (2020). Descriptive study of workplace demand, control and bullying among migrant and Australian-born workers by gender: does workplace support make a difference? *BMJ Open*, 10(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033652>
- Rouse, L. P., Gallagher-Garza, S., Gebhard, R. E., Harrison, S. L., & Wallace, L. S. (2016). Workplace Bullying among Family Physicians: A Gender Focused Study. *Journal of Women's Health*, 25(9), 882–888. <https://doi.org/10.1089/jwh.2015.557>
- Salin, D. (2003). The Significance of Gender in the Prevalence, Forms and Perceptions of Workplace Bullying. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 5(3), 30– 50. <http://hdl.handle.net/10227/290>
- Saraç, E. (2011). *İş ortamında psikolojik taciz'in (mobbing) çalışanlar üzerinde etkileri* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi
- Savaş, B.F. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Basım.
- Scaer, R. (2005). *The trauma spectrum: Hidden wounds and human resiliency*. Norton.
- Schuster, B. (2001). *Rejection and victimization by peers: Social perception and social behavior mechanisms*. (Eds. J. Juvonen, & S. Graham), Peer harassment in school: The plight of the vulnerable and victimized in (pp. 290 – 309). New York: Guilford Press.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 72-103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, O., Gücenmez, S., Budak, G. ve Budak, G. (2009). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversite Enstitüsü Dergisi*, 10(17), 36-58.
- Şimşek, A.S. (2014). Mobbing kaderimiz midir? *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözme Dergisi*, 1(2), 37-45.
- Tarhan, N. (2008). *Psikolojik Savaş, Gri Propaganda*. Timaş Yayınları.
- Tatar, B. Z. & S. Yuksel (2019): Mobbing at Workplace – Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms. *Noro Psikiyatri Arsivi*, 56, 1, 57–62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 82-89.
- Thompson, M. N. (2013). Career barriers and coping efficacy among Native American students. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 311–325. <https://doi.org/10.1177/1069072712471501>
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 10, 13-28.
- Tınaz, P., Bayram F. ve Engin H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tigrel, E. Y. & Ö. Kokalan. (2009). Academic Mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*. 1(2), 91-99.

- Tinuke, M, F. (2019). The Gendered and Occupational Status Nature of Workplace Bullying. *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(1), 118– 128. <https://doi.org/10.20448/801.41.118.128>
- Tokat, B., Cindiloğlu, M. ve Kara, H. (2011). *Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing*. Ekin Yayın.
- Tüz, M.V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uzun, T. (2004). Kariyer yönetimi ve Planlaması. *Türk İdare Dergisi*, 442, 32-33.
- Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment, wellbeing and health* [Doctoral dissertation]. University of Helsingfors
- Vartia, M., & Hyyti, & J. (2010). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113–126. <https://doi.org/10.1080/13594320143000870>
- World Bank Institute. (2010). *Governance and Anti-Corruption Strategy*. Washington, DC: World Bank.
- Yıldırım, F. ve Ekici, O. (2019). *Mobbing: Nedenleri, aktörleri ve etkileri*. Gazi Kitapevi.
- Yiğit, B. (2018). Mobbing kavramı: Kavramsal bir çerçeve. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 5(1), 32-42.
- Yüksel, M. & Tunçsiper, B. (2011). The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 54-64.
- Zapf, D. & S. Einarsen. (2003). *Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators*. (Eds. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & C. L. Coopers). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 165-184). London: Taylor & Francis.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237-270). American Psychological Association.
- Zapf, D., Escartın, J., Einarsen, S., & Hoel, H. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (3rd ed., pp. 106-132). CRC Press.

Extended Abstract

Introduction: Individuals continue to struggle in their working lives by striving to gain a place throughout their lives. Unfair attitudes and an unfair environment can occur as a result of conflicts experienced by both employers and employees in working life. Behaviors and attitudes, which are emotional, physical and psychological, target individuals and are grounded as mobbing at the point where it occurs in regular and harmful dimensions (Öztürk, 2000). In career planning, it can be said that individuals resort to procrastination behavior because of their distance from new job opportunities and the fear of not being able to show their performance. In this direction, in this compilation study, it is aimed to illuminate the effect of mobbing on career planning by considering the concept of mobbing, the reasons for mobbing, the role of individuals in mobbing, the consequences of mobbing and career planning.

Method: This study is a compilation study to examine the effect of two concepts.

Results: When the effect of mobbing on career planning is examined; It is seen that individuals who are exposed to mobbing choose to postpone their careers due to the psychological and physiological problems they experience, and have difficulty in catching job opportunities and communicating with their colleagues as a result of the adaptation problem they experience.

Discussion & Conclusion: As a result of the researches made in the literature, it can be said that as a result of mobbing, the career planning of individuals is mostly affected in a way. It is seen that individuals make career plans in line with their own knowledge, abilities and skills, especially since the university period. In line with these plans, it can be said that they have improved themselves and tried to gain experience in order to step into working life. As a result of all this effort, when the individual is exposed to mobbing in the work environment, they may start to question both their personal and professional identities and start to analyze themselves incorrectly and to doubt their abilities. As a result, individuals exposed to mobbing may isolate themselves from their careers by showing psychological and physiological health problems. Due to this situation, it can be said that mobbing, especially in working life, can be dangerous and has effects that may cause the individual to make wrong choices, perhaps even at the beginning of his career. Therefore, it is thought that the effect of mobbing on career planning is very high. It is thought that certain measures should be taken in order to reduce this effect. These recommendations are to expand career counseling assistance, to establish psychological counseling units in work environments, to increase awareness of the Work and Social Security Communication Center ALO 170, and to raise awareness of individuals by preparing trainings that explain the concept of mobbing and its effect on the career plan since the university period.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Yağmur Gündoğdu. Doktorant/ Uzman Psikolojik Danışman. Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Eskişehir, Türkiye. pskdan.yagmurgundogdu@gmail.com

Yağmur Gündoğdu. PhD Candidate / Psychological Counselor. Anadolu University, Guidance and Psychological Counseling, Eskişehir, Turkey. pskdan.yagmurgundogdu@gmail.com

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

The author has reported no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding support was received.

Etik Bildirim / Ethical Statement

Bu araştırma bir derleme çalışması olarak hazırlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada literatür desteğinden yararlanılmış olup, herhangi bir etik kurul izni alınmamıştır.

This study was prepared as a review article. Accordingly, literature sources were utilized, and no ethical approval was obtained for the study.

ORCID

Yağmur Gündoğdu. 0000-0001-7585-5554

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Aile Desteğinin Meslek Seçiminde Cinsiyet Rollerini ve Kariyer Kararı Yetkinliği İlişkisindeki Düzenleyici Rolü

The Moderator Role of Family Support in the Relationship of Gender Roles in the Choice of Occupation and Career Decision Self Efficacy

Elif GÖK ^{id} & Filiz BİLGE ^{id}

Yazar Bilgileri

Elif Gök

Uzman Psikolojik Danışman,
Akdeniz Üniversitesi, Antalya,
Türkiye

gokelif95@gmail.com

Filiz Bilge

Profesör, Hacettepe Üniversitesi,
Ankara, Türkiye

fbilge@hacettepe.edu.tr

ÖZET

Araştırmanın amacı; lise öğrencilerinde aile desteğinin, meslek seçiminde cinsiyet rolleriyle kariyer kararı yetkinliği arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Ayrıca öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyleri cinsiyete göre değerlendirilmiştir. Çalışma grubunda lise öğrencilerinden seçilen 691 katılımcı bulunmaktadır. Bulgular, kadınların kariyer kararı yetkinliği açısından daha yüksek puan aldıklarını göstermektedir. Ayrıca aile desteği; geleneksel cinsiyet rolleri ile kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip değilken, eşitlikçi cinsiyet rolleriyle kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde düzenleyici roldedir. Bulgular, ilgili literatürle ilişkilendirilerek tartışılmış; ardından araştırmanın sınırlılıklarına, araştırmacılara ve uygulayıcılara sunulan önerilere yer verilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Toplumsal Cinsiyet Rollerini
Aile Desteği
Lise Öğrencileri

Keywords

Gender Roles
Family Support
High School Students

Makale Geçmişi

Geliş: 09/01/2024

Kabul: 01/08/2024

ABSTRACT

The aim of the study is to examine how high school student's perceived family support in the choice of occupation effect to the relationship between gender roles attitudes in the choice of occupation and career decision making self-efficacy. In addition, students career decision self efficacy levels were evaluated according to gender. The study group consists of 691 participants selected from various high school students. The findings show that female high school students have higher career decision self-efficacy. In addition, while family support does not have a moderating effect in the relationship between traditional gender roles in career choice and career decision self-efficacy, it plays a moderator role in the relationship between egalitarian gender roles and career decision self-efficacy. The findings were discussed in relation to the relevant literature, the limitations of the research and various suggestions were presented.

Atf için: Gök, E., ve Bilge, F. (2024). Aile desteğinin meslek seçiminde cinsiyet rollerini ve kariyer kararı yetkinliği ilişkisindeki düzenleyici rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(2), 77-96. https://doi.org/10.58501/kpdd.1416794_1

Etik Bildirim: Bu çalışma için etik onayı alınmıştır. (Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Kararı, 01.10.2019 tarih ve 35853172-300 sayılı karar)

GİRİŞ

Genç yetişkinlerin önemli gelişim görevlerinden biri, meslek sahibi olmaktır (Arnett, 2001). Meslek sahibi olmak bireylerin mesleki ilgi, yetenek ve değerlerini tanıdıkları, bu niteliklerle kişilik özellikleri arasında ilişki kurdukları ve çeşitli kariyer kararları aldıkları uzun bir süreçtir. Bu kariyer kararlarından birisi de meslek seçimidir (Sampson vd., 1998). Türkiye’de bireylerin kariyerlerini üzerine şekillendirecekleri bir mesleği seçtikleri dönem lisede öğrenim gördükleri, üniversite sınavına hazırlandıkları senelere denk düşmektedir. 14-18 yaşları arasındaki lise öğrencileri Piaget (1977)’in kuramında soyut işlemlerin geliştiği dönem olan ergenlik döneminde olmaktadır. Soyut işlem becerilerinin geliştiği bu dönemde, bireylerde problem çözme ve planlama becerileri görülmeye başlamaktadır. Dolayısıyla bu yaş dönemindeki öğrencilerde meslek seçmenin kritik bir yaşam görevi olduğu ve meslek seçmede soyut işlem becerilerinin oldukça önem taşıdığı görülmektedir. Meslek seçimi söz konusu olduğunda sıkça araştırılan kavramlardan biri olarak yetkinlik beklentisi kavramı göze çarpmaktadır. Yetkinlik beklentisi bireylerin spesifik bir davranışa yönelik yapabileceklerine duyduğu inançtır (Bandura, 1977). Kariyer ve/veya meslek seçmede yetkinliği ifade eden kavram ise kariyer kararı yetkinlik beklentisidir. Bu kavram yetkinlik beklentisinin spesifik olarak kariyer seçmeye odaklanmış bir versiyonudur. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi bireylerin kariyer kararı vermede kendilerini ne derece yeterli algıladıklarını ifade etmektedir (Lent vd., 1994). Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin bireylerin kendilerine yönelik genel bir değerlendirmesini karşılayan benlik saygısı kavramına kıyasla kariyer kararı vermeyi incelemekte daha kullanışlı olabileceği ifade edilmektedir (Betz ve Klein, 1996). Genç yetişkinlerin bir gelişim görevi olan meslek sahibi olmada lise yıllarında aldıkları bir kariyer kararı olan meslek seçme önemlidir ve bu dönemde bireylerde gelişen soyut işlem becerileri ile spesifik olarak kariyer kararı vermeye odaklanmış yetkinlik beklentisi gibi değişkenlerin belirginleşmesi bireyleri meslek sahibi olma gelişim görevine hazırlamaktadır.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, yakınsal ve distal olarak adlandırılabilir iki ayrı faktör kategorisinde ayrılmış (Turner ve Lapan, 2002) çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir. Bu değişkenlerden yakınsal olanlar; ırk, cinsiyet, sağlık/engel durumu, etnisite olarak sıralanmaktayken distal değişkenler, aile, arkadaş ve öğretmen desteğini ifade etmektedir. Bu çalışmada yakınsal faktörlere dahil edilebilecek toplumsal cinsiyet rolleri ve distal faktörlerden aile desteği ele alınacaktır. Bireylerin toplumsal cinsiyetlerinin kariyer kararı yetkinliğini etkilemesini destekleyen şekilde Hackett ve Betz (1981)’in çalışmasında erkeklerin kariyer kararı yetkinlikleri mesleklere göre önemli bir farklılaşma göstermemektedir. Ancak kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği, geleneksel olarak erkek cinsiyetine atfedilen mesleklerde düşük, geleneksel olarak kadın cinsiyetine atfedilen mesleklerdeyse daha yüksektir. Betz ve Hackett (1981)’a göre cinsiyet rolleri temelinde toplumsallaşma süreçleri kariyer yetkinliğini meslekten mesleğe farklı olarak da etkilemektedir. Bireylerin kariyer gelişimleri, bağlamdan etkilenmektedir. Toplumumuzda Gün (2018), bireycilik düzeyinin kariyer değerleri ve kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde aracı rol oynadığını belirtmektedir. Sawitri vd. (2013) de; kolektivist kültürlerde aile desteğinin kariyer kararı yetkinliğiyle, kariyer hedeflerine göre istatistiksel açıdan daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Kariyer gelişiminde etkili olan benlik saygısı ve kariyer kararı yetkinliği değişkenleri içsel; bireyin içinde yaşadığı kültür ve aile dışsal faktörlere örnek oluşturmaktadır. Ayrıca aile desteği Akosah-Twumasi vd. (2018) tarafından kişilerarası bir faktör olarak belirtilmektedir. Akosah-Twumasi vd. (2018)’ye göre, ergenlik dönemindeki bireylerden daha kolektivist kültürlerde yaşayanlar kariyer seçmede ailelerin beklentilerine bireyci kültürlerle kıyasla daha fazla önem vermektedirler. Türkiye’nin de Batı toplumlarına kıyasla daha kolektivist ve aileci özellikler taşıdığı bilinmektedir (Kağıtçıbaşı, 2006; Spierings, 2015). Destekleyen şekilde

Türkiye’de karar verme stillerinin incelendiği bir çalışmada, öğrencilerin en sık olarak aileye bağımlı karar verme stilini kullandıkları belirlenmiştir (Bacanlı ve Sürücü, 2006). Dolayısıyla lise öğrencilerinin meslek seçimlerinde aile desteğinin etkili olduğu düşünülebilir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında bireylerin meslek seçimini yaparken nasıl süreçlerden geçtikleri merak edilen ve sıkça araştırılan bir konudur. Konu ile ilgili kuramlar; özellik-faktör, psikodinamik, gelişimsel, sosyal bilişsel ve post modern kuramlar olarak sınıflandırılabilir (Yeşilyaprak, 2019). Bu çalışmada, sosyal bilişsel kariyer kuramı temel alınmıştır (Lent vd., 1994). Bu kuramda bireylerin kişisel özelliklerinin ve buldukları çevrenin meslek kararı almalarında etkili olduğu savunulmaktadır. Bazı araştırmacılar; çevresel faktörlerin etkisini kabul etmekle beraber, bireysel etkenleri daha müdahale edilebilir olarak değerlendirmeleri nedeniyle çalışmaya daha uygun bulmaktadırlar (Blustein, 1989; Lent vd., 1994). Bu görüşün ardında Bandura’nın (1977) sosyal öğrenme kuramı yatmaktadır. Kuramın temelini karşılıklı üçlü nedensellik ilkesi oluşturur. Buna göre bireysel faktörler, çevresel faktörler ve davranışlar birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir. Bandura (1977), bireysel faktörler değiştiğinde bunun karşılıklı üçlüyü etkileyerek davranışı değiştirebileceğini vurgulamaktadır. Bireysel faktörlerden yetkinlik beklentisi kariyer kararı verme konusunda sıkça çalışılan kavramlardan biridir. Bu kavram, akademik açıdan performansın ve kariyer kararı vermenin önemli belirleyicilerindedir. Bandura’nın (1986) tanımına göre yetkinlik beklentisi belirli bir davranışın gerçekleştirebileceğine ilişkin bireyin kendisine duyduğu inançtır. Kuramcı; belirli bir alana özgü olan yetkinlikle, bireyin kendisiyle ilgili genel bir değerlendirmesini ifade eden benlik saygısının ilişkili olmayabileceğini düşünmektedir. Kariyer kararı yetkinliğiyle benlik saygısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmekteyse de Betz ve Klein (1996)’a göre yetkinlikle; çeşitli mesleklerde yetkin olma ilişkisi, benlik saygısından istatistiksel açıdan daha güçlüdür. Bulgular, kariyer alanında yetkinlik beklentisinin benlik saygısına kıyasla daha kullanışlı olabileceğine işaret etmektedir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi (KKYB) kavram olarak ilk kez Lent vd. (2002) tarafından kuramsal olarak açıklanmıştır. KKYB bireylerin kendilerini kariyer kararı verme alanında yeterli hissetme düzeylerini ifade etmektedir. Araştırmacılara göre lise öğrencilerinin meslek seçimlerinde yetkinlik beklentisinin yanı sıra ilgiler, hedefler ve sonuç süreçleri etkilidir. Dolayısıyla bu kuramda yetkinliğin ve sonuç beklentilerinin kariyer ilgilerini etkilediği görülmektedir. İlgi de meslek seçmede önemli bir değişkendir. Literatür incelendiğinde, kariyer kararı yetkinliği mesleki ilgiler (Nauta ve Kahn, 2007), sonuç beklentileri (Abe vd., 2021; Patton ve Creed, 2007), mesleki kimlik (Gushue vd., 2006); kariyer engelleri (Eryılmaz ve Kara, 2018) ve kariyer kararsızlığı (Öztemel, 2012; Taylor ve Popma, 1990) gibi kariyer kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu kavramı cinsiyete (Chungs, 2002; Gianakos, 2001) ve etnisiteye (Chungs, 2001) göre ele alan araştırmalara da rastlanmaktadır. Abe vd. (2021), STEM öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisinin sonuç beklentilerini yordadığını ifade etmektedir. İlgili bir başka değişken olan kariyer kararı verme güçlüğü üzerine Bandura (1977); yetkinlik beklentisinin bir göstergesi olarak bireyin bir davranışı sergilerken karşılaştığı güçlüklerle yüzleşmesi ve baş etmesini vurgulamaktadır. Bu nedenle kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişki alanda sıkça araştırılan bir konu olmuştur (Chuang vd., 2020; Duru, 2019, Mutlu, 2011). Duru (2019) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer kararı verme yetkinlik beklentisini negatif ve orta düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Kariyer kararı yetkinliğine ilişkin kariyer danışmanlığı uygulamalarını konu edinen deneysel araştırmalar da vardır (Eşkisü vd., 2018; Glessner vd., 2017). Eşkisü vd. (2020), üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmalarında sosyal bilişsel kariyer kuramına dayanan bir psiko eğitim programı hazırlamışlar ve bu psiko eğitimin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini ve mesleki sonuç beklentilerini deney grubu lehine artırdığını ifade etmişlerdir. Benzer bir

araştırma olan Glessner vd. (2017)'nin çalışmasında çalışma grubu olarak ortaokul öğrencileri belirlenmiş ve bu çalışmada da uygulanan müdahale programına katılan bireylerin üniversite ve kariyer yetkinlikleri katılmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Park vd. (2018), üniversite öğrencilerinde benlik saygısıyla kariyer kararı yetkinliğinin pozitif ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Bu iki değişkenle yapılan çalışmalarda benzer bulgular bulunmuştur (Choi vd., 2011; Mert vd., 2019). Koumoundourou vd. (2011); temel benlik değerlendirmesi değişkeniyle ergenlerde yaptıkları çalışmalarında, kadınların benlik değerlendirmelerinin mesleki kimliklerini doğrudan ve kariyer kararı yetkinliği aracılığıyla etkilediğini bulmuşlardır. Erkeklerde ise bu ilişki sadece kariyer kararı yetkinliği modelde varken ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın bulguları kariyer gelişiminde kadın öğrencilerde benlik saygısının da erkeklerden farklı olarak etkili olabileceğini düşündürmektedir. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinlik beklentisinde cinsiyete göre farklılık bulunup bulunmadığının sıkça araştırıldığı görülmektedir. Chen vd. (2021), lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmalarında erkek öğrencilerin kadınlara kıyasla daha yüksek kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer keşfi düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Choi vd. (2012); yaptıkları meta-analizde cinsiyetin kariyer kararı yetkinliğinin belirleyicilerinden biri olmadığını saptamışlardır. Mesleki ilgileri mühendislik alanında olduğunu belirten öğrencilerle yapılan çalışmalarında Lent vd. (2005), kariyer hedeflerinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Bireylerin ilgi ve yetkinlikleri bir alanda yüksekse cinsiyete göre hedeflerinde bir farklılığın olmadığı görülmektedir (Hackett ve Betz, 1981). Öte yandan ilgilerin cinsiyetlere atfedilen toplumsal cinsiyet rollerine göre farklılaşabileceği düşünülebilir. Buna benzer olarak Hackett ve Betz (1981)'in çalışmasında erkeklerin kariyer kararı yetkinlikleri mesleklere göre önemli bir farklılaşma göstermemektedir. Ancak kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği, geleneksel olarak erkek cinsiyetine atfedilen mesleklerde düşük, geleneksel olarak kadın cinsiyetine atfedilen mesleklerdeyse daha yüksektir. Betz ve Hackett (1981)'a göre cinsiyet rolleri temelinde toplumsallaşma süreçleri kariyer yetkinliğini meslekten mesleğe farklı olarak da olsa etkilemektedir. Hackett ve Betz (1981)'in konuyla ilgili araştırmasından daha güncel bir çalışmada Uitto (2014), 16-19 yaşları arasında bulunan lise öğrencilerinin biyolojiyle ilişkili mesleklere yönelik olarak yetkinlik beklentilerini cinsiyete göre incelemiştir. Bulgular, kadın öğrencilerin biyoloji dersine yönelik ilgilerinin ve yetkinliklerinin daha yüksek, fizik ve coğrafyada ise daha düşük olduğunu göstermektedir. Araştırmacı bulguları, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının ve düşük yetkinlik beklentisinin biyolojiyle ilişkili mesleklere yönelik tutumları etkilediği şeklinde yorumlamıştır. Hackett ve Betz'in (1981) çalışmasına benzer Türkiye'de ise Özyürek (2002), katılımcıların kariyer kararı yetkinlikleriyle yetenek düzeyleri arasındaki ilişkileri cinsiyete göre incelemiştir. Bu çalışmada kız öğrencilerin matematik yetkinlik beklentilerinin üniversite sınavında önemli bir değişken olduğu, yetkinlik beklentisi ile sonuç beklentileri ve performans arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Mendez ve Crawford (2002)'a göre, ergenlik dönemindeki özel yetenekli öğrencilerden kızlar erkeklere nazaran daha çok türden mesleğe ilgi göstermektedir. Yanı sıra sözü edilen bulgulara göre, kızlar erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek oranda geleneksel açıdan cinsiyetleriyle örtüşmeyen mesleklere ilgilidir. Sonuçlar özel yetenekli erkek öğrencilerin kızlara kıyasla cinsiyet rolleri kalıp-yargılarından daha olumsuz etkilendiğine işaret etmektedir. Lease (2003)'ye göre de eşitlikçi tutumda olan erkekler geleneksel tutumdakilere kıyasla daha yüksek oranda toplum tarafından kadın cinsiyetine atfedilen mesleklere yönelmektedirler.

Turner vd. (2004) çalışma grubunu ortaokul öğrencilerinin oluşturduğu çalışmalarında ebeveyn desteği ile kariyer ilgisinin doğrudan ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Nota vd. (2007), lise öğrencilerinde; Metheny ve

McWhirter (2013) da üniversite örnekleminde algılanan aile desteğinin kariyer kararı yetkinliğiyle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gösterdiğini belirtmektedirler. Polat vd., (2021)'ne göre ise lise öğrencilerinin meslek seçmelerine özgü algıladıkları aile desteği, kariyer kararı yetkinliğiyle ilişkilidir. Literatürde benzer sonuçlara sahip başka araştırmalar bulunmaktadır (Mert vd., 2019; Aşık ve Akgül, 2022). Song'a (2001) göre üniversite öğrencilerinde eşitlikçi cinsiyet rolü tutumuna sahip olmak ve anne ile sağlıklı ilişki kurabilmek, kariyer hedeflerini belirlemede etkili olmaktadır. Araştırmada katılımcıların kariyer gelişimlerinde cinsiyet rolü tutumları ve kendi cinsiyetlerinden rol modellerin varlığı etkili bulunmuştur. Bir başka araştırmada BarNir vd. (2011), kadınların yetkinlikleri üzerinde rol modellerin erkeklere kıyasla daha etkili olduğunu ve bunun girişimci kariyer kararlarıyla ilişkisini ortaya koymuşlardır. Yanı sıra Gushue ve Whitson'a (2006) göre kadın lise öğrencilerinde eşitlikçi cinsiyet rolü tutumları arttıkça kariyer kararı yetkinliği de artmakta ve bu ilişki kariyer hedeflerine yansımaktadır. Liu vd. (2014) de; STEM alanlarına yönelik yetkinlik inancını arttırmak amacıyla kadın lise öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolü tutumlarına yönelik yapılacak geliştirmelerin yetkinliği olumlu yönde etkileyeceğini bulmuşlardır. Görüldüğü gibi araştırmaların sonuçları toplumsal cinsiyet rolleriyle kariyer kararı yetkinliğinin ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Yanı sıra Jacobs vd. (2006); ailelerin cinsiyetlere göre mesleki beklentilerinin, katılımcıların mesleki beklentilerini ve seçimlerini istatistiksel açıdan anlamlı biçimde yordadığını bulmuşlardır.

Meslek seçimlerine yönelik cinsiyet rolü tutumları, aile desteği ve kariyer kararı yetkinliği ilişkisini lise örnekleminde inceleyen sınırlı sayıda araştırma vardır. Öte yandan öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının ve aile desteğinin ayrı ayrı etkili olduğu görülmektedir. Araştırmada kariyer kararı vermede yetkinlik beklentisini yordayan yakınsal (Turner ve Lapan, 2002) bir değişken olarak toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordadığı bilinmekte (Hackett ve Betz, 1981; Uitto, 2014) ve bu ilişkiyi distal bir değişken olan aile desteğinin etkilediği düşünülmektedir (Jacobs vd., 2006). Aralarında beklenen ilişkiler nedeniyle bu değişkenler mevcut araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın amacı lise öğrencilerinde aile desteğinin meslek seçiminde toplumsal cinsiyet rolü tutumları ile kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde nasıl rol aldığı incelenmesidir. Aşağıda bu probleme yönelik araştırmanın alt problemleri verilmiştir:

1. Lise öğrencilerinde meslek seçiminde cinsiyet rolü tutumları, kariyer kararı yetkinliğini yordamakta mıdır?
2. Lise öğrencilerinde aile desteği, meslek seçiminde cinsiyet rolü tutumları ve kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde düzenleyici rol oynamakta mıdır?
3. Lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinliği cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Lise öğrencilerinin meslek seçimlerinde toplumsal cinsiyet rolü tutumları ile kariyer kararı yetkinlikleri arasındaki ilişkide aile desteğinin nasıl rol oynadığının ve cinsiyete göre kariyer kararı yetkinliğinin incelenmesinin amaçlandığı araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar, 2018).

Çalışma Grubu

Araştırmacının ihtiyaç duyduğu örneklem büyüklüğüne ulaşabilmesi için en elverişli örnekleme yöntemi olan uygun örneklemin (Büyüköztürk vd., 2020) kullanıldığı çalışmaya İstanbul'da bulunan çeşitli liselerde öğrenim gören toplam 750 lise öğrencisi katılmıştır. Örnekleme yöntemi seçilirken araştırmacının

izin açısından sorun yaşamayacağı okullardaki öğrencileri katılımcı olarak belirlemesi göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcılardan 384'ü kadın (55.6%) 307'si erkektir (44.4%). 221 katılımcı 9. sınıf öğrencisi (32%); 170'i 10 (24.6%), 150'si 11 (21.7%) ve 150'si de 12.sınıftadır (21.7%). Katılımcılardan çoğunun anne eğitim düzeyi ilköğretimdir. İlköğretim mezunu annelerin sayısı 348 iken (51.5%); 179 kişi lise (26.5%), 149 kişi üniversite mezunudur (22%). Katılımcıların 288'inin babaları ilköğretim mezunu iken (41.7%); 229'u lise (33.1%) ve 169'u üniversite mezunudur (24.5%). Araştırmada uygun örnekleme yöntemi kullanılması göz önünde bulundurularak çalışma grubunun evreni daha iyi yansıtabilmesi için veri toplanan ilçelerin sosyoekonomik düzey açısından farklılık göstermesine dikkat edilmiştir. İstanbul ilinin farklı yaşam kalitesi indekslerine sahip (Şeker, 2015) dört ilçesinden veri toplanmıştır. Katılımcılardan 36'sının yanıtları eksik veriler nedeniyle çalışma grubundan çıkartılmıştır. Bununla birlikte yüzde elliden fazlası cevaplanmış 54 formun eksik maddeleri t-testi ile kontrol edildikten sonra eksik maddeler ortalama puanla doldurularak çalışma grubuna dahil edilmiştir (Hair vd., 2010). Mertler ve Reinhart (2017)'a göre büyük örneklemlerde ($n > 100$) tek yönlü uç değerler -4 ile +4 arasında incelenebilmektedir. Ayrıca Mahalanobis katsayısı hesaplanarak çift yönlü uç değerler belirlenmelidir. Bu bilgilere dayanarak veri seti incelendiğinde tek yönlü uç değer olarak bulunan 6 kişinin ve çift yönlü uç değer olarak bulunan 17 kişinin bilgileri analiz öncesinde ayıklanmıştır. Sonuç olarak araştırmanın çalışma grubunu 691 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

Etik Bildirim

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Etik Kurul Adı: Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyon Kurulu

Onay Tarihi: 01/10/2019

Onay Belge Numarası: 35853172-300

Kullanılan Ölçekler

Kişisel Bilgi Formu. Katılımcıların cinsiyetleri, sınıf düzeyleri, sosyoekonomik düzeyleri ve anne-baba eğitim durumları hakkında bilgi toplanmıştır.

Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyetin Rolü Ölçeği (MSTCRÖ). Gökçen ve Büyükgöze-Kavas (2018) tarafından geliştirilen ölçek toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, "Geleneksel" ve "Eşitlikçi" olarak adlandırılmaktadır. "Geleneksel" boyutta on madde, "Eşitlikçi" alt boyutta yedi madde bulunmaktadır. Ölçeğin "Teknolojik bilgi ve beceri gerektiren meslekler erkekler için daha uygundur.", "Kadınların yarım günlük işlerde çalışmaları daha uygundur." gibi maddeleri bulunmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile sağlanmıştır. Ölçek, toplam varyansın % 50'sini açıklamakta; doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği istatistiklerinin [$\chi^2 = 257.666$, $df = 118$, $\chi^2/sd = 2.18$, $GFI = .94$, $CFI = .95$, $RMSEA = .049$, $SRMR = .040$] olduğu görülmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı "Geleneksel" boyut için .88 ve "Eşitlikçi" boyutta .77'dir. Ölçeğin tümünün güvenilirlik katsayısı ise .89'dur.

Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları yeniden hesaplanmış; "Geleneksel" boyut için .87, "Eşitlikçi" boyutta .72 olarak bulunmuştur.

Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği (MSADÖ). Şeker ve Kaya (2018) tarafından geliştirilen ölçek, iki faktör ve toplam on sekiz maddeden oluşmaktadır. Bu faktörler ölçek makalesinde, "Kabul ve Cesaretlendirme" ve "Bilgilendirme" olarak yer almaktadır. "Kabul ve Cesaretlendirme" boyutu 12, "Bilgilendirme" boyutu 6 maddedir. Ölçeğin "Ailem meslek seçimim ile ilgili aldığım kararları uygulama

konusunda beni destekler.”, “Meslek seçiminde yaşadığım güçlükleri ailemle rahatlıkla konuşabilirim.” gibi maddeleri bulunmaktadır. Ölçek, toplam varyansın % 51.66’sını açıklamakta (Şeker ve Kaya, 2018), doğrulayıcı faktör analizinden edinilen uyum iyiliği istatistiklerinin [$\chi^2 = 317.619$, $\chi^2/sd = 2.37$, CFI = .91, IFI = .91, RMSEA = .08, SRMR = .07] olduğu görülmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları “Kabul ve Cesaretlendirme” boyutu için .92, “Bilgilendirme” boyutta .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümünün güvenilirlik katsayısı .93’tür.

Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayıları yeniden hesaplanmış; tümünün güvenilirlik katsayısı .92 iken, “Kabul ve Cesaretlendirme” boyutunda .91 ve “Bilgilendirme” için .86 olarak bulunmuştur.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği – Kısa Formu (KKYBÖ-KF). Betz ve Luzzo (2005) tarafından geliştirilen ölçek beş alt boyut ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Türkçe’ye Işık (2010) tarafından uyarlanmıştır. Alt boyutlar; “Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme”, “Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama”, “Hedef Belirleme”, “Plan Yapma” ve “Problem Çözme” olarak sıralanmaktadır. Ölçeğin öğrencilerin; “İlgilendiğiniz alanda kendinize bir bölüm seçebilme”, “Tercih ettiğiniz yaşam stiline uygun bir kariyer seçebilme” gibi alanlarda yetkinliklerini ölçen maddeleri bulunmaktadır. Ölçeğin tümü; toplam varyansın % 49’unu açıklamakta, doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği istatistiklerinin [$\chi^2 = 336.73$, $\chi^2/sd = 1.37$, GFI = .90, CFI = .90, RMSEA = .048, SRMR = .078] olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .88’dir.

Bu çalışmada Cronbach alfa katsayıları tekrar hesaplanmış, tümünde güvenilirlik katsayısı .90; “Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme”de .73; “Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama”de .61; “Hedef Belirleme” için .75; “Plan Yapma” için .73 ve “Problem Çözme”de .70’tir.

İşlem

İstanbul’un 4 ilçesinde yer alan 6 lise belirlenmiş, liselerin idarecilerine Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu-Veli sunulmuştur. Verilerin toplanması için planlama telefon görüşmeleriyle tasarlanmıştır. Katılımcıların her sınıf düzeylerinden öğrencilerden seçilmesine özen gösterilmiştir. Katılımcılar anket formlarından önce Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu-Öğrenci’yi yanıtlayarak gönüllülüklerini beyan etmişlerdir.

Veri Analizi

Araştırmanın analizi SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın lise öğrencilerinde meslek seçiminde cinsiyet rolü tutumlarının kariyer kararı yetkinliğini yordayıp yordamadığına ilişkin problemi için basit regresyon kullanılmıştır. Katılımcıların aile desteğinin cinsiyet rolü tutumları ile kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde moderatör rolüne ilişkin problem, aile desteğinin yukarıdaki regresyon modeline moderatör değişken olarak eklenerek incelenmiştir. Howell (2013)’a göre bağımsız ve bağımlı değişken ilişkisinin yönünü veya şiddetini değiştiren değişkene moderatör değişken denmektedir.

Bir diğer problem olan kariyer kararı yetkinliğinin cinsiyete göre farklılaşmasının istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını incelemek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Etki büyüklükleri için Cohen d hesaplanmıştır.

Yapılan analizlerden önce bağımsız değişkenler standart puana dönüştürülmüştür (Aiken vd., 1991). Normallik varsayımını karşılamak için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. İlgili değerler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma ile Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Ölçek	N	X	SS	Ç.K.	B.K.
KKYBÖ-KF	691	95.67	15.01	-.16	-.38
MSTCRÖ-Geleneksel	691	17.37	8.10	1.13	.33
MSTCRÖ-Eşitlikçi	691	30.09	4.16	-.79	.01
MSADÖ	691	70.84	19.96	-.76	.19

Not. KKYBÖ-KF (Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu/25-125), MSTCRÖ-Geleneksel (Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği-Geleneksel Boyutu/10-50), MSTCRÖ-Eşitlikçi (Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği-Eşitlikçi/7-35), MSADÖ (Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği/18-90)

Ölçekler için Tablo 1’i altında verilen aralıklarda puanlama yapılmıştır. KKYBÖ-KF, MSTCRÖ-Eşitlikçi ve MSADÖ’nin çarpıklık ve basıklık katsayılarının $[-1+1]$ arasında olduğu görülmektedir. Veri seti normal dağılımdan aşırı sapma göstermemektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). MSTCRÖ-Geleneksel’de ise çarpıklık katsayısının $+1$ ’den yüksek olduğu görülmektedir ($\text{Çarpıklık}_{\text{MSTCRÖ-Geleneksel}}=1.13$). MSTCRÖ-Geleneksel değişkeni karekök yöntemiyle dönüştürülmüş (Schumacker ve Lomax, 2016), analizler yapılırken dönüştürülmüş çarpıklık değeri olan .85 kullanılmıştır. Bu koşulda basıklık değeri $-.37$ bulunmuştur. Levene homojenlik testinin sonuçları kabul edilebilir düzeydedir ($p>.05$). Çoklu bağlantı problemi için de değişkenlerin korelasyonları hesaplanmıştır.

Tablo 2. Değişkenlerin Korelasyonları

	KKYBÖ	MSTCRÖ-Geleneksel	MSTCRÖ-Eşitlikçi	MSADÖ
KKYBÖ	1			
MSTCRÖ-Geleneksel	-.204**	1		
MSTCRÖ-Eşitlikçi	.366**	-.592**	1	
MSADÖ	.485**	-.241**	.631**	1

Not. KYBÖ (Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği); MSTCRÖ(Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği); MSADÖ(Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği) ** $p < .01$

Tablo 2’de görüldüğü gibi değişkenlerin korelasyonları düşük ve orta düzeydedir. Bağımsız değişkenler için bulunan VIF değeri incelendiğinde de çoklu bağlantı problemi olmadığı görülmüştür ($VIF_{(\text{MSTCRÖ-Geleneksel})}=1.61$; $VIF_{(\text{MSTCRÖ-Eşitlikçi})}=2.52$; $VIF_{(\text{MSADÖ})}=1.74$). Bağımsız değişkenler için bulunan VIF değerinin 10’dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir (Albayrak, 2005; Mertler ve Vannatta, 2005).

BULGULAR

Meslek Seçiminde Cinsiyet Rolü Tutumlarının Kariyer Kararı Yetkinliğini Yordaması

“Lise öğrencilerinde meslek seçiminde cinsiyet rolü tutumları, kariyer kararı yetkinliğini yordamakta mıdır?” problemi için ölçeğin “ Geleneksel” ve “Eşitlikçi” boyutlarından elde edilen puanlar kullanılmıştır. “MSTCRÖ-Geleneksel” boyuta ilişkin regresyon sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. MSTCRÖ-Geleneksel’in KKYBÖ’yü Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Model	Değişkenler	B	t	SE	p	R ²
	Sabit	102.33		1.32	.00	
1	MSTCRÖ-Geleneksel	-.37	-5.46	.06	.00**	.04

Not. F= 29.83; $p<.00$. MSTCRÖ (Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği); ** $<.01$

Tablo 3, katılımcıların “MSTCRÖ-Geleneksel” puanlarının kariyer kararı yetkinliklerini negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir ($\beta = -.37, t = -5.46; p < .05$). “MSTCRÖ-Geleneksel”, lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinliğinin %4’ünü ($R^2=.04$) açıklamaktadır.

Katılımcıların “MSTCRÖ-Eşitlikçi” puanlarının kariyer kararı yetkinliklerini pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yordadığı Tablo 4’te incelenebilmektedir ($\beta = 1.32, t = 10.33; p < .05$). “MSTCRÖ-Eşitlikçi”, lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinliğinin %13’ünü ($R^2=.13$) açıklamaktadır.

Tablo 4. MSTCRÖ-Eşitlikçi’nin KKYBÖ’yü Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Model	Değişkenler	B	t	std	p	R ²
1	Sabit	55.95		3.87	.00	
	MSTCRÖ-Eşitlikçi	1.32	10.33	.12	.00**	.13

Not. F= 81.20; p<.00. MSTCRÖ (Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği); **<.01

Aile Desteğinin Meslek Seçiminde Cinsiyet Rolü Tutumları ile Kariyer Kararı Yetkinlik İlişkisinde Moderatör Rolüne İlişkin Bulgular

Tablo 5 incelendiğinde regresyon modelinin sonuçları aile desteğinin MSTCRÖ-Geleneksel ile kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde moderatör role sahip olmadığı görülmektedir ($B = -.67, t = -1.08, p > .05$).

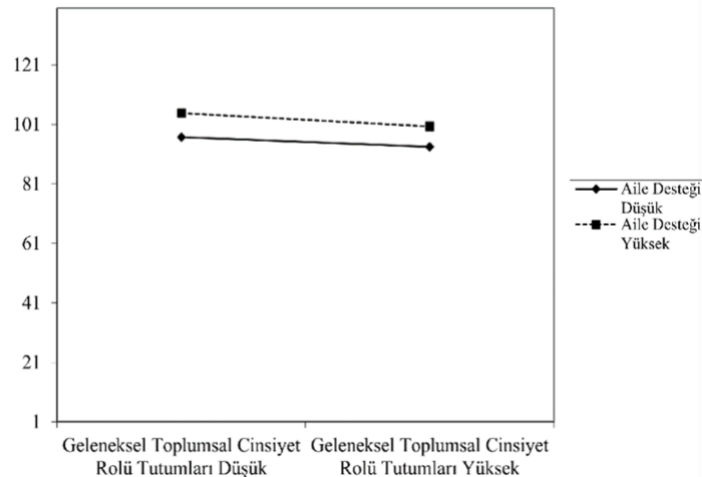
Tablo 5. MSTCRÖ-Geleneksel ile KKYBÖ İlişkisinde Aile Desteğinin Rolü

Model	Değişkenler	B	t	std	p	R ²
1	Sabit	95.11	184.23	.51	.00	.24
	MSTCRÖ-Geleneksel	-1.56	-2.79	.56	.00**	
	Aile Desteği	7.44	13.53	.55	.00**	
	MSTCRÖ-Geleneksel*Aile Desteği	-.67	-1.08	.62	.28	

Not. STCRÖ(Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği); **<.01

Aşağıda verilen Şekil 1; aile desteği çok olan katılımcıların kariyer kararı yetkinliklerinin az olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Öte yandan aile desteği çok olan katılımcılarla az olanlar arasında “MSTCRÖ-Geleneksel” puanlarıyla kariyer kararı yetkinliği ilişkisinin yönü veya şiddeti istatistiksel açıdan anlamlı şekilde değişmemektedir ($R^2= .00, F_{(Geleneksel)} = .00, p > .05$).

Şekil 1. MSTCRÖ-Geleneksel ile KKYBÖ İlişkisinde Aile Desteğinin



Aşağıdaki tablo incelendiğinde regresyon modelinde, aile desteğinin MSTCRÖ-Eşitlikçi ve kariyer kararı verme yetkinliği ilişkisinde moderatör role sahip olduğu görülmektedir ($B = 1.39$, $t = 2.3$, $p < .05$). Modelin etki büyüklüğü .24'tür ($R^2 = .24$).

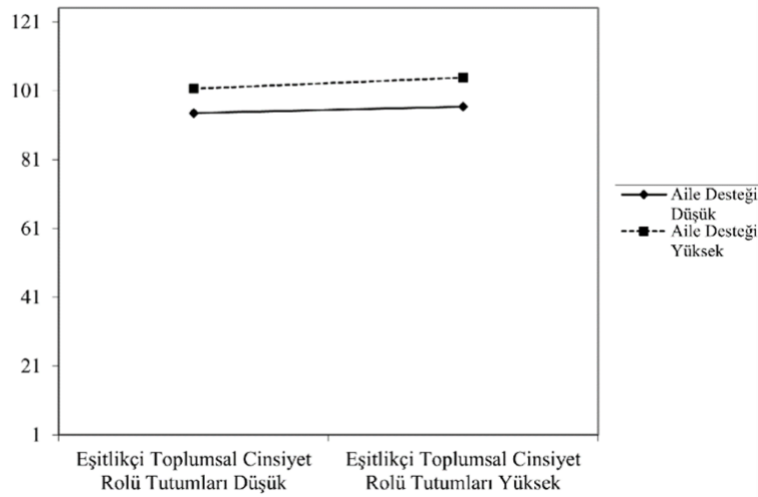
Tablo 6. MSTCRÖ-Eşitlikçi ve KKYBÖ İlişkisinde Aile Desteğinin Rolü

Model	Değişkenler	B	t	std	p	R ²
1	Sabit	94.49	158.22	.59	.00	.24
	MSTCRÖ-Eşitlikçi	1.89	2.6	.72	.00**	
	Aile Desteği	7.09	10.12	.7	.00**	
	MSTCRÖ-Eşitlikçi*Aile Desteği	1.39	2.3	.6	.02**	

Not. MSTCRÖ (Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği); **<.01

Şekil 2'de, aile desteği çok olan katılımcılarda "MSTCRÖ-Eşitlikçi" puanları arttıkça kariyer kararı yetkinliğinin de yükseldiği görülebilmektedir. Aile desteği çok olan katılımcılar, az olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kariyer kararı yetkinliğine sahiplerdir. Moderatör değişken eklenerek yapılan regresyon modeline göre bu farklılaşmalar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($R^2 = .00$, $F_{(Eşitlikçi)} = 5.32$, $p < .05$).

Şekil 2. MSTCRÖ-Eşitlikçi ile KKYBÖ İlişkisinde Aile Desteğinin Rolü



Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinliği cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi kullanılarak incelenmiş, Levene homojenlik testinde değerler uygun bulunmuştur ($p > .05$).

Tablo 7. KKÖYBÖ'nün Cinsiyete Göre İncelenmesi

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p	d
KKYBÖ	Kadın	384	97.51	14.50	689	3.63	.00**	0.27
	Erkek	307	93.37	15.33				

Not. KKYBÖ (Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği); **<.01

Yukarıdaki tabloda katılımcıların kariyer kararı yetkinliklerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Kadın katılımcıların erkeklere kıyasla kariyer kararı verme yetkinlikleri daha yüksektir. İstatistiksel analizin etki büyüklüğü 0.27 olarak bulunmuştur.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, katılımcıların MSTCRÖ-Geleneksel ve MSTCRÖ-Eşitlikçi puanlarının kariyer kararı yetkinliğini istatistiksel açıdan anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Lise öğrencilerinin MSTCRÖ-Geleneksel puanları arttıkça kariyer kararı yetkinlikleri düşmekteyken MSTCRÖ-Eşitlikçi puanları arttıkça yetkinlikleri de artmaktadır. Literatürde lise öğrencilerinin meslek seçimlerinde cinsiyet rolü tutumlarıyla kariyer kararı yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Kariyer alanında toplumsal cinsiyete dayalı kalıp-yargıları inceleyen araştırmalar bulunmaktadır (Buchanan ve Selmon, 2008; Shin vd., 2019). Bu araştırmalarda örneklem olarak üniversite öğrencileri belirlenmiştir. Dolayısıyla bulguların tartışılmasında bu göz önünde bulundurulmalıdır.

Buchanan ve Selmon (2008)'a göre üniversite öğrencilerinde eşitlikçi cinsiyet rolleri arttıkça kariyer kararı yetkinliği de artmaktadır. Shin vd. (2019), kariyer kararı yetkinliğinin toplumsal cinsiyet kalıp-yargılarıyla kariyer uyumu ilişkisinde aracı rolünü araştırmıştır. Bu rol erkek üniversite öğrencilerinde istatistiksel açıdan anlamlı değilken, kadın katılımcılarda anlamlıdır. Bu çalışma, araştırma sonuçlarına benzer olarak toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların kariyer gelişiminde önemine işaret etmektedir. Bir başka çalışma, geleneksel tutumların cinsiyetlere atfedilen hedefler seçmeyle sonuçlandığı ve sonuç beklentilerinin ise kariyer ilgileriyle ilişkisini ortaya koymaktadır (Evans ve Diekman, 2009). "Geleneksel" toplumsal cinsiyet rollerinin; kariyer gelişim sürecinde katılımcıların ilgilerini etkilemesi yönüyle önemli olduğu söylenebilir. İlgilerin, sosyal bilişsel kariyer kuramında kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordayan temel bir değişken olduğu (Lent vd., 2002) düşünüldüğünde bireylerin kariyer gelişimlerinde toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının etkili olduğu görülmektedir. Bir başka açıdan bakıldığında Matsui vd. (1989), yaptıkları çalışmada toplumun kadınlara ve erkeklere atfettiği 10 meslek grubu belirlemişler ve üniversite öğrencilerinin mesleklere yönelik kariyer kararı yetkinliklerini karşılaştırmışlardır. Erkeklerin yetkinlikleri farklı cinsiyetlere atfedilen meslekler arasında istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmamakta, kadınlarda toplumun kadınlara atfettiği mesleklerde daha yüksek kariyer yetkinliği görülmektedir. Araştırmacılara göre (Matsui vd., 1989) kadınlar toplumsal olarak erkeklere atfedilen gruplarda çalışan daha az rol-modele sahiptirler. Daha güncel olarak Adachi (2014)'nin çalışmasında katılımcılar toplumsal olarak erkeklere ve kadınlara atfedilen yedi mesleği toplumsal cinsiyet rollerine göre 'erkeksi' ve 'kadınsı' olarak sınıflandırmışlardır. Katılımcıların cinsiyetlerinden bağımsız şekilde toplumsal açıdan erkeksi bulunan meslekleri 'erkeksi' ve kadınsı bulunanları 'kadınsı' olarak nitelendirdiklerini ortaya koymuştur. Araştırmasının ikinci aşamasında sadece kadınlarla çalışılmış ve mesleklere yönelik kalıp-yargılarla ilgili mesleklerde yetkinlikleri arasında toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumların moderatör etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının kalıp-yargıların yetkinliği yordamasında belirleyici olduğu söylenebilir. Ayrıca Evans ve Diekman (2009)'ın çalışmasında toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının ilgileri yordadığı bulgusu dikkate alınarak bu araştırmada da benzer bir mekanizma ile toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının kariyer kararı yetkinliğini yordadığı belirtilebilir.

Katılımcıların MSTCRÖ-Geleneksel ve kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde aile desteği moderatör rolde değilken, MSTCRÖ-Eşitlikçi ve kariyer kararı yetkinliği ilişkisinde bu rol istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Alandaki çalışmalar incelendiğinde aile desteğinin cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğunu gösteren araştırmalara rastlanmaktadır (Adachi, 2014; Lawson vd., 2015). İncelenen çalışmalara dayanarak katılımcıların geleneksel cinsiyet rolü tutumları arttıkça ailelerinin çocuklarından beklentilerinin de daha yüksek oranda toplumun katılımcıların cinsiyetlerine atfedilen meslekler olabileceği düşünülmüştür. Jacobs vd. (2006) araştırmalarında, ebeveynlerin çocuklarından cinsiyetlerine atfedilen mesleklere sahip olmalarını

beklediklerini bulmuşlardır. Ayrıca bu beklentinin çocukların kendilerinden beklentileriyle ilişkili olduğunu ve daha sonrasında yetişkinlikte yaptıkları seçimleri yordadığını ortaya koymuşlardır. Destekleyen şekilde Larson ve Wilson'a (1998) göre benliğin farklılaşmasının aksini karşılayan benlik kaynaşması; beliren yetişkinlerde kariyer kararı verme problemleriyle ilişkilidir. Sonuç olarak lise öğrencilerinde de geleneksel toplumsal cinsiyet tutumu düzeyleri arttıkça benlik kaynaşması yaşamaları ve ailelerinin beklentilerini farklılaşmadan benimsemeleri sonucu aile desteğinden bağımsız olarak kariyer kararı yetkinliklerinin düşeceği yorumu yapılabilir.

Lise öğrencilerinde ailelerin meslek seçmeye yönelik desteklerinin toplum açısından kendi cinsiyetlerine atfedilmeyen meslekleri seçmelerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçla ilgili olarak Marks vd. (2009); cinsiyet rollerinin aile türleriyle ilişkisi çalışmışlar, orta sınıf ve Amerikalı aileleri üç grupta toplamışlardır: 'eşitlikçi ebeveyn ve çocuklar', 'geleneksel ebeveyn ve çocuklar' ile 'geleneksel ebeveyn ve eşitlikçi çocuklar'. Benzer şekilde, katılımcı lise öğrencilerinin de MSTCRÖ-Eşitlikçi puanları arttıkça kariyer kararı vermede daha eşitlikçi tutumlara sahip oldukları, eğer aileler aynı tutumlardaysa, rol modellerin de etkisiyle, aile desteğinin cinsiyet rolleriyle kariyer kararı yetkinliği arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği söylenebilir. Bir başka açıdan Flores ve O'Brien (2002); feminist görüşlerin ve aile desteğinin kadın üniversite öğrencilerinde kariyer hedeflerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Araştırmacılara göre feminist görüşlere sahip olmakla toplum tarafından geleneksel algılanmayan mesleki ilgileri olmak istatistiksel açıdan anlamlı olarak ilişkilidir. Song (2001) ise annelerle sağlıklı bir iletişime sahip olmayla, geleneksel olmayan toplumsal cinsiyet rolü tutumlarına sahip olmanın kariyer hedeflerini yordamada etkili olduğunu saptamıştır. Sonuç olarak "Eşitlikçi" cinsiyet rolü tutumlarının artmasının toplum tarafından geleneksel olarak cinsiyetlere atfedilmeyen mesleklere yönelik ilgiyi artırdığı düşünülebilir. Bu açıklama Lent ve diğerlerinin (1994) karar verme modeliyle de desteklenmektedir. Türkiye'de yapılan aile desteğinin kariyer gelişiminde olumlu role sahip olduğu çalışmalar da vardır (Güneş, 2015; Şeker ve Kaya, 2018).

Araştırmanın bir başka sonucu katılımcıların kariyer kararı yetkinliklerinin cinsiyete göre farklılaşmasının istatistiksel açıdan anlamlı olmasıdır. Kız öğrencilerin kariyer kararı yetkinlikleri erkeklere göre daha yüksektir. Kariyer kararı yetkinliğinin cinsiyete göre incelendiği diğer çalışmalarda farklılaşan sonuçlar vardır. Üniversite öğrencilerinden oluşan örneklemin kariyer kararı yetkinlikleri cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermemektedir (Kılıç, 2018). Üniversite (Kırdök ve Alibekiroğlu, 2016) ve lise öğrencileri (Şeker, 2013) örnekleminde yapılmış başka araştırmalar da vardır. Ortaokul örnekleminde ise erkeklerin kızlara kıyasla "Mesleki Bilgi Toplama" ve "Gerçekçi Plan Yapma" boyutlarında daha yüksek puanlar aldıkları; görülmüştür (Akdeniz, 2009). Bu çalışmada "Kendini ve Meslekleri Doğru Şekilde Değerlendirme" boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma yoktur. Ulaş-Kılıç vd. (2020)'a göre ise ortaokulda kızlar erkeklerden istatistiksel açıdan anlamlı olarak yüksek kariyer kararı yetkinliğine sahiptirler. Lise örnekleminde Bozgeyikli vd. (2009) kariyer kararı yetkinliğinin erkek öğrencilerde kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Yurtdışında yapılan bir araştırmada Gianakos (2001) da kadın üniversite öğrencilerinin mesleklere yönelik bilgi toplama ve planlama yetkinliklerinin erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu ve kariyer kararı yetkinliğinin kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Bunların yanı sıra ırk ve cinsiyetin kariyer kararı yetkinliğiyle ilişkisini inceledikleri araştırmalarında Buchanan ve Selmon (2008), eşitlikçi olmanın kariyer kararı yetkinliğini yordadığını ve bu sonucun beyaz erkek kategorisi dışındaki tüm gruplar için (Afro-Amerikan erkek, Beyaz kadın ve Afro-Amerikan kadın) istatistiksel açıdan anlamlı sonuç verdiğini ortaya koymuşlardır. Bu sonucu araştırmacılar, katılımcıların annelerinin çalışma hayatına katılımı ve rol modellerin etkisiyle

açıklamaktadırlar. Mevcut araştırmada da sonuçların lise öğrencilerinin anne eğitim düzeyleri ve çalışıp çalışmama durumları rol oynamış olabilir. Sonuç olarak kadın katılımcıların toplumsal açıdan kendi cinsiyetlerine atfedilen mesleklerde hedefler seçmiş oldukları düşünülmektedir. Betz ve Hackett'a (1981) göre cinsiyet rollerine uygun toplumsallaşma kariyer kararı yetkinliğini mesleki ilgilere göre farklılaştırmaktadır. Destekleyen şekilde kariyer kararı yetkinliği ile sonuç beklentilerinin ilişkili olduğu çalışmalar da vardır (Gürpınar vd., 2021; Metheny ve McWhirter, 2008).

Araştırma sonuçlarına göre meslek seçmede cinsiyet rollerine yönelik tutumların lise öğrencilerinin kariyerlerine yönelik kendilerine duydukları inancı etkilediği görülmektedir. Öğrencilerin ailelerini rol model aldıkları yanı sıra ergenlik döneminin ebeveynlerden farklılaşma dönemi olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu süreç toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri meslek seçmede mesleki ilgileri belirleyici olması yönüyle desteklenmelidir. Öte yandan araştırmanın sınırlılığı olarak çalışma grubunun Türkiye'de sosyoekonomik düzey açısından farklılaşmanın yoğun olduğu İstanbul'da yaşayan lise öğrencilerinden seçilmesi gösterilebilir. Araştırma problemlerinin Türkiye'nin farklı illerinden lise öğrencileriyle ve farklı ülkelerde farklı kültürlerle çalışılması önerilebilir. Ayrıca araştırmada katılımcılar lise öğrencileriyle sınırlandırılmıştır. Farklı yaş gruplarında araştırma yinelenebilir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı verilerin sadece öğrencilerin kendilerinden bilgi edinilerek toplanmasıdır. İlerleyen süreçte ebeveynlerden veri toplanabilir. Kız öğrencilerin kariyer kararı yetkinliklerinin erkeklere kıyasla yüksek olmasıyla ilgili anne eğitim düzeyleri ve çalışma durumları; mesleki ilgiler ve sonuç beklentileriyle çalışmanın tekrar ele alınabileceği düşünülmektedir. Ayrıca liselerde görev yapan uygulayıcılar öğrencilerini mesleklerde toplumsal cinsiyet hakkında bilgilendirmeli, öğrencilerin meslek seçmede ilgi, yetenek ve değerlerinin önemli olduğunu ve toplum tarafından cinsiyetlerine atfedilen meslek alanlarını seçmek zorunda olmadıklarını anlamalarını sağlayabilir. Ailelere yönelik meslek seçmede aile desteğinin önemine vurgu yapan aile seminerleri, grupla psikolojik danışma uygulamaları, psikoeğitimler düzenlenmelidir. Psikolojik danışmanların öğrencilere yetenekler, ilgiler ve değerlerle kişilik özelliklerini kavramalarında yardımcı olmalarının meslek seçimini belirleyen faktörleri değerlendirme açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abe, E., Chikoko, V., & Lubinga, S. N. (2021). The link between career outcomes expectancy and career decision-making self-efficacy of STEM students in a South African university. *Perspectives in Education*, 39(2), 52-66. <http://dx.doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i2.5>
- Adachi, T. (2014). Occupational gender stereotypes among university students: Their relationships with self-efficacy and gender role attitudes. *Japan Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 27(2), 87-100. <https://www.jaiop.jp/en/journal/1179.html>
- Aiken, L.S., West, S.G. and Reno, R.R. (1991), *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Sage.
- Akdeniz, S. (2009). *Ergenlerin meslek kararı verme yetkinlik algılarının, algılanan ana-baba tutumu ve bazı özellik nitelikleri açısından incelenmesi* (Tez No. 234866) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. *Frontiers in Education*, 58(3). <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058>
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1145351>

- Arnett, J. J. (2001). Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *Journal of Adult Development*, 8, 133-143. <https://doi.org/10.1023/A:1026450103225>
- Aşık, G., & Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>
- Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2006). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin sınav kaygıları ve karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 7-35. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108348>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373. <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- BarNir, A., Watson, W. E., & Hutchins, H. M. (2011). Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2), 270-297. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00713.x>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal Of Counseling Psychology*, 28(5), 399. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298. <https://doi.org/10.1177/106907279600400304>
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/106907279600400405>
- Blustein, D. L. (1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30(2), 111-117. <https://psycnet.apa.org/record/1989-31337-001>
- Bozgeyikli, H., Doğan, H., & Işıklar, A. (2010). Üstün yetenekli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(28), 133-149. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/23762/253271>
- Buchanan, T., & Selmon, N. (2008). Race and gender differences in self-efficacy: Assessing the role of gender role attitudes and family background. *Sex Roles*, 58(11), 822-836. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11199-008-9389-3>
- Carpenter, P., & Foster, B. (1977). The career decisions of student teachers. *Education Research and Perspectives Anct Australian Journal of Higher Education Nedlands*, 4(1), 23-33. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.780508275>
- Chen, S., Chen, H., Ling, H., & Gu, X. (2021). How do students become good workers? Investigating the impact of gender and school on the relationship between career decision-making self-efficacy and career exploration. *Sustainability*, 13(14), 7876. <https://doi.org/10.3390/su13147876>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>

- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284. <https://doi.org/10.1023/A:1015146122546>
- Duru, H. (2019). Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2). <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.016>
- Eşkisü, M., Ağırkan, M., & Haspolat, N. K. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım aramaya ilişkin kendini damgalama tutumları ile bilişsel-davranışsal kaçınma düzeyleri arasındaki ilişki. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(STEMES'18), 63-71. <https://doi.org/10.18506/anemon.463839>
- Evans, C. D., & Diekman, A. B. (2009). On motivated role selection: Gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33(2), 235-249. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01493.x>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Flores, L. Y., & O'brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.49.1.14>
- Gianakos, I. (2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 101-114. <https://doi.org/10.1177/106907270100900201>
- Glessner, K., Rockinson-Szapkiw, A. J., & Lopez, M. L. (2017). "Yes, I can": Testing an intervention to increase middle school students' college and career self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 315-325. <https://doi.org/10.1002/cdq.12110>
- Gökcan, M. & Büyükgöze Kavas, A. (2018). Meslek seçiminde toplumsal cinsiyetin rolü: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 48-67.
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33(2), 112-124. <https://doi.org/10.1177/0894845306293416>
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28. <https://doi.org/10.1177/0894845305283004>
- Gün, G. (2018). Örgüt kültürü tiplerinin kariyer tatminine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi: Tekstil işletmelerinde bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (35), 78-97. <https://doi.org/10.30976/susead.348253>
- Güneş, A., & Bacanlı, F. (2020). Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği'nin Türk ortaokul öğrencilerine uyarlanması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(2), 733-756. <https://doi.org/10.37217/tebd.686875>
- Gürpınar, A. C., Emül, B., & Siyez, D. M. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220-237. <https://doi.org/10.21733/ibad.852211>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Howell, D. C. (2012). *Statistical methods for psychology*. Cengage Learning.
- Jacobs, J. E., Chhin, C. S., & Bleeker, M. M. (2006). Enduring links: Parents' expectations and their young adult children's gender-typed occupational choices. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 395-407. <https://doi.org/10.1080/13803610600765851>

- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Theoretical perspectives on family change*. Cambridge University Press.
- Kara, A. & Altınsoy, F. (2020). Lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin bireysel yönü: kişilik özellikleri ve benlik saygısı. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (özel sayı)*, 165-177. <http://www.akademikbakis.org/>
- Kılıç, Ö. U. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9(16)*, 248-275. <https://doi.org/10.26466/opus.462704>
- Kırdök, O., & Alibekiroğlu, P. B. (2016). Üniversite öğrencilerinde psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücünün incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(47)*, 497-503. www.sosyalarastirmalar.com
- Koumoundourou, G., Tsaousis, I., & Kounenou, K. (2011). Parental influences on Greek adolescents' career decision-making difficulties: The mediating role of core self-evaluations. *Journal of Career Assessment, 19(2)*, 165-182. <https://doi.org/10.1177/1069072710385547>
- Lawson, K. M., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2015). Links between family gender socialization experiences in childhood and gendered occupational attainment in young adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 26-35. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.003>
- Larson, J. H., & Wilson, S. M. (1998). Family of origin influences on young adult career decision problems: A test of Bowenian theory. *American Journal of Family Therapy, 26(1)*, 39-53. <https://doi.org/10.1080/01926189808251085>
- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *The Career Development Quarterly, 51(3)*, 244-258. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00605.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45(1)*, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development, 4(1)*, 255-311.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., & Treistman, D. (2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology, 52(1)*, 84. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.52.1.84>
- Liu, Y. H., Lou, S. J., & Shih, R. C. (2014). The investigation of STEM self-efficacy and professional commitment to engineering among female high school students. *South African Journal of Education, 34(2)*, 1-15. <https://hdl.handle.net/10520/EJC153692>
- Matsui, T., Ikeda, H., & Ohnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behavior, 35(1)*, 1-16. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90044-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90044-4)
- Marks, J. L., Lam, C. B., & McHale, S. M. (2009). Family patterns of gender role attitudes. *Sex Roles, 61(3)*, 221-234. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9619-3>
- Mendez, L. M. R., & Crawford, K. M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescent boys and girls. *Journal of Secondary Gifted Education, 13(3)*, 96-107. <https://doi.org/10.4219/jsge-2002-375>
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment, 21(3)*, 378-394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>
- Mert, A., Duman, A. E., & Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yeterliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(1)*, 594-619. <http://dx.doi.org/10.23891/efdyu.2019.183>
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. Pyrczak, Los Angeles. <https://doi.org/10.4324/9781003047223>

- Mutlu, T. (2011). Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri. [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Nauta, M. M., & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 55-65. <https://doi.org/10.1177/1069072705283786>
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193. <https://doi.org/10.1177/1069072706298019>
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Özyürek, R. (2002). Kız ve erkek on birinci sınıf öğrencilerinin kariyer yetkinlik beklentisi, kariyer seçenekleri zenginliği, akademik performans ve yetenekleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 19-32. <https://doi.org/10.17066/pdrd.10790>
- Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development*, 34(2), 127-148. <https://doi.org/10.1177/0894845307307471>
- Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>
- Piaget, J. (1977). *The development of thought: Equilibration of cognitive structures*. (Trans A. Rosin). Viking.
- Polat, M., Dursun, B. A., Dik, E., & Gür, O. (2021). Lise öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (39), 14-23. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2021.163>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sampson Jr, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The career thoughts inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115-134. <https://doi.org/10.1177/106907279800600201>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161-180. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9247-x>
- Schumacker, E., & Lomax, G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modelling* (4th ed.). Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/9780203851319>
- Shin, Y. J., Lee, E. S., & Seo, Y. (2019). Does traditional stereotyping of career as male affect college women's, but not college men's, career decision self-efficacy and ultimately their career adaptability?. *Sex Roles*, 81(1), 74-86. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0976-7>
- Spierings, N. (2015). Gender equality attitudes among Turks in Western Europe and Turkey: The interrelated impact of migration and parents' attitudes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5), 749-771. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2014.948394>
- Song, H. (2001). The mother-daughter relationship as a resource for Korean women's career aspirations. *Sex Roles*, 44(1), 79-97. <https://doi.org/10.1023/A:1011089917392>
- Şeker, G. (2013). Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Şeker, G., & Kaya, A. (2018). Lise öğrencilerinin meslek seçiminde aile desteği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(49), 157-171.
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). USA: Pearson. <https://lccn.loc.gov/2017040173>

- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 44-55. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00591.x>
- Turner, S. L., Steward, J. C., & Lapan, R. T. (2004). Family factors associated with sixth-grade adolescents' math and science career interests. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 41-52. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00654.x>
- Uitto, A. (2014). Interest, attitudes and self-efficacy beliefs explaining upper-secondary school students' orientation towards biology-related careers. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 12, 1425-1444. <https://doi.org/10.1007/s10763-014-9516-2>
- Ulaş-Kılıç, Ö., Peila-Shuster, J. J., Demirtas-Zorbaz, S., & Kızıldağ, S. (2020). Career decision-making self-efficacy of young adolescent students in Turkey. *International Journal of School & Educational Psychology*, 8(sup1), 38-48. <https://doi.org/10.1080/21683603.2018.1552220>
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.

Extended Abstract

Introduction: Career decision self-efficacy is a frequently researched topic in the literature. In their meta-analysis study conducted by examining 34 studies identified from articles published 1983 to 2008, Choi et al. (2012) found that career decision self-efficacy didn't differ according to gender. On the other hand, it is thought that interests may differ depending on the gender roles assigned to sexes (Matsui vd., 1989). Besides to gender roles, that more collectivist than West societies country, in Turkey, it is thought individual's career decision self-efficacy is more associated with family support. There are more studies in the literature supported that opinion (Metheny and McWhirter, 2013; Nota et al., 2007). The aim of the study is to examine how effects family support perceived in choice of the occupation, between in the association that gender roles in choice of occupation and career decision self-efficacy in high school students. Likewise, another aim in the study is examine to whether career decision self-efficacy differs by sexes of the students. Research questions are presented in the next part:

1. Do gender role attitudes in career choice among high school students predict career decision self-efficacy?
2. Does family support play a moderating role in the relationship between gender role attitudes in career choice and career decision self-efficacy in high school students?
3. Does career decision self-efficacy in high school students differ according to gender?

Method: The study group of the research, in which the convenient sampling method was used, consisted of 691 high school students living in İstanbul. 384 of the participants are women and 307 are men. Data was collected with Personal Information Form, Gender Role Attitudes in the Choice of Occupation Scale (GRACOS), Family Support in the Choices of Occupation Form (FSCOF) and Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSES-SF). In the research, simple regression analysis was performed for the problem of "Do gender role attitudes in career choice among high school students predict career decision self-efficacy?". The sub-problem of how high school student's family support perceived in the choice of occupation effects the association between gender roles in the choice

of occupation and career decision self-efficacy was examined by adding the family support variable as a moderator to the regression model. Independent samples t-test was used to determine whether the career decision self-efficacies of high school students showed a statistically significant difference according to gender, which is the third sub-problem of the research. After the analyses, effect sizes were calculated for the findings that were found to be statistically significant.

Results: Participants' traditional gender role attitudes in their career choices predict their career decision-making self-efficacies in a statistically significant and negative way ($\beta=-.37$, $t=-5.46$; $p<.05$), and this variable accounts for approximately 4% of the variance in CDESES scores. Participants' egalitarian gender role attitudes in their career choices predicted their career decision-making self-efficacies in a statistically significant and positive way ($\beta=1.32$, $t=10.33$; $p<.05$), and this variable accounted for approximately 13% of the variance in CDESES scores. The findings of the regression analysis with the moderating variable show that perceived family support does not have a moderating effect on the relationship between traditional gender role attitudes and career decision self-efficacy ($B=-.67$, $t=-1.08$, $p>.05$); it is observed that perceived family support has a moderating effect on the relationship between egalitarian gender role attitudes and career decision self-efficacy ($B= 1.39$, $t=2.3$, $p<.05$). Women have higher career decision-making self-efficacies than men. The effect size was found to be 0.27.

Discussion & Conclusion: Traditional and egalitarian gender role attitudes are associated with career decision self-efficacies. It is thought that this relationship occurs through internalization of attitudes regarding gender roles through observation and modeling. In cases where students' traditional gender role attitudes are high, it can be thought that families' expectations from children may be more about occupations traditionally attributed to their gender. It can be said that the rise of egalitarian gender role attitudes has increased the interest in non-traditional occupations. Additionally, it may be thought that the education level and employment status of the mothers of high school students may have played a role in the findings obtained in the current study, but this should be addressed in a new study. On the other hand, the findings can be explained by the fact that the female students of the participants set career goals that are attributed to their gender by society. The problems of the research were addressed to high school students from different regions of Turkey and to different study groups; it is possible to work with across countries and cultures. In future studies, maternal education levels and employment status; vocational interests and outcome expectations may be addressed. Additionally, psychological counselors working in high schools can inform students that they can choose occupations that are not attributed to their gender. School psychological counselors can support students in establishing the relationship between vocational interests, abilities, values, and personality traits, and they can plan and implement activities for families that will raise awareness of gender roles in career choice.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Elif Gök. Uzman Psikolojik Danışman, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye. gokelif95@gmail.com
Psychological Counselor M.A., Akdeniz University, Antalya, Turkey. gokelif95@gmail.com

Filiz Bilge. Profesör, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye. fibilge@gmail.com
Professor, Hacettepe University, Ankara, Turkey. fibilge@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Çalışmaya Elif GÖK'ün katkısı %55, Prof. Dr. Filiz BİLGE'nin katkısı %45'tir.
Elif GÖK contributed 55% and Prof. Dr. Filiz BİLGE contributed 45% to the study.

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.
No funding support was received.

Not / Author Note

Çalışma Elif Gök (2022)'ün yüksek lisans tezinden üretilmiştir.
The study is based on Elif Gök's (2022) master dissertation.

Etik Bildirim / Ethical Statement

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Kararı, 01.10.2019 tarih ve 35853172-300-E.00000802593 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.
This study received ethical approval for the research with the decision of Hacettepe University Institute of Educational Sciences Ethics Committee, dated 01.10.2019 and numbered 35853172-300-E.00000802593.

Etik Kurul Adı: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu

Onay Tarihi: 01/10/2019

Onay Belge Numarası: 35853172-300

ORCID

Elif Gök. 0000-0003-4401-0860

Filiz Bilge. 0000-0001-7502-3846

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Kariyer Psikolojik Danışmanlığındaki Modeller ve Modellerde Kullanılan Metaforlar

Models of Career Counseling and Their Metaphors

Fidan KORKUT OWEN

Yazar Bilgileri

Fidan KORKUT OWEN

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi
Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Ana Bilim Dalı (Emekli), Ankara,
Türkiye. fdnkrkt@gmail.com

ÖZET

Kariyer psikolojik danışmanlığında etkili hizmet vermek için gerekli olan yeterlik ve becerilerden birisi kariyer gelişimi ile ilgili kuramları ve modelleri bilmek ve onları psikolojik danışma uygulamalarında kullanabilmektir. Yirmi birinci yüzyıldaki hızlı değişimler yaşamın her alanında olduğu gibi kişisel ve kariyer yaşamda da fark yaratmıştır. Bu postmodern dönemde, bireylerin kendi gerçekliklerine göre kariyerlerini yapılandırdıklarını vurgulayan yeni kariyer gelişim kuramları ve modelleri ortaya çıkmıştır. Postmodern yaklaşımların ortak özelliklerinden birisi içerikleri ve kişisel anlamı kolayca tanımlamaya yarayan yapı ve çerçeve sunmaları açısından kuramlarda ve modellerde metaforları kullanılmalarıdır. Bu makalede bu modellerden Kariyer Teleskobu Modeli, Çiçek Modeli, Dört Köşetaşı Modeli, Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli ve Kariyer Yelkenlisi Modeli kullandıkları kariyer metaforları açısından gözden geçirilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Postmodern Yaklaşımlar, Kariyer Modelleri, Kariyer Metaforları, Kariyer Yelkenlisi Modeli

Keywords

Postmodern Approaches, Career Models, Career Metaphors, Career Sailboat Model

Makale Geçmişi

Geliş: 01/02/2024

Kabul: 19/11/2024

ABSTRACT

One of the competencies for career counselors is the need to be conversant with multiple career development theories and models and possess the ability to apply them in counseling practice. The 21st century ushered in a period of unprecedented change in which nearly every facet of both personal life and career. This postmodern period saw the rise of new career development theories and models that gave greater significance to perceived realities constructed by each individual. A characteristic of many of the postmodern theories was the reliance upon metaphor to provide structure and framework which provided easily identifiable content and personal meaning. The current article reviews five of these postmodern models and the metaphors used by each. These models are Career Scope Model, Flower Exercise/Model, Four Pillars Model, Career flow: A Hope-Centered Model of Career Development, Career Sailboat Model.

Atıf için: Korkut-Owen, F. (2024). Kariyer Psikolojik Danışmanlığındaki Modeller ve Modellerde Kullanılan Metaforlar. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(2), 97-115. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1430231>

Etik Bildirim: Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

GİRİŞ

Kariyer psikolojik danışmanlığı (KPD) hizmetlerini etkili sunmanın yolu kariyerle ilgili bazı bilgilere, yeterliliklere ve becerilere sahip olmaktan geçmektedir. Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği tarafından belirlenen kariyer hizmeti verenlerin sahip olması gereken yeterlikler ve performans göstergeleri arasında kariyer gelişimiyle ilgili kuramları ve modelleri bilme ve kullanabilme de yer almaktadır (National Career Development Association, 2009). Alanyazında bazı kuramlardan model olarak da sözedilmesine rastlanmaktadır (Örn., Brown ve Lent, 2013; Maree, 2020). Bunun nedenlerinden birisi kuram ve model kavramlarının ayrımının iyi yapılmamış olması, diğeri ise modellerin bir dizi görgül ve deneysel araştırmadan sonra kurama dönüşebilmesi gibi görünmektedir.

Bu çalışmada, kariyer modelleri kavramı, belli kariyer gelişim kuramlarına temellendirilerek geliştirilen, metaforlar aracılığı ile bireyin kariyer gelişimini hızlandırmayı amaçlayan yapılar anlamında kullanılmaktadır. Bu modellerin ortak yanları, post modern, yapılandırmacı yaklaşımlara dayalı olmaları, bireylerin kariyerlerini yapılandırdıklarını savunmaları, metaforlardan yararlanmalarıdır. Bu makalenin ana amacı, KPD uygulamaları yapmayı kolaylaştıran beş kariyer modelinden ve modellerdeki metaforlardan söz etmektir.

Kariyer Yaklaşımlarındaki Değişiklikler

Kariyer gelişimi yaşam boyu süren, bir dizi değişiklik ve belirsizliği içinde barındıran dinamik bir yapıdır (Korkut-Owen, 2021). Bu açıdan bakıldığında kariyer gelişimini açıklamaya çalışan yaklaşımlar ve kuramlar yaşamın bu belirsiz yapısına bir yanıt arama çabası olarak ele alınabilir. İçinde bulunulan 21. yüzyılda teknolojiye ve bilgiye dayalı değişim son derece hızlı biçimde oluşmaktadır. Friedman (2016) da teknolojinin bu yüzyılda daha önce görülmemiş bir hızda değişimi hızlandırdığını belirterek bu çağı hızlanma/ivme kazanma çağı olarak adlandırmaktadır. Bu hızlı değişim nedeniyle eğitim, teknoloji, sanat, yaşam tarzı, kişiler arası sosyal ilişki kurma biçimi gibi, insan yaşamının her alanının, geri döndürülemez biçimde değişmektedir (Kurzweil, 2006). Kariyer yaşamı da bu değişimden etkilenmektedir.

Savickas'a (2013) göre kariyerle ilgili 19. ve 20. yüzyılda yaygın olarak kabul gören bazı görüşler şunlardır: (1) Bireylerin özellikleri durağandır. (2) Bireyler bu özellikleri ile uyumlu, yordanabilir olan iş dünyasında güvenli bir iş bulabilirler. (3) Buldukları bu işte uzun yıllar çalışabilirler. (4) Kariyerlerinde doğrusal olarak ilerlerler. Öte yandan 21. yüzyıldaki değişimlere paralel olarak kariyere bakış açısı da değişmiş, kariyer gelişiminin çok etmenli ve birbiriyle etkileşimli bir süreç olduğu daha fazla vurgulanmaya başlamıştır (Örn., Bimrose vd., 2008; Holland, 1997; Lent vd., 1994; Savickas, 2013; Super, 1980). Kariyere ilişkin bakış açılarıyla ilgili değişimler; kariyer kararlarını değer odaklı olarak ele almak, sadece test vermenin ötesine giderek psikolojik danışma temelli kariyer yardımı önermek, çoklu kültürel kariyer müdahaleleri sağlamak, çoklu yaşam rollerine odaklanmak ile savunuculuk ve sosyal hak mücadelesi gibi kavramları ön plana almak biçiminde özetlenmektedir (Niles ve Harris-Bowlbey, 2013). Yeni yüzyıldaki diğer bir değişim bireylerin aldıkları eğitimler, sahip oldukları işe yönelik beceriler gibi özelliklerin dışında bazı yeni becerilere de sahip olmalarının gerekli hale gelmesidir. Bu beceriler, yirmibirinci yüzyıl becerileri (Wagner, 2008), transfer edilebilir beceriler (Laker ve Powell, 2011), ya da sosyal duygusal beceriler (Yoder vd., 2020) olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu beceriler arasında etkili kişilerarası iletişim, iş birliği yapabilme, ekip olarak çalışabilme, yaratıcılık, etkili problem çözebilme, stresle etkili başa çıkabilme, esnek olabilme, zamanı etkili kullanma ve sorumlu olarak karar verebilme yer almaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili olarak geliştirilmiş ilk kuramlar, Parsons ve Holland'ın geliştirdiklerinde olduğu gibi daha çok içeriğe önem veren özellik-faktör kuramlarıdır. Onu daha çok sürece odaklanan Super'inki gibi gelişimsel özelliklere önem veren kuramlar izlemiştir. Ardından hem içerik hem de sürece odaklanan ayrıca bilişsel süreçleri de dikkate alan Peterson ve diğerlerinin geliştirdiği kariyerde bilgi işleme kuramı benzeri kuramlar oluşturulmuştur. Daha sonra pek çok kuramın bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş olan bütünleştirici kuramlar ve yapılandırıcı yaklaşımlar geliştirilmeye başlamıştır (Korkut-Owen ve Niles, 2020). Bütünleştirici ve yapılandırıcı yaklaşımlar genel olarak postmodern kuram ve yaklaşımlar olarak anılmaktadır. Bu yaklaşımlara göre geliştirilmiş kuramlar, modeller ve teknikler bireylerin kendilerini ve iş ve eğitim olanaklarını daha fazla keşfetmelerine, kariyerlerini oluşturmaları konusunda daha aktif olmalarına odaklanmaktadır. Ayrıca bu kuramların ve modellerin öznel yanları nedeniyle bireylerin kişisel ve kültürel özelliklerine, koşullarına ve gereksinimlerine göre düzenlenebildikleri görülmektedir. Bu kuram ve yaklaşımların ortak özellikleri, değişmez, tek bir gerçek olmadığını ve her bireyin kendi gerçekliklerini yapılandırdığı inancını vurgulamalarıdır. Bu bakış açısı ayrıca kariyer oluşturma sürecinde bireyin, kendisini biçimlendiren temel bir öge olmasını vurgulaması açısından farklıdır. Young ve Collin'e (2004) göre bireyler kariyerlerini, eyleme geçme yoluyla yapılandırmaktadırlar. Amundson (2005) yapılandırmacı yaklaşımların, bireysel yaşamda ve iş dünyasında oluşan ve devam eden hızlı değişmelerin gerçekleştiği dünyada; bireysel gelişimi yapılandırma konusunda, bireyleri ve kariyer psikolojik danışmanlarını desteklemek için ortaya çıktıklarını ifade etmektedir. Çok sayıdaki postmodern yaklaşımlara Öyküsel Yaklaşım (Cochran, 1997), Hikayelendirme Yaklaşımı (Brott, 2001), Kaos Kuramı (Pyor ve Bright, 2005), Sosyal Bağlamsal Kariyer Kuramı (Young ve Valach, 2016), Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2013), Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı (Brown, 1995), Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (Patton ve McMahan, 2006) ve İlişkisel Çalışma Kuramı (Blustein, 2006) örnek olarak verilebilir. Günümüzün ve geleceğin kuramsal modellerinin; insanların esnekliği, uyum sağlayabilirliği ve yaşam boyu öğrenmeleri öğelerine temellendirilmesi gerekli görünmektedir. Bunların yanı sıra, kariyer psikolojik danışmanlığının gelecekteki yaklaşımlarının, bireyleri esnek düşünmeye, kendilerini ve olanakları daha fazla keşfetmelerine yardımcı olabilecek daha aktif, yenilikçi, yaratıcı, dinamik modeller ve teknikler geliştirmelerine gerek vardır (Korkut-Owen ve Niles, 2020; Schultheiss, 2003). Postmodern yaklaşımlar, yapıları gereği bu tip modellerin geliştirilmesine olanak sağlayabilir.

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI MODELLERİ VE METAFORLARI

Postmodern yaklaşımlara göre KPD alanında geliştirilmiş modellere örnek olarak Kariyer Teleskobu/Tekeri Modeli (Amundson vd., 2005), Çiçek Etkinliği-Modeli (Bolles, 2015), Kanada'daki bir üniversitede geliştirilen köşe taşı metaforlu model (University of British Columbia, 2024), Kariyer Akışı ve Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli (Niles vd., 2010) ve Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen vd., 2015) verilebilir. Bu modellerin tanıtımına geçmeden önce bu modellerde en fazla kullanılan değerlendirme araçlarının test dışı (nitel, formal olmayan) teknikler olması nedeniyle kısaca bu tekniklerden söz edilmiştir. Ayrıca bu kariyer modellerinde metaforlara çok yer verildiği için kariyer metaforlarına ilişkin bilgilere de yer verilmiştir.

Test dışı değerlendirmeler, uzmana dayalı olan test değerlendirmeleri yerine öğrenci/danışan ile psikolojik danışmanın iş birliğini gerektirmektedir. Bu test dışı değerlendirme tekniklerini kullanmanın avantajları arasında bireyin kendisini keşfetmeye yol açması, kullanımının esnekliği, ücretsiz olması, kaygıyı azaltıcı olması, bazen hiç materyal gerektirmemesi sayılabilir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu tip etkinlikler, kendini anlatma teknikleri (soru listeleri/anketler), cümle tamamlama, kart sıralama tekniği, genogramlar, ilk

anılar, kontrol listeleri, yaşam alanı haritası, iki seçenektan birini seçmeye zorlayan etkinlikler, rol oynama, hikaye anlatma, zaman/yaşam çizgisi, metaforlar ve yönlendirilmiş hayal tekniği olarak gruplanabilmektedir (Korkut-Owen vd., 2017). Bunun dışında yapılandırılmış görüşme, kavramsal haritalar oluşturma (Brott, 2001), gerçeklik testi alıştırmaları, bilgilerin sınırlılığı etkinliği, mucizeli anlar egzersizi, medyayı kullanma, sorgulayıcı görüşme, (Pryor vd., 2008), günlük gözlemler yapma, video izleme (Young ve Valach, 2016), rol modeller belirleme, yaşam portresi oluşturma (Savickas, 1995; 2013) gibi bir dizi test dışı teknik de bulunmaktadır. Görüldüğü gibi metaforlar bir tür test dışı teknik olarak da ele alınabilmektedir.

Metaforlar ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Kullanımları

Metafor kavramını tartışmalı kılan en temel sebeplerden biri, onun İngilizcedeki karşılığının “metaphor” olması ve Türkçeye mecaz olarak çevrilmesidir (Güleroğlu, 2024). Metafor sözcüğün mecaz ile aynı olmadığını vurgulayan Demir ve Karakaş (2019) mecazı anlatım biçimi, metaforu ise anlatım malzemesi olarak ele almaktadırlar. Onlara göre metaforlar anlatımı renklendiren, etkili hale getiren, bireyin söz edilen konuyu anlamasını kolaylaştıran benzerlikten ve çağrıştırmadan oluşmaktadır. Bu durumda metaforlar, mecazların yalnızca parçaları olarak ele alınmaktadır (Güleroğlu, 2024). Metaforları bir düşünme biçimi olarak ele alan (Inkson, 2006; Ortony, 1993) ve metaforların birbirinden farklı görünen duygusal, bilişsel, algısal ve yaşantısal parçaları bir araya getirme gücü olduğundan sözedeki (Robert ve Kelly, 2010) görüşler bulunmaktadır. Araştırmacılar, kariyerle ilgili metaforların her birinin belli bir kariyer konusunu temsil ettiğini ve bazı metaforların ise kariyer kuramları ve modelleri için çerçeve ve içerik sağladığını belirtmektedir (Amundson, 2015; Inkson ve Amundson, 2002; Inkson, 2004; Inkson, 2006; McMohan, 2016). Bireylerin kariyeri ve kariyer yaşamlarını nasıl gördüklerine ilişkin metaforlar kullanmalarının yanısıra geliştirilen bazı kuram ve modeller de görüşlerini açıklayabilmek için bazı metaforlar kullanmaktadırlar.

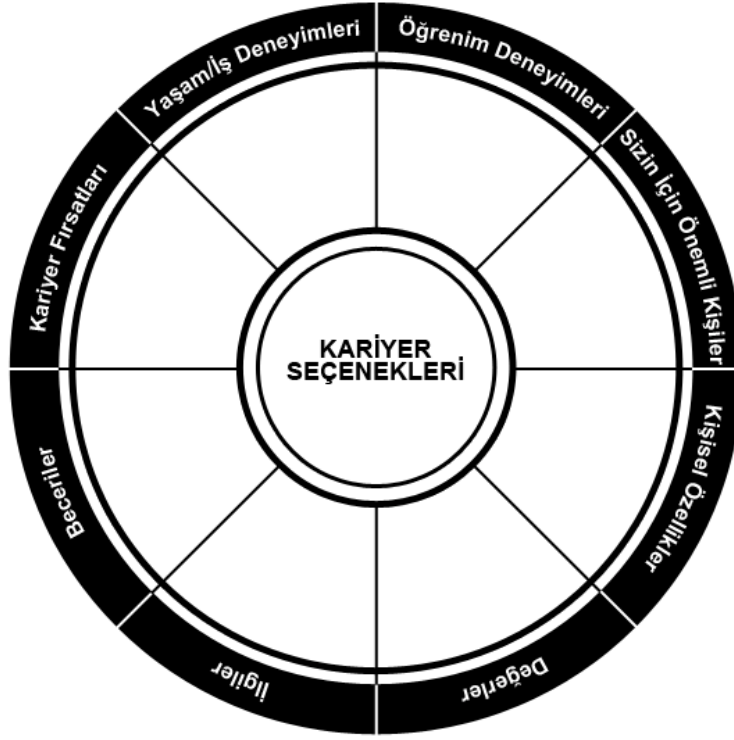
Alanyazında kariyerle ilgili rastlanan metaforlara yaşam/kariyer gökkuşağı (Super, 1980), kariyer çapaları (Schein, 1990), sınırları olmayan kariyer (Arthur ve Rousseau, 1996), kariyer teleskobu/tekeri (Amundson vd., 2005) örnek olarak verilebilir. Kariyerin bir yol, *bir yolculuk olması* metaforu, günlük dilde de kariyer kuramlarında da oldukça sık kullanılmaktadır (Inkson ve Amundson, 2002). Kariyerin *bir öykü*, bir anlatı olması metaforu da sık kullanılan metaforlardan birisidir (Hartung, 2013). Otluoğlu-Çakmak (2014) alanyazındaki kariyerle ilgili yol ve öykü dışında en fazla kullanılan metaforlar arasında, dağa tırmanma-plato, merdiven-basamak, cam tavan, miras, çapa, uyum, mevsim gibi metaforların olduğunu rapor etmektedir. Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer kavramını metaforik olarak nasıl ifade ettiklerine yönelik yapılan çalışmalarda ön plana çıkan metaforlar merdiven, para, ağaç, piramit, basamak, dağ, su, yol (Çetin vd., 2015), hayat, uçak, yıldız, at (Korkut ve Keskin, 2016) olarak belirlenmiştir.

Metaforlar sadece sözcükler, deyişler olarak değil görsel olarak da üretilebilmektedir (Barner, 2011). Kariyer Teleskobu kitabındaki teleskop ve teker (Amundson vd., 2005) metaforu, Paraşütünüz Ne Renk? adlı kitapdaki çiçek biçiminde tasarlanan etkinlikteki (Bolles, 1998, 2015) çiçek benzetmesi buna verilebilecek örneklerdendir. Bazı üniversitelerin kariyer merkezleri de kendilerine özgü olarak kariyer gelişimini belli görsellerle açıklamaktadırlar (Örn., University British Columbia). Kariyeri akış biçiminde ele alan Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli (Niles vd., 2010) ve kariyeri yelkenliyle çıkılan bir yolculuğa benzeten Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen vd., 2010, 2015) örneklerinde olduğu gibi bazı modeller hem sözcükleri, hem görsel yapıları kullanarak süreci açıklamaya çalışmaktadır. Aşağıda bu beş etkinlik/model ve modellerde kullanılan metaforlar ile modellerin nasıl kullanılabilecekleri açıklanmaktadır.

1. Kariyer Teleskobu Modeli

Model (Amundson vd., 2005) bireyin adeta bir teleskop altında kendine ve etraftaki olanaklara bakması metaforuna dayalıdır. Model bir teker grafiği aracılığı ile kullanılmaktadır. Teker grafiğinde (Şekil 1) tekerdeki her bir dilim/boyut dikkate alındığında kariyer tekerinin daha rahat döneceği ve yavaşlamayacağı ya da takılmayacağı metaforu kullanılmaktadır.

Şekil 1. Kariyer Teker Modeli (Amundson vd., 2005)



Modeldeki sekiz dilimden oluşan tekerin ortasında kariyer seçeneklerinin yazılması için bir alan yer almaktadır. Sekiz boyut bireyin kariyer gelişiminde ve kariyer ile ilgili kararlarında önemli olan özelliklerle ilgilidir. Bunlar ilgiler, beceriler, değerler, kişilik özellikleri, iş/yaşam deneyimleri, öğrenme yaşantıları, önem verilen/model alınan kişiler ile eğitim ve kariyer fırsatlarıdır. Danışanın, boyutların her biri için en önemli olan üç ya da beş tane özelliği teker dilimleri içine yazması ve ardından tekerin tüm dilimlerine toptan bakarak kariyer seçeneklerini belirleyebilmesi beklenmektedir. Sekiz boyutla ilgili test dışı tekniklerin kullanımı, bilgi araştırmalarının yapılması gibi çalışmalardan sonra bireyin elde edilen bilgileri düzenlemesi ve kariyer seçeneklerini oluşturup tekerin ortasındaki yere yazması işe gerekmektedir. Bu süreçte elde edilen sonuçlara göre birey, bilgileri yapılandırmaktadır. Ardından bireyin/danışanın o seçeneklere nasıl ulaşabileceğine yönelik plan(lar) yapması gerekmektedir. Modelde ayrıca, planın sadece bir yol gösterici olarak ele alınması gerektiği ve bireyin mümkünse birkaç plana sahip olmasının daha gerçekçi olduğu vurgulanmaktadır. Model, kariyer psikolojik danışmanı aracılığı ile kullanılabileceği gibi birey tarafından kendi başına uygulanabilme özelliği de göstermektedir.

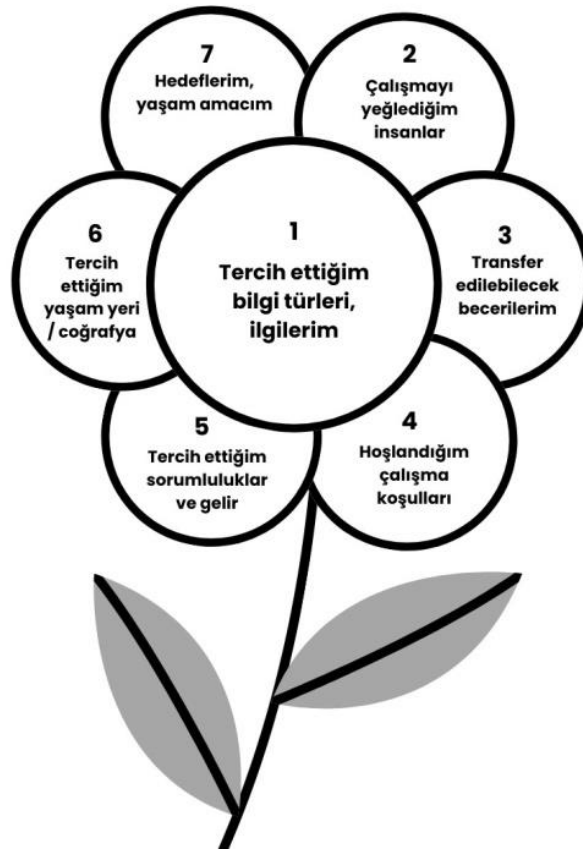
Bu modeli Kanada'daki bazı üniversitelerin kariyer merkezleri (Örn., University of Toronto, 2024) kullanmaktadır. Ayrıca modelin 5.-8. sınıflar için nasıl kullanılabileceğine ilişkin rehber hazırlanmıştır (Canadian Career Development Foundation, 2009). Modelin etkililiğine ilişkin Mackie ve Thomas (2005)

tarafından üniversite öğrencileriyle bir vaka çalışması gerçekleştirilmiş ve modelin işe yaradığı belirlenmiştir. Türkiye’de gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer tekeri modeline dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi incelenmiş ve programın kariyer uyumunu arttırdığı saptanmıştır (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019).

2. Bolles’in Çiçek Etkinliği / Modeli.

Çiçek etkinliği/ modeli (Bolles, 1998; 2015) kariyer kararı vermeye çalışan bireyin yoklanması gereken kişisel özelliklerinin çiçek grafiği üzerinde gösterilmesine dayalıdır. Tüm yaprakları açmış olarak görselleştirilen bu çiçek şekli, bireyin kişisel özelliklerini görsel olarak toptan görebilmesine ve kendini daha iyi anlayarak kariyer kararı verme sürecine katkı vermek amaçlı geliştirilmiştir (Şekil 2). Önceleri sekiz yapraktan oluşan çiçek etkinliği (Bolles, 1998), sonradan bireyin kendini yedi farklı biçimde düşünmesini sembolize edecek biçimde yedi yaprağa indirilmiştir (Bolles, 2015).

Şekil 2. Bolles’in Çiçek Etkinliği/Modeli (Bolles, 2015)



Şekil 2’de sunulduğu gibi yedi yaprağın her birinin açıklaması kısaca şu şekildedir: Bireyin (1) çalışmaktan hoşlandığı bilgi türleri (bilgi toplama, bilgiyi pratiğe geçirme vb.), (2) çalışmayı yeğleyeceği insanlar (çocuk, yaşlı, engelli, eğitilmiş vb.), (3) transfer edilebilecek becerileri (sadece tek bir alanda değil pek çok alanda kullanabilecek türden beceriler), (4) hoşlanabileceği çalışma koşulları (ofis, şık ya da rahat bir ortam, açık havada çalışma vb.), (5) uzun ve kısa vadede ne tür kazanç elde etmek istediği ve almaktan hoşlandığı ödüller (hangi düzeyde çalışmak istediği, nasıl bir ücret beklediği, umduğu duygusal, ekonomik, psikolojik, sosyal

ödülleri vb.), (6) çalışmaktan ve yaşamaktan hoşlanacağı fiziksel ortamlar (şehir-küçük yer, iklim, vb.) ve (7) hedefleri, yaşam amacı ya da misyonu (yaşamdan ne beklediği, öncelikler, anlamlı bulunduğu etkinlikler vb.).

Bu modelde etkinlik sırasında bireyin her bir boyut için düşünmesi, o boyutlarla ilgili listeler yaparak ya da öyküler yazarak şekil üzerine not etmesi böylece görsel olarak kendini toptan görmesi amaçlanmaktadır. Eğer birey çiçeklerin yapraklarına listeler yazmışsa en önemliden en az önemliye dek sıralaması; yok eğer hikayeler oluşturmuşsa hikayelerdeki en önemli tema ya da temaların neler olduğunu saptaması işe yararmaktadır. Bu etkinliğin yer aldığı kitabın adına (Paraşütünüz Ne Renk?) bakıldığında kariyerle ilgili olarak paraşüt metaforunun kullanıldığı anlaşılmaktadır. Paraşüt bireylerin güvenli olarak karaya inmelerinde önemli bir unsurdur. Buradaki metafor bireylerin sahip oldukları özelliklere göre nereye ve nasıl güvenli olarak inceklerine, daha başka deyişle hangi işlere ulaşabileceklerine yönelik bir benzetmedir. Psikolojik danışman bu aşamadan sonra danışan/öğrenci ile bilgi toplama, araştırma yapma ve seçenekler oluşturma aşamasına geçebilmektedir. Bray (2017) kırk yıldan fazladır bu kitabın aktif olarak kullanıldığını ve çiçek etkinliğinin pek çok kişinin, modern yaklaşımlar aracılığı ile tanımlayamayacakları isteklerini, güçlü zayıf yanlarını ve olasılıkları netleştirmeleri konusunda işe yaradığını belirtmektedir. Bu etkinliğe göre, tüm özellikleri bir arada gören danışan/öğrenci bazı farkındalıklara ulaşabilmektedir. Alanyazında modele dayalı olarak yapılan akademik çalışma sonuçları yerine üniversite öğrencilerinin modeli kendilerine uygulayarak deneyimlerini ve farkındalıklarını anlattıkları ev ödevlerine ilişkin bloglara (Örn., Webster, 2024) rastlanmaktadır.

3. British Columbia Üniversitesi'nin Dört Köşe Taşı Modeli.

Üniversitenin Ekonomi Fakültesine (School of Business) bağlı olan kariyer merkezinde kullanılan bu model, kariyer gelişimini bir yolculuk olarak ele almakta ve kariyer yolculuğunun aşağıda açıklanan dört temel/köşe taşına dayandığını belirtmektedir (University of British Columbia and the UBC Sauder School of Business, 2024). Binalar inşa edilirken, dört köşe taşı yerleştirilerek binaların sağlam olması sağlanmaktadır. Bu köşe taşları ne kadar güçlü ise bina da o kadar güçlü olmaktadır. Modelde, kariyer gelişiminin dört köşe taşının olduğu metaforu kullanılarak, bireylerin bu köşe taşlar arasında gezinerek kariyer yolculuklarını yönetebilecekleri üzerinde durulmaktadır. Bu köşe taşları (1) bireyin kendini tanıması, (2) kişisel öyküsünü anlatması, (3) kariyer olanaklarını/fırsatlarını araştırması ve (4) deneyimler aracılığı ile öğrenmesi olarak tanımlanmaktadır (Şekil 3). Bireyin kendisini tanımasıyla ilgili olan ilk köşe taşında bireyin tam olarak ne istediğini netleştirmesi, onun için neyin önemli olduğunu belirginleştirmesi onun daha güvenli karar vermesine yararmaktadır. İkinci köşe taşı bireylerin becerilerini, deneyimlerini paylaşması, kendisini ifade etmesi, kendisini daha görünür hale getirmesi dolayısıyla kişisel öyküsünü anlatmasıyla ilgilidir. Kariyer olanaklarının araştırılması köşe taşı, bireyin hangi mesleklerin/işlerin kendine uygun olduğunu anlaması için gereklidir. Çalışma dünyasında olup bitenleri, olanakları öğrenmek, sosyal ağlar oluşturmak, farklı roller için hangi becerilerin gerektiğini tanımlamak karar vermeyi etkilemektedir. Deneyimler aracılığı ile öğrenme ile ilgili olan son köşe taşı, bireylerin staj, geçici, gönüllü ya da paralı çalışma deneyimlerinin onların özgeçmişlerini güçlendirmedeki önemine değinmektedir. Farklı deneyimler geçirmek bireylere farklı beceriler geliştirmek, yeni sosyal ağlar oluşturmak, tam olarak nasıl bir iş istediğini netleştirmek gibi yararlar sağlayabilmektedir.

Şekil 3. Dört köşe taşı metaforlu model (The University of British Columbia, 2024)

Bu model bu dört özelliğin binalardaki köşe taşları kadar önemli olduğu vurgulamaktadırlar. Model, danışanlarla/öğrencilerle bu dört özellikleri üzerinde konuşmak, test ya da test dışı teknikler kullanarak bu özellikleri yoklamak biçiminde kullanılabilir. Ardından karar verme ve eyleme geçme sürecini hızlandırıcı müdahaleler yapılabilmektedir. Bir üniversitenin öğrencileri için geliştirdiği bir model olması nedeniyle, alanyazında bu modele ilişkin araştırma sonucu bulunmamaktadır.

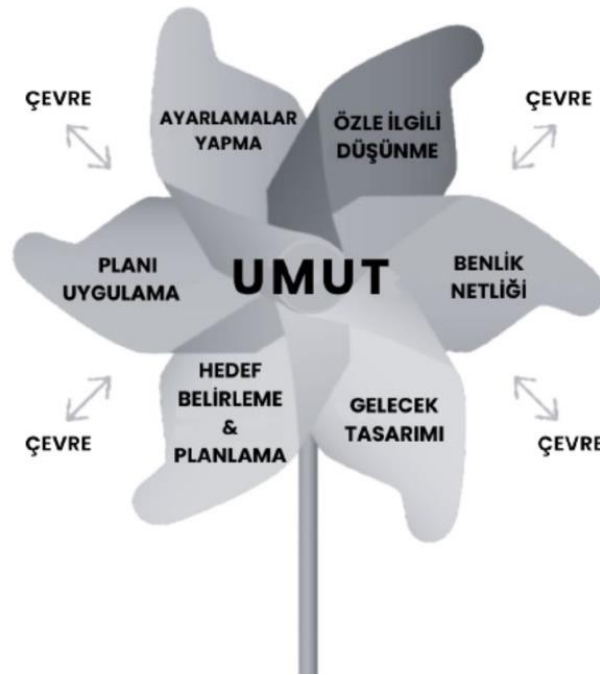
4. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli.

Kariyeri bir akış olarak el alan Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli (Niles vd., 2010) yıllar içinde Umut-Eylem Kuramına dönüşmeye başlamıştır (Niles vd., 2019). Kariyer akışı adeta bir nehrin akışı gibi ele alınarak kariyer yaşamındaki değişkenliği tanımlamak için kullanılan bir benzetmedir. Bir nehrin sabit bir hız ve ivmeyle akmasının yanısıra bazen çok hızlı bazen durgun bir akışa sahip olması, bazen küçük ya da büyük çağlayanlar barındırması, bazen yumuşak ya da sert kıvrımlara sahip olması gibi özellikleri bireyin kariyer yolculuğuna benzer özellikler göstermektedir. Kariyer akışı metaforu bireylerin kariyerle ilgili karşılaştıkları ve karşılaşılabilecekleri güçlüklerin çeşitliliğini dikkate alarak kariyer gelişimlerini yönetmede kullanabilecekleri taktiklerle ilgili yeni yollar düşünmelerine yardımcı olabilmektedir. Modelin ana hedefi, kişilerin iş yaşantılarını daha etkili bir biçimde yönetmeleri için onlara yaratıcı bir algı çerçevesi sağlamaktır. Bu modelde danışanın benlik gelişiminin desteklenmesi, kariyer uyumunun ve umudun arttırılması, öz-farkındalığının geliştirilmesi hedeflenmektedir (Niles vd., 2011).

Model, Bandura'nın (2001) sosyal bilişsel kuramındaki fikirler ile Snyder'ın (2002) umut ile ilgili görüşlerinden ve Hall'ın (1996) kariyerlerin değişken yapısına ve bireylerin kariyerlerini yönetme için kişisel sorumluluk almalarına dikkat çeken bakış açılarından etkilenerek geliştirilmiştir. Bu modelde; umut merkezde olmak üzere toplam altı özellik bulunmaktadır. Bu özellikler bireylerin kendi kariyerlerini etkili yönetmelerine ve kariyer uyumunu sergileyebilmelerine olanak sunacak altı temel tutum ve davranış olarak ele alınmaktadır. Modelde umut, bireyin anlamlı bir hedef belirler ve ona ulaşmak için belli davranışları yaparsa olumlu sonuçlara ulaşabileceğine inanmasıyla ilgili olarak (Niles, 2011) ele alınmaktadır. Birey, umudu olduğunda kariyerle ilgili

olanakları daha iyi görebildiği ve harekete geçebildiği için (1) umut bu modelde merkezi öneme sahiptir (Niles vd., 2010). Diğer özellikler bireyin (2) kendisiyle ilgili düşünmesi (bireyin kendisi için önemli ve değerli olanları belirlemesi, hangi becerilere sahip olduğunu ve hangilerini geliştirmesi gerektiğini düşünmesi vb.), (3) benlik netliği sağlaması (bireyin kendisiyle ilgili düşünmesi sonucu verdiği, geliştirdiği yanıtlar), (4) gelecek tasarımı/vizyon oluşturması (bireyin arzu edilir gelecek olasılıkları dikkate alması), (5) hedef belirlemesi ve planlama yapması (yanıtlarına göre anlamlı hedefler oluşturması) ve (6) planı uygulaması ve ayarlamalar yapması (eyleme geçmesi ve yeni bilgilere göre yeniden değerlendirmesi) olarak sıralanmaktadır. Bu altı tutum ve davranışlarının herbiri kişinin kariyer akışını yönetmesinde önemlidir. Ölçek geliştirme çalışmasının sonucunda son yeterlik iki kısma ayrılarak planı uygulama ve ayarlamalar yapma biçiminde ayrı olarak ele alınmaktadır (Niles vd., 2019; Yoon vd., 2021). Modeldeki özellikler kariyer akışı yeterlikleri olarak adlandırılmakta ve her aşamada umudun kullanılabileceğini belirtilmektedir. Şekil 4’de görüldüğü gibi modelin dönüşmeye başladığı Umut-Eylem Kuramında, bireyin kariyerinin çevresel etmenlerden etkileşiminden yola çıkarak rüzgar gülü metaforu kullanılmaya başlanmıştır (Hope-action.com, 2022).

Şekil 4. Umut-Eylem Kuramı’nda rüzgar gülü metaforu (Niles’den kullanım izni alınmıştır)

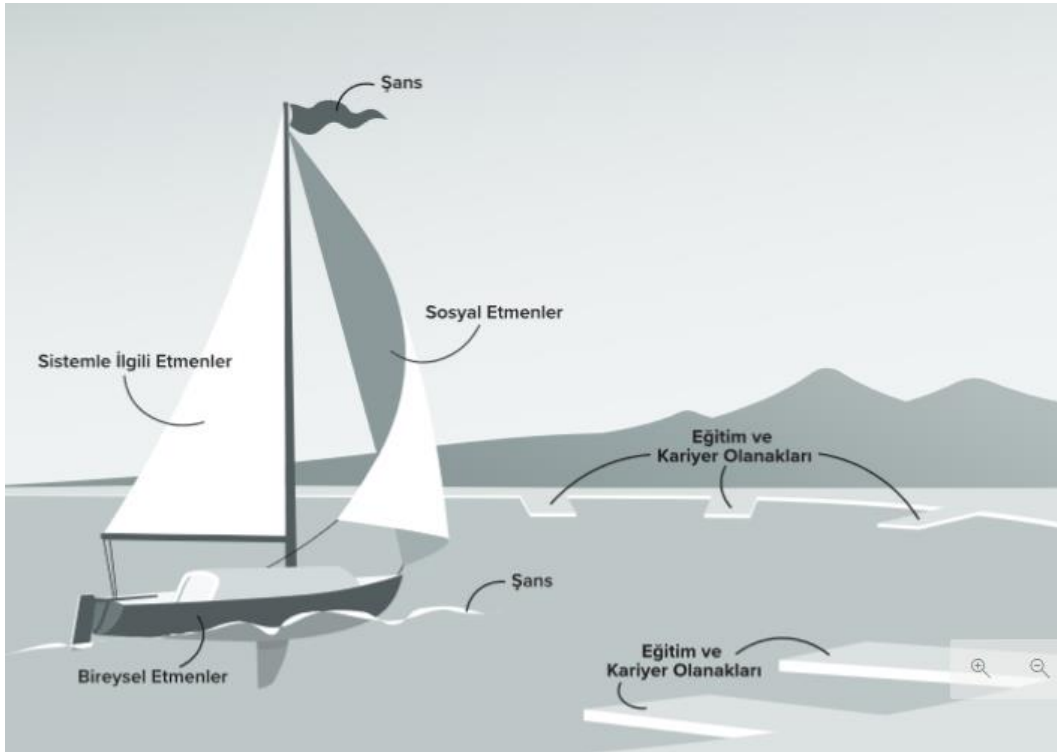


Sonuç olarak, bu model, çalışma çevresi bağlamındaki taleplere ve değişimlere bağlı olarak, bireylerin karşılaştıkları 21. yüzyıla ait kariyer zorluklarını aşmak için sahip oldukları donanımları ortaya koyma ve geliştirmede umut değişkeninin önemini vurgulamaktadır. Modelle ilgili yapılan bir dizi çalışmanın içinde mültecilerle (Yoon vd., 2019) ve işsizlerle (Amundson vd., 2018) yapılan deneysel çalışmalar da yer almaktadır. Niles ve diğerleri (2022) bu modelin farklı gruplar için denenmiş ve test edilen teknikler kullandığını ve zorlu zamanlarda bireylere yardımcı olduğu belirtmektedir. Bu modelin etkililiğine ilişkin Türkiye’de yapılan çalışmalarda modelin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarında (Atasever ve Yeşilyaprak, 2022) ve kariyerle ilgili umutlarında (Konuk, 2020) artış sağladığı saptanmıştır.

5. Kariyer Yelkenlisi Modeli (KYM)

KYM, mesleki seçimi etkileyen bireysel, sosyal, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler ve şans etmenlerine temellendirilerek Korkut-Owen ve diğerleri (Korkut-Owen vd., 2010; Korkut-Owen vd., 2015) tarafından geliştirilmiştir (Şekil 5). Model, bireyin önce kendini ve fırsatlarını keşfederek kariyer hedeflerini belirlemesi, kararlar alabilmesi ve kararları doğrultusunda ilerleyebilmesi sürecini ele almaktadır. Türkiye’de geliştirilmiş olması ve birçok metafor barındırması nedeniyle bu modele daha ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Şekil 5. Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen vd., 2022, izin alınmıştır)



Model geliştiriliyorken Patton ve McMahon’ın (2006) Sistemler Kuramı Yaklaşımı’nın kariyer gelişimindeki sistemik yapı vurgusundan, Mitchell ve diğerlerinin (1999) Planlanmış Şans Kuramı’nın şans ile ilgili görüşlerinden, Yapılandırmacı Yaklaşımların çoklu anlamların ve gerçeklerin olduğuna ve herkesin kendi kariyer öyküsünü yazdığına (Brott, 2001; Savickas, 2013) ilişkin görüşlerinden ve Kariyer Teleskobu kitabındaki metaforik yapıdan (Amundson vd., 2005) yararlanılmıştır. Modeldeki en temel metaforlar kariyeri bir yolculuk ve bireyin yapılandırdığı öykü olarak ele alınmasıdır. Yolculuk metaforu, kariyerin diğer yollar ve yolculuklardaki gibi hareket halinde olan, sabit olmayan, yaşamboyu süren adeta bitmeyen bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Yollar ve yolculuklar; aşağıya, yukarıya, sağa, sola, geriye ve ileriye doğru ya da doğrusal, zigzaglar ya da spiral biçiminde olabildiği için seçeneklerin çok olduğunu ve esnekliği de çağrıştırmaktadır. Kariyerin bir öykü olması metaforuna bakıldığında bireylerin kariyerle ilgili öz yaşam öykülerinin ya da başkalarının kariyer yaşam öykülerinin anlatılması oldukça yaygındır.

Modelde bir yelkenlinin ana yapısı olan gövdesi, kariyer gelişimini ve kararlarını etkileyen bireysel etmenleri sembolize etmektedir. Yelkenlinin ana gövdesi ne kadar sağlam olursa olsun en az bir yelken olmadan hareket edememektedir. Bu modeldeki iki yelkenliden birisi olan ana yelken politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) etmenleri, diğer ön yelken ise sosyal etmenleri simgelemektedir. Genelde bir yelkenlinin istenen

yöne gitmesinde, bireyin yelkenliyi kontrol etmesini kolaylaştırmada ya da zorlaştırmada önemli olabilecek rüzgar, içinde bulunulan göl /denizin dibindeki akıntılar, göl/ denizin kayalık yapıda olması gibi özellikler yolculuğun hızını ve yönünü etkileyebilecek güçler olmaları nedeniyle şansını yansıtmaktadırlar (Korkut-Owen vd., 2015). Modelde genel olarak kariyer gelişimi ve karar verme süreci, metaforik olarak bu özelliklerin etkileşimine bağlı olarak bireyin gidebileceği liman(lar)ı ve dolayısıyla rotasını belirlemek, bu rotaya doğru ilerlemek isteyen ya da rotasını korumak isteyen bireyin yelkenli yolculuğuna benzetilmektedir. Modelde, ulaşılmak istenen kariyer hedefleri için liman metaforu kullanılmıştır. Limanlar, belli bir meslek, iş, eğitim alanı, bölüm, üniversite ya da çalışma sektörü olarak ele alınabilmektedir. Bireyin kariyer plan(lar)ı yapması ve eyleme geçmesi ise yelkenliyi kontrol etmesi ve dümeni ele alması biçiminde sembolleştirilmiştir (Korkut-Owen vd., 2022). Aşağıda etmenlerin tanıtımına ve içinde kullanılan metaforlara yer verilmiştir.

Bireysel etmenler ve metaforlar: Yelkenlinin gövdesi olarak sembolize edilen bireysel etmenlerin en temel olanları şu şekilde sıralanabilir: Bireyin ilgileri, yetenekleri, değerleri, becerileri, amaçları, beklentileri, akademik başarısı, kişilik özellikleri, cinsiyeti (toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sosyal yanı da bulunmaktadır), fiziksel özellikleri, sağlık durumu, kariyerle ilgili ilk yaşantıları, mesleklerle ilgili deneyimleri, çalışma yaşamına ve mesleklere yönelik algıları, kariyer olgunluğu, özyeterlik duygusu, gönüllü ya da ücretli çalışma deneyimleri, eğitimsel deneyimleri, sahip olduğu diploma ya da sertifikalar ve benzerleri. Yelkenlinin gövdesi ile ilgili iki metafordan ilki yelkenlinin dengede olmasını sağlayan salmadır (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011). Gövdenin altında yer alan salmanın dengeyi sağlama özelliği, bireyin sakinlik, kararlılık, güdümlü olma, sabır, sebat, esneklik ve durumu iyi değerlendirme gibi kişilik özellikleri ve becerileriyle sembolize edilebilir. Birey bu özellikleri sayesinde yelkenlinin dengede olmasını, yelkenliyi istediği yöne yönlendirmesini, yelkenlinin yana yatmamasını ve yelkenliyi değişen deniz, hava koşullarına göre kontrol etmesini sağlayabilir. İkinci metafor hareketsizliğin yelkenlinin gövdesine verebileceği zararlar ilgilidir. Bir başka deyişle birey eğer isteyerek demir atmamışsa, kendini daha iyi tanımak, seçenekleri araştırmak, yeni seçenekler arasından seçim yapmak, onlara ulaşmak için harekete geçmek gibi eylemlerde bulunmaz ise yaşamında değişim sağlayamayabilmektedir (Korkut-Owen, 2022).

Sistemik etmenler ve metaforlar: Bu etmenlerden temel olanları şu şekilde sıralanabilir: İçinde yaşanan ülkenin coğrafik özellikleri, politik yapısı, yasaları, sosyo ekonomik yapısı/koşulları/gelişmişliği, küresel etmenlerden etkilenmesi, eğitim sistemi, eğitime (örn., Yükseköğretime Geçiş Sınavı, Lisans Yerleştirme Sınavı, Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı) ve işe geçişle ilgili sınavlar (örn., Kamu Personel Seçme Sınavı), iş piyasası, iş bulma olanakları, kariyer bilgilerine ulaşma yolları, ülkede var olan meslekler, üniversitelerdeki bölümler ve benzerleri. Yelkenlilerdeki ana yelken, gövdeye doğrudan bir direkt olarak bağlı (Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı, 2011) olduğu için temel bir role sahiptir. O nedenle kariyer gelişimini ve kararlarını etkileyen sistemik etmenlerin ana yelkenli metaforu ile anılması anlamlı görünmektedir. Bu etmendeki özellikler zamanla değiştiği için KPD sürecinde bu konudaki güncellenmiş bilgilere ulaşmak çok önemlidir.

Sosyal etmenler ve metaforlar: Bu modelde yelkenlinin ön yelkeni olarak simgelenen sosyal etmenlere girebilecek özelliklerin en belirgin olanların şu şekilde özetlenebilir: Aile, ailenin eğitim ve mesleki durumu, sosyo ekonomik düzeyi, içinde yaşanan kültür, gelenekler, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumda çalışmaya ve mesleklere verilen değerler, mesleklerle ilgili aile üyeleri, akrabalar, öğretmenler gibi önemsenen bireyler tarafından verilen mesajlar, rol model alınan kişiler, medyada mesleklerin sunuluşu ve benzerleri. Ön yelken, ana yelken ile birlikte yelkenlinin hareket etmesini sağlamaktadır. Bu anlamda sosyal etmenlerin kariyer

gelişimindeki rolü, sistemik etmenlerle beraber yelkenlinin hareketini ve hareketin yönünü sağlayıcı olarak ele alınabilir.

Şans etmeni ve metaforlar: Yelkenlinin yolculuğunu yönetmekte yelkenlinin içinde bulunduğu deniz, deniz altındaki kayalıklar, sığlıklar, akıntılar, rüzgâr gibi bazı çevresel koşulların da dikkate alınması gerekmektedir. Kariyer seçimleri bazen koşullara ve fırsatlara dayalı olabilmektedir. Bireyin ilgilendiği alanla ilgili yeni bir bölümün açılması, rastlantılar, doğal felaketler, göç, terör, savaş, kazalar, hastalıklar, pandemi, eğitim ve işe girişle ilgili yasaların değişmesi, dünyada ya da ülkede etkili olan ekonomik krizler yaşanması, sonucu birey bu koşullardan olumlu ya da olumsuz yönde etkilenerek kariyer seçebilir. Araştırmalar, yetişkinlerin % 60-70'inin kariyerlerinde şansın etkili olduğunu belirttiklerini saptamışlardır (Bright vd., 2005; Torpy, 2017). Planlanmış Şans Kuramı (Mitchell vd., 1999), bireylerin şanslarını artırabilmek için bazı becerilere sahip olmaları ve geliştirmeleri gerektiğini vurgulayarak aslında şansın da kontrol edilebilir yanı olduğuna dikkat çekmektedir. KYM'de de şansın kontrol edilebilen ve edilemeyen yanlarıyla ele alınması önemsenmektedir

Etkileşime göre hedeflere yönelme ve metaforlar. Sözü edilen dört etmenin etkileşimleri gözden geçirildikten sonra bireyin dümen aracılığı ile yelkenliyi kontrol etmesine gerek duyulmaktadır. Dolayısıyla dümen metaforunda bireyin yelkenliyi yönetme gücü vurgulanmaktadır. Modelde bireyin tüm etmenlerin etkileşimini dikkate alarak belirlediği hedefler metafor olarak ulaşılmak istenen liman(lar)a benzetilmiştir. Montaigne “hedefi olmayan gemiye hiç bir rüzgar yardım edemez” (Goodreads, 2024) diyerek bireyin hedef belirleyememesi halinde bir hareketin olamayacağını belirtmiştir. O nedenle yelkenlinin yönünü belirlemek için önce gidilebilecek limanların saptanması ardından liman(lar)a ulaşabilmek için yapılması gerekenlerin planlanması gerekmektedir. Planlamada birey hedef(ler)e ulaşmak için tamamlaması gereken eğitimleri (örn., hedef için gerekli bir sertifikayı almak), eksik gördüğü yanlarını (örn., yabancı dil) güçlendirmek için yapabileceklerini, hangi kaynaklardan/kimlerden (iş arama motorları, tanıdıklar vb) destek alabileceğini de görebilmektedir. Bu aşamada bireyin gidilebilecek limanları (meslekleri/işleri/bölümleri) araştırması ve bu konuda bilgi toplaması gerekmektedir. Bilgi toplama ve araştırmanın ardından birey gidilebilecek liman(lar) konusunda esnek planlar yapabilmekte ve dümene (eyleme) geçerek yelkenliyi o yönlere doğru çevirmektedir. Bireyin yolculuk sırasında gerekirse planını gözden geçirip bazı ayarlamalar yapması hatta gerekirse başka hedef belirleyip planını ona göre yeniden oluşturması da gerekebilmektedir. Modelde bireyin, belli bir limana dümen kırılmışken son anda oluşan yeni koşullara bağlı olarak başka limana dümen kırması ya da limana ulaşılmışken limandan memnun olmayıp başka limanlara yelken açması da esnek olmanın önemi nedeniyle önemlidir.

Modeli bir bireye ya da gruba uygulamayı düşünen psikolojik danışmanlar önce modeli görsel olarak tanıtabilir, ardından test dışı etkinlikler aracılığı ile farklı etmenlerin gözden geçirilmesini sağlayabilirler. Ardından elde edilen sonuçlara ve farkındalıklara toptan bakmayı sağlayan etkinlikler uygulanabilir. Böylece birey(ler) gitmeyi düşündüğü/düşündükleri liman(lar)ı belirleyebilir ve o liman(lar)a ulaşabilmek ile ilgili güçlü ve zayıf yanlarını, destek ve engellerini belirleyebilir, o limanlara ulaşmak için geliştirme(ler)si gereken yanlarını, saptayabilir, sonuç olarak kariyer planlarını yapıp ona göre harekete geçebilirler. Bu hizmet tek oturumda da tamamlanabilir ancak birkaç oturuma yayılması, eğitim olanakları, bölümler, meslekler, staj ve iş olanaklarını araştırılması için bireyin, yazılı ya da dijital kariyer bilgi kaynaklarından bilgileri toplanması ve süreci değerlendirmesi için daha etkili olabilir. Modelle ilişkin yapılan yayınlar arasında modelle ilgili yapılan deneysel ve yarı deneysel (Örn., Demirtaş-Zorbaz, vd., 2020; Demirtaş-Zorbaz, vd., 2023; Doğan-Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Gelibolu, 2016; Korkut-Owen ve Şemeret, 2023; Mutlu vd., 2015) çalışmalar modelin etkili olabildiğini göstermektedir.

SONUÇ

Kariyerle ilgili geliştirilmiş modeller daha çok post modern yaklaşımlara dayandırılmaktadır. Ayrıca bu modellerde metaforların kullanılması onları danışanlar/öğrenciler için daha anlaşılır kılmakta ve bireysel olarak kendi yaşamlarına uyarlamalarını sağlayabilmektedir. Daha etkili kariyer psikolojik danışma hizmetleri sunabilmek için modern ya da post modern teknik ya da müdahale yollarının bir arada kullanılması daha etkili olmaktadır. O nedenle post modern yaklaşımlarda hem testler hem de test dışı değerlendirmelerin bir arada kullanılması danışanın hikayesini oluşturabilmesine yardımcı olabilecek bilgi toplamada anlamlı fırsatlar sağlayabilmektedir. Modeller KPD müdahalelerinin başında kullanılabilceği gibi bazen ilerlemiş olan bir müdahale planının ortasında da kullanılabilir. Modern ve post modern yaklaşım ve kuramlar ve bunları temel alarak geliştirilmiş modeller konusunda bilgi ve anlayış sahibi olma; kariyer psikolojik danışmanının mesleki yeterliğini artırma ve danışan gereksinimlerine yanıt vermede çok önemli bir donanım olarak kabul edilebilir (Korkut-Owen ve Niles, 2020). Bu makalede tanıtılan beş modelden sadece üçü (Kariyer Teleskobu Modeli, Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli ve Kariyer Yelkenlisi Modeli) araştırmalarla desteklenmiş olsa da hepsinin kariyer gelişim hizmeti veren psikolojik danışmanlara ve diğer kariyer hizmeti sunanlara yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Gelecekte modellerin etkililikleri ile ilgili daha fazla deneysel çalışmalar yapılabilir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti veriliyorken danışanların kendilerine, eğitim ve meslek olanaklarına ilişkin farkındalıklarını artırmanın iyi olacağına karar verildiğinde, onlarla kariyerle ilgili yolculuk, hikaye anlatma gibi temel bazı metaforlar kullanılabilir. Bunun yanısıra bu makalede sözedilen modellerden danışanın durumu için uygun olduğu düşünülen model kısaca danışana anlatıldıktan sonra danışandan modeldeki metaforları kendilerine uygulamaları istenebilir. Bu anlamda metinde sunulan modellerin nasıl kullanılabilceğine için bilgilerin de işe yarayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Amundson, N.E. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91-99. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8787-0>
- Amundson N.E., Poehnell G., & Pattern M. (2005). *Mesleki teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev., F. Korkut-Owen). Anı Yayıncılık.
- Amundson, N. E. (2015). Using metaphor in career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (pp. 293–304). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-022>
- Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centred interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 87–98. <http://cjcdonline.ca/2019/05/hope-centred-interventions-with-unemployed-clients/>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Eds), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (p. 3-20). Oxford University Press.
- Atasever, A. N., & Yeşilyaprak, B. (2022). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının etkililiği. *Journal of Management ve Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 6(1), 28-41.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Barner, R.W. (2011). Applying visual metaphors to career transitions. *Journal of Career Development*, 38(1) 89-106. <https://doi.org/10.1177/0894845309359287>

- Bimrose, J., Barnes, S-A. & Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Warwick Institute for Employment Research/Department for Innovation, Universities and Skills. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum.
- Boğaziçi Üniversitesi Yelken Takımı (2011). *Temel yelkencilik kursu teorik eğitim kitabı*. <http://sailing.test.boun.edu.tr/wp-content/uploads/1yildizteorik-1.pdf>
- Bolles R. N. (1998). *The what color is your parachute workbook*. Ten Speed Press.
- Bolles, R. N. (2015). *What color is your parachute?: A practical manual for job-hunters and career-changers*. 2016 Edition / Revised Edition. Ten Speed Press.
- Bray, B. (2017). Forty years later, counselors are still asking, 'What Color Is Your Parachute?' *Counseling Today, Online Exclusives*. <https://ct.counseling.org/2017/08/forty-years-later-counselors-still-asking-color-parachute/>
- Bright, J.E.F, Pryor, R.G.L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Brott, P.E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304-313. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x>
- Brown, S.D. (1995). A values- based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 4-11. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00524.x>
- Brown, S.D. & Lent, R. W. (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd Edition). Wiley.
- Canadian Career Development Foundation (2009). *Facilitator guide your child's career: A family affair*. <https://ccdf.ca/wp-content/uploads/2019/01/Facilitator-Guide-Your-Childs-Career.pdf>
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Sage publications.
- Çetin, M., Tatık, R. Ş., Çayak, S. & Doğan, B. (2015). Öğretmen adaylarının kariyer kavramına ilişkin metaforik algıları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 119-130.
- Demir, C. ve Karakaş Yıldırım, Ö. (2019) Türkçede metaforlar ve metaforik anlatımlar. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1085-1096. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.599335>
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., ve Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>
- Demirtaş-Zorbaz, S , Korkut-Owen, F , Mutlu, T. & Arıcı-Şahin, F . (2023). Career Sailboat: A model for enhancing career decision making self-efficacy among job-seekers. *British Journal of Guidance and Counselling*. 5(2), 284-297. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2177615>
- Doğan-Laçın, B.G. & Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 185 – 192. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/36488/332616>.
- Dönmezoğulları, C., & Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer Tekeri Modeline dayalı grup müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520. <https://doi.org/10.17755/esosder.457779>
- Friedman, T. (2016). *Thank you for being late: An optimist's guide to thriving in the age of accelerations*. Farrar, Straus and Giroux.
- Gelibolu, S. (2016). Kariyer Yelkenlisi Modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması. 7. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi: Özet Kitabı* (s. 216). Onsekiz Mart Üniversitesi
- Goodreads (2024). *Quotable Quote: No wind favors he who has no destined port*. <https://www.goodreads.com/quotes/102190-no-wind-favors-he-who-has-no-destined-port>
- Güleroğlu, S. (2024). Dilin anlam dünyası: Alegori, metafor, mecaz ve benzetme. *Turkish Academic Research Review*, 9(2), 164-187. <https://doi.org/10.30622/tarr.1444572>

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hartung, P. J. (2013). Career as story: Making the narrative turn. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 33–52). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hope-action.com (2022). The Hope-Action Inventory: How hopeful are you? <https://hopeactioninventory.com/>
- Inkson, K., & Amundson, N. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), 98–108. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00841.x>
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96–111. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00053-8i](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00053-8i)
- Inkson, K. (2006). *Metaphor: A new way of thinking about careers*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/5132?model_name=news_article
- Korkut, A., & Keskin, İ. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer algıları: Metaforik bir analiz çalışması/career perceptions of university students: A metaphorical analysis. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 194-211.
- Korkut-Owen, F., Açikel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., Erdoğan, C., İpekçi, B., Küçükay, A., Mutlu, T., Saka, E., & Ülker, G. (2010, Mart 27). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer Yelkenlisi Modeli. *12. Rehberlik Sempozyumu*. AREL Okulları, İstanbul.
- Korkut-Owen, F., Owen, D.W. ve Kararırmak Ö. (2017). *Psikolojik danışmanlar için el kitabı: Kendini keşif için araçlar* (2. Baskı). Anı Yayıncılık
- Korkut-Owen, F., Çaykuş-Mutlu, T., & Demirtaş-Zorbaz, S. (2022). Kariyer Yelkenlisi Modeli. Editör F. Bacanlı, Feride ve A. Büyükgöze Kavas içinde, *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar yaklaşımlar ve modeller* (s.112-149). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Korkut-Owen, F. Mutlu, T., Arıcı-Şahin, F. & Demirtaş-Zorbaz, S. (2015). *Kariyer Yelkenlisi Modeli: Kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma elkitabı*. Anı Yayıncılık
- Korkut-Owen, F., & Şemeret, R.R. (2023). An online program to reduce students' career indecision: A Turkish pilot study. *Asia Pasific Career Development Journal*, 6(2). https://asiapacificcca.org/Resources/APCDJ/A0006_2_02.pdf
- Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 36-60.
- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psiko eğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi* [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. G. (2020). *Yeni yaklaşımlar ve modeller*. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). (12. Baskı) Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya (ss. 274- 307). Pegem Akademi.
- Kurzweil, R. (2006). Reinventing humanity: The future of machine-human intelligence. *Futurist*, 40 (2); 39-46.
- Laker, D.R. & Powell, J.L. (2011) The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 111-122. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Mackie, B., & Thomas, J. (2005). Putting the wheel into motion: Designing a career development program for university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(2), 24-32. <https://doi.org/10.1177/103841620501400206>

- Maree, J. G. (2020). How global change necessitates innovation in career counseling: linking economic, industrial, psychology, and career counseling waves *Innovating Counseling for Self- and Career Construction*, (p.67-84). https://doi.org/10.1007/978-3-030-48648-8_4
- McMahon, M. (2016). Working with storytellers: A metaphor for career counselling. In M. McMahon (Ed.), *Career counselling: Constructivist approaches* (2nd ed., pp. 17–28). Routledge.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>.
- Mutlu, T., Demirtaş-Zorbaz, S., Arıcı-Şahin, F., & Korkut-Owen, F. (2015, Ekim 7–9). Kariyer Yelkenlisi Modeli: Okul psikolojik danışmanları için iki vaka örneği. 13. *Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*, Mersin.
- National Career Development Association. (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. Author. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664
- Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4th Edition). Pearson.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Pearson Education.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 101-108. <https://doi.org/10.17066/pdrd.86654>
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Yoon, H. J. (2019). Hope-action theory: Creating and sustaining hope in career development. In N. Arthur, R. Neault, & M. McMahon (Eds.), *Career theories and models at work: Ideas for practice* (p. 283–294). CERIC.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., Yoon, H. J. & Neault, R.. (2020). *Career recovery: Creating hopeful careers in difficult times*. Cognella.
- Ortony, A. (1993). *Metaphor and thought* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Otluoğlu-Çakmak, K. Ö. (2014). Kariyer olgusunun kavramsallaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230. <https://doi.org/10.21121/eab.2014218053>
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). Connecting theory and practice: The Systems Theory Framework of career development and career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2): 153–166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Pryor, R. G. L., Amundson, N. E. & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*. 56, 309-318. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x>
- Robert, T., & Kelly, V. A. (2010). Metaphor as an instrument for orchestrating change in counselor training and the counseling process. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 182–188. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00007.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 147-183). John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43(4), 363–373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>.
- Schein E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Pfeiffer & Company.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling & Development*, 81(3), 301–310. <https://doi.org/10.1002/j.15566678.2003.tb00257.x>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Torpy, G. P. (2017). *How do chance and uncertainty influence the career development of adults* [Doctoral Dissertation, Australian Catholic University]. Australian Catholic University. <https://doi.org/10.4226/66/5b220214c5554>
- University of British Columbia and the UBC Sauder School of Business (2024). *Navigate your career journey*. <https://mybcom.sauder.ubc.ca/navigate-your-career-journey>
- University of Toronto (2024). *Understanding my strengths and skills*. <https://www.utm.utoronto.ca/careers/understanding-my-strengths-and-skills>
- Webster, H (2024, March 24). *Self-exploration through the flower exercise: Unveiling the layers within*. Charleston Blogs. <https://blogs.charleston.edu/seamanm-engl475-s24/2024/03/24/self-exploration-through-the-flower-exercise-unveiling-the-layers-within/>
- Yoder, N., Atwell, M.N., Godek, D., Dusenbury, L. Bridgeland, J.M. & Weissberg, R (2020). *Preparing youth for the workforce of tomorrow: cultivating the social and emotional skills employers demand*. <https://casel.org/casel-gateway-preparing-workforce-of-tomorrow/>
- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. E., & Niles, S. G. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(1), 6–19. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1544827>
- Yoon, H. J., Chang, Y.L., Sadique, F., & Al Balushi, I. (2021). Mechanisms for hopeful employee career development in COVID-19: A Hope-Action Theory perspective. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 203-221. <https://doi.org/10.1177/15234223211017848>
- Young, R. A., & Valach, L. (2016). Action and language: Contextual action theory in counselling. *Psychologie Française*, 61(1), 31-42. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.03.001>
- Young, R.A. & Collin A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373–388. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>

Extended Abstract

Introduction: The National Career Development Association (2009) described a number of competencies for career counselors. Among these was the need to be conversant with multiple career development theories and models and possess the ability to apply them in counseling practice. The 21st century ushered in a period of unprecedented change in which nearly every facet of both personal life and career was characterized by very rapid change as entirely new fields of technology was introduced and embraced (Kurzweil, 2006). This period saw the rise of a new perspective toward the concept of career in which one's initial choice of career and it's pathway was described and an integration of many interrelated factors (eg., Bimrose et al., 2008; Holland, 1997; Lent et al., 1994; Savickas, 2013). This postmodern period saw the rise of new career development theories that gave greater significance to perceived realities constructed by each individual. Examples of such postmodern career development theories would be A Narrative Approach (Cochran, 1997), The Storied Approach (Brott, 2001), The Chaos Theory (Pyor & Bright, 2005), Career Construction Theory (Savickas, 2013), A Values-Based Approach (Brown, 1995) and The Systems Theory Framework of Career Development (Patton & McMahan, 2006)

Career Models and metaphors: A characteristic of many of the postmodern theories was the reliance upon metaphor to provide structure and framework which provided easily identifiable content and personal meaning (Amundson, 2015; Inkson & Amundson, 2002; Inkson, 2004; Inkson, 2006; McMohan, 2016). Among the most commonly used metaphors described career development in terms of a path or a journey

(Inkson & Amundson, 2002) or through the use of a narrative story (Hartung, 2013). The current article reviews five of these postmodern models and the metaphors used by each.

Career Scope Model (Amundson et al., 2005). This model emphasizes the metaphorical process of viewing life events through a telescope. This model also introduces a circular diagram constructed of eight dimensions including; Interests, skills, values, personal style, work/life experiences, learning experiences, significant others, and career opportunity.

Flower Exercise/Model (Bolles, 2015). This model was created in an attempt to call attention to one's perspective and personal characteristics. This model suggested that increased self-knowledge quite naturally led to enhanced career development. The metaphor made use of a flower composed of seven petals each of which represented a dimensional of one's self. The petals represented, people, workplace, transferable skills, life purpose, interests, salary and geography.

Four Pillars Model (University of British Columbia and the UBC Sauder School of Business, 2024). This model portrays one's career development as a navigation task in which success depends upon four support pillars/columns: Know yourself, tell your story, explore career opportunities, learn through experience.

Career flow: A Hope-centered Model of Career Development (Niles et al., 2010). This model portrays one's career as a river which flows and is influenced by life conditions. This model emphasizes the importance of responding to the constantly changing challenges of navigating the flow of a career. This model emphasizes hope as a central theme. Additionally the model presents six attitudes and behaviors which provide the basis for successful passage of the career flow. These six concepts include; self-reflection, self-clarity, visioning, goal setting and planning, implementing and adapting. A more recent evolution of this model portrays a windmill composed of six vanes in the presence of a continuing breeze.

Career Sailboat Model- CSM (Korkut-Owen et al., 2015). The CSM, depends on the four factors and their interaction that may be affecting decision making process and it is described as journey. In this model, individual/personal factors that determine the direction of a career journey, such as interests, skills, values are symbolized by the body of the career sailboat. The main sail symbolizes political, economic, legal and system related factors, such as economic structure, laws, education and examination systems, job opportunities, and entrance to a job. Social factors, such as family characteristics, cultural realities, and media are represented by front sails. The effect of wind and waves, which are required to move the sailboat represent chance such as health conditions, natural events or unexpected positive or negative coincidences. In the CSM, the career decision-making process is described as a journey traveled on a sailboat where the individual tries to: set a goal to reach a special port which symbolizes a career goal; meet the goal; change plans if necessary; and manage their progress.

Conclusion: Each of these models is constructed upon dimensions that may be assessed through non-test techniques which provide the opportunity for a client to become involved with the creation a personal construct of career. These models and their metaphors represent a practical and easily understood portrayal of the career development process as a lifetime series of events which influence the very basis and quality of our lifetimes.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Fidan KORKUT OWEN. Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim Dalı (Emekli), Ankara, Türkiye. fdnkrkt@gmail.com

Fidan KORKUT OWEN. Prof. Dr., Retired Faculty Member, Department of Guidance and Psychological Counseling, Faculty of Education, Hacettepe University, Ankara, Turkey. fdnkrkt@gmail.com

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu çalışma, bir derleme olduğu ve insan katılımcıları içermediği için etik kurul onayı gerektirmemiştir

As this study is a review and does not involve human participants, it did not require approval from an ethics committee.

Teşekkür / Acknowledgements

Şekilleri oluşturdukları için yeğenlerim Mert ve Aslı Batırbaygil'e çok teşekkür ederim.

I would like to express my heartfelt thanks to my nephews, Mert and Aslı Batırbaygil, for creating the figures.

ORCID

Fidan KORKUT OWEN. 0000-0003-0144-1521

RESEARCH

ARAŞTIRMA

Hayaller ve Hayatlar: Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer İstek ve Beklentileri

Dreams and Realities: Career Aspirations and Expectations of Counselor Candidates

Zeynep GÖRGÜLÜ & Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ

Yazar Bilgileri**Zeynep GÖRGÜLÜ**

Araştırma görevlisi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Konya, Türkiye.

zeynep.gorgulu@selcuk.edu.tr

Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ

Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye. sdzorbaz@ankara.edu.tr

ÖZET

Bireyler karşılaştıkları engellerden dolayı kariyer isteklerinden farklı ancak daha ulaşılabilir olan kariyer beklentilerine sahip olabilmektedir. Bu araştırmanın amacı da psikolojik danışman adaylarının kariyer istek ve beklentilerindeki uyumunu incelemektir. Bu amaçla uygun örnekleme yolu ile ulaşılan, farklı üniversitelerde öğrenimlerini sürdüren, 3. ve 4. sınıf öğrencisi 310 psikolojik danışman adayının (%84.84 kadın) verileri analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların yarısından fazlasının kariyer istek ve beklentilerinin farklı olduğu görülmüştür. Katılımcılar en fazla kamuya bağlı bir okulda ve bir psikolojik danışma merkezinde çalışmak istediklerini bildirmişlerdir. Diğer taraftan mezuniyetin ardından psikolojik danışma merkezinde gerçekten çalışabileceklerini düşünenlerin yani kariyer beklentisi psikolojik danışma merkezi olanların oranı, burayı isteyenlerin oranından oldukça düşüktür. İstek ve beklentilerdeki uyumsuzluğu katılımcıların açıklama şekilleri nitel içerik analizi ile incelenmiştir. Buna göre bireysel koşullar, işe erişim ve çalışma koşulları kategorileri ortaya çıkmıştır. Bulgular literatürle birlikte tartışılmış ve kariyer psikolojik danışmanlığına ve psikolojik danışman eğitimine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Makale Bilgileri**Anahtar Kelimeler**

Kariyer Gelişimi, Kariyer İstekleri, Kariyer Beklentileri, İstek Beklenti Uyuşmazlığı, Psikolojik Danışman Adayları

Keywords

Career Development, Career Aspirations, Career Expectations, Aspiration Expectation Discrepancy, Counselor Candidates

Makale Geçmişi

Geliş: 18/07/2024

Kabul: 16/10/2024

ABSTRACT

Individuals may have career expectations that are more attainable due to the obstacles they face but different from their career aspirations. The purpose of this study is to examine the congruence of career aspirations and expectations of counselor candidates. For this purpose, the data of 310 counselor candidates (84.84% female) who were reached through convenience sampling and who were 3rd and 4th year students at different universities were analyzed. As a result of the research, it was seen that more than half of the participants had different career aspirations and expectations. The participants reported that they most wanted to work in a public school and a counseling center. While the most expected option is to work in a public school, the rate of those who expect to work in a counseling center is considerably lower than the rate of those who want to work in a counseling center. The ways in which the participants explained the discrepancy in aspirations and expectations were analyzed through qualitative content analysis. Accordingly, the categories of individual conditions, access to work and working conditions emerged. The findings were discussed with the literature and recommendations were made for career counseling and counselor education.

Atıf için: Görgülü, Z. ve Demirtaş-Zorbaz, S. (2024). Hayaller ve Hayatlar: Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer İstek ve Beklentileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(2), 116 - 137. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1518677>

Etik Bildirim: Bu araştırma Helsinki Deklarasyonu çerçevesinde yürütülmüş olup etik ilkelere uygunluğu Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kurulu tarafından verilen 31/01/2024 tarihli E-61911390-100-690674 numaralı etik kurul belgesi ile onaylanmıştır.

GİRİŞ

Bireyler kariyer kararlarını verirken neredeyse her zaman yakın ve uzak çevrelerinden etkilenirler. Gottfredson (2002), bireylerin kariyer kararlarında çevreden kaynaklanan engellerle karşılaştığını ve ulaşılabilir kariyer hedefleri için kendi özellikleri ve isteklerinden vazgeçebildiklerini öne sürmektedir. Buna göre, bireyler kariyer kararlarını verirken çevresel koşullar ile bireysel istekleri arasında uzlaşmaya gitmektedirler. Bu durum bireylerin kendi arzuları diğer bir deyişle *kariyer istekleri* ile çevresel koşullar tarafından biçimlenen gerçekçi *kariyer beklentileri* arasında bir farklılığa neden olabilir. Artan uzlaşmanın bedelinin ise kişi-çevre uyumunda azalmayla birlikte (Allen ve Robbins, 2008; Bouchard ve Nauta, 2018) düşük iyilik hali ve düşük kariyer doyumu olduğu görülmektedir (Bouchard ve Nauta, 2018; Gjerustad, 2016; Beckmann vd., 2023; Ryu ve Jeong, 2021; Creed ve Blume, 2013; Rehfuß vd., 2012). Kariyer istek ve beklentilerdeki bu farklılık kariyer istek ve beklenti uyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Metz vd., 2009; Patton ve Creed, 2007). Dolayısıyla bireyin kariyer istek ve beklentileri arasındaki uyumsuzluk onların sadece kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemekle kalmamakta diğer gelişim alanlarını da etkileyebilmektedir. Bu nedenle eğitim hayatı sonrası meslek veya iş seçimi yapacak olan öğrencilerin kariyer uyumsuzluğu yaşayıp yaşamadığını ortaya koymak önemli görünmektedir.

Kariyer istekleri, bireylerin ideal koşullarda yönelecekleri, anlık olabilen ve gerçek kararları yansıtmayabilen kariyer hedeflerini tanımlarken, kariyer beklentileri ise mevcut koşullarda bireylerin yöneldiği gerçekçi hedefleri ifade etmektedir (Metz vd., 2009). Hem kariyer istekleri hem de kariyer beklentileri bireysel ve sosyal karmaşık faktörden kaynaklanır ancak kariyer beklentilerini oluşturan önemli bir faktör bireylerin algıladıkları kariyer engelleridir. Bu engeller toplumsal cinsiyet, sosyoekonomik durum, mevcut iş olanakları, aile beklentileri vb. olabilir (Metz vd., 2009; Patton ve Creed, 2007; Perry ve Raeburn, 2017). Bireyler sosyoekonomik statülerinden veya mevcut iş olanaklarından dolayı kariyer isteklerinden farklı kariyer hedeflerine yönelebilmekte, bu da gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Kariyer istek ve beklentilerindeki uyumsuzluk liseden üniversiteye geçiş (Patton ve Creed, 2007), üniversiteden işe geçiş (Metz vd., 2009), işten başka bir işe (Creed ve Blume, 2013) geçiş gibi birçok kariyer kararında meydana gelebilmektedir.

Üniversiteden işe geçiş ve kariyer kararları

Çoğu araştırma, liseden üniversiteye geçişte bireylerin kariyer kararlarını nasıl verdiklerine odaklanmaktadır (ör. Görgülü ve Bozgeyikli, 2022; Korkut-Owen vd., 2013; Korkut-Owen, 2018; Ulaş-Kılıç vd., 2020). Bu araştırmalar meslek ve bireyin özelliklerinin eşleşmesinin öneminin Türkiye’de özellikle üniversiteye geçiş sürecinde önemsendiğini göstermektedir. Buna karşın üniversite bitiminde, iş yaşamına geçişte verilen kariyer kararlarına yönelik sınırlı bir araştırma birikimi vardır. Her ne kadar Türkiye’de ortaöğretim sonunda iş hayatına geçiş ya da üniversiteye devam etme arasında verilen kararın kişi için büyük ölçüde netleştiği yönünde yorumlansa da özellikle üniversitede seçilen bölüm sonrası nasıl bir meslek ya da iş hayatına gireceği konusunda da birçok belirsizlik bulunmaktadır. Çoğu üniversite mezunu özel ya da kamu sektörünü tercih etme veya kendi bölümlerinin alt alanlarında çalışma gibi çok sayıda kariyer kararı vermek durumunda kalmaktadır. Bu durumda kalan mezun gruplarından biri de psikolojik danışmanlardır.

Henüz yarım asırlık bir geçmişi olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) meslek alanında kariyer kararı verme sürecine ilişkin ikilemler açıkça görülmektedir. Ankara Üniversitesi’nde 1965 yılında lisans programı olarak açıldığından beri PDR bilim dalı kendine yeni iş alanları açmakta, toplumun ihtiyaçları değiştiğçe

mesleğin iş alanları da değişip genişlemektedir. İlk açıldığında okuldaki ruh sağlığı hizmetleri için meslek elemanı yetiştirmeye odaklanan PDR alanı, 2020'li yıllarda artık kabaca okul psikolojik danışması, kariyer psikolojik danışması, ruh sağlığı psikolojik danışması, aile psikolojik danışması ve rehabilitasyon psikolojik danışması olmak üzere beş alt alana ayrılmaktadır (Leahy vd., 2015; Pişkin, 2006). Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (American Counseling Association, n.d.) bu alt alanları daha da genişletmiş ve bağımlılık psikolojik danışması, çocuk ve ergen psikolojik danışması, gerontoloji psikolojik danışması gibi daha da spesifik alt alanlar tanımlamıştır. Türkiye'de ise bu ayırım daha yaygınlaşmamış olup genellikle yukarıda sayılan beş alt uzmanlık alanına odaklanılmaktadır. PDR lisans mezunları, bu alt alanlarda uzmanlaşma isteyen okullar, psikolojik danışma merkezleri, Adalet Bakanlığı ve diğer resmi ve özel kurumlarda çalışabilmektedir.

PDR alt alanlarında artan uzmanlaşma daha fazla kariyer seçeneği yaratırken beraberinde psikolojik danışman adayları için karar vermenin kaygısını da getirebilmektedir. Nitekim araştırmalar, PDR öğrencilerinin kariyerleri konusunda endişeli olduklarını göstermektedir (Asarlı ve Önder-Külahoğlu, 2020; Yılmaz, 2019). Dolayısıyla seçenekler arttıkça psikolojik danışman adayları çalışmak istedikleri alanı belirlemeye çalışmakta ve bunun için de kendi özellikleri, ülke şartları, mesleğin gerektirdikleri gibi birçok farklı alanı değerlendirmeleri gerekmektedir. Bilim dalında uzmanlık seçeneklerinin artmasıyla istihdam olanaklarındaki artışın birbirini izlememesinin de PDR öğrencilerinin bu kararını zorlaştırabileceği ve bu noktada kariyer istek ile beklentileri arasında uyumsuzluk yaşayabilecekleri düşünülmektedir.

Psikolojik danışmanların kariyer istek ve beklentileri

Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar PDR öğrencilerinin ya da mezunlarının daha çok okul alanına yöneldiğini göstermektedir. Örneğin, Ültanır (2005) lisans programlarından mezun olanların daha çok okul psikolojik danışmanı gibi yetiştirildiğini vurgulamaktadır. Korkut-Owen'ın (2018) araştırmasında görüşme yapılan PDR öğrencilerinin çoğunun gelecek planında okulda çalışmak olduğu görülmüştür. 2024 yılına ait bir istatistiğe göre PDR mezunlarının yaklaşık %58.2'si eğitim sektöründe çalışmaktadır (Üniveri, n.d.). Eğitim sektöründe çalışan psikolojik danışmanlarla yapılan araştırmalar onların eğitim sektöründeki psikolojik danışma düzenlemelerinden memnun olmadıklarını (Bengisoy ve Özdemir, 2019), mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların daha uzun yıllardır çalışanlara göre yetkinlik algılarının düşük olduğunu (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009), kendilerini yetersiz algılayanların (İkiz, 2010) ve çalıştığı meslekten memnun olmayanların (Yıldız, 2012) daha çok tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Yukarıdaki çalışmalara bakıldığında öğrencilerin okul psikolojik danışması alanını daha çok tercih ettikleri ama bu tercihten her zaman memnun olmadıkları ve eğitim alanında çeşitli sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Özellikle atama imkanları ve kamu kurumlarında çalışmanın avantajlarının PDR öğrencilerini okul psikolojik danışmasına çekiyor olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, öğrenciler başka bir alana ilgi duysalar da okullarda çalışmanın avantajlarından ötürü okullarda çalışmaya yöneliyor olabilirler. Diğer taraftan yılda 5000 civarında lisans mezunu veren bir alanda (Yükseköğretim Kurumu, 2024a) son yıllardaki kamu eğitim kurumlarına atama sayılarının 1000 civarında olmasının (Millî Eğitim Bakanlığı, n.d; 2024) beraberinde getirebileceği istihdam kaygısı okul psikolojik danışması alanını isteyenleri dahi başka alanlara yöneltebilir. Bu durum maddi kaygılarla ilişkili olabilir. Bir araştırmada da üniversite öğrencilerinin kariyer kararında maddi kaygıların önemli olabileceği söylenmektedir (Korkut-Owen, 2018). İstenmeyen bir alanda çalışmanın mesleki doyumun azalması ve hizmet kalitesinin düşmesi gibi çıktıları olabilir. Örneğin; mesleki ilgilerin iş doyumunu (Hoff vd., 2020) yordadığı literatürde ortaya konmuştur. Bununla beraber öğretmen

olmak istemeyen ama öğretmenlik programlarında okuyanların öğretmenliğe yönelik tutumlarının olumsuz oldukları görülmektedir (Orhan ve Ok, 2014). Yine başka bir çalışmada da kariyer seçenekleri çekici olmadığına daha az kariyer memnuniyeti gözlemlenmiştir (Tsaousides ve Jome, 2008). Dolayısıyla psikolojik danışman adaylarının kariyer istekleri doğrultusunda mı psikolojik danışmanın alt alanlarından birini tercih ettikleri yoksa çeşitli zorunluluklardan dolayı mı bu alana yöneldiklerinin ortaya konulması onların kariyer gelişimlerini desteklemek ve ileride tükenmişlik yaşamalarını önleyebilmek ve sunacakları hizmetin kalitesini arttırmak için önemlidir.

Her ne kadar literatür daha çok okul psikolojik danışması alanına yönelik olsa da Doğan (2000) gelecekte psikolojik danışmanların serbest çalışmayı daha çok tercih edeceklerini ve toplum ruh sağlığı danışması alanının gelişeceğini öngörmüştür. Ancak literatürde psikolojik danışman adaylarının mezun olduklarında çalışmayı istedikleri alt alanlarla ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarının hangi alt alanlara ilgi duyduklarının ve hangi alt alanlarda iş bulabileceklerini düşündüklerinin ortaya çıkarılması PDR alanındaki trendin anlaşılmasına ve öğrencilerin ve toplumun ihtiyacına yönelik olarak psikolojik danışman eğitimlerinin şekillenmesine katkı sağlayabilecektir.

Araştırmanın amacı ve araştırma soruları

PDR alt uzmanlık alanlarında çalışma imkanlarının sınırlı olmasından dolayı PDR mezunlarının kariyer isteklerinden taviz vererek ulaşılabilir iş olanaklarına yönelik tercihler yapma riskleri olduğu düşünülmektedir. Literatürde bu durum kariyer istek ve beklentilerin uyumsuzluğu (Metz vd., 2009; Perry ve Raeburn, 2017) olarak ele alınmaktadır ancak şimdiye kadar PDR lisans öğrencilerinin kariyer istek ve beklentileri arasındaki uyumsuzluğu araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada kesitsel bir tarama yaparak PDR 3. ve 4. Sınıf lisans öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer istek ve beklentilerinin betimlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda çalışmanın nicel kısmında;

1. PDR öğrencilerinin mezun olduklarında çalışmayı düşündükleri alt alanlar nelerdir?
2. PDR öğrencilerinin mezun olduklarında çalışacaklarını düşündükleri alt alanlar nelerdir?
3. PDR öğrencilerinden kariyer istekleri ile kariyer beklentileri birbirinden farklı olanların tüm çalışma grubuna oranı nedir?
4. PDR öğrencilerinin akademik ortalaması, kariyer uyumsuzluğu yaşama durumlarına göre değişmekte midir?
5. PDR öğrencilerinin ilk iş deneyimlerinde bekledikleri mutluluk derecelendirmesi, kariyer uyumsuzluğu yaşama durumlarına göre değişmekte midir?
6. PDR öğrencilerinin iş bulma konusundaki kaygı derecelendirmesi, kariyer uyumsuzluğu yaşama durumlarına göre değişmekte midir?

Çalışmanın nitel kısmında ise;

7. PDR öğrencileri kariyer istek ve beklentilerindeki farklılığı nasıl açıklamaktadır? araştırma sorularına cevap aranmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırma betimsel araştırma yöntemlerinden kesitsel tarama deseninde yapılandırılmıştır. Tarama deseniindeki araştırmaların temel amacı bir popülasyonu çeşitli özellikleri bakımından betimlemektir (Fraenkel vd., 2018). Bu desende bilgiye ulaşmanın yolu katılımcılara soru sormaktan geçmektedir ve bu nedenle anketler kullanılır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu farklı üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programlarında öğrenimlerini sürdüren 3. ve 4. sınıf psikolojik danışman adayları oluşturmaktadır. Katılımcılara uygun örnekleme yolu ile ulaşılmış ve toplamda 332 kişi araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmaya katılan kişiler arasındaki 12 kişi 1. veya 2. sınıf olması sebebiyle analize dahil edilmemiştir. Sonuç olarak 310 kişinin verileri analizler için kullanılmıştır. Araştırmaya katılımcıların gönüllü olarak katılmaları sağlanmış ve ilgili etik kurul izni Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kurulu tarafından 31.01.2024 tarihinde E-61911390-100-690674 sayılı yazı ile alınmıştır. Araştırma katılımcılarının cinsiyet, sınıf, algılanan sosyoekonomik düzey, üniversite ve ilgilendikleri alt alan bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Table 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Cinsiyet	f	%	f	%	
Kadın	263	84.84	Erkek	47	15.16
Sınıf	f	%	f	%	
3. sınıf	171	55.34	4. sınıf	132	42.72
Yeni mezun	6	1.94			
Algılanan sosyoekonomik düzey	f	%	f	%	
Düşük sosyoekonomik düzey	25	8.06	Düşük orta sosyoekonomik düzey	66	21.29
Orta sosyoekonomik düzey	191	61.61	Yüksek orta sosyoekonomik düzey	26	8.39
Yüksek sosyoekonomik düzey	2	8.39			
Üniversite	f	%	F	%	
Adıyaman Üniversitesi	11	3.57	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	18	5.84
Akdeniz Üniversitesi	1	0.32	Muş Alparslan Üniversitesi	9	2.92
Aksaray Üniversitesi	1	0.32	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	10	3.25
Ankara Üniversitesi	88	28.57	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	6	1.95
Bartın Üniversitesi	19	6.17	Ordu Üniversitesi	1	0.32
Gazi Üniversitesi	2	0.65	Selçuk Üniversitesi	51	16.56
Hacettepe Üniversitesi	27	8.77	Ted Üniversitesi	3	0.97
Hakkari Üniversitesi	5	1.62	Ufuk Üniversitesi	11	3.57
Kırıkkale Üniversitesi	1	0.32	Yeditepe Üniversitesi	1	0.32
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	34	11.04	Çukurova Üniversitesi	9	2.92
İlgilenen Alt Alan	f	%	f	%	
Aile psikolojik danışması	40	12.90	Ruh sağlığı psikolojik danışması	135	43.55
Kariyer psikolojik danışması	1	0.32	Rehabilitasyon psikolojik danışması	7	2.26
Okul psikolojik danışması	102	32.90			

Etik Bildirim

Bu araştırma Helsinki Deklarasyonu çerçevesinde yürütülmüş olup, katılımcılar araştırmaya gönüllü katılmışlardır. Katılımcıların verileri anonimleştirilerek kullanılmıştır. Ayrıca ilgili araştırma için etik kurul izni sağlanmıştır.

Etik Kurul Adı: Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kurulu.

Onay Tarihi: 31/01/2024

Onay Belge Numarası: E-61911390-100-690674

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmanın verilerini toplamak amacıyla yazarlar tarafından bir anket oluşturulmuştur. Anketin hazırlanmasında Fraenkel vd.'nin (2018) önerileri dikkate alınmış ve literatürdeki benzer araştırmalar (ör. Bouchard ve Nauta, 2018; Patton ve Creed, 2007) temel alınmıştır. Öncelikle yazarlardan biri anketi hazırlamış, diğer yazar ise anketin uygunluğunu değerlendirmiştir. Ardından küçük bir gruba ($n = 14$) yüz yüze uygulama ile anketin anlaşılabilirliği test edilmiştir. Bu anket yedi sorudan oluşmakta olup temel demografik özelliklerin (cinsiyet, sınıf, üniversite, akademik ortalama ve algılanan sosyoekonomik düzey) ardından psikolojik danışman adaylarının kariyer istek ve beklentilerine ilişkin bilgiler almayı sağlamaktadır. Anket sorularına Ek-1'den ulaşılabilmektedir.

Kariyer istek ve beklentileri ile uyumsuzluğu belirlemek için literatürde kullanılan bir yöntem benimsenmiştir (Bouchard ve Nauta, 2018; Patton ve Creed, 2007). Bu bağlamda, katılımcıların kariyer isteklerini belirlemek için “*Farz edin ki mezun olduktan sonra istediğiniz yerde hemen çalışmaya başlayabileceksiniz. Hiçbir engel önünüzde yok. Nerede çalışıyor olurdunuz?*” sorusu ankette yer almıştır. Daha gerçekçi olan kariyer beklentisini belirlemek için ise “*Şu anki şartlarımızı düşünecek olursanız, mezun olduktan sonra büyük ihtimalle ilk olarak nerede çalışacaksınız?*” sorusu sorulmuştur. Uyuşmazlık, kariyer istek ve beklentileri içeren bu iki soruya aynı veya farklı cevaplar verme ile ölçülmektedir. Eğer iki cevap aynı alanı ifade ediyorsa uyumsuzluk olmadığı için “0” ile kodlanmakta, iki cevap farklı alanı içeriyorsa uyumsuzluk olduğu için “1” ile kodlanmaktadır. Örneğin bir katılımcı hem ilk soruya hem de ikinci soruya “Kamuya bağlı bir okulda” cevabını veriyse uyumsuzluk yok anlamında “0” ile kodlanmıştır. Eğer ilk soruya “Danışma merkezinde”, ikinci soruya ise “Kamuya bağlı bir okulda” diye cevap veriyse uyumsuzluk var anlamında “1” ile kodlanmıştır. Bu kodlamada psikolojik danışmanlığın beş alt alanı olan aile psikolojik danışması, okul psikolojik danışması, ruh sağlığı psikolojik danışması, kariyer psikolojik danışması ve rehabilitasyon psikolojik danışması temel alınmıştır. Buna göre kariyer isteği kamuya bağlı bir okulda psikolojik danışman olarak çalışmak olan ancak özel bir okulda çalışmayı bekleyen bir kişinin her iki çalışma alanı da okul psikolojik danışmasına girdiğinden uyumsuzluğu olmadığı yönünde kodlama yapılmıştır.

Ankette, araştırma sorularını destekleyecek ve olguyu anlamayı kolaylaştıracak sorulara da yer verilmiştir. Buna göre iş bulmaya ilişkin yaşadıkları endişe düzeyi ve gelecekteki işlerinde beklendikleri mutluluk düzeyi birer adet 10’lu derecelendirme sorusu ile sorulmuştur. Hazırlanan ankette bir adet açık uçlu soru da bulunmaktadır. Bu soru ile katılımcılardan eğer kariyer istek ve beklentilerinde uyumsuzluk varsa bunun olası nedenlerini açıklamaları istenmiştir.

Veri Analizi

Bu araştırmada nicel yöntemlerle elde edilen bulguları desteklemek amacıyla açık uçlu sorular kullanılmıştır. Bu nedenle hem nicel analiz hem de nitel analiz gerçekleştirilmiştir. Alt başlıklar halinde veri analiz süreci açıklanmıştır.

Nicel veri analizi. Bu araştırmada araştırma sorularına cevap vermek için betimsel istatistikler kullanılmıştır. Buna göre ortalama ve standart sapmalar ve korelasyonlar hesaplanmış, t testleri gerçekleştirilmiştir. Analizler için R programlama dili RSTUDIO derleyici ile kullanılmıştır (RSTUDIO, 2021).

Nitel içerik analizi. Nitel içerik analizi (Qualitative Content Analysis; QCA) açık uçlu sorulara verilen yanıtları analiz etmek için kullanılmıştır. Bu yöntem özellikle zengin verilerde betimleyici sonuçlar üretmeyi amaçlayan araştırmalara uygun bulunmaktadır (Schreier, 2013). Bu araştırmada Schreier'in (2013) önerileri QCA için kullanılmıştır. QCA, kodlama çerçevesi olarak adlandırılan ve araştırma sorusuna cevaplar üreten hiyerarşik bir yapı sunan bir kodlama kitapçığı oluşturmaya önem vermektedir. Kodlama çerçevesi doğrudan veriden (veri odaklı) veya literatürdeki kavramsal yapılardan (kavram odaklı) oluşturulabilir. Kavram odaklı kodlama çerçeveleri, hipotez testleri ve doğrulama amaçları için uygun olurken nitel yöntemin keşfetme esnekliğini sınırlamaktadır. Bu araştırmada bir hipotez testi amaçlanmadığı ve veri odaklı yaklaşım daha fazla önerildiği için (Schreier, 2013) veri odaklı kodlama çerçevesinin oluşturulmasına karar verilmiştir. Buna göre analiz şu adımların sistematik uygulanması ile gerçekleştirilmiştir: 1) Araştırma sorusuna karar verilmesi, 2) Kodlama çerçevesinin oluşturulması, 3) Verinin ilgisiz kısımları ayıklanarak kodlama birimlerine bölünmesi, 4) Kodlama çerçevesini test etmek için verinin %10'una deneme kodlaması yapılması, 5) Kodlama çerçevesinin değerlendirilmesi ve modifiye edilmesi, 6) Asıl kodlamanın gerçekleştirilmesi, 7) Bulguların sunulması ve yorumlanması.

Schreier (2013) QCA için güvenilirlik kadar geçerliğin sağlanmasının da oldukça önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, kodlamanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla hem deneme kodlamasında hem de asıl kodlamada verinin belli bir bölümü her iki yazar tarafından da kodlanarak (çifte kodlama) anlaşma oranları incelenmiştir. Kodlayıcılar arası anlaşma oranı aynı kodların verildiği birim sayısının toplam birim sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir (Schreier, 2013). Buna göre deneme kodlamasında %10'luk kısım için kodlayıcılar arası anlaşma %70, asıl kodlama için ise %80'e ulaşmıştır. Deneme kodlamasında kodlama çerçevesi düzenlenmiş, asıl kodlamada ise uyuşmanın olmadığı kodlar ortaklaşa tartışılmış ve ortak karara varılmıştır. Ayrıca asıl kodlamanın son hali ikinci yazar tarafından da çifte kodlamadan sonra incelenmiş ve uyuşmanın olmadığı yerler tartışılmıştır. Böylece kodlamanın üzerinden tekrar ve tekrar geçilerek güvenilirliğin sağlanmasına çalışılmıştır.

Kodlamanın geçerliği, kodlama çerçevesinin veriyi ne kadar iyi yansıtabildiği ile ilişkilidir. Veri odaklı kodlama çerçevesi için en uygun geçerlik yöntemi görünüş geçerliği (face validity) olduğu söylenmektedir (Schreier, 2013) Bunun için kodlama çerçevesinin sıralanan özelliklere sahip olması sağlanmıştır: a) Kategoriler arasındaki frekanslarda aşırı farklılık (çok yüksek kodlama oranına karşın çok düşük kodlama) olmaması, b) iyi ayrılmamış kategorilerin olmaması, c) her verinin en az bir kategoride kodlanabilmesi (exhaustiveness), d) hiçbir kategorinin kodsuz kalmaması (saturation), e) alt kategorilerin birbirini dışlaması (mutually exclusive), d) alt kategoriler üst kategoriyle ilişkili ve üst kategorinin varyansları olması (unidimensionality). Sonuç olarak oluşturulan kodlama çerçevesi ve kategoriler Şekil 2'de yer almaktadır.

BULGULAR

Tablo 2’de araştırmada kullanılan değişkenlerin aralarındaki ilişkiler başta olmak üzere betimsel istatistikler verilmiştir. Tabloya göre katılımcıların algıladıkları SED düzeyi artarken iş bulmaya ilişkin endişelerinin azaldığı; gelecekteki işlerinde beledikleri mutluluk düzeyleri azalırken ise iş bulmaya ilişkin endişelerinin arttığı görülmektedir.

Tablo 2. Ortalama, standart sapma ve korelasyonlar

	M	SD	1	2	3	4	5
1. SED	2.72	0.76	1	-.09	-.20***	.09	-.006
2. Akademik ortalama	3.36	0.32		1	.12*	-.08	.010
3. İş bulmaya ilişkin endişe	6.76	2.29			1	-.33***	.23*
4. Gelecekte beklenen mutluluk	6.5	2.18				1	-.28***
5. İstek-Beklenti uyumu							1

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

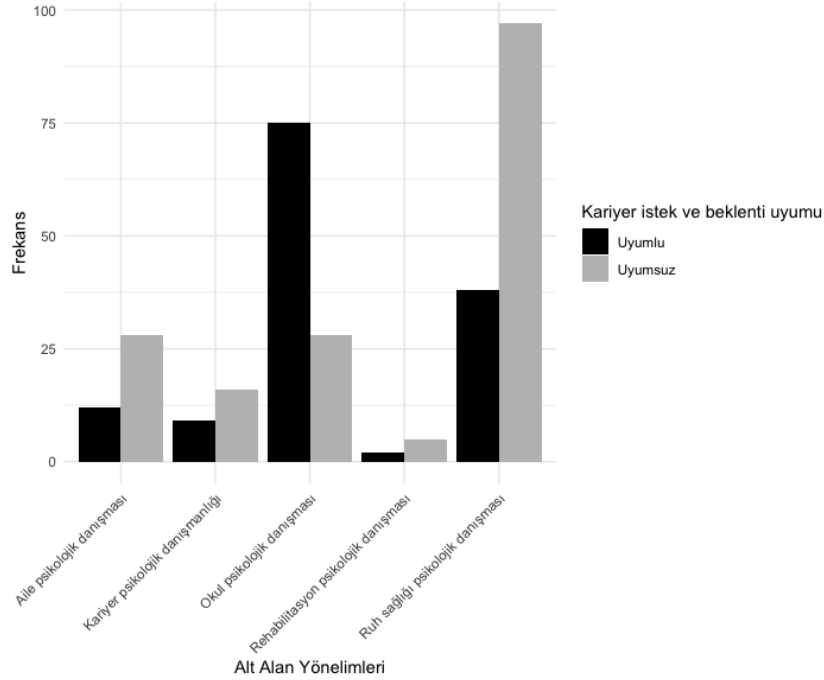
Araştırma sorusu 1 ve 2’ye cevap verebilmek için frekans ve yüzdeler tablosu kullanılmıştır. Buna göre Tablo 3’de her bir çalışma alanı için isteyenler ve bekleyenler birlikte verilmiştir. Tablo 3’e göre katılımcıların çalışmayı en çok istedikleri yer sırasıyla kamuya bağlı okulda (%33.55), bir danışma merkezinde (%29.35) ve üniversitededir (%21.29). Diğer taraftan katılımcıların neredeyse yarısı ise kamuya bağlı bir okulda çalışmayı beklemektedir (%47.42). Tabloya göre kamuya bağlı okulda çalışma hem istek hem beklentilerde yüksek orandayken, özel bir okulda çalışmak en istenmeyen ancak bunun aksine ikinci sırada beklenen çalışma alanı olmuştur. Ayrıca bir danışma merkezinde veya üniversitede çalışmak isteyenlerin oranı, çalışmayı bekleyenlerin oranından yüksek olması dikkat çekicidir.

Tablo 3. Psikolojik danışman adaylarının istek ve beklentileri

Çalışma alanı	İsteyenler	İsteyenler	Bekleyenler	Bekleyenler
	(n)	(%)	(n)	(%)
Adalet Bakanlığı	22	7.096	6	1.93
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda	13	4.19	1	0.32
Bir danışma merkezinde	91	29.35	33	10.64
Kamuya bağlı bir okulda	104	33.55	147	47.42
Özel bir okulda	1	0.32	78	25.16
Özel eğitim merkezi	5	1.61	13	4.19
Üniversitede (araştırma görevliliği - akademik kariyer)	66	21.29	13	4.19
Diğer	8	2.58	19	6.13
Toplam	310	100	310	100

Araştırma sorusu 3’e cevap vermek için kariyer istek ve beklentileri aynı olanlar 0, farklı olanlar 1 olarak kodlanmıştır. Ardından istek beklentileri uyuşmayanlar (“1” ile kodlananlar) toplam katılımcı sayısına oranı hesaplanmıştır. Kariyer istek ve beklentisi aynı olan 136 kişi, farklı olan 174 kişi vardır. Buna göre katılımcıların %56’sının kariyer istek ve beklentileri arasında uyumsuzluk olduğu görülmüştür. Şekil 1, kariyer istek ve beklentilerinde uyuma ve uyumsuzluk olan katılımcıların hangi alt alanlarla ilgilendikleri gösterilmiştir. Şekil 1’e göre okul psikolojik danışması alanına ilgi duyanların istek ve beklentilerinde uyuşmanın en fazla olduğu, aksine ruh sağlığı psikolojik danışmasına ilgi duyanların ise en fazla uyuşmayan istek ve beklentisi olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Alt alan yönelimlerine göre kariyer istek ve beklenti uyumsuzluğu



Araştırma sorusu 4, 5 ve 6'ya cevap vermek için t testleri yapılmıştır. Tablo 4'te t testi sonuçları Bonferoni düzeltmesi yapılarak verilmiştir. Tablo 4'e göre sadece gelecekteki işten beklenen mutluluk kariyer istek ve beklentilerinde uyuşma olanlarda olmayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Diğer bir bulguya göre kariyer istek ve beklentilerinde uyuşma olsun veya olmasın katılımcılar benzer düzeyde iş bulmaya ilişkin kaygı yaşamaktadır. Benzer şekilde, Tablo 4'te, akademik ortalama istek ve beklentilerdeki uyuşmaya göre değişmemektedir.

Tablo 4. Kariyer istek ve beklentilerindeki uyuşmaya göre akademik ortalama, iş bulmaya ilişkin endişe ve gelecekte işten beklenen mutluluk

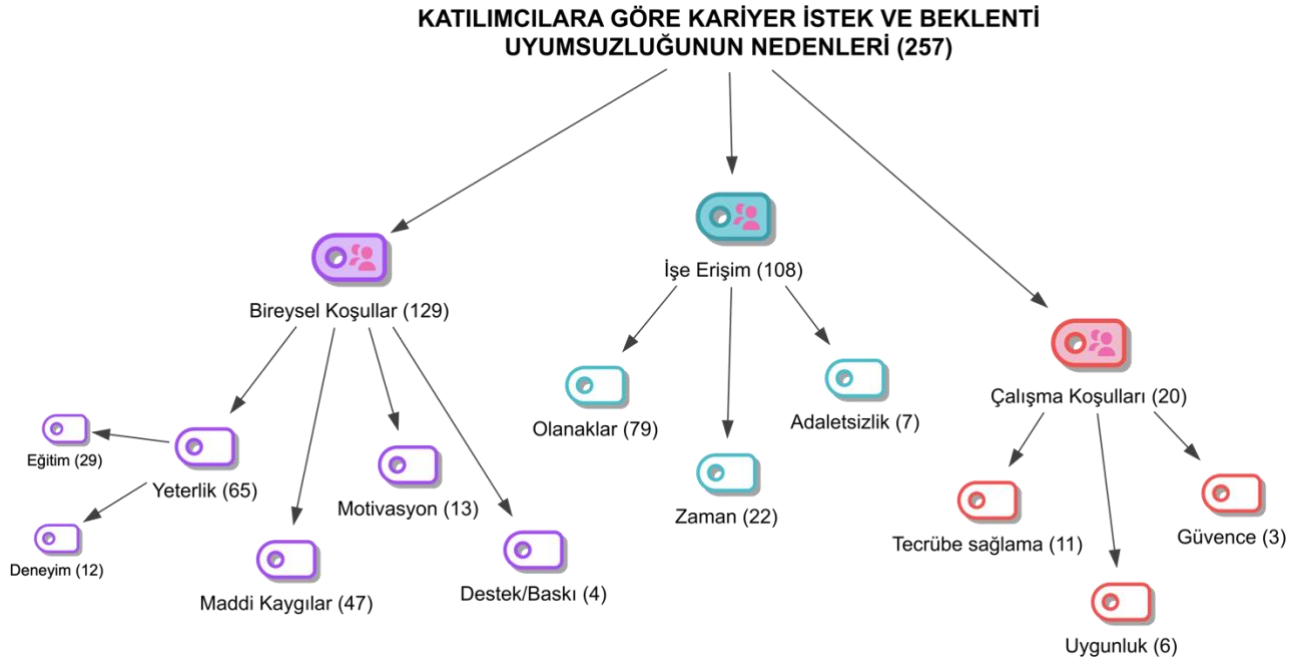
	Kariyer istek ve beklentileri uyuşanlar		Kariyer istek ve beklentileri uyuşmayanlar		Welch t-test
	M	SD	M	SD	
Akademik ortalama	3.36	0.31	3.37	0.33	0.17
İş bulmaya ilişkin endişe	6.43	2.38	7.03	2.19	2.29
Gelecekteki işten beklenen mutluluk	7.18	2.04	5.96	2.14	5.10*

* $p < .01$. Bonferoni düzeltmesi uygulanmış sonuçlardır.

Araştırmanın Nitel bulguları

Araştırma sorusu 6'ya cevap vermek için nitel içerik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda oluşturulan kodlama çerçevesi şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2. Kariyer istek ve beklentilerinde uyumsuzluğun nedenleri



Not. Parantez içinde verilen frekanslar kod sayılarını ifade etmektedir.

Şekil 2’de katılımcıların kariyer istek ve beklentilerindeki uyumsuzluklarına ilişkin açıklamaları üç ana kategoride verilmiştir. Bunlar; bireysel koşullar, işe erişim ve çalışma koşulları olarak sıralanabilir. Bireysel koşullar katılımcıların işin gerektirdiklerine yönelik hissettikleri deneyimsizlikle gelen yetersizlik duyguları, eğitim ihtiyaçları, motivasyonları, maddi kaygıları ve çevrelerinden algıladıkları destek ve baskıyı tanımlamaktadır. Bu kategoride öne çıkan nedenler yeterlik hisleri ve maddi kaygılar olmuştur. Yeterlilik konusunda endişelerini en sık ifade eden grup ruh sağlığı psikolojik danışması alt alanına ilgi duyan katılımcılardır (n = 43). Ayrıca bu ilgi alanındaki katılımcıların uyumsuzluk için en fazla ifade ettiği neden yetersiz hissetmeleridir. Buna göre birçok katılımcı ruh sağlığı psikolojik danışması alanında çalışmak için daha fazla eğitime ve deneyime sahip olmaları gerektiğini söylemekte ve danışan görme konusunda kendilerini yetersiz bulmaktadır. Bu durum bazı katılımcılar için maddi kaygıları da beraberinde getirmektedir. Örneğin 4. sınıf öğrencisi bir kadın katılımcı durumunu şu şekilde ifade etmiştir: “*hayalimde psikolojik danışmanlık merkezinde çalışmak var fakat bunun için çeşitli eğitimler almam gerekiyor ve eğitim ücretleri çok pahalı bu nedenle KPSS’ye hazırlanıp devlete atanmaya çalışacağım (76)*”. Bununla birlikte bazı katılımcılar da mezun olur olmaz bir işe girip ekonomik özgürlüklerini kazanmak istemekte, maddi kaygılar sebebiyle en ulaşılabilir seçeneğe yönelmektedir:

“Bir danışma merkezinde çalışabilmem için ekonomik olarak elimde bir rakam bulunması gerekiyor fakat mezun olur olmaz bunun olması imkansız bu yüzden de bir devlet kurumunda çalışıp belli bir ekonomik seviyeye ulaştıktan sonra danışma merkezi ve bir devlet kurumunu beraber yürütmeyi planlıyorum. (3. Sınıf, Kadın, 7).”

Katılımcıların ekonomik konularda endişeleri, akademik kariyer hayali kuran katılımcılarda da öne çıkmaktadır. Bazı katılımcılar yüksek lisans ve doktora süreçlerinde maddi zorluklar yaşamamak için en ulaşılabilir gördükleri iş alanına yönelmektedir. Bu durumu bir katılımcı “*Gelir elde etmek ve yüksek lisans yaparken maddi kaygı yaşamamak*” (4. Sınıf, Kadın, 54) olarak ifade etmektedir. Bireysel koşulların diğer alt

kategorileri ise katılımcıların istedikleri kariyer alanında işe girebilmek için çalışmaya yönelik motivasyonsuzluğu ve çevrelerinden algıladıkları destek ve baskıdır.

İşe erişim, katılımcıların istihdam piyasası ile ilgili koşulları neden olarak bildirdiği kategoriyi oluşturmaktadır. Bu kategoride en sık dile getirilen açıklama iş olanaklarıyla ilgilidir. Kısaca, kariyer isteklerinde yeterince iş olanağının olmamasına karşın beklentideki alanın daha ulaşılabilir görülmesi bu alt kategori kapsamındadır. Olanaklar kategorisinde dikkat çeken bir nokta, ruh sağlığı psikolojik danışması ve diğer alt alanlarda ilerlemek isteyen bazıları için kamuya bağlı bir okulda çalışmak daha ulaşılabilir görünürken okul psikolojik danışması alanında çalışmak isteyen bazı katılımcılar içinse herhangi bir özel okul veya psikolojik danışma merkezinde çalışmak daha ulaşılabilir görünmektedir. Örneğin, ruh sağlığı psikolojik danışmasına ilgi duyan 4. sınıftaki bir kadın öğrenci (168) şöyle yazmaktadır:

“Bir merkezde psikolojik danışma hizmeti vermek için yetkinliğim ve tanınırlığımın olmadığını düşünüyorum, en azından yüksek lisans seviyesinde eğitim almış olmam gerektiğini düşünüyorum. MEB’de çalışmak bu yönden daha kolay geliyor, ayrıca hem çalışıp hem yüksek lisans yapabileceğimi düşünüyorum.”

Diğer taraftan, okul psikolojik danışmasına ilgi duyan 3. sınıfta okuyan bir kadın öğrenci (56) kamuya atamaya ilgili endişelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Atama problemlerinden dolayı ilk aşamada MEB’e bağlı bir okulda çalışmaya başlayamayacağımı düşünüyorum. Daha düşük bir kazanç getiren ve yoğun çalışma koşullarına sahip bir özel okulda çalışmamın daha olası olduğunu düşünüyorum.”

Olanaklar kategorisinde rehabilitasyon psikolojik danışmasına ilgi duyanlar haricindeki her alt alan için en fazla katılımcı ifadesi bulunan kategoridir. Aile danışmasına ilgi duyanların belirttikleri nedenlerin %25.60’ı, kariyer psikolojik danışmasına ilgi duyanların belirttikleri nedenlerin %35.30’u, okul psikolojik danışmasına ilgi duyanların belirttikleri nedenlerin %46.70’i ve ruh sağlığı psikolojik danışmasına ilgi duyanların belirttikleri nedenlerin ise %27.60’ı iş olanaklarına ilişkindir. Bu da hangi alt alana ilgi duyarsa duysun bazı katılımcıların iş olanakları konusunda endişeleri olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, okul psikolojik danışmasına ilgi duyanların yaklaşık yarısı gibi yüksek bir oranının istedikleri alanda çalışamayacaklarını düşünmelerinin nedeninin atama sorunları olduğunu göstermektedir.

İşe erişimin zaman alması ve bu sürede işsiz kalmama isteği ise bir diğer açıklamadır. Örneğin bir katılımcı danışma merkezinde çalışmak için “... eğitimleri almak için de zaman ...” gerektiğini söylerken (Kadın, 3. sınıf, 1) bir diğer katılımcı ise “hemen atanabileceğini düşünmüyorum ...” (3. Sınıf, Kadın, 46) diyerek bu süreçte özel sektöre yöneldiğini belirtmektedir. Rehabilitasyon psikolojik danışması dışında her alt alandan katılımcı, atanabilmek, danışma eğitimlerini alabilmek, deneyim kazanabilmek, lisansüstü eğitime devam etmek gibi nedenlerle kariyer isteklerini gerçekleştirebilmek için zamana ihtiyaçları olduğunu düşünmektedir. Son olarak, bir kısım katılımcı ise işe giriş süreçlerinde nepotizmle karşılaşmaktan duydukları endişeyi belirtmektedir. Liyakat ve nepotizmle ilgili olan bu endişeler liyakatsizlik alt kategorisinde yer almıştır.

Diğer kategorilerle karşılaştırıldığında görece daha az kodun yer aldığı çalışma koşulları, katılımcıların tecrübe sağlama, uygun koşullarda çalışma ve güvence veren alanlara yönelmelerini tanımlamaktadır. Burada en fazla dile getirilen alt kategori tecrübe sağlamadır. Bir katılımcı, okulda çalışmayı nasıl tecrübe sağlamak için kullanacağını şu şekilde ifade etmiştir:

“Mezun olur olmaz herhangi bir deneyimim olmadığı için özel okulda tecrübe edinebileceğimi ve network oluşturabileceğimi düşünüyorum. Burada çocuklarla iletişimimi güçlendirmeyi de önemsiyorum. Birkaç yıllık deneyimin ardından yüksek lisansımı da bitirince klinikte çocuk-ergen grubuyla çalışmak istiyorum.” (3. Sınıf, Kadın, 257)

Tecrübe sağlama, danışma merkezinde çalışmayı isteyenler ve akademik kariyer düşünenler için okulda çalışmayı çekici kılan sebeplerden gibi görünmektedir. Diğer taraftan, kamuya bağlı bir okulda çalışmanın getirdiği uygun çalışma koşulları ve güvence de bir kısım katılımcının bu çalışma alanını daha avantajlı bulmasını sağlamaktadır. Bir katılımcı, bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: *“Mesleki doyum açısından bir danışmanlık merkezinde çalışmayı daha çok istiyorum fakat kazancımın garanti olması ve hayatımın güvence altına alınması adına MEB daha mantıklı geliyor” (3. Sınıf, Kadın, 139).*

Sonuç olarak, Tablo 5’te bütün alt kategorilerin tanımlamaları ve örnek katılımcı ifadeleri toplu bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 5. Kategoriler, açıklamalar ve örnek ifadeler.

Kategoriler	Açıklama	Örnek İfade
Bireysel koşullar		
Yeterlik	Katılımcıların deneyim ve eğitim dahil olmak üzere kendilerini istedikleri kariyer alanında yeterli görmemelerini tanımlar.	“Yeterli eğitimleri almadan psikolojik danışma yapmak için yeterli görülmeceğimi düşünüyorum.” (Yeni mezun, Kadın, 252)
Maddi Kaygı	Katılımcıların istedikleri kariyer yolunda ilerleyebilecek maddi kaynaklara sahip olmadıklarını, ekonomik koşulları bir engel olarak tanımlamalarını kapsar.	“Sürekli bunu denerken işsiz kalabilme lüksüm de yok. Bulabilirsem bir danışma merkezinde para kazanabilmek için çalışabilirim.” (Yeni mezun, Kadın, 260)
Motivasyon	Katılımcıların istedikleri kariyer yolunda çalışmak için motivasyon ve azme sahip olmadıklarını ifade eder.	“Atanmak gerekiyor ve ben çalışmıyorum şu an vaktim ve enerjim yok.” (4. Sınıf, Kadın, 24)
Destek/Baskı	Katılımcıların istedikleri kariyer yolunda destek bulamamalarını veya başka bir alan için baskı görmelerini tanımlar.	“Ailem benden mezun olduğum an kpss ye girip hemen okula atanmamı istiyor...” (3. Sınıf, Kadın, 231)
İşe erişim		
Zaman	Katılımcıların istedikleri kariyer yolunda ilerlemenin / işe girmenin zaman alacağını düşünmeleri ve bunu engel olarak tanımlamalarını ifade eder.	“Hemen atanabileceğimi düşünmüyorum.” (3. Sınıf, Kadın, 46)
Olanaklar	Katılımcıların istedikleri kariyer yolunda ilerlemeyi zor bulmaları, olanakların az olduğunu düşünmeleri veya beledikleri kariyer yolunda ilerlemenin daha fazla iş olanağı getirdiği durumlar bu kategoridedir.	“Atanma zorluğu. PDR dalında atamalar az olduğu için özel sektöre yöneliyorum.” (3. Sınıf, Kadın, 87)
Liyakatsizlik	Katılımcıların istedikleri kariyer yolunda ilerlerken liyakatsiz durumlarla karşılaşacaklarına inanmaları bu kategoridir.	“Önümdeki en büyük engel liyakat olacaktır. ...” (4. Sınıf, Erkek, 188)
Çalışma Koşulları		
Güvence	Katılımcıların güvence sağlayan kariyer seçeneklerine yönelmelerini ifade eder.	“sürekli değişen, gelişen ülkemizde kendimi garanti altına almak, güvenç duyma gereksinimi” (3. Sınıf, Kadın, 44)
Uygunluk	Katılımcıların çalışma koşullarının daha uygun olduğu kariyer seçeneklerine yönelmelerini ifade eder.	“Okul psikolojik danışma ve rehberliği, başka bir danışmanlık merkezine göre bana daha iyi koşul ve uygun olmasını hissettirmesi.” (3. Sınıf, Kadın, 145)
Tecrübe sağlama	Katılımcıların kariyer isteklerine ulaşma yolunda tecrübe sağlamak için daha ulaşılabilir alanlara yönelmelerini tanımlar.	“...deneyim kazanmak için okulda çalışmak daha mantıklı geliyor.” (3. Sınıf, Kadın, 109)

TARTIŞMA

Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının mezuniyet sonrası kariyer istek ve beklentileri ile bunların uyuma durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmanın ilk bulgusu katılımcıların en fazla ilgilendikleri alanın ruh sağlığı psikolojik danışması, en fazla çalışmak istedikleri yerin ise kamuya bağlı okullar olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu oranlar birbirine yakındır ve bu nedenle psikolojik danışman adaylarının en fazla çalışmayı istedikleri ve ilgilendikleri alt alanların okul psikolojik danışması ve ruh sağlığı psikolojik danışması olduğunu sonucuna varılabilir. Okul psikolojik danışmasına ve okullarda çalışmaya ilgi Korkut-Owen'in (2018) çalışmasında da gözlemlenmiştir. Korkut-Owen'in (2018) nitel araştırmasındaki bu bulgunun daha geniş bir örneklemedeki bu nicel araştırmada da desteklendiği görülmektedir. Benzer şekilde Asırlı ve Külahoğlu'nun (2022) araştırmasında da katılımcıların en fazla belirttikleri isteğin okula atanma olduğu görülmektedir. Ancak bu araştırmalarda kariyer istek ve kariyer beklentisi arasındaki farklılık tanımlanmamıştır. Bu nedenle katılımcıların gerçekten okulda çalışmayı istedikleri veya başka kaygılardan ötürü atanmayı bekledikleri belli değildir. Bu araştırmada ise katılımcıların önemli bir bölümünün okullarda çalışmayı gerçekten istedikleri ve okul psikolojik danışması alanıyla ilgilendikleri görülmüştür.

Diğer taraftan, ruh sağlığı psikolojik danışmanlığı alanı ve danışma merkezinde çalışma isteğindeki bu görece yüksek oranlar ise Doğan'ın (2000) öngörüsünü düşündürmektedir. Buna göre, Doğan (2000) gelecekte psikolojik danışman adaylarının okul dışındaki alanlara yöneleceği tahmininde bulunmaktadır. Bu durum psikolojik danışma alanının Amerika'daki gelişimini andırmaktadır. Amerika'daki psikolojik danışmanların da ilk çalışma yerleri okullar olurken daha sonra okul psikolojik danışmanları daha fazla eğitim talep ederek ruh sağlığı psikolojik danışması alanının ortaya çıkmasını sağlamışlardır (Leahy vd., 2015). Türkiye'deki psikolojik danışma alanının geleceğine yönelik yazılar da bu yönelimi ifade etmektedir (ör. Yeşilyaprak, 2009). Bu çalışmada da benzer bir eğilim örüntüsü görülse de bu yönelimin izlendiği boylamsal çalışmalar bulunmamaktadır.

Bu araştırmanın en önemli bulgusu, katılımcıların çalışmayı istedikleri yer (kariyer istek) ile büyük ihtimalle çalışacaklarını düşündükleri yer (kariyer beklentisi) arasındaki farklılığın çalışma grubuna göre oranıdır. Buna göre, katılımcıların yarısından fazlası çalışmayı istedikleri alan veya yer dışında çalışmayı beklemektedir. Örneğin, araştırma bulgularına göre özel ve kamuya bağlı bir okulda çalışmayı bekleyenlerin toplam oranının %78.58ken bu yerlerde çalışmak isteyenlerin tüm katılımcılara oranı %33.87'dir. Bu sonuç, okul psikolojik danışması alanında çalışmayı bekleyen önemli bir kısım katılımcının aslında başka bir yerde çalışmak istediğini göstermektedir. Bu sonucun önemli bir riske işaret ettiği söylenebilir çünkü araştırmalar kariyer istek ve beklenti uyumsuzluğunun düşük kariyer doyumu ve iyilik haliyle ilişkisini göstermektedir (Beckmann vd., 2023; Bouchard ve Nauta, 2018; Ryu ve Jeong, 2021; Creed ve Blume, 2013; Rehfuß vd., 2012). Dahası, bu araştırmanın diğer bulgusu katılımcıların gelecekteki işten beklenen mutluluk derecelendirmelerinde uyumsuzluk yaşayanlar aleyhine anlamlı farklılığı göstermektedir. Bu bağlamda bu araştırma psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişimleri konusunda önemli bir riskin olduğunu düşündürmektedir, ancak bu yorumu desteklemek üzere daha fazla araştırmaya da ihtiyaç vardır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu gelecekteki işten beklenen mutluluk derecelendirmelerindeki anlamlı farklılığa karşın iş bulmaya ilişkin endişe derecelendirmelerin uyuma olan ve olmayanlarda anlamlı bir farklılık göstermemesidir. Bu bulgu ilgi çekicidir. Buna göre kariyer istek ve beklentileri uyuşanlar da uyuşmayanlar kadar gelecekte iş bulamamaktan endişelenmektedir. Önceki araştırmalardaki nitel bulgular

da psikolojik danışman adaylarının kariyerleri konusunda endişeli olabileceklerini vurgulamıştır (Asarlı ve Önder-Külahoğlu, 2020; Yılmaz, 2019). Bu araştırma, bu öncül araştırmalardaki bulguları daha geniş bir örnekleme desteklemektedir. Dolayısıyla psikolojik danışman adayları istedikleri alanda çalışacaklarını düşünseler bile kariyerlerine ilişkin kaygı duymaktadırlar. Üniversite öğrencileriyle yapılan yakın tarihli çalışmalar (Aşantuğrul, 2024; Demir vd., 2023) onların iş bulma kaygısı, ekonomik zorluklar ve yaşam zorluğu gibi konularda ya da genel olarak gelecek kaygıları yaşadıklarını göstermektedir. Gençler ekonomik ve sosyal olarak yıprandıklarını (İnan vd., 2024) kariyer sorunları içinde gelecek kaygısının ve mesleki etmenlerin önemli bir yer kapladığını (Özgül, 2023) ifade etmektedirler. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda üniversite öğrencilerinin genel olarak geleceklerine ilişkin kaygıları olduğu ve bu durumun onların kariyer ya da mesleki gelişimlerine de yansıtıldığı söylenebilir.

Bu araştırmada, ayrıca, katılımcıların kariyer istek ve beklentilerindeki uyumsuzluğa ilişkin görüşleri de incelenmiştir. Araştırmanın nitel bulgularına göre, kariyer istek ve beklentileri uyumsuz olanlar bu durumu, işe girmek için gereken veya istenen yetkinliğe sahip olmamaları, maddi kaygılardan ötürü en ulaşılabilir olan işe yönelmeleri, istedikleri alanda iş bulmanın zor olması veya zaman alması, çalışma koşulları daha uygun olan ve deneyim kazanabilecekleri işe yönelmeleri gibi sebeplerle açıklamıştır. Bildirilen sebepler daha önceki araştırmaların belirttiği engellerle uyumludur (Akoğlan-Kozak ve Dalkıranoglu, 2013; Metz vd., 2009; Patton ve Creed, 2007; Perry ve Raeburn, 2017). Ayrıca bu bulgular daha önce bahsedilen Gottfredson'ın (2002) kariyer uzlaşması kavramı ile açıklanabilir. Bu bağlamda katılımcılar iş olanaklarının sınırlılığı, işin deneyim istemesi gibi engellerle karşılaştıklarında daha ulaşılabilir, işe erişimin görece hızlı ve kolay olduğu hedeflere yönelerek istek ve beklentilerinde uzlaşmışlardır. Benzer şekilde bir araştırmada, katılımcılar yüksek kariyer uzlaşması yapmaları gerektiği durumda işin sağladığı sosyal prestije ve refah düzeyine yönelmektedirler (Qiao vd., 2019).

Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının çeşitli nedenlerle en ulaşılabilir olan çalışma alanına yönelme eğiliminde olabilecekleri görülmüştür. Ancak bu algılar katılımcıdan katılımcıya değişmektedir. Örneğin bazı katılımcılar için okullarda çalışmak daha ulaşılabilirken bazı katılımcılar için atama zorlukları onları özel sektöre yönlendirmektedir. Asırlı ve Külahoğlu (2022) da psikolojik danışman adaylarının atanma dışındaki farklı alanlara yönelme isteğinin atanamama kaygısıyla ilişkili olabileceğini iddia etmiştir. Bu araştırmada bunu destekleyen olgular da bulunmakla birlikte tersine atanmayı kolay buldukları için okullarda çalışmaya yönelenler de bulunmaktadır. Dolayısıyla, istihdam piyasasının durumundan ziyade öğrencilerin piyasaya ilişkin algılarının kariyer beklentilerinde daha önemli olabileceği yorumu yapılabilir. Hoff vd. (2022) ergenlerle yaptıkları çalışmada, katılımcılarının hedeflerinin gerçek piyasa koşullarıyla uyumsuz olabileceğini göstermiştir. Bu bağlamda sonraki araştırmaların bu algılar ile gerçek iş piyasası arasındaki ilişkiyi ortaya koymasına fayda sağlayabilir.

Sınırlılıklar ve gelecek araştırmalar

Bu araştırma, öncül bulgular sunmakla birlikte birçok sınırlılığı olan bir çalışmadır. Öncelikle bu araştırma kesitseldir. Bu nedenle verilerin toplandığı zaman diliminin eğilimlerini yansıtmaktadır. Bununla birlikte kariyer istek ve beklentileri ekonomik koşullardan veya istihdam piyasasındaki değişimlerden etkilenebilir. Psikolojik danışma alt alanları da zamanla gelişip büyüyebilir ve istihdam bu yönde değişim gösterebilir. Bu bağlamda, kariyer istek ve beklentilerindeki değişimlerin boylamsal incelenmesi psikolojik danışma alanının gelişimine ışık tutabilir ve gelecek araştırmalar için önerilmektedir.

Bu araştırmanın örnekleme uygun örnekleme yöntemi ile görece sınırlı büyüklükte olarak elde edilmiştir. Bu da bir sınırlılık oluşturmaktadır. Buna karşın, elde edilen bulguların literatürle uyumlu olduğu da görülmektedir. Örneklemedeki cinsiyet dağılımına bakıldığında ise kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, PDR lisans öğrencilerinin cinsiyet oranına bakıldığında da (Yükseköğretim Kurumu, 2024b) kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ayrıca cinsiyete ilişkin çıkarımda bulunulmadığından bu durumun araştırma sonuçlarını sınırlı etkileyebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada gelecekteki işten beklenen mutluluk ve iş bulmaya ilişkin endişe düzeyleri tek madde ile ölçülmesi de önemli bir sınırlılıktır. Bu ölçümlerin amacı öncül bulgular elde edip sonraki araştırmalar için öneri oluşturmaktır. Bu bağlamda bu araştırma betimsel istatistikleri kullanarak bir durum değerlendirmesi yapmakta ve sonraki araştırmalarda ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesini önermektedir. Bu nedenle sonraki araştırmalarda daha fazla geçerlik ve güvenilirlik kanıtı sağlayan ölçme araçları ve yöntemler kullanılması önerilmektedir. Böylece uyumsuzluk ile kariyer çıktıları arasındaki ilişki hakkında daha fazla yorum yapılabilir.

Bu araştırma, psikolojik danışma alanı özelinde yapılmakla birlikte başka kariyer alanlarının da benzer sorunlarla karşılaşması olasıdır. Türkiye'deki piyasa koşulları ve ekonomik durumlar kendine özgüdür ve her kariyer alanı bundan farklı şekilde etkilenmesi olasıdır. Bu bağlamda kariyer istek ve beklentileri arasındaki farklılıklara ilişkin hem ruh sağlığı kariyer alanında hem de diğer kariyer alanında daha fazla çalışma yapılması aday meslek elemanlarının kariyer ihtiyaçlarına ışık tutabilir.

Bu çalışmada katılımcıların iş bulma kolaylığına ve olanaklara ilişkin algılarının farklılaşabileceği görülmüştür. Bu nedenle sonraki araştırmalar psikolojik danışman adayları ve üniversite öğrencileri için iş olanakları algılarını ve bu algılarla ilişkili faktörleri inceleyebilir. Bu bağlamda kariyer bilgi kaynakları ve kariyer araştırması becerisi önemli olabilir. İş olanaklarına ilişkin algıların istihdam piyasasının güncel durumu ile karşılaştırılarak gerçeklik testine tabi tutulması da başka bir araştırma konusu olabilir. Ayrıca iş olanakları, istihdam piyasasıyla oldukça ilgili olmakla birlikte bu olanakların artırılmasında kariyer becerilerinin de rolü olduğu söylenebilir. Bu bağlamda kazanılacak derinlemesine bir anlayışın sonraki kariyer müdahalelerine öncülük edebileceği düşünülmektedir.

Uygulamacılara ve politika yapıcılara öneriler

Bu çalışmada katılımcıların önemli bir kısmının kariyer isteklerini gerçekleştirmede engelle karşılaşılarak farklı kariyer beklentilerine yönelmeleri ve kariyer uzlaşması yaptıkları görülmüştür. Bu da psikolojik danışman adaylarında kariyer danışmanlığına yönelik bir ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Ekonomik ve istihdam piyasasından doğan engeller politika yapıcılarla ilişkili olmakla birlikte, kariyer danışmanları Gottfredson'un kuramında değinildiği üzere danışanlarının daha stratejik ve akılcı kariyer uzlaşmaları yapmaları yönünde destek verebilir (Ryu ve Jeong, 2021). Bu bağlamda bireysel ve grupla kariyer müdahaleleri önerilmektedir. Diğer taraftan, kariyer uyumsuzluğu yaşasın veya yaşamadın katılımcıların iş bulmaya yönelik endişeleri olabileceği gözlenmiştir. Bu bağlamda, kariyer umuduna, iş bulma yöntemlerine ve diğer kariyer becerilerine yönelik müdahalelerle iş bulma kaygısı üzerine çalışılması önerilmektedir.

Bu çalışmada, ruh sağlığı psikolojik danışmasına ve danışma merkezlerinde çalışmaya yönelik önemli bir ilgi gözlemlenmiştir. Ancak, Türkiye'de halen ruh sağlığı yasasının olmaması başta olmak üzere ruh sağlığı hizmetlerinde yaşanan sorunlar genç ruh sağlığı hizmet elemanlarının önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu araştırma ruh sağlığı hizmet elemanları arasında psikolojik danışman adaylarının endişe ve ihtiyaçlarını

sınırlı da olsa göstermektedir. Bu bağlamda, politika yapıcılarının, sivil toplum kuruluşlarının, akademisyen, meslek elemanları ve bütün paydaşların bir araya gelerek Türkiye'deki ruh sağlığı hizmetlerindeki sorunlar ve insana yakışır çalışma şartları (Ergin vd., 2023) üzerinde çalışmaları ve etik dışı uygulamalar ile danışan güvenliğini sağlayıcı politik önlemler alınması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akoğlan Kozak, M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Allen, J., & Robbins, S. B. (2008). Prediction of college major persistence based on vocational interests, academic preparation, and first-year academic performance. *Research in Higher Education*, 49(1), 62-79. <https://doi.org/10.1007/s11162-007-9064-5>
- American Counseling Association. (n.d.). *Divisions, regions and branches*. <https://www.counseling.org/about/divisions-regions-branches>
- Asarlı, Z. & Önder Külahoğlu, Ş. (2022). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) lisans programında okuyan öğrencilerin mesleki gelecek algılarının kariyer uyumu açısından incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(82), 890-915. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1744>
- Aşantugrul, N. (2024). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygıları üzerine nitel bir araştırma: üniversite öğrencilerinde gelecek kaygısı. *Ases Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 62-68. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12532649>
- Beckmann, J., Wicht, A., & Siembab, M. (2023). Career compromises and dropout from vocational education and training in Germany. *Social Forces*, 102(2), 658-680. <https://doi.org/10.1093/sf/soad063>
- Bengisoy, A., & Özdemir, M. B. (2019). Psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin bakış açısıyla psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Kıbrıs Türk Psikyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 189-193. <https://doi.org/10.35365/ctjpp.19.1.24>
- Bouchard, L. M., & Nauta, M. M. (2018). College students' health and short-term career outcomes. *Journal of Career Development*, 45(4), 393-406. <https://doi.org/10.1177/0894845317699517>
- Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/1069072712453830>
- Demir, F. B., Demirbaş, İ., & Öteleş, Ü. U. (2023). Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının gelecek kaygılarının belirlenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 11(30), 39-53. <https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.1271105>
- Doğan, S. (2000). Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberliğin durumu ve geleceğe ilişkin yönelimler. *Eğitim ve Bilim*, 25(118).
- Ergin, Z. Ö., Kirazcı, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır iş modeli. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 19-32. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1070314>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2018). *How to design and evaluate research in education* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gjerustad, C. (2016). Predicting unemployment: Occupational aspiration-achievement discrepancy as a risk factor in Norwegian young adults. *International Journal of Social Welfare*, 25(4), 361-372. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12211>

- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development, 4*, 85-148.
- Görgülü, Z., & Bozgeyikli, H. (2022). Chance in career choice: A rank-ordering study. *OPUS Journal of Society Research, 19*(48), 573-587. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1110507>
- Gündüz, B., & Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(1), 119-133.
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 103503. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103503>
- Hoff, K., Van Egdome, D., Napolitano, C., Hanna, A., & Rounds, J. (2022). Dream jobs and employment realities: How adolescents' career aspirations compare to labor demands and automation risks. *Journal of Career Assessment, 30*(1), 134-156. <https://doi.org/10.1177/10690727211026183>
- İkiz, E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Kurşebir Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(2), 25-43.
- İnan, M., Var, L., Kurtuldu, T., & Cihan, B. B. (2024). Üniversite son sınıf öğrencilerinin gelecek kaygılarını çözümlemek. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 18*(1), 79-90.
- Korkut Owen, F. (2018). Psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişim öyküleri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 1*(1), 22-47.
- Korkut Owen, F., Kepir, D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., Vd. (2013). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(3), 135-151. <https://doi.org/10.17860/efd.87701>
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 3-50). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Leahy, M. J., Rak, E., & Zanskas, S. A. (2015). A brief history of counseling and specialty areas of practice. In I. Marini & M. A. Stebnicki (Eds), *The professional counselor's desk reference* (ss. 1-8). Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826171825.0001>
- Metz, A. J., Fouad, N., & Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 155-171. <https://doi.org/10.1177/1069072708328862>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (n.d.). Personel Genel Müdürlüğü. <https://personel.meb.gov.tr/>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024, Mayıs 7). Millî Eğitim Bakanlığı Mayıs 2024 Sözleşmeli Öğretmen Alım İlanı. https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_05/07100535_MayYs-2024_YayYnlanacak_Kontenjan.pdf
- Orhan, E. E., & Ok, A. (2014). Öğretmenlik programlarını kimler tercih ediyor? Adayların giriş özellikleri ve öğretmenliğe yönelik tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29*(4), 75-92.
- Özgül, O. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının belirlenmesi üzerine nitel bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23*(4), 1049-1070. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1199646>
- Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development, 34*(2), 127-148. <https://doi.org/10.1177/0894845307307471>

- Perry, J. C., & Raeburn, R. (2017). Possible selves among urban youth. *Journal of Career Development, 44*(6), 544–556. <https://doi.org/10.1177/0894845316670032>
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. In M. Hesapçıoğlu & A. Durmuş (Eds.), *Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Pryor, R. G., & Taylor, N. B. (1986). What would I do if I couldn't do what I wanted to do? Investigating career compromise strategies. *Australian Psychologist, 21*(3), 363-376. <https://doi.org/10.1080/00050068608256914>
- Reh fuss, M. C., Gambrell, C. E., & Meyer, D. (2012). Counselors’ perceived person–environment fit and career satisfaction. *The Career Development Quarterly, 60*(2), 145–151. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00012.x>
- RStudio Team (2021). RStudio: Integrated Development Environment for R. RStudio, PBC, Boston, MA. <http://www.rstudio.com/>
- Ryu, J., & Jeong, J. (2021). Career compromise types among university graduates during the school-to-work transition. *The Career Development Quarterly, 69*(1), 19–33. <https://doi.org/10.1002/cdq.12246>
- Schreier, M. (2013). *Qualitative content analysis in practice*. Sage.
- The jamovi project (2023). jamovi (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Tsaousides, T., & Jome, L. (2008). Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students. *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 185–194. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.04.003>
- Ulas-Kilic, O., Demirtaş Zorbaz, S., & Kızıldağ, S., (2020). University students' perceptions of unplanned events as a factor in the process of career choice. *Canadian Journal of Career Development, 19*(1), 14–24. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/21>
- Ültanır, E. (2005). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) mesleği ve psikolojik danışman eğitimi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(1), 102-111.
- Üniveri. (n.d.). Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölüm Profili. <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri?process=sectionProfile§ionProfile=60&variables=7>. Son erişim tarihi: 02.09.2024
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 42*(1), 193- 213.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(33), 37-61.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi, 2*(1), 93-105. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tsbd/issue/44025/543152>
- Yükseköğretim Kurulu. (2024a). 2023-2024 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri: Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre lisans düzeyindeki mezun sayıları. Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurulu. (2024b). 2023-2024 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri: Eğitim ve öğretim alanları sınıflamasına göre lisans düzeyindeki öğrenci sayıları. Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Extended Abstract

Introduction:

Individuals often have specific goals and aspirations for their careers, but achieving all of these objectives is not always possible. Environmental conditions can sometimes serve as barriers to fulfilling career aspirations (Metz vd., 2009; Patton ve Creed, 2007; Perry ve Raeburn, 2017). In such instances, individuals may revise their career goals to more attainable ones, referred to as career expectations. Patton and Creed (2007) describe this as the discrepancy between career aspirations and expectations, while Gottfredson (2002) terms it career compromise. Regardless of the terminology used, this discrepancy has been associated with person-environment misfit, diminished career satisfaction, and reduced well-being (Bouchard & Nauta, 2018; Gjerustad, 2016; Beckmann et al., 2023; Ryu & Jeong, 2021; Creed & Blume, 2013; Rehfuß et al., 2012). Consequently, we consider the discrepancy between career aspirations and expectations a significant risk factor for career development.

Given that the counseling profession is an emerging occupation in Türkiye, graduates may encounter obstacles in finding employment. The primary area of employment for counselors is in schools, while opportunities in counseling centers and other workplaces remain relatively limited. Consequently, some research has indicated that counseling students may have concerns regarding employment (Asarlı & Önder-Külahoğlu, 2020; Yılmaz, 2019). Employment conditions may compel them to consider more attainable work options, such as school counseling. This situation poses a risk for counseling students regarding high career compromise or career aspiration-expectation discrepancy. However, there is limited research exploring this issue. Therefore, the present study aims to investigate counseling students' career aspirations and career expectations using both qualitative and quantitative methods.

Method:

The descriptive study comprises 310 junior and senior counseling students (84.84% female) using convenience sampling. The Ethics Committee of Selcuk University Education Faculty confirmed that the study complies with the ethical standards of the Helsinki Declaration. Data were collected with a questionnaire created by the authors, including questions about descriptive features, career aspirations and expectations, future expected happiness at work, and job anxiety. To measure career aspirations, participants were asked, "Imagine that after graduation, you can start working wherever you want immediately. There are no obstacles in front of you. Where would you be working?" For career expectations, participants were asked, "Considering your current circumstances, where will you most likely work first after graduation?" Career aspiration-expectation discrepancy was measured by the differences between these two questions (if the answers were different = 1, if the answers were the same = 0), in line with other studies (Bouchard and Nauta, 2018; Patton and Creed, 2007). One open-ended question also allowed participants to explain these differences. Quantitative data were analyzed using the R programming language with RSTUDIO, whereas qualitative data were analyzed using Maxqda with the Qualitative Content Analysis method (Schreier, 2013). The validity and reliability of the data were ensured.

Results:

The present study shows that participants were most interested in mental health counseling (43.55%) and school counseling (32.90%). Regarding career aspirations, results show that participants would most like to work in a public school (33.55%), a counseling center (29.35%), and a university (21.29%), respectively. On the other hand, almost half of the participants expect to work in a public school (47.42%). The proportion of those who want to work in a counseling center (29.35%) or university (21.29%) is higher than the proportion of those who expect to work there (10.64% and 0%, respectively). Consequently, there were 136 people whose career aspirations and expectations were the same and 174 people whose career aspirations and expectations were different. Accordingly, 56% of the participants had a discrepancy

between their career aspirations and expectations. Future expected happiness was found to be significantly higher in those with congruence in career aspirations and expectations than in those without. Participants experienced similar levels of anxiety about finding a job, whether their career aspirations and expectations were congruent or not. Similarly, academic achievement did not change according to the congruence in aspirations and expectations. Participants' explanations for the discrepancy in career aspirations and expectations were categorized into three main areas: individual circumstances, access to work, and working conditions. Individual circumstances included four subcategories: perceived self-efficacy, financial concerns, motivation, and support/pressure. Access to work included three subcategories: taking time, opportunities, and unfairness. Finally, working conditions were categorized into assurance, suitability, and experience provision.

Discussion & Conclusion:

In this study, it was found that school counseling and mental health counseling were the sub-fields in which counselor candidates were most interested and wanted to work. The high rates of interest in mental health counseling and the desire to work in a counseling center support Doğan's (2000) forecast that counselor candidates will increasingly move towards fields outside of schools.

The most important finding of this study was the high ratio of discrepancy between career aspiration and career expectation. Previous studies have shown relationships between this discrepancy and negative career outcomes, such as reduced career satisfaction and well-being (Beckmann et al., 2023; Bouchard and Nauta, 2018; Ryu and Jeong, 2021; Creed and Blume, 2013; Rehfuß et al., 2012). Therefore, the high ratio of discrepancy found in this study may be a risk factor for counselor candidates' career development. Future research should build on this study and provide a more detailed analysis of the antecedents and consequences of these discrepancies.

This research has some limitations, including those inherent to cross-sectional studies, the sampling method, and sample size. However, this study is the first to investigate the discrepancies between counselor candidates' career aspirations and expectations. As such, it serves as a preliminary investigation and raises new questions for future research.

Yazarlar Hakkında

Zeynep Görgülü. Araştırma görevlisi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye. zeynep.gorgulu@selcuk.edu.tr. Doktora öğrencisi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye. zgorgulu@ankara.edu.tr.

Zeynep Görgülü. Research assistant, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Division of Guidance and Psychological Counseling, Selçuk University, Konya, Turkey. zeynep.gorgulu@selcuk.edu.tr. PhD student, Institute of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Division of Guidance and Psychological Counseling, Ankara University, Ankara, Turkey. zgorgulu@ankara.edu.tr.

Selen Demirtaş Zorbaz. Doç. Dr., Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye. sdzorbaz@ankara.edu.tr

Selen Demirtaş Zorbaz. Assoc. Prof. Dr., Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Department of Guidance and Psychological Counseling, Ankara University, Ankara, Turkey. sdzorbaz@ankara.edu.tr

Yazar Katkıları

Yazarların çalışmaya katkıları eşittir.

Authors contributed equally to the study.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

No conflict of interest was reported by the authors.

Fonlama

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

Not

Bu makale 17-19 Kasım 2023 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen 24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongre'sinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

This article was presented at the 24th International Psychological Counseling and Guidance Congress held in Ankara between 17-19 November 2023.

Etik Bildirim

Bu araştırma Helsinki Deklarasyonu doğrultusunda tamamlanmıştır. Bu doğrultuda, çalışma Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve izin verilmiştir. Ayrıca, çalışmadaki veri araçları sadece gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Tüm katılımcılar bilgilendirilmiş onam vermiştir. Ayrıca, katılımcılar veri toplama sırasında istedikleri zaman çalışmadan çekilebilecekleri konusunda bilgilendirilmiştir.

Etik Kurul Adı: Selcuk University Education Faculty Ethical Review Board.

Onay Tarihi: 31/01/2024

Onay Belge Numarası: E-61911390-100-690674

This research was completed in line with the Helsinki Declaration. In line with this, the study was investigated and permitted by Selcuk University Education Faculty Ethical Review Board. Additionally, data tools in the study were only distributed to volunteer participants. All participants provided informed consent. Additionally, participants were informed that they could withdraw from the study at any time during data collection.

Ethical Comitee: Selcuk University Education Faculty Ethical Review Board.

Approval Date: 31/01/2024

Approval Document Number: E-61911390-100-690674

ORCID

Zeynep Görgülü. 0000-0002-1122-5526

Selen Demirtaş Zorbaz. 0000-0003-0040-9095

EK 1 - Anket Soruları

Cinsiyetiniz nedir?

Sınıf Düzeyiniz nedir?

Kendinizi hangi sosyoekonomik düzeyde (SED) algılıyorsunuz?

Akademik ortalamanız?

1. PDR'nin hangi alt alanı ilginizi en fazla çekiyor?

2. İş bulma konusunda kendinizi ne kadar kaygılı hissediyorsunuz? 1'den (hiç kaygılı hissetmiyorum) 10'a (çok kaygılı hissediyorum) kadar bir puan verin:

3. Farz edin ki mezun olduktan sonra istediğiniz yerde hemen çalışmaya başlayabileceksiniz. Hiçbir engel önünüzde yok. Nerede çalışıyor olurdunuz?

3.1. Yukarıdaki soruda çalışmayı seçtiğiniz yeri düşünün. Burada çalışmak istemenizdeki nedenlerden en önemlisi hangisidir?

3.2. Eğer isterseniz yukarıdaki soruya (3.1.) verdiğiniz cevabı açıklayabilirsiniz.:

4. Şu anki şartlarınızı düşünecek olursanız, mezun olduktan sonra büyük ihtimalle ilk olarak nerede çalışacaksınız?

5. Eğer hayalinizdeki çalışmak istediğiniz yer ile gerçekte çalışmaya başlayacağınızı düşündüğünüz yer arasında (3. ve 4. sorular arasında) farklılık varsa bunun nedeni nedir? Kısaca açıklayınız?

6. Mezun olduktan sonraki ilk işinizde ne kadar mutlu olacağınıza inanıyorsunuz? 1'den 10'a kadar bir puan verin (1 = Hiç mutlu olmayacağım, 10 = çok mutlu olacağım):