T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK DOKTORA PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ İLE RUH SAĞLIĞI SÜREKLİLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER UYUMLULUĞUNUN ARACI ROLÜ

TUBA KALAY USTA
15736003

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. MEHMET ENGİN DENİZ

İSTANBUL
2020

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK DOKTORA PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ İLE RUH SAĞLIĞI SÜREKLİLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER UYUMLULUĞUNUN ARACI ROLÜ

TUBA KALAY USTA
15736003

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. MEHMET ENGİN DENİZ

İSTANBUL
2020

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK DOKTORA PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ İLE RUH SAĞLIĞI SÜREKLİLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER UYUMLULUĞUNUN ARACI ROLÜ

TUBA KALAY USTA
15736003

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:
Tezin Savunulduğu Tarih: 24.02.2020
Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ	
Jüri Üyeleri	: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ	
	Doç. Dr. Serhat Armağan KÖSEOĞLU	
	Doç. Dr. Şerife Gonca ZEREN	
	Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem YAVUZ GÜLER	

İSTANBUL
ŞUBAT, 2020

ÖZ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ İLE RUH SAĞLIĞI SÜREKLİLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARİYER UYUMLULUĞUNUN ARACI ROLÜ

Tuba Kalay Usta
Şubat, 2020

Bu çalışmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotetik modelin test edilmesinde ve kariyer uyumluluğunun aracı rolünün belirlenmesinde iki aşamalı Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Bu kapsamda ilk önce değişkenlere ait ölçme modeli geliştirilmiş ve sonrasında ise yapısal model test edilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu İstanbul ilinde MEB'e bağlı liselerde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 275 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, Etkili Psikolojik Danışmanlık Nitelikleri Ölçeği, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği ve araştırma kapsamında hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS ve LİSREL programları kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, etkili psikolojik danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğine doğrudan etkisi bulunmasına rağmen modele aracı değişken olan kariyer uyumluluğu dahil edildiğinde anlamsızlaşmaktadır. Başka bir deyişle, kariyer uyumluluğu, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahiptir. Buna göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışmanlık nitelikleri düştükçe kariyer uyumları da düşmekte ve kariyerine uyum sağlayamayan psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği seviyesi de düşmektedir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini sağlamaya yönelik müdahalelerde kariyer uyumluluklarını arttırıcı bileşenlerin eklenmesinin faydalı olacağı ileri sürülebilir.

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

ABSTRACT

THE MEDIATOR ROLE OF CAREER ADAPTABILITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EFFECTIVE COUNSELOR CHARACTERISTICS AND THE MENTAL HEALTH CONTINUUM AMONG PSYCHOLOGICAL COUNSELORS

Tuba Kalay Usta
February, 2020

This study aims to study to investigate the mediator role of career adaptability in the relationship between effective counselor characterıstics and the mental health continuum among psychological counselors. A two-step Structural Equation Model (SEM) was used in testing hypothetical model developed within the scope of the research and determining the mediating role of the career adaptability. Following the examining the measurement model, the structural model was tested. The sample group of the study consists of 275 psychological counselors working in high schools affiliated to the ministry of national education in Istanbul in the 2017-2018 academic year. As data collection tools, Effective Counselor Characteristics Scale, Career Adaptability Scale and Mental Health Continuum Scale and Personal Information Form prepared within the scope of the research were used. SPSS and LISREL programs were used in the analysis of the data obtained from the research.

According to the findings, there is a positive linear relationship between effective counseling characteristics, career adaptability and mental health continuum. In addition, it was seen that the structural model developed had acceptable model fit statistics, and career adaptability had a full mediating role in the relationship between effective counseling characteristics and mental health continuity of counselors.

According to the findings, although effective counseling characteristics have a direct effect on mental health continuum, it becomes meaningless when career adaptation, which is a mediating variable, is included in the model. In other words, career adaptability has a full mediating role in the relationship between effective counseling characteristics and mental health continuum. Accordingly, as counselors' effective counseling characteristics decrease, their career adaptability decreases and mental health continuity level of counselors who cannot adapt to their career also decreases. According to the results of the research, it can be argued that it is beneficial to include career adaptability components in interventions aimed at mental health continuum of counselors with effective counseling characteristics.

Keywords: Effective counseling characteristics, career adaptability, mental health continuum

ÖN SÖZ

Psikolojik danışmanlık mesleği hayatın her döneminde bireyler için önemli bir yere sahiptir. Çünkü, hayat boyu gelişim doğası gereği yenilik ve değişimlere adapte olmayı ve dolayısıyla da zorluklarla mücadele etmeyi gerektirmektedir. Bu süreçlerde her birey kendilerine bu yolculukta kılavuzluk edecek, birer psikolojik danışmana zaman zaman ihtiyaç duyabilir. Psikolojik danışmanlar da her birey gibi bu ihtiyacı bazı zamanlar hissedebilmektedir. Bu tez çalışması da psikolojik danışmanların ruhsal iyi oluşlarına katkı sağlayan faktörleri incelemeyi ve onlara bu yolculukta kılavuzluk etmeyi amaçlamıştır. Bu uğurda hazırlamış olduğum tez çalışmasının ufak da olsa meslektaşlarıma ve alanyazına katkı sağlaması benim için gurur verici olacaktır. Doktora tez süreci de içinde pek çok mücadele barındıran zorlu ve keşiflerle dolu bir yolculuktu benim için ve bu süreçte çok şey öğrendiğimi söyleyebilirim.

Öncelikle bu süreçte yaşadığım tüm zorluklarda yılmadan yolumda devam etmem gerektiğini bana gösteren ve her daim bilgisi ve deneyimiyle beni destekleyen, danışmanım olduğu için kendimi şanslı hissettiğim kıymetli hocam Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ'e gönülden teşekkür ederim.

Doktora tez araştırmamla başından itibaren ayrıntılı bir şekilde ilgilenen, değerli fikir ve bilgileriyle her aşamada yol gösteren, zorlandığım noktalarda beni aydınlatan ve tezimin son halini almasında büyük katkıları olan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Ali ERYILMAZ ve Doç. Dr. Armağan KÖSEOĞLU'na sonsuz teşekkürler.

Doktora ders sürecinde bana mesleğimi sevdiren, bilgisi ve deneyimiyle kendisinden çok şey öğrendiğim, desteği ve kapsayıcılığıyla tez sürecinde de hep yanımda olan ve kendime örnek aldığım çok değerli hocam Doç. Dr. Gonca ZEREN'e teşekkür ediyorum. Tez jürime katılarak objektif bakış açısıyla ve verdiği değerli geribildirimleriyle bana yol gösteren hocam Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem YAVUZ GÜLER'e katkılarından dolayı teşekkür ederim. Ayrıca, tezin şekillenmesi sürecindeki emeklerinden dolayı hocam Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN'e teşekkür ederim. Tez süresinde karşılaştığım zorluklarla başa çıkmamda deneyimleri ve

bilgisiyle bana yol gösteren saygıdeğer hocam Prof. Dr. Yavuz ERİŞEN'e ve bu araştırmanın istatistiksel analizlerindeki desteklerinden dolayı Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA'ya teşekkür ederim.

Tez yolculuğunda karşılaştığım her türlü stresli durum ve çıkmazlarımda hem manevi hem de akademik açıdan yanımda olan ve desteklerini benden esirgemeyen Biruni Üniversitesi'ndeki değerli hocalarım ve çalışma arkadaşlarıma her şey için teşekkür ediyorum.

Ayrıca, bu süreçte beni her zorluğumda cesaretlendiren, üzüntümü ve sevincimi en içten şekilde paylaşan, günün sonunda beni güldürebilen, her daim arkamda olan can dostum Nur Başer Baykal'a ve sosyal açıdan her zaman sonsuz desteğini hissettiğim, bana varlığıyla hep iyi ki dedirten tüm arkadaşlarıma ve akrabalarıma da sonsuz teşekkür ediyorum.

Bu hayatta güçlü durmamı sağlayan, beni ben yapan, beni benden çok düşünen, her daim sevgisi, desteği ve duasını yanımda hissettiğim, iyi ki dediğim canım Annem Sıdıka KALAY, Babam Erol KALAY ve kardeşlerim Esra KALAY DÖNMEZ ve Merve KALAY'a sonsuz teşekkürler.

Son olarak, bu süreç boyunca benim için en değerli olan da, tüm pozitifliği ve enerjisi ile bana her türlü sıkıntımı unutturan, hayata bakışı, bilgisi ve donanımıyla her zaman bana yol gösteren ve motive eden, bana koşulsuz sevgisi, desteği, şefkati ve sabrıyla huzurlu bir ortam sağlayan sevgili eşim Fatih USTA'nın ve henüz dünyaya gelmemiş olan miniğimizin umut veren varlığıydı.. Bu nedenle çekirdek ailemize en büyük teşekkürü borç bilirim..

İstanbul, Şubat 2020 **Tuba KALAY USTA**

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖN SÖZ ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xi**
1. GİRİŞ **1**
1.1. Problem 1
1.2. Problemin Çözümlenmesine Yönelik Sınanan Kuramsal Model 7
2.2. Amaç 9
2.3. Önem 11
1.4. Sayıltılar 12
1.5. Sınırlılıklar 12
1.6. Tanımlar 12
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR **14**
2.1. Ruh Sağlığı Sürekliliği İle İlgili Kuramsal Çerçeve 14
2.1.1. Ruh Sağlığı ve İyi Oluş Tanımları 14
2.1.2. İyi Oluş'un Kuramsal Temelleri 17
2.1.3. İyi Oluş Modelleri 19
2.1.4. Psikolojik Danışmanlarda Ruh Sağlığı Sürekliliği 28
2.1.5. Psikolojik Danışman Ruh Sağlığını Etkileyen Demografik Faktörler 30
2.1.6. Psikolojik Danışmanlarda Ruh Sağlığı ile İlişkili Araştırmalar 35
2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İlgili Kuramsal Çerçeve 41
2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri 41
2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İlgili Araştırmalar 50
2.3. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve 59
2.3.1. Kariyer Uyumluluğunun Temelleri ve Kariyer Yapılandırma Teorisi 59
2.3.2. Kariyer Uyumu ve Tanımları 61
2.3.3. Kariyer Uyumunun Boyutları 62
2.3.4. Kariyer Uyumu ile İlgili Araştırmalar 66
3. YÖNTEM **72**
3.1. Araştırmanın Modeli 72
3.2. Çalışma Grubu 72
3.3. Veri Toplama Araçları 74
3.3.1. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPNİDÖ) 74
3.3.2. Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu (RSS-KF) 76
3.3.3. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ) 78
3.3.4. Kişisel Bilgi Formu 79

3.4. Verilerin Toplanması 79
3.5. Verilerin Analizi..... 80

4. BULGULAR 85
4.1. Psikolojik Danışmanların, Kariyer Uyumluluğu, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Ruh Sağlığı Sürekliliği Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular 85
4.2. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Ruh Sağlığı Sürekliliği Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracılığına Yönelik Ölçme Modeli Ön Analiz Bulguları 87
4.3. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Ruh Sağlığı Sürekliliğini Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular 92
4.4. Psikolojik Danışmanların Kariyer Uyumunun Ruh Sağlığı Sürekliliğini Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular..... 94
4.5. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Kariyer Uyumluluğunu Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular ... 94
4.6. Aracılık Modelinin Uyum Analizine Yönelik Bulgular..... 94

5. TARTIŞMA VE YORUM 97
5.1. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Ruh Sağlığı Sürekliliğini Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum 97
5.2. Psikolojik Danışmanların Kariyer Uyumunun Ruh Sağlığı Sürekliliğini Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum 102
5.3. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Kariyer Uyumluluğunu Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum 104
5.4. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Ruh Sağlılığı Sürekliliği Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumunun Aracılık Etkisine Yönelik Tartışma ve Yorum 109

6. SONUÇ VE ÖNERİLER 118
6.1. Sonuç..... 118
6.2. Öneriler 118
6.2.1. Araştırmanın Bulgularına Yönelik Öneriler..... 118
6.2.2. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler..... 120

KAYNAKÇA 121

EKLER..... 143
Ek 1. Veri Toplama Araçları..... 143
Ek 2. Meb İzin Yazısı..... 148

ÖZ GEÇMİŞ..... 149

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kariyer Uyumu'nun Boyutları 63

Tablo 2: Katılımcılara Ait Bilgiler 73

Tablo 3: Ölçme araçlarının alt faktörleri/boyutları arasındaki korelasyonlar 85

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler 87

Tablo 5. İki düzeyli ölçme modeli için model-veri uyumu 90

Tablo 6. Tek düzeyli ölçme modeli için model-veri uyumu 92

Tablo 7. Yol analizleri için model-veri uyumu 96

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Sürekliliği Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracılığına İlişkin Hipotetik Model 10

Şekil 2. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Modeli 23

Şekil 3. Psikolojik Danışmanlar için İyi Oluş Ağacı (Tree of Counselor Well-being) 30

Şekil 4. Test edilen iki düzeyli ölçme modeline ilişkin şekilsel gösterim (standart değerler) 89

Şekil 5. Tek düzeyli ölçme modeline ilişkin şekilsel gösterim (standart değerler) 91

Şekil 6. Etkili psikolojik danışma niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini yordamasına ilişkin yol analizi modeli (standart değerler)…… 93

Şekil 7. Kariyer uyumunun aracılık etkisine ilişkin yol analizi (standart değerler)….. 95

KISALTMALAR LİSTESİ

ACA: American Counseling Association-Amerikan Danışmanlar Derneği

APA: American Psychological Association-Amerikan Psikologlar Derneği

ASCA: American School Counselor Association- Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği

CACREP: Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs- Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Programların Akreditasyonu Konseyi

DSM: Tanı Ölçütleri El Kitabı- The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

EPDN: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri

Ent. Yet.: Entelektüel Yeterlik

KU: Kariyer Uyumluluğu

ICD: Hastalıkların ve Sağlık Sorunlarının Uluslararası Sınıflama Sistemi'ndeki tanı kriterleri- International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

Öz Fark: Öz Farkındalık

NASW: Sosyal Hizmet Uzmanları Ulusal Birliği - National Association of -Social Workers

PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

TDK: Türk Dil Kurumu

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

1.1. Problem

Yaşanılan yüzyılda hızlı bir değişim süreci yaşanmaktadır. Özellikle, sanayi devriminin etkisiyle dünyada siyasal, ekonomik ve sosyo-kültürel olarak yaşanan değişimler, küreselleşme ve kapitalist düzenin etkisinin artması, teknolojinin baş döndürücü hızla gelişmesi, kentleşme ve metropol yaşamın popülerleşmesi ile hızlı tüketim günümüz dünyasında kolektif yaşam biçimini gün geçtikçe zayıflatmakta ve dünyanın hemen hemen her yerinde, bireyselciliği ön plâna çıkarmaktadır (Öğüt, Karabacak, 2008). Bu durumla beraber bireylerde toplumdan izole olma ve yalnızlaşma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bireyler kendi kişisel yaşamlarında, eğitim ortamlarında, aile ortamında ve sosyal ortamlarda iyi bir yer edinebilmek için birbirleriyle yarış halindedirler. Bu süreçte de sıklıkla, rekabetin yıkıcı etkileriyle mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar (Pişkin, 2006). Bu gerçeklikten yola çıkarak, bireylerin hayatın anlamına yolculuk etme ve kendi varoluşlarıyla ayakta kalabilme konusunda her zamankinden daha çok yardıma ihtiyaç duydukları söylenebilir. Bu nedenle yardım mesleklerinden biri olan ruh sağlığı hizmetleri gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Bu hizmetlerin önemli bir parçası olan psikolojik danışma mesleği de ruhsal olarak sağlıklı bireylerin eğitsel, kişisel ve mesleki alanlarda karşılaştıkları problemlerle daha etkin bir şekilde başedebilmeleri konusunda onlara profesyonel anlamda destek sağlamaktadır (American Counseling Association (ACA), 2013; Gladding, 2013; Yüksel-Sahin, 2015).

Psikolojik danışmanlar zamanlarını danışan sorunlarına çözüm bulma ile geçirirken, kendi profesyonel ve kişisel sorunlarına eğilememekte ve yardım almaya da her birey gibi ihtiyaç duymaktadırlar. Psikolojik danışman eğitimi alan bireylerin problem çözme ve stres gibi zorlayıcı durumlarla başa çıkma konularında ne kadar donanımlı olurlarsa olsunlar, kendi mesleki ve kişisel problemleri ile her zaman başedemedikleri vurgulanmaktadır (Özer, 1998; Schechtman, Wirzberger, 1999; Shanafelt, Bradley, Wipf, Back, 2002). Psikolojik danışmanlık mesleğinin danışmanlara kişisel anlamda katkıları olduğu gibi, zorlayıcı yanları da bulunmaktadır. Bununla birlikte, okullarda

verilen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin geçmişten günümüze, yeteri kadar önemsenmemesi, yönetmeliklerdeki psikolojik danışman görev tanımlarının ve sorumluluklarının net bir şekilde düzenlenmemesi ve psikolojik danışman rollerindeki belirsizliğin yöneticiler tarafından suistimal edilmesi, psikolojik danışmanların stresli bir profesyonel yaşantıya sahip olmalarına ve tükenmişlik risklerinin artmasına neden olmaktadır (Çoban, 2005; Owen, Owen, 2008; Pişkin, 2006; Yüksel-Şahin, 2002).

Psikolojik danışmanların yaşadığı zorluklar ile ilgili yapılan çalışmalar ele alındığında bir yardım mesleği olarak psikolojik danışma mesleğinin etkileşimsel özelliğinin de psikolojik danışmanların kişisel ve profesyonel yaşamını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Shanafelt ve diğ., 2002; Skovholt, Grier, Hanson, 2001; Swezey, 2013). Engin (1996) insanlarla yüz yüze etkileşimle çalışan bireylerin daha yoğun stres yaşadıklarını ve bunun kaynağını, duygusal süreçlerin daha yoğun yaşanması, birebir etkileşimin getirdiği sorumluluklar, insanların ilgi ihtiyaçlarının ve beklentilerinin fazlalığı, çeşitli kişilik özelliklerine sahip bireyleri anlama ve iletişim kurmanın zorluğu ile açıklamıştır. Swezey (2013) yardım mesleğinde çalışanların, sık sık umutsuzluk içinde olan, travmatik öyküleri bulunan, kriz durumlar yaşayan bireylerle çalışırken empati, bağlanma ve ayrılma gerektiren ilişkiler kurmak durumunda kaldıklarını, dolayısıyla da mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesinde zayıflama riski ile karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur. Özellikle, travma mağduru bireylerle sık karşılaşan psikolojik danışmanlar daha fazla stres ve zorluklarla karşılaşabilmektedirler (McKinney, Paradise, 2011). Mağdur bireylerin travma öykülerinden dolaylı yoldan etkilenen danışmanlar travma sonrası stres belirtileri gösterirken, üzüntü, öfke, kaygı, şok, korku, çaresizlik veya engellenme gibi çeşitli duyguları yoğun olarak yaşayabilmekte, sıkıntı veren fiziksel belirtiler gösterebilmektedirler. Böylece, mesleki yetersizlik duyguları yaşarken aynı zamanda, iyimser bakış açılarını da kaybedebilirler (Arnold ve diğ., 2005; Gürdil, 2014). Ayrıca, psikolojik danışmanların insanlarla uzun süre kurdukları ilişkiler, işlerinin duygusal yükü nedeniyle kişisel, sosyal ve mesleki yaşantılarını önemli ölçüde etkilemektedir (Maslach, Jackson, 1981; Swezey, 2013).

Psikolojik danışmanların yaşam kalitesi ile ilgili yapılmış araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda mesleki yorgunluk ve mesleki tatmin ile ruhsal iyi oluş arasındaki ilişkiler ön plana çıkmaktadır. Psikolojik danışmanların profesyonel yaşam kalitelerinin yüksek olabilmesi için öncelikli olarak mesleğinin gerektirdiği bilgi,

beceri ve eğitime sahip olması gerekir. Psikolojik danışmanlarla ilgili belirlenen etik ilkelere (ACA, 2014) bakıldığında da profesyonel yetkinliğin önemine vurgu yapılmıştır. Egan'a göre (1998) psikolojik danışmada yetkinlik, yeterli derecede mesleki bilgi, beceri ve deneyim sahibi olarak danışanlara gerekli yardımı verebilmektir. Psikolojik danışma sürecinin sağlıklı bir şekilde yürümesi için danışman ile danışan arasındaki ilişkinin kalitesine önem vermek gerekir. Bu bağlamda, danışma surecinin etkililiği için, danışmanların psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklı olması, gerekli kişilik özelliklerini taşıması, psikolojik danışmanlık ile ilişkili teorik bilgi, beceri ve yetenekleri taşıması gerekmektedir (İkiz, 2006; İkiz, Karaca, 2011).

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

Etkili psikolojik danışman, kişiler arası yeterlilikleri ve teknik yeterlilikleri, başka bir deyişle, kişisel ve bilimsel alanda sahip olduklarını bütünleştirerek, bireylere gerekli yardımı sunabilen uzman kişi olarak tanımlanmaktadır (Charkuff, 2011; Cormier, Cormier, 1991). Diğer bir ifadeyle, etkili psikolojik danışmanın danışanlarıyla kurduğu terapötik ilişkinin etkili olması ve onu devam ettirebilmesi, kendi kişisel deneyimleri ve yaşantılarının farkında olabilmesi ve süreç içinde etkilerini kontrol altına alabilmesi ve danışanların problemlerine en uygun yöntem ve teknikleri belirleyerek kullanabilmesi beklenmektedir (Corey, 2008).

Cormier ve Cormier (1998) ise etkili psikolojik danışmanları altı temel nitelik ile tanımlamıştır. Bunlar, *entelektüel yeterlik, esneklik, enerji, iyi niyet, destek ve öz-farkındalık nitelikleri olarak belirlenmiştir.* (Cormier, Cormier, 1991). Bu özelliklerin her biri bir psikolojik danışmanın etkili bir danışma yürütmesinde olmazsa olmaz özelliklerdir. Bahsedilen nitelikleri destekleyen Corey'e göre (2008) ise, etkili

psikolojik danışmanların sahip oldukları kaygı ile başa çıkabilmeleri, kendilerinin farkında olarak kendilerini ifade edebilmeleri, kusursuzluk cabasından uzaklaşabilmeleri, sessizliğin ne anlama geldiğini fark edebilmeleri, danışanların istekleriyle çalışabilmeleri, isteksiz danışanlarla psikolojik danışma yürütebilmeleri, belirsizlik ile basa çıkabilmeleri, danışanlarla ilişkilerinde kendilerini tükenmişlikten koruyabilmeleri, mizah anlayışlarını geliştirebilmeleri, uygun tekniklerin kullanımını öğrenmeleri ve bir birey ve meslek insanı olarak dinamik kalabilmeleri ile mümkündür.

Psikolojik danışmanlarla ilgili yapılan araştırmalarda, özellikle, psikolojik danışmanın sahip olduğu becerilerden çok kendi yeterliği hakkındaki inancının önemli olduğu ve bu inancın hem danışan hem de danışmanın elde edeceği sonuçları etkileyeceği vurgulanmaktadır (Pamukçu, Demir, 2013; Yayla, İkiz, 2017) . Bu bakımdan, yeterli düzeyde deneyime sahip olmayan psikolojik danışmanların yüksek düzeyde kaygı yasadıkları, özellikle süpervizyon, uygulamalı eğitimler ve kültürler arası hizmet sunma söz konusu olduğunda bu kaygının yükselebileceği ifade edilmektedir. Buna ek olarak, yeterli düzeyde deneyimi olmayan psikolojik danışmanların, psikolojik danışıma becerileri ile ilgili eğitim alarak ve deneyim kazanarak bu kaygının üstesinden gelebileceği belirtilmektedir (Atik, 2017). Okul psikolojik danışmanları gereken yeterliğe sahip olmadıklarında psikolojik, fiziksel ve toplumsal olarak da düşük bir iyi oluşa sahip olabilmektedir, bu da ruh sağlığı sürekliliğinin düşmesi anlamına gelmektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının gereken danışmanlık becerilerine sahip olmasının iyi oluşlarını ve dolayısıyla da profesyonel yaşam kalitelerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Örneğin, Lawson ve Myers'in (2011) yürüttükleri araştırmada psikolojik danışmanların iyi oluşlarının profesyonel yaşantılarındaki kalite ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü"nün (2004) sağlık kavramına getirdiği yeni bakış açısı, sağlıklılığı yalnızca hastalık ve zayıflığın durumunun yokluğu ile değil aynı zamanda duygusal, sosyal ve ruhsal anlamda bütünüyle iyi olma hali olarak kabul etmiştir ve bireyin olumlu özelliklerini vurgulayan bir tanım getirmiştir. Bu tanımlamaya göre iyilik hali; "Bireyin yeteneklerinin farkında olması, yaşamında karşılaştığı normal streslerle başa çıkabilmesi, üretken ve verimli bir şekilde çalışabilmesi ve topluma katkı sağlaması" olarak kabul edilmektedir (Westerhof, Keyes, 2010).

Ruh sağlığında iyi olma kavramı Keyes ve diğ. (2008) tarafından psikolojik iyi olma, sosyal iyi olma ve duygusal iyi olma boyutları ile incelenmiş ve Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık kavramını destekleyen "ruh sağlığı sürekliliği" adında yeni bir model ile açıklanmıştır. Ruh sağlığı sürekliliği, ruh sağlığının "olumlu şeyler" ile ilgili durumlarına yönelik devam eden değerlendirmeleri, kategorik tanılamaları ve psikopatolojinin olmadığı durumları tanımlamak için kullanılmaktadır (Keyes, 2009). Duygusal iyi olma kavramı, mutlu olmak ya da hayata dair olumlu duygular içinde olmak olarak tanımlanırken (Keyes ve diğ., 2008), sosyal iyi olma, bireylerin sosyal gelişimi, sosyal işlevselliği, sosyal bütünleşmesi, sosyal katılımı, sosyal uyumu ve sosyal kabulü olarak kabul edilmiştir (Keyes, 1998). Psikolojik iyi olma ise, bireyin hayattaki hefeflerinin bilincinde olması, işlevsel kişiler arası ilişkiler kurması, olumlu benlik algısına sahip olması, yapabilecekleri ve yapamayacaklarının farkındalığıyla kendisini bütünleştirebilmesi, çevresini şekillendirirken özel ihtiyaçlarını gözetmesi, bağımsızlık ve girişimcilik konusunda yeterli olması, sahi olduğu beceri ve yeteneklerine dair gerçekçi bir farkındalık taşıması ve kişisel olarak kendisini sürekli olarak yenileyerek geliştirmesi gibi özellikleri ifade etmektedir (Ryff, 1989).

Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutları literatürdeki bazı kavramlarla yakın ilişki içindedir. Örneğin, öznel iyi oluş, doyum ve mutluluk olarak tanımlanırken aynı zamanda olumsuz duyguların azlığı ve olumlu duyguların ve doyumun çokluğu ile de ifade etmektedir (Diener, Lucas, Oishi, 2002). Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde, ruhsal ve fiziksel sağlığın, yaşam doyumu ile anlamlı düzeyde pozitif ilişkisi bulunmuştur (Hernandez ve diğ., 2014). Yüksek yaşam doyumuna sahip olan bireylerin ruhsal bakımından daha sağlıklı olduğu düşünülmektedir. Bao ve diğerleri (2013) yaşamdan doyumu yüksek olan daha az depresyon ve kaygı düzeyine sahip olduklarını ve dolayısıyla da daha iyi bir ruh sağlığına sahip olduğunu, ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin profesyonel yaşam kalitesi bakımından da önemli olduğu söylenebilir.

Etkili psikolojik danışmanlık becerilerine sahip psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği ve yaşam kalitesinin de yüksek olabileceğine dair yapılan tartışmada psikolojik danışmanların kariyerleri ile uyumluluklarının da önemli bir yeri olduğu düşünülmektedir. Kariyerin hayat boyu gelişen ve psiko-fiziksel dinamikleri ile içinde bulunulan zamanda ve mekândaki sosyo-kültürel ve ekonomik yapıdan fazlasıyla etkilenen bir süreci olduğu pek çok kariyer kuramcısı tarafından belirtilmiştir

(Gizberg, 1984; Savikas, 1997; Super 1990). Bu kariyer gelişim süreci bireylerin psikolojik ve fiziksel iyilik halini ve genel yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir (Mann, Harmoni, Power, 1989).

İlgili araştırmalar incelendiğinde, Savikas (1997) tarafından ortaya atılan Kariyer Yapılandırmacı Kuramının bireylerin yaşam doyumunu arttırmada kariyer uyumluluğunun etkisine vurgu yaptığı görülmektedir. Pek çok farklı tanımı yapılan kariyer uyumluluğu kavramı genel anlamda bireylerin hem kişisel (özel) yaşantısı, hem de iş yaşantısında karşılaşabileceği olası sorunlar ve değişimlerle baş etme konusunda iyi hissetmelerini sağlayan özellikleri içeren psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır (Kawas, Duffy, Douglass, 2015). Kariyer Yapılandırmacı Kuram bireylere özel ve kariyer yaşamlarında karşılaşabilecekleri olası zorluklar ve değişimlere karşın kendilerini düzenleyebilecekleri önemli stratejiler sunmaktadır. Bu stratejiler, kariyer uyumluluğunun dört alt boyutunu oluşturmaktadır, bunlar; kariyer merak, kariyer ilgi, kariyer güven ve kariyer kontrol olarak adlandırılmışlardır. Bu stratejiler mesleki gelişim görevlerini yerine getirmede bireylere kolaylık sağlamaktadır (Savikas, 1997, 2005).

Bu çalışmada konu edilen ruh sağlığı sürekliliğinin de psikolojik danışmanların iş yaşamlarında karşılaşabilecekleri zorluklarla baş etme gücünden etkilenebileceği düşünülmektedir. Çünkü, yapılan araştırmalarda iyi oluş ve yaşam doyumu ile kariyer uyumluluğunun doğrudan ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze-Kavas ve diğ., 2015; Celen-Demirtas ve diğ., 2014; Fiori ve diğ., 2015; Konstam ve diğ., 2015; Santilli ve diğ., 2014). Buradan yola çıkılarak, yüksek kariyer uyumluluğuna sahip psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin de daha yüksek olması beklenebilir.

Yukarıda belirtilen kuramsal alt yapıya ve araştırmalara dayalı olarak danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı süreklilikleri arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Problemin Çözümlenmesine Yönelik Sınanan Kuramsal Model

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünün incelenmesi amaçlanmakmıştır. Bu amaçla araştırmada, araştırma kapsamında elde edilen veri ile literatürde tanımlanan teorilerin ne derecede ve hangi ilişkiler kurularak açıklandığını test etmek amacıyla yapılsal eşitlik modellemesi (YEM) analizi kullanılmıştır (Alpar, 2011). Bu araştırmada da, Keyes (2002)'in Ruhsal İyi Oluş Modeli (Tripartite model of Mental Wellbeing) temel alınmıştır. Ayrıca, araştırmada incelenmiş olan etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğu ile ilgili alanyazındaki açıklamalar ve araştırmalar temel alınarak model oluşturulmuş ve modelin sınanması gerçekleştirilmiştir.

Sınanan modelin kuramsal açıklaması şu şekildedir: Araştırmalar, ruhsal iyi oluşu olumlu olan psikolojik danışmanların danışanlarının da yüksek iyi oluşa sahip olduklarını göstermektedir (Barnett, Cooper, 2009). Danışmanlık mesleği ve psikolojik danışman rolü kişiyi izole edici ve stresli bir atmosferde çalışmaya itmektedir (Skovholt, 2012). Psikolojik danışmanların iyi oluşu; duygusal bunalım ve empati yorgunluğu (Elwood Elwood, Mott, Lohr, Galovski, 2011; Figley, 2002), kişisel ilişkilerde bozulma (Elwood ve diğ., 2011; Robinson-Keilig, 2014), düşük iş doyumu (Elwood ve diğ., 2011), özel durumlardan kaçınma, danışanlarla ilişkili uzun meşguliyet, özel ve iş yaşamını ayıramama (Figley, 2002) gibi faktörlerden etkilenmektedir. Doğası gereği danışmanlar mesleğin tehlike arz eden kaçınılmaz durumlarıyla (örn. intihar, saldırganlık, mesleki ve duygusal izolasyon, teröpatik başarı kaygısı, adli vakalarla yasal süreçlerle mücadele etmek durumundadırlar. Bu atmosferde acı hisseden psikolojik danışmanlar olması gerekenden daha fazla duygu hissederler (Norcross, Guy, Laidig, 2007). Bu nedenle, özellikle zorlayıcı danışanlarla çalışan psikolojik danışmanlar duygusal olarak daha fazla tetiklenebilirken, mesleki yorgunluk ve ikincil travma deneyimlemeye daha fazla açık olmaktadırlar. Sonuç olarak, meslekleri için özbakım ile meşgul olma sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanırlar. Zamanla mesleki yorgunlukları artar ve iş tatminleri düşerken, zihinsel ve fizyolojik sorunlarla da mücadele etmeye başlarlar. Bu da danışmanların ruhsal iyi oluşlarını tehlikeye sokmaktadır (Smith, Moss, 2009; Skovholt, 2012).

Cherniss (1993)'e göre psikolojik danışmanların mesleki olarak yetkin hissetmeleri azaldıkça tükenmişlik yaşama ihtimalleri artmaktadır. Bir psikolojik danışmanın etkili

psikolojik danışman niteliklerine sahip olması da bu bağlamda önem taşımaktadır. Etkili psikolojik danışman, kişilerarası ilişkiler ile danışmanlık beceri ve tekniklerinde denge kurabilen, kişisel ve mesleki yeterliklerini bütünleştirerek başarılı bir şekilde kullanabilen profesyonel olarak tanımlanmaktadır (Cormier, Nurius, Osborn, 2009; Egan, 1975). Psikolojik danışma uygulamasının danışana fayda sağlaması için danışmanın yardım becerileri ve kuramsal bilgiler konusunda yetkin olmasının gerekliliği araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Bor, Ebner-Landy, Gill, Brace, 2002; İkiz, 2010; Lent, Hill ve Hoffman, 2003). Yetkinlik aynı zamanda stresi yönetmede ve kişisel yaşam problemleri ile başetmede etkilidir çünkü yetkinlik kişilerin psikolojik işlevselliğini etkiler (Bhagat, Allie, 1989). Eğer psikolojik danışmanlar iş ortamında yetersiz hissederse, kendi yaşamlarındaki stresli durumlarla başedemezler veya iyi oluşa sahip olmaları zorlaşır.

Profesyonel kuruluşlar (ACA, 2014; APA, 2010; NASW, 2008) iyi oluş, öz-bakım ve tükenmişliği önleme konularına vurgu yapmaktadır. Ruh sağlığı profesyonellerinin iyi oluşu, tükenmişliği ve mesleki yetkinliği arasındaki potansiyel bağlantılardan dolayı ACA Etik Kuralları (ACA, 2005, C.2.g.) danışmanların kendi fiziksel, psikolojik ve/veya duygusal problemlerinin farkında olmalarını, bu problemlerin müdahale sürecini olumsuz etkileyeceği durumlarda teröpatik hizmetten kaçınmalarını ve problem arttıkça kendi sorunları ile başetmek için yardım almalarını zorunlu kılar. Bu bilgilerden yola çıkarak, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmanın, kişiyi mesleki olarak yetkin hale getirdiği ve ruhsal iyi oluşuna da olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, psikolojik danışman iyi oluşunu etkileyen faktörlerden birinin de kariyer uyumluluğu olduğu görülmektedir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer gelişim sürecindeki olası değişiklikleri kabulü, gelecekteki belirsizliklere ve değişikliklere karşı tahammül kapasitesi ve yeni fırsat ve sorumluluklarla başa çıkma becerisini içeren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Rottinghaus, Day, Borgen, 2005; Koen, Klehe, Vianen, Zikic, Nauta, 2010). Ayrıca, Creed, Fallon ve Hood (2009) tarafından kişilerin kendini ve çevresini keşfedip anlamlandırırken, kariyerini planlama ve kariyer kararı alma süreci olarak açıklanmıştır. Kariyer uyumluluğu Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983) ve Zikic ve Klehe (2006) tarafından, iki boyutta, kariyer planı ve kariyer keşfi olarak ifade edilmiştir. Kariyer keşfi boyutu kişinin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini araştırması ve kariyer gelişim süreciyle ilgili

bilgi toplamasını içermektedir. Kariyer planlaması boyutu ise, kişinin kariyer yolculuğunda, gelişim amaçlarına dair bilgi sahibi olarak geleceğe uyum sağlama sürecini ifade etmektedir. Özetle, kariyer uyumluluğu, bireylerin mesleki geçiş süreçlerini yönetme ve kariyer hazırlık sürecine uyumu ile hazır oluşunu ifade etmektedir (Koen, Klehe, Vianen, Zikic, Nauta, 2010).

Alanyazın incelendiğinde, kariyer uyumluluğu yetişkin bireyler için koruyucu faktör olarak ele alınmaktadır. Artan kariyer uyumluluğunun bireylerin öz-yeterliliklerine (Mcllveen, Beccaria, Burton, 2013, Öncel, 2014); yaşam doyumuna (Büyükgöze-Kavas, Duffy, Dougless, 2015; Ginevra ve diğ., 2018, Santilli ve diğ., 2017); mesleki tatminlerine (Wang et al., 2015; Zacher, Grifin, 2015); ruhsal iyi oluşlarına (Eryılmaz, Mutlu, 2017; Hirschi, 2009; Martin, Collie, 2015; Pinquart, Schindler, 2007) katkı sağladığı bulunmuştur.

Yukarıdaki alanyazın açıklamaları ve araştırmaları temel alındığında, etkili psikolojik danışman nitelikleri (alt boyutları: enerji, entelektüel yeterlik, esneklik, destek, öz farkındalık, iyi niyet), kariyer uyumluluğu (alt boyutları: kariyer planı, kariyer keşfi) ve ruh sağlığı sürekliliği (alt boyutları: psikolojik, duygusal ve sosyal iyi oluş) arasındaki ilişkiler ile ilgili ayrı ayrı gerek kuramsal, gerekse ampirik açıklamalara ulaşılmasına rağmen, bu değişkenleri yapısal bir model içerisinde ele alan çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Tüm bunlardan yola çıkılarak, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordayacağı düşünülmüştür. Ayrıca, psikolojik danışmanların kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordayacağı düşünülmüştür. Sonuç olarak, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık ettiği bir model oluşturulmuştur.

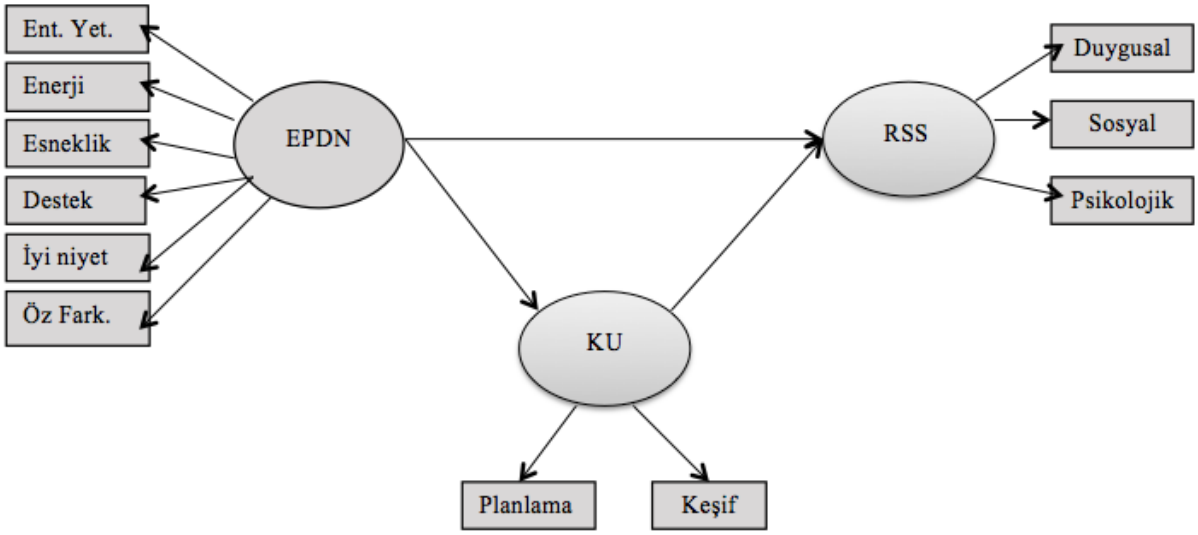
2.2. Amaç

Araştırmanın Temel Problem Sorusu: Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolü var mıdır?

Araştırmanın temel problem sorusunda amaç, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü ortaya koymaktır.

Bu amaçla bir model oluşturulmuştur. Bu kapsamda kariyer uyumluluğunun aracılığı ile etkili psikolojik danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliği üzerindeki dolaylı etkisini incelemek üzere, ilgili alanyazın çerçevesinde önerilen hipotetik model Şekil 1'de sunulmuştur.

Model



Şekil 1. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Sürekliliği Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracılığına İlişkin Hipotetik Model

Şekil 1'deki hipotetik modeli test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmıştır:

1.1. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri (entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet, öz farkındalık), kariyer uyumluluğu (kariyer planlaması, kariyer keşfi) ve ruh sağlığı sürekliliği (duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluş, sosyal iyi oluş) arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

1.2. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.3. Psikolojik danışmanların kariyer uyumluluğu ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.4. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.5. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü ortaya koymak için önerilen hipotetik model iyi veya kabul edilebilir seviyede uyum değerlerine sahiptir.

2.3. Önem

Psikolojik danışma yardımının başarıya ulaşması için, psikolojik danışmanın etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olması gerekmektedir. Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (ACA, 2014) tarafından etkili psikolojik danışmanların sahip olmasını gereken özellikler belirlenmiş ve profesyonel yetkinlik kazanmanın yollarından biri olarak psikolojik danışman eğitiminin yanı sıra etkili psikolojik danışman niteliklerinin kazandırılması da büyük önem taşımaktadır. Psikolojik yardımın en etkili şekilde uygulanması, hem danışan hem de danışmanın süreç içerisindeki durumlarından etkilenir. Yapılan araştırmaların çoğu psikolojik danışma sürecinde danışanı odak noktasına alsa da psikolojik danışmanların danışma sürecini nasıl deneyimlediği ile ilgili araştırmalara olan ihtiyaç da fazladır. Çünkü, psikolojik danışmada danışanın iyiliği her şeyden önce gelir. Danışana zarar vermemek de bir başka önemli konudur. Bu bağlamda, psikolojik danışmanların danışanın süreçten en iyi şekilde faydalanarak her hangi bir zarara uğramadan süreci tamamlamaları için gereken tüm donanıma sahip olmaları ve tüm önlemleri almaları gerekmektedir. Bu nedenle, iyi bir eğitimin yanında, psikolojik danışmanın ruh sağlığı, yaşam kalitesi ve kariyer uyumluluğuna sahip olması da önemli faktörlerdendir.

Her gün çeşitli problem durumları için kendilerinden yardım talep edilen psikolojik danışmanlar, karşılaştıkları güçlükler karşısında kimi zaman kendilerini yetersiz, tükenmiş ve çaresiz hissedebilmektedirler. Bu durum, profesyonel yaşam kalitelerini ve dolayısıyla yaşam doyumlarını da olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Bununla birlikte, ülkemizde psikolojik danışmanlık mesleğini icra eden bireylerin büyük çoğunluğunun kendi kişisel süreçlerine ilişkin psikolojik yardım ve süpervizyon desteği almadıkları bilinmektedir. Dolayısıyla, psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin artırılması, psikolojik danışmanların vereceği hizmetin niteliğini artıracaktır.

Bu araştırma, psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini yordadığı ve aracılık ettiği düşünülen değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisini incelemesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte bu araştırma, kariyer uyumluluğu aracılığıyla etkili psikolojik danışman niteliklerinin, ruh sağlığı sürekliliği ile arasındaki ilişkideki rolünü inceleyen ülkemizdeki ilk çalışma olması bakımından önemlidir.

Araştırmadan elde edilen verilerin, psikolojik danışmanların yetiştirilmesi açısından akademisyenlerin ve psikolojik danışmanların istihdamı ile gelişimlerini sürdürmeleri için politika yapıcıların çalışmalarına katkı sağlayacabileceği düşünülmektedir.

1.4. Sayıltılar

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'ni, Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu'nu, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği'ni ve Demografik Bilgilerini içeren kişisel bilgi formunu durumlarını yansıtacak şekilde dolduracakları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmada ele alınan değişkenler Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği, Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeklerinin ölçtükleri niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Cormier ve Cormier'in (1991) tarafından ortaya atılan "Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri" (Effective Counselor Characteristics) başlığı altında danışanlara etkili yardım sunan uzmanların özellikleri genel olarak enerji, bilişsel yeterlik, esneklik, öz-farkındalık, destek ve iyi niyet özellikleri olarak tanımlanmıştır (Akt. İkiz, Totan, 2014).

Ruh Sağlığı Sürekliliği: Ruh Sağlığı Sürekliliği (Mental Health Continuum) bireylerin psikopatolojik durumlarının olmadığı, pozitif duyguların ve işlevselliğin varlığı ile açıklanmaktadır (flourishing). Pozitif duyguların ve işlevselliğin yokluğunda da iyi olmama hali (languishing) yani, ruh sağlığı sürekliliğinin olmadığı belirtilmektedir. Ruh sağlığı sürekliliği, duygusal iyi olma, sosyal iyi olma ve psikolojik iyi olma boyutlarından oluşan bir kavramdır (Keyes, 2009).

Kariyer Uyumluluğu: Kariyer Uyumluluğu (Career Adaptation) bireylerin bireysel yaşantıları ve iş yaşantılarında karşılaşabileceği zorluklar, problemler ve değişimler

karşısında başa çıkmalarını kolaylaştıran ve iyi hissettiren özellikleri içeren psiko-sosyal bir yapıdır (Savikas, 1997). Kariyer Keşfi (Career Exploration) ve Kariyer Planı (Planning) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölüm, çalışmanın kuramsal temeline ilişkin kavramları, farklı görüşleri, tanımlamaları ve konuya ilişkin yapılan araştırmaları kapsamaktadır. Sırasıyla ruh sağlığı sürekliliği, kariyer uyumluluğu, profesyonel yaşam kalitesi ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilgili kuramsal çerçeve ve araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. Ruh Sağlığı Sürekliliği İle İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde ruh sağlığı sürekliliğine yönelik kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Aşağıda ruh sağlığı ve iyi oluş tanımları, iyi oluşun kuramsal temelleri, iyi oluş modelleri, psikolojik danışmanlarda ruh sağlığı sürekliliği ve psikolojik danışman ruh sağlığını etkileyen demografik faktörler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise ruh sağlığı sürekliliği ile ilgili yurt dışında ve Türkiye'de yapılan ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.1.1. Ruh Sağlığı ve İyi Oluş Tanımları

Ruh Sağlığı kavramı yüzyıllardır farklı yaklaşım ve görüşlerden beslenerek şekil değiştirmiştir. Psikoloji biliminin gelişmekte olduğu ilk zamanlarda ruh sağlığı Tıbbi Model'e göre, psikopatoloji ve ruhsal hastalıkların varlığının ölçümüne bağlı olarak tespit edilmekteydi (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Bu model hala günümüzde de varlığını sürdüren ve Amerikan Psikiyatri Derneği tarafından hazırlanan DSM-5 Tanı Ölçütleri Elkitabı'nda (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Ddisorders) bir takım psikopatolojik şikayetler ve uyumsuz davranışlar, belirli ruhsal bozuklukların tanısı altında sınıflandırılmaktadır (DSM-5 Amerikan Psikiyatri Derneği, 2013). Geleneksel tıbbi model, yeni kuramlar ve psikoloji bilimindeki gelişmelerin ortaya çıkmasıyla eleştiriler almaya başlamıştır. Öncelikle, zihinsel bozuklukların kategorik olarak sınıflandırılması, anormal davranışı niteliksel olarak normalden ve birbirinden ayırma gibi yanlış bir varsayıma neden olabilir. Ancak, normal ve anormal davranışlar, işleyişin boyutları arasındaki ayrımlar olarak da kabul edilebilir (Widiger, Samuel, 2005). Ayrıca, zihinsel bozuklukların sınıflandırılması, damgalanma riski taşıdığından, bireylerin ruhsal sağlıklarına yönelik çözüm arama ya

da ruh sağlığını koruma hizmetinden faydalanma motivasyonlarını azaltmaktadır (Corrigan, 2004). Ayrıca, bireyin ruhsal bir hastalığa sahip olmaması, gerçek bir ruh sağlığına sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin, depresyonda olmayan birinin ruh sağlığının (iyilik hali) tam olduğu söylenemez. Bu da tam bir ruh sağlığı tanımı için yetersiz kalmaktadır (Westerhof, Keyes, 2010).

Son yıllarda, postmodernizmin etkisiyle, ruhsal hastalıklara odaklanan ve işlevselliğin pozitif boyutuna değinmeyen geleneksel yapının değişmesiyle, ruh sağlığı tanımına pozitif ruh sağlığı boyutu eklenmiştir. Pek çok araştırmacı, ruh sağlığının bir hastalık veya bozukluğun olmamasından daha fazlası ile pozitif işlevsellikle açıklanabileceğini savunmuştur (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002; Keyes, 2002, 2008; Westerhof, Keyes, 2010). Bu perspektif ile bağlantılı olarak, Dünya Sağlık Örgütü (2001) ruh sağlığını, bireyin kendi yeteneklerinin farkında olabildiği, hayattaki stres verici durumlarla baş edebildiği, verimli ve yararlı bir biçimde çalışabildiği ve içinde yaşadığı topluma katkı sağlayabildiği bir iyi olma hali olarak tanımlamıştır. Bunun yanında, Dünya Sağlık Örgütü (2005) ruh sağlığını yalnızca bir bozukluk ve hastalığın yokluğu ile değil, fiziksel, psikolojik ve sosyal iyi olmanın da beraberinde var olması ile açıklamaktadır. Ruh sağlığını tam olarak anlayabilmek için yalnızca hastalığın tedavisi yeterli olmamakta, bireyin olumlu özelliklerinin pekiştirilmesine odaklanan pozitif ruh sağlığının teşvik edilmesi gerekmektedir (Lamers, 2012; Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Patoloji odaklı ruh sağlığı hizmetleri adından da anlaşılacağı gibi ruhsal bozukluk belirtilerini azaltıcı veya yok edici eylemlere odaklanırken, pozitif odaklı ruh sağlığı ise varolan potansiyeli ortaya çıkarıcı ve geliştirici, olumlu özellikleri güçlendirici ve koruyucu, ve iyi hissetmenin önündeki engelleri yok edici faaliyetleri içermektedir (Eryılmaz, 2016). Dünya Sağlık Örgütü'nün (2001) ruh sağlığı tanımı iyi olma kavramı ile açıklanmıştır. İyi olma ise, iyilik hali ve iyi oluş kavramlarını içine alan kapsamlı bir yapıdır (Eryılmaz, 2016). Bu yapıyı anlamak için öncelikle iyilik halinin anlamak gerekir.

İyilik hali pozitif psikoloji yaklaşımının etkisiyle ulaşılması gereken nihai sonuç olarak görülmektedir (Schotanus-Dijkstra ve diğ., 2015). İyilik hali (flourishing), bireyin beden, zihin ve ruhun birlikte sağlıklı ve iyilik içinde olduğu bireysel ve toplumsal yaşamını dolu dolu yaşadığı bir yaşam tarzı olarak tanımlanır. Tercihen her bireyin başarabileceği en ideal sağlıklılık ve iyilik halidir (Myers, Sweeney, Witmer, 2000). Bu ideal yaşam tarzı için bireyin hayatını her yönüyle yoluna koyması,

destekleyici ilişkiler kurması, başkalarına saygılı olması, kendi ulaşmak istediği değerlerini belirlemesi ve bu değerlere ulaşması, onları koruması ve toplum için katkı sağlaması gerekmektedir (Byron, 2012; Diener, Helliwell, Lucas, Schimmack, 2009). Diğer yandan, düşük seviyede iyilik hali ya da boşluklar iyi olmama hali (Languishing) olarak tanımlanmıştır (Keyes, 2002). Alanyazında, iyi olmama hali hastalık, sıkıntı ve bozuk işlevsellik ile ilişkilendirilmiştir (Keyes, 2002; Lopez, Snyder, 2003)

Alanyazın incelendiğinde, bireyin ruh sağlığını açıklayan diğer iyi olma kavramı ise iyi oluş olarak ele alınmıştır. Pozitif ruh sağlığı üzerine yapılan araştırmalar hazcılık (hedonism) ve psikolojik işlevsellik (endaimonism) olarak ifade edilen iki geleneksel yapıdan bahsetmektedir. Hazcı gelenekte birey bir yandan mutluluk odaklı olup, iyi oluşu zevk alma ve acıdan kaçınma olarak algılarken, bir yandan da yaşamdan aldığı mutluluk ve doyuma yönelik olarak öznel algılara sahip olur (Deci, Ryan, 2008; Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999; Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002). Eryılmaz (2016) iyi oluşun hazcı geleneğinin psikolojik iyi oluş kavramıyla açıklanabileceğini ifade etmiştir. Psikolojik işlevsellik ya da ödonomik boyut ise anlam ve kendini gerçekleştirmeye odaklıdır ve iyi oluşu bir kişinin olabileceği en işlevsel haline ulaşması olarak tanımlar. Bu yaklaşımda bireyin öznel algılarından ziyade teorik olarak kabul edilen sağlıklı davranış kriterleri iyi oluşun temel göstergesidir (Diener, Lucas, Oishi, 2002; Keyes, 2002 Ryan ve Deci, 2001; Waterman, 1993). Eryılmaz (2016) iyi oluşun ödonomik boyutunun ise öznel iyi oluş kavramıyla eş değer olduğunu ifade etmiştir.

Zaman içinde araştırmacılar, bireyin en ideal işlevselliği için hazcılık ve psikolojik işlevsellik yaklaşımlarının bir araya gelmesi gerektiğini savunmuşlardır (Norrish, 2015). Bu iki yaklaşımın bir araya gelmesiyle pozitif ruh sağlığı tanımı bireylerin duygusal, psikolojik ve sosyal iyi-oluşa birlikte sahip olması ile açıklanmıştır (Keyes, 2002). Dünya Sağlık Örgütü (2012)'nün ruh sağlığı tanımı da üç kategori içermektedir. Bunlar: iyi-oluş, bireyin etkili işlevselliği, toplum için etkili işlevselliktir. Keyes (2002)'in ruh sağlığı modeli de iyi oluşun farkında olma anlamına gelen *duygusal iyi oluş*, toplum içinde etkili bir işleyişe sahip olmayı ifade eden *sosyal iyi oluş ve* bireysel olarak etkili işlevselliği ifade eden *psikolojik iyi oluş* boyutlarının bir araya gelmesi ile ruh sağlığını tanımlamıştır. Ayrıca, ruh sağlığının göstergeleri olan iyilik hali (flourishing) ile iyi olmama hali (languishing) boyutlarını birbirinden ayırmıştır. Keyes (2002)'in bu ayrımına göre iyi olma, bireylerin üç boyuttan da

yüksek puan almasını ifade ederken, iyi olmama hali ise tersine, düşük seviyede sosyal, duygusal ve psikolojik iyi oluş ile açıklanmıştır. Keyes (2002)'in ruh sağlığı sürekliliği (mental health continum) kavramına bakıldığında ruh sağlığının patoloji odaklı boyutunu içermediği, pozitif odaklı ruh sağlığını kapsadığı görüldüğünden, kavramın "iyi oluş sürekliliği" olarak adlandırılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür; fakat, bu araştırmada modelin orijinal adı olan "ruh sağlığı sürekliliği" ifadesi kullanılmıştır. Alan yazında, bütüncül olarak ruh sağlığını tanımlayan en kapsamlı model Keyes (2002)'in modeli olmakla birlikte, bu modeli anlayabilmek için iyi oluşu açıklayan başka modellerin de incelenmesi gerekmektedir (Diener et al., 1984; Keyes, 2002, Keyes, 2005; Keyes et al., 2010; Ryff, 1989; Seligman, 2002, 2011).

2.1.2. İyi Oluş'un Kuramsal Temelleri

Ruh sağlığı ve iyi oluş kavramlarının temelleri, geleneksel psikoloji ve psikolojik danışmanlık teorilerine ve İnsancıl Psikoloji, Varoluşculuk, Pozitif Psikoloji ve Dayanıklılık hareketlerinin ortak görüşlerine dayandırılabilir. 1900'lü yılların başlarına bakıldığında, Carl Gustav Jung insanın anlam arayışı ve yaşama entegrasyonuna yönelerek, insana, yaşama ve evrene derin bir odaklanma ve yakınlık sağlamıştır (Jung, 1933). Psikolojinin ilk yıllarında da olduğu gibi bugün hayatın anlamı ve amacı, iyi oluş modellerinin merkezi öncülüdür. Alfred Adler ise Bireysel Psikoloji kuramında insanın dünya ile ilişkisinde insanın özüne odaklanmıştır. Ayrıca, insanın iyiye ulaşması için hayata karşı tutumunun ve sosyal ilgi derecesinin önemli olduğunu vurgulamıştır (Adler, 1973). Adler'in bu kuramı ileride ortaya çıkacak olan "Bölünemez Ben: Kanıta Dayalı İyilik Hali Modeli" gibi insanı sosyal bağlamda bütüncül olarak değerlendiren modellere temel oluşturmuştur (Myers, Sweeney, 2004,2005).

İlerleyen yıllarda ise Hümanist kurama önemli katkı sağlayan Abraham Maslow ve Carl Rogers ise insanın içindeki mükemmelliği beslemeye odaklanarak varolan erdemleri ve kuvvetli yönlerini merkeze almışlardır. Örneğin, Rogers insanların temelde iyi ve sağlıklı olduğuna inanarak, kendini gerçekleştirme için mücadele etme eğiliminde olmuştur. Bu eğilimiyle de sağlıklı olma ya da maksimum işlevsellik tanımları üzerinde durmuştur (Rogers, 1961). Maslow da hümanist psikoloji kuramının kurucularından biri olarak, bireyin kendini gerçekleştirmesi, potansiyelini açığa çıkarabilmesi ve olabileceği kişi olabilmesi için bir ihtiyaçlar hiyerarşisi ortaya

koymuştur (2001). Rogers gibi Maslow'un da çalışmaları insanın anlam ve amaç arayışına ve insan için en iyi olanı tanımlama ve ona ulaşmada psikoloji biliminin gelişmesine odaklanmıştır. Görüldüğü gibi günümüzdeki çağdaş modellerin temeli insanın işlevselliği ve amaç odaklılığına vurgu yapan hümanistik kuramlara dayanmaktadır.

Mutluluk ve iyi oluş üzerine araştırmalarına devam eden Viktor Frankl (1967) ise varoluşçu yaklaşımı temel alarak anlamlı yaşam aktiviteleri arayışında olmanın insana mutluluk getireceğini savunmuştur. İnsan varoluşunun fiziksel, duygusal ve manevi boyutlarını tanımlayarak, iyi oluş paradigmalarından zihin-beden-ruh birlikteliğine odaklanan modellere temel oluşturmuştur.

Ayrıca, sosyal öğrenme kuramını geliştiren Albert Bandura (1986) bireyler yalnızca çocuklukta yaşadıkları travmatik anılar veya diğer koşulların etkisi ile değil, çevreleri ile interaktif bir etkileşim içinde olmalarının etkisi ile patolojik problemlerle karşılaşabildiğini savunmuştur. Bandura insanların gözlem ve modelleme yolu ile kendi kendini düzenleyebildiğini ve daha yeni ve olumlu davranışları da dışarıdan öğrenme yeteneği ile davranışlarını kontrol edebildiğini belirtmiştir. Buradan yola çıkarak, bireylerin kendi iyilik halini etkileyebilmesi ve sosyal bağlamda yaşama kabiliyetine sahip olmasının çoğu iyi oluş modelini günümüzde etkilediği söylenebilir.

Emmy Werner (1986) beklenmedik şekilde güçlülük sergileyen çocukları incelerken, kişisel yeterlilikler ile dayanıklılığı arttıran destek kaynaklarını içeren koruyucu faktörleri tanımlamıştır. Bireysel (zeka, akademik başarı, sosyal yetkinlik, mizah, benlik saygısı vb.), ailesel (destekleyici aile üyesi ile olumlu ilişki, etkili ana-babalık, çocuğa yönelik gerçekçi beklentiler) ve çevresel (akran arkadaş desteği, etkili toplumsal kaynaklar, vb.) koruyucu etmenlerin var olması bireylerin psikolojik dayanıklılığa sahip olması için önem taşımaktadır. Bu da bireylerin psikolojik işlevselliğine odaklanan kuramlara katkı sağlamıştır (Werner, Smith, 1992; Gizir, 2016).

Bahsedilen teorik modeller, ruh sağlığı ve iyi oluş konusundaki odağın, patoloji odaklı ruhsal modellerden, umut verici pozitif bireysel özelliklere ve faaliyetlere odaklanarak, yaşam kalitesini iyileştirici, kişisel gelişimi destekleyici ve ruhsal sağlığının bozulmasını önleyici modellere geçilmesinde önemli katkılar sağlamıştır.

2.1.3. İyi Oluş Modelleri

2.1.3.1. DSM ve İyi Oluş Modeli

Uzun yıllardır ruh sağlığı belirtileri (ölçütleri) üzerinde duran araştırmalardan elde edilen bulgularla yapılan faktör analizleri sonucunda iyi oluşun ya hazcı ya da psikolojik işlevsellik boyutlarını temsil eden 13 semptoma ulaşılmıştır (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002; Keyes, Waterman, 2003; Ryan, Deci, 2001). Bu semptomlar incelendiğinde, DSM-IV Tanı Ölçütleri Elkitabı'nda (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2000) yer alan majör depresif bozukluk belirtileriyle neredeyse birebir örtüştüğü görülmüştür. Majör depresyonun en temel belirtisi zevk alamama (anhedonia) belirtisi iken, hazcılık (hedonia) ya da duygusal canlılık ve yaşama dair olumlu duygulara sahip olma hali ise ruh sağlığı tanısı için önemli belirtilerden biridir.

Huppert ve So (2009) iyi olma hali ile ilgili DSM-IV (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-IV) Tanı Ölçütleri El Kitabı ve ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) Hastalıkların ve Sağlık Sorunlarının Uluslararası Sınıflama Sistemi'ndeki tanı kriterlerini bir araya getirerek model oluşturmuşlardır (Amerikan Psikiyatri Derneği, 1994; Dünya Sağlık Örgütü, 1993). İyi olma halini betimleyen 10 olumlu özellikten oluşan bir liste önerilmiştir, bunlar: yeterlilik, duygusal istikrar, bağlılık, anlam, iyimserlik, olumlu duygu, olumlu ilişkiler, dayanıklılık, özgüven ve canlılık. Araştırmacılar, bu semptomların DSM-4'ün Majör Depresif Bozukluk ve Yaygınlaşmış Anksiyete Bozukluğu ile ICD-10'un Depresif Belirtiler ve Yaygınlaşmış Anksiyete Bozukluğu semptomlarının tam zıttı olduğunu belirtmişlerdir. Huppert ve So (2009) Avrupa Sosyal Anketi verilerini kullanarak 23 Avrupa ülkesinden 43 bin Avrupalının kişisel ve sosyal iyi oluşunu incelemişlerdir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 3 faktör tanımlamışlardır, bunlar: pozitif özellikler (duygusal istikrar, canlılık, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-saygı), pozitif işlevsellik (katılım, yeterlilik, anlam, pozitif ilişkiler) ve pozitif değerlendirme (yaşam doyumu ve olumlu duygu). Çalışmanın bulgularına dayanarak, pozitif duygu, pozitif özellikler ve pozitif işlevsellik adında üç ana faktörden oluşan kategorik bir iyilik hali modeli önermişlerdir. Bu model, iyi oluşun hem hazcı hem de psikolojik işlevselci yanını içermesi ve DSM-IV tanı kriterlerindeki semptomlarla uyum içinde olması yönüyle Keyes (2002)'in Ruh Sağlığı Sürekliliği (Mental Health Continuum) modelinden farklı değildir. Bu model'in kısıtlayıcı tarafı, yalnızca Avrupa örneklemini temsil etmesidir.

2.1.3.2. Diener'in Öznel İyi Oluş Modeli

İyi oluş tanımlarında bahsedilen sınıflamaya dayanarak bazı araştırmacılar hazcı (hedonic) geleneğin ana temsilcisi olarak öznel iyi oluş kavramını kullanarak, duygulanım ile yaşam doyumu ile ilgili çalışmalara özel olarak yoğunlaşmışlardır (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002). Diğer yandan, psikolojik işlevselcilik (eudemonic) geleneğini temsil eden psikolojik iyi oluş kavramını da beceri geliştirme ve kişisel gelişim gibi pozitif işlevselciliğin göstergeleri ile ilişkilendirmişlerdir (Diaz ve diğ., 2006; Ryff, 2002). Eryılmaz (2016) iyi oluş kavramını temsil eden iki boyutun, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş olduğunu, psikolojik iyi oluşun kişinin potansiyelini geliştirmesiyle, öznel iyi oluşun ise, olumlu duygular ve doyumun arttırılmasıyla sağlanlandığını ifade etmiştir.

Ruh sağlığı araştırmalarında 1980'li yıllarda, pozitif (positive affect) ve negatif (negative affect) duygulanımın doğası araştırılmaya başlanmıştır. Diener ve Emmons (1984) yürüttüğü çalışmada, pozitif ve negatif duygulanım ölçütlerinin birbiri ile ilintisiz olduğunu, yani; birini deneyimleyen kişinin diğerini deneyimlememe eğiliminin yüksek olduğunu belirtmiştir. Diener (1984)'e göre, eğer biri olumlu duyguları çok, olumsuz duyguları daha az deneyimliyorsa, ilgili oldukları etkinliklerle meşgul oluyorlarsa, hazzı fazla, acıyı az miktarda yaşıyorlarsa ve genel yaşam doyumu yüksek ise öznel iyi oluşa sahip demektir.

Öznel iyi-oluşu ölçerken, duygusal deneyimin sıklığı ve yoğunluğu ile ilgili özellikleri ve duygulanım boyutları incelenmiştir (Diener, Larsen, Levine, Emmons, 1985). Evrensel düzeyde duygulanım bakımından iyi oluşun en iyi yordayıcısının bireylerin uzun bir zaman diliminde yaşadığı negatif durumlardan ziyade pozitif durumlar olduğu görülmüştür.

Ayrıca, öznel iyi oluşun ölçümü üzerine yapılan araştırmalarda mutluluk kavramının ön plana çıktığı görülmüştür (Ryan, Deci, 2001). Fordyce (1988)'e göre öznel iyi oluşun ölçümü için en ideal ve kısa yol, insanlardan mutlu hissettikleri, nötr hissettikleri ve mutsuz hissettikleri zamanların verilen zaman dilimi içindeki (örn, geçtiğimiz yıl boyunca) yüzdesini tahmin etmelerini istemektir. Wilson (1967)'a göre, öznel iyi oluş kavramını mutluluk olarak kabul edersek, mutlu bir insanın, genç, sağlıklı, iyi eğitimli, iyi bir maddi kazancı olan, dışadönük, iyimser, kaygısız, dindar, iş maneviyatı olan, özsaygı içeren evliliğe ve geniş bir zeka aralığına sahip olan

bireylerden oluştuğu söylenebilir. Michalos (1985) ise Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı'nda (Multiple discrepancy theory of satisfaction) bir birey kendisini, diğer insanlar, geçmiş koşullar, arzular ve ideal memnuniyet seviyeleri ile kendi ihtiyaçları ya da hedefleri gibi pek çok standartla karşılaştırır. Kişinin memnuniyet düzeyi hakkında ulaştığı sonuçlar, mevcut şartlar ve bu standartlar arasındaki farklara dayanacaktır. Bu tanıma ulaşılması ile birlikte öznel iyi oluş tanımı önemli ölçüde gelişmiştir. Wilson (1967), mutlu bir insanın, diğer faktörlerin yanı sıra iyi, genç, eğitimli, dindar ve evli olacağına inanıyordu. 1900'lü yılların sonuna gelindiğinde ise mutlu bir insanın olumlu bir mizaca sahip olan, olayların iyi tarafını görme eğiliminde olan ve olumsuz olayların üzerinde düşünmeyen bireyler olduğunu, ekonomik olarak gelişmiş bir toplumda yaşadığını, sosyal güvenceye sahip olduğunu ve kendisi için en önemli hedeflerine ulaşmada yeterli kaynaklara sahip olduğu düşünülmektedir (Kahneman, Diener, Schwarz, 1999; Diener ve diğ., 1999). Bu standartlardan yola çıkarak her birey o anki durumuyla ilgili ne kadar mutlu olduğunu ve yaşamından ne ölçüde tatmin olduğunu değerlendirir. Diğer bir ifadeyle, öznel iyi oluş bireylerin kendileri ile ilgili öz değerlendirmeleri merkezde tutar (Kuzucu, 2006). Bireyler hem tüm yaşamına dair bilinçli değerlendirmelerde ve yargılarda bulunabilir (örn, yaşam doyumu), hem de yaşadığı hoş ve hoş olmayan duygulara tepki gösterebilir (Diener, Napa-Scollon, Oishi, Dzokoto, Suh, 2000).

2.1.3.2. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Modeli

İyi oluşun pozitif ve işlevselci yanına vurgu yapan ve insan doğasının güçlü yanlarına odaklanan kavramlardan biri de psikolojik iyi oluştur (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Psikolojik iyilik hali bir insanın olmak istediği en ideal ve pozitif işlevselliği ile ilişkilidir (Ryan, Deci, 2001). Psikolojik iyi oluşa dair yapılan tanımlamaların genelinde psikolojik iyi oluş psikopatolojinin yokluğu veya pozitif duygulanımın yüksek olması ile açıklanmıştır. Bu durum, depresyon hastası olmayan kişinin yaşamdan aldığı hazın ve işlevselliğinin yüksek olduğu sonucuna varmakla aynıdır. Bu da psikolojik iyi olmanın açıklamasına eş değer görülemez (Huppert, 2009; Seligman, 2011). Ayrıca, 20 yıldan fazla süredir, psikolojik iyi oluş daha çok mutluluk (Bradburn, 1969), yaşam doyumu (Andrews, McKennel, 1980), manevi güç (Lawton, 1975), öz-saygı (Rosenberg, 1965) depresyon (Waterman, 1993) ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Daha sonraki yıllarda Ryff ve Keyes (1995) önceki araştırmalarda psikolojik iyi oluşun kavram olarak tanımlanmasında ilişkili kavramların yetersiz

kaldığını öne sürmüştür. Bu kavramı açıklamada yetersiz kalmalarını ise, bilimsel ve güvenilir bir ölçme ve değerlendirme aracının bulunmaması, ilişkilendirilen kavramların önerdiği kriterlerin birbirinden farklı olması ve açıklamaların teorik ve yüzeysel olması ile açıklamıştır (Dupuis, Smale, 1995; Ryff, 1989a).

Ryff (1989) iyi oluşun, yaşama dair hissedilen mutluluktan daha fazlası olduğunu iddia etmektedir. Ayrıca, psikolojik iyi olmayı, olumlu ve olumsuz duygulanım ile yaşam doyumuna ek olarak yaşama dair tutumlarını da içeren çok boyutlu bir yapı olarak formüle etmiştir. Şekil 2'de görüldüğü gibi Ryff (1989) geliştirdiği psikolojik iyi oluş modelini altı alt boyut ile açıklamaktadır. Bunlardan ilki olan *öz-kabul*, kendisini olumlu olumsuz tüm yönleriyle ve geçmiş deneyimleriyle birlikte olduğu gibi ve daha olumlu bir perspektifte değerlendirmesidir. *Özerklik* boyutu, bireylerin toplumsal etkilerden ve korkulardan kendini koruyabilmesi ve davranışlarını düzenleyerek işlevselliğini sürdürebilmesi olarak tanımlanmaktadır. *Bireysel gelişim* boyutu, birey olarak kendi potansiyellerinin, duygu, tutum ve davranışlarının farkında olarak, kendisinin sürekli olarak geliştiği ve büyüdüğüne dair bilgi sahibi olmasıdır. *Yaşam amacı* boyutu, bireyin hayatta olmanın amaçlı ve anlamlı olduğunun farkında olması ve yaşam amacı oluşturması ile ilgilidir. *Olumlu ilişkiler* boyutu, kişisel ilişkilerinde hissettiği sıcaklık, sevgi, empati ve güveni temsil ederken, *çevresel hakimiyet* boyutu ise, günlük olaylar ve sorumlulukların farkında olarak, kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda etrafındaki yaşamı etkili bir şekilde yönlendirebilme kapasitesini kapsamaktadır (Ryff, 1989; Ryff, Keyes, 1995; Ryff, Magee, Kling, Wing, 1999; Ryff, Singer, 2008; Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002; Kuzucu, 2006; Wright, Levine, Beasley ve diğ., 2006).

Ryff (1989)'in altı boyutta açıkladığı psikolojik iyi oluş görüldüğü gibi yalnızca mutluluk veya yaşam doyumu gibi kavramlarla kısıtlı kalmamış, kendini

gerçekleştirme, bireyselleşme, olgunluk, anlamlılık, toplumsal uyum ve psikolojik işlevsellik gibi farklı boyutlarla detaylı olarak açıklanmıştır.



Şekil 2. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Modeli

Ryff, Carol D. 1989. "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being." **Journal of Personality and Social Psychology** c.57 s.6: 1069.

Bu modele göre, kendini tüm yönleriyle birlikte seven, sıcak ve güvene dayalı ilişkilere sahip olan, daha iyi bireyler olabilmek için sürekli gelişim halinde olan, hayatta yönü belirli olan, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek ortamı yaratabilen ve belli bir dereceye kadar özerk olarak yaşamını sürdürebilen bireyler ruhsal olarak sağlıklıdırlar (Ryff, 1989). Ryff'ın (1989) tarafından tanımlanan psikolojik iyi oluş daha çok bireyin sahip olduğu potansiyelleri temel almaktadır (Deci, Ryan, 2008). Bireylerin potansiyellerini geliştirmeleri için de kapsamlı bir yol haritası sunmaktadır. Ayrıca, bu model hem çok yönlü olması hem de güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Psikolojik iyi oluş

ölçekleri güvenilir ve geçerli ölçeklerdir ve altı faktörlü yapısı geniş bir örneklem grubunda test edilmiş ve doğrulanmıştır (Ryff, Keyes, 1995).

2.1.3.4. Seligman'ın İyi Oluş Modeli (PERMA)

İnsanın mutluluğuna dair yapılan araştırmalarda, yaşamın daha karmaşık ve hızlı gidişatında insanı anlamak ve işlevselliğini sağlamak için, bahsedilen iyi oluş modellerine alternatif olacak çok boyutlu iyi oluş modellerine ihtiyaç artmıştır. Seligman (2002) bu düşünceden hareketle kendi modelini oluşturmuş ve en çok satan kitaplar arasına giren "Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being" adlı kitabında "Flourish" (iyilik hali) olarak adlandırdığı modeli detaylarıyla anlatmıştır. (Seligman, 2002).

Seligman (2011)'ın modelinde PERMA ifadesini oluşturan baş harfler modelin bileşenlerini yansıtmaktadır (Lovett, Lovett, 2016). Bunlar: Olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olarak tanımlanmıştır. Seligman bu kuramı oluştururken ölçülebilir ve öğretilebilir olmasına dikkat etmiştir. İlk ölçüt olan *pozitif duygular*, mutluluğun hazcı duygularını ifade etmektedir (Örn. Neşeli, hoşnut, keyifli hissetme). Olumlu duygulara sahip bireylerin bilişsel farkındalığının daha yüksek olduğu, daha bütüncül, yaratıcı ve üretken bakabildikleri, stresli durumlarla başedebildiği ve dolayısıyla da fiziksel ve ruhsal sağlığı ile psikolojik iyi oluşunu üst seviyelere taşıyabildiği görülmektedir (Frederickson, 2009). *Bağlanma*, organizasyonlar ve aktivitelere psikolojik olarak bağlılık hislerini yansıtır (örn, yaşama kendini vererek, ilgiyle ve bağlılıkla yaklaşmak). Butler ve Kern (2016)' e göre bağlanma, insanın akış içinde olması, kendini tüm benliğiyle yaptığı işe veya etkinliğe vermesi olarak tarif edilir. İnsanın akış içinde olması sayesinde hedefleri ve yapacaklarına ilişkin net fikirlere sahip olması ve dolayısıyla da yüksek bir içsel motivasyonla hareket etmesi mümkün olur. Seligman (2002)'ın tanımladığı iyi oluş bileşenlerinden olan *olumlu ilişkiler*, sosyal olarak birliktelik içinde olduğunu, diğerlerinden bakım ve destek gördüğünü ve sosyal ilişkilerinden doyum aldığını hissetme olarak ifade edilmiştir (Khaw, Kern, 2014). *Anlam*, insanın hayat amacına yönelik düşünmesi, farkında olması, kendinden daha büyük bir şeye bağlı hissetmesi ve dolayısıyla da hayatın değerli ve yaşanmaya değer olduğunu hissetmesi olarak açıklanmıştır (Seligman; 2011; Butler, Kern, 2016). Seligman'ın modelindeki son bileşen olan *başarı*, hedefler doğrultusunda ilerleme, günlük aktiviteleri yapabilme

kapasitesine, belirli becerilerde uzmanlaşma ve yetkin olma ile başarma anlayışına sahip hissetmeyi gerektirmektedir (Lovett, Lovett, 2017).

Seligman (2011)'ın PERMA bileşenleri, insanların kendi iyi oluşu uğruna takip ettiği 5 bileşen alanının her biri birbirinden bağımsız olarak ölçülebilir ve tanımlanabilir. Fakat bu bileşenlerin hiçbiri tek başına iyi oluşu vermez, ayrı ayrı her biri katkıda bulunur. Bu nedenle iyi oluşu geliştirmek için bu modelin bileşenleriyle birlikte değerlendirilmesi gerekir. PERMA modeli iyi oluşa dair öne sürülen önceki tanımlar ve kuramların bütünleştirmesi sonucu oluşmuştur. Model, hazcı (pozitif duygu durumları ve arzuların doyurulması) ve pozitif işlevselci (anlamın varlığı ve potansiyellerin gelişimi) geleneklerin bir araya gelmesi ile oluşmuştur. Bu yönüyle ilk ortaya çıkan iyi oluş modellerinden farklıdır (Goodman, Disabato, Kashdan, Kauffman, 2017).

2.1.3.5. Keyes'in Ruh Sağlığı Sürekliliği Modeli

İyi oluş kavramının tanımlamalarındaki farklılıklar ve açıklamalar yerini zamanla daha bütünleştirici modellere bırakmıştır. Bu modellerden biri de Keyes (2002) tarafından geliştirilen "Ruh Sağlığı Sürekliliği Modeli"dir. Bu model ilk geliştirilen iyi oluş modellerindeki gibi ruhsal sağlığı ruhsal hastalığın yokluğu ile açıklamak yerine, hazcı geleneğe uygun olarak olumlu duyguların varlığıyla ve bireysel ve toplumsal yaşamdaki pozitif işlevsellik ile açıklamıştır (Keyes, 2002, 2005).

Keyes (1998), bireylerin hazcı geleneğin gerektirdiği olumlu duygulanım, mutluluk ve yaşam doyumu hislerine sahip olmasının ruhsal sağlığın önemli bir göstergesi olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında pozitif işlevselliğin psikolojik iyi oluştan daha fazlasını içerdiğini öne sürmüştür. Yaşamda pozitif işlevselliğin, bireyin sosyal iyi oluşunu yansıtan sosyal zorlukları ve görevlerini de içerdiğini savunmuştur (Keyes, 1998). Psikolojik iyi oluş, işleyişin değerlendirilmesi için daha kişisel özellikleri temsil etmektedir. Sosyal iyi oluş, insanların yaşamdaki işlevini değerlendirdiği daha genel ve sosyal kriterleri kapsar. Bu sosyal boyutlar sosyal tutarlılık, sosyal gerçekleşme, sosyal entegrasyon, sosyal kabul ve sosyal katkılardan oluşmaktadır. Bireyler, sosyal yaşamı anlamlı ve anlaşılır olarak gördüklerinde, toplumu büyüme potansiyeline sahip gördüklerinde, topluluklarına ait olduklarını düşündüklerinde, toplumun tüm kesimlerini kabul edebildiklerinde ve hayatlarının topluma katkıda bulunduğunu gördüklerinde ruhsal olarak sağlıklıdırlar (Westerhof, Keyes, 2010;

Keyes, 2002). Bu bakış açısına göre, ruh sağlığı sürekliliği modeli, duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve sosyal iyi oluş boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşmaktadır (Keyes, 2002; Lamers, Westerhof, Bohlmeijer, Klooster, Keyes, 2010; Westerhof, Keyes, 2010).

Duygusal iyi oluş, genellikle hem olumlu olumsuz duygulanımın baskınlığı (mutluluk) hem de yaşamdan evrensel bir memnuniyet olarak tanımlanmıştır (Diener 1984). Başka bir deyişle, eğer bir kişi hayatının tatmin edici olduğunu, sık sık hoş duygulanım yaşadığını, çok nadiren hoş olmayan duygulanım yaşadığını ifade ederse, yüksek derecede duygusal iyi oluşa sahip olduğu söylenebilir (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999). Duygusal iyi oluşun bileşenlerinin her biri (yaşam memnuniyeti, olumlu etkinin varlığı ve olumsuz etkinin yokluğu) insanların yaşamlarında neler olup bittiğini değerlendirmesini yansıtsa da, bir dereceye kadar bağımsızlık göstermektedir. Yani, ampirik kanıtlar duygusal iyi oluşun üç bileşeninin ampirik olarak farklı yapılar olduğunu ortaya koymaktadır (Diener ve diğ. 2003, 2004). Duygusal iyi oluşun bu yönü, eski zamanlardan beri savunulan hazcı (hedonik) iyi oluş geleneğini yansıtır. Bu iyi oluş geleneğinin sıradan insanların zihnine ve onun çekici doğasına yakın olduğu düşünülse de, duygusal iyi oluşun sağlıklı bir yaşamın gerekli bir bileşeni olduğu unutulmamalıdır (Diener et al. 1998; Diener, Scollon 2003).

Psikolojik iyi oluş, olumlu psikolojik işlevselliği neyin oluşturduğu konusundaki temel soruya bir cevap olarak ve hedonik geleneğe alternatif bir bakış açısı getirmek amacıyla Ryff (1989) tarafından model olarak önermiştir. Ryff geliştirdiği modelde, kişinin kendisi ve geçmiş yaşamına yönelik olumlu değerlendirmeleri (kendini kabul), bir kişi olarak sürekli bir büyüme ve gelişme hissi (bireysel gelişim), bir kişinin yaşamının amaçlı ve anlamlı olduğuna (yaşam amacı) dair inancı, başkalarıyla kaliteli ilişkilere sahip olma (olumlu ilişkiler), birinin yaşamını ve çevresindeki dünyayı (çevresel hakimiyet) etkin biçimde yönetme kapasitesi ve kendini kendini yönetme duygusu (özerklik) (Ryff, Keyes 1995) psikolojik iyi oluş alt boyutları olarak tanımlanmıştır. Psikolojik iyilik halinin boyutları, bireylerin tam işlev görmeye ve benzersiz yeteneklerini gerçekleştirmeye çalışırken karşılaştıkları zorlukları da göstermektedir (Keyes, Shapiro 2004).

Sosyal iyi oluş kavramı Keyes (1998) tarafından iyi oluşun önemli bir boyutu olarak ele alınmıştır. Keyes (2002)'e göre bireyler sosyal yapılara ve topluluklara gömülü kalmakta ve sayısız sosyal görev ve zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bu da

bireylerin toplumsal işlevselliğini kısıtlamaktadır. Optimal işleyiş ve ruhsal sağlığı anlamak için Keyes (1998) bireylerin sosyal dünyasında ne derece iyi işlevsellik gösterdiğini ve ne derece iyi hissettiğini açıklayacak beş boyuttan oluşan, bireyler için çok boyutlu bir sosyal iyi oluş modelini geliştirir. Sosyal iyi oluşun boyutlarından ilki, birinin toplum ve çevreyle olan ilişkisinin niteliğini değerlendirilmesini ifade eden sosyal uyum (social integration) boyutudur. Entegrasyon, insanlar sosyal gerçekliklerini (örneğin mahallelerini) oluşturan diğer bireylerle ortak bir şeyleri olduğunu, içinde bulunduğu toplum ve çevreye ait olduklarını ne kadar düşünürlerse o ölçüde birlikte olduklarını hissederler. Sosyal katkı (social contribution) birinin toplumdaki değerine yönelik öz değerlendirmesidir. Bu boyut, bireyin toplumda önemli bir yere sahip olduğunu ve dünyaya değerli bir katkı sağladığına dair inancını içermektedir. Sosyal bütünlük (social coherence) bireylerin sosyal yaşamın kalitesi, düzeni ve işleyişine yönelik algısı ile dünya hakkında bilgi sahibi olmaya yönelik merakını içerir. Sosyal tutarlılık, yaşamdaki anlamlılıkla benzerlik gösterir ve toplumun görülebilir, mantıklı ve öngörülebilir olduğuna dair değerlendirmeleri içerir. Sosyal gerçekleştirme (social actualization) toplumun potansiyelinin ve gidişatının değerlendirilmesidir. Sosyal kabul (social acceptance), toplumun diğer insanların özelikleri ve nitelikleri aracılığıyla genel bir kategoride değerlendirilmesidir. Toplumsal kabulü gösteren bireyler başkalarına güvenir, başkalarının iyi niyetli olduğunu düşünür ve insanların çalışkan olabileceğine inanır (Keyes 1998, 2005a; Keyes, Shapiro 2004).

Öznel iyi oluşun psikolojik ve sosyal yönlerine bakıldığında, pozitif işlevselci geleneği yansıttığı açıkça görünmektedir (Keyes ve diğ. 2002; Ryan, Deci 2001; Waterman 1993). İyi oluşu mutluluk ve hazzın ötesinde gören pek çok düşünür, hazcı yaşam anlayışının tek başına ruhsal iyi oluş için yeterli olduğunu dile getirmiştir. Bunun yerine, iyi yaşamın, bireylerin gerçek potansiyelini ortaya çıkarmasını sağlayacak mükemmellik arayışı içinde olması ile mümkün olacağına gerektiğine inanıyorlar (Ryan, Deci 2001). Pozitif işlevselci geleneğe göre, tam işlevsellik gösteren bir kişi ve vatandaş olma yolunda yeni yetenekler geliştirmek ve kapasiteyi arttırmak, insanların motivasyonunu arttırıyor (Keyes 2006). Bu nedenle, hem hazcı hem de işlevselci geleneği bir araya getiren modellerin ruh sağlığına katkıları oldukça önemlidir.

Literatür incelendiğinde, ruhsal sağlık ve iyi oluş ile ilişkili ölçümler yapan farklı ölçme araçlarına rastlanmaktadır. Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ölçekler: Yaşam

Doyumu Ölçeği (Köker, 1991), Pozitif Negatif Duygu Ölçeği (Gençöz, 2000), Öznel İyi Oluş Ölçeği (Tuzgöl Dost, 2005), Ergen Öznel İyi Oluşu (Eryılmaz, 2009), Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Telef, 2013), Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği (Keldal, 2015) gibi ölçeklerdir. Bu ölçeklerin bir kısmı iyi oluşun tek bir boyutunu ele alırken, bir kısmı psikopatolojinin varolup olmamasına yönelik ölçüm yapmakta ve hazcı veya pozitif işlevselci yaklaşımlardan yalnızca birine odaklanmaktadır. Ölçek sayılarının uzun olması da başka bir kısıtlılıktır. Fakat Keyes (2002)'in Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu, hem madde sayısının azlığı, hem de duygusal, sosyal ve psikolojik iyi oluşu birlikte ele alması yönüyle ruhsal sağlığın ölçümüne önemli bir katkı sağlamıştır.

2.1.4. Psikolojik Danışmanlarda Ruh Sağlığı Sürekliliği

Ruh sağlığı ve iyi oluş yalnızca danışma yardımı alan bireyler için değil, ruh sağlığı profesyonelleri için de önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Literatürde, iyi bir ruh sağlığına sahip psikolojik danışmanların danışanlarının da iyi olduğuna dair görüşlere rastlanmaktadır (Barnett, Cooper, 2009). Psikolojik danışma mesleği ve psikolojik danışmanların rolü ruhsal sağlığı tehdit edici ve bozucu özelliklere sahip olmasından dolayı desteklenmesi gereken önemli bir alandır. Skovholt (2012)'a göre kişinin kendiliği (öz) profesyonel ortamda incelenmesi gereken en merkezi araçtır. Çünkü eğer kişinin özü acı çekiyorsa, etkisi birçok kişi tarafından hissedilebilir. Psikolojik danışmanlar çok farklı problemlerle gelen ve zorlayıcı danışanlarla çalışmakta ve zaman zaman yoğun travmatik öykülere maruz kalabilmektedirler. Bu durum danışmanların kendi sorunlarını tetikleyebildiği gibi, mesleki yorgunluk, empati kurmada zorluk ve ikincil travmatik stres yaşama olasılıklarını da arttırmaktadır. Bu nedenle, psikolojik danışmanların birçoğu zamanla kendi ruhsal ve fiziksel sağlığı ile mücadele vermek zorunda kalırlar. Bu da psikolojik danışmanların mesleki olarak öz-bakım ve korunma yollarına başvurmaları ile ilgili sorumluluk yüklenmelerine neden olmaktadır (Skovholt, 2012). Cummins, Massey, ve Jones (2007) bir insanın başka insanların duygularıyla meşgul olurken bir yandan da kendi özel yaşantısındaki deneyimleri ve zorluklarını iş hayatının dışında tutarak dengelemek için önemli miktarda enerji harcamak gerektiğini vurgulamışlardır. Danışmanların kendi travmatik deneyimleri ile ilgili bitirilmemiş işleri zihinlerini meşgul edebilir ve eğitsel açıdan yetersizlikleri de alana zarar verici olabilir (Barnett, Hillard, 2001).

Roach ve Young (2007), psikolojik danışma mesleğinin stresli olmasının ve danışmanların ruh sağlığının bozulmasının danışanlar üzerinde potansiyel olarak olumsuz bir etkisi olabileceğinden, psikolojik danışmanlık eğitim programlarında öğrencilerin ruhsal sağlık gelişiminin gözetilmesine ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır. Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (ACA, 2005) etik kodları da psikolojik danışmanlarda ruh sağlığını korumanın önemine vurgu yapmıştır. ACA Etik Kodlara göre (2005) psikolojik danışmanlar danışanlarının iyi oluşundan sorumludurlar. Kendi fiziksel, ruhsal ya da duygusal problemlerinden kaynaklanan zayıflıklara karşı uyanık olmalılar ya da yaşadıkları bu zayıflık halinden kaynaklı danışanlarına zarar verme ihtimali söz konusu olduğunda danışma yardımı vermekten geri durmalıdırlar. Jennings ve Skovholt (1999) mesleğinde uzmanlaşmış profesyonel psikolojik danışmanların kendi duygusal iyi oluşunu ele alan ve kişisel ve profesyonel yaşamlarını karıştırmadan birlikte götürebilmeyi hedefleyen, ruhsal olarak sağlıklı ve olgun bireyler olduklarını ifade etmişlerdir. Başka bir deyişle, psikolojik danışmanlar yalnızca kendi iyi oluşları hakkında farkındalık kazanmamalı aynı zamanda iyi oluşunu sürdürebilme ve koruma konusunda da aktif rol almalıdırlar (Lawson, Venart, Hazler, Kottler, 2007). Fakat yapılan araştırmalar, psikolojik danışmanların mesleki yaşamlarındaki sorunlarla başetmeleri konusunda hem mesleki hem de kişisel desteğe ihtiyaçları açık şekilde görünmesine rağmen, bu ihtiyaçlarının karşılanmadığını göstermektedir (Çoban, 2005; Özer, 1998; Shechtman, Wirzberger, 1999). Bu da psikolojik danışmanların ruh sağlığını ve iyi oluşunu destekleyici çalışmalara olan ihtiyacı ön plana çıkarmaktadır.

Meyer ve Ponton (2006) "psikolojik danışmanların iyi oluşlarını geliştirmeye yönelik metaforik bir perspektif" adlı yürüttükleri araştırmada "Sağlıklı Ağaç (The Healthy Tree) metaforunu kullanarak psikolojik danışmanlara kapsamlı bir iyi oluş modeli sunmuştur. Ağacın kökleri, gövdesi ve dalları profesyonel ve kişisel yaşam olarak ayrılmıştır. Profesyonel yaşamın köklerinde teorik altyapı ve şemalar yer alırken, gövdede meslektaşlar ve süpervizörlerle kurulan profesyonel ilişkiler bulunmaktadır. Dallarda ise sürekli eğitim, sunum yapma ve eğitim verme gibi profesyonel aktivilere yer verilmiştir. Kişisel yaşamda ise ağacın köklerini maneviyat oluştururken, gövdesini arkadaşlar ve aile ile kurulan kişisel ilişkiler ve dallarını ise toplumsal katılım, aile zamanı ve tatil gibi kişisel aktiviteler oluşturmaktadır. Bu ağaç

metaforunun köklerinden dallarına tüm görevler yerine getirildiğinde sağlıklı bir psikolojik danışmanın ortaya çıkmasının mümkün olduğu vurgulanmıştır.



Şekil 3. Psikolojik Danışmanlar için İyi Oluş Ağacı (Tree of Counselor Well-being)

Meyer, Danielle ve Richard Ponton. 2006. "The healthy tree: A metaphorical perspective of counselor well-being." **Journal of Mental Health Counseling** c.28 s.3: 189-201.

2.1.5. Psikolojik Danışman Ruh Sağlığını Etkileyen Demografik Faktörler

Psikolojik danışmanların ruh sağlığının bozulmasına ilişkin doğrudan yapılan araştırmalar az sayıdadır. Bu nedenle, dolaylı olarak psikolojik danışmanların ruh sağlığına ilişkin yapılmış araştırmaların incelenmesinde fayda vardır. Özellikle ön plana çıkan, cinsiyet, kıdem, sosyo-ekonomik düzey, psikolojik danışma uygulama pratiği ve süpervizyon desteği ve psikolojik destek gibi demografik değişkenler açısından ruh sağlığını değerlendirirken, ruh sağlığının bozulduğunun göstergeleri olan tükenmişlik, mutsuzluk, düşük yaşam doyumu ve düşük iş doyumu gibi

değişkenlere rastlanmıştır.

2.1.5.1. Cinsiyet

Bireylerin ruh sağlığının cinsiyete göre farklılaştığına dair birbirinden farklı bilgiler alanyazında yer almaktadır. Yaşam doyumuna dair yapılan bazı araştırmalarda erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu görülürken (Moksnes ve Espnes, 2013; Strine ve diğ., 2008) bazı araştırmalarda ise kadınların daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları (Kongarchapatara ve diğ., 2014) ve daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bilgisine ulaşılmıştır (Clark, 1997).

Ayrıca, Diener ve Myers (1995) yürüttükleri araştırma sonucunda bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Yelboğa (2007) ve Kantar (2008) ise iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren tutarlı bir delil olmadığını ve bu nedenle iş doyumunu cinsiyet bakımından değerlendirmenin doğru olmadığını vurgulamışlardır. Psikolojik danışmanların ruh sağlığını cinsiyet bakımından inceleyen araştırmalara bakıldığında danışmanların cinsiyetleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır (Başören, 2005; Oğuzberk, Aydın, 2009; İkiz, 2010; Kırılmaz, Çelen, Sarp, 2003; Seğmenli, 2001).

2.1.5.2. Kıdem

Alanyazında psikolojik danışmanların kıdemleri ile tükenmişlikleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptayan çalışmalara sık rastlanmaktadır (Baysal, 1995; Demir, 1995; İkiz, 2010; Özer, 1999; Seğmenli, 2001; Wetzler, 2004). Yapılan araştırmalarda, genç ve deneyimsiz psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin daha fazla olduğu görüşmüştür. Bunun kaynağının, yeni işe başlayanlarda, yeni bir işe girmenin yarattığı belirsizlik ve aldığı yeni rol ve sorumluluklara adapte olma sürecinde daha fazla çaba sarf etmeleri olduğu düşünülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Ayrıca, işe girilen ilk yıllarda bireylerin iş tatminin daha yüksek olduğu ve daha sonra bunun hızla düştüğü görülmektedir (Barlı, 2005). İş yaşamının ilk zamanlarında bireyler işlerinde başarılı olma isteklerinin kısa bir süre içinde gerçekleşmesini bekleyebilirler. Bu beklentilerinin bir türlü gerçekleşmemesi, bireylerin işinden aldığı doyumu olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, işverenler tarafından beklentilerin yüksek olması ve beklentileri karşılama konusunda yaşanan stres de bireylerin ruhsal iyi oluşlarını

olumsuz yönde etkilemektedir (Kantar, 2008). Bu da kıdemin artmasıyla psikolojik danışmanlarda mesleki doyumun arttığı tükenmişliğin azaldığı ve dolayısıyla da ruh sağlığı sürekliliğinin de arttığını göstermektedir. Bunun sebebinin ise yetersizlik duyguları, tecrübe ve pratik bilginin yetersizliği, kişilerarası ilişkilerdeki sınırların korunmasında yaşanan zorluk, kariyer gelişiminde ilk yılların yoğun olması ile açıklanabilir (Çelik, 2011).

2.1.5.3. Sosyo-ekonomik Düzey

Bireylerin ruh sağlığının ekonomik faktörlerden etkilendiğine dair literatürde pek çok bilgi yer almaktadır. Örneğin, en temel teorilerden biri olan Maslow'un İhtiyaçlar hierarşisi bu görüşü desteklemektedir. Maslow (2000)'a göre eğer bireyler çalışmalarının karşılığında adil bir maaş elde ettiklerini düşünürlerse, ekonomik konuları düşünmekle zaman harcamazlar. Aksine eğer adil bir maaş elde ettiklerini düşünmezlerse, bu algıladıkları adaletsizlik onların zihnini uzun süre meşgul edeceği gibi dikkatlerini vermeleri gereken önemli diğer işlere odaklanmalarını da zorlaştırabilir. Çünkü yeme, içme, ısınma, giyim ve barınma gibi en temel hayatta kalmalarını sağlayan ihtiyaçlarının karşılanması ekonomik gelir sayesinde mümkün olabiliyor. Ayrıca, bireyler iş yaşamlarına çalışmaları karşılığında adil bir ödeme alamadıklarında başarılı olmalarının kazanca etki etmediğini düşünmektedir ve bu da yaşam doyumlarını düşürmektedir (Kantar, 2008).

İyi oluşun ekonomik faktörlerle ilişkili olduğunu söyleyen literatürde farklı araştırmalar yer almaktadır. Diener (1984) sosyo-ekonomik düzey ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Diener ve Seligman (2004) toplumsal olarak sosyo-ekonomik düzeyin iyileşmesinin bireylerin psikolojik iyi oluşlarını da pozitif yönde etkilediğini vurgulamışlardır. Bao ve diğerleri (2013) ekonomik olarak yeterli kazanca sahip olduğunu hisseden bireylerin yaşam doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Diğer yandan bazı araştırmalar, maddi gelir düzeyinin iyi oluşla ilişkisinin kişilerin algılarına bağlı olduğunu ve farklı faktörlerin de etkisinden kaynaklı olarak göreceli olabileceğini vurgulamışlardır (Boodoo, Gomez, Gunderson, 2014; Myers, 2000).

Myers (2000) bireylerin maddi gelir düzeyindeki artışın bireylerin yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediğini fakat bu etkinin çok az olduğunu vurgulamıştır. Cheung ve Lucas (2015) ise gelir düzeyinin yaşam doyumuna etkisinin nesnel olarak ölçülemeyeceği, aynı gelire sahip farklı bireylerin maddi olarak tatminin de farklı olduğunu ifade etmişlerdir.

2.1.5.4. Psikolojik Danışma Uygulama Pratiği ve Süpervizyon Desteği

Psikolojik danışman eğitiminin temel taşlarından biri uygulama pratiğini başarılı bir şekilde tamamlamaktır. Bu bağlamda, kitaplar, dergiler ve sınıf içi eğitimlerle, deneyimsel öğrenme, rol oynama ve oturum video kayıtları aracılığıyla eğitim alma psikolojik danışman eğitiminin ayrılmaz bir parçasıdır (Hawley, 2006; Paladino, Barrio Minton, Kern, 2011). Psikolojik danışman eğitimi dünyada yaygın olarak lisansüstü seviyede verilmektedir. Akredite edilmiş psikolojik danışmanlık programları yüksek lisans veya doktora seviyesinde olabilmektedir. Bu tür programların akreditasyonu ile ilgilenen Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Programlarının Akreditasyon Kurulu (CACREP, 2001) bir psikolojik danışmanlık programında olması gereken standartları belirlemiştir. Bu standartlara göre, bir psikolojik danışmanın, danışmanlık becerilerine sahip olması, gerekli teorik dersleri başarı ile tamamlaması, en az 100 saatlik süpervizyon programı ile klinik deneyime sahip olması, mezuniyet sonrası stajda 600 saatlik süpervizyon altında danışma yürütmesi, psikolojik danışmanlık lisansı almak için gereklidir. Türkiye'de ise psikolojik danışmanlık programları henüz akredite olmamış fakat lisans ve lisansüstü düzeyde çok sayıda programda eğitim verilmektedir. Etkili Psikolojik Danışman eğitimi ile ilgili yapılan araştırmalar, uygulamalar aracılığıyla geliştirilen danışmanlık becerileri ve etkili süpervizyonun önemine vurgu yapmıştır (Korkut-Owen, Tuzgöl-Dost, Bugay-Sökmez, 2018; Tuzgöl-Dost, Keklik, 2012).

Yapılan araştırmalara göre, psikolojik danışmanlık veya psikoterapi eğitimi sırasında ve staj sürecinde alınan süpervizyon, alan uzmanlarının bireysel gelişimi ve ilerlemesi için gereklidir (Dryden, Thorne, 2008). Çünkü etkili bir süpervizyon desteği, stres, tükenmişlik ve mesleki yorgunluk (compassion fatigue) gibi ruh sağlığını etkileyen

olumsuz durumlardan psikolojik danışmanları koruyucu bir etkiye sahiptir (Bell, Kulkarni, Dalton, 2003; Lawson, 2007; Seaborn 2010; Truneckova, Viney, Maitland). Psikolojik danışmanlık bölümü mezunları mezun olur olmaz alanda çalışmaya başladıklarında danışanlarıyla çalışırken uzmanlardan geribildirim, destek, teşvik ve öneriler almaya devam edemediklerinden zorluk yaşamaktadır. Alanda yeni olduklarından dolayı zor danışanlarla çalışırlarken aşina olmadıkları konularda nasıl yol alacaklarını bilememektedirler. Bu da danışanı yanlış yönlendirme ve olumsuz etkileme gibi durumlara neden olmaktadır (Bernard, Goodyear, 2004). Sherman ve Thelen (1989) ruh sağlığı çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmada, katılımcıların yüzde 74'ünün kendine bakım ve koruma stratejilerinden biri olarak süpervizyon desteğini kullandığını ortaya koymuşlardır. Chemiss ve Dantzig (1986) ise deneyimli psikolojik danışmanların süpervizyon desteğine ihtiyaç duymayacağına yönelik görüşlere karşı çıkmış ve mesleği boyunca ruh sağlığı çalışanlarının süpervizyon desteği alabilmelerinin danışman olarak mesleklerinde aktif olmalarını ve öz-bakım ihtiyaçlarını karşılayabildiklerini ifade etmişlerdir. Süpervizyonun ayrıca, öz-farkındalığı sağlama, danışanlarla çalışırken ortaya çıkan kritik durumları anlama ve kontrol edebilme ve izolasyonu azaltma gibi olumlu etkilerinin olduğunu vurgulamışlardır.

2.1.5.5. Psikolojik Destek

Psikolojik destek alma derin bir içsel sorgulama yoluyla kişiliği önemli ölçüde etkileyen çözümlenememiş içsel çatışmaları çalışılmaya yardımcı olur. Danışan merkezli, varoluşçu, psikanalitik, psikodinamik ve diğer psikolojik danışma yaklaşımları, kişisel terapinin psikolojik danışman veya psikoterapi eğitiminin ayrılmaz bir parçası olduğu fikrini desteklemektedir (Atkinson, 2006; Malikiosi-Loizos, 2013). Bazı kuramcılar, psikolojik danışmanların kişisel meseleleri işe meşgul olmalarının eğitim sürecinde kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olduğu konusunda hemfikirdirler, fakat; eğitimleri sırasında kişisel terapi almanın zorunlu hale gelmesi konusunda farklı fikirlere sahiptirler (Elton-Wilson, 1994; Kumari, 2011; McLeod, 2003; Norcross, 2005; Wiseman, Shefler, 2001). Kişinin kendiliği (self) ile çalışması, psikolojik danışma için gereken karakteristik özelliklere ve kişilik yapısına sahip olup olmadıkları hakkında bilgi verirken, danışma beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine de imkan tanımaktadır (Atkinson, 2006). Norcross (2005) ise, psikolojik destek almanın, etkili bir danışma yardımı vermek için, danışmanların iyi

bir seviyede psikolojik olgunluk, uyum ve kişisel farkındalığa sahip olmalarına fayda sağladığını vurgulamaktadır.

Norcross ve Guy (2005) yürüttükleri araştırmada, tüm ruh sağlığı profesyonellerinin yaklaşık olarak yüzde 75'inin kariyerlerinin bir aşamasında psikoterapi yardımına ihtiyaç duyduğu sonucuna varmıştır. Orlinsky, Norcross, Rønnestad, ve Wiseman (2005) alınan kişisel psikolojik yardımın psikolojik danışmanların teröpatik performanslarına olan etkisini incelerken, kişisel terapi yardımı almanın, danışmanların kişilerarası ilişki kurma becerilerinin gelişmesi, danışan ihtiyaçlarını karşılamada esnek olmaları, danışmanın kendi içsel çatışmalarının danışanla ilişkisini bozmasını engelleme, teröpatik ilişkiye dair yaşadığı stresle başa çıkma ve kendini yenileme gibi pek çok yönden katkı sağladığı görülmüştür.

Psikoterapi yardımı alan psikoterapistlerle yapılan araştırmalarda, psikoterapistler danışanlarıyla teröpatik ilişkilerinde ortaya çıkan aktarım ve karşı aktarım gibi konuların farkında olarak danışma sürecini daha iyi yönetebildiklerini, kendi öz-saygılarının arttığını ve sıcak, empatik, sabırlı, kabul edici ve hoşgörülü olmalarının kolaylaştığını bildirmişlerdir (Bike, Norcross, Schatz, 2009; Macaskill, Macaskill, 1992; Norcross, 2005; Pope, Tabachnick, 1994). Jennings ve Skovholt (1999) uzman psikoterapistlerle yaptığı araştırmada hemen hemen tüm katılımcılar bireysel psikolojik destek almanın ruh sağlığını korumak için önemli bir araç olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer görüşe sahip Dryden ve Feltham (1994) ise, iki yıllık psikolojik danışmanlık uzmanlığı sürecinde, gerçek danışanlarla çalışmaya başlamadan önce danışman adaylarının ilk yıllarını kişisel gelişimi destekleyici danışma deneyimi kazandıkları gruplara dahil olarak ve ikinci yıllarını ise kişisel terapilerini tamamlayarak geçirmelerinin önemli katkı sağlayacağına dair öneride bulunmuşlardır.

2.1.6. Psikolojik Danışmanlarda Ruh Sağlığı ile İlişkili Araştırmalar

2.1.6.1. Yurt Dışında Ruh Sağlığı Sürekliliği ile ilgili Yürütülen Araştırmalar

Ruh sağlığı profesyonellerinin kendi ruhsal iyi oluşlarına odaklanmaları gerektiğini savunan yurtdışı literatüründe pek çok araştırmaya rastlanmıştır. (Örn; Emerson, Lambie, 2007; Lawson, 2007; Markos, 1996; Olsheski, Leech, 1996; Sheffield, 1998; Young). Araştırmaların bir kısmı psikolojik danışman ve psikoterapist adaylarının ruh sağlığının bozulmasına yönelik faktörleri ve görülme sıklığını temel almıştır (Bemak, Epps, Keys, 1999; Fly, van Bark, Weinman, Kitchener, Lang, 1997; Lamb, Presser,

Pfost, Baum, Jackson, Harvis, 1987; White, Franzoni, 1990; Vacha-Haase, Davenport, Kerewsky, 2004). Araştırmaların bir kısmı da psikolojik danışman adaylarının iyi oluşunu sağlamak için tükenmişlik (burnout) ve mesleki yorgunluğu (compassion fatigue) önleyici çalışmalara ve programlara ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır (Figley, 1995; Pearlman, Saakvitne, 1995; Schauben, Frazier, 1995; Stamm, 1995). McCann ve Pearlman (1990) madur ve zor durumdaki bireylerle çalışmanın ruh sağlığı profesyonellerinin tükenmişlik semptomları göstermelerine neden olabileceğini belirtmişlerdir. Roach ve Young'a (2007) göre iyi oluşun psikolojik danışman eğitimindeki temel felsefe olarak kabul edilmesi, danışman ve danışman adaylarının ruh sağlığının bozulması ve tükenmişlik yaşamasını önlemektedir. Yapılan bazı araştırmalar ise, ruh sağlığı bozukluğundan ziyade psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını arttırmaya odaklanarak geliştirici bir yaklaşımı ele almışlardır (Baird, Jenkins, 2003; Figley, 1995; Iliffe, Steed, 2000; Rosenbloom, Pratt, Pearlman, 1995; Witmer, Young, 1996). Bu bilgilerden yola çıkılarak tükenmişlik gibi ruh sağlığını bozucu sonuçları önlemek ve iyi oluşu arttırmak için hem önleyici hem de geliştirici olabilecek modellere ihtiyaç duyulmuştur. Bu fikri destekleyen araştırmacılar, yürüttükleri araştırmaya göre iyi oluşun psikolojik danışmanlık müfredatına dahil edilmesi fikrini desteklerken (Bockrath, 1999; Myers, Mobley, Booth, 2003) bazı araştırmacılar ise psikolojik danışmanlar ve ruh sağlığı profesyonelleri için farklı iyi oluş modelleri geliştirmişlerdir (Myers, Sweeney, Witmer, 2000; Sweeney, Witmer, 1991; Witmer, Sweeney, 1992).

Ruh sağlığını daha iyi hale getirmek için öncelikle psikolojik danışman iyi oluşu ile ilişkili kavramlara odaklanılmıştır. Yapılan araştırmaların pek çoğunda iyilik hali (flourishing), psikolojik danışman öz-yeterliği, iyi oluş, iş ve yaşam doyumu ile profesyonel yaşam kalitesi düzeyleri ile pozitif yönde; tükenmişlik ve mesleki yorgunluk düzeyleriyle ise negatif yönde ilişkilendirilmiştir (Lee, Ho Cho, Kissinger, Ogle, 2010; Luszczynska, Gutierrez-Dona, Schwarzer, 2005; O'sullivan ve Bates, 2014). Witmer ve Young (1996) psikolojik danışman iyi oluşunu, kişisel gelişim ve duygusal, ruhsal, fiziksel, sosyal, mesleki ve manevi iyi oluş yoluyla kazanılan profesyonellik ile açıklamıştır. Myers, Sweeney ve Witmer (2000) ise geliştirdikleri İyilik Hali Çemberi (The Wheel of Wellness) ile optimal düzeyde sağlıklılık ve iyi olma durumunu açıklamıştır. Bu modele göre, maneviyat (spirituality), kendini düzenleme (self-regulation), iş ve boş zaman (work and leisure), arkadaşlık

(friendship) ve sevgi (love) gibi görevlerin yerine getirilmesi iyi oluşu arttırabilir. Bu felsefi bakışın lisansüstü düzeyde eğitim veren psikolojik danışmanlık programlarına entegre edilmesi önerilmiştir (Myers ve diğ., 2000).

Smith, Robinson ve Young (2007) iyi oluş ve psikolojik stres ile ilişkili olarak yüksek lisans düzeyindeki 204 psikolojik danışman adaylarıyla yürüttüğü araştırmada, iyi oluş düzeyleri ile psikolojik stres arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu araştırma bulgusu psikolojik danışman adaylarının psikolojik stresini azaltmanın ruhsal iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir.

Lawson (2007) psikolojik danışman ruhsal sağlığını araştırırken ulusal bir anket aracılığıyla danışmanlara ulaşmıştır. Psikolojik danışmanların öz-bakımlarına (self-care) önem verdikçe danışan ihtiyaçlarını karşılamada daha iyi olduklarını belirtmiştir. Ayrıca araştırmada, süpervizyon veya vaka danışmanlığı sürecinin tükenmişlik ve mesleki yorgunluğu azaltıcı etkisini ortaya koymuştur. Bu da psikolojik danışmanların eğitim sürecinde süpervizyon gözetimi almalarının psikolojik danışman iyi oluşunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Psikolojik danışman iyi oluşunu arttıran öz-bakım stratejilerinden yola çıkılarak "kariyeri destekleyici davranışlar" (career-sustaining behaviors) tanımlanmış ve farklı araştırmacılar tarafından da farklı şekillerde revize edilmiştir (Brodie, 1982; Kramen-Kahn, 1995; Schkolnik, 1984). İlk tanımlanan kariyeri destekleyici davranışlar 7 başlık altında sınıflandırılmıştır, bunlar: kişilerarası destek, kişisel destek, boş zaman aktiviteleri, sürekli eğitim, iş durumu, cinsiyet sorunları ve eğitsel faaliyetlerdir. Lawson ve Myers (2011) Amerikan Psikolojik Danışmanlar Birliği üyesi 506 uzman psikolojik danışmanla yürüttükleri araştırmada, kariyeri destekleyici davranışlar ile meşguliyeti fazla olan psikolojik danışmanların profesyonel yaşam kalitelerinin de o ölçüde iyileştiği sonucuna varmışlardır. Kariyeri destekleyici davranışlar 34 öz-bakım stratejisinden oluşmaktadır. Bunların en etkilileri; mesleki eğitimlerle ilgilenmek, bireysel terapi desteği almak, zorlayıcı bir günün ardından pozitif iç konuşmalar yapmak, mizah duygusuna sahip olmak, danışan problemlerine ilgili olmak, yenileyici boş zaman aktivitelerine zaman ayırmak, danışanlarla ilgili konsültasyon desteği almak ve danışanlara ilişkin düşünceleri günlük yaşamda bir kenara bırakmak olarak rapor edilmiştir (Stevanovic, Rupert, 2004). Bakıldığında hem psikolojik hem de duygusal sosyal iyi oluşa etki edebilecek stratejiler önerilmiştir.

Skovholt (2001) iyi oluş modelleri ve öz-bakımın, psikolojik danışmanların zor danışanlar, aktarım, direnç, iş yükü, stres duygusu, iş kaybı ve empatik angajman gibi danışmanlık mesleğinin sebep olduğu riskleri ortadan kaldırma yolu olduğunu vurgulamıştır. Bu tehlikeli durumlar ile etkin bir şekilde baş edilemezse, danışmanların mesleki yorgunluk (compassion fatigue) ve tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir.

Yurtdışı literatürünün gözden geçirilmesiyle, betimsel ve ilişkisel araştırmaların sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda psikolojik danışmanların tükenmişlik, mesleki yorgunluk ve ruhsal bozukluklarla karşılaşma olasılıklarının fazla olduğu, buna rağmen danışmanlık eğitimi sürecinde iyi oluş arttırıcı veya danışmanların öz-bakımlarını sağlayıcı faaliyetlerin eksik olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, psikolojik danışmanların kendilerini mesleki deformasyon ve zararlardan koruyabilmesi için çeşitli modellerin önerildiği, bu modellerin hem profesyonel hem de kişisel iyi oluşa odaklandığı görülmüştür. Özellikle, fiziksel, psikolojik, duygusal, sosyal ve manevi iyi oluşu kapsayan modeller ön plana çıkmıştır. Ayrıca, psikolojik danışmanların kariyerlerine yönelik ilgileri ve merakı, danışmanlık becerileri, mesleki tatminleri, tükenmişlikleri ve mesleki yorgunluklarının ruhsal iyi oluşları ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

2.1.6.2 Yurt içinde Ruh Sağlığı Sürekliliği ile ilgili Yürütülen Araştırmalar

Türkiye'de psikolojik danışman ruh sağlığı ile ilgili yapılan araştırmaların daha çok betimsel ve ilişkisel olduğu tükenmişlik, yaşam doyumu ve mesleki doyum gibi kavramlarla incelendiği görülmüştür.

Psikolojik danışman mesleki doyumu ile ilgili yürütülen bir araştırmada ise, Demir (1998) tarafından incelenmiştir. Bu araştırmada, iş doyumunun, işin niteliği, ücret, meslekte gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, iş diğ., çalışma ortamı ve teftiş sistemi gibi koşullara dair psikolojik danışman beklenti düzeylerinden etkilendiği bilgisine ulaşımıştır. Ayrıca, danışmanların iş yaşamlarına dair beklentilerinin yüksek olduğu fakat bu beklentilere ulaşamadıklarını göstermiştir.

Özer (1998) Türkiye genelinde görev yapan 595 rehber öğretmenle yürüttüğü tez çalışmasında, rehber öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun "öğretmenlerden ve yöneticilerden destek ve yardım görmediğini hatta engellendiklerini" ifade ederken ve rehber öğretmenlerin bir kısmının da duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve

duyarsızlaşma yaşadığını tespit etmiştir. Bu çalışma, tükenmişliğe neden olan faktörleri de tartışan ülkemizdeki ilk araştırmalardan biridir.

Özabacı, İşmen ve Yıldız (2004) İstanbul ilinde aktif olarak çalışan psikolojik danışmanlarla yürüttükleri araştırmada, kişilik özellikleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, iletişim kurabilen, pratik, sevecen, rahat, dışadönük ve kendiyle barışık olan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu özelliklere uzak olan danışmanların ise, duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Çoban ve Hamamcı (2008), psikolojik danışmanlara yürüttüğü araştırmada, stresle başa çıkma programı geliştirmiştir ve bu programı psikolojik danışmanlar üzerinde uygulamıştır. Bu programın sonucunda psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin azalması beklenmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik danışmanların stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesinin, tükenmişlik düzeylerini azalttığını göstermiştir. Bu araştırmada geliştirilen stresle başa çıkma programının etkililiğinin de doğrulandığı görülmüştür.

İkiz (2010), yürüttüğü araştırmada, 120 psikolojik danışmanla, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini ve çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların cinsiyete ve yaşa göre tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olmadığı, fakat tükenmişlik düzeylerinin çalıştığı kuruma, çalışma süresine ve kişisel yeterlik algısına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, öz-yeterliğin psikolojik danışman tükenmişliğinde önemli bir role sahip olduğu görülmüştür.

Telef, Uzman ve Ergün (2013) 240 öğretmen adayıyla yürüttükleri araştırmada, öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeyleri ve değerleri arasındaki ilişkileri incelemeyi hedeflemişlerdir. Araştırma bulguları, öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin başarı, hazcılık, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma ve güvenlik ile arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizi ile değerlerden güç, geleneksellik, iyilikseverlik, başarı, evrenselcilik, hazcılık, uyarılım, özyönelim, güvenlik ve uymanın psikolojik iyi oluşun yüzde 20'sini açıkladığı görülmüştür. Bu bulgulara göre, psikolojik danışmanların değerlere sahip olmasının psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Karababa ve Kapıkıran (2014) Ege bölgesinde çalışan 240 psikolojik danışmanla yürüttükleri araştırmada, psikolojik danışmanların olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin, iş doyumu ve yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını incelemişlerdir. Araştırma bulguları, psikolojik danışmanların olumlu mükemmeliyetçiliğinin yaşam doyumunu pozitif düzeyde yordadığı fakat oolumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin, iş doyumu ve yaşam doyumununun bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Ruh sağlığı sürekliliğini ölçen ülkemizde tek bir uyarlama ölçeği bulunmaktadır. Demirci ve Akın (2015) Keyes' in İyi Oluş Modeli'ne dayalı olarak geliştirlen "Mental Health Continuum Short Form" ölçeğinin güvenirlik, geçerlik ve Türkçe'ye uyarlamasını yapmışlardır. "Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu" adında uyarlanan yeni ölçeğin uygulanan psikometrik analizlerinin sonucu, ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermiştir. Literatürde, bu ölçeğin, psikolojik danışmanlar ile ilgili herhangi bir araştırmada kullanılmadığı ve kısıtlı sayıda araştırmada yer aldığı görülmüştür.

Sevim ve Hamamcı (2016) makalelerinde, psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve mesleki yeterlikleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma, 93 psikolojik danışmanla yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve mesleki yeterlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki olarak yetkinlik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların mesleklerinden aldıkları doyumun da yüksek olduğu görülmüştür.

Güler (2018) yürüttüğü tez çalışmasında, psikolojik danışman adaylarına öz-bakım kapsamında farkındalık, bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda, araştırma "Psikolojik Danışmanlarda Öz-Bakım Dersinin" (PDÖBD) tasarlanması, uygulanması ve derse katılan öğrencilerin öz-bakım davranışlarındaki gelişimin araştırılması sonucunda, öğrencilerin neredeyse tamamının, öz-bakım boyutları kapsamında çok çeşitli farkındalıklar kazandıkları ve bu farkındalıkları ile eyleme geçebildikleri anlaşılmıştır. Bununla birlikte, öğrencilerin bu ders aracılığıyla umut ve öz-yeterlik inançlarının ve genel iyilik halinin de arttığı görülmüştür. Ayrıca, PDÖBD'nin danışman adayı öğrencilerin öz-bakım kapsamında farkındalık, bilgi ve beceriler kazanarak, bu becerileri hayata geçirmeleri ve iyilik halinin artmasına katkı sağladığı görülmüştür.

2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İlgili Kuramsal Çerçeve

2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri

Psikolojik danışma mesleği, Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (1997) tarafından, bireyin ruhsal iyi oluşunu ve patolojisini gözeterek kişisel sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimini hedef alan, psikoterapi ve gelişim ilkelerine bağlı kalınarak, bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve etkileşimsel stratejilerin kullandığı bir profesyonel yardım olarak tanımlanmıştır. Bu profesyonel yardımı verecek olan bireylerin psikoterapi kuramları ile danışma ilke ve teknikleri gibi temel bilgilerle kendisini donatması, psikolojik danışma sürecinin etkili bir şekilde yürütülmesi için tek başına yeterli değildir. Psikolojik danışma sürecinin başarılı bir şekilde sonuçlanmasında bu profesyonel yardımın etkileşimsel boyutu önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü teröpatik süreç yürüten bireyin insani boyutu olan nitelikleri ve deneyimlerinden bağımsız değildir. Başka bir deyişle, her danışmanlık eğitimi alan birey iyi bir psikolojik danışman olarak değerlendirilemez. Aksine danışma sürecinin en önemli etmenlerden biri danışman ve danışan arasındaki teröpatik ilişkinin etkinliğidir (Corey, 2008; Karaca, İkiz, 2010). Burada ön plana çıkan etkili psikolojik danışmanların hangi özelliklere sahip olması gerektiği sorusudur. Etkili psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikler konusunda pek çok araştırma yapılmış ve çeşitli özellikler ön plana çıkmıştır.

Danışman özelliklerini araştıran ilk araştırmalardan biri Keith (1969) tarafından yürütülmüş ve psikolojik danışmanların kendi etkili danışman özelliklerini tanımlamaları istenmiştir. Çoğu danışmanın kendini sosyal anlamda muhafazakar, rekabetçi, entellektüel aktivitelerle meşgul olan ve duygusal yakınlık arayışında olan bireyler olarak algıladığı görülmüştür. Yapılan başka bir araştırmada ise, danışmanların dostane, mütevazi, sempatik ve yakınlık özellikleri ön plana çıkmıştır (Kunce, Angelone, 1990). Danışmanların yüksek veya düşük performanslarının teorik olarak anlaşılması ve ölçülmesini hedef alan bir araştırmada ise, "Danışman Performans Değerlendirme Formu (Counseling Performance Evaluation Form)" geliştirilmiş ve danışmanların klinik becerileri ve profesyonel standartlarına ek olarak kişilik özelliklerini araştırmanın danışma sürecinin etkililiğini arttıracağı öne sürülmüştür. Fakat kullanılan form danışmanlara özel niteliklerden ziyade genel kişilik özelliklerini araştırmakla sınırlı kalmıştır (Kerl ve diğ., 2002).

Pek çok bilim adamı etkili danışmanların teröpatik bir ortamı oluşturabilecek gerekli kişilerarası ilişki kurma becerisine sahip bireyler olduğuna inanmaktadır (Kottler, 2003; Rogers, 1980). Özellikle Rogers (1980) danışmanların teröpatik ortamı oluşturan ve danışanla etkileşimi kolaylaştıran üç özelliğinin tutarlılık (saydamlık), koşulsuz kabul (saygı) ve empatik anlayış olduğunu ileri sürmüştür. Bachelor ve Horvath (1999), terapötik ittifakı teorik, ampirik ve klinik bir bakış açısıyla incelemiş ve danışmanların önceden var olan kişilik özelliklerinin ve yaşantılarının terapötik ilişkiyi etkilediği sonucuna varmıştır. Freud, Kernberg ve Mahler gibi kuramcılar ise teröpatik ilişkide terapistin geçmiş yaşantılarından tamamen bağımsız kalmasının imkansızlığını vurgularken terapistlerin objektif olamadığını ve karşıt transferans geliştirmelerinin terapinin doğal bir parçası olduğunu vurgulamışlardır (Corey, 2008). Scarles (1979) karşıt transferansı terapi sürecini zenginleştiren ve danışanın dünyasını anlamada önemli katkılar getiren bir özellik olarak tanımlamıştır. Bir danışmanın sahip olduğu özelliklerin deneyimlerinden bağımsız düşünülemeyeceği için danışmanın kendi özelliklerini anlama, terapi sürecindeki tepkilerini kontrol alma sorumluluğunun olduğu öne sürülmektedir. Bir danışmanın sahip olması gereken önemli özelliklerinden birinin bu bağlamda kendini tanıma olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanın etkililiği için psikolojik danışmanı güdüleyen olumlu ve olumsuz faktörler de literatürde tartışılmıştır. Guy (1987) tarafından psikolojik danışmanın motivasyonunu ve dolayısıyla da etkililiğini olumsuz yönde etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Gladding, 2013).

- Duygusal stres: Geçmişte çözülmemiş travmaları olan bireyler
- Gözlemsel başa çıkma: Yaşamını kendinden çok diğer bireyler üzerine kuran bireyler
- Yalnızlık ve soyutlanma: Sosyallik ve yakınlık ihtiyacını danışma deneyimleriyle doldurmaya çalışan bireyler
- Güç isteği: Kendi yaşantılarındaki zayıflık hislerini başkalarının yaşamını kontrol ederek dengeleyen bireyler
- Sevgi ihtiyacı: Narsistik ve büyüklenmeci özelliklerinin yanında eksik kalan sevgi ihtiyacını tüm problemlerin kaynağını sevgi ve sevecenlikle çözerek karşılamaya çalışan bireyler
- Dolaylı isyan: Kendi çözülmemiş öfkeleri ve düşüncelerini danışanların problematik davranışları üzerinden ifade eden bireyler

Psikolojik danışman etkililiğini araştıran araştırmalar gerekli olan kişisel ve profesyonel özellikleri tanımlarken; otantik ve dürüst, şefkatli ve empatik, meraklı ve ilgili, esprili, sezgisel ve dikkatli, kabul edici ve yargılayıcı olmayan sıfatlarını kullanmıştır (Coady, 1996). Bazı araştırmalar ise, danışmanlık mesleğini sürdüren bireyleri güdüleyen ve mesleğe uygun hale getiren işlevsel olumlu faktörlere yoğunlaşmışlardır. Foster (1996) ve Guy (1987) tarafından tanımlanan etkili danışmanlığı olumlu etkileyen faktörler ise şu şekilde sıralanmıştır (Akt. Gladding, 2013):

> "Merak ve meraklılık, dinleme becerisi, konuşmada rahatlık, empati ve anlayış, duygusal içgörü sahibi olabilme, içebakış, kendini inkar kapasitesi, yakınlığa tölerans, güç karşısında rahat olma, gülme becerisi, etkili psikolojik danışmanlığı olumlu etkileyen faktörlerdir"

Bahsedilen bu özellikler psikolojik danışmanlık mesleğinde ilerleyen bireylerin etkinliğini tek başına sağlamazken teknik ve teorik bilgilerin yanında sahip olunduğunda danışma sürecini önemli ölçüde kolaylaştırır. Eğitim bireyin temel özelliklerini ve kişilik yapısını değiştiremez fakat bireye kendi sübjektifliğini anlama izleme ve danışma sürecinde olumlu şekilde işleme fırsatı tanır (Ford, Harris, Schuerger, 1993). Daha sonraki araştırmalar ise ideal psikolojik danışman özelliklerini araştırmış ve bu özellikleri tanımlamaya odaklanmışladır (Cormier, Cormier, 1991; Kottler, Hazler, 2001; Kottler, 2003;; Halverson, 1997; Corey, Corey, 2003; Gladding, 2007).

Yürütülen bu tez çalışmasında da ölçüt olarak kullanılan etkili psikolojik danışmanlık nitelikleri Cormier ve Cormier (1991) tarafından ise şu şekilde sıralanmıştır:

Entelektüel yeterlilik: Psikolojik danışma sürecinde danışman gereken bilgi ve donanıma sahip olup danışana entellektüel birikimi ile karşılık verebilmelidir. Bu bilgi birikimini merak ve heyecanla her geçen gün yenileyerek danışanın ihtiyacı olan tedavi ve teknikler konusunda gerekli donanıma ve bilişsel yeterliliğie sahip olmalıdır.

Enerji: Bir psikolojik danışmanı etkili kılan önemli özelliklerden biri canlı, dinamik ve güçlü bir duruş sergileyerek danışana güven vermesi, cesaretlendirmesi ve desteklemesidir. Psikolojik danışma süreci pek çok yardım mesleği gibi duygusal, bilişsel ve fiziksel yorgunluğu beraberinde getirmekte ve kısa sürede tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bu durum danışanlarla etkili iletişim kurma ve empatik tutum sergilemelerini zorlaştırmaktadır. Bu durum danışanların da teröpatik motivasyonlarını azaltırken ve güvensiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu

nedenle danışmanlar enerjik olabilmek için gereken bakım ve desteği almanın yollarını aramalıdırlar.

Esneklik: Psikolojik danışmanlar çok farklı türde vakalarla çalışmak ve çok kısa sürede zorlayıcı pek çok danışanla mücadele etmek zorunda kalabilmektedirler. Danışma sürecinin gerektirdiği esnekliğe sahip olarak, her danışana yönelik esnek farklı yöntem, kuram ve tekniklerden faydalanabilmeli, hangi durumda hangi teorik bilgilerden faydalanacağını bilmeli ve karşılaştığı her türlü problemle başa çıkma becerisine ve pratik sorun çözme tekniklerine hakim olması gerekmektedir. Bu esnek tutum sayesinde duygularını ve süreci daha iyi kontrol altına alabilir ve yardım verirken tükenme ve yorulma gibi risklerden de kendisini koruyabilir.

Destekleyici olmak: Psikolojik danışmadaki en önemli etkenlerden biri destekleyici tutumdur. Etkili bir psikolojik danışman danışanına ona umut aşılaması, onu olduğu gibi kabul etmesi, yetenek ve potansiyelinin farkına varmasını sağlayarak kişinin duygusal açıdan güvende olmasını sağlamalıdır. Danışanı seçimleri ve yaşamına dair pek çok konuda ona saygı duyarak destekleyen bir psikolojik danışman onun sırtını yasladığı bir yer olarak değil yanında yürüyen ona inandığını hissettiren bir araç olarak ilişkide yer almalıdır. Danışanı adına kararlar alıp onu yönlendiren bir danışman onu bağımlı hale getirerek gücünü elinden almaktan öteye gidemez. Bu nedenle destekleyici olmak ancak birey merkezli bir bakış açısı sergilemekle mümkündür.

İyi niyet: Psikolojik danışman danışma süreci boyunca danışanının iyiliğini gözeterek hareket etmeli ve danışanın iyiliğini ve gereksinimlerini göz ardı etmeden hareket etmelidir. Kendi gereksinimleri ve temel ihtiyaçlarını elbette danışana faydalı olabilmek adına karşılamaktan geri durmamalıdır. Temelde niyeti danışana ihtiyacı olan yardımı kötü niyet ve çıkar gözetmeden içten ve yapıcı bir şekilde sağlamak olmalıdır. Danışmanlar etik olarak da önceliğini danışanın iyiliğini gözetmekten sorumludurlar.

Öz farkındalık: Psikolojik danışma süreci danışmanların kişiliği, duyguları ve düşüncelerinden bağımsız değildir. Aksine danışmanların tutum ve davranışları, kendi sorunları ve zorlayıcı özellikleri danışma sürecini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin, reddedilmeye dair korkuları olan bir danışman danışanına yapacağı yüzleştirmeden kaçınabilir ve danışana uyum sağlayarak süreci olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle danışmanlar öncelikle kendilerini, güçlü ve zayıf yönlerini,

ihtiyaçlarını, beklenti ve hedeflerinin farkında olmalı ve davranışlarının sürece etkisine dair sürekli olarak uyanık olarak kontrol altına alabilmelidirler.

Psikolojik danışman adayları etkili bir danışmanlık hizmeti verebilmek için tüm bu bahsedilen özelliklere sahip olma yolunda kendisini geliştirmeli, bu özellikleri kullanarak mesleğini icra etmeli ve bu özellikleri etkililiği belirleyen temel unsurlar olarak takip etmeli ve geliştirmeye çabalamalıdır. (Cormier ve Cormier, 1991).

Kottler (2003) ideal psikolojik danışman özelliklerine sahip birinin sabırlı, sıcak, esnek, açık fikirli, kendinden emin, samimi, huzurlu ve coşkulu ve tutkulu bir ruhla dengelenmiş biri olduğunu iddia etmiştir. Bahsedilen özelliklere ek olarak Miars ve Halverson (1997) kişisel farkındalık, merkezcilik ve odaklılık, ve mizahı etkili bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikler olarak tanımlanmıştır.

Corey (2008) yaptığı araştırmalar sonucunda etkili psikolojik danışmanların farklı bazı ortak özelliklerinin olduğunu tespit etmiş ve etkili psikolojik danışmanların güçlü bir kişilik yapısına sahip olduklarını, yani sınırları, yaşamdan beklentileri gibi konularda öz-farkındalıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında kendilerine saygı duyan ve kendileri olmaktan hoşnut olan, kendi güçlerini tanıyıp kabul eden, değişimlere açık, yaşamlarını biçimlendirecek kararları farkında olarak alan, yaşama bağlı hisseden ve yaşamın içinde olaya yönelik motivasyonu yüksek olan, otantik, samimi, dürüst bir duruşa sahip olan, ince bir mizah anlayışına sahip olan, hatalarını kabul eden, genelde içinde bulundukları anı yaşayabilen ve yaşatabilen, kültürün etkisini mutlaka göz önünde bulunduran, diğerlerin iyilik halini gerçekten önemseyen, işlerine derinden bağlı olup anlam çıkarabilen ve ilişkilerinde sağlıklı sınırlar oluşturabilen bireyler olduğunu tespit etmiştir. Corey (2008) bu özellikleri tümüyle sahip olunması gereken özellikler olarak ele almamıştır, bu özelliklerin her birinin etkili bir danışman olmaya katkı sağlayacağını ön görerek danışmanlara klavuzluk etmesi için tanımlamıştır. Danışmanlar böylece kendi özelliklerini anlayıp yanlılıklarını izleyerek danışma sürecini kontrol altına alabilir.

Hackney ve Cormier (2008) ise etkili psikolojik danışmanların özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

1- Kişisel farkındalık ve kavrayış: Danışmanların kendi gereksinimleri, yardım etme konusunda motive eden etmenleri, duyguları, güçlü ve zayıf yanları, sınırları ve

sorunlarla baş etme becerilerinin ayrımında olmasıdır. Olaylara nesnel yaklaşabilmeyi, kişilerarası ilişkilerde kendilerinden kaynaklı zorlukları görebilmeyi sağlar.

2-Psikolojik bakımdan sağlıklı olma: Psikolojik danışmanlar her zaman mükemmel olamayabilir ve kendi sorunları yüzünden dikkatleri dağılabilir. Kırılgan bir dönemde olduklarının bir çoğu farkında varmadan psikolojik yardım vermekte ve süreci bir savunma mekanizması gibi kullanarak sorunlarından uzaklaşmaktadır. Bu nedenle bir psikolojik danışman kendi psikolojik sağlığını anlayarak gerektiğinde destek almalıdır.

3- Etnik köken ve kültürel unsurların kendisi ve başkaları üzerindeki etkilerini anlama ve bunlara karşı duyarlı olma: Bir psikolojik danışman kendi etnik ve kültürel altyapısının kendi dünya görüşünü nasıl etkilediğini fark etmesi, danışma sürecini nasıl şekillendirdiğini anlaması ve verdiği yardımı çok kültürlülüğü göz ardı etmeden yürütebilmesidir.

4- Açık fikirli olma: Psikolojik danışmanın kendi dünyasını tanıması ve anlamasının yanında kendi dünyası dışında olanları da tanıması ve anlamasını sağlar. Açık fikirlilik, danışanın duygu ve düşünceleri kendi dünyasındakinden farklı olsa bile, danışmanın danışanın dünyasına uyum sağlayabilmesi, çok farklı ve kendisinden uzak dünyalara sahip danışanlarla bile etkili iletişim kurabilmesi ve böylece samimi ve içten bir ilişki kurabilmesini sağlar.

5- Nesnel olma: Danışmanların danışanlarıyla etkileşimleri sırasında empati kurması ve bunu yaparken yansız olması ve geri çekilerek yaşananları doğru değerlendirmesidir. Bu sayede danışanın danışmanı oturumlarda yönlendirmesi ve aktarım geliştirmesine karşılık danışmanın uyanık olması ve danışanın yönlendirmesine karşılık nesnel bir duruş sergilemesi, varsa eğer kendi karşı aktarımını fark edip kontrol altına alması mümkün olacaktır.

6- Yetkin olma: Bir psikolojik danışmanın etkili bir danışma yürütebilmesi için öncelikle gerekli bilgi, beceri ve deneyimlere sahip olması ve dolayısıyla da alanında yetkin olması gerekmektedir. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (2011) tarafından belirlenen etik standartlarda psikolojik danışmanların benimsemesi gereken en önemli temel ilkelerden biri yetkinlik olarak belirlenmiştir. Bu ilkeye göre, danışmanların hizmetlerini en üst düzeyde verebilmesi için kendi uzmanlık alanının sınırlarını bilmeleri, kendi eğitim düzeylerine uygun hizmetlerde rol almaları,

yeterliklerini aşan özel durumlarda bilimsel kaynaklara başvurarak gerekli yönlendirmeyi yapmaları, danışanların iyilik ve çıkarlarını en üst düzeyde karşılamak için gereken önlemleri almaları ve alanları ile ilgili yenilikleri yakından takip ederek kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekir.

7- Güvenilir olma: Psikolojik danışmanın danışanına aldığı sorumluluk ve söylediği sözlerle güven vermesidir. Danışmanın bu güveni vermesi, gizlilik gibi etik standartlara ne kadar bağlı olduğu, danışanın kendini açtığı zamanlardaki etkin dinlemesi ve ilgi ile yaklaşması, verdiği sözleri mutlaka yerine getirmesi ve danışana yerine getiremeyeceği sözler vermemesi ile mümkün olabilir.

8- Kişilerarası ilişkilerde çekici olma: Psikolojik danışman ve danışan ilişkisinin iyileştirici yönlerinden biri de danışanın danışmanı ilişkisel olarak çekici ve cana yakın bulmasıdır. Eğer danışan danışmanı ile kendisi ile daha uyumlu ve tanıdık hissederse danışma sürecinde daha güvende ve bağlı hissetmektedir. Bu nedenle, her danışanla ilişki kurabilme becerisini geliştirmek, her deneyimden yenilenerek çıkmak ve kendi danışma yaklaşımını zamanla inşa etmek danışmanları daha çekici hale getirecektir.

Bahsedilen 8 özellik psikolojik danışma sürecine başarısına büyük ölçüde katkı sağlayacağı düşünülen özellikler olarak sıralanmıştır. Büyük bir çoğunluğu aynı zamanda psikolojik danışmanlık ilkelerini de içeren bu özellikler psikolojik danışmanlık mesleğine temel oluşturur niteliktedir.

Literatürde ön plana çıkan diğer araştırmalar ise psikolojik danışman etkililiğini en aza indiren faktörlere odaklanmıştır. Örneğin, tükenmişlik her meslek grubunun taşıdığı riskli durumlardan biri olarak ön plana çıkmaktadır. Psikolojik danışmanlık gibi insanlarla etkileşim içinde olmayı gerektiren yardım meslekleri ise tükenmişlik riskini fazlaca taşımaktadır. Her psikolojik danışman tükenmişlik ile başa çıkmak durumunda kalmazken bazı danışmanlar kolaylıkla tükenmişliğe maruz kalmaktadır. Genel olarak, birçok araştırmacı kişilik özelliklerini, tükenmişlikle ilişkilendiren önemli sonuçlara ulaşmıştır (Bakker et al., 2006; Ghorpage, Lackritz ve Singh, 2011; Lent ve Schwartz, 2012). Bu durumda bazı bireylerin kişilik özelliklerinin tükenmişlik yaşama olasılıklarını arttırdığı görülmüştür. Beş faktörlü kişilik yapısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada 80 psikolojik danışman incelenmiş ve nevrotikliğin (neuroticism) tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunu yordayan tek faktör olduğu görülmüştür (Bakker ve diğ., 2006). Yani nevrotik kişilik yapısına sahip

bireylerin duygusal tükenmeye daha fazla maruz kaldığı söylenebilir. Araştırmaya göre, dışa dönüklük ve vicdanlılık daha yüksek düzeyde iş tatmini sağlarken, nevrotikliğin iş tatminini azalttığı görülmüştür. Lent ve Schwartz (2012) tarafından yürütülen benzer bir araştırmada ise 340 psikolojik danışman incelenmiş ve nevrotiklik konusunda daha düşük puan, dışa dönüklük (extraversion), yumuşak başlılık (aggreeableness) ve vicdanlılıkta (conscientiousness) daha yüksek puan alan bireylerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme faktörlerinde daha düşük puan alma eğiliminde oldukları görülmüştür.

Wampold (2011)'un etkili terapistler için sıraladığı 14 özelliğe göre, etkili terapistler;
1. Sözel akıcılık, kişilerarası algı, duygu düzenleme ve duyguları ifade etme, sıcaklık ve kabul, empati ve diğerlerine odaklanma gibi gelişmiş kişilerarası ilişki kurma becerilerine sahiptir.
2. Danışanlarının anlaşılmış hissetmesini, terapiste güvenmesini ve terapistin kendisine yardım edebileceğine inanmasını sağlarlar. Terapistler bu koşulları etkileşimin ilk anlarından itibaren sözlü ve yazılı olarak oluştururlar ve terapi süreci boyunca da kabul, anlayış ve profesyonellik gibi konulara duyarlı olurlar.

3. Geniş bir danışan yelpazesiyle çalışarak her biriyle ittifak kurabilirler. Bu ittifak danışan ve terapist arasındaki teröpatik bağı içerir. Etkili terapistler danışanın ilk andan itibaren bu ittifak için gerekli olan güven ve inancı hissetmesine yardımcı olur.

4. Danışanın yaşadığı sıkıntıya kabul edilebilir ve güncellenebilir bir açıklama sunarlar. Bu açıklama öncelikle biyolojik ya da psikolojik olarak terapistin uzmanlığına uygun şekilde yapılmalıdır. Yapılan açıklama danışanın kültürü, değer yargıları, tutumları ve dünya görüşü ile uyumluluk içinde danışan tarafından kabul edilebilir ya da kabul edilmiş olmalıdır.

5. Danışana yaptığı açıklamaya uygun bir tedavi süreci sunar. Danışan açıklamaya uygun bir tedavi yöntemi ile karşılaştığında seanslara uyumu artacaktır.

6. Etkileyici, ikna edici ve inandırıcı şekilde yaklaşır. Danışana açıkladığı uygun görülen tedaviyi uygulama konusunda ikna edicidir. Bu süreç danışanın iyileşmeye yönelik olarak daha umutlu olmasına ve sağlıklı eylemleri hayata geçirmede istekli olmasına yardımcı olur. Güçlü bir çalışma ittifakı için de bu özellikler önemlidir.

7. Danışanın ilerlemesini sürekli olarak özgün bir şekilde takip eder. Bu izleme süreci araç veya ölçek kullanımını ya da danışanla düzenli aralıklarla kontrol görüşmesi

yapmayı içerebilir. Bu görüşmelerle ilerlemeyi gösteren kanıtları tedavi sürecine entegre eder.

8. Esnektir ve iyileşmeye karşı direnci belirgin ise veya danışan yeterli ilerleme kaydetmiyorsa terapi sürecini kontrol altına alabilir ve yönetebilir. Terapist, danışanın açıklamaya veya tedaviye karşı dirençli olduğunu gösteren sözlü ve sözsüz ipuçlarının farkındadır ve topladığı kanıtları süreci iyileştirmede ustaca kullanır.

9. Terapide zorlayıcı içerikten kaçınmaz ve bu zorlukları terapötik olarak kullanır. Danışanın zorlayıcı içerikten kaçınması olağandışı değildir ve terapistin görevi danışanın kaçınmasını fark ederek bu içeriği paylaşabileceği daha konforlu bir ortam yaratır.

10. Umut ve iyimserliği danışana iletir. Bu iletişim, yeterli terapötik ilerleme kaydeden motive olmuş danışanlar için nispeten kolaydır. Bazı kronik rahatsızlıkları ve çeşitli sorunları olan danışanlar içinse oldukça zordur. Etkili terapistler bu sorunları kabul eder ancak danışanın uzun vadede gerçekçi hedeflere ulaşacağı umudunu iletmeye devam eder.

11. Danışanın özellikleri ve içinde bulunduğu bağlamının farkındadır. Danışanın özellikleri; kültür, ırk, etnik köken, maneviyat, cinsel yönelim, yaş, fiziksel sağlık, değişim motivasyonu ve benzerlerini ifade eder. Terapist, danışanın bakımını diğer psikolojik, psikiyatrik, fiziksel veya sosyal hizmetler ile koordine etmeye çalışır.

12. Kendi psikolojik sürecinin farkındadır ve terapötik veya kasıtlı olmadığı sürece kendi materyalini terapi sürecine dahil etmemelidir. Başka bir deyişle, terapide işe yarayacağı düşünülerek bilinçli olarak aktarılmadıkça karşıt aktarımı malzeme olarak kullanmaz.

13. Belirli bir danışanıyla ilgili, tedavi, problemler ve sosyal bağlam bakımından en güncel ve önemli araştırma kanıtlarını takip eder. Özellikle de önemli olan hastalığın veya problemin biyolojik, sosyal ve psikolojik temellerini anlamaktır.

14. Sürekli gelişmek ve ilerleme isteğine sahiptir. Bir alandaki becerinin geliştirilmesi, model tabanlı geri bildirimler ile yoğun bir uygulama gerektirir. Danışanların gelişimine ilişkin geri bildirim, iyileştirme için kritik öneme sahiptir.

Nystul (2015) etkili bir psikolojik danışmanı, kesin ve net özellikler taşıyan benzer türdeki bireyler olarak tanımlamanın gerçekçi olmadığını vurgulamıştır. Ayrıca,

literatürde ön plana çıkan etkili psikolojik danışman özelliklerini de göz önünde bulundurarak 14 karakteristik özelliği temel danışman özellikleri olarak sıralamıştır, bunlar; destekleyici olma, artistik olma, duygusal olarak tutarlılık, empatik ve bakım veren olma, kendini kabul eden, öz saygısı yüksek olan, kendini gerçekleştirme, kendini açma, cesaretlendirici olma, sabırlı, öz yargılardan arınmış, belirsizliğe töleransı yüksek olma ve maneviyata sahip olmadır.

Literatürde bahsedilen tüm bu özellikler danışmanların kişisel özelliklerinin yanından mesleki bilgi ve becerilerini de içermektedir. Farklı araştırmacılar tarafından çeşitli özelliklerin tanımlandığı fakat aynı özellikler konusunda hemfikir olmadıkları görülmüştür (George, Cristiani, 1990). Ancak araştırmalarda ortaya çıkan danışman özellikleri danışma sürecinin verimliliğini arttırmada etkili olabilecek özellikler olarak kabul edilebilir (İkiz, Totan, 2011). Bu araştırmada da farklı araştırmacılar tarafından da bahsedilen özellikleri kapsamlı bir şekilde sıralayan ve etkili psikolojik danışman niteliklerini değerlendirme envanterini geliştiren Cormier ve Cormier (1991)'in belirlediği danışman özellikleri ölçüt olarak kabul edilmiştir.

2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İlgili Araştırmalar

Aşağıda etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilgili yurt dışı ve yurt içinde yapılmış ön plana çıkan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Heikkinen ve Wegner (1973) psikolojik danışmanlar ve diğer meslek gruplarının arasında kişilik özellikleri bakımından farklılıklar olup olmadığını araştırmışlardır. Ayrıca bu araştırmada, etkili psikolojik danışmanları etkili olmayanlardan ayıran özellikleri MMPI testi aracılığıyla belirlemeyi hedeflemişlerdir. MMPI testi puanlarına bakıldığında psikolojik danışmanlar ve diğer meslek gruplarının arasında kişilik özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bulgulara göre, psikolojik danışmanların diğer meslek gruplarına göre daha dışa dönük görünen, daha savunmacı, daha sakin ve etkileyici ve daha dürüst oldukları görülmüştür. Etkili ve etkili olmayan danışmanlara dair bulgularda ise, etkili danışmanların "dalgın olma ya da sözel olarak soğuk olma eğilimlerinin daha az olduğu ve etkisiz danışmanlara göre daha sakin ve etkileyici göründüğü" sonucuna varılmıştır. Fakat, araştırmacılara göre,

MMPI testinin, etkili danışmanları etkili olmayanlardan ayırabileceği bilimsel olarak kanıtlanmış değildir.

Basile (1994) akranlar tarafından değerlendirilmiş etkili psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile ilgili yürütülen doktora tez çalışmasında, belirli kişilik özelliklerinin psikolojik danışman etkililiği ile ilişkili olduğu görülmüştür. Araştırmada, alt boyutları empati, tolerans, iyi oluş, entellektüel yeterlik ve sosyallik olan California Psikolojik Envanteri (the California Psychological Inventory) ile alt boyutları sezgisel/algısal ve düşünsel/duygusal olan Myers-Briggs Kişilik Tip Belirleme Envanteri (the Myers-Briggs Type Indicator scales) kullanılmıştır. Kullanılan kişilik testleri aracılığıyla belirli kişilik özelliklerinin etkili psikolojik danışman özelliklerinin tahmin edilebilir olduğu görülmüştür.

Pope ve Kline (1999) etkili psikolojik danışmanların sabit özelliklerinin neler olduğunu araştırmak amacıyla yürüttükleri çalışmada ilk olarak danışmanın etkililiğini arttıran 22 kişilik özelliğini literatür taramasıyla ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca araştırmada 10 danışmanlık alanında uzman katılımcıyla yaptıkları görüşmede en etkili danışman özelliklerinin, kabul, duygusal tutarlılık, açık fikirlilik, empati, samimilik, esneklik, insanlara ilgili olma, güven, duyarlılık ve adalet olduğu görülmüştür.

Weaver (1999) tarafından yürütülen bir tez çalışmasında psikolojik danışman etkililiğini etkileyen farklı faktörleri araştırmak hedeflenmiştir. Etkili psikolojik danışman niteliklerini tahmin etmede, akademik kriterler (lisans mezuniyet başarı puanı) ve kişisel değişkenler (empatik, mutluluk, psikolojik düşüncelilik ve tolerans) etkili bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, lisans not ortalaması etkili danışmanlık için bazı yetilere sahip olunduğunu göstermiştir, fakat kişilik özellikleri not ortalamasının daha da üstünde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca, psikolojik danışmanın etkililiğini en çok etkileyen kişilik özelliğinin mutluluk olduğu görülmüştür.

Belirli psikolojik danışman özelliklerini belirleyeme ilişkin yürütülmüş 56 araştırmayı inceleyen Smith (2004), ön plana çıkan etkili danışman özelliklerini iki kategoride ele almıştır. Bunlar; bilişsel davranışsal (cognitive behavioral) özellikler ve kişisel duygusal (personal emotional) özelliklerdir. Bilişsel davranışsal özelliklerden en ön

plana çıkanlar sırasıyla; bağımsız/kendi kendini yönetebilen, gelişmiş başa çıkma mekanizmalarına sahip, problem çözme becerilerine sahip, bilgili (örn. beceri, teori ve teknikler gibi), kavrama becerisi yüksek (anlama ve zeka), kendi kendini motive edebilen, içsel denetimi kuvvetli, güçlü iletişim becerisine sahip, yaşam deneyimleri olan, yüksek bilişsel zeka ve mantıklı olmadır. Kişisel duygusal özellikler arasında araştırmacılar tarafından en çok vurgulananlar ise; kişisel becerilere sahip olma, sıcak, saygılı, kabullenici olma, yüksek özgüvene sahip olma, gelişmiş kişilerarası ilişki kurma becerisine sahip olma, samimi, güven veren, duygusal olarak bağımsız/ kendi kendini yönetebilen, olumlu saygı, içsel duygu düzenleme becerisine sahip, duygusal olarak kendini hazırlayabilen, kendini motive edebilen, empatik, şefkatli, kişisel olarak olgun, anlayışlı, açık görüşlü, iyimser, pozitif ve esnek olmadır.

Halinski (2009) yürüttüğü tez çalışmasında süpervizörler ve psikolojik danışman eğitimcileri için etkili psikolojik danışman özelliklerini ölçebilecek "Counselor Personality Assessment Ratings" (Psikolojik danışman Kişilik Değerlendirme Ölçeği) adında bir psikometrik ölçme aracı geliştirmiştir. Araştırmada, psikolojik danışmanların temelde sahip olması beklenen danışmanlık becerileri ve yeteneklerinin değerlendirmesi için geliştirilen ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu görülmüşür.

McCaughan (2010) tarafından yürütülen araştırmada, psikolojik danışmanlık programlarında yüksek lisans düzeyinde eğitim alan bireylerin sahip olması beklenen özelliklere ilişkin olarak, danışmanlık programı öğretim üyelerinin algıları araştırılmıştır. Psikolojik danışman adayları için algılanan 27 tercih edilen önemli karakteristik özellik eğitimciler tarafından puanlanmıştır. Eğitimciler bahsedilen 27 özellik içinden, bütüncül geridönüt verebilme becerisi, duygusal istikrar, insanlarla yakından ilgilenme, içtenlik, empati becerisi, güvenilirlik, dürüstlük, başkalarına olan etkisine dair farkındalık, çatışmalarla başa çıkma becerisi, belirsizliğe tahammüllü olma, açık fikirlilik, kabullenicilik, samimilik, duyarlılık, işbirlikçilik, sınırlara dair farkındalık, sıcaklık, esneklik, uygun şekilde kendini açabilme, yararlılık, sabırlılık, beceriklilik ve açıklık karakteristik özelliğini danışmanların sahip olması gereken en önemli özellikler olarak puanlamışlardır. Sosyallik, canayakınlık ve sırdaşlık özelliklerini kısmen önemli veya nötr olarak puanlarken, sempatiklik özelliğini ise

önemsiz olarak puanlamışlardır. En önemli 5 özelliği ise, empatiklik, duygusal istikrar, içtenlik, bütüncül geridönüt verebilme becerisi ve açık fikirlilik olarak sıralamışlardır.

Spurgeon, Gibbons ve Cochran (2012) yürüttükleri araştırmada, psikolojik danışman adayı öğrenciler, psikolojik danışma eğitimi veren akademisyenler tarafından sahip olmaları beklenen önemli mesleki eğilimler bakımından değerlendirilmişlerdir. Bu değerlendirme odak grup çalışmaları ve anketler aracılığı ile öğrenciler ve eğitimcilerden toplanan verilerle yürütülmüştür. Bulgulara göre, psikolojik danışmanların sahip olması beklenen mesleki eğilimleri, kararlılık (commitment), açıklık (openness), saygınlık (respect), dürüstlük (integrity) ve öz farkındalık (self-awareness) olarak belirlenmiştir.

Garner, Freeman ve Lee (2016), yürüttükleri araştırmada, psikolojik danışman adaylarının mesleki kişisel eğilimlerini tespit etmek üzere Mesleki Eğilim Yeterliğini Değerlendirme (Professional Disposition Competence Assessment -PDCA) adında bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek aracılığıyla danışman adaylarının eğitim süreci boyunca eğilimlerindeki değişimleri de belirlemek için CACREP (2009) standartlarına bağlı kalınarak geliştirilen bu ölçek şu alt temaları içermektedir: dürüstlük, öz-farkındalık, kişilerarası ilişki kurma becerisi, profesyonellik, öz-düzenleme, karakterlilik, kritik düşünme becerisi, öğrenmekten keyif alma ve maneviyat. Bu temaların bir psikolojik danışmanın sahip olması beklenen mesleki kişisel eğilimlerini temsil ettiği ve ölçeğin bu eğilimleri ölçebilecek psikometrik özelliklere sahip olduğu görülmüştür.

Anderson, Crowley, Himawan, Holmberg ve Uhlin (2016), yürüttükleri araştırmada, kolaylaştırıcı kişilerarası ilişki kurma becerilerine ve eğitim düzeylerine göre terapistlerin etkililiğini araştırmışlardır. 65 danışanla 7 seanslık terapi oturumu yürütülmüş ve bunlardan 20'si kontrol grubu olarak değerlendirilmiş ve herhangi bir uygulamaya maruz bırakılmamıştır. Yüksek ilişki kurma becerisine sahip olan terapistlerin olmayanlara göre daha fazla iyileşme sağladığı, kontrol ve deney grubu karşılaştırmasında da deney grubunun terapi sonrası iyileşme gösterdiği, kontrol grubunda bir değişimin olmadığı görülmüştür. Sonuçlar, terapistlerin ortak kolaylaştırıcı ilişkisel becerilerinin, terapötik ittifak ve iyileşmeye bağımsız katkılar sağladığını göstermiştir.

Heinonen ve Nissen-Lie (2019) etkili terapistlerin danışanlarıyla yürüttükleri sürecin başarı ile sonuçlanmasının diğerlerinden farklı olarak sahip oldukları karakteristik özellikleri ile açıklanabileceğini vurgulamışlardır. Buradan yola çıkarak, 2000-2018 yılları arasında etkili terapistlik özellikleri ile ilişkili 31 araştırmayı incelemişlerdir. Bulgulara göre, "kendiyle bağlantılı olma" ve "bağlanma"nın etkili terapistliği etkileyen içsel özellikler olduğu görülmüştür. Ayrıca, etkili terapistlerin muhtemelen kendi yaşamlarında ve bağlanma geçmişinde temelleri atılmış olan profesyonel şekilde kişilerarası ilişki kurma becerisinin olduğu görülmüştür.

Yukarıda ele alınan yurtdışında yürütülmüş araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların çoğunlukla etkili psikolojik danışman niteliklerini araştırmak üzere ölçek geliştirmek ya da varolan kişilik testlerinden faydalanmak gibi daha betimsel araştırmalardan oluştuğu görülmüştür. Ayrıca, etkili psikolojik danışman kavramını karşılayabilecek araştırmalar incelendiğinde daha çok etkili terapistlik özelliklerini inceleyen araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Son yıllarda ise, mesleki kişisel eğilimleri anlamaya yönelik yapılan araştırmalar ön plana çıkmaktadır.

2.2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İlgili Yurt İçindeki Araştırmalar

Ülkemizde etkili psikolojik danışman özelliklerini araştıran ve tanımlayan çalışmalar ele alındığında genellikle betimsel çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Etkili psikolojik danışmanı inceleyen ilk araştırmalara baktığımızda ideal danışman özellikleri ve psikolojik danışman öz-yetkinliği ön plana çıkmaktadır. Örneğin, Özabacı, İşmen ve Yıldız (2004) yürüttükleri araştırmada psikolojik danışmanların kendi-ideal özellikleri arasındaki farkla yılgınlık düzeylerini karşılaştırarak psikolojik danışmanların etkili danışman özelliklerine yönelik bulgular elde etmişlerdir. Araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanlar dışa dönüklük, iletişim kurabilme, kendisiyle barışık olma, sevecen, rahat, pratik ve sabırlı olma özelliklerine ne ölçüde sahipse, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma ile karşılaşma riskinin o ölçüde düştüğü görülmüştür.

Aksoy ve Diken (2009), psikolojik danışman adaylarının özel eğitim alanında sahip olduğu rollere ilişkin öz-yetkinliklerini araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışman adaylarının özel eğitim alanında psikolojik danışma ve rehberliğe

yönelik öz yeterlik algılarının orta düzeyin biraz altında olduğu görülmüştür. Bu düşüklüğün, psikolojik danışma lisans programında çok az sayıda özel eğitim odaklı dersin yer almasından ve deneyim eksikliğinden kaynaklandığı düşünülmüştür.

Pamukçu (2011) yürüttüğü tez çalışmasında psikolojik danışmanların öz-yeterlilik algılarını araştırmış ve Psikolojik Danışman Öz-Yeterlilik Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamıştır. Araştırma bulgularına göre, yürütülen danışma oturum sayısı, yaşam doyumu ve süpervizyonun memnuniyet düzeyinin, danışmanların psikolojik danışma öz-yeterliğini anlamlı düzeyde yordadığını ve bu değişkenlerin birlikte öz-yeterliğin yüzde 13'ünü açıkladığını ortaya koymuştur.

Psikolojik danışma becerilerini araştıran başka bir araştırmada ise 5 alt boyutu olan "Danışma Becerileri Ölçeği" türkçeye uyarlanmıştır (Gençdoğan, Özpolat, 2007). Ölçeğin orijinali Larson ve Daniels (1992) tarafından "Counseling Self-Estimate Inventory" adıyla psikolojik danışmanların danışma becerilerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış hali 5 alt boyutta açıklanmıştır. Bunlar; danışma sürecinde nötr olabilme, analitik beceriler, zor danışanlar ve sosyokültürel farklılıklar, temel teröpatik iletişim becerileri ve danışma sürecini yönetebilme olarak adlandırılmıştır.

Çivitci ve Arıcıoğlu (2012) tarafından yürütülen araştırmada, psikolojik danışman adaylarının yardım etme stillerinin beş faktör kuramına bağlı kişilik özelliklerine (yumuşak başlılık, dışadönüklük, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik, sorumluluk) göre yordanıp yordanmadığını araştırmayı hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında dokuz farklı üniversitedeki psikolojik danışmanlık bölümü son sınıf öğrencilerinden veriler toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre, sorumluluk, somut-durumsal ve soyut yardım etme stillerini; deneyimlere açıklık, soyut ve diyalektik-sistemik yardım etme stillerini; dışadönüklük, duyusal-devinimsel ve somut-durumsal yardım etme stillerini pozitif yönde yordarken; duygusal dengesizlik özelliği de duyusal devinimsel ve soyut yardım etme stillerini negatif yönde yordamaktadır.

Yüksel, Diken, Aksoy ve Karaaslan (2012) tarafından yürütlen bir araştırmada, psikolojik danışman adaylarının özel eğitim gereksinimi olan bireylere yönelik rehberlik ve psikolojik danışma öz yeterlik algılarını incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada, öncelikle, Rehber Öğretmen Özel Eğitim Öz Yeterlik Ölçeği'nin (RÖ-

ÖEÖYÖ) (Aksoy, Diken, 2009) geçerlik ve güvenirliğini sınamak için yedi farklı üniversiteden toplamda 1298 psikolojik danışman adayından veriler toplanmıştır. Ayrıca, psikolojik danışman adaylarının özel eğitim ihtiyacı olan bireylere yönelik psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının belirlenmesini amaçlanmışlardır. Bulgulara göre, RÖ-ÖEÖYÖ' nün psikolojik danışman adayları için de uygun bir ölçme aracı olduğu, erkek psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu ve öz yeterlik düzeylerinin alınan eğitimlerin miktarı ile doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür.

Demirel (2013) yürüttüğü tez çalışmasında psikolojik danışman öz-yetkinliklerini ölçebilecek bir ölçme aracı geliştirmiştir. Araştırmacı, 13 maddeden ve 2 alt boyuttan oluşan Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'ni geliştirmiş ve alt boyutlarını, etkin hizmet sunma ve danışana iletme olarak adlandırmıştır. Yapılan analizler sonucunda da ölçeğin hem güvenilir hem de geçerli bir ölçek olduğu ve psikolojik danışmanların öz-yetkinlik düzeylerini belirlemede etkili olduğu görülmüştür.

İkiz ve Totan (2014), 394 psikolojik danışmanla yürüttükleri araştırmada etkili psikolojik danışman niteliklerini hem kişisel hem de mesleki yeterliklerini birleştirerek ortaya koyup koyamadıklarını belirleyecek bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Bu çalışmada bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikleri 6 alt boyutta açıklamışlardır. Bunlar; enerji, entelektüel yeterlik, destek, esneklik, öz-farkındalık ve iyi niyet özellikleridir. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri adıyla geliştirilen ölçek aracılığıyla elde edilecek verilerin, psikolojik danışmanlar ve danışman adayları için kendilerini ne derece etkili ve yetkin hissettiklerini tespit etmede ve onların mesleki ve kişisel olarak ihtiyaçlarının tespit edilmesine de katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Yayla ve İkiz (2017), 166 psikolojik danışmanla yürüttükleri bir araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile danışma öz-yetkinlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Bu araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri ile etkili psikolojik danışman nitelikleri düzeylerinin cinsiyete, çalışılan kuruma, yaşa ve kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Çapri ve Demiröz (2016) tarafından yürütülen bir araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik inançları ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracılığı incelenmiştir. 211 psikolojik danışman adayı ile yürütülen araştırmada, psikolojik danışma öz-yeterlik inançları, duygusal zeka düzeyi ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik danışma öz-yeterlik inançları ve duygusal zeka düzeyi arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin tam aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Alanyazında öz-yeterlik kavramından sonra etkili danışman niteliklerini tanımlarken psikolojik danışman adaylarının yalnızca aldıkları eğitimdeki başarılarının değil mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğine dair tartışmalar yer almıştır. Etkili danışman özelliklerinin neler olduğu konusunda ortak bir görüş yer almasa da bu kişisel eğilimlerin neler olabileceğine dair araştırmalar bulunmaktadır. Korkut Owen, Tuzgöl Dost ve Bugay, (2014) yürüttükleri araştırmada, bir psikolojik danışmanın mesleki eğilimlerinin neler olması gerektiğine dair psikolojik danışma eğitimi veren akademisyenlerden görüşler alınmıştır. Nitel olarak yürütülen bu araştırmanın bulguları, psikolojik danışman adaylarında ön plana çıkan beklenen mesleki eğilim özellikleri, iletişime açıklık, dürüstlük, öz farkındalık, esneklik, yardım etmeye gönüllü olma ve empatik anlayış özellikleridir. Ayrıca, beklenen bu özelliklerin eğitim süreci içinde bireysel ve grupla psikolojik danışma gibi süpervizyon desteği sunan uygulama dersleri aracılığıyla ve deneyimin artmasıyla geliştirilebileceği önerilmiştir.

Balcı (2017), okul psikolojik danışmanlarının okul psikolojik danışma öz yetkinlik düzeyini tespit etmek için geliştirilen Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (OPDOÖ) (Bodenhorn ve Skaggs, 2005) türkçeye adaptasyonu ve geçerlik çalışması yapılmıştır. 452 psikolojik danışmanla yürütülen bu araştırmada Liderlik ve Değerlendirme, Kişisel ve Sosyal Gelişim, Mesleki ve Akademik Gelişim, İşbirliği ve Kültürel Kabul olmak üzere beş alt boyuttan oluşan 37 maddelik ölçek yer almaktadır. Araştırma sonucunda, ölçeğin okul psikolojik danışma öz yetkinlik seviyesini tespit etmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Koçak (2018) tarafından yürütülen araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışmanların sahip olmaları gereken olmazsa olmaz özelliklerini ikili

karşılaştırma aracılığıyla belirlemeleri istenmiştir. Araştırma bulguları, okul psikolojik danışmanları tarafından psikolojik danışmanda olması gereken en önemli özellik "empati" olarak belirlenmiştir. Empatiden sonraki özellikler ise; mesleki bilgi, yeniliklere ve değişime açıklık, saygı, cesaretlendirici olma, özgüven, dürüstlük, öz farkındalık, işbirliği ve alaycı olmayan mizah anlayışına sahip olma özellikleri olarak tanımlanmıştır. İkili karşılaştırma yönteminin sonuçları da danışmanların yanıtlarında tutarlılık olduğunu ve kullanılan yöntemin geçerli ve uygun olduğunu göstermiştir.

Son 1 yıl içinde doğrudan etkili psikolojik danışman niteliklerini konu edinen araştırmalara bakıldığında ise, Buyruk-Genç (2019) tarafından bir yürütülen tez çalışması ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada, 521 psikolojik danışmandan bilgi alınarak kültürel zekânın ve bilişsel esnekliğin aracılık etkisinin danışmanların kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında ilişkideki rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, etkili psikolojik danışman niteliklerinin bilişsel esnekliği ve kültürel zekâyı pozitif yönde doğrudan yordadığı görülmüştür. Ayrıca, bilişsel esnekliğin ve kültürel zekânın kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliklerini doğrudan pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Etkili psikolojik danışman niteliklerinin kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliklerini doğrudan etkilemediği bulunmuştur. Bununla birlikte bilişsel esnekliğin ve kültürel zekânın kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında tam aracılık etkisi gösterdiği bulunmuştur.

Ayrıca, başka bir güncel araştırma ise Eryılmaz ve Bek (2019) tarafından yürütülen, önceki araştırmalardan farklı olarak etkili danışman niteliklerini danışanların gözünden değerlendiren özgün bir araştırmadır. Araştırmada, psikolojik danışma sürecinden sorununun çözüldüğünü hissederek çıkan danışanların etkili psikolojik danışman özelliklerine ilişkin algıları araştırılmıştır. Çalışma, fenomonolojik araştırma modeli kullanılarak, 13 danışanla yürütülmüştür. Bu araştırmanın bulguları, danışma sürecindeki terapötik ilişkiyi yürütmekle, psikolojik danışmanın kendisine dair farkındalığa sahip olarak süreci yönetmesiyle ve süreçte gelişimsel bir bakış açısıyla yaklaşmakla ilgili özellikleri ortaya çıkarmıştır. Bu özelliklerden ön plana çıkanlar; danışanla terapistin bağlantı kurabilmesi, terapötik ortamı oluşturabilmesi ve koşullara uygun becerileri kullanabilmesi, teröpatik ittifakı yürütebilmesi, sürece bilimsel bakış açısıyla yaklaşabilmesi, destekleyici davranabilmesi ve danışanın iç görü kazanarak

olaylara bakış açısını genişletebilmesidir. Son olarak, danışanla yakından ilgilenme, danışma sürecinin gelişimsel basamaklarını takip etme; etkin dinleme becerisine sahip olma; problemin nedenlerini tespit etme ve çözüme ulaştırma olmak üzere beş temada açıklanmıştır. Bu özelliklerin danışma süreci ve süpervizyon kapsamında dikkate alınması önerilmiştir.

2.3. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde kariyer uyumluluğuna yönelik kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Aşağıda kariyer uyumluluğunun kuramsal temelleri, kariyer uyumu tanımları, kariyer uyumunun boyutları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise kariyer uyumluluğu ile ilgili yurt dışında ve Türkiye'de yapılan ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.3.1. Kariyer Uyumluluğunun Temelleri ve Kariyer Yapılandırma Teorisi

Savickas'ın (2005) kariyer yapılandırma teorisi, bireylerin mevcut ve hızla değişen iş dünyasında mesleki davranışlarına nasıl anlam ve yön verdiklerini daha doğru anlamayı amaçlamaktadır ve kariyer gelişiminin, bireylerin kendi benlik kavramlarını harekete geçirerek mesleki kimliklerini oluşturma süreci olduğunu ileri sürmektedir (Savickas, 2013). Bu teori, bireylerin kendi algılarıyla gerçeği inşa ettiklerini ve belirli durumlara tepki verirken kendi algılarının değişebileceğini öngören yapılandırmacı bir bakış açısına sahiptir. Bu nedenle, bireylerin mesleki kararları, kendi benlik kavramları ve kişisel, deneyimsel gerçeklikleriyle yönlendirilmektedir (Blustein, 1997; Savickas, 1997).

Kariyer yapılandırma teorisi'nin varsayımları, kişisel ve sosyal yapılandırmacılığın felsefi temellerinden etkilenmiştir. Sosyal yapılandırmacılığa göre, insanlar sosyal etkileşimler ve ilişkiler yoluyla bilgi ve anlamı yapılandırır ve yeniden düzenler; bilgi ve anlam, kurgulandıkları öznel bağlama bağlı ve o bağlamda anlamlıdır. Kişisel yapılandırmacılık ise bireylerin kendi zihinsel süreçleriyle deneyimlerini yapılandırdığını öne sürmektedir (Young, Collin, 2004). Bağlamsal bir perspektiften bakıldığında, kariyer yapılandırma teorisi gelişmeyi olgunlaşmadan ziyade çevreye uyum olarak ele almaktadır. Kariyere ilişkin bu bağlamsal ve yapılandırmacı bakış açıları, yorumlayıcı süreçlerin, sosyal etkileşimlerin ve mesleki davranıştaki anlamın anlaşılmasının altını çizmektedir (Savickas, 2005).

Kariyer yapılandırma teorisine göre kariyer, bireyin geçmiş anılarına, mevcut deneyimlerine ve gelecekteki özlemlerine kişisel anlamlar yükleyerek oluşturulmuş öznel bir yapıdır (Savickas, 2002, 2005). Dolayısıyla, "kariyerler gelişmiyor; bireyler kendi benlik kavramlarını ifade eden seçimler yaptıkları ve iş rollerinin sosyal gerçekliği konusundaki hedeflerini gerçekleştirdiklerinde kariyerleri yapılanmaktadır (Savickas, 2005, p. 43).

Kariyer yapılandırma teorisi "Super'in (1957) mesleki gelişim alanındaki ufuk açıcı teorisi olan yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımını çok kültürlü bir toplumda ve küresel ekonomide kullanılmak üzere günceller ve geliştirir" (Savickas, 2005). Bu teori, bir insanın *neden* belirli bir yaşam yönünde hareket ettiğini, bir insanın sahip olduğu özelliklerin *neler* olduğunu ve bir bireyin yaşam süreci boyunca kişisel ve çevresel koşulların yol açtığı geçişlere ve değişikliklere *nasıl* uyum sağladığını dikkate almaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer yapılandırma teorisi yaşam temaları, mesleki kişilik ve kariyer uyumluluğu olmak üzere üç bileşeni içerir. Yaşam temaları, bireylerin ne tür insanlar olduklarını, ya da mesleki terminolojileri veya fikirleriyle olmak istediklerini ifade ettikleri mesleki tercihlerini yansıtır. Mesleki kişilik, bir bireyin kariyerle ilgili yeteneklerinden, ihtiyaçlarından, değerlerinden ve ilgi alanlarından oluşur. Mesleki kişiliğin odağı, kariyerleri anlamak için öznel bir bakış açısı sağlamak amacıyla mesleki öz-kavramların uygulanması üzerinedir (Savickas, 2005). Kariyer yapılandırma teorisinin üçüncü bileşeni, bireylerin işe uyumlarına yardımcı olacak tutum, yetkinlik ve davranışları içeren kariyer uyumluluğudur (Usinger, Smith, 2010).

Bu üç bileşen yanı sıra, kariyer yapı teorisi; öyküler, yapı, stil ve stratejiler olarak dört ana ilke üzerine kuruludur (Hartung, Taber, 2008). Danışanlar tarafından anlatılan kişisel öyküler, kariyer yapılandırmacı ekolü takip eden danışmanlarca meslek seçimlerinin altında yatan motivasyonları anlamak amacıyla kullanılır. Diğer bir ifadeyle danışanların kişisel öyküleri, yaşamlarına yön ve anlam veren yaşam temalarını oluşturur (Savickas, 2002). Kariyer danışmanları, danışanlarının hikayelerini kapsamlı biçimde anlamak amacıyla, kariyer yapılandırma genogramları ve kariyer hikayesi mülakatı gibi bazı yöntemleri kullanarak, danışanların kişisel öykülerini ortaya çıkartarak, farkındalık kazanmalarına yardımcı olmaya çalışır (Rehfuss, 2009). Bu yolla danışanlar, bugünkü hikâyelerinin geçmişten temel aldığını ve seçimlerine göre geleceği yapılandırabildiklerini fark ederler (Di Fabio, 2011).

İkinci olarak bireyin iş, aile, topluluk vb. içerisindeki rolleri, teorinin yapı ilkesini oluşturur. Kariyer danışmanları, danışanların daha fazla yaşam yapı memnuniyeti için anlam üretme süreçlerini, yaşam amaçlarını ve yönlerini fark etmeleri noktasında cesaretlendirir (Hartung, Taber, 2008).

Üçüncü ilke olan stil, bireyin kariyerle ilgili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgi alanlarını ifade eder. Kariyer yapılandırma teorisi sabit olan benlik özelliklerinden çok değişken kimlik yapılarını önemser. Çünkü; yapılandırmacı teoride benlik istikrarlı özelliklerden çok kendi kendini düzenleme sistemi olarak görülmektedir (Savickas, 2005). Son olarak stratejiler, bir kişinin gelişimsel görevleri, iş travmaları ve kariyer geçişlerinin üstesinden gelmek, kariyer uyumunu artırmak amacıyla kullandığı stratejilere işaret etmektedir. Kariyer yapılandırmacı danışma en temelde kariyer uyumunu artırmayı amaçlamaktadır (Savickas, 1997; 2005).

2.3.2. Kariyer Uyumu ve Tanımları

Latince kökenli bir kelime olan uyum kelimesi "uyma, uyumlu, uygun, ahenk" gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2019). Uyum içsel ihtiyaçlar ve dışsal fırsatların uyumlu hale getirilmesi, bu uyumun başarı, doyum ve iyilik hali yoluyla ortaya koyulmasıdır. İnsanlar değişimi yönetmek için içsel kaynaklarındaki farklılıklara bağlı olarak değişmeye az veya çok hazırlardır. Değişim gerektiğinde az veya çok değişim gösterirler ve bunun sonucunda da yeni rollerine az veya çok adapte olurlar (Savickas, 2013).

Günümüz dünyasında her alanda yaşanan çok hızlı değişimler, çalışanların ve çalışacak olan bireylerin başa çıkma becerilerini, değişen koşullara uyum sağlama yeteneklerini ve kariyerlerini etkileyebilecek olan kaynakları biliyor ve etkili biçimde kullanıyor olmalarını gerektirmektedir (Rottinghaus, Buelow, Matyja, Schneider, 2012). Çalışma ortamındaki değişikliklerle başa çıkma ve tüm avantajlardan yararlanabilme becerisi olarak tanımlanan kariyer uyumluluğu, başarılı kariyer geçişleri ve iş bulma arayışı ile ilgili önemli bir psiko-sosyal yapıdır (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, Nauta, 2010). Kariyer uyumluluk kapasitesi yüksek kişiler, proaktif hedef belirleme, inisiyatif alma ve psikolojik başarı kazanma kapasitesine sahip oldukları için uyumluluk, başarılı bir kariyer için temel bir yeterlilik olarak görülmektedir (O'Connell, McNeely, Hall, 2008). Kariyer uyumluluğu kavramını Super'in mesleki olgunluk kavramına dayanmaktadır.

Super (1957), mesleki olgunluğa sahip olan ergenlerin, benzer yaşam durumlarındaki yetişkin bireyler gibi mesleki olarak davranma ihtimalinin daha yüksek olduğuna inanıyordu. Super ve Knasel (1981), kariyer olgunluğunun yetişkin çalışanları tanımlamak için uygun olmadığını düşünmüşler ve yetişkinler için uyum kavramını önermişlerdir. Uyumluluk kavramını da devam eden kariyer gelişimi süreçlerinde "değişen iş ve çalışma koşullarıyla başa çıkma hazırlığı" olarak tanımlayıp, yetişkinler ve çevreleri arasındaki etkileşimi iletmenin bir yolu olarak yolu olarak önermişlerdir (Dix, Savickas, 1995; Super, Knasel, 1981, s. 198). Super'in yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımından türeyen Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı (1997), Super'in kavramı olan kariyer olgunluğu yerine kariyer uyumluluğunu kullanmayı ve kariyer uyumluluğunu bireylerin kariyer gelişiminde merkezi bir yapı olarak tanımlamayı önermiştir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer, mesleki ve travmatik deneyimleri ve kariyer geçişleriyle başa çıkmaya hazır olmaları ile ilişkili psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır (Savickas, 1997). Savickas' a (1997) göre uyumluluk, bir kişinin zorluk çekmeden değişmesini ve çalışma dünyasında yeni, rutin ve öngörülemeyen durumlara katılmasını sağlar. Savickas'ın kariyer uyumu kavramı, Super'in kariyer olgunluğu kavramındaki meslek seçimiyle meşgul olmayı ergenlikle sınırlandıran sınırlamasını ortadan kaldırmıştır (Savickas, 1997; Super, Knasel 1981).

Bimrose ve Hearne (2012), kariyer uyumluluğunu, mesleki gelişim ve yetkinlik gelişimini destekleme, entelektüel ve kişisel gelişmeyi motive etme, kişilerin kendi kendini yitiren davranışlar ve eylemler konusundaki farkındalığını arttırma, öğrenmeyi teşvik etme ve özerkliği arttırma gibi bir dizi fayda ile ilişkilendirilmiştir.

2.3.3. Kariyer Uyumunun Boyutları

Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer uyumluluğunun dört kaynağı olduğunu varsaymaktadır: ilgi (endişe), kontrol, merak ve güven. Bununla birlikte, her kariyer uyumluluk kaynağıyla ilgili tutum ve yetkinlikler tanımlanmıştır. Kariyer ilgisi(kaygısı), planlı tutumlar ve planlama becerileri yeterliliklerini içerir. Kariyer kontrolü kararlı tutumları ve karar verme yetkinliklerini içerir. Kariyer merakı, meraklı tutumları ve keşif davranışlarını içerir. Kariyer güveni etkin bir tutum ve problem çözme becerilerini içerir (Hartung ve diğ., 2008; Savickas, 2013).

Kariyer yapılandırma kuramı kariyer uyumuna ilişkin dört boyutta (ilgili olma (kaygı), kontrol, merak ve güven) tanımlar ve bunları üç seviyeli yapısal bir modelde düzenler.

Bu boyutlar, bireylerin kariyerlerini oluştururken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları genel uyum kaynaklarını ve stratejilerini temsil eder. Kariyer uyumunun boyutların yanı sıra Tablo 1'deki modelde görüldüğü üzere dört genel boyutun her biri için ayrı fonksiyonel homojen değişkenler dizisi oluşturulmuştur. Bunlardan ilki olan tutumlar ve inançlar, bireyleri belirli şekillerde hareket etmeleri için isteklendiren etmenlere işaret etmektedir. İkincisi yeterliliklerdir. Anlama ve problem çözme yetenekleri de dahil olmak üzere yeterlilikler, kariyer seçimlerinin yapılmasında ve uygulanmasında üstlenilen bilişsel kaynakları gösterir.

Tablo 1. Kariyer Uyumu'nun Boyutları

Uyum Boyutları	Tutumlar ve İnançlar	Yeterlilikler	Başa Çıkma Davranışları	Kariyer Problemi
İlgili Olma(Kaygı)	Planlı	Planlama	Farkındalık Sürece Dahil Hazırlık yapma	İlgisizlik
Kontrol	Kararlı	Karar verme	İstekli olma Disiplinlilik Etkili davranma	Kararsızlık
Merak	Meraklı	Keşfetme	Deneme Risk alma Araştırma	Gerçekçi Olmama

Güven	Etkili	Problem Çözme	Israr Mücadele Etme Çalışkan	Engellenme

Savickas, Mark L. 2005. "The theory and practice of career construction." **Career development and counseling: Putting theory and research to work** c.1: 42-70.

Üçüncü sütün da başa çıkma davranışları yer almaktadır. Başa çıkma davranışları, kariyer uyumu yapısal modelinin en somut yanını oluşturmaktadır ve diğerleri ile birlikte, oryantasyon, keşif, kuruluş, bakım ve ilişiği kesmenin uyum işlevlerini oluşturur. Son sütün her bir uyum boyutuna ilişkin muhtemel kariyer problemini ifade etmektedir (Savickas, 2005).

Başarılı bir uyum için insanlar iş yaşamlarının geleceği hakkında endişelenmeli, iş yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalı, gelecekle ilgili meraklı olmalı ve hedeflerine ulaşabilmeleri için güvenlerini artırmalıdırlar (Savickas, 2002, 2005).

2.3.3.1. Kariyer İlgisi (Kaygısı)

Kariyer ilgisi, gelecekle ilgili iyimserlik duygusuyla ilgilidir ve bireylerin gelecekle ilgili planlı bir tutum geliştirebilmesini içerir. Bireyin gelecekteki kariyerine ilişkin düşünmesi ve endişelenmesi, bireyin gelecekteki kariyerine yönelmesine ve hazırlanmasına yardımcı olacaktır (Savickas, 2002; 2005) Kariyer ilgisinin eksikliği, geleceğe karşı kayıtsızlığa ve karamsarlığa yol açmaktadır. Deneyimler, fırsatlar ve etkinlikler bireylere artan bir umut duygusu ve gelecekle ilgili planlı bir tutum kazandırmaktadır (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008; Savickas, 2005).

Savickas (2013) ve Hartung ve diğerleri (2008), planlı tutumların ve planlama yetkinliklerinin kariyer uyumunun ilgi (kaygı) boyutunun merkezinde olduğunu belirtmiştir. Savickas (2013), planlı tutumların ve planlama yetkinliklerinin kariyer hazırlığı için gerekli olduğunu düşünmektedir. Çünkü planlı tutumlar ve planlama yetkinlikleri çalışanların karşılaşabilecekleri mesleki görev ve meslek geçişlerinin farkında olmalarına ve hazırlıklı olmalarına yardımcı olmaktadır. Kariyer ilgisi(kaygısı) eksikliği, kariyer kayıtsızlığı olarak adlandırılır ve ilgisizlik, karamsarlık ve plansızlık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kariyer danışmanları, farkındalığı artırarak, iyimserliği teşvik ederek ve gelecekteki planlama yönelimini ve davranışlarını artırarak kariyer ilgisini arttırmak için zaman perspektifi müdahalelerini

kullanırlar. Sonuç olarak, kariyer ilgisi (kaygısı), kariyer uyumluluğu için en önemli kaynaktır (Savickas, 2005, 2013).

2.3.3.2. Kariyer Kontrolü

Kariyer yapılandırma teorisi kontrolü, öz düzenlemeyi geliştiren içsel süreçlerin bir yüzü olarak kavramsallaştırır. Savickas (2013) kariyer kontrolünü, "mesleki gelişim görevlerini yerine getirme ve mesleki geçişler yapma konusunda bilinçli, organize ve kararlı olma süreci" olarak kavramsallaştırmıştır (Savickas, 2013, s.160). Kariyer kontrolü, kariyer kararı verme yoluyla öz düzenlemenin arttırılmasını ve gelecek için sorumluluk almayı içerir. Kariyer kontrolü için gerekli tutum sorumluluk duygusuyla hareket etme ve temel yeterlilikler karar verme becerileridir (Savickas, 2005, 2013).

Geleceği kontrol etme yeteneğinin az gelişmiş olması, iş ve kariyer seçimlerinde kararsızlık, tereddütlü olma hali ve belirsizlik sorunu yaratır. Kariyer danışmanları öz-kavramı netleştirerek, kaygıyı azaltarak, danışanları ebeveynler ve diğer önemli ötekilerle başa çıkmaları için güçlendirerek kariyer kontrolünü artırmak için karar verme müdahalelerini kullanırlar (Hartung, Cadaret, 2017).

2.3.3.3. Kariyer Merakı

Kariyer merakı, bireylerin kişiliklerinin iş dünyasına nasıl uyum sağlayabileceklerini anlamak için çevrelerini keşfetme çabaları olarak tanımlanabilir (Savickas, 2013). Savickas (2013), bireylerin yeni durumları keşfetme konusundaki açıklıklarının, kişiye benliği ve iş dünyası hakkında yararlı bilgiler sağlamada faydalı olduğunu ifade etmektedir. Risk alma ve sorgulama davranışları, iş dünyasına karşı merak duygusu uyandırır (Savickas, 2013). Koen, Klehe, Van Vianen (2012) kariyer merakı için meraklı tutum ve inançların gerekli olduğunu belirtmiştir. Özetle kariyer merakı, kariyer kararlarını verirken bilgi toplamada keşif davranışlarının önemini vurgulamaktadır.

Kariyer merakının eksikliği, keşfetmeyi sınırlandırmakta, gerçek dışılığı, geleceğe dair gerçekçi olmayan arzuları ve beklentileri harekete geçirir. Kariyer danışmanları, araştırmayı hızlandırmak, güçlendirmek ve nihayetinde çalışma dünyası hakkındaki bilgileri artırmak ve keşif davranışını geliştirmek için gerçeklik testi ve bilgiye dayalı müdahaleleri kullanırlar (Hartung, Cadaret, 2017).

2.3.3.4. Kariyer Güveni

İnsanlar ilgilerine uygun hareket etmek için güvene ihtiyaç duyarlar. Kariyer güveni, bireylerin kariyer seçimleri ve geçişleri ile ilgili kariyer görevlerini yerine getirme yetenekleriyle ilgili inançları olarak tanımlanmaktadır (Praskova, Creed, Hood, 2013). Savickas, (2013) ise kariyer güvenini, bireylerin kariyere ilişkin zorluklarla başa çıkmada ve engelleri aşmada başarı beklentisine ilişkin algıları şeklinde tanımlamaktadır. Praskova ve diğerleri (2013), bir kişinin yaşamdaki olumsuzlukları yönetme ve yaşam taleplerini karşılamada kişisel kaynakları düzenleme kabiliyetine duyduğu güvenin kariyer uyumluluğunun temel bir yönü olduğunu belirtmiştir.

Savickas (2013), etkili tutumların ve problem çözme becerilerinin, bireylerin karşılaştıkları çeşitli mesleki görevleri ve kariyer geçiş zorluklarıyla baş etmede önemli kaynaklar olduğunu düşünmektedir. Hartung ve diğerleri (2008), kariyer güveninin etkili tutumlar ve problem çözme yetkinlikleri aracılığıyla ifade edildiğini belirtmiştir. Savickas (2005), ev işleri, okul ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan problemlerin başarılı bir biçimde çözülmesinin kariyer güvenini artırdığını savunmaktadır. Kariyer güven eksikliğinin gelecekteki görevlere ve fırsatlara tereddütle yaklaşılmasına neden olabileceği ifade edilmektedir (Hartung ve diğerleri, 2008; Savickas, 2013). Sonuç olarak, etkili bir tutum kariyer güveninde esastır ve bu kariyer uyum kaynağına yönelik yeterlilikler problem çözme becerileri ile ilişkilidir.

2.3.4. Kariyer Uyumu ile İlgili Araştırmalar

2.3.4.1. Yurt içinde Yapılan Kariyer Uyumu ile ilgili Çalışmalar

Kara (2016), hazırladığı kariyer uyumluluğu programının rehberlik ve psikolojik danışmanlık 1. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyumları üzerindeki etkililiğini incelediği çalışmasını 16'sı deney, 16'sı kontrol grubunda olmak üzere 32 üniversite öğrencisi üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, deney grubundaki öğrencilerin, kariyer uyum yeteneği ölçeği alt boyutlarından (ilgi, kontrol, merak ve güven) aldıkları puanların, kontrol grubundaki öğrencilerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Erdoğmuş Zorver (2011), yüksek lisans tezinde çalışma hayatına geçiş sürecindeki bireylerin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeyi amaçlayan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'ni- KUİÖ" geliştirmiştir. Araştırma sonucunda, tek boyut ve 18 madde' den oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir.

Karacan Özdemir (2016), yüksek lisans tezinde lise öğrencilerinin kariyer uyumlarına katkıda bulunan bazı potansiyel faktörleri araştırmıştır. Bu amaçla, genel öz-yeterlilik inancı, iyimserlik ve algılanan sosyal destek değişkenleriyle kariyer uyum yeteneği arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler ile bu değişkenlerin kariyer uyum yeteneğini ne ölçüde açıkladığı araştırılmıştır. Ankara ilindeki resmi ve özel okullara devam eden toplam 1610 lise öğrencisi üzerinde yürütülen araştırma sonucunda, iyimserlik ve algılanan sosyal desteğin genel öz-yeterlilik inancı aracılığıyla kariyer uyum yeteneği üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Bölükbaşı (2017), gerçekleştirdiği araştırmasında, lise öğrencilerinin kariyer uyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkide iyimserliğin ve umudun aracı rolünü incelemiştir. Adana ilinde 5 farklı liseye devam eden 321'i kız, 296'sı erkek toplam 617 öğrenci ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda, araştırmada araştırılan bütün değişkenlerin birbiriyle pozitif yönde anlamlı bir biçimde ilişkili olduğu görülmüştür. Yine araştırmada yaşam doyumunun kariyer uyumu tarafından anlamlı biçimde yordandığı, yaşam doyumu ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun tam aracı role sahip olduğu bulunmuştur.

Ayaz (2017), psikolojik ihtiyaçlar ve azim' in kariyer uyumunu yordayıp yordamadığını incelediği çalışmasını 382 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik ihtiyaçların kariyer uyumunu güçlü biçimde yordadığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları karşılandıkça kariyer uyum düzeyleri artmaktadır.

Ateş (2018), çalışan bireylerin kariyer uyumları, iş uyumları, işe bağlılıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını 400 kişi ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, değişkenler arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Eryılmaz ve Mutlu (2017), yaşama boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden bireylerin kariyer gelişimleri ve ruh sağlıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, bireylerin ruh sağlıkları ve kariyer gelişimleri sırasındaki deneyimlerinin birbirini etkilediği ve birbirinden etkilendiği görülmüştür.

Zeren ve Erus (2017), "pedagojik formasyon eğitimi" alan öğretmen adaylarının kariyer uyumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemişlerdir. Bununla birlikte araştırmada kariyer uyum puanı düşük ve yüksek olan öğretmen adaylarının kariyer uyumlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmen adaylarının kariyer uyumlarının medeni durum, cinsiyet ve mezun olunan bölüm değişkenlerine

göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmen adaylarının kariyer uyumlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, kariyer uyum puanı yüksek öğretmen adaylarının kariyer uyum puanı düşük meslektaşlarına göre daha bilinçli ve isteyerek seçim yaptıkları görülmüştür.

Eryılmaz ve Askeroğlu'nun (2019), kariyer uyumluluğu, yaşam doyumu ve geleceğe yönelik tutumlar arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarının katılımcılarını 205 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda değişkenler arasındaki bütün ilişkilerin anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle öğrencilerin yaşam doyumları ile geleceğe yönelik olumlu ve planlı yönelimleri yükseldikçe kariyer uyumları da artmaktadır.

Eryılmaz ve Kara (2016), gerçekleştirdikleri araştırmalarında kariyer uyum ölçeğini geliştirmeyi ve psikometrik özelliklerini incelemeyi amaçladıkları çalışmalarını Eskişehir ilinde farklı kademelerde çalışan 270 öğretmen üzerinde yürütmüşlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, 2 alt boyutu olan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı elde edilmiştir.

Genç (2016), üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasını 512 üniversite öğrencisi üzerinden gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte, kariyer uyum yeteneği düzeyleri ile öğrencilerin cinsiyetleri, okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemeleri, okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmaması, büyüdükleri çevre açılarından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kepir Savoly (2017), üniversite son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında, Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (OİGBGP) kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde geliştirilen ve Türk kültürüne uyarlaması Kepir Savoly tarafından yapılan program 12 oturumdan oluşmaktadır. Deney ve kontrol gruplarında toplamda 32 öğrencinin yer aldığı çalışmada, deney grubundaki öğrencilere programın uygulaması yapılmış, kontrol grubuna herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Uygulama sonrasında deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği düzeylerinin arttığı, kontrol grubundaki katılımcıların kariyer uyumu ve kariyer iyimserlik düzeylerinin değişmediği gözlenmiştir.

Eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneğine etkisini inceleyen Çelik (2017), 399 üniversite öğrencisiyle çalışmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği alt boyutları (merak, güven, ilgi/kaygı, kontrol) puan ortalamalarının yaş ve baba eğitim düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre eleştirel düşünme eğiliminin yüksek olması kariyer uyum yeteneğini artırmaktadır.

2.3.4.2. Kariyer Uyumuna İlişkin Yurt Dışı Çalışmalar

Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia ve Plewa (2014), üniversite öğrencilerinden oluşan bir grupta gerçekleştirdikleri araştırmada, kariyer uyum yeteneği ölçeği'nin psikometrik özelliklerini incelemişlerdir. Aynı araştırmada hedef yönelimli olmayı öğrenme, proaktif kişilik, kariyer iyimserliği ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneği ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kariyer uyumu ile hedef yönelimli olmayı öğrenme, proaktif kişilik ve kariyer iyimserliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yang, Feng, Meng ve Qiu (2019), kariyer uyumu, iş bağlılığı ve çalışanların iyilik halleri arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarının katılımcılarını 338 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun iş bağlılığı aracılığıyla çalışanların iyilik halini anlamlı biçimde yordadığı bulunmuştur.

Akkermans, Paradniké, Heijden ve De Vos (2018), kariyer uyumu ve kariyer yeterliliklerinin öğrencilerin iyilik halleri ve performasnları üzerindeki rolünü inceledikleri çalışmalarını 672 üniversite öğrencisi üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda, kariyer uyumu ve kariyer yeterliliklerinin öğrencilerin yaşam doyumuyla doğrudan pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Konstam, Celen-Demirtas,Tomek ve Sweeney (2015), kariyer uyumunun öznel iyi oluş üzerindeki etkisini beliren yetişkinlik dönemindeki 184 işsiz birey ile gerçekleştirdikleri çalışmada incelemişlerdir. Araştırma sonuçları daha yüksek güven ve kontrol düzeyine sahip yetişkinlerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, kontrol'ün öznel iyi oluşun tutarlı kaynağı olduğu görülmüştür.

Ramos ve Lopez (2018), iş hayatına atılmaya hazırlanan 298 genç yetişkin ve emekli olmayı düşünen veya emekli olan 169 yetişkinden oluşan bir katılımcı grubuyla gerçekleştirdikleri çalışmada, güvenli bağlanma ve kariyer uyumunun kariyer geçişi

yapanlar arasında öznel iyi oluşun yordayıcısı olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, güvenli bağlanmanın ve kariyer uyumunun öznel iyi oluşun yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Urbanaviciute, Udayar ve Rossier (2019), 1007 çalışandan ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kariyer uyumunun çalışanların iyilik hali üzerindeki etkisini 2 yıllık bir periyod içinde incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, kariyer uyumu ile yaşam tatmini arasında pozitif; yaşamdan algılanan stres ile negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Zacher (2014), kariyer uyumunun kariyer doyumu, öz performans değerlendirmesi, büyük beşli kişilik özellikleri ve öz değerlendirmelere etkisini incelediği çalışmasını 1723 çalışandan oluşan katılımcı grubuyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer uyumunun kariyer doyumunu, öz performans değerlendirmesini, büyük beşli kişilik özelliklerini ve öz değerlendirmelerini olumlu biçimde yordadığını bulmuştur.

Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi (2014), hafif düzey zihinsel yetersizliği olan 120 çalışandan oluşan katılımcı grubuyla gerçekleştirdikleri çalışmada, kariyer uyumu ve umudun yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları kariyer uyumunun yaşam doyumunu umut aracılığıyla dolaylı olarak yordadığını ortaya koymaktadır.

Merino-Tejedor, Hontangas ve Petrides (2018), kariyer uyumluluğun duygusal zeka ve akademik bağlılığı arasında var olan ilişki üzerindeki aracılık rolünü test ettikleri araştırmalarını 590 üniversite öğrencisi üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonuçları kariyer uyumunun duygusal zeka ve akademik bağlılık arasında aracılık etkisinin var olduğunu ortaya koymuştur.

Norris (2016), kişilik özellikleri ve kariyer uyumu arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasını 196 üniversite öğrencisinden oluşan bir katılımcı grubu üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları kariyer uyumluluğunun %39.7' sinin büyük beşli kişilik özellikleri tarafından açıklandığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, beş kişilik özelliğinin hepsinin kariyer uyumluluğuyla az veya çok ilişkili olduğu; büyük beşli kişilik özelliklerinden nevrotiklik, vicdanlılık ve dışa dönüklüğün katılımcıların genel kariyer uyumluluk düzeylerini yordadığı bulunmuştur.

Mazahreh (2014), üniversite öğrencilerinden oluşan 122 kişilik bir katılımcı grubuyla gerçekleştirdiği çalışmasında, katılımcıların erken ebeveyn bağlanma deneyimlerinin, özellikle ilk 16 yıl boyunca, stresle başa çıkma kaynakları ve kariyer uyumlulukları

üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonuçları katılımcıların ebeveyn bağlanma ölçeği'nin bazı alt boyutlarındaki puanlar ile stresle başa çıkma kaynaklarından bazıları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, ebeveyn bağlanma ölçeği boyutları ve kariyer uyumu arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı görülmüştür.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve verilerin analizine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki olası ilişkileri ve bu ilişkilerin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2008). Değişkenler arasındaki ilişki, karşılıklı ya da kısmi bağımlılık kaynaklı olabileceği gibi üçüncü bir değişkenin etkisiyle de ortaya çıkabilir (Karasar, 2014).

Bu araştırma, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda bu çalışma betimsel bir araştırmadır ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile araştırmadaki tüm değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler tanımlanmıştır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2016).

Bu araştırmada, veri analiz tekniği bağlamında ele alınan değişkenler, yordanan, yordayıcı ve aracı değişken olarak gruplandırılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın yordanan değişkeni psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği, yordayan değişkeni etkili psikolojik danışman nitelikleri ve aracı değişkeni ise kariyer uyumluluğudur.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve devlet okullarının lise kademesinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 275 psikolojik danışman oluşturmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubunu belirlemede, uygun örnekleme yöntemi ve ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi, ulaşılması zor olan katılımcı gruptan veri toplamada pratiklik kazandırarak kolaylaştıran bir örneklem

yöntemidir (Yıldırım, Şimşek, 2006). Ayrıca, ölçüt örnekleme yöntemi de gözlenen duruma ilişkin belirli niteliklere sahip bireyler ya da durumlardan yola çıkılarak belli temel nitelikleri karşılayan örneklemin seçilmesini ve dolayısıyla da çalışmanın amacına uygun bir seçim olanağını sağlamaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008).

Bu çalışmada örneklem grubu aşağıdaki aşamalara uygun olarak belirlenmiştir:

- İstanbul İlindeki liselerde görev yapmakta olan psikolojik danışmanların katıldığı toplantılar ve büyük etkinlikler takip edilmiş ve bu ortamlarda gönüllü olan psikolojik danışmanlara ölçekler uygulanmıştır.
- Ayrıca, İstanbul ilinde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarına sosyal ağlar ve sosyal medya üzerinden ulaşılmaya çalışılmıştır.
- Ulaşılan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan okul psikolojik danışmanlarına ölçekler gönderilmiştir.
- Toplamda, 525 okul psikolojik danışmanına ulaşılmıştır.
- Sonuç olarak elde edilen verilerden 445 tanesi analize alınmaya elverişli bulunmuştur.
- 445 verinin incelenmesinin ardından çalışmanın amacına hitap etmesi için psikolojik danışma eğitimi süresince bireysel psikolojik danışma uygulamasında hiç danışma yürütmeyenler, hiç süpervizyon almayanlar ile 5'ten az oturum yürüten 170 psikolojik danışman çalışma dışı bırakılmıştır.

Çalışmanın analizi yukarıdaki eleme kriterlerine uygun olarak belirlendiğinden 275 psikolojik danışmana (209 kadın/ 66 erkek) ait verilerle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 29,6'dır. Araştırmanın katılımcılarına ait bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Bilgiler

Değişken	***f***	***%***
Cinsiyet		
Kadın	209	76
Erkek	66	24
Kıdem Yılı		
0-5 yıl arası	138	50.2
6-10 yıl arası	82	29.8
11-15 yıl arası	55	20
Öğrenim Düzeyi		
Lisans	196	71.3
Lisansüstü	79	28.7

Tablo 2'de görüldüğü gibi katılımcıların %76'sı kadın (n=209), %24'ü (n=66 erkektir. Katılımcıların kıdem yılına bakıldığında, %50.2'inin (n= 138) "0-5 yıl", %29.8'ünün (n=82) "6-10 yıl", %20'sinin (n=55) "11-15 yıl" kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Diğer taraftan araştırmaya katılan psikolojik danışmanların %71.3'ünün (n=196) "lisans", %28.7'si (n=79) "lisansüstü" öğrenim düzeyine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışma niteliklerini belirlemek amacıyla Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (İkiz, Totan, 2014), ruh sağlığı sürekliliği düzeylerini belirlemek amacıyla Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği Kısa Formu (Demirci, Akın, 2015) ve kariyer destekleyici davranış düzeylerini belirlemek amacıyla Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (Eryılmaz ve Kara, 2016) kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarının yanı sıra, psikolojik danışmanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile elde edilmiştir.

Araştırmada, ölçeklerin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizleri ise Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Aşağıda ölçeklerle ilgili ayrıntılı bilgiler ve araştırma kapsamında gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ait bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

3.3.1. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPNİDÖ)

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.1.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

İkiz ve Totan (2014) tarafından, Cormier ve Cormier'in (1991) vurguladığı etkili yardım eden özelliklerini temel alarak, psikolojik danışmanlarda bulunmasının gerekli olduğu düşünülen özellikleri belirlemek amacıyla 6 faktör ve 26 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, psikolojik danışmanların etkili olduklarına dair algılarının yüksek olduğuna işaret etmektedir (İkiz, Totan, 2014).

2009-2010 eğitim öğretim döneminde İzmir ilinde görev yapan psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik çalışmasının katılımcılarını, uygun örneklem yöntemiyle seçilen 283'ü kadın ve 111'i erkek toplam 394 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, EPNİDÖ' nin altı faktörlü yapısının GFI hariç diğer uyum iyiliği indeksi değerlerinin yeterli olduğu bulunmuştur (x^2=695,68, sd=262, $x^{2/sd}$= 2,66, RMSEA= .068, CFI =.95, NFI =.93, RFI =.93, IFI =.95, GFI= .87). Modifikasyon önerileri incelenmiş madde 1 ve 2, 4 ve 5, 9 ve 10 hata kovaryansları ilişkilendirilmiş ve DFA analizi tekrarlanmıştır. Tekrarlanan DFA sonucunda GFI uyum iyiliği indeksinin de yeterli uyuma ulaştığı tespit edilmiştir (χ2= 670,99, sd= 271, χ2/sd= 2,48, RMSEA= .057, CFI= .93, NFI= .93, RFI= .92, IFI= .94, GFI= .90). Maddelerin ilgili faktörlerini açıklama düzeyleri incelendiğinde entelektüel yeterliğin (Faktör 1) .51-81, enerjinin (Faktör 2) .55-.92, esnekliğin (Faktör 3) .48-.77, desteğin (Faktör 4) .41-.81, iyi niyetin (Faktör 5) .39-.64, öz-farkındalığın (Faktör 6) .66-.87 arasında değer aralıklarına sahip oldukları belirlenmiştir. Gerçekleştirilen birinci ve ikinci düzey DFA sonucunda ölçme modeli doğrulanmıştır. İki model arasında fark olup olmadığı ki-kare testiyle incelenmiş ve modeller arasında önemli bir farkın var olduğu görülmüştür (670,99-615,37= 55.62> 3,841). Tüm bu analizler neticesinde, EPNİDÖ'nde yer alan maddelerin ait oldukları faktörlerin önemli birer açıklayıcısı oldukları bulunmuştur (İkiz ve Totan, 2014).

EPNİDÖ'nin güvenirlik analizleri, test tekrar test ve iç tutarlık katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. EPNİDÖ'inin iç tutarlılık katsayıları Enerji alt ölçeği için .73, Entelektüel yeterlik alt ölçeği için .80, Esneklik alt ölçeği için .70, İyi niyet alt ölçeği için .63, Destek alt ölçeği için .78, Öz-farkındalık ölçeği için .79 ve ölçeğin bütünü için .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test katsayıları Enerji alt ölçeği için .77, Entelektüel yeterlik alt ölçeği için .78, Esneklik alt ölçeği için .72, İyi niyet alt ölçeği için .67, Destek alt ölçeği için .68, Öz-farkındalık ölçeği için .75 ve ölçeğin bütünü için .74 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin madde toplam korelasyonları incelenmiş ve .41 ile .63 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin % 27'lik alt-üst gruplarda maddelerin ayırt ediciliğine de bakılmış ve tüm maddelerin ayırt edici nitelikte olduğu bulunmuştur. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak ölçeğin Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir (İkiz, Totan, 2014).

3.3.1.2. Bu Çalışma için Araştırmacı Tarafından Yapılan Psikometrik Ölçümler

Bu araştırmanın kapsamında, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda, ölçeğin orjinalinde olduğu gibi bu araştırmada da altı boyutlu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür (x^2=801,195, sd=277, p=0.000, RMSEA=.065, CFI=.90, IFI=.90, GFI=.87, TLI= .89 ve SRMR=.037). Yükleri .43 ile .89 arasında sıralanmaktadır.

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

3.3.2. Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu (RSS-KF)

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.2.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

RSS-KF, Keyes ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen, duygusal, psikolojik ve sosyal iyi olma teorik formülasyonuna karşılık gelen 14 madde ve 3 alt boyuttan oluşan 6' lı likert tipi (0-Hiçbir Zaman 5-Her gün) bir ölçme aracıdır. Ölçekteki 1,2,3. Maddeler duygusal iyi olmayı; 4,5,6,7,8. maddeler sosyal iyi olmayı; 9,10,11,12,13,14. Maddeler ise psikolojik iyi olmayı ölçmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan 70'tir. Ölçeğin hem toplam puanın hem de alt boyutlarının (psikolojik, sosyal ve duygusal iyi olma) puanlaması yapılabilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarından alınan yüksek puanlar ilgili alt boyutta iyi olma halinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Duygusal iyi olmayı ölçen üç maddeden en az birini ve psikolojik ve sosyal iyi olmayı ölçen 11 maddeden en az

altısını "neredeyse her gün" veya "her gün" şeklinde puanlayan bireylerin *iyilik halinde (flourishing)* oldukları kabul edilmektedir. Duygusal iyi olma alt boyutundaki üç maddeden 1'inde hiçbir zaman" ya da "bir ya da iki kez" seçeneklerini işaretleyen *iyi olmama halinde (languishing)* olarak tanımlanmaktadır. Bunların dışında kalanların ruh sağlığı sürekliliklerinin normal olduğu kabul edilmektedir.

Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği'nin orijinal formunun yapı geçerliğini test etmek amacıyla uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin üç boyutlu yapısının uyum iyiliği değerlerinin yüksek olduğu görülmüştür (x^2= 269.4, sd= 62, p=0.000, RMSEA=.06, GFI=.96, AGFI=.94). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin bütünü için .74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin üç ay arayla tekrar uygulanması sonucunda test tekrar test güvenirlilik katsayısı .68 olarak, dokuz ay arayla uygulanması sonucunda test tekrar test güvenirlilik katsayısı .65 olarak hesaplanmıştır (Keyes ve diğ., 2008; Lamers ve diğ., 2011).

RSS-KF'nin Türkçeye uyarlanma çalışmaları Demirci ve Akın (2015) tarafından yapılan 365 üniversite öğrencisi üzerinden yürütülmüştür. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .90, duygusal iyi olma alt boyutu için .84, sosyal iyi olma alt boyutu için .78 ve psikolojik iyi olma alt boyutu için .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. DFA sonucunda ölçeğin üç boyutta iyi uyum verdiği görülmüştür (birinci düzey; x^2= 235.41, sd= 72, x^2/sd= 3,26, RMSEA= .079, NFI= .96, NNFI= .96, IFI= .97, RFI= .95, CFI= .97, GFI= .92, SRMR= .049- ikinci düzey; x^2= 235.41, sd= 72, x^2/sd= 3,26, RMSEA= .079, NFI= .90, NNFI= .90, IFI= .93, RFI= .87, CFI= .92, GFI= .92, SRMR= .049). RSS-KK'nin maddelerinin ayırt ediciliği madde analizi ve % 27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları ile incelenmiştir. Ölçekten alınan toplam puana göre sıralanan alt ve üst %27'lik grupların madde puanlarının ortalamaları bağımsız *t*-testi ile karşılaştırılmış ve *t* değerlerinin anlamlı (p<0.001) olduğu görülmüştür. Ölçek maddelerinin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonlarının .51 ile .68 arasında değiştiği belirlenmiştir (Demirci, Akın, 2015).

3.3.2.2. Bu Çalışma için Araştırmacı Tarafından Yapılan Psikometrik Ölçümler

Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda, ölçeğin orjinalinde olduğu gibi bu araştırmada da üç boyutlu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir

olduğu görülmüştür (x^2=281,606, sd=73, p=0.000, RMSEA=.080, CFI=.94, NFI= .92, IFI=.94, RFI=.90, GFI=.92, AGFI= .89, TLI= .92 ve SRMR=.065). Maddelerin faktör yükleri .61 ile .86 arasında sıralanmaktadır.

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

3.3.3. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ)

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.3.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilen ölçek, iki boyut (kariyer keşfi ve kariyer planı) ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yaşları 23-48 arasında değişen, Eskişehir ilinde görev yapan 90 ilkokul, 90 ortaokul ve 90 lise olmak üzere toplam 270 öğretmenden oluşan katılımcılardan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını test etmek amacıyla gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %55.87'sini açıklayan, maddelerin faktör yükleri .57 ile .80 arasında değişen iki boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan iki boyutlu ölçme modelinin yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. DFA sonucunda, iyi boyutlu yapının uyum iyiliği değerlerinin (x^2=70.75, sd=34, $x^{2/sd}$= 2,08, RMSEA= .071, CFI =.98, NFI =.95, NNFI=.97, IFI =.98, GFI= .94, AGFI=.90) yeterli olduğu görülmüştür (Eryılmaz, Kara, 2016).

Ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık ve test-tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları cronbach alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı ile analiz edilmiş ve kariyer keşfi alt boyutu için .84, kariyer planı alt boyutu için .71 ve ölçeğin bütünü için .85 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan hesaplama

sonucunda, güvenirlik katsayıları, kariyer keşfi alt boyutu için .82 ve kariyer planı alt boyutu için .87 olarak bulunmuştur (Eryılmaz, Kara, 2016).

3.3.3.2. Bu Çalışma için Araştırmacı Tarafından Yapılan Psikometrik Ölçümler

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen DFA sonucunda, ölçeğin orjinalinde olduğu gibi bu araştırmada da iki boyutlu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür (x^2=108,389, sd=31, p=0.000, RMSEA=.075, CFI=.96, IFI=.96, RFI=.93, GFI=.95, AGFI= .91, TLI= .95 ve SRMR=.032). Maddelerin faktör yükleri .53 ile .83 arasında sıralanmaktadır.

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

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların cinsiyeti, kıdem yılı, eğitim düzeyi, maaş aralığı, üniversite eğitimi sırasında bireysel psikolojik danışma uygulaması yapma durumu, yaptıysa oturum sayısı ve bu süreçte süpervizyon alma durumu, grupla psikolojik danışma uygulaması yapma durumu, yaptıysa oturum sayısı ve bu süreçte süpervizyon alma durumu, daha önce psikolojik destek alma durumu ile ilgili betimleyici sorulardan oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Uygulama için ölçme araçları bir kitapçık haline getirilerek, bu kitapçığın ilk sayfasına Bilgilendirilmiş Onay Formu eklenmiştir. Uygulamalardan önce, araştırmacı kendisini tanıtarak, katılımcıya araştırmanın amacı, süresi ve ne istendiği ile ilgili sözel olarak bilgi vermiştir. Ayrıca araştırmacı, kimlik bilgilerine ihtiyaç duyulmadığına, verilerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağına ve verilerin gizli tutulacağına vurgu yapmıştır ve gönüllü katılımcılara Bilgilendirilmiş Onay Formunu imzalatılmıştır.

Çalışmanın verileri İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak, 2017 Aralık ayı itibari ile toplanmaya başlanmıştır. Veri toplama süreci Haziran-2018'de sona

ermiştir. Veri toplanmasında ölçme araçları iki farklı formda kitapçık haline getirilmiştir. Bu formlarda karşıt dengeleme (counter-balancing) yapmak için ölçme araçlarının sırası değiştirilmiştir. Bu uygulama ile öncelik sonralık etkisinin giderilerek, motivasyon kaybından dolayı oluşabilecek problemlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma verilerinin büyük bir kısmı (N=383) ya grup ya da bireysel uygulamalar şeklinde toplanmıştır. Araştırmacı İstanbul İlindeki liselerde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarının katıldığı toplantılar (RAM toplantıları, yıl sonu toplantıları vb) ve büyük etkinlikleri (psikolojik danışmanların MEB'den izin ile katıldığı seminerler, eğitimler, konferanslar vb) takip etmiş ve bu ortamlarda gönüllü olan okul psikolojik danışmanlarına belitilen koşullara uygun olacak şekilde ölçekler uygulamıştır. Grup uygulamaları öncesinde Rehberlik Araştırma Merkezi Müdürü ile iletişime geçilerek, toplantı/seminer öncesi uygulama yapmak için izin alınmıştır. Bireysel uygulamalar ise okullara gidilerek, orada çalışan psikolojik danışmanlara ulaşmak suretiyle gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, ölçme araçları, Google Formlar aracılığı ile elektronik ortamda doldurulabilecek şekilde bir link haline getirilmiştir. Verilerin 142 tanesi elektronik ortamda toplanmıştır. İstanbul ilinde görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarına sosyal ağlar ve sosyal medya üzerinden ulaşılmaya çalışılmıştır. Ulaşılan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan okul psikolojik danışmanlarına ölçekler gönderilmiştir. Elde edilen veriler araştırmacıya ait güvenilir bir ortamda toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Analize başlamadan önce veri toplamak için kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenirlilik yönünden test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla araştırma grubundan elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis/CFA); güvenilirliklerini test etmek amacıyla cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı uygulanmıştır.

Yapısal eşitlik modelinin analizine geçmeden önce araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Daha sonra etkili psikolojik

danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumunu aracılık rolüne ilişkin ölçme modeli test edilmiştir. Son olarak, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliği arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık etkisinin olup olmadığını anlamak amacıyla oluşturulmuş hipotetik model, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile test edilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), teorik bir modelde gözlenebilen ve gözlenemeyen yapılar arasındaki varsayımsal ilişkiyi test eden istatistiksel bir yöntemdir (Bentler ve Yuan, 1999). Genel Doğrusal Modelleme'nin bir uzantısı olarak kabul edilen YEM, gizil bir yapı içinde gözlenen birden fazla değişkenin eşzamanlı analizine ve gizil yapılar arasındaki ilişkiye izin veren kapsamlı istatistiksel bir yöntemdir (Lei ve Wu, 2007). YEM, hem gözlenemeyen hem de gözlenebilen gizil değişkenleri bir araya getirerek, doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizini birleştirir (Demir, 2016).

YEM, bir kuramı ya da yaklaşımı veya daha önce gerçekleştirilen araştırmalar temelinde önerilen hipotetik model ya da modellerin sınanmasına dayanır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2018; Sümer, 2000). YEM ile değişkenler arası olası ilişki örüntülerinin veri setinin analizi sonucu doğrulanıp doğrulanmadığı ortaya konulmaktadır (Kline, 1998). YEM, önerilen modelin veri matrislerini ve veri setinden türetilenleri karşılaştırır. Bu matrisler tutarlıysa, YEM gizli yapılar arasında olası bir ilişki gösterir (Meyers, Gamst, Guarino, 2013).

YEM'de ilk aşama araştırma modelinin belirlenmesidir. Model konuya ilişkin kuramsal çerçeve, ilgili araştırmalar ve araştırmacının deneyimi doğrultusunda oluşturulur. YEM'de temel amaç kuramsal olarak var olduğu düşünülen ilişkinin verilerle doğrulanmasıdır. Bu yönüyle YEM, keşfedici olmaktan çok doğrulayıcıdır (Ullman, 2015). Bu araştırmada da literatür taranmış kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırmalar çerçevesinde bir model önerisi sunulmuş ve modelin doğrulanıp doğrulanmadığı YEM ile analiz edilmiştir. Bu araştırmanın gözlenen değişkenleri etkili psikolojik danışma niteliklerinin alt boyutları olan entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet ve öz farkındalık; kariyer uyumunun alt boyutları olan kariyer planlaması ve kariyer keşfi; ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutları olan sosyal iyi oluş, duygusal iyi oluş ve psikolojik iyi oluş değişkenleridir.

Yapısal modelin gerekliliklerinden biri de veri setindeki çok değişkenli normalliğin incelenmesidir (Tabachnick, Fidell, 2007). Bu araştırmada da tek değişkenli normallik incelemesi yapılmış ve verilerin normal dağılmadığı görülmüştür. Çok değişkenli normallik sağlanmadığından DFA'da parametre kestirim yöntemi olarak güçlü en çok olabilirlik (robust maximum-likelihood, MLR) yöntemi tercih edilmiştir (Brown, 2006, s.76). En yüksek olabilirlik kestirim yöntemi orta ve geniş örneklemde, normallik ve bağımsızlık varsayımlarının kanıtlanmasında iyi bir seçim olarak değerlendirilmektedir (Ullman, 2015). DFA öncesinde, "çok değişkenli normal dağılım" varsayımını test etmek üzere, çok değişkenli çarpıklık (Zç) ve basıklığa (Zb) ilişkin Z değerleri ile çok değişkenli çarpıklık ve basıklık için χ2 değerleri hesaplanmıştır. Bu araştırmada ilgili veri setlerinin çok değişkenli normal dağılım sergilemediği gözlenmiştir. Bu doğrultuda model test etmede, Robust Maksimum Likelihood parametre kestirim yöntemi kullanılarak Satorra-Bentler χ2 (S-Bχ2) değeri hesaplanmıştır (Brown, 2006).

Ayrıca, ölçme araçlarının alt boyutlarının cinsiyete göre varynaslarının homojenliği levene testi ile incelenmiştir ve araştırmadaki ölçme araçlarının bütünü için varyansların homojen olduğu görülmektedir. Böylece, araştırmadaki gizil ve gözlenen değişkenlerin birlikte yapısal eşitlik modellemesiyle test edilebileceği öngörülmüştür. Araştırmada ilk olarak Kline (2015)'nın önerileri doğrultusunda, araştırmada ele alınan değişkenlerle oluşturulan ölçme modeli doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış, daha sonra önerilen hipotetik model test edilmiştir. Ölçme modelinde gizil değişkenler gözlenen değişkenlerle ilişkilendirilmekte ve tüm değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri eşzamanlı olarak ele alınmaktadır. Hata varyanslarının eşzamanlı olarak devreye girmesi ve değişkenler arası bütün ilişkilerin görülebilmesi nedeniyle ölçme modelinin test edilmesi önerilmektedir (Kline, 2015).

Mutlak uyum göstergeleri, daha önce test edilmiş bir modelin güncel araştırma örnekleminde yeniden test edildiğinde ne kadar iyi uyum verdiğini değerlendirmektedir (McDonald ve Ho, 2002). Diğer bir ifadeyle bu ölçümler, önerilen teorinin verilere ne kadar iyi uyduğunun en temel göstergesidir. Bu uyum indekslerinden bazıları (Ki-Kare testi, RMSEA, GFI, AGFI, RMR ve SRMR) gerçekleştirilen araştırmada kullanılmıştır.

Model Chi-Square (χ^2): Ki-Kare değeri, genel model uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir ölçüdür ve orjinal kovaryans matrisinin örneklem kovaryans matristen

farklı olup olmadığını test eder. Ki-kare testinin sonucunun anlamlı çıkması matrisler arasında farklılık olduğu anlamına geldiğinden anlamlı çıkması istenmez (Hu ve Bentler, 1999; Munro, 2005). Ki-kare testi uyum indeksi olarak popülerliğini korurken, kullanımında bazı ciddi sınırlamalar vardır. Birincisi bu test çok değişkenli normallik olduğunu varsaymaktadır ve normallikten ciddi sapmalar model doğru şekilde tanımlanmış olsa bile model reddetmelerine neden olabilir (McIntosh, 2006). İkincisi, Ki-kare istatistiği özünde bir istatistiksel anlamlılık testi olduğu için, örneklem büyüklüğüne duyarlıdır. Büyük örneklemlerde kullanıldığında çoğunlukla modeli reddedildiği sonucunu verebilir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Diğer taraftan, küçük örneklemlerde kullanıldığında, Ki-Kare istatistiği güçten yoksundur ve iyi uyum veren modellerle kötü uyum veren modelleri ayırt edemeyebilir (Kenny, McCoach, 2003). Ki-kare istatistiğindeki sınırlılıklar nedeniyle araştırmacılar model uyumunu değerlendirmek için bazı alternatif uyum indeksleri önermektedirler. Örneğin Ki-kare değeri örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan, örneklem büyüklüğüne daha az duyarlı olan χ^2/sd değerini baz almak daha doğru sonuçlar verecektir. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen bu yeni değer için kabul edilebilir oran konusunda fikir birliği olmamasına karşın, öneriler 5.0 ile 2.0 arasında değişmektedir (Tabachnick, Fidell, 2007).

Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (RMSEA): RMSEA, bilinmeyen fakat optimal olarak seçilmiş parametre tahminleri ile modelin popülasyon kovaryans matrisine ne kadar uyduğunu test eder (Byrne, 1998). 0 ile 1 arasında değer alır ve 05'e eşit veya küçük olması mükemmel uyum, .08'in altındaki değerler ise kabul edilebilir uyuma işaret eder (Munro, 2005; Schumacker, Lomax, 2010).

İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI): GFI Jöreskog ve Sorbom tarafından Ki-kare testine bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Modelin hesaba kattığı varyans ve kovaryanslara bakarak, modelin gözlemlenen kovaryans matrisini kopyalamaya ne kadar yaklaştığını gösterir. 0 ile 1 arasında değer alır. GFI değerinin .90' in üstünde olması kabul edilebilir uyuma; .95'in üstünde olması ise iyi uyuma işaret etmektedir (Munro, 2005; Schumacker, Lomax, 2010).

Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Statistic-AGFI): GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla kullanılan bir indekstir. 0 ile 1 arasında değer alır ve kabul edilebilir bir uyum için .90'nın; iyi bir uyum için .95'in üstünde bir değer alması gerekir. Örnek hacminin çok küçük olması

ve modelin kötü bir uyuma sahip olduğu durumlarda negatif değerlerde alabilir. Değerin 1'in üstünde çıkması tam anlamıyla tanımlanmamış bir modelin olduğuna işaret eder (Munro, 2005; Tabachnick, Fidell, 2007; Schumacker, Lomax, 2010).

Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed-Fit Index-NFI): Test edilen modelin ki-kare değerinin, bağımsız modelin ki-kare değerine bölünmesi sonucu elde edilen değerdir. 0 ile 1 arasında değer alır ve kabul edilebilir bir uyum için .90'nın; iyi bir uyum için .95'in üstünde bir değer alması gerekir (Munro, 2005; Tabachnick, Fidell, 2007; Schumacker, Lomax, 2010).

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI): NFI gibi, bu istatistik de tüm gizli değişkenlerin ilişkisiz olduğunu varsaymaktadır ve kurulan model ile yokluk modelini (null) karşılaştırır. 0 ile 1 arasında değer alır ve kabul edilebilir bir uyum için .90'nın; iyi bir uyum için .95'in üstünde bir değer alması gerekir (Munro, 2005; Tabachnick, Fidell, 2007; Schumacker, Lomax, 2010).

YEM analizi gerçekleştirilmeden önce gözlenen değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin olup olmadığının analiz edilmesi önemlidir. Araştırmada ele alınan gözlenen değişkenlerin, birbiriyle olan korelasyon katsayılarının .90 ve üzerinde olması çoklu doğrusal bağlantı problemini oluşturmakta ve YEM'i olumsuz etkilemektedir (Tabacknick, Fidell, 2015). Bu araştırmadaki gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları .17 ile .66 ($p<.05$) arasındadır. Diğer bir ifadeyle, değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüştür.

Yapısal eşitlik modellemesi genellikle büyük bir örneklem analizidir; bazıları yapısal eşitlik analizinin en az 200 katılımcı gerektirdiğini iddia ederken, bazıları da örneklemin, tahmin edilen parametre sayısının 5-20 katı olmasını önerir ki aslında hiçbiri diğerinden daha büyük değildir (Lei, Wu, 2007). Ayrıca, bazı araştırmacılar da denek sayısının modeldeki parametre sayısının 10 katından oluşmasının daha gerçekçi bir hedef olduğunu öne sürmektedir (Suhr, 2006). İstatistikçilerden bazıları ise, önceki temel kuralların çok geniş ve büyük örneklem önermesinin sebebini, küçük bir örneklem grubunun da yapısal eşitlik modellemesini çalıştırabileceğine dair bilgiye sahip olmamalarına bağlamaktadır (Bentler, Yuan, 1999; Bentler 2007). Fakat, bazı araştırmacılar YEM'in 50-100 katılımcıya da uygun olabileceğini bulmuşlardır. Bu nedenle, YEM'in farklı sayıda katılımcılara uygun geçerli bir analiz olduğu ifade edilmektedir (Bentler, Yuan, 1999; Bentler, 2007; Iacobucci, 2010).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

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

Araştırmada, "kariyer uyumluluğunun alt boyutları (kariyer planlaması, kariyer keşfi), etkili psikolojik danışman niteliklerinin alt boyutları (entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet, öz farkındalık) ve ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutları (duygusal iyi olma, sosyal iyi olma, psikolojik iyi olma) arasında anlamlı ilişki var mıdır?" sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için tüm alt boyutlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir ve sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Ölçme araçlarının alt faktörleri/boyutları arasındaki korelasyonlar

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

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

Tablo 3'te görüldüğü gibi ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan duygusal iyi oluş ile kariyer uyumluluğunun kariyer planlaması (r=.35, p < .01) ve kariyer keşfi (r=.37,

$p < .01$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır. Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan sosyal iyi oluş ile kariyer uyumluluğunun kariyer planlaması (r=.48, $p < .01$) ve kariyer keşfi (r=.45, $p < .01$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır. Ruh sağlığı sürekliliğinin alt boyutu olan psikolojik iyi oluş ile kariyer uyumluluğunun kariyer planlaması (r=.44, $p < .01$) ve kariyer keşfi (r=.42, $p < .01$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır.

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

Ruh Sağlığı Sürekliliğinin alt boyutu olan psikolojik iyi oluş ile etkili psikolojik danışman niteliklerinin entellektüel yeterlik (r=.39, $p < .01$), enerji (r=.48, $p < .01$), esneklik (r=.43, $p < .01$), destek (r=.37, $p < .01$), iyi niyet (r=.33, $p < .01$) ve öz farkındalık (r=.30, $p < .01$) alt boyutları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tablo 3 incelendiğinde; Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği, Ruh Sağlığı Sürekliliği Ölçeği Kısa Formu ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ölçme araçlarının alt boyutlarının tümünün birbirleri ile anlamlı korelasyonlara sahip olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Ölçeklerin boyutları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olması bu faktörlerin toplanıp ölçeğin tek bir toplam puan ile ifade edilmesi anlamına gelmektedir. Buna göre ilgili çalışmada bu ölçeklerin toplam puanları alınarak psikolojik yapıların birbiri ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

4.2. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Ruh Sağlığı Sürekliliği Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracılığına Yönelik Ölçme Modeli Ön Analiz Bulguları

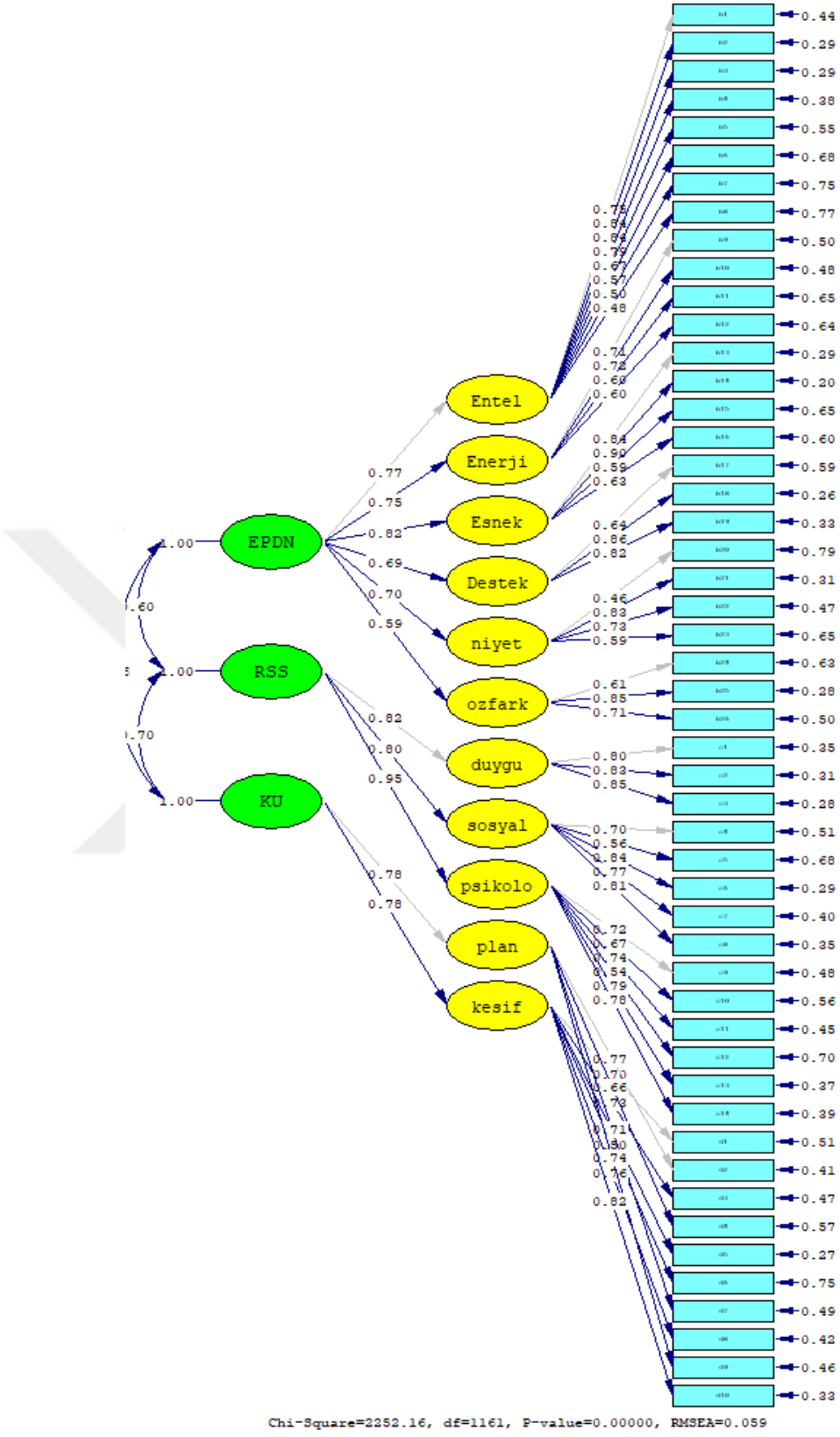
Araştırmada, öncelikle "ölçme modeli veriye iyi seviyede ya da kabul edilebilir seviyede uyum sağlamakta mıdır?" sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği ile arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolüne ilişkin ölçme modeli test edilmiştir. Bu modelde etkili psikolojik danışman nitelikleri, ruh sağlığı sürekliliği ve kariyer uyumluluğu gözlenen değişken olarak ele alınmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinin (YEM) uyumuna ilişkin kabul edilebilir istatistiksel değerler Tablo 4'te belirtilmiştir (Çelik, Yılmaz, 2016; Klein, 1998; Meydan, Şeşen, 2015; Tabbachnick, Fidel, 2007). Ölçme modeli ve araştırma kapsamında test edilen diğer modeller sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo 4 referans alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm	*İyi Uyum*	*Kabul Edilebilir Uyum*
Genel Model Uyumu		
X^2 /sd	≤3	≤4-5
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
CFI	≥0.97	≥0.90
NFI	≥0.95	0.94-0.90
RMSEA	≤0.05	0.06-0.08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	≥0.90	0.89-0.85
AGFI	≥0.90	0.89-0.85

Araştırmanın bu bölümünde yapıların birbiri ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak psikolojik yapılar ve alt faktörleri için iki düzeyli ölçme modeli test edilmiştir. Ölçme modeli test edilip doğrulaması yapıldıktan sonra alt faktörler gözlenen değişken olarak ele alınıp yeni bir ölçme modeli kurulmuştur. En son kurulan ölçme modeli üzerinden yol analizleri

yapılarak gizil yapılar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal modeller incelendikten sonra gizil yapılar arasındaki aracılık etkisi incelenmiştir.



Şekil 4. Test edilen iki düzeyli ölçme modeline ilişkin şekilsel gösterim (standart değerler)

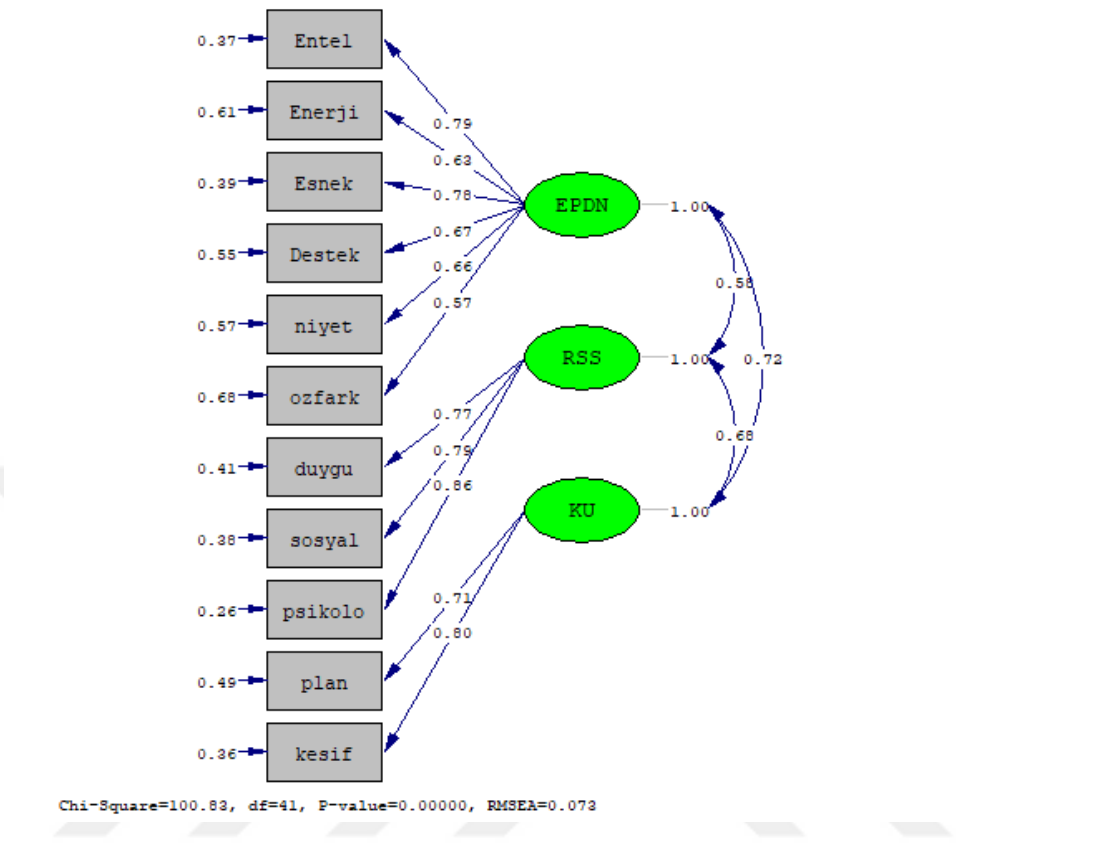
Şekil 4 incelendiğinde, test edilen iki düzeyli ölçme modelinin faktör yüklerinin (λ = 0,48-0,90 aralığında) ve hata varyans değerlerinin(ε = 0,20-0,79 aralığında) kabul edilebilir bir aralıkta olduğu görülmektedir. Kurulan ölme modeline ilişkin uyum değerleri tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İki düzeyli ölçme modeli için model-veri uyumu

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Kestirimler	Bu çalışmanın model uyum değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1,940	İyi uyum
RMSEA	0≤RMSEA<0.05	0.05≤RMSEA≤0.10	0,059	İyi uyum
NNFI	0.95≤NNFI≤1.00	0.90 ≤ NNFI <0.95	0,960	İyi uyum
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.90 ≤ CFI <0.95	0,960	İyi uyum
SRMR	0 ≤SRMR< 0.05	0.05≤SRMR≤0.10	0,088	Kabul edilebilir

Tablo 5 incelendiğinde, test edilen iki düzeyli ölçme modelinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur.

Şekil 4 ve Tablo 5'teki değerler incelendiğinde kurulan iki düzeyli ölçme modelinin kabul edilir olduğu belirlendiğinden yapısal eşitlik modeli kurulması amacıyla her bir ölçeğin alt faktörü gözlenen değişken olarak ele alınmış ve şekil 5'te verilen tek düzeyli ölçme modeli kurulmuştur.



Şekil 5. Tek düzeyli ölçme modeline ilişkin şekilsel gösterim (standart değerler)

Şekil 5 incelendiğinde, test edilen tek düzeyli ölçme modelinin faktör yüklerinin (λ = 0,57-0,86 aralığında) ve hata varyans değerlerinin(ε = 0,26-0,61 aralığında) kabul edilebilir bir aralıkta olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki gizil değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, EPDN ile RSS arasında 0.58, EPDN ile KU arasında 0.72 ve RSS ile KU arasında 0.68'lik korelasyon değerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre etkili psikolojik danışma niteliği, ruh sağlığı sürekliliği ve kariyer uyumu arasında istatistiksel olarak orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Kurulan ölçme modeline ilişkin uyum değerleri tablo 6'da verilmiştir.

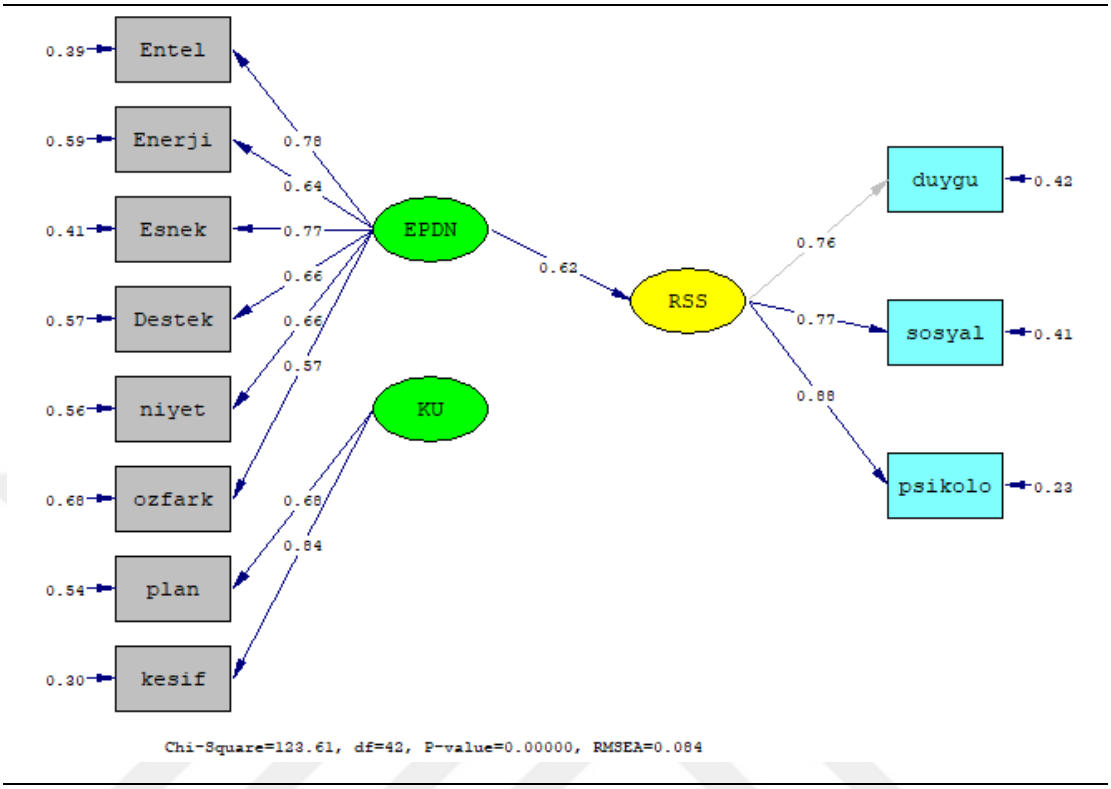
Tablo 6. Tek düzeyli ölçme modeli için model-veri uyumu

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Kestirimler	Bu çalışmanın model uyum değerleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,459	Kabul edilebilir
RMSEA	0≤RMSEA<0.05	0.05≤RMSEA≤0.10	0,073	Kabul edilebilir
NNFI	0.95≤NNFI≤1.00	0.90 ≤ NNFI <0.95	0,970	İyi uyum
CFI	0.95≤CFI≤1.00	0.90 ≤ CFI <0.95	0,980	İyi uyum
SRMR	0 ≤SRMR< 0.05	0.05≤SRMR≤0.10	0,054	Kabul edilebilir

Tablo 6 incelendiğinde, test edilen tek düzeyli ölçme modelinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda araştırma kapsamında "Ölçme modeli veriye iyi seviyede ya da kabul edilebilir seviyede uyum sağlamakta mıdır?" şeklinde kurulan ikinci araştırma sorusu için şekil 4 ve 5 ile tablo 5 ve 6'daki kestirim ve model uyum değerleri incelendiğinde, model veri uyumunun sağlandığı söylenebilir.

4.3. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Ruh Sağlığı Sürekliliğini Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada, "Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?" şeklindeki soruya yanıt aranmıştır. Bu bağlamda etkili psikolojik danışma niteliği değişkeninden ruh sağlığı sürekli değişkenine yol çizilerek yol analizi tekrarlanmış ve analize ilişkin şekilsel gösterim Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6. Etkili psikolojik danışma niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini yordamasına ilişkin yol analizi modeli (standart değerler)

Şekil 6'da yol analizi modeli verilen yapısal eşitlik modeline ilişkin denklem aşağıda verildiği gibidir:

Ruh sağlığı sürekliliği = 0,62x(EPDN) (t değeri = 8,42; R^2 = 0,38)

Yukarıda verilen denkleme göre etkili psikolojik danışma nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r = 0,62). Bunun anlamı ruh sağlığı sürekliliğindeki bir puanlık artış EPDN'deki 0,62 puanlık bir artışa veya bunun tam tersi olarak ruh sağlığı sürekliliğindeki bir puanlık azalışın EPDN'deki 0,62 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Kurulan yol analizine ilişkin t değeri (8,42) incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olduğu başka bir değişle kurulan yol modelinin anlamlı olduğu söylenebilir (p = 0.05 için t_{kritik} = 1,96). Ayrıca EPDN, ruh sağlığı sürekliliğindeki değişkenliğin %38'ini açıklamaktadır (R^2 = 0,38).

4.4. Psikolojik Danışmanların Kariyer Uyumunun Ruh Sağlığı Sürekliliğini Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada etkili psikolojik danışma niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliği üzerindeki etkisi incelendikten sonra, kariyer uyumunun ruh sağlığı sürekliliği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla araştırma kapsamında sorulan "Psikolojik danışmanların kariyer uyumluluğu ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?" şeklindeki soruya yanıt aranmıştır. Bu bağlamda kariyer uyumu değişkeninden ruh sağlığı sürekli değişkenine yol çizilerek yol analizi tekrarlanmış ve analize ilişkin bulgular, kariyer uyumu ile ruh sağlığı sürekliliği arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (r = 0,71). Bunun anlamı ruh sağlığı sürekliliğindeki bir puanlık artış kariyer uyumundaki 0,71 puanlık bir artışa veya bunun tam tersi olarak ruh sağlığı sürekliliğindeki bir puanlık azalışın kariyer uyumundaki 0,71 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Kurulan yol analizine ilişkin t değeri (9,38) incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olduğu başka bir değişle kurulan yol modelinin anlamlı olduğu söylenebilir (p = 0.05 için t_{kritik} = 1,96). Ayrıca kariyer uyumu, ruh sağlığı sürekliliğindeki değişkenliğin %51'ini açıklamaktadır (R^2 = 0,51).

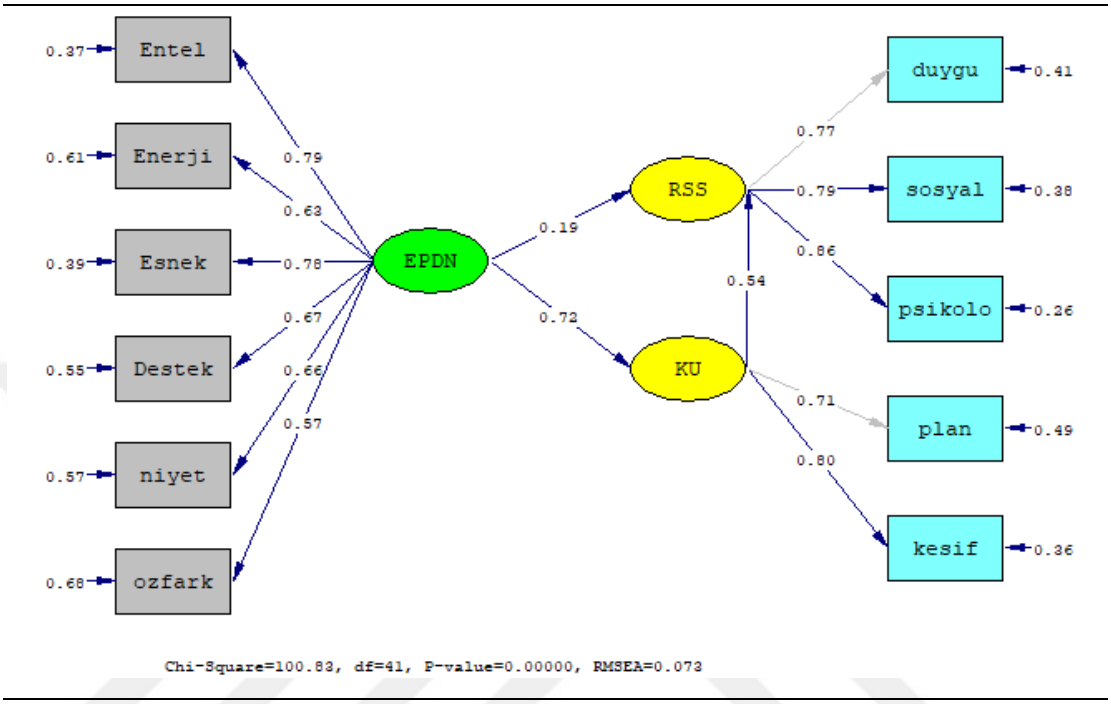
4.5. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Kariyer Uyumluluğunu Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Bu araştırmada, "Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?" şeklinde sorulan soruya yanıt bulmak amaçlanmıştır. Bulgulara göre, etkili psikolojik danışma nitelikleri ile kariyer uyumu arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r = 0,75). Bunun anlamı kariyer uyumundaki bir puanlık artış EPDN'deki 0,75 puanlık bir artışa veya bunun tam tersi olarak kariyer uyumundaki bir puanlık azalışın EPDN'deki 0,75 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Kurulan yol analizine ilişkin t değeri (8,98) incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olduğu başka bir değişle kurulan yol modelinin anlamlı olduğu söylenebilir (p = 0.05 için t_{kritik} = 1,96). Ayrıca EPDN, kariyer uyumundaki değişkenliğin %56'sını açıklamaktadır (R^2 = 0,56).

4.6. Aracılık Modelinin Uyum Analizine Yönelik Bulgular

Gizil değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yol analizleri gerçekleştirildikten sonra araştırma kapsamında kariyer uyumunun etkili psikolojik danışma niteliği ile ruh

sağlılığı sürekliliği arasında aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu bağlamda aracılık etkisi için yeni bir yol analizi daha kurulmuş olup şekilsel gösterimi şekil 7'de verilmiştir.



Şekil 7. Kariyer uyumunun aracılık etkisine ilişkin yol analizi (standart değerler)

Şekil 7'de yol analizi modeli verilen yapısal eşitlik modeline ilişkin denklemler aşağıda verildiği gibidir:

RSS = 0,54xKU + 0,19xEPDN (KU için t değeri = 3,99; EPDN için t değeri = 1,54 ; R^2 = 0,47)

KU = 0,72xEPDN (t değeri = 9,30; R^2 = 0,52)

Bu araştırmada, kariyer uyumu ruh sağlığı sürekliliğini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordarken etkili psikolojik danışma niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur (r = 0,19). Ayrıca t değerleri incelendiğinde de kariyer uyumu için t değerinin anlamlı fakat etkili psikolojik danışma niteliği için t değerinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. EPDN ile RSS arasındaki yordama ilişkisinin daha önce istatistiksel olarak anlamlı olduğu (şekil 6) göz önüne alındığında aracılık modelinde anlamsız çıkması kariyer

uyumunun aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Test edilen yol analizlerine ilişkin uyum değerleri tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Yol analizleri için model-veri uyumu

Uyum İndeksleri	EPDN ile KU için kestirimler	EPDN ile RSS için kestirimler	KU ile RSS için kestirimler	KU aracılık için kestirimler
χ^2/sd	2,943	2,943	2,431	2,450
RMSEA	0,084	0,084	0,072	0,073
NNFI	0,960	0,960	0,970	0,970
CFI	0,970	0,970	0,980	0,980
SRMR	0,067	0,067	0,055	0,054

Tablo 7'deki uyum değerleri incelendiğinde kurulan yol analizlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca aracılık etkisini belirlemek amacıyla kurulan modelin KU ile RSS arasındaki model dışında diğer iki modelden daha iyi uyum sağladığı bulunmuştur. Bu yüzden kurulan aracılık modelinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir değişle etkili psikolojik danışma nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasında kariyer uyumunun aracı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumunun tam aracılık gösterdiği modelde, ruh sağlığı süreklilğinin %47 oranında açıklandığı görülmüştür.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde "Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü test etmeye yönelik oluşturulan hipotetik modele yönelik tartışma ve yorum kısmına yer verilmiştir. Bu araştırmada bahsedilen hipotetik model yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir ve araştırma sonucunda bu model doğrulanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, problem cümleleri bağlamında ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Ruh Sağlığı Sürekliliği İlişkisine Yönelik Değerlendirme

Araştırma bulgularına göre, etkili psikolojik danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini yordadığı bulunmuştur. Alan kuramcıları ve araştırmacılar ruh sağlığı sürekliliğinin yüksek olmasında etkili psikolojik danışmanlık niteliklerinin yeri ve önemini vurgulamaktadır.

Ruh sağlığı sürekliliği, iyi oluşun farkında olma anlamına gelen *duygusal iyi oluş*, toplum içinde etkili bir işleyişe sahip olmayı ifade eden *sosyal iyi oluş ve* bireysel olarak etkili işlevselliği ifade eden *psikolojik iyi oluş* boyutlarının bir araya gelmesi ile tanımlamıştır (Keyes, 2002). Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, iyi oluş (psikolojik, sosyal, duygusal, manevi, fiziksel, öznel), iyilik hali, öz-yeterlik, iş ve yaşam doyumu, yaşam kalitesi gibi psikolojik danışman ruh sağlığını pozitif yönde, tükenmişlik ve mesleki yorgunluk düzeyleriyle ise negatif yönde etkileyen ilişkili kavramları ortaya koymuştur (Lee, Ho Cho, Kissinger, Ogle, 2010; Luszczynska, Gutierrez-Dona, Schwarzer, 2005; O'sullivan, Bates, 2014). Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliğini etkili psikolojik danışmanlık niteliklerinin doğrudan yordadığını gösteren bir araştırmaya rastlanmamıştır fakat dolaylı olarak yukarıda bahsedilen kavramlar ve değişkenler bağlamında tartışılıp değerlendirilmiştir.

Etkili psikolojik danışman özellikleri yıllardır farklı uzmanlar tarafından araştırılmış ve bazı özellikler ön plana çıkmıştır (Corey, 2008; Cormier, Cormier, 1991; Guy,

1987; Foster, 1996; Hackney, Cormier, 2008; Karaca, İkiz, 2010; Wampold, 2011; Yalçın, 2006). Cormier ve Cormier (1991) bu özellikleri özetleyerek bir araya getiren önemli bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın sunduğu etkili psikolojik danışman özellikleri; entellektüel yeterlilik, enerji, esneklik, destekleyici olmak, iyi niyet ve öz farkındalıktır. Cormier ve Cormier (1991) diğer araştırmacıların da desteklediği bu özellikleri, etkili bir psikolojik danışmanlık hizmeti verebilmek için gerekli olan danışmanlık özelliklerinin başında gelen ve geliştirilmesi gereken önemli beceriler olarak değerlendirmiştir. Bu özelliklere bakıldığında bir bireyin hayatını sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için gerekli olan temel özellikler olduğu da görülmektedir. Bu özellikleri taşıyan bir psikolojik danışmanın mesleğini etkili şekilde icra edeceği ve dolayısıyla da mesleki olarak yeterli ve yetkin hissedeceği vurgulanmaktadır.

ACA (2014) etik kodlarında da vurgulanan profesyonel yetkinlik (professional competence) psikolojik danışmanların mesleğini etik olarak yerine getirebilmeleri için oldukça önemli bir yere sahiptir. Etik kodlara göre "profesyonel yetkinlik" çerçevesinde danışmanların kendi etkililiğini sürekli olarak takip ederek mesleki bilgi, beceri ve yetenekleri ve mesleğindeki yeni uygulamaları ve gelişmeleri konusunda da kendilerini sürekli olarak geliştirmeye devam etmesi gerekmektedir. Psikolojik danışman adayı öğrencilerin refahı için belirlenen standartlara bakıldığında ise, bir psikolojik danışmanın sahip olması beklenen özellikler; mesleğe ait değerler ve etik prensipler, programı tamamlamak için gerekli olan beceri ve bilgi seviyesine ulaşmış olmak, teknolojiyi etkin kullanabilme, programın hedeflleri, misyonu ve vizyonuna ilişkin bilgi sahibi olmak, değerlendirmenin temellerini bilmek, eğitim boyunca kendini geliştirme ya da kendini açabilme, alandaki klinik deneyim esnasında gereken süpervizyon desteğini almış olma, alana ilişkin kanunları ve prosedürleri bilme ve mezunlar için çalışabilecek iş alanlarına hakim olma olarak tanımlanmıştır. Pek çok araştırma da psikolojik danışman öz-yetkinliğinin psikolojik danışma sürecinin kalitesine olan etkisinden bahsetmiştir (Aksoy, Diken, 2009; Demirel, 2013; Ekşi, Ismuk, Parlak, 2015; Yayla, İkiz, 2017).

Araştırmalardan bazıları, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri arasında pozitif düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur (Çapri, Demiröz, 2016; Yayla, İkiz, 2017). Yani, psikolojik danışmanlar ne kadar etkili danışman niteliklerine sahiplerse o oranda da kendilerini yetkin hissetmektedirler. Psikolojik danışma öz-yeterlik inancı da,

yetkinlik gibi bireylerin mesleki olarak hangi eylemlerle meşgul olacağı ve bu eylemlere ne kadar enerji harcayacağı ve herhangi bir engelle karşılaşma durumunda üstesinden gelmek için ne kadar çaba sarfedeceğini belirlemek olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1986). Sosyal bilişsel teoriye göre öz-yeterlik inançları, bireylerin motivasyonunun, iyi oluşunun ve kişisel başarılarının temelini oluşturur. Araştırmalara göre, yeterlik ve fiziksel ve ruhsal sağlık arasında güçlü bir bağ olduğu görülmektedir (Maddux, 2002; Telef, Ergün, 2013). Bu bilgilerden yola çıkılarak, sosyal bilişsel teorinin de desteklediği gibi, etkili psikolojik danışman nitelikleri öz-yeterlik inançlarını doğrudan etkilemektedir ve öz-yeterlik inançları da iyi oluşu arttırıcı etkiye sahiptir; bundan dolayı ruh sağlığı sürekliliğini de olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Son yıllarda, psikolojik iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar ön plana çıkmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluşunu etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırmada ortaya çıkan genel temaların, yaşam kalitesi, kişilerarası yeterlik, kişisel yeterlik, sosyal destek, duygusal tutarlılık, yaşam doyumu, maneviyat ve fiziksel sağlık olduğu görülmüştür (Augustine, 2016). Bu genel temaların altında yer alan özellikler incelendiğinde, etkili psikolojik danışman niteliklerinin her birinin yer aldığı görülmüştür. Bunlardan biri olan motivasyon (motivation) faktörü, bireylerin ilişkilerini sürdürürken karşısındakini olumlu yönde desteklemesi ve motive etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu özellik, etkili danışman özelliklerinden enerji boyutunda kendini göstermektedir. Açıklık (openness) ise yine ilişkilerinde bireylerin farklı fikirlere ve bakış açıklarına açık olması ve bu farklılıklardan beslenmesi olarak tanımlanırken, etkili danışman özelliklerinden esneklik boyutu ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Kendini geliştirme temasının alt boyutlarından olan bilgiyi güncelleme (updating knowledge) ve etkili olma (being effective) özellikleri de etkili psikolojik danışman niteliklerinden entellektüel yeterlik özelliğiyle ilişkili görünmektedir. Yardıma istekli olma (willingness to help), sorumluluk sahibi olma (responsibility) ve motivasyon (motivation) faktörleri de psikolojik iyi oluşu etkilerken, etkili psikolojik danışman özelliklerinden destek boyutu ile ilişkili görülmektedir. İşbirlikçilik (cooperation), içtenlik (faithfullness) ve dürüstlük (sincerity) gibi özellikler de hem iyi oluşu olumlu yönden etkilerken hem de etkili danışman niteliklerinden iyi niyet altboyutunu da desteklemektedir. Son olarak, öz-güven (self-confidence) faktörü ise, kişinin kendi güçlü yönlerinin farkında olmasını

ve kapasitesine ve kendine yönelik farkındalığının olduğunu gösterirken, etkili danışman niteliklerinden öz-farkındalık becerisinin de benzer özellikler taşıdığı görülmüştür. Tüm bahsedilen özelliklerin ayrı ayrı psikolojik iyi oluşa katkı yaptığı görülmüştür. Bu özelliklerin her biri de aynı zamanda etkili psikolojik danışmanların taşıdıkları özelliklerle benzer veya aynı yapıya sahiptir. Buradan hareketle, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu düşünülebilir.

İyi oluşu arttırmaya yönelik araştırmalar psikolojik danışman ruh sağlığını anlamak için yeterli olmakla birlikte, iyi oluşu sağlamaya engel olan tükenmişlik (burnout) ve mesleki yorgunluk (compassion fatigue) faktörlere yönelik önleyici çalışmaların da önemli olduğu görülmüştür (Figley, 1995; Pearlman, Saakvitne, 1995; Schauben ve Frazier, 1995; Stamm, 1995). Ayrıca, öz-yeterlik ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu kanıtlayan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Dicke ve diğ., 2014; Fernet, Guay, Senecal, Austin, 2012; Klasssen ve Chiu, 2011; Schwarzer, Hallum, 2008). Psikolojik danışmanlar çok çeşitli problemlerle mücadele eden zorlayıcı danışanlarla çalışmakta ve zaman zaman yoğun travmatik öykülere maruz kalabilmektedirler. Bu durum danışmanların kendi sorunlarını tetikleyebildiği gibi, mesleki tükenmişlik, empati kurmada zorluk ve ikincil travmatik stres yaşama olasılıklarını da arttırmaktadır.

Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilişkili araştırmalara bakıldığında danışman kişisel ve mesleki özelliklerine göre yılgınlık, tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin değişkenlik gösterdiği görülmüştür (Özabacı, İşmen, Yıldız, 2004; Musa-Köseoğlu, 1994). Özabacı, İşmen ve Yıldız (2004) yürüttükleri araştırmada, ideal psikolojik danışman özelliklerinden dışa dönüklük, iletişim kurabilme, kendiyle barışık olma, rahat, sabırlı, sevecen olma özelliklerinden uzaklaştıkça duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığını ortaya koymuşlardır. Bu özelliklere bakıldığında, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile büyük ölçüde örtüştüğü düşünülmektedir. Çünkü, bir psikolojik danışman enerjikse, destekleyiciyse ve iyi niyetliyse aynı zamanda dışa dönüklük, rahatlık, sabırlılık ve sevecenlik özelliklerini de taşıması olası görünmektedir. Ayrıca esneklik ve öz-farkındalık özellikleri de iletişim kurabilme ve kendiyle barışık olma ile ilişkili olabilecek özelliklerdir. Bu durumda, etkili danışman özelliklerine sahip bireylerin tükemişlik ve başarısızlık duygularından uzak olduğu, yani tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Polatçı, Irk, Gültekin ve Sobacı (2017) yürüttükleri araştırmada psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri araştırmış ve sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık özelliklerinin psikolojik dayanıklılıkla pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, düzenli, çalışkan, güvenilir, disiplinli, dürüst, dakiki hırslı ve korumacı olarak nitelendirilmişlerdir (Costa ve diğ., 1986). İslamoğlu (2010) bu bulguyu destekleyen araştırmasında sorumluluk arttıkça, iş tatmini ve kariyer başarısının arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu özellik, etkili psikolojik danışman niteliklerinden destekleyici olma özelliğiyle danışan sorumluluğu alma, güven verme ve kocumacı olma yönüyle ilişkili görünmektedir. Dışadönüklük, yaşam tatminini olumlu yönde etkileyen başka bir kişilik özelliğidir (DeNeve, Cooper, 1998). Dışadönüklük özellikleri yüksek bireylerin sosyal, aktif, konuşkan, insan odaklı, iyimser, eğlenmeyi bilen ve sevecen bireyler oldukları belirtilmiştir (Corta ve diğ., 1986). Ayrıca, benzer bir araştırmada, duygularını düzenleme ve olumlu ruh hallerini koruma açısından içe dönüklere göre daha başarılı oldukları iddia edilmiştir (Eid, 2006). Bu bilgilerden yola çıkarak, etkili psikolojik danışman niteliklerinden enerji ve destek boyutlarının benzer özellikleri taşıdığı düşünülmektedir. Uyumluluk da yardımsever ve şefkatli bir yaklaşımla karşıdaki bireylere yönelik uyum sağlama olarak tanımlanmıştır. Bu bireyler etrafına olumlu bir etki bırakır ve böylece olunlu bir geridönüş alırlar. Yaşam tatminleri de daha yüksek olmaktadır (İslamoğlu, 2010). Bu özelliklerin etkili danışman niteliklerinden esneklik, iyi niyet ve destek özellikleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Gelişime açıklık (openness to experience) özelliğine sahip bireyler ise yenilikçi, yaratıcı, düşünceli olan ve güçlü bir hayal gücüne sahip olan bireylerdir. Bu özellikleri onları işlerinde başarılı kılarken, yaşamlarından daha fazla doyum almalarına da yardımcı olur. Bu özelliğin, esneklik ve entellektüel yeterlik özelliklerini taşıyan etkili danışmanlarda bulunan bir özellik olduğu düşünülebilir. Özetle, bahsedilen tüm kişilik özelliklerinin etkili danışmanların sahip oldukları özelliklerle benzer olduğu ve dolayısıyla da etkili danışman niteliklerine sahip bireylerin de tükenmişliklerinin düşük, yaşam doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Son olarak, İkiz (2006) yürüttüğü doktora tez çalışmasında, etkili psikolojik danışman niteliklerinin geliştirilmesinin tükenmişliği azaltacağı, empatik eğilimi arttıracağını iddia ederek, danışmanlık becerileri eğitimi vererek psikolojik danışmanlar üzerinde program uygulamıştır. Danışmanlık becerileri geliştirildikçe, psikolojik danışmanların

tükenmişliğinin azaldığı, empatik eğilimlerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Tükenmişlik ruh sağlığı sürekliliğinin düşüklüğünü gösteren bir faktör olarak değerlendirildiğinde ise, etkili danışman niteliklerinin psikolojik danışman ruh sağlığını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

5.2. Psikolojik Danışmanların Kariyer Uyumu ile Ruh Sağlığı Sürekliliği İlişkisine Yönelik Değerlendirme

Araştırma bulgularına göre, kariyer uyumluluğunun ruh sağlığı sürekliliğini yordadığı bulunmuştur. Araştırmacılar ruh sağlığı sürekliliğinin yüksek olmasında kariyer uyumluluğunun yeri ve önemini vurgulamaktadır. Yine doğrudan ruh sağlığı sürekliliği kavramını olduğu gibi ele alan araştırmalar bulunmamaktadır fakat ruh sağlığı sürekliliğini, kariyer yapılandırma kuramı, ruh sağlığı sürekliliği ile benzerliğe veya ilişkiye sahip kavramlar (öznel iyi oluş, mesleki tatmin, iyilik hali, yaşam doyumu, stres vb.) bağlamında tartışmak ve değerlendirmek mümkündür.

Savikas (1997) geliştirdiği kariyer yapılandırma teorisi (career construction theory) ile kariyer uyumluluğu kavramını ortaya koymuştur. Kariyer uyumluluğu, kişinin sosyal bütünlüğünü değiştiren veya dönüştüren deneyimlediği kariyer rollerindeki geçiş süreçleri ve travmalar ile güncel veya beklenen görevlerin üstesinden gelmek için gerekli olan bireysel kaynaklar olarak tanımlanmıştır. Kariyer uyumluluğu, bireylere geleceklerinde kariyer gelişim görevlerinde karşılaşacakları zorluklarla başetmek için öz-düzenleme becerileri kazandırır (Savickas, Porfeli, 2012). Bu öz-denetim sağlayan beceriler günlük hayatta (iş dışında) karşılaşılan zorluklarla başetmede de büyük ölçüde etkilidir. Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglass (2015) yürüttükleri araştırmada, kariyer uyumluluğunun kazandırdığı öz-düzenleme becerilerinin bireylerin günlük yaşamındaki iyi oluşu üzerinde de etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Social Cognitive Career Theory) öznel iyi oluşu, kariyer uyumunun bir boyutu olarak ele almaktadır (Lent, Brown, 2006). Yani, bu kuram kariyer uyumunu arttırmanın aynı zamanda öznel iyi oluşu da arttırdığını göstermektedir.

Kariyer uyumunun, iyi oluşla bağlantısını gösteren teorik temeller dışında, yürütülen pek çok araştırmanın da bu iki değişken arasındaki ilişkiyi desteklediği görülmüştür. Literatürde kariyer uyumunun iyi oluşu yordadığını gösteren araştırmalar yer almaktadır (Brown ve diğ., 2012; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, Rossier,

2013; Praskova, Hood, Creed, 2014; Rossier ve diğ., 2012). Urbanaviciute, Udayar ve Rossier (2019) yürüttükleri boylamsal araştırmada, mesleki ve kişisel iyi oluş üzerinde kariyer uyumunun uzun vadeli etkilerinin olduğunu, ruh sağlığı sürekliliğini arttırıcı yönüyle uzun vadeli bir uyum mekanizması oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Maggiori ve diğ. (2013) yürüttükleri araştırmada, kariyer uyumunun bireylerin genel ve profesyonel iyi oluş hali üzerinde pozitif yönde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes (2012) yürüttükleri araştırmada, kariyer uyumunun yalnızca profesyonel iyi oluşlarını değil, kişisel yaşamlarındaki iyi oluşu da olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Vera ve diğ. (2008), öznel iyi oluşu yordayan birbiriyle ilişkili faktörlerin; yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve negatif duygulanım olduğunu belirtmişlerdir. Ramos ve Lopez (2018) yürüttükleri araştırmada, öznel iyi oluşun yetişkin güvenli bağlanması ve kariyer uyumu düzeyleri ile ölçülebileceğini, bu düzeylerin yüksek olmasının yüksek öznel iyi oluşun göstergeleri olduğunu ifade etmişlerdir.

İyi oluş ile ilgili yapılan araştırmalar gibi yaşam doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar da kariyer uyumunun olumlu etkisini desteklemektedir (Hirschi, 2009; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, Rossier, 2013; Praskova, Hood, Creed, 2014). Maggiori ve diğ. (2013) kariyer uyumunun alt boyutlarının yaşam doyumunu pozitif yönde yordadığını bulmuşlardır. Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi (2014) kariyer uyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada, benzer şekilde, kariyer uyumu alt boyutları ile yaşam doyumunun pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglass (2015) kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide çalışma iradesi ve yaşamın anlamının aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, dört kariyer uyum yeteneği unsurunun yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Bölükbaşı (2017) kariyer uyumları ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserliğin ve umudun aracılığını ortaya koymuşlar ve kariyer uyumunun yaşam doyumunu etkileğini göstermişlerdir. Eryılmaz ve Askeroğlu'nun (2019), yürüttüğü araştırmada da kariyer uyumluluğu, yaşam doyumu ve geleceğe yönelik tutumlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Benzer şekilde başka bir araştırmada da kariyer uyumu ve kariyer yeterliliklerinin öğrencilerin yaşam doyumuyla doğrudan pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akkermans, Paradniké, Heijden, De Vos, 2018).

Ruh sağlığı sürekliliği ile doğrudan ilişkili olan iyi oluş ve yaşam doyumu kavramları ile kariyer uyumluluğu arasındaki pozitif ilişkiler yukarıda tartışılmıştır. Bu ilişkiler göz önünde bulundurularak, ruh sağlığı sürekliliğinin kariyer uyumundan etkilendiği sonucuna ulaşılabilir. İyi oluş ve yaşam doyumu gibi, ruh sağlığı ile ilişkili araştırmalar da mevcuttur. Eryılmaz ve Mutlu (2017) yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden bireylerin kariyer gelişimleri ve ruh sağlıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, bireylerin ruh sağlıkları ve kariyer gelişimleri sırasındaki deneyimlerinin birbirini etkilediği ve birbirinden etkilendiği görülmüştür. Başka bir araştırmada ise kariyer uyumu ve stres arasındaki ilişki araştırılmıştır. Stresin ruh sağlığını bozucu etkisinden literatürde bahsedilmektedir (Avison ve Gotlib, 1994). Savikas (2002) iş ortamında zorluklarla karşılaşan bireylerin stres yaşadıklarını bu nedenle iş tatminlerinin düştüğünü vurgulamıştır. Bireylerin meslekleriyle uyum içinde olamadıklarında zorlanmalarının bir süre sonra stresle başa çıkabilir hale gelmelerine, öz-düzenleme becerileri geliştirmelerine neden olduğunu ifade etmiştir. Buradan yola çıkarak kariyer uyumunu arttırmanın stresi azalttığı ve bireylerin uyumla beraber daha kaliteli bir iş yaşamına sahip olduğu ve ruh sağlıklarının daha iyi hale geldiği söylenebilir.

5.3. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Kariyer Uyumluluğu İlişkisine Yönelik Değerlendirme

Bu araştırmanın sonucunda etkili psikolojik danışmanlık niteliklerinin kariyer uyumluluğunu yordadığı bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu, bireyin, iş yaşamına dahil olmak ve iş yaşamındaki beklenmedik durumlar ve değişimlere uyum sağlayabilmeyi gerektiren gelişimsel görevlerle başa çıkma kaynaklarının tümünü temsil etmektedir (Savikas, Porfeli, 2012; Savikas, 2013). Kariyer uyumluluğu, bir psikolojik danışman için mesleğini en iyi şekilde yürütebilmesinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Etkili psikolojik danışman nitelikleri ise, bir danışmanın mesleğinde kendini yetkin hissedebilmesi, başarılı olabilmesi ve mesleğinde tatmin olması için gerekli olan özellikler bütünüdür. Literatüre bakıldığında, etkili psikolojik danışman niteliklerinin kariyer uyumunu doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğine dair bilgilere rastlanmıştır. Bireyler kariyer uyumlarını, zorlayıcı işlerle meşgul olarak, yeni beceriler geliştirerek ya da mesleki becerilerini geliştirerek, eğitsel olarak kendi bilgi ve donanımını sürekli olarak güncelleyerek, meslektaşlarla iletişim içinde olarak ve kendini anlama ve yönetmeyi öğrenerek geliştirebilirler (Brown, Bimrose, Barnes, Hughes, 2012). Bu

bilgilerden yola çıkılarak, etkili psikolojik danışman niteliklerini geliştirmek aynı zamanda kariyer uyumunu da arttırmada doğrudan bir etkiye sahiptir.

Bununla birlikte, etkili psikolojik danışman niteliklerinin, bir psikolojik danışmanın mesleğini daha etkin bir şekilde icra etmesine, daha yetkin hale gelmesine, mesleğine yönelik daha pozitif duygular hissetmesine ve bağlanmasına, yaşam doyumunun daha yüksek olmasına katkı sağladığı bilgisinden yola çıkılarak, dolaylı olarak kariyer uyumluluğuna da katkı yaptığı düşünülmektedir. Bu nedenle, elde edilen bulgular, etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumu arasındaki dolaylı ilişkileri açıklayan faktörler ile literatürde yer alan etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyum özelliklerinin her birinin ilişkili olduğu kavramlar ve değişkenler bağlamında tartışılıp değerlendirilmiştir.

Literatür incelendiğinde, kariyer uyumunu etkileyen faktörler, öz-yeterlik (self-efficacy), bilişsel esneklik (cognitive flexibility), iyimselik (optimism), dayanıklılık (resilience), öz-düzenleme becerisi (self-regulation), istihdam edilme kapasitesi (employability capacities) ve kariyer yönetim becerileri (career management skills) olarak ön plana çıkmaktadır (Bimrose, Hearne, 2012; Coetzee, Ferreira, Potgieter, 2015; Guzman, Choi, 2013; Larson, 1998; Hou, Wu, Liu, 2014; Merino-Tejedor, Hontangas, Boada-Grau, 2016; Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropoulou, Drosos, Kaliris, Mikedaki, 2015; Yayla, İkiz, 2017).

Öncelikle, etkili psikolojik danışman niteliklerinin bireylerin öz-yeterlik inancını arttırdığı sonucundan yola çıkarak, mesleğinde yetkin olmanın kariyer uyumunu doğrudan etkilediği söylenebilir. Psikolojik danışma öz-yeterlik inancı, bireylerin mesleki olarak hangi eylemleri seçeceği ve bu eylemlere ne kadar enerji harcayacağı ve herhangi bir engelle karşılaşma durumunda üstesinden gelmek için ne kadar çaba sarfedeceğini belirlemektedir (Bandura, 1986). Kariyer uyumluluğu da, kariyer yolculuğunda mesleğe dair yapılan seçimler ve planların yanında karşılaşılan zorluklarla başetme becerisine sahip olma özelliklerini taşıması yönüyle, psikolojik danışma öz-yeterlik inancı ile doğrudan ilişkilidir. Psikolojik danışma öz-yeterliği ise psikolojik danışmanların, yardım sağladıkları danışanlarının ihtiyaçlarını karşılamadaki etkililiği olarak tanımlanmaktadır (Akson, Diken, 2009). Böylece, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmanın da öz-yeterlik inancını arttırıcı etkisinin olduğu söylenebilir.

Psikolojik danışma öz-yeterlik inancı ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, psikolojik danışmanların mesleğinde yüksek bir performans sergileyerek danışmayı başarılı şekilde yürütmeleri, eğitim sürecinde öğrendikleri teorik bilgileri, teknikleri ve deneyimlerini becerileriyle bütünleştirebilmelerinin, öz-yeterlik inançlarının artmasına katkı sağladığı görülmüştür. Bu öz-yeterlik inancının da psikolojik danışmanların mesleğine bağlılığı ve kariyer hedeflerini şekillendirmeleri için yüksek bir seviyede olması gerektiği vurgulanmıştır (Larson, 1998; Pamukçu, Demir, 2013; Yayla, İkiz, 2017). Buradan yola çıkılarak, etkili psikolojik danışman özelliklerine sahip bireylerin öz-yeterlik inançlarının da yüksek olacağı ve kariyerine yönelik planlar ve keşifler yapma eğilimlerinin yani, kariyer uyumlarının da daha yüksek olacağı söylenebilir.

Bilişsel esneklik (cognitive flexibility) kariyer uyumu ile pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir (Chong, Leong, 2017). Bu ilişkiyi anlamak için öncelikle bilişsel esnekliğin tanımına bakılmıştır. Bilişsel esneklik, bireylerin durumsal değişimlere yönelik verilen tepkileri değiştirme veya dönüştürme için kullandıkları bilişsel kapasitelerini ifade eder (Martin, Rubin, 1995). Bu beceri, yeni karşılaşılan durumlara verilen tepkileri kolaylıkla dönüştürerek adapte olabilme becerisi olarak da bilinmektedir. Kariyer hedeflerine ulaşma yolunda mesleki belirsizliklerle başa çıkmada, kendilerine farklı yollarla yardım edebilecek ilgi ve meraka sahip olacaklarından dolayı, bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin daha yüksek kariyer uyumuna sahip olduğu düşünülmektedir (Chong, Leong, 2017). Psikolojik olarak esnek olan bireylerin de aynı zamanda kendilerini daha yeterli hissettiklerine dair araştırmalar bulunmaktadır (Martin, Rubin, 1995; Wei ve diğ., 2015). Daha önce de bahsedildiği gibi, etkili psikolojik danışmanlık niteliklerine sahip olan bireylerin öz-yeterlikleri de yüksektir (Yayla, 2016). Ayrıca, etkili danışmanlar esneklik özelliğine sahiptirler. Yani, kendini yeterli hisseden danışmanlar da yeni durumlara uyum sağlamaya yönelik olarak istekli olurlar ve bilişsel olarak daha esnek olabilirler. Bu da bilişsel esnekliğin, etkili danışmanların sahip olduğu özelliklerden biri olduğunu ve dolayısıyla da kariyer uyumunu da etkilediğini göstermektedir.

İyimserlik kavramı, kariyer uyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. İyimserlik dünyaya olumlu bir bakış açısıyla yaklaşma, durumları veya olayları olumlu bir perspektiften yorumlama eğilimi gösterme ve yaşamın farklı zamanlarında genel olarak olumlu sonuç beklentilerine sahip olma olarak tanımlanır. (Scheier, Carver,

1985). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre sonuç beklentileri doğrudan öz-yeterlikten beslenirken, inançlar ve sonuçlara dair yeterlik algısı ise, bireyleri kendi ilgileri, hedefleri ve eylemleri üzerine motive etmektedir. Ayrıca, bu teoriye göre, sonuç beklentileri konusunda iyimser olanların hedefler doğrultusunda ilerleme ve doyum alma derecesi de o ölçüde artmaktadır (Lent, Brown, 2006). Yüksek düzeyde kariyer iyimserliğine sahip bireyler, olabilecek en iyi sonuçları bekler veya gelecek kariyer gelişiminin en pozitif yanlarına odaklanır ve kariyer planlama konusunda rahattırlar (Rottinghaus, Day, Borgen, 2005). Araştırmalar da, kariyer uyumluluğunun pozitif gelecek beklentisi olan iyimser bireylerde daha fazla olduğunu göstermektedir (McLennan, McIlveen, Perera, 2017). Diğer yandan etkili psikolojik danışman niteliklerine bakıldığında, iyi niyet niteliğinin, psikolojik danışmanın danışma sürecinde hem kendisi hem de danışanının gereksinimlerini gözeten ve hep olumlu ve yapıcı bir yaklaşım sergilemesi olarak tanımlandığı görülmektedir (Cormier, Cormier, 1991). Bir psikolojik danışman eğer iyi niyetliyse, aynı zamanda iyimserlik özelliği de taşıması beklenir. Buradan hareketle, etkili psikolojik danışman niteliklerinin bireyleri iyimser kılarak kariyer uyumlarının da yüksek olmasına katkı sağladığı söylenebilir.

Dayanıklılık, kariyer uyumunu etkileyen ve etkili psikolojik danışmanlık özellikleriyle de bağı olan bir özelliktir. Dayanıklılık, zorlayıcı durumlarla karşı karşıya kalındığında, hedefe ulaşmak için kendini yeniden toparlama, hedefe odaklanma ve bu hedefe ulaşmaya yönelik eyelemleri sürdürme olarak tanımlanmaktadır (Richardson, 2002). Kariyer dayanıklılığı (esnekliği) genel anlamda, koşullar yıkıcı olsa bile, belli engellerin üstesinden gelmek için duygusal kapasiteyi geliştiren başa çıkma stratejilerine başvurarak değişimlere kolayca uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanmıştır. (Bimrose, Hearne, 2012). Psikolojik dayanıklılık kavramı da son yıllarda üzerinde çalışılan kavramlardan biridir. Yapılan araştırmalar, kariyer uyumluluğunun, dayanıklılıkla pozitif yönde güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (Ginevra, Di Maggio, Santilli, Sgaramella, Nota, Soresi, 2018). Etkili psikolojik danışman niteliklerinden esneklik boyutuna bakıldığında da benzer özelliklerin olduğu görülmektedir. Çünkü psikolojik danışmanlar danışma sürecinde karşılaştıkları her türlü zorlayıcı durumda farklı teknik bilgi ve becerileri devreye sokarak yeni durumlara kolayca uyum sağlayabilmeleri yönüyle esnektirler. Bu özellikleri onları aynı zamanda dayanıklı kılacaktır.

Ayrıca, dayanıklılık kavramı, kendilik algısı, gelecek algısı, sosyal yeterlilik, yapısal stil, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere 5 alt boyutta açıklanmıştır. Kendilik algısı, bireylerin kendi farkındalığına varmasını ve kendine ilişkin temelde nasıl biri olduğuna, sahip olduğu özelliklerine ve kapasitelerine yönelik düşüncelerini ifade etmektedir (Friborg, Hjemdal, Rosenvınge, Marınussen, 2003). Etkili bir psikolojik danışmanın özelliklerinden biri olan öz-farkındalık tanımına bakıldığında ise kendilik algısı ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Yani, etkili bir psikolojik danışman, kendi ilgi yetenek ve kapasiteleri hakkında bilgi sahibidir ve kendinin farkındadır. Bu yönüyle, kendilik algısına sahip olduğu ve diğerlerine göre psikolojik olarak da dayanıklı olduğu söylenebilir. Psikolojik olarak dayanıklı olan danışmanların da kariyer uyumlarının yüksek olması beklenir.

Kariyer uyumunu etkileyen başka bir faktör de öz-düzenleme becerisidir. Merino-Tejedor, Hontangas, Boada-Grau (2016) yürüttükleri araştırmada, öz-düzenleme becerisinin, kariyer uyumu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Porath ve Bateman (2006), öz-düzenlemeyi, gerekli olan bir hedefe ulaşmada, değişen durumlara karşın olabilecek farklı kaynaklara ve becerilere esnek bir şekilde başvurabilme becerisi olarak tanımlamıştır. Bu tanıma bakıldığında yukarıda da belirtilen etkili psikolojik danışman özelliklerinden esneklik boyutu ile birebir örtüşen bir beceri olduğu görülmektedir. Ayrıca, öz-düzenleme taktikleri içerisinde yer alan hedef oluşturma, çabalama ve planlama, geri-bildirim alma, proaktif davranış, duygu kontrolü ve sosyal yeterlik de kariyer planlama ve kariyer uyumu ile doğrudan ilişkili özelliklerdir. Buradan yola çıkılarak da etkili psikolojik danışmanlık becerileri ve kariyer uyumunun ilişkili olduğu düşünülmektedir.

İstihdam edilme (employability) becerilerinin de kariyer uyumu ve etkili psikolojik danışman özellikleri ile bağlantılı olduğu görülmektedir. İstihdam edilme becerisi ile ilgili yapılan araştırmalar, yukarıda bahsedilen öz-düzenleme becerisini içeren bir başetme biçimidir. Bu yönüyle, kariyer uyumunu arttıran öz-düzenleme becerilerine sahip olan bireylerin, aynı zamanda istihdam edilebilme becerisine de sahip olduğu ön görülebilir. İstihdam edilebilme becerisi, iş bulma süreçlerinde yaşanan zorluklarla başedebilme, iş arama ve araştırma konusunda istekli olma ve yeniden kaliteli bir iş bulabilme gücü olarak tanımlanmaktadır (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004). Ayrıca, istihdam edilme gücünün, olumlu beklenti, kişisel esneklik, hisleri dengeleme gibi yeterlikler içerdiği ifade edilmiştir. Bu özellikleriyle, kariyer uyumu, kariyer kimliği

ve öz-saygı ile doğrudan ilişkili olduğu görülen bu kavram, etkili psikolojik danışmanların sahip olduğu esneklik özelliği ile de ilişkili görünmektedir.

Son olarak kariyer yönetim (career management) becerilerinin de kariyer uyumu ile doğrudan ilişkili bir kavram olduğu görülmektedir. Kariyer yönetim becerileri, yaşam boyu kişinin kendisi, mesleği ve eğitimleri ile ilişkili bilgiler toplamasını, analiz etmesini, her bilgiyi bütünleştirerek organize edebilmesini kapsayan çok yönlü beceri ve tutumları ifade eder [Avrupa Yaşam boyu Rehberlik Politika Ağı- (ELGPN-European Lifelong Guidance Policy Network), 2012]. Bu beceriler aynı zamanda iş yaşamında karşılaşılan zorluklarla başa çıkmada gerekli olan stratejileri içermektedir. Yine etkili psikolojik danışmanların esneklik yönü, karşılaşılan bu zorluklarla başetme gücü sağladığından, kariyer yönetim becerileriyle ve kariyer uyumuyla da doğrudan ilişkili görünmektedir.

Sonuç olarak, etkili psikolojik danışman nitelikleri, içerdiği esneklik, iyi niyet, öz-farkındalık gibi özellikleriyle, kariyer uyumunu doğrudan etkileyen yukarıda bahsi geçen kavramlarla hem operasyonel tanımlar hem de etkileri göz önünde bulundurularak ilişkilendirilmiş, tartışılmış ve yorumlanmıştır. Bu ilişkiler ve kurulan benzerlikler değerlendirildiğinde, etkili psikolojik danışmanlık niteliklerinin kariyer uyumunu hem anlamı hem de özellikleri bakımından yordadığı sonucunu doğrulamaktadır.

5.4. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Ruh Sağlılığı Sürekliliği Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumunun Aracılık Etkisine Yönelik Değerlendirme

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada, Peseschkian'ın (2002) Pozitif Psikoterapi yaklaşımı, Keyes (2002)'in Ruhsal İyi Oluş Modeli (Tripartite model of Mental Wellbeing), Diener (1984)'in Öznel İyi Oluş Kuramı, Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Modeli, Kariyer Yapılandırma Kuramı, Seligman (2002)'ın İyi Oluş Kuramı temel olarak alınmıştır. Ayrıca, araştırmada incelenmiş olan etkili psikolojik danışman nitelikleri, kariyer uyumluluğu ve ruh sağlığı sürekliliği ile ilgili alanyazındaki açıklamalar ve araştırmalar temel alınarak model yapısal eşitlik modellemesi yoluyla doğrulanmıştır.

Peseschkian'ın (2012) Pozitif Psikoterapi yaklaşımı, umut, konsültasyon ve denge olmak üzere üç temel ilkeyi savunmaktadır. Umut ilkesi adı üstünde bireylerin karşılaştıkları problemlerle kendi yeteneklerinin farkında olarak başa çıkabileceklerine dair pozitif bir inanç geliştirmeleri gerektiğini vurgularken, sevme ve bilme yeteneklerine vurgu yapmaktadır. Sevme yetenekleri, ilerleyen yıllarda beraberinde sabır, duygular, güven, kendine güvenme, maneviyat, ümit, örnek olma, kesinlik, birlik, ilişki ve cinsellik gibi diğer yetenekleri getirirken, bilgi kapasitesi ise, çalışkanlık, düzen, dürüstlük/açıklık, bağlılık, güvenilirlik, adalet, hırs/başarı ve kusursuzluk ve gibi yetenekleri ortaya çıkarmaktadır (Peseschkian, 1996, 2012). Konsültasyon ilkesi ise, bireylerin karşılaştıkları problemlerle kendi kendilerine başedebilmeleri üzerine kuruludur Pozitif Psikoterapinin denge ilkesine göre bireyler beden, başarı, ilişki ve gelecek/maneviyat olmak üzere dört alana yönelirler ve bu alanların her birine yönelik dengeli bir yatırım yapabildikleri müddetçe sağlıklı ve üretken olabileceklerdir (Eryılmaz, 2016). Aypay ve Kara (2018) yürüttükleri araştırmada, Peseschkian'ın denge kuramına dayalı dengeli yaşam temel becerilerini tanımlamışlardır. Bunlar, öz-farkındalık, yaşam sevgisi, amaç belirleme, genel öz-yeterlik becerisi, umut, planlama, zamanı etkili kullanma ve sabır olarak belirlenmiştir. Buradaki öz-farkındalık, genel öz-yeterlik becerisi, umut ve sabır gibi faktörlerin aynı zamanda etkili psikolojik danışman niteliklerinden öz-farkındalık, iyi niyet, esneklik, entellektüel yeterlik alt boyutlarıyla benzer özellikler taşıdığı görülmektedir. Bununla birlikte amaç belirleme ve planlama özelliklerinin de kariyer uyumluluğunun özelliklerini taşıdığı görülmektedir. Ayrıca, bireylerin bu alanlara dengeli bir yatırım yapabildikleri müddetçe sağlıklı ve üretken olabilecekleri bilgisinden yola çıkılarak, Peseschkian'ın denge kuramının bu araştırmanın modeline temel oluşturduğu söylenebilir.

Diener'in (1984) öznel iyi oluş kavramına bakıldığında, eğer biri olumlu duyguları çok, olumsuz duyguları daha az deneyimliyorsa, ilgili oldukları etkinliklerle meşgul oluyorlarsa, hazzı fazla, acıyı az miktarda yaşıyorlarsa ve genel yaşam doyumu yüksek ise öznel iyi oluşa sahip demektir. Wilson'a (1967) göre, öznel iyi oluş kavramını mutluluk olarak kabul edersek, mutlu bir insanın, genç, sağlıklı, iyi eğitimli, iyi bir maddi kazancı olan, dışadönük, iyimser, kaygısız, dindar, iş maneviyatı olan, özsaygı içeren evliliğe ve geniş bir zeka aralığına sahip olan bireylerden oluştuğu söylenebilir. Bu özelliklerin birçoğunun aynı zamanda etkili psikolojik danışman nitelikleri ile

benzerlik gösterdiği düşünülebilir. Örneğin, iyi eğitimli olan bireyler aynı zamanda entellektüel yeterlliiği yüksek bireylerdir. 1900'lü yılların sonuna gelindiğinde ise Diener ve diğerleri (1999), mutlu bir insanın olumlu bir mizaca sahip olan, olayların iyi tarafını görme eğiliminde olan ve olumsuz olayların üzerinde düşünmeyen bireyler olduğunu, ekonomik olarak gelişmiş bir toplumda yaşadığını, sosyal güvenceye sahip olduğunu ve kendisi için en önemli hedeflerine ulaşmada yeterli kaynaklara sahip olduğunu düşünürler (Cantor, Sanderson, 1999). Bu bahsedilen özellikler gibi, kariyer uyumluluğunun da bireylerin hedef belirlemeleri, onlara ulaşmada kaynaklardan faydalanmaları ve karşılaşılan zorluklarla başetmededе olumlu bir yaklaşıma sahip olmaları gibi özellikler taşıdığı görülmektedir. Öznel iyi oluş kuramlarından bir olan Erek Kuramı da bireylerin önem verdikleri amaçlarının olması ve amaçlarını gerçekleşirebileceklerine inanmasının, öznel iyi oluşu arttırdığını öne sürmektedir (Eryılmaz, 2009). Bu da öznel iyi oluşun hem etkili danışman nitelikleri hem de kariyer uyumluluğuyla yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Ryff (1989)'in Psikolojik İyi Oluş Modeli, olumlu ve olumsuz duygulanım ile yaşam doyumuna ek olarak yaşama dair tutumlarını da içeren çok boyutlu bir yapı olarak formüle edilmiştir. Ryff (1989) geliştirdiği psikolojik iyi oluş modelini altı alt boyut ile açıklamaktadır. Bunlardan ilki olan *öz-kabul*, etkili psikolojik danışman niteliklerinden öz-farkındalığa benzer şekild, kendisini olumlu olumsuz tüm yönleriyle ve geçmiş deneyimleriyle birlikte olduğu gibi ve daha olumlu bir perspektifte değerlendirmesi olarak açıklanmıştır. *Özerklik* boyutu, etkili danışan özelliklerinden esneklik boyutu gibi, bireylerin toplumsal etkilerden ve korkulardan kendini koruyabilmesi ve davranışlarını düzenleyerek işlevselliğini sürdürebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu özellik aynı zamanda kariyer uyumluluğu kavramının karşılaşılan zorluklarla başa çıkma gücü ile paralellik göstermektedir. *Bireysel gelişim* boyutu, birey olarak kendi potansiyellerinin, duygu, tutum ve davranışlarının farkında olarak, kendisinin sürekli olarak geliştiği ve büyüdüğüne dair bilgi sahibi olmasıdır. Bu özelliğin aynı zamanda etkili danışman niteliklerinden entelektüel yeterlik boyutunu yansıttığı düşünülmektedir. *Çevresel hakimiyet* boyutu, günlük olaylar ve sorumlulukların farkında olarak, kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda etrafındaki yaşamı etkili bir şekilde yönlendirebilme kapasitesini kapsarken, *Yaşam amacı* boyutu ise, bireyin hayatta olmanın amaçlı ve anlamlı olduğunun farkında olması ve yaşam amacı oluşturması ile ilgilidir. Bu iki özellik ise kariyer uyumunun planlama boyutu

ile doğrudan ilişkili görünmektedir. Son olarak *Olumlu ilişkiler* boyutu, kişisel ilişkilerinde hissettiği sıcaklık, sevgi, empati ve güveni temsil ederken etkili psikolojik danışman niteliklerinden iyi niyet boyutu ile ilişkilendirilebilir (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002; Ryff, 1989; Ryff, Keyes, 1995;). Bu bilgilere göre bakıldığında, psikolojik iyi oluş kavramının hem etkili danışman özellikleri hem de kariye uyumu ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Keyes (2002)'in Ruh Sağlığı Sürekliliği Modeli olumlu duyguların varlığıyla ve bireysel ve toplumsal yaşamdaki pozitif işlevsellik ile açıklamıştır. Ruhsal iyi oluşu, psikolojik, duygusal ve sosyal iyi oluş boyutlarıyla açıklayan bu model, kapsamlı bir iyi oluş modeli sunmaktadır. Psikolojik iyi oluş, kişinin kendisi ve geçmiş yaşamına yönelik olumlu değerlendirmeleri, bir kişi olarak sürekli bir büyüme ve gelişme hissi, bir kişinin yaşamının amaçlı ve anlamlı olduğuna dair inancı, başkalarıyla kaliteli ilişkilere sahip olma, birinin yaşamını ve çevresindeki dünyayı etkin biçimde yönetme kapasitesi ve kendini kendini yönetme duygusu olarak tanımlanmıştır (Ryff, Keyes 1995). Bu tanımdan yola çıkılarak, etkili psikolojik danışman niteliklerinden, öz farkındalık boyutunun kişinin kendisi ve geçmiş yaşamına yönelik olumlu değerlendirmelerini de içerdiği; entellektüel yeterlik boyutunun, bir kişi olarak sürekli bir büyüme ve gelişme hissini temsil ettiği; iyi niyet boyutunun, yaşamının amaçlı ve anlamlı olduğuna dair inancı temsil ettiği; enerji ve esneklik boyutlarının ise başkalarıyla kaliteli ilişkilere sahip olma ile çevresindeki dünyayı etkin biçimde yönetme kapasitesine sahip olmayı açıkladığı söylenebilir. Duygusal iyi oluş, genellikle hem olumlu olumsuz duygulanımın baskınlığı hem de yaşamdan evrensel bir memnuniyet olarak tanımlanmıştır (Diener 1984). Sosyal iyi oluş, bireylerin sosyal dünyasında ne derece iyi işlevsellik gösterdiğini ve ne derece iyi hissettiğini sosyal uyum, sosyal katkı, sosyal bütünlük, sosyal tutarlılık ve sosyal kabul boyutlarını içermektedir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer ile ilgili kararlar vermede karşılaştığı zorluklarla başetme kapasitesini ifade etmektedir. Kariyerinde başarılı olma kişinin duygusal olarak daha olumlu hissetmesini sağlarken, yaşam memnuniyetini de arttırmaktadır. Ayrıca, kariyer sosyalleşmeyi de gerektiren hem bireysel hem de sosyal olarak aktif olmayı gerektiren bir süreçtir. Bu süreçte bireylerin sosyal işlevselliğinin, iş yaşamlarındaki ortamda karşılaştıkları zorluklarla başetme güçleriyle doğru orantılı olması beklenmektedir. Dolayısıyla, iş ortamındaki uyumun sosyal uyumu, sosyal katkıyı ve kabulü de beraberinde getirdiği söylenebilir. Bu

bilgilerden yola çıkılarak, hem etkili danışman becerilerine sahip olan hem de kariyer uyumu yüksek olan bireylerin, ruh sağlığı sürekliliğinin de yüksek olacağı düşünülmektedir.

Seligman (2002) iyi oluşu mutluluk kavramıyla eşleştirmektedir. Mutluluğu da Olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olarak tanımlamıştır. Pozitif duygular, yaşamdan haz almayı ifade etmektedir. Olumlu duygulara sahip bireylerin bilişsel farkındalığının daha yüksek olduğu, daha bütüncül, yaratıcı ve üretken bakabildikleri, stresli durumlarla başedebildiği ve dolayısıyla da fiziksel ve ruhsal sağlığı ile psikolojik iyi oluşunu üst seviyelere taşıyabildiği görülmektedir (Frederickson, 2011). Olumlu ilişkiler boyutu, sosyal olarak birliktelik içinde olduğunu, diğerlerinden bakım ve destek gördüğünü ve sosyal ilişkilerinden doyum aldığını hissetme olarak ifade edilmiştir (Khaw, Kern, 2014). Etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip bireylerin de iyi niyet, esneklik, destek ve öz farkındalık gibi özelliklerinin olumlu duyguları ve olumlu ilişkileri destekleyici olduğu söylenebilir. Bağlanma boyutu ise, organizasyonlar ve aktivitelere psikolojik olarak bağlılık hislerini yansıtır, insanın akış içinde olması, kendini tüm benliğiyle yaptığı işe veya etkinliğe vermesi olarak tarif edilir. Ayrıca, Seligman'ın modelindeki son bileşen olan başarı, hedefler doğrultusunda ilerleme, günlük aktiviteleri yapabilme kapasitesine, belirli becerilerde uzmanlaşma ve yetkin olma ile başarma anlayışına sahip hissetmeyi gerektirmektedir (Lovett, Lovett, 2017). Bu iki alt boyutun da kariyer planlaması (kariyer hedefleri doğrultusunda ilerleme) ve kariyer keşfi (kariyeri ile ilişkili etkinlikleri araştırma, ilgilenme ve meşgul olma) sağlayan kariyer uyumluluğu ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu bilgilerden yola çıkılarak, Seligman'ın iyi oluş modelinin psikolojik danışman iyi oluş sürekliliğini açıklayan bu modeline temel oluşturduğu söylenebilir.

Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin kariyere ilişkin kimliklerini ve uyumlarını içermektedir. Bireyler psiko-sosyal kimliklerini, kendi benlikleri ile toplumun onlara sunduğu roller arasındaki ilişkinin gücüne bağlı olarak geliştirmektedirler (Savickas, 2012). Kariyer yapılandırma teorisi yaşam temaları, mesleki kişilik ve kariyer uyumluluğu olmak üzere üç bileşeni içerir. Yaşam temaları, bireylerin ne tür insanlar olduklarını, ya da mesleki eğilimleri veya fikirleriyle olmak istediklerini ifade ettikleri mesleki tercihlerini yansıtır. Mesleki kişilik ise, bir bireyin kariyerle ilgili

yeteneklerinden, ihtiyaçlarından, değerlerinden ve ilgi alanlarından oluşur (Savickas, Porfeli 2012). Bu özellikleriyle kariyer yapılandırma kuramının etkili psikolojik danışman niteliklerini desteklediği söylenebilir. Çünkü bir psikolojik danışmanın da mesleğinde mutlu ve başarılı olması için kariyerinde etkili olan becerilere sahip olması beklenir. Ayrıca, kariyer yapılandırmacı kuram kariyer uyumunu desteklediği gibi, kariyer geçişleriyle başa çıkmaya hazır olmaları ile psikolojik danışmanların psikolojik, duygusal ve özellikle de sosyal uyumlarının ve iyi oluşlarının da olumlu yönde etkileneceği söylenebilir. Bu bilgiler ışığında, araştırmanın modeline kariyer yapılandırmacı kuramın temel oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmalar, ruhsal iyi oluşu olumlu olan psikolojik danışmanların danışanlarının da yüksek iyi oluşa sahip olduklarını göstermektedir (Barnett, Cooper, 2009). Psikolojik danışmanların iyi oluşu ile ilgili yürütülen araştırmalar yukarıda tartışılmıştır. Profesyonel kuruluşlardan biri olan ACA (2014) psikolojik danışmanlarda iyi oluş, öz-bakım ve tükenmişliği önleme konularına vurgu yapmaktadır. Ruh sağlığı profesyonellerinin iyi oluşu, tükenmişliği ve mesleki yetkinliği arasındaki potansiyel bağlantılardan dolayı ACA Etik Kuralları (ACA, 2005, C.2.g.) danışmanların kendi fiziksel, psikolojik ve/veya duygusal problemlerinin farkında olmalarını, bu problemlerin müdahale sürecini olumsuz etkileyeceği durumlarda teröpatik hizmetten kaçınmalarını ve problem arttıkça kendi sorunları ile başetmek için yardım almalarını zorunlu kılar. Bu bilgilerden yola çıkarak, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmanın, kişiyi mesleki olarak yetkin hale getirdiği ve ruhsal iyi oluşuna da olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer gelişim sürecindeki olası değişiklikleri kabulü, gelecekteki belirsizliklere ve değişikliklere karşı tahammül kapasitesi ve yeni fırsat ve sorumluluklarla başa çıkma becerisini içeren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Rottinghaus, Day, Borgen, 2005). Artan kariyer uyumluluğunun bireylerin yaşam doyumuna (Büyükgöze-Kavas, Duffy, Dougless, 2015; Ginevra ve diğ., 2018, Santilli ve diğ., 2017) ve ruhsal iyi oluşlarına (Eryılmaz, Mutlu, 2017; Martin, Collie, 2015; Hirschi, 2009; Pinquart, Schindler, 2007) katkı sağladığı bulunmuştur. Tüm bunlardan yola çıkılarak, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolünün olduğu söylenebilir.

Yukarıdaki alanyazın açıklamaları ve araştırmaları temel alındığında, etkili psikolojik danışman nitelikleri (alt boyutları: entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi

niyet, öz farkındalık), kariyer uyumluluğu (alt boyutları: kariyer planı, kariyer keşfi) ve ruh sağlığı sürekliliği (alt boyutları: psikolojik, duygusal ve sosyal iyi oluş) arasındaki ilişkiler ile ilgili ayrı ayrı gerek kuramsal, gerekse ampirik açıklamalara ulaşılmasına rağmen, bu değişkenleri yalnızca 3 değişkenli yapısal bir model içerisinde ele alan çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Fakat bu kavramları birarada değerlendiren çalışmalar bulunmaktadır.

Örneğin, Meyer ve Ponton (2006) psikolojik danışmanların iyi oluşlarını geliştirmeye yönelik yürüttükleri araştırmada "Sağlıklı Ağaç" (The Healthy Tree) metaforunu kullanarak psikolojik danışmanlara kapsamlı bir iyi oluş modeli sunmuştur. Ağacın kökleri, gövdesi ve dalları profesyonel ve kişisel yaşam olarak ayrılmıştır. Profesyonel yaşamın köklerinde teorik altyapı ve şemalar yer alırken, gövdede meslektaşlar ve süpervizörlerle kurulan profesyonel ilişkiler bulunmaktadır. Dallarda ise sürekli eğitim, sunum yapma ve eğitim verme gibi profesyonel aktivilere yer verilmiştir. Kişisel yaşamda ise ağacın köklerini maneviyat oluştururken, gövdesini arkadaşlar ve aile ile kurulan kişisel ilişkiler ve dallarını ise toplumsal katılım, aile zamanı ve tatil gibi kişisel aktiviteler oluşturmaktadır. Bu ağaç metaforunun köklerinden dallarına tüm görevler yerine getirildiğinde sağlıklı bir psikolojik danışmanın ortaya çıkmasının mümkün olduğu vurgulanmıştır.

Bu modelde ağacın, teorik ve pratik bilgilerin yer aldığı profesyonel köklerden başlayarak yukarıya doğru çıktıkça, süpervizyon desteği alarak beceri ve yeteneklerin geliştirmesi ve entellektüel yapı aracılığı ile iyileşmesini sağlayan profesyonel aktivite dallarına uzan kısmının, etkili psikolojik danışman niteliklerinin tüm özelliklerini kapsadığı düşünülmektedir. Çünkü etkili danışmanlar da hem teorik hem pratik anlamda kendilerini mesleki yönden geliştirirken enerji, esneklik ve entellektüel yeterlik gibi özelliklerini de pekiştirmektedirler. Sağlıklı ağaç metaforunun profesyonel gelişime vurgu yaparken diğer yandan kariyer uyumu özelliklerini de içinde barındırdığı söylenebilir. Çünkü psikolojik danışmanların mesleklerinde zorlandıkları ve beklenmedik durumlarla karşılaştıkları zamanlarda meslektaşlarından veya uzmanlardan süpervizyon alabilmeleri, zorluklara karşı mücadele edebilecekleri altyapıyı oluşturmaları onları dayanıklı kılacak pek çok beceriyi kazanmaları sağlıklı ağacın profesyonel yani mesleki bölümünde yer almaktadır. Bu özellikler bakımından da kariyer uyumlarının yüksek olması beklenmektedir. Son olarak, adı üstünde "Psikolojik Danışmanların İyi Oluş Ağacı" olarak bilinen bu metafor diğer bölümünde

kişisel yaşamındaki iyi oluşu da dikkate alan özellikler barındırmaktadır. Yani kişisel temellerde maneviyat vurgusu yapılırken, psikolojik danışman ruh sağlığını koruyucu faktörler olarak; aile ve arkadaşlarla vakit geçirme, boş zaman aktivitelerine vakit ayırma, toplumsal olarak atılımlarda bulunma, çevreden ihtiyaç duyulan desteği alma ve psikolojik destek almadan bahsedilmiştir. Bu faktörlerden beslenen bir psikolojik danışmanın, psikolojik, duygusal ve sosyal iyi oluşlarının yüksek olması beklenir. Sağlıklı ağaç metaforunun bu araştırmadaki değişkenleri ve daha fazlasını kapsaması, etkili danışman nitelikleri, kariyer uyumu ve ruh sağlığı sürekliliğinin bir model olarak önerilmesini desteklemektedir.

Başka bir araştırmada, psikolojik danışman iyi oluşunu arttıran öz-bakım stratejilerinden yola çıkılarak "kariyeri destekleyici davranışlar" (career-sustaining behaviors) tanımlanmış ve farklı araştırmacılar tarafından da farklı şekillerde revize edilmiştir (Brodie, 1982; Kramen-Kahn, 1995; Schkolnik, 1984). İlk tanımlanan kariyeri destekleyici davranışlar 7 başlık altında sınıflandırılmıştır, bunlar: kişilerarası destek, kişisel destek, boş zaman aktiviteleri, sürekli eğitim, iş durumu, cinsiyet sorunları ve eğitsel faaliyetlerdir. Lawson ve Myers (2011) yürüttükleri araştırmada, kariyeri destekleyici davranışlar ile meşguliyeti fazla olan psikolojik danışmanların profesyonel yaşam kalitelerinin de o ölçüde iyileştiği sonucuna varmışlardır. Kariyeri destekleyici davranışlar 34 öz-bakım stratejisinden oluşmaktadır. Bunların en etkilileri; mesleki eğitimlerle ilgilenmek, bireysel terapi desteği almak, zorlayıcı bir günün ardından pozitif iç konuşmalar yapmak, mizah duygusuna sahip olmak, danışan problemlerine ilgili olmak, yenileyici boş zaman aktivitelerine zaman ayırmak, danışanlarla ilgili konsültasyon desteği almak, sürekli olarak eğitimlere devam etmek ve danışanlara ilişkin düşünceleri günlük yaşamda bir kenara bırakmak olarak rapor edilmiştir (Stevanovic, Rupert, 2004). Bakıldığında hem psikolojik hem de duygusal sosyal iyi oluşa etki edebilecek stratejiler önerilmiştir. Ayrıca, kendini geliştirmeye devam etme, beceri gelişimi için süpervizyon desteği alma, eğitsel faaliyetlere katılmanın etkili psikolojik danışman niteliklerini de arttıracağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, alınan tüm desteklerin aynı zamanda kariyer sürecindeki zorluklarla başetmeyi kolaylaştıracağı ve dolayısıyla da kariyer uyumluluğunu da arttıracağı düşünülmektedir.

Özetle, araştırmada ele alınan modele göre; etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanlar için olmazsa olmaz özellikler taşıdığı ve danışman ruhsal

sağlığının öncülü olduğu söylenebilir. Ayrıca, bu modele göre, kariyer uyumu düşük psikolojik danışmanların etkili danışman niteliklerine sahip olsalar bile ruh sağlığı sürekliliğinin düşük olması beklenmektedir. Başka bir deyişle, psikolojik danışmanların etkili danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğini hem doğrudan hem de kariyer uyumluluğu aracılığı ile etkilediği ifade edilebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı süreklilği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

1. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve alt boyutları, ruh sağlığı süreklilği ve alt boyutları ile kariyer uyumluluğu ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
2. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin, ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.
3. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin, kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.
4. Psikolojik danışmanların kariyer uyumluluğunun, ruh sağlığı sürekliliğini anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.
5. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı süreklilği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun tam aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini açıklayan model iyi seviyede uyum göstermiştir.

6.2. Öneriler

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı süreklilği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun tam aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar dahilinde aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

6.2.1. Araştırmanın Bulgularına Yönelik Öneriler

- Bu araştırmanın bulgularına göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmalarının danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini arttırdığı görülmüştür. Bir başka deyişle, düşük düzeyde etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmanın, danışmanların ruh sağlığı sürekliliğini

de azalttığı görülmüştür. Bu bilgiden yola çıkılarak, psikolojik danışmanlık alanında eğitim veren öğretim üyeleri ve süpervizörler, psikolojik danışman eğitimi ve sertifikasyonu sürecinde, psikolojik danışman olmaya hak kazananmadan önce danışman adaylarının etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olup olmadıklarını araştırmaları, geribildirim vermeleri ve yeterli düzeyde nitelikleri taşımayan danışman adaylarının bu nitelikleri geliştirebilecekleri destekleyici bir eğitim programına katılmaları sağlanabilir. Bu destek programı, psikolojik danışmanların mesleklerinde daha yetkin olmalarını ve psikolojik, duygusal ve sosyal iyi oluş düzeylerinin de iyi bir seviyeye ulaşmasını sağlayacaktır.

- Norcross (2005), psikolojik destek almanın, etkili bir danışma yardımı vermek için, danışmanların iyi bir seviyede psikolojik olgunluk, uyum ve kişisel farkındalığa sahip olmalarına fayda sağladığını vurgulamaktadır. Bu bilgiden yola çıkarak, psikolojik danışman ruh sağlığını desteklemek ve geliştirmek amacıyla danışmanların psikolojik desteğe ihtiyaç duymaları halinde, psikolojik danışma yardımı almaları MEB tarafından maddi olarak desteklenebilir.
- Psikolojik danışmanların, psikolojik danışmanlık niteliklerini daha etkili hale getirebilmeleri amacıyla, özellikle mesleğin ilk yıllarında MEB tarafından bireysel, akran ve grup süpervizyon programları oluşturularak, gereksinim duyan danışmanların katılımları teşvik edilebilir.
- Yoğun iş temposu ile fazla sayıda danışana destek veren psikolojik danışmanların tükenmişliğe ve empatik yorgunluğuna maruz kalma olasılıkları artmaktadır (Maslach, Jackson, 1981; Swezey, 2013). Ruh sağlığı sürekliliğinin arttırılabilmesi için, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için MEB tarafından çalışmalar yapılabilir.
- Bu araştırma bulgularına göre psikolojik danışman ruh sağlığını önemli ölçüde etkileyen faktörlerden biri kariyer uyumluluğudur. Psikolojik danışman adaylarına mesleğe başlamadan önce müfredata dahil ederek, kariyer uyumu programı sunulabilir. Ya da meslekte çalışmada olan danışmanlara, kariyer destek hizmeti verilerek bu kapsamda kariyer uyumu eğitimleri hizmet içi eğitimlere dahil edilebilir, gruplar halinde kariyer uyum programları uygulanabilir veya bireysel olarak uyum sorunu yaşayanlara destek sağlanabilir.

6.2.2. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler

- Bu araştırma, etkili psikolojik danışman nitelikleri, kariyer uyumluluğu ve ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkileri ele alan ilk araştırmadır. Gelecek araştırmalarda, ele alınan bu değişkenlerin birlikte yer aldığı başka betimsel araştırmalar yürütülebilir.
- Bu araştırmada ele alınan etkili psikolojik danışman nitelikleri, kariyer uyumluluğu ve ruh sağlığı sürekliliği nicel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür. Bu değişkenleri deneysel ve nitel araştırmalarla da desteklemek literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.
- Lisans eğitimleri boyunca psikolojik danışman adaylarında, etkili psikolojik danışman niteliklerinin, kariyer uyumluluğunun ve ruh sağlığı sürekliliğinin ne kadar geliştiğinin değerlendirildiği boylamsal araştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırma, İstanbul ilinde MEB'e bağlı okullarda görev yapan lise rehber öğretmenlerine uygulanmıştır. Bu çalışmanın genişletilerek, diğer kademelerde görev yapan, MEB dışındaki kurumlarda (üniversite, özel psikolojik danışma merkezleri, adliyeler vb.) psikolojik danışma hizmeti veren psikolojik danışmanlarla da yürütülmesi faydalı olacaktır.
- ACA Etik Kodlara göre (2005) psikolojik danışmanlar danışanlarının iyi oluşundan sorumludurlar. Bu sorumluluğu yerine getirmek adına psikolojik danışmanların neler yaptığını araştıran nitel araştırmalar yürütülerek ruhsal sağlıklarına yönelik durum tespiti yapılabilir veya yeni öneriler getirilebilir.
- Psikolojik danışmanların ruh sağlığını koruyucu stratejiler (self-care strategies) kapsamında yer alan fiziksel aktivitelere katılım, sosyal yaşam ve maneviyat gibi önerilen başka faktörler bu modele dahil edilerek test edilebilir

KAYNAKÇA

ACA- The American Counseling Association. 2005. **ACA Code of Ethics.** http://www.counseling.org/Resources/aca-code-of-ethics.pdf [05.01.2019].

_____. 2014. **ACA Code of Ethics**. http://www.counseling.org/resources/ aca-code-of-ethics.pdf [10.05.2018].

Adler, Alfred. 1973. **Superiority and social interest: a collection of later writings**. New York: Viking Press.

Akkermans, Jos, Kristina Paradniké, Van der Heijden, Beatrice I.J.M ve Ans De Vos. 2018. "The Best of both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-being and Performance". **Frontiers in Psychology** c.9: 1678.

Alpar, Reha. 2011. **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler.** Detay Yayıncılık. 3. bs. Ankara.

Akaike, Hirotugu. 1987. **Factor analysis and AIC. Selected papers of hirotugu akaike.** Springer, New York, NY.

Ardıç, Kadir ve Sema Polatçı. 2009. "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme". **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** c.32: 21-46.

Aksoy, Veysel ve Ibrahim H. Diken. 2009. "Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi". **İlköğretim Online**, c.8 s. 3: 709-719.

Aksoy, Veysel, Kenan Yüksel, İbrahim H. Diken ve Özcan Karaaslan. 2012. "Rehber Öğretmen Adaylarının Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliğe İlişkin Öz-Yeterlik Algıları". **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. s. 31: 137-148.

American Psychiatry Association. 1994. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders**. 4. Bs. Washington DC.

Anderson, James C. ve David W. Gerbing. 1988. "Structural equation modelin in practice: A review and recommended two-setp approach". **Psychological bulletin,** c.103 s.3: 411-423.

Anderson, Timothy, Mary Ellen J. Crowley, Lina Himawan, Jennifer K. Holmberg, ve Brian D. Uhlin. 2016. "Therapist facilitative interpersonal skills and training status: A randomized clinical trial on alliance and outcome". **Psychotherapy Research**, c.26 s.5: 511-529.

Andrew J. Martin, Lars-Erik Malmberg, James Hall ve Paul Ginns. 2015. "Academic Buoyancy, Student's Achievement, And The Linking Role Of Control: A Cross-Lagged Analysis Of High School Students". **British Journal of Educational Psychology**, c.85 s.1: 113-130.

Andrews, Frank M. ve Aubrey C. McKennell.1980. "Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive, and other components." Social indicators research c.8 s.2: 127-155.

APA- American Psychological Association. 2010. **The Publication Manual of The American Psychological Association** 6.bs. Washington, DC: American Psychological Association.

APA- American Psychiatric Association. 2000. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders.** 4.bs. Washington DC.

APA. Amerikan Psikiyatri Birliği. 2014. **DSM-5 Tanı ölçütleri başvuru el kitabı** Çev. Ertuğrul Köroğlu. Ankara: HYB Yayıncılık.

Ateş, Medine. 2018. "Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama." Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. 13 Temmuz 2018.

Atik, Zeynep. 2017. "Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri." Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Doktora Tezi.

Atkinson, Paul. 2006. Personal therapy in the training of therapists. **European Journal of Psychotherapy and Counselling**, c.8 s.4: 407-410.

Ayaz, Ahmet. 2017. "Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep. 02 Haziran 2017.

Aypay, Ayşe ve Ahmet Kara. 2018. "Pozitif Psikoterapi Denge Modeli Bağlamında Dengeli Yaşam Ölçeği ve Dengeli Yaşam Temel Becerileri Ölçeğinin Geliştirilmesi". **Sakarya University Journal of Education**, c.8 s.3: 63-79.

Balcı, Ali. 2016. **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler**. 12. bs. Ankara: Pegem Akademi.

Balcı, Süleyman. 2017. "Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Türk Kültüründeki Psikometrik Özellikleri." **Journal of Kirsehir Education Faculty**. c.18 s.2: 633-649.

Bandura, Albert. 1986. **Social Foundation of thought and action: a social cognitive theory.** Englewood Ciffs. NJ: Prentice-Hall.

Bao, Patti, Jeffrey Pierce, Stephen Whittaker ve Shumin Zhai. 2011. "Smart Phone Use By Non-Mobile Business Users". **Proceedings of the 13th international conference on human computer interaction with mobile devices and services**, ACM. 445-454.

Barlı, Önder. 2005. **Türk Yöneticisinin Yararlandığı Motivasyonel Araçlar**. Atlas Yayın Dağıtım.

Barnett, Jeffrey. E. ve Deborah Hillard. 2001. "Psychologist Distress and Impairment: The Availability, Nature, and Use of Colleague Assistance Programs For Psychologists". **Professional Psychology: Research and Practice**, c.32 s.2: 205.

Barnett, Jeffrey. E. ve Cooper, N. 2009. "Creating a culture of self-care". **Clinical Psychology: Science and Practice**, c.16 s.1: 16-20.

Baron, Reuben. M. ve David A. Kenny. 1986. "The Moderator-mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conseptual, Strategic, and Statistical Considerations". **Journal of personality and social psychology**, c.51 s.6: 1173-1182.

Basile, Sherry King. 1993. "Personality characteristics of peer-assessed effective counselors". Doctora tezi, Indiana University, 1993.

Başören, Mehmet. 2005. "Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 22 Haziran 2005.

Baysal, Asuman. 1995. "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 05 Mayıs 1995.

Bell, Holly, Shanti Kulkarni ve Lisa Dalton. 2003. "Organizational prevention of vicarious trauma". **Families in Society**, c.84 s.4: 463-470.

Bentler, Peter. M. 2007. "On Tests And Indices For Evaluating Structural Models". **Personality and Individual Differences**, c.42:825-829.

Bernard, Janine M., Rodney K. Goodyear, ve Janine M. Bernard. 2004. **Fundamentals of Clinical Supervision**. 3. bs. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Bhagat, Rabi S. ve Stephen M. Allie. 1989. "Organizational Stress, Personal Life Stress, and Symptoms of Life Strains: An Examination Of The Moderating Role Of Sense Of Competence." **Journal of Vocational Behavior**, c.35 s.3: 231-253.

Bike, Denise H., John C. Norcross ve Danielle M. Schatz. 2009. "Processes and Outcomes of Psychotherapists' Personal Therapy: Replication and Extension 20 Years Later". **Psychotherapy**, c.46 s.1: 19-31.

Bimrose, Jenny, ve Lucy Hearne. 2012. "Resilience And Career Adaptability: Qualitative Studies Of Adult Career Counseling". **Journal of Vocational Behavior**, c.81: 338–344.

Blustein, David. L. 1997. "A Context-Rich Perspective Of Career Exploration Across Life-Roles", **The Career Development Quarterly**, c.45: 260-274.

Bölükbaşı, Ayten. 2017. "Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İyimserlik Ve Umudun Aracı Rolü". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. Temmuz 2017.

Boodoo, Umar. M., Rafael Gomez ve Morley Gunderson. 2014. "Relative income, absolute income and the life satisfaction of older adults: do retirees differ from the non-retired?". **Industrial Relations Journal,** c.45 s.4: 281-299.

Bor, Robert, Jo Ebner-Landy, Sheila Gill, and Chris Brace. 2002. **Counseling in Schools.** London: SAGE Publications Ltd.

Bradburn, Norman M. 1969. **The Structure of Psychological Well-Being**. Oxford, England: Aldine.

Brodie, Julia Davison. 1982. "Career Sustaining Behaviors in Psychotherapists: Interpersonal and Intrapersonal Support Systems (Burnout, Stress, Professions)."ProQuest Dissertations Publishing.

Brown, Alan, Jenny Bimrose, Sally-Anne Barnes, and Deirdre Hughes. 2012. "The Role Of Career Adaptabilities For Mid-Career Changers". **Journal Of Vocational Behavior**, c.80 s.3: 754–761.

Butler, Julie, and Margaret L. Kern. 2016. "The PERMA-Profiler: A Brief Multidimensional Measure Of Flourishing". **International Journal Of Wellbeing**, c.6 s.3:1-48.

Buyukgoze-Kavas, Aysenur, Ryan D. Duffy, and Richard P. Douglass. 2015. "Exploring Links Between Career Adaptability, Work Volition, And Well-Being Among Turkish Students". **Journal of Vocational Behavior**, c.90: 122-131.

Büyüköztürk, Şener. 2010. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. 11. bs, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel. 2008. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Byrne, Barbara. M. 1998. **Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

CACREP-Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2001). **Accreditation Standards and Procedures Manual**. Alexandria, VA: Author.

Cherniss, Cary. 1993. "Role Of Professioonal Self-Efficacy İn The Etiology And Amelioration Of Burnout**"**. **Professional Burnout: Recent Developments İn Theory And Research.** ed. W. B. Schoufeli, C. Maslach ve T. Marek. Washington, DC: Taylor and Francis:135-149.

Chong, SinHui ve Frederick TL Leong. 2017. "Antecedents of Career Adaptability In Strategic Career Management". **Journal of Career Assessment**, c.25 s.2 :268-280.

Çoban, Aysel Esen ve Zeynep Hamamcı. 2008. "Stresle Başa Çıkma Programının Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi". **İlköğretim Online**, c.7 s.3: 600-613.

Coetzee, Melinde, Nadia Ferreira ve Ingrid L. Potgieter. 2015. "Assessing Employability Capacities And Career Adaptability İn A Sample Of Human Resource Professionals". **SA Journal of Human Resource Management**, c.13, s.1: 1-9.

Clark, Andrew. E. 1997. "Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy At Work?". **Labour economics**, c.4 s.4: 341-372.

Cheung, Felix ve Richard E. Lucas. 2015. "When Does Money Matter Most? Examining The Association Between İncome And Life Satisfaction Over The Life Course". **Psychology and Aging**, c.30 s.1: 120.

Cormier, William. H. ve Louise Sherilyn Cormier. 1991. **Interviewing Strategies For Helpers.** 3.bs. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole

Corey, Gerald. 2008. **Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulama**. Çev. Tuncay Ergene. Ankara: Mentis Yayıncılık.

Corrigan, Patrick. 2004. "How stigma interferes with mental health care." **American psychologist**. c.59 s.7: 614.

Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. 2001. **CACREP Accreditation Manual**. Alexandria, VA: Author.

Cummins, Paige N., Linda Massey ve Anita Jones. 2007. "Keeping ourselves well: Strategies for promoting and maintaining counselor wellness." **The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development** c.46. s.1: 35-49.

Cormier, Sherry, Paula S. Nurius ve Cynthia J. Osborn. 2009. Interviewing and change strategies for helpers. (6.Baskı). USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. **Journal of Vocational Behavior**,c. 74 s.2, 219-229.

Culver, Leslie M., Bridget L. McKinney, and Louis V. Paradise. 2011. "Mental health professionals' experiences of vicarious traumatization in post–Hurricane Katrina New Orleans". **Journal of Loss and Trauma**, c.16 s.1: 33-42.

Çapri, Burhan ve Zeynep Demiröz. 2016. "Duygusal Zekâ Düzeyi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik İnançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü." **Mersin University Journal of the Faculty of Education**, c.12 s.3: 1037-1048.

Çelik, Osman Tayyar. 2011. "İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki". **Selçuk Üniversitesi, Yayımlanmış yüksek lisans tezi**, Konya.

Çivitci, Nazmiye ve Ahu Arıcıoğlu. 2012. "Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri ve beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri". **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** c.1 s.23: 78-96.

Çoban, Aysel E. 2005. "Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması." **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.1 s.1: 167-174.

Deci, Edward. L. ve Richard. M Ryan. 2008. "Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An introduction". **Journal of Happiness Studies**, c.9 s.1: 1-11.

Demir, Çelik. 1998. "Ortaöğretim Kuramlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları".Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Demir, Ayten. 1995. "Hemşirelerin Tükenmişlik (Burnout) Düzeyleri Ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin Incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Demir, Ayhan. 2003. "Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik". VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya. 09-11 Temmuz 2003.

Demirci, İbrahim ve Ahmet Akın. 2015. "Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu'nun Geçerliği ve Güvenirliği". **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, c.48 s.1: 49-64.

Demirel, Yeşim. 2013. "Psikolojik danışma öz yetkinlik ölçeğinin hazırlanması". Yayınlanmamış IHB, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Diaz, Dario, Rodríguez-Carvajal R, Blanco A, Moreno-Jiménez B, Gallardo I, Valle C, van Dierendonck. 2006. "Spanish adaptation of the psychological well-being scales (PWBS)." **Psicothema** c.18 s.3: 572-577.

Di Fabio, Annamaria. 2011. Emotional Intelligence: New perspectives and applications. Rijeka: InTech: Rijeka, Croatia.

Dix, Janet E. ve Mark L. Savickas. 1995. "Establishing a career: Developmental tasks and coping responses". **Journal of Vocational Behavior**. c.47: 93-107.

Diener, Edward. 1984. "Subjective Well-being". **Psychological Bulletin**, c.95 s.3: 542.

Diener, Edward ve Robert A. Emmons. 1984. The Independence of Positive and Negative Affect. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.47 s.5: 1105.

Diener, Edward ve Martin EP Seligman. 2004. "Beyond money: Toward an economy of well-being." **Psychological science in the public interest**. c.5 s.1: 1-31.

Diener, Edward, Randy J. Larsen, Steven Levine ve Robert A. Emmons. 1985. Intensity and Frequency: Dimensions Underlying Positive and Negative Affect. **Journal of Personality and Social Psychology**, c.48 s.5:1253.

Diener, Edward ve Myers, David G. 1995. "Who is happy?". **Psychological Science**, c.6 s.1: 10-19.

Diener, Edward, Jeffrey J. Sapyta ve Eunkook Suh. 1998. "Subjective well-being is essential to well-being". **Psychological inquiry**, c.9 s.1: 33-37.

Diener, Edward, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas ve Heidi L. Smith. 1999. "Subjective well-being: Three decades of progress". **Psychological Bulletin**, c.125 s.2: 276.

Diener, Edward, Christie K. Napa Scollon, Shigehiro Oishi, Vivian Dzokoto ve Eunkook Mark Suh. 2000. "Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts." **Journal of Happiness Studies**, c.1 s.2: 159-176.

Diener, Edward, Richard E. Lucas, ve Shigehiro Oishi. 2002. "Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction". **Handbook of Positive Psychology**, c.2: 63-73.

Diener, Edward., John F. Helliwell, Richard Lucas ve Ulrich Schimmack. 2009. **Well-Being for Public Policy. Series In Positive Psychology**. Oxford University Press. Diener,

Diener, Edward ve Christie Scollon. 2003. "Subjective well-being is desirable, but not the summum bonum." **University of Minnesota Interdisciplinary workshop on well-being**: 23-25.

Diener, Edward, Shigehiro Oishi ve Richard E. Lucas. 2003. "Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life". **Annual Review of Psychology**, c.54: 403-428.

Dryden, Windy ve Brian Thorne. 1991. "Approaches to the training of counsellors." **Training and Supervision for Counselling in Action** c.14: 15.

Dryden, Windy ve Colin Feltham. 1994. **Developing Counsellor Training**. London: SAGE.

Dupuis, Sherry L. ve Bryan J.A. Smale. 1995. "An examination of relationship between psychological well-being and depression and leisure activity participation among older adults." **Loisir et société/Society and Leisure** c.18. s.1: 67-92.

Dünya Sağlık Örgütü. 1993. "**ICD-10 Ruhsal ve Davranışsal Bozukluklar Sınıflandırması: Klinik Tanımlamalar ve Tanı Kılavuzları**". Çev. Çuhadaroğlu F, Kaplan İ, Özgen G, Öztürk 0, Rezaki M, Uluğ B. Türkiye Sinir ve Ruh Sağlığı Derneği Yayını.

Egan, Gerald. 1975. **The Skilled Helper: A Model For Systematic Helping And İnterpersonal Relating**. Monterey, CA: Brooks/Cole.

ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. 2012. A European lifelong guidance policies: Progress report 2011–12. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011–12, Saarijärvi.

Elwood, Lisa S., Juliette Mott, Jeffrey M. Lohr ve Tara E. Galovski. 2011. "Secondary Trauma Symptoms in Clinicians: A Critical Review of The Construct, Specificity and İmplications for Trauma-Focused Treatment". **Clinical Psychology Review**, c.31 s.1: 25-36.

Ekşi, Halil, Esra Ismuk ve Simel Parlak. 2015. "Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri." **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.15 s.2: 84-103.

Elton-Wilson, J. 1994. "Is there a difference between personal and professional development for a practicing psychologist?" **Journal of Educational and Child Psychology**, c.11 s.3: 70-79.

Erdoğmuş Zorver, Cennet. 2011. "Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği' nin geliştirilmesi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erus, Seher Merve ve Şerife Gonca Zeren. 2017. "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları." **Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi** c.7 s.3.

Eryılmaz, Ali. 2009. "Başa çıkma stratejilerinin kişilik özellikleriyle ergen öznel iyi oluşu arasındaki aracı rolü." AÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

_____, 2009. "Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi". **Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c.7: 975-989.

_____. 2014. **Herkes için mutluluğun başucu kitabı: teoriden uygulamaya pozitif psikoloji**. Pegem Akademi.

Eryılmaz, Ali. ve Ahmet Kara. 2016. "Investigation of Psychometric Properties of Career Adaptability Scale". **The Online Journal of Counseling and Education**, c.5 s.1: 29-39.

Eryılmaz, Ali. ve Kübra. Askeroğlu. 2019. "Kariyer uyumluluğunun, geleceğe yönelik tutumlar ile yaşam doyumu açısından incelenmesi. **Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi**, c.6 s.19: 67-76.

Eryılmaz, Ali. ve Hafız Bek. 2019. "Danışanların Beklentilerine Göre Etkili Psikolojik Danışmanların 15 Özelliği". **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, c.9 s.1: 273-294.

Eryılmaz, Ali. ve Tansu Mutlu. 2017. "Yaşam boyu gelişim perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı". **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, c.9 s.2:227-249.

Fernet, Claude, Frédéric Guay, Caroline Senécal ve Stéphanie Austin. 2012. "Predicting Intraindividual Changes In Teacher Burnout: The Role Of Perceived School Environment and Motivational Factors [Empirical Study; Followup Study; Longitudinal Study; Quantitative Study] **Teaching and TeacherEducation.**c.28,s.4:514-525.

Figley, Charles. R. 2002. "Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care". **Journal of Clinical Psychology**, c.58 s.11: 1433-1441.

Fordyce, Michael W. 1988. "A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and mental health." **Social Indicators Research** c.20 s.4: 355-381.

Foster, S. 1996. Characteristics of An Effective Counselor. **Counseling Today**, c.21 s.34.

Frederickson, Barbara. 2009. "**Positivity: Groundbreaking Research To Release Your İnner Optimist And Thrive**". Oxford, England: Oneworld Publications.

Friborg, Oddgeir, Odin Hjemdal, Jan H. Rosenvinge ve Monica Martinussen. 2003. "A New Rating Scale for Adult Resilience: What are the Central Protective Resources behind Healthy Adjustment?". **International Journal of Methods in Psychiatric Research**, c.12 s.2: 65-76.

Fugate, Mel, Angelo J. Kinicki ve Blake E. Ashforth. 2004. "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications". **Journal of Vocational Behavior**, c.65 s.1: 14-38.

Garner, Curtis M., Brenda J. Freeman ve Lindsay Lee. 2016. Assessment of student dispositions: The development and psychometric properties of the Professional Disposition Competence Assessment (PDCA). **Ideas and Research You Can Use: VISTAS,** c.52: 1-14.

Genç, M. 2016. Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Karabük.

Gençdoğan, Başaran. ve Özpolat, A. G. 2007. "Psikolojik Danışma Becerilerini Ölçmek İçin Danışman Beceri Ölçeği". X.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İzmir. 17-19 Ekim 2007.

Gençöz, Tülin. 2000. Pozitif Ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. **Türk Psikoloji Dergisi**, c.15 s.46: 19-26.

Ginevra, Maria Cristina, Ilaria Di Maggio, Sara Santilli, Teresa Maria Sgaramella, Laura Nota ve Salvatore Soresi. 2018. "Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction: A Mediational Analysis in a Sample of Parents of Children with Mild Intellectual Disability." **Journal of Intellectual & Developmental Disability** c.43 s.4: 473-482.

Gizir, Cem Ali. 2016. "Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması". **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.3 s.28: 113-128.

Gladding, Samuel T. 2013. **Psikolojik Danışma. Kapsamlı Bir Meslek.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Goodman, Fallon R., David J. Disabato, Todd B. Kashdan ve Kauffman, Scott Barry. 2017. "Measuring Well-Being: A Comparison of Subjective Well-Being And PERMA". **The Journal of Positive Psychology**, c.13 s.4: 321-332.

Guy. James D. 1987. **The Personal Life of The Psychotherapist**. New York: Wiley

Guzman, Allan B. ve Kyoung Ok Choi. 2013. "The Relations Of Employability Skills To Career Adaptability Among Technical School Students". **Journal of Vocational Behavior**, c.82 s.3: 199-207.

Hackney, Harold ve Sherry Cormier. 2008. **Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı.** Çev. Tuncay Ergene & Seher Aydemir-Sevim. Mentis Yayıncılık

Hartung, Paul J. ve Michael C. Cadaret. 2017. "Career adaptability: Changing Self And Situation For Satisfaction and Success". **Psychology of career adaptability, employability, and resilience.** ed. J. G. Maree. NY:Springer

Hartung, Paul J., Erik J. Porfeli ve Fred W. Vondracek. 2008. "Career Adaptability İn Childhood. **The Career Development Quarterly**, c.57 s.1: 63-74.

Hartung, Paul J. ve Brian J. Taber. 2008. "Career Construction and Subjective Well-Being". **Journal of Career Assessment**, c.16 s.1:75-85.

Hawley, Lisa D. 2006. "Reflecting Teams and Microcounseling in Beginning Counselor Training: Practice in Collaboration". **The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development**, c.45 s.2: 198-207.

Heikkinen, Charles A. ve Kenneth W. Wegner Minnesota. 1973. "Multiphasic Personality Inventory, Studies of Counsellors". **Journal of Counseling Psychology**. c.20: 275-279.

Heinonen, Erkki ve Helene A. Nissen-Lie. 2019. "The Professional And Personal Characteristics Of Effective Psychotherapists: A Systematic Review". **Psychotherapy Research** :1-16.

Hirschi, Andreas. 2009. "Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors And Effect On Sense Of Power And Life Satisfaction". **Journal of Vocational Behavior**, c.74 s.2: 145-155.

Hou, Chunna, Lin Wu ve Zhijun Liu. 2014. "Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates". **Social Behavior and Personality: An International Journal**, c.42 s.6: 903-912.

Huppert, Felicia A. 2009. "Psychological Well-Being: Evidence Regarding İts Causes And Consequences". **Applied Psychology: Health and Well-Being**, c.1 s.2: 137-164.

Huppert, Felicia. A. ve So, Timothy C. 2009. What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them. **IX ISQOLS Conference.**

Hu, Li-tze ve Peter M. Bentler. 1999. "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives". **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, c.6 s.1: 1-55.

İkiz, Ebru F. 2010. "Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi." **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.11 s.2: 25-43.

İkiz, Ebru. F. ve Tarık Totan. 2014. "Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Değerlendirilmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması". **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.5 s.42: 269-279.

Jennings, Len ve Thomas M. Skovholt. 1999. "The Cognitive, Emotional, And Relational Characteristics Of Master Therapists". **Journal of Counseling Psychology**, c.46 s.1: 3.

Jessie Koen, Ute-Christine Klehe, Annelies E.M. Van Vianen, Jelena Zikic ve Aukje Nauta. 2010. "Job-Search Strategies And Reemployment Quality: The İmpact Of Career Adaptability". **Journal of Vocational Behavior**, c.77 s.1: 126-139.

Jöreskog, Karl G. ve Dag Sörbom. 1993. **LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language**. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

Jung, Carl Gustav. 1933. **Modern Man in Search of Soul**. New York: Harcourt, Brace and Company.

Kahneman, Daniel, Edward Diener ve Norbert Schwarz. 1999. **Well-being: Foundations of hedonic psychology**. Russell Sage Foundation

Kantar, Hüseyin. 2008. **İşletmede Motivasyon,** 1. bs. İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım.

Karasar, Niyazi. 2014. "**Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**. 26. bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kara, Ahmet. 2016. "Kariyer uyumluluğu programının rpd öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Karababa, Ali ve Necla Acun Kalpkıran. 2014. "Psikolojik Danışmanlarda Olumlu-Olumsuz Mükemmelliyetçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.5 s.42: 138-147.

Karacan Özdemir, Nurten, 2016. "The factors contribute to career adaptability of high school students". Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kaygısız, Zeliha, Sinan Saraçlı ve Kerim Ulaş Dokuzlar. 2005. "İllerin Gelişmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Path Analizi ve Kümeleme Analizi ile İncelenmesi", VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, 26-27 Mayıs 2005, İstanbul.

Kepir Savoly, Didem. D. 2017. "Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi". Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Klassen, Robert M. ve Ming Ming Chiu. 2011. "The Occupational Commitment And Intention To Quit Of Practicing And Pre-Service Teachers: Influence Of Self-Efficacy, Job Stress, And Teaching Context". **Contemporary Educational Psychology**, c.36 s.2: 114-129. http://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002

Koen, Jessie, Ute-Christine Klehe, Annelies E.M., Van Vianen, Jelena Zikic ve Aukje Nauta. 2010. "Job-Search Strategies and Reemployment Quality: The Impact of Career Adaptability". **Journal of Vocational Behavior**, c.77 s.1: 126–139.

Keldal, Gökay. 2015. "Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." **The Journal of Happiness & Well-Being**, c.3 s.1: 103-115.

Kenny, David A. ve D. Betsy McCoach. 2003. "Effect of the Number of Variables on Measures of Fit in Structural Equation Modeling". **Structural Equation Modeling**, c.10 s.3: 333-51.

Keyes, Corey Lee M. 1998. "Social Well-being". **Social Psychology Quarterly**, c.61: 121-140.

_____. 2002. "The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life". **Journal of health and social behavior**: 207-222.

Keyes, Corey Lee M., Marié Wissing, Johan P. Potgieter, Michael Temane, Annamarie Kruger ve Sinette van Rooy. 2008. "Evaluation of the Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) in Setswana speaking South Africans". **Clinical Psychology and Psychotherapy**, c.15: 181-192.

Keyes, Corey L.M., Dov Shmotkin, ve Carol D. Ryff. 2002. "Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions." **Journal of personality and social psychology**. c.82 s.6: 1007.

Khaw, Daniel ve Margaret Kern. 2014. "A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being". **Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley**, University of California, c.8: 10-23.

Kırılmaz, Ayse Yıldız, Ümit Çelen ve Nilgün Sarp. 2003. "İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması". **İlköğretim Online**, c.2 s.1: 2-9.

Koçak, Duygu. 2018. "Psikolojik Danişmanda Bulunmasi Gereken Özelliklerin Ikili Karşilaştirma Yöntemi Ile Ölçeklenmesi." **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, c.6 s.8:1-16.

Kongarchapatara, Boonying, George P. Moschis ve Fon Sim Ong. 2014. "Understanding the relationships between age, gender, and life satisfaction: the mediating role of stress and religiosity". **Journal of Beliefs & Values**, c.35 s.3: 340-358.

Korkut-Owen, Fidan., Meliha Tuzgöl Dost, ve Aslı Bugay. 2014. "Psikolojik Danışman Eğitiminde Mesleğe İlişkin Kişisel Eğilimler." **Ege Eğitim Dergisi**, c.15 s.1: 300-317.

_____ .2018. "Psikolojik Danışman Eğitiminde Mesleğe İlişkin (Profesyonel) Kişisel Eğilimi Değerlendirme: Ölçek Geliştirme Çalışması". **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.8 s.49: 173-191.

Köker, Süreyya. 1991. "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kumari, Nina. 2011. "Personal Therapy as a Mandatory Requirement For Counselling Psychologists In Training: A Qualitative Study Of The Impact Of Therapy On Trainees' Personal and Professional Development. **Counselling Psychology Quarterly**, c.24 s.3: 211-232.

Kramen-Kahn, Barbara. 1995. "Career-Sustaining Behaviors for Psychotherapists: Relationship to Perceived Job-Related Rewards and Hazards". Unpublished doctoral dissertation, ProQuest Dissertations Publishing.

Kuzucu, Yaşar. 2006. "Duyguları Fark Etmeye ve İfade Etmeye Yönelik Bir Psiko Eğitim Programının, Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Farkındalık Düzeylerine, Duyguları İfade Etme Eğilimlerine, Psikolojik ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Iacobucci, Dawn. 2009. "Structural Equations Modeling: Fit Indices, Sample Size, and Advanced Topics. **Journal of Consumer Psychology**, c.20: 90-98.

Lamers, Sanne M. A., Gerben J. Westerhof Ernst T. Bohlmeijer, Peter M. ten Klooster ve Corey L.M. Keyes. 2010. "Evaluating The Psychometric Properties Of The Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF)." **Journal of Clinical Psychology**, c.67: 99-110.

Lamers, Sanne. M. A. 2012. **Positive Mental Health: Measurement, Relevance and Implications**. Enschede, the Netherlands: University of Twente.

Larson, Lisa M. 1998. "The SCMCT Making it to the show: Four Criteria to Consider." **The Counseling Psychologist**, c.26 s.2: 324-341.

Lawson, Gerard. 2007. "Counselor wellness and impairment: A national survey." **The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development**, c.46 s.1: 20-34.

Lawson, Gerard, Elizabeth Venart, Richard J. Hazler ve Jeffrey A. Kottler. 2007. "Toward A Culture of Counselor Wellness." **The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development**, c.46 s.1: 5-19.

Lawton, M. Powell. 1975. The Philadelphia geriatric center morale scale: A revision. **Journal of Gerontology**, c.30: 85–89.

_____. 1983. Environment and other determinants of weil-being in older people. **The Gerontologist**, c.23 s.4: 349-357.

Lent, Robert W. ve Steven D. Brown. 2006. "Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view." **Journal Of Vocational Behavior** c.69 s.2: 236-247.

Lent, Robert W., Clara E. Hill, and Mary Ann Hoffman. 2003. "Development and validation of the Counselor Activity Self-Efficacy Scales." **Journal of Counseling Psychology** c.50 s.1: 97.

Ute-Christine Klehe ve Annelies EM Van Vianen. 2012. "Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-To-Work Transition." **Journal of Vocational Behavior**, c.81 s.3: 395-408.

Lopez, Shane J. ve C. R. Snyder. 2003. **Positive Psychological Assessment.** Washington: APA.

Lovett, Nadia ve Trevor Lovett. 2016. "Wellbeing in education: Staff matter." **International Journal of Social Science and Humanity c.**6. s.2: 107.

Luszczynska, Aleksandra, Benicio Gutiérrez-Doña ve Ralf Schwarzer. 2005. "General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries." **International journal of Psychology** c.40 s.2: 80-89.

Macaskill, Norman. 1992. "Psychotherapists-İn-Training Evaluate Their Personal Therapy: Results of a UK survey." **British Journal of Psychotherapy** c.9 s.2: 133-138.

Maddux, James E. 2002. "Self-efficacy." **Handbook of Positive Psychology**: 277-287.

Malikiosi-Loizos, Maria. 2013. "Personal therapy for future therapists: Reflections On A Still Debated Issue." **The European Journal of Counselling Psychology**, c.2 s.1: 33-50.

Martin, Matthew M. ve Rebecca B. Rubin. 1995. "A new measure of cognitive flexibility." **Psychological Reports** c.76 s.2: 623-626.

Maslach, Christina ve Susan E. Jackson. 1981. "The measurement of experienced burnout." **Journal of Organizational Behavior** c.2 s.2: 99-113.

Maslow, Abraham. 2001. **İnsan Olmanın Psikolojisi** Çev. Okhan Gündüz, İstanbul, Kuraldışı Yayıncılık.

Maslow, Abraham H. ve Deborah C. Stephens. 2000. **The Maslow Business Reader**. New York: Wiley

Mazahreh, Laith. 2014. "Exploring The Influence Of Adult Attachment On Stress Coping Resources and Career Adaptabillity." **Electronic Theses and Dissertations**.

McDonald, Roderick P. ve Moon-Ho Ringo Ho. 2002. "Principles and practice in reporting structural equation analyses." **Psychological Methods** c.7 s.1: 64-82.

McIlveen, Peter, Gavin Beccaria ve Lorelle J. Burton. 2013. "Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major." **Journal of Vocational Behavior** c.83 s.3: 229-236.

McIntosh, Cameron N. 2007. "Rethinking fit assessment in structural equation modelling: A commentary and elaboration on Barrett." **Personality and Individual Differences** c.42 s.5: 859-867.

McKennell, Aubrey C. ve Frank M. Andrews. 1980. "Models of cognition and affect in perceptions of well-being." **Social Indicators Research** c.8 s.3: 257-298.

McLeod, John. 2003. **Doing Counselling Research**. Sage.

McLennan, Brad, Peter McIlveen ve Harsha N. Perera. 2017. "Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism." **Teaching and Teacher Education** c.63: 176-185.

Merino-Tejedor, Enrique, Pedro M. Hontangas ve Joan Boada-Grau. 2016. **Journal of Vocational Behavior** c.93: 92-102.

Merino-Tejedor, Enrique, Pedro M. Hontangas ve K. V. Petrides. 2018. "Career adaptability mediates the effect of trait emotional intelligence on academic engagement." **Revista de Psicodidáctica** (English ed.) c.23 s.2: 77-85.

Meyer, Danielle ve Richard Ponton. 2006. "The healthy tree: A metaphorical perspective of counselor well-being." **Journal of Mental Health Counseling** c.28 s.3: 189-201.

Michalos, Alex C. 1985. "Multiple discrepancies theory (MDT)." **Social Indicators Research** c.16 s.4: 347-413.

Moksnes, Unni K. ve Geir A. Espnes. 2013. "Self-esteem and life satisfaction in adolescents—gender and age as potential moderators." **Quality of Life Research** c.22 s.10: 2921-2928.

Myers, David G. 2000. "The funds, friends, and faith of happy people." **American Psychologist** c.55 s.1: 56.

Myers, Jane E. ve Thomas J. Sweeney. 2004. "The indivisible self: An evidence-based model of wellness." **Journal of Individual Psychology** c.60: 234-244.

Myers, Jane E., Thomas J. Sweeney ve J. Melvin Witmer. 2000. "The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning." **Journal of Counseling & Development** c.78 s.3: 251-266.

Munro, Barbara Hazard. 2005. **Statistical Methods For Health Care Research**. 1. Bs. lippincott williams & wilkins.

NASW, National Association of Social Workers. Code of ethics. http://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp [22.03. 2019]

Norcross, John. C., J. D. Guy Jr ve J. Laidig. 2007. "Recognizing the hazards." **Leaving it at the office: A guide to psychotherapist self-care**. 35-63.

Norcross, John C. 2005. "The psychotherapist's own psychotherapy: educating and developing psychologists." **American Psychologist** c.60 s.8: 840.

Norcross, John C., Hadas Wiseman, M. Helge Rønnestad ve David E. Orlinsky. 2001. **Outcomes and Impacts of the Psychotherapist's Own Psychotherapy**: Oxford University Press.

Norcross, John C. ve James D. Guy. 2005. "The prevalence and parameters of personal therapy in the United States." **The psychotherapist's own psychotherapy: Patient and clinician perspectives**. 165-176.

Norrish, Jacolyn M. 2015. **Positive Education: The Geelong Grammar School Journey**. Oxford Positive Psychology Series.

Norris, Christine F. 2016. "The Relationship between Personality Traits and Career Adaptability." Unpublished master's thesis. Southern Illinois University, Carbondale, USA.

O'Connell, David J., Eileen McNeely ve Douglas T. Hall. 2008. "Unpacking personal adaptability at work." **Journal of Leadership & Organizational Studies** c.14 s.3: 248-259.

Oğuzberk, Müge ve Arzu Aydın. 2008. "Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik." **Klinik Psikiyatri** c.11.s 176.

O'Sullivan, Deirdre ve Julie K. Bates. 2014. "The relationship among personal and work experiences: Implications for rehabilitation counselor well-being and service provision." **Rehabilitation Research, Policy, and Education** c.28 s.1: 45-60.

Owen, Fidan Korkut, Meliha Tuzgöl Dost ve Aslı Bugay Sökmez. 2018. "Psikolojik Danışman Eğitiminde Mesleğe İlişkin (Profesyonel) Kişisel Eğilimi Değerlendirme: Ölçek Geliştirme Çalışması." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi** c.8 s.49: 173-191.

Öğüt, Adem ve Ayşe Kocabacak. 2008. "Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları". **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, c.23: 145-170.

Özabacı, Nilüfer. 2004. "Psikolojik Danışmanların İdeal Özellikleri İle Yılgınlık Düzeylerinin Karşılaştırması." **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi** c.37 s.37: 8-25.

Özabacı, Nilüfer, A. Esra İsmen ve S. Armagan Yıldız. 2004. "Psikolojik Danışmanların İdeal Özellikleri ile Yılgınlık Düzeylerinin Karşılaştırılması" **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi** c.37: 8-25.

Özer, Recep. 1998. "Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Paladino, Derrick A., Casey A. Barrio Minton ve Carolyn W. Kern. 2011. "Interactive training model: Enhancing beginning counseling student development." **Counselor Education and Supervision** c.50 s.3: 189-206.

Pamukçu, Burcu. 2011. The investigation of counseling self efficacy levels of counselor trainees. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Pamukçu, Burcu ve Ayhan Demir. 2013. "Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi** c.4 s.40: 212-221.

Peseschkian Nossrat. 1996. **Positive Family Therapy. The Family As Therapist**. New Delhi, Sterling Paperbacks.

_____. 2012. **Positive Psychotherapy: Theory and Practice of a New Method**. Springer Science & Business Media.

Philip D. Parker, Herbert W. Marsh, Mareike Kunter, Annett Schmeck ve Detlev. 2014. "Leutner Self-efficacy in classroom management, classroom disturbances, and emotional exhaustion: A moderated mediation analysis of

teacher candidates". **Journal of Educational Psychology**, c.106 s.2: 569-583.

Pinquart, Martin ve Ines Schindler. 2007. "Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach." **Psychology and Aging** c.22 s.3: 442.

Pişkin, Metin. **Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını.** 2006. Ed. Hesapçıoğlu, M. ve Durmuş, A. Türkiye'de Eğitim Bilimleri: Bir Bilonço Denemesi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Pope, Kenneth S. ve Barbara G. Tabachnick. 1994. "Therapists as patients: A national survey of psychologists' experiences, problems, and beliefs." **Professional Psychology: Research and Practice** c.25 s.3: 247.

Pope, Verl T. ve William B. Kline. 1999. "The personal characteristics of effective counselors: What 10 experts think." **Psychological Reports** c.84 s.3: 1339-1344.

Praskova, Anna, Peter A. Creed ve Michelle Hood. 2013. "Facilitating engagement in new career goals: The moderating effects of personal resources and career actions." **International Journal for Educational and Vocational Guidance** c.13 s.2: 115-134.

Porath, Christine L. ve Thomas S. Bateman. 2006. "Self-regulation: from goal orientation to job performance." **Journal of Applied Psychology** c.91 s.1: 185.

Ramos, Katherine, and Frederick G. Lopez. 2018. "Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners." **Journal of Vocational Behavior** c.104: 72-85.

Richardson, Glenn E. 2002. "The metatheory of resilience and resiliency." **Journal of Clinical Psychology** c.58 s.3: 307-321.

Rottinghaus, Patrick. J., Kristine L. Buelow, Anna Matyja ve Madalyn R. Schneider. 2012. "The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability". **Journal of Career Assessment**, c.20 s.2: 123–139.

Rehfuss, Mdiğ. C. 2009. "Teaching career construction and the career style interview". **Career Planning and Adult Development Journal**, c.25 s.1: 58-71.

Roach, Leila F. ve Mark E. Young. 2007. "Do counselor education programs promote wellness in their students?." **Counselor Education and Supervision** c.47 s.1: 29-45.

Robinson-Keilig, Rachael A. 2014. "Secondary traumatic stress and disruptions to interpersonal functioning among mental health therapists." **Journal Of İnterpersonal Violence** c.29 s.8: 1477-1496.

Rogers, R. Carl. 1961. **On Becoming a Person**. Boston: Houghton Mifflin Co.

Rosenberg, Morris. 1965. "Rosenberg self-esteem scale (SES)." **Society and The Adolescent Self-Image.**

Rottinghaus, Patrick J., Susan X. Day, and Fred H. Borgen. 2005. "The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism." **Journal of Career Assessment c.**13 s.1: 3-24.

Ryan, Richard M. ve Edward L. Deci. 2001."On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being." **Annual Review of Psychology** c.52 s.1: 141-166.

Ryff, Carol D. 1989. "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being." **Journal of Personality and Social Psychology** c.57 s.6: 1069.

_____. 2002. "Is well-being protective?: Links between eudaimonic and hedonic well-being and allostatic load." **Psychophysiology** c.39: S5-S5.

Ryff, Carol D. ve Corey Lee M. Keyes. 1995. "The structure of psychological well-being revisited." **Journal Of Personality and Social Psychology** c.69 s.4: 719.

Ryff, C. D., William J. Magee, Kristen C. Kling ve Edgar H. Wing. 1999. "Forging Macro-Micro Linkages In The Study of Psychological Well-Being." **The Self and Society In Aging Processes**, 247-278.

Ryff, Carol D. ve Burton H. Singer. 2008. "Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being." **Journal of Happiness Studies** c.9 s.1: 13-39.

Rottinghaus, Patrick J., Susan X. Day ve Fred H. Borgen. 2005. "The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism." **Journal of Career Assessment** c.13 s.1: 3-24.

Sanderson, Catherine A. ve Nancy Cantor. 1999. "A Life Task Perspective on Personality Coherence." **The Coherence of Personality: Social-Cognitive Bases of Consistency, Variability, and Organization**. 372-392.

Sang Min Lee, Seong Ho Cho, Daniel Kissinger ve Nick T. Ogle. 2010. "A Typology Of Burnout İn Professional Counselors". **Journal of Counseling & Development**, c.88 s.2: 131-138.

Santilli, Sara., Jenny Marcionetti, Shékina Rochat, Jérôme Rossier ve Laura Nota. 2017. "Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction İn Italian And Swiss Adolescents". **Journal of Career Development**, c.44 s.1: 62-76.

Savickas, Mark L., and Erik J. Porfeli. 2012. "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries." **Journal Of Vocational Behavior** c.80 s.3: 661-673.

Savickas, Mark L. 1997. "Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory." **The Career Development Quarterly** c.45 s.3: 247-259.

_____. 2005. "The theory and practice of career construction." **Career development and counseling: Putting theory and research to work** c.1: 42-70.

_____. 2013. "Career construction theory and practice." **Career development and counseling: Putting theory and research to work** c.2: 147-183.

Savickas, Mark L. ve Erik J. Porfeli. 2012. "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries." **Journal Of Vocational Behavior** c.80 s.3: 661-673.

Scheier, Michael F. ve Charles S. Carver. 1985. "Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies." **Health Psychology** c.4 s.3: 219.

Schotanus-Dijkstra, Marijke, Constance H.C. Drossaert, Marcel E. Pieterse Brigitte Boon, Jan A. Walburg ve Ernst T. Bohlmeijer. 2017. "An early intervention to promote well-being and flourishing and reduce anxiety and depression: A randomized controlled trial". **Internet Interventions**, c.9: 15-24.

Schkolnik, Paul Dale. 1984. "Career Sustaining Behaviors, Burnout and Job Satisfaction İn Mental Health Workers." Doctoral dissertation, The Ohio State University,

Schumacker, Randall E., Lomax, Richard G. 2010. **A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling.** New York: Taylor & Francis Group.

Schwarzer, Ralf ve Suhair Hallum. 2008. "Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses." **Applied Psychology** c.57 s.1: 152-171.

Seğmenli, Sibel. 2001. "Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi." Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversites, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Seligman, Martin E. P. 2002. "Positive psychology, positive prevention, and positive therapy." **Handbook Of Positive Psychology** c.2 s.2002: 3-12.

_____. 2011. "Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being." **Policy** c.27 s.3: 60-1.

Seligman, Martin EP ve Mihaly Csikszentmihalyi. 2000. "Positive psychology: An introduction". **American Psychologist**, c.55: 5-14.

Sevim, Seher Aydemir ve Zeynep Hamamcı. 2016. "Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi** c.2 s.12.

Shanafelt, Tait D., Katharine A. Bradley, Joyce E. Wipf ve Anthony L. Back. 2002. "Burnout and Self-Reported Patient Care in an Internal Medicine Residency Program." **Annals of Internal Medicine** c.136 s.5: 358.

Skovholt, Thomas M. 2012. "The Counselor's Resilient Self." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi** c.4 s.38: 137-146

Shechtman, Zipora ve Amira Wirzberger. 1999. "Needs and Preferred Style of Supervision among Israeli School Counselors at Different Stages of Professional Development." **Journal of Counseling & Development** c.77 s.4: 456-464.

Sherman, Michelle D. ve Mark H. Thelen. 1998. "Distress and Professional Impairment among Psychologists in Clinical Practice." **Professional Psychology: Research and Practice** c.29 s.1: 79-85.

Sidiropoulou-Dimakakou, Despina, Katerina Argyropoulou, Nikos Drosos, Andronikos Kaliris ve Katerina Mikedaki. 2016. "Exploring Career Management Skills in Higher Education: Perceived Self-Efficacy in Career, Career Adaptability and Career Resilience in Greek University Students."

International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, c.14 s.2

Smith, Penni L. ve Shannon Burton Moss. 2009. "Psychologist impairment: What is it, how can it be prevented, and what can be done to address it?." **Clinical Psychology: Science and Practice** c.16 s.1: 1-15.

Spurgeon, Shawn L., Melinda M. Gibbons ve Jeff L. Cochran. 2012. "Creating personal dispositions for a professional counseling program." **Counseling and Values** c.57 s.1: 96-108.

Sobel, Michael E. "Asymptotic Confidence Intervals for İndirect Effects In Structural Equation Models." **Sociological Methodology** c.13 (1982): 290-312.

Stamm, B. Hudnall. 2005. **The ProQOL manual: The Professional Quality Of Life Scale: Compassion Satisfaction, Burnout & Compassion Fatigue/Secondary Trauma Scales.** Baltimore, MD: Sidran.

Strine, Tara W ve diğerleri. 2008."The association of depression and anxiety with obesity and unhealthy behaviors among community-dwelling US adults." **General Hospital Psychiatry** c.30 s.2: 127-137.

Stumpf, Stephen A., Stephen M. Colarelli ve Karen Hartman. 1983. "Development of the career exploration survey (CES)." **Journal of Vocational Behavior** c.22 s.2: 191-226.

Suhr, Diana. "The Basics of Structural Equation Modeling." http://www.lexjansen.com/wuss/2006/tutorials/tut-suhr.pdf [05.07.2019]

Super, Donald E. 1957. "The psychology of careers; an introduction to vocational development." New York: Harper & Brothers.

Super, Donald E. ve Edward G. Knasel. 1981. "Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and A Possible Solution." **British Journal of Guidance and Counselling** c.9 s.2: 194-201.

Swezey, Shane C. 2013. "What keeps us well? Professional quality of life and career sustaining behaviors of music therapy professionals." Master's Thesis. University of Kentucky. UKnowledge: Lexington, Kentucky.

Tabachnick, Barbara. G. ve Linda S. Fidell. 2007.**"Using Multivariate Statistics 5. bs.** New York." NY: Allyn ve Bacon.

Telef, Bülent Baki. 2013. "Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması." **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** c.28. s.3: 374-384.

Telef, Bülent Baki, Ersin Uzman ve Enes Ergün. 2013. "Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." **Electronic Turkish Studies** c.8 s.12.

Telef, Bülent Baki ve Enes Ergün. 2013."Self-efficacy as a predictor of high school students' subjective well-being." **Kuramsal Eğitimbilim Dergisi** c.6 s.3: 423-433.

Tolentino, Laramie R., Patrick Raymund James M.Garcia, Vinh Nhat Lu, Simon Lloyd D. Restubog, Prashant Bordia ve Carolin Plewa. 2014. "Career Adaptation: The Relation Of Adaptability To Goal Orientation, Proactive Personality, And Career Optimism. **Journal of Vocational Behavior**, c.84 s.1: 39-48.

Truneckova, Deborah, Linda L. Viney, Hilary Maitland ve Bronwyn Seaborn.2010. "Personal Construct Peer Consultation: Caring for the Psychotherapists," **The Clinical Supervisor**, c.29 s.2:128-148, Doi:10.1080/07325223.2010.519248

Türk Dil Kurumu. "Uyum" https://sozluk.gov.tr/ [01.10.2019]

Tuzgöl Dost, Meliha. 2005. "Öznel iyi oluş ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik güvenirlik Çalışması". **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.3 s23: 103–110.

_____. 2016. "Öznel iyi oluş ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi** c.3 s.23.

Tuzgöl Dost, Meliha ve İbrahim Keklik. 2012. "Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları." **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c.1 s.23: 389-407.

Urbanaviciute, Ieva, Shagini Udayar ve Jérôme Rossier. 2019. "Career Adaptability and Employee Well-Being Over A Two-Year Period: Investigating Cross-Lagged Effects and Their Boundary Conditions." **Journal of Vocational Behavior** c.111: 74-90.

Varda Konstam, Selda Celen-Demirtas, Sara Tomek ve Kay Sweeney. 2015. "Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. **Journal of Career Development**, c.42 s.6: 463-477.

Wang, Hui, Nathan C. Hall ve Sonia Rahimi. 2015. "Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions." **Teaching and Teacher Education** c.47: 120-130.

Waterman, Alan S. 1993. "Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment." **Journal of Personality and Social Psychology** c.64 s.4: 678.

Waterman, G. Scott ve Neal D. Ryan. 1993. "Pharmacological treatment of depression and anxiety in children and adolescents." **School Psychology Review** c.22 s.2 : 228-242.

Wei, Meifen., Pei-Chun Tsai, Daniel G. Lannin ve Yi Du, Jeritt R. Tucker. 2015. Mindfulness, Psychological Flexibility, and Counseling Self-Efficacy: Hindering Self-Focused Attention as a Mediator. **The Counseling Psychologist**. c.43 s.1: 39-63.

Werner, Emmy E. 1986. "The Concept of Risk From a Developmental Perspective." **Advances in Special Education**. c. 5: 1-23.

Werner, Emmy E. ve Ruth S. Smith. 1992. **Overcoming The Odds: High Risk Children from Birth to Adulthood**". Ithaca, NY: Cornell University Press,

Westerhof, Gerben J. ve Corey L.M. Keyes. 2010. "Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan." **Journal of Adult Development** c.17 s.2: 110-119.

Wetzler, K. M. 2004. "The relationship between a sense of coherence and burnout in residential counselors working with emotionally disturbed adolescents."

Yayınlanmamış Doktora Tezi. Alliant International University, California School of Professional Psychology, San Francisco Bay. 2004.

Widiger, Thomas A. ve Douglas B. Samuel. 2005"Diagnostic categories or dimensions? A question for the Diagnostic and statistical manual of mental disorders--." **Journal of Abnormal Psychology** c.114 s.4: 494.

Wilson, Warner R. 1967. "Correlates of Avowed Happiness". **Psychological Bulletin**, c.67 s.4: 294.

Wiseman, Hadas ve Gaby Shefler. 2001. "Experienced Psychoanalytically Oriented Therapists' Narrative Acounts of Their Personal Therapy: Impacts On Professional and Personal Development." **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training** c.38 s.2: 129.

World Health Organization. 2005. **Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice**. Geneva: WHO.

_____. 2012. **Mental Health Action Plan: Mental Health And Disorders: Determinants and Consequences**. Geneva: WHO.

Wright, S. M., Levine, R. B., Beasley, B., Haidet, P., Gress, T. W., Caccamese, S., ... & Kern, D. E. 2006. Personal growth and its correlates during residency training. **Medical education**, c.40 s.8, 737-745.

Yalçın, İlhan. 2006. "Yirmibirinci Yüzyılda Psikolojik Danışman." **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi** c.39 s.1: 117-133.

Yang, Xuhua., Feng Yaqian, Yuchen Meng ve Yong Qiu. 2019. "Career Adaptability, Work Engagement, and Employee Well-Being Among Chinese Employees: The Role of Guanxi". **Frontiers in Psychology** c.10 doi: 10.3389/fpsyg.2019.01029

Yayla, Ercan. 2016. "Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına Göre İncelenmesi: İzmir İli Örneği." Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yayla, Ercan ve İkiz, F. Ebru. 2017. "Psikolojik Danışmanların Etkili Nitelikleri ile Danışma Öz-Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c.7 s.48: 31-44.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye. 2004. **Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yelboğa, Atilla. 2007. "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi." **Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** c.4 s.2: 1-18.

Yıldırım, Ali. ve Hasan Şimşek. 2006. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. 6. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Young, Richard A. ve Audrey Collin. 2004. "Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field." **Journal of Vocational Behavior** c.64 s.3: 373-388.

Yüksel-Şahin, Fulya. 2015. **Psikolojik Danışmanlar için El Kitabı.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zacher, Hannes. 2014. "Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above And Beyond Personality Traits And Core Self-Evaluations." **Journal of Vocational Behavior** c.84 s.1: 21-30.

Zacher, Hannes. ve Griffin, Barbara. 2015. Older Workers' Age as a Moderator of The Relationship Between Career Adaptability and Job Satisfaction. **Work, Aging and Retirement**, c.1 s.2: 227-236.

Zikic, Jelena ve Klehe Ute-Christine Klehe. 2006. "Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality". **Journal of Vocational Behavior**, c.69 s.3: 391-409.

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Araçları

Değerli katılımcılar, bu ölçekler araştırma amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece Doktora Tez çalışmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen her bir maddeyi atlamadan işaretleyiniz. İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tuba Kalay Usta, *Yıldız Teknik Üniversitesi,*
SBE, Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz *Yıldız Teknik Üniversitesi,*
Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik

Tez Konusu: Psikolojik Danışmanların Kariyer Uyumları, Profesyonel Yaşam Kaliteleri Ve Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü

Not: Bu araştırmayı yürüten araştırmacı, araştırmanın amacı, süresi ve ne yapmam istendiği hakkında ayrıntılı bilgi verdi. Bu araştırmanın tez ve yayın gibi dokümanlarda kullanılabileceğini kabul ediyorum.

Katılımcının İmzası:

KİŞİSEL BİLGİ FORMU
Cinsiyetiniz: **1)** Kadın:( ) 2) Erkek:( )
Yaşınız: .....
Kıdeminiz Nedir? (Ay veya yıl olarak belirtiniz) **.....**
Eğitim Düzeyiniz: **1)** Üniversite ( ) **2)** Yüksek Lisans ( ) **3)** Doktora ( )
Üniversite Eğitiminiz Sırasında; **Bireysel Psikolojik Danışma uygulaması yaptınız mı?** **1)** Evet ( ) **2)** Hayır ( ) **Bireysel Psikolojik Danışma için, kaç oturum yaptınız? .....** **Bireysel Psikolojik Danışma uygulaması için Süpervizyon aldınız mı?** **1)** Evet ( ) **2)** Hayır ( )
Grupla Psikolojik Danışma uygulaması yaptınız mı? **1)** Evet ( ) **2)** Hayır ( ) **Grupla Psikolojik Danışma için, kaç oturum yaptınız? .....** **Grupla Psikolojik Danışma uygulaması için Süpervizyon aldınız mı?** **1)** Evet ( ) **2)** Hayır ( )
Psikolojik destek aldınız mı? **1)** Evet ( ) **2)** Hayır ( )

Açıklama: Aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığını işaretleyiniz. Eğer bir ifade, henüz hiç karşılaşmadığınız bir davranışı ya da durumu anlatıyorsa "karşılaşmış olsam nasıl davranırdım yada düşünürdüm" diye düşünerek kendinizi değerlendiriniz. Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız.	Beni hiç nitelemiyor	Beni nitelemiyor	Beni kısmen niteliyor	Beni niteliyor	Beni tamamen
1. Psikolojik danışmanlık kuramları hakkında bilgiye sahibim	0	1	2	3	4
2. Psikolojik danışmanlık becerileri hakkında bilgiye sahibim	0	1	2	3	4
3. Psikolojik danışma sürecinde etkililiği sağlayan temel koşulları bilirim	0	1	2	3	4
4. Psikolojik danışmanlık ilkeleri hakkında bilgiye sahibim	0	1	2	3	4
5. Psikolojik danışmanlık etik kuralları hakkında bilgiye sahibim	0	1	2	3	4
6. Psikolojik danışmanlık ile ilgili çeşitli alanlardaki yenilikleri merak ederim	0	1	2	3	4
7. Psikolojik danışmanlık ile ilgili hangi konuda bilgim azsa o alanda kendimi yetiştirmeye çalışırım	0	1	2	3	4
8. Süreci sonuçlandırabilmek için, terapi boyunca danışanların ilerleme kaydetmelerini görmek benim için önemlidir.	0	1	2	3	4
9. Günde birkaç danışanı ardı ardına görebilecek fiziksel dayanıklılığım vardır	0	1	2	3	4
10. Birçok danışanla arka arkaya görüşsem bile kendimi duygusal olarak tükenmiş hissetmem	0	1	2	3	4
11. Danışanlara dinamizmle yaklaşarak onlara bu dinamizmi aktarırım	0	1	2	3	4
12. Koşuşturma yaşasam bile kendimi fiziksel olarak enerjik hissederim	0	1	2	3	4
13. Psikolojik danışmanlık teorilerini danışanlara uygun olacak şekilde uyarlayabilirim	0	1	2	3	4
14. Psikolojik danışmanlık becerilerini danışanlara uygun olacak şekilde uyarlayabilirim	0	1	2	3	4
15. Bütün danışanlarıma tek bir kuramsal yaklaşımı kullanmam	0	1	2	3	4
16. Psikolojik danışma sürecini danışanların gereksinmelerine göre düzenlerim	0	1	2	3	4
17. Danışanların kendi seçimlerine yönelmelerinde onlara destek olurum	0	1	2	3	4

18. Danışanlara süreç boyunca danışmanlık sorumluluklarımı aşmadan destek olurum	0	1	2	3	4
19. Danışanlara terapi sonuçlarını hayata geçirmelerine danışmanlık sorumluluklarımı aşmadan destek olurum	0	1	2	3	4
20.Danışma ilişkilerim dışında pek çok kişisel ihtiyacımı karşılayabileceğim aktivitelere katılıp, değişik kişilerle birlikte olurum	0	1	2	3	4
21. Psikolojik danışman olmayı seviyorum	0	1	2	3	4
22. Psikolojik danışman olmayı istememe neden olan güdülerimin farkındayım	0	1	2	3	4
23. Danışanın haklarını koruyacak etik kurallar çerçevesinde davranmaya çalışırım	0	1	2	3	4
24. Danışmanlık süreci için gerekli olan, danışanlara göstereceğim güçlü yanlarımın farkındayım	0	1	2	3	4
25. Etkili bir danışma sürecini bozabilecek sınırlıklarımın farkındayım	0	1	2	3	4
26. Etkili bir danışma sürecini bozabilecek çözülmemiş sıkıntılarımın farkındayım	0	1	2	3	4

Açıklama: Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Çizelgede belirtilen 0 ile 5 arasındaki rakamlardan herhangi birini seçiniz. Son 1 ay boyunca ne kadar sıklıkla aşağıdaki duyguları hissettiniz?	Hiçbir zaman	Bir vada iki kez	Yaklaşık haftada bir	Yaklaşık haftada 2-3 defa	Neredevse her gün	Her gün
1. Mutlu hissettim	0	1	2	3	4	5
2. Yaşamla ilgilendiğimi hissettim.	0	1	2	3	4	5
3. Memnun hissettim.	0	1	2	3	4	5
4. Topluma katkıda bulunmak için önemli bir şeyler yaptığımı hissettim.	0	1	2	3	4	5
5. Bir topluluğa ait olduğumu (arkadaşlar, okul, mahalle) hissettim.	0	1	2	3	4	5

6. Toplumun benim gibi insanlar için daha iyi bir yer haline geldiğini hissettim.	0	1	2	3	4	5
7. İnsanların temelde iyi olduğunu hissettim.	0	1	2	3	4	5
8. Toplumun çalışma şeklinin bana anlamlı geldiğini hissettim.	0	1	2	3	4	5
9. Kişiliğimin bir çok yönünü sevdiğimi hissettim.	0	1	2	3	4	5
10. Günlük hayatın sorumluluklarını yerine getirmekte başarılı olduğumu hissettim.	0	1	2	3	4	5
11. Diğer insanlarla sıcak ve güvene dayalı bir ilişkim olduğunu hissettim.	0	1	2	3	4	5
12. Yaşadığım deneyimlerin beni gelişmeye ve daha iyi bir insan olmaya zorladığını hissettim.	0	1	2	3	4	5
13. Düşüncelerime ya da fikir ve görüşlerimi ifade edişime güvendiğimi hissettim.	0	1	2	3	4	5
14. Yaşamımın bir yönü ve amacı olduğunu hissettim.	0	1	2	3	4	5

Açıklama: Bu ölçek sizlerin mesleğinize yönelik uyumluluk düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size uygun olanını işaretleyiniz. Çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.	Hiç uygun değil	Uygun değil	Kararsızım	Uygun	Çok Uygun
1. Mesleğim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	0	1	2	3	4
2. Mesleğimde nasıl ilerleyeceğimi öğrendim.	0	1	2	3	4
3. Yeteneğime uygun bir meslek seçtim.	0	1	2	3	4
4. Mesleğimle ilgili kariyer planlaması yaptım.	0	1	2	3	4
5. Mesleğimi seviyorum.	0	1	2	3	4
6. Mesleki planlarımla ilgili değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.	0	1	2	3	4
7. Gelecekte çalışacağım kurumları biliyorum.	0	1	2	3	4
8. Seçtiğim meslekle ilgili olumlu düşüncelere sahibim.	0	1	2	3	4
9. Mesleğimle ilgili çalışacağım kurumları seçtim.	0	1	2	3	4
10. Mesleğimle ilgili bir şeyler yapmaktan keyif duyuyorum.	0	1	2	3	4

Ek 2. Meb İzin Yazısı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.6544730
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

30/03/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) 22.03.2018 tarihli ve 5988098 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 27.03.2018 tarihli tutanağı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora programı öğrencisi Tuba KALAY'ın **"Psikolojik Danışmanların Profesyonel Yaşam Kalitelerine Yönelik Bir Model: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Ruh Sağlığı Sürekliliği ve Kariyer Uyumluluğu"** konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan özel/resmi liselerde görev yapan rehber öğretmenlerine; kişisel bilgi formu, çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği, kariyer uyumluluğu ölçeği, ruh sağlığı sürekliliği ölçeği ve etkili psikolojik danışman niteliklerini değerlendirme ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanılması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla** Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
30/03/2018

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Milli Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 1937-1a3b-332f-b88a-3cf6

ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı :Tuba Kalay Usta

Mail :t.kalay@biruni.edu.tr

Unvanı :Araştırma Görevlisi

Öğrenim Durumu :Doktora

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Eğitim Fakültesi *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık*	Boğaziçi Üniversitesi	2012
Lisans (Erasmus Öğrenci Değişim Programı)	İnsan ve Davranış Bilimleri Fakültesi *Psikoloji*	Utrecht Üniversitesi (Hollanda)	2010
Yüksek Lisans	*Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji*	Bahçeşehir Üniversitesi	2015
Doktora	Sosyal Bilimler Enstitüsü *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık*	Yıldız Teknik Üniversitesi	2020

Akademik Unvanlar

Unvan	Alan	Üniversite	Yıl
Araştırma Görevlisi	Eğitim Fakültesi *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı*	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Eylül 2012-Ağustos 2014
Araştırma Görevlisi	Eğitim Fakültesi *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı*	Biruni Üniversitesi	Temmuz 2016- Devam

Yüksek Lisans Tezi

Tez Adı: Turkish Adaptation and Validation of Spielberger's State Anger Scale (Spielberger'in Durumluk Öfke Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlaması ve Geçerlik Çalışması)

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. İlke Sine Eğeci

Doktora Tezi

Tez Adı: Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz

Uluslararası ve Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler.

- Kalay, T., Egeci, İ.S. ve Ozer, S., "Turkish Adaptation and Validation of Spielberger's State Anger Inventory", 4th GCPR, Global Conference on Psychology Researches, Antalya, Awercenter World Abstracts Book, 8-9, 2017.
- Zeren, Ş.G., Yıldırım-Kurtuluş, H., Kalay, T. ve Gecin, G. (2018). Grupla Psikolojik Danışmada Süpervizyon ve Akran Süpervizyonu: Psikolojik Danışmanların Görüşleri. Vth International Eurasıan Educatıonal Research Congress. Antalya, 2-5 Mayıs, 2018.
- Kalay, T., Memur-Kılıç, H.N.,Başer-Baykal, N.F. ve Erden, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş, Güvengenlik Ve Problem Çözme Becerilerini Arttırmaya YönelikBir Grup Çalışması. Vth International Eurasıan Educatıonal Research Congress. Antalya, 2-5 Mayıs, 2018.
- Kalay-Usta, T. ve Deniz, M.E. (2019). Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü. 21st International Congress of Psychological Counseling and Guidance. Antalya. 24-27 Ekim, 2019.

Ulusal ve Uluslararası Hakemli Dergilerdeki Makaleler

- Zeren Ş.G., Amanvermez Y., Buyruk Genç A., Ermumcu E., Kalay T., Satici B. ve diğ. (2017). Yükseköğretimde kariyer merkezlerinin incelenmesi:İstanbul ili örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 7(3),* 554-564.
- Kalay, T., Egeci, İ.S. ve Ozer, S. (2017). Turkish Adaptation and Validation of Spielberger's State Anger Inventory. *Global Journal of Psychology Research: New Trends and Issues, 7(2),* 71-80.
- Başer-Baykal, N.F., Kalay, T., Memur-Kılıç, H.N. ve Şirin, A. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışlarının, Bağlanma Stilleri ve İlişki Durumları Bakımından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 27(3),* 1023-1032.
- Kalay, T. ve Deniz, M.E. (2020). Psikolojik Danışmanların Ruh Sağlığı Sürekliliğinin Yordanması: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Kariyer Uyumluluğunun Rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2(2)*, 215-237.

Projeler

Proje Adı	Kurum	Görevi	Yıl
"Farkında Ol, Değişimi Fark et"	Güngören Kaymakamlığı	Uzman Klinik Psikolog	Ocak, 2016- Ağustos, 2016
"Yüzyüze Projesi"	Kadın Sağlıkçılar Dayanışma Derneği	Uzman Klinik Psikolog	Eylül, 2015- Ocak, 2016
"Kadın ve Aile Sağlığı Merkezi"	İstanbul Büyükşehir Belediyesi- SağlıkAŞ.	Uzman Klinik Psikolog	Ağustos, 2014- Ekim, 2015
"Küçük Kaşifler, Yaratıcı Hayaller"	Küçükçekmece Kaymakamlığı	Proje Asistanı	Eylül, 2012- Haziran, 2013
"Yalnız Değilsin. Yeteriz Yetişiriz"	Küçükçekmece Kaymakamlığı	Uzman Psikolojik Danışman	Ocak, 2014- Haziran, 2014