

PAPER DETAILS

TITLE: PSIKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ GELİŞİMLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE
NİTEL BİR ARASTIRMA

AUTHORS: Fatih CAMADAN,Serkan Volkan SARI

PAGES: 1274-1293

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1323591>

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ GELİŞİMLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA¹

A QUALITATIVE RESEARCH ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL COUNSELORS

Fatih CAMADAN², Serkan Volkan SARI³

ÖZ: Bu araştırmanın temel amacı psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin incelenmesidir. Bu amaçla psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini nasıl sağladıkları, çalışma hayatlarında kendilerine mesleki gelişim fırsatları sunulup sunulmadığı, sunuluyorsa bunların neler olduğu ve bu fırsatları ne derece yeterli buldukları ve mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasında ihtiyaç duydukları konuların neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma yaklaşımına dayalı olarak gerçekleştirilen bu araştırma, ortaokul ve lisede görev yapan 61 kadın ve 29 erkek olmak üzere toplam 90 psikolojik danışman ile yürütülmüştür. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan soru formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini daha çok kişisel çabalarıyla sağladıkları ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte çalışma hayatlarında kendilerine mesleki gelişim fırsatlarının sunulduğu ve bunun çoğunlukla eğitimler ile ilgili olduğu ancak bunları yeterli bulmadıklarını ifade ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasında daha çok mesleki eğitimle ilgili konulara ihtiyaç duydukları saptanmıştır.

ABSTRACT: The main purpose of this research is to examine the professional development of psychological counselors. For this purpose, it was tried to determine how psychological counselors provide their professional development, whether they are offered professional development opportunities in their working life, what they are, if so, to what extent they find these opportunities sufficient, and what matters they need to contribute to their professional development. This research, based on a qualitative research approach, was conducted with a total of 90 psychological counselors, 61 women, and 29 men, working in middle and high schools. The questionnaire prepared by the researchers was used as instrument in the study. The data obtained in the study were subjected to descriptive analysis. As a result of the research, it was revealed that the psychological counselors provided their professional development mostly with their personal efforts. However, it was determined that they were offered professional development opportunities in their working lives and they stated that this is mostly related to the training but they do not find them sufficient. In addition, it has been determined that they need more vocational education-related issues in contributing to their professional development.

Anahtar sözcükler: Psikolojik danışman, mesleki gelişim, nitel araştırma.

Keywords: Psychological counselor, professional development, qualitative research.

Bu makaleye atıf vermek için:

Camadan, F. ve Sarı, S. V. (2021). Psikolojik Danışmanların Mesleki Gelişimlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1274-1293.

Cite this article as:

Camadan, F., & Sari, S. V. (2021). A qualitative research on professional development of psychological counselors. *Trakya Journal of Education*, 11(3), 1274-1293.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Psychological counselors are people who help others recognize, develop, and realize themselves and resolve their problems. As they follow important theoretical approaches and consider certain ethical principles while performing their job, they are also concerned about improving themselves at all times. Corey (2008, p.23), in relation to characteristics of efficacious psychological

¹ Bu çalışma, IX. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde (Ordu, Türkiye, 11-14 Mayıs, 2017) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, fatih.camadan@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1516-4350.

³ Doç. Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, serkan.sari@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4824-2215.

counselors, underlines that it is essential not to confine themselves to what they have and demonstrate willingness and courage to put aside the confidence of the known. In this connection, Hackney and Cormier (2008, p.13) point out that psychological counselors must have the necessary knowledge, experience, and skills to help clients. In this respect, they must be able to update themselves, think about their problems, and try to improve themselves. Moreover, Cormier and Cormier (1991, p.81) highlight the intellectual capacities of psychological counselors. Psychological counselors must be knowledgeable and people who want to learn constantly. According to the researchers above, psychological counselors must not lose their curiosity for their fields and be able to develop themselves continuously.

The statements above refer to the importance of professional development of psychological counselors in providing clients with adequate psychological assistance. In light of the explanations, the purpose of this study is to find out the professional development of psychological counselors. To this end, we attempted to find out by what means psychological counselors maintain their professional development, whether they are provided with opportunities for professional development in their working life, to what extent they find these opportunities adequate if any, and in what areas they need to receive a contribution to their professional development.

Method

This study, which aims at examining psychological counselors' opinions about their professional development, was conducted within the framework of a qualitative research approach. The study group consisted of 90 psychological counselors working in Rize. A question form was used as a data collection tool. The form developed by the researchers was applied collectively to all participants. A descriptive analysis was used to analyze the data obtained.

Findings

This study was carried out around several questions concerning psychological counselors' views on professional development. In addition, direct quotations from participants' expressions were included. For the first question ("By what means do you maintain your professional development?"), two main themes were elicited as Through Personal Efforts (f=163) and Through Receiving Support (f=103). The second question, ("Do you have access to professional development opportunities in your working life? If yes, what are the opportunities?"), was discussed in the framework of three main themes as Opportunities Offered (f=95). As for the third question ("Do you think these opportunities are adequate? Why/Why not?"), again three main themes were created: Insufficient (f=53) and Sufficient (f=11). Finally, question 4 ("In what particular areas do you need contribution you're your professional development?") was discussed in connection with two main themes as Vocational Training (f=115) and Improving the Practical Processes (f=69).

Discussion and Conclusion

This research revealed once again that psychological counselors in Turkish schools have considerable needs for fostering their professional development. It is thought that psychological counselors' confinement to in-service training run by the Ministry of National Education for their own professional development seems disadvantageous regarding the pace of development. Thus, at this junction, it is considered vital to enrich the resources that would contribute to the development of psychological counselors. So training activities on this topic, also as found out in the present study, should be sub-field specific rather than generic in nature. It seems beneficial to place emphasis on practical workshops besides cognitive lectures during such training. In addition, the effectiveness of such training should be investigated so that they can be improved as necessary. Another matter of need in this research is that psychological counselors usually apply to their colleagues when they need information about a particular topic in their area. It implies that they need a more specific and better-functioning supervision process. To this end, projects could be proposed on specific topics of need to bring academicians and psychological counselors together for the benefit of the latter. Furthermore, when psychological counselors apply to individual training addressing their sub-fields and needs, it seems crucial to provide them with financial support.

GİRİŞ

Psikolojik danışmanlar, insanlara kendilerini tanımaları, geliştirmeleri, gerçekleştirmeleri ve problemlerini çözmelerinde psikolojik destek veren kişilerdir. Bu destek sürecinde izledikleri önemli kuramsal yaklaşımlar ve dikkat ettikleri önemli etik ilkeler bulunduğundan, kendilerini her an geliştirmek gibi önemli bir kaygıları da bulunmaktadır. Corey (2008, s.28), etkili psikolojik danışmanın özelliklerini açıklarken değişime açıklık vurgusu yapmaktadır. Çünkü tıpkı dünya gibi insan da hızlı bir değişim içerisinde. İnsandaki bu değişim, yardım hizmeti sunan alanların birincil ilgi alanına girmektedir. Esasında insan geçmişten günümüze, içinde yaşadığı çağın şartlarına bağlı olarak sürekli bir değişim içindedir. Yaşanan bu süreç psikolojik danışmanlar için kritiktir. Nitekim psikolojik danışmanın karşısına gelen insanlarla birlikte, o insanların sorunları da değişmekte ve çeşitlenmektedir. Bu değişim süreci psikolojik danışmanları da etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, günümüzde psikolojik danışmanların iş stresi, tükenmişlik gibi olumsuz duygular yaşadıklarını (Meyer & Ponton, 2006; O'Halloran & Linton, 2000) ve zaman içinde psikolojik yardım hizmeti yürüten mesleklerde ortaya çıkan psikolojik yorgunluğun (Ross, Altmaier & Russell, 1989) onlar için de geçerli olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda psikolojik danışmanın, kendisini bu değişime nasıl hazırladığı önemlidir. Psikolojik danışmanın, danışanına kuramsal olarak yetebilmesi ve bazı beceriler kazandırabilmesi için sorunuyla ilgili güncel bilgilerle donanmış olması gerekir (Hackney & Cormier, 2008, s. 23). Yapılan araştırmalar bu bulguyu destekler niteliktedir (Smith, Robinson & Young, 2007). Becerilerini ve bilgilerini güncelleyen psikolojik danışmanların mesleki performansları yükselmektedir. Bu noktada ortaya çıkan önemli hususlardan birisi psikolojik danışmanın mesleki gelişimidir. Psikolojik danışmanın, yaşamdaki değişimleri takip edebilmesi ve danışanlarının farklılaşan ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için kendisini güncellemesinde mesleki gelişim sürecinin önemi büyüktür. Yaşam boyu devam edecek olan bu süreç, verimli bir şekilde geçirilirse bir psikolojik danışman, mesleki performansını başarılı bir şekilde sürdürebilecektir. Psikolojik danışmanın mesleki gelişiminin, hiç şüphesiz bazı boyutları bulunmaktadır. Burada ilk ve asıl olan psikolojik danışmanın kendisini mesleki anlamda güncelleyebilmesidir (Corey, 2008, s.13). Bunu ya kişisel motivasyon ve çabasıyla, kaynaklara birinci elden ulaşmaya çalışarak gerçekleştirebilecek ya da görev yaptığı kurumun düzenlediği gelişimine katkı sağlayacak çalışmalar sayesinde yapabilecektir.

Türkiye’de ve dünyada, psikolojik danışmanların mesleki gelişim alanlarını ve bunların mesleğin icra edilmesindeki etkisini araştıran çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan birisinde Çoban (2005), psikolojik danışmanların meslekte karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelme sürecinde meslek dayanışmasının etkisine vurgu yapmıştır. Meslek dayanışması ayrıca mesleki bilgilerin geliştirilmesi ve mesleki becerilerin artırılmasında da etkili bulunmuştur. Korkut (2007), bir araştırmasında hâlihazırda görev yapan psikolojik danışmanların, psikolojik danışmanlık alan bilgisi açısından teorik eksikliklere sahip olduklarını tespit etmiştir. Bunun yanında psikolojik danışmanların en çok internetten yararlandıklarını ortaya koymuştur. Kull, Kosciw ve Greytak (2017) ise lisansüstü eğitim almanın, okul danışmanlarının okuldaki problemlerini çözme süreçlerine katkıda bulunduğunu belirlemişlerdir. Başka bir araştırmada okul danışmanlarının mesleki gelişim ihtiyaçları, tercihleri ve uygulamaları araştırılmıştır. Buna göre, okul danışmanlarının mesleki gelişimlerini sağlamak için önemli miktarda zamanlarını ve maddi kaynaklarını harcadıkları ortaya konmuştur. Danışmanlar ayrıca, gittikçe karmaşıklaşan okul ortamının mesleki gelişimlerini olumsuz yönde etkilediğine işaret etmişlerdir (Howell ve diğerleri, 2007). Bu sonuçtan farklı olarak; Erguner-Tekinalp, Leuwerke ve Terzi (2009), psikolojik danışmanların kendi profesyonel gelişimlerine yönelik etkinliklere yeterince zaman ayırmadıkları, süpervizyon alma ve kişisel gelişimlerini sağlamaya yönelik etkinliklere katılma konularında istenilen seviyede olmadıkları tespitini yapmışlardır. Çetinkaya ve Kararımak (2012), psikolojik danışmanların, mesleki gelişim süreçlerinde alması gereken süpervizyon eğitiminin önemine değinmişlerdir. Bu süreçte psikolojik danışmanlara, etik standartlara uyma ve çok kültürlülüğe karşı duyarlı olmaları için gerekli süpervizyonların verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Gündüz ve Çelikkaleli’ye (2009) göre, kadın psikolojik danışmanlar kendilerini erkeklere göre daha yetkin hissetmektedirler ve deneyimli psikolojik danışmanlar, psikolojik danışma becerilerini kullanma noktasında, mesleklerinin ilk yıllarında olanlara göre kendilerini daha yeterli algılamaktadırlar. Küçüktepe’ye (2014) göre, psikolojik danışmanlar kendilerini en çok mesleki rehberlik alanında ve psikolojik danışma ilke ve teknikleri konularında yetersiz hissetmektedirler. Ayrıca travma vakalarına

müdahale, aile danışmanlığı ve çözüm odaklı danışmanlık konuları ile ilgili olarak, kendilerine hizmet içi eğitim verilmesini talep etmektedirler. Anctil ve diğerlerine (2012) göre okul danışmanlarının kişisel, sosyal ve akademik gelişimlerine kıyasla, kariyer gelişimlerine önemli ölçüde daha az zaman harcadıkları bulunmuştur. Buna ek olarak, yeni mezun danışmanlar, daha deneyimli meslektaşlarına kıyasla kariyer danışmanlığına daha fazla öncelik vermektedirler. Wilkerson'a (2006) göre, okul danışmanlarının almak istedikleri klinik eğitimler ile gerçekte kendilerine verilenler arasında bir tutarsızlık bulunmaktadır. Bu boşluğu doldurmak için, danışmanlar arasındaki akrân konsültasyonuna ağırlık verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca okul danışmanlığı araştırmacıları, şehir merkezlerinde yapılan okul danışmanlığı çalışmalarının, kırsal ve çevresi ortamlarda yapılan okul danışmanlığı çalışmalarından, nitelik olarak ayrıldığını ve daha iyi olduğunu belirtmişlerdir (Owens, Pernice-Duca & Thomas, 2009; Wilczenski, Cook & Hayden, 2011).

Mesleğin icra edilmesinde psikolojik danışmanlar, farklı bakış açılarıyla değerlendirilmektedir. George ve Cristiani (1990, s.201), bu durumu üç alanla açıklamaktadır. İlk alan kişisel özelliklerdir. Daha sonra mesleki bilgiler yer almaktadır ve son olarak psikolojik danışmaya ilişkin beceriler gelmektedir. Larson ve Daniels (1998), psikolojik danışmanların geliştirmeleri gereken önemli inançlarından birisini öz-yeterlik olarak açıklamaktadır. Burada psikolojik danışmanların başarılı performanslar sergilemesinde kendilerini geliştirme düzeyi önemlidir. Yalçın (2006), iki ayrı açıdan psikolojik danışmanların geliştirmeleri gereken özelliklere vurgu yapmıştır. Bunlardan ilki kişisel özelliklerdir. Psikolojik danışmanlar, kendi duygu ve düşüncelerine yönelik farkındalıklarını geliştirmek zorundadırlar. Kendilerini iyi tanımalı ve olduğu gibi kabul etmelidirler. İkinci açı ise psikolojik danışmanların, psikolojik danışma becerilerinin kullanılması noktasındaki gelişimsel düzeyleridir. Danışmanları daha iyi anlayabilmek, empatik olabilmek ve dinleme becerilerini geliştirmek bunlar arasında sayılabilir.

Corey (2008, s.23), etkili psikolojik danışmanın özellikleri ile ilgili olarak, sahip olduklarını yeterli görmemesinin ve bilinenin verdiği güveni bir kenara bırakabilecek istek ve cesareti gösterebilmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu konuda Hackney ve Cormier (2008, s.13), psikolojik danışmanların danışmanlarına yardımcı olabilmeleri için gerekli bilgi birikimine, deneyime ve beceriye sahip olmaları gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu anlamda kendilerini güncelleyebilmeli, sorunları üzerinde düşünebilmeli ve kendilerini geliştirmeye çaba harcamalıdır. Cormier ve Cormier (1991, s.81) ise psikolojik danışmanların entelektüel kapasitelerine dikkati çekmiştir. Psikolojik danışmanlar bilgili ve sürekli öğrenmek isteyen kişiler olmalıdır. Psikolojik danışmanlar alanlarıyla ilgili meraklarını asla kaybetmemeli ve kendilerini sürekli geliştirebilmelidir.

Yukarıda yer alan açıklamalar, psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin, nitelikli şekilde psikolojik yardım hizmeti sunabilmelerindeki önemine vurgu yapmaktadır. Türkiye'de çalışan psikolojik danışmanlar için de bu durum geçerlidir. Ancak, ilgili literatür incelendiğinde Türkiye'de çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini ve bunun hangi faktörlerden etkilendiğini inceleyen bazı araştırmalar olmasına rağmen (Çoban & Demir, 2004; Doğan, 2016; İkiz, 2010), bu konuyu derinlemesine ele alan araştırmaların sayıca sınırlı olduğu belirlenmiştir. Özellikle psikolojik danışmanların çalışma yaşamları üzerinden kendilerini geliştirmeye yönelik kişisel ve kurumsal anlamda ne gibi çalışmaların yapıldığını inceleyen bir araştırma olmadığı anlaşılmıştır. Bu araştırmanın ilgili literatürde, değinilen boşlukların doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmadan elde edilen sonuçların, psikolojik danışmanların mesleki gelişim süreçlerine yönelik yapılan çalışmalara da fikir vereceği öngörülmektedir. Değinilen açıklamalar ışığında bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Psikolojik danışmanlar, mesleki gelişimlerini nasıl sağlamaktadır?
2. Psikolojik danışmanlara çalışma hayatlarında mesleki gelişim fırsatları sunulmakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanlara çalışma hayatlarında sunulan mesleki gelişim fırsatları nelerdir?
4. Psikolojik danışmanlar, çalışma hayatlarında kendilerine sunulan mesleki gelişim fırsatlarını yeterli bulmakta mıdır?

5. Psikolojik danışmanların, çalışma hayatlarında kendilerine sunulan mesleki gelişim fırsatlarını yeterli ya da yetersiz bulmalarının nedenleri nelerdir?
6. Psikolojik danışmanların, mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasında ihtiyaç duydukları konular nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Betimsel tarama modeline dayalı olarak gerçekleştirilen bu çalışma nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülmüştür. Nitel araştırma yaklaşımı, konunun “ne kadar” ya da “ne kadar iyi” olduğunu ortaya koymaktan çok o konuya dair daha geniş bir bakış açısı elde edebilmek için yapılmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012, s.234). Ayrıca nitel araştırma yaklaşımının, araştırılan konunun derin ve ayrıntılı şekilde incelenmesine imkân verdiği ve elde edilen verilerin önceden belirlenmiş alt temaların bir sınırlandırması olmaksızın analiz edilebilmesine olanak sağladığı ifade edilmiştir (Patton, 2014, s.14). Araştırma fenomenoloji deseninde gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji deseninde, farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgular üzerinde durulmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2008, s.72). Bu araştırma kapsamında da psikolojik danışmanların farkında oldukları mesleki gelişimlerine ilişkin görüşleri kendi algıları çerçevesinde ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Mesleki gelişim süreçlerinde kendilerinin neler yaptıkları, kendileri için nelerin yapıldığı ve bunları nasıl değerlendirdikleri ile ilgili görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Rize’de ve ilçelerinde görev yapmakta olan 90 psikolojik danışman oluşturmuştur. Katılımcıların 52’sinin (%58) ortaokulda ve 38’sinin (%42) ise lise de görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların 61’i (%68) kadın ve 29’u (%32) erkektir. Katılımcıların hizmet yılları açısından, 0-1 yıl arasında 39 (%43), 2-9 yıl arasında 32 (%36) ve 10-20 yıl arasında 19 (%21) kişiden oluştuğu saptanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, hazırlanan bir soru formu aracılığıyla yazılı olarak toplanmıştır. Bu formun hazırlanmasında ilgili alanyazından yararlanılmıştır. Hazırlanan bu form ile ilgili olarak 10 yıldan fazla mesleki deneyime sahip dört psikolojik danışmanın görüşlerine başvurulmuştur. Psikolojik danışmanların da görüşleri değerlendirilerek yedi tane sorudan oluşan soru formu oluşturulmuştur. Soru formunun kullanılabilirliğinin sağlanması ve soruların görüşülen kişiler tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının kontrol edilebilmesi için pilot uygulama yapılması önerilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013, s.131). Bu doğrultuda, beş psikolojik danışman ile hazırlanan soru formunun kullanıldığı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Soru formu ile birlikte yapılan bu görüşmelerden sonra elde edilen veriler, PDR ana bilim dalında görev yapan üç öğretim elemanına incelemeleri için gönderilmiştir. Öğretim elemanlarının görüşleri de dikkate alınarak soru formuna son hali verilmiştir. Formda yer alan psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ile ilgili görüşlerinin alınmasına yönelik sorular şu şekildedir: “1. Mesleki gelişiminizi nasıl sağlıyorsunuz?” “2. Çalışma hayatınızda sizlere mesleki gelişim fırsatları sunuluyor mu? Sunuluyorsa bunlar nelerdir?”, “3. Eğer size sunulan fırsatlar varsa, bunları yeterli buluyor musunuz? Neden?” ve “4. Mesleki gelişiminize katkı sağlanmasında ihtiyaç duyduğunuz konular nelerdir?” şeklindedir. Ayrıca bu formda katılımcıların görev yaptıkları öğretim basamağı, cinsiyetleri ve hizmet yıllarının belirlenmesine yönelik sorular da bulunmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Soru formu uygulanmadan önce Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi’nin Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 29/09/2020 toplantı tarihli ve 2020/115 toplantı no.lu kararı ile uygulamanın etik açıdan uygun olduğuna ilişkin onay alınmıştır. Bu onaydan sonra Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ölçme aracının uygulanabilmesi için gerekli olan izinler alınmıştır. Alınan bu onay ve izinden sonra soru formu Rize ilinde Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan psikolojik danışmanlara uygulanmıştır. Araştırmanın verileri, hazırlanan soru formunun tüm katılımcıların yer aldığı bir ortamda toplu bir şekilde yazılı olarak doldurmaları sayesinde

toplanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde öncelikle katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Ayrıca verilerin ne şekilde kullanılacağı ve araştırmanın amacı dışında hiçbir şekilde kullanılmayacağı konusunda katılımcılara güvence verilmiştir. Bununla birlikte araştırmaya katılımın gönüllü olduğu vurgulanmıştır. Uygulama yaklaşık 30 dk. sürmüştür. Araştırmada kullanılan soru formu başlangıçta 100 kişiye uygulanmıştır. Ancak doldurulan formlar incelendiğinde, tam olarak cevaplandırılmamış olanlar tespit edilerek, araştırmada güvenilirliği sağlamak adına bu formlar çalışmadan çıkarılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, betimsel analize tabi tutulmuştur. Bu analizde, elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış biçimde okuyucuya sunulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda elde edilen veriler, kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak sunulabilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2008, s.224). Dolayısıyla, betimsel analizde verilerin, olduğu gibi gösterilmesi, resmedilmesi ve betimlenmesi esastır (Sönmez & Alacapınar, 2016, s.272). Bu noktadan hareketle, katılımcıların ifadelerine dayalı olarak ulaşılan bulgular, kodlar, alt temalar ve üst temalar halinde ve şekiller eşliğinde açık ve anlaşılır biçimde sunulmuştur. Ayrıca verilerin olduğu gibi sunulması amacıyla, katılımcıların ifadelerinden yapılan doğrudan alıntılar paylaşılmıştır.

Verilerin analizinde öncelikli olarak formların her birine 1 ile 90 arasında bir sayı verilmiştir. Bu tanımlama, o formun hangi numaralı katılımcıya ait olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Katılımcılar, “K” ile ve hangi katılımcı olduğu ise sayı ile belirtilmiştir. Örneğin, 12., katılımcı, K12 olarak tanımlanmıştır. Bu aşamadan sonra verilerin analizinde aşağıdaki basamaklar izlenmiştir:

1. Katılımcıların formda yer alan her bir soruya verdikleri cevaplar incelenmiş ve bunlar kodlar olarak tanımlanmıştır.
2. Tanımlanan kodlar incelenmiş ve anlamlı olarak bir araya gelebilenlerin altında yer aldığı alt temalar oluşturulmuştur.
3. Oluşturulan alt temalar incelenmiş ve anlamlı olarak bir araya gelebilenler oluşturulan üst temaların altına yerleştirilmiştir.

Yukarıda değinilen analize örnek olarak; “*Mesleki gelişiminizi nasıl sağlıyorsunuz?*” sorusuna; “*Karşılaştığım durumlara ilişkin kitaplar okuyarak.*” (K65), “*İnternetteki meslekle ilgili siteleri ziyaret ederek.*” (K87) ve “*Mesleki konularda yapılan bilimsel çalışmaları takip ederek.*” (K43) cevaplarının verildiği görülmüştür. Bu ifadelerin “Kitaplar”, “İnternet” ve “Basılı bilimsel yayınlar” kodları altına girebilecekleri değerlendirilmiştir. Bu kodlar incelendiğinde psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri için araştırma ve inceleme yaptıkları anlaşılmış ve bu kodların, “Araştırma Yapararak” alt teması altında toplanabileceği kararlaştırılmıştır. Katılımcıların yine bu soruya verdikleri “*Vaka görüşmeleri yaparak*” (K 71) ve “*Günlük hayatta insanları gözlemleyerek*” (K 13) cevaplarının ise “Görüşme” ve “Gözlem” kodları altına girebilecekleri değerlendirilmiştir. Bu kodlar incelendiğinde psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinde uygulamaya dönük faaliyetler yürüttükleri anlaşılmış ve bu kodların “Uygulama yaparak” alt teması altında yer alabileceği düşünülmüştür. Değinilen alt temalar incelendiğinde katılımcıların ortak olarak mesleki gelişimlerini kendi çabaları ile sağlamaya çalıştıkları anlaşılmış ve bu alt temalar, “Kişisel Çabalarlar” üst teması altına yerleştirilmiştir. Bu şekilde her bir katılımcının ifadeleri analiz edilmiştir. Bu ifadelere dayalı olarak kodlar, alt temalar ve üst temalar belirlenmiştir. Verilerin analizinde Nvivo 11.0 programı kullanılmıştır.

İnandırıcılık (Credibility) ve Aktarılabirlik (Transferability)

Nitel araştırmalarda geçerliğin sağlanmasında, inandırıcılık (credibility) ve aktarılabirlik (transferability) dikkate alınmaktadır (Guba, 1981). İnandırıcılık, gözlenen ve ölçülen gerçeklerin değiştirilmeden yani olduğu gibi yansıtılması ile ilgili bir durumdur. Aktarılabirlik ise elde edilen sonuçların ilgili gruplarla yapılacak karşılaştırmalarda kullanılabilmesi ile ilgilidir (LeCompte & Goetz, 1982). İnandırıcılığın sağlanmasında gerçeklerin olduğu gibi yansıtılması beklenmektedir. Bu konuda Yıldırım ve Şimşek (2008, s.258), araştırmacının, elde ettiği sonuçların gerçeği yansıtır yansıtmadığını denetlemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu amaçla, araştırmacılar elde edilen bulguları, katılımcıların bir kısmına göstermiş ve bunları gerçekçi bulup bulmadıklarını sormuşlardır. Bu sayede araştırmacılar verilen cevaplara dayalı olarak elde ettikleri bulgularla ilgili gerekli düzeltmeleri yapma ve bulgularını

teyit etme imkânı bulmuşlardır. Araştırmada, psikolojik danışmanların cevaplarının yer aldığı 90 form analiz edilmiştir. Formların %10'u olacak şekilde 9 katılımcıya, elde edilen bulgular e-posta yoluyla gönderilmiş ve kendilerine bu bulguların, düşüncelerini doğru şekilde yansıtıp yansıtmadığı sorulmuştur. Katılımcılardan, bazı bulguların düzeltilmesine yönelik çeşitli öneriler getirilmiştir. Örneğin; Soru 1'e verilen cevaplardan "Bilimsel toplantılar" kodunun, "İş Birliği Yaparak" temasının değil, "Eğitime Katılarak" temasının altında yer alması gerektiği ifade edilmiştir. Soru 2'ye verilen cevaplara dayalı olarak oluşturulan "Fiziki İmkân Desteği" temasının isminin, "İhtiyaçların Temin Edilmesi" şeklinde değiştirilmesi önerilmiştir. Soru 4'e verilen cevaplardan "*RAM'ların, özellikle yeni atanan psikolojik danışmanlara yönelik olarak MEB'in işleyişini anlattığı oryantasyon çalışmaları yapmasını öneririm*" ifadesinin yer aldığı kodun isminin, "Stajyerlik süreçleri" yerine "Oryantasyon programı" olarak değiştirilmesinin yerinde olacağı ifade edilmiştir. Bu görüş ve öneriler doğrultusunda bulgulara düzenlemeler yapılmıştır. Bu sayede inandırıcılık sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın aktarılabilirliğini sağlamak amacıyla, çalışma grubunu oluşturan katılımcılar, farklı öğretim basamaklarında ve farklı hizmet yılında olan psikolojik danışmanlardan seçilmiştir. Ayrıca aktarılabilirliğin sağlanması amacıyla soru formunun hazırlanmasında dört psikolojik danışmanın görüşleri alınmıştır. Hazırlanan soru formu pilot bir uygulama olarak beş psikolojik danışmana uygulanmıştır. Uygulama sonrasında elde edilen veriler, PDR ana bilim dalında görev yapan üç öğretim elemanına incelenmiştir. Araştırmada kullanılan soru formu bu aşamalardan sonra hazırlanmıştır. Araştırmanın aktarılabilirliği bu şekilde sağlanmaya çalışılmıştır.

Tutarlılık (Dependability) ve Doğrulanabilirlik (Confirmability)

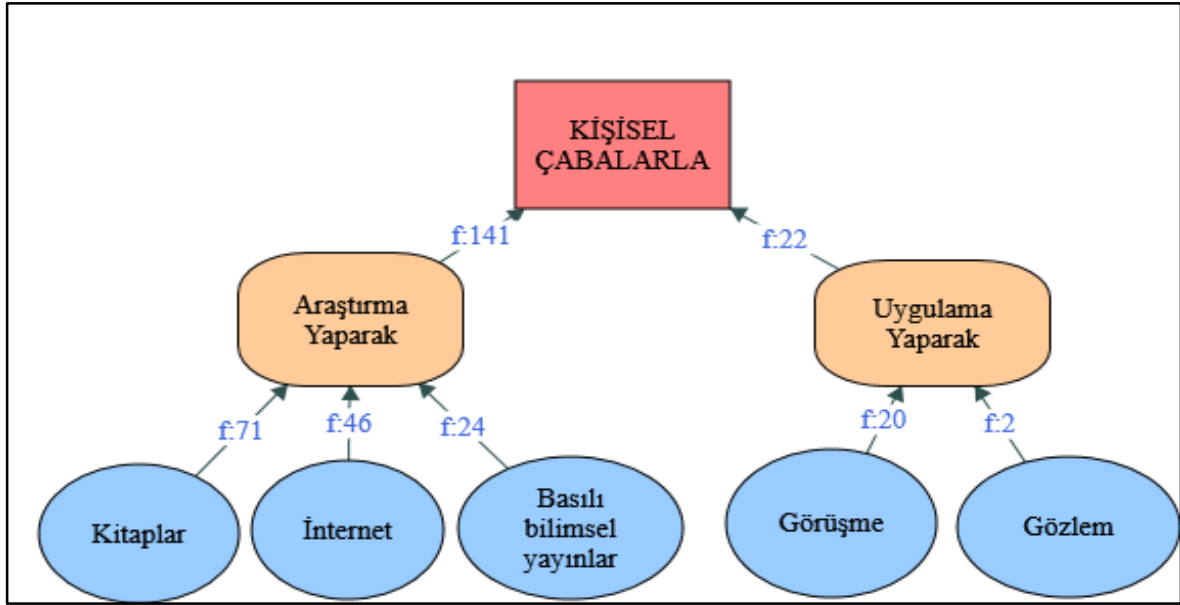
Nitel araştırmalarda güvenilirliğin sağlanmasında tutarlılık (dependability) ve doğrulanabilirlik (confirmability) dikkate alınmaktadır (Guba, 1981). Tutarlılık, farklı araştırmacıların aynı olguyu inceleyip benzer sonuçlara varmaları ile ilgili bir durumdur. Doğrulanabilirlik ise, incelenen olgulara ilişkin elde edilen sonuçlara benzer ortamlarda da ulaşabilmek ile ilgilidir (LeCompte & Goetz, 1982). Araştırmada elde edilen verilerin analizinde çalışmayı yürüten araştırmacılar, kod ve temaları öncelikle bağımsız olarak belirlemiş daha sonra yaptıkları analizleri karşılaştırmışlardır. Bu kod ve temaların, formlarda yer alan cevapları temsil edip etmediğini tartışmışlardır. Bu aşamalardan sonra kod ve temalar tekrar gözden geçirilmiş, görüş birliği sağlandıktan sonra son halleri verilmiştir. Araştırmanın tutarlılığı bu şekilde sağlanmaya çalışılmıştır. Doğrulanabilirliğin sağlanmasında, elde edilen sonuçlara benzer ortamlarda da ulaşılabilmesi beklenmektedir. Bu konuda Ekiz (2009, s.37), katılımcıların ifadelerindeki anlamları değiştirmeden, katılımcıların ifadelerinde seçicilik yapmadan ve araştırılan konunun bütün gerçekliğiyle ve doğru bir şekilde ortaya çıkarılmasının gerektiğine değinmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamında oluşturulan kod, tema ve üst temaların birkaçının nasıl oluşturulduğuna dair "Verilerin Analizi" kısmında ayrıntılı açıklamalar yapılmış ve "Bulgular" bölümünde katılımcıların ifadelerinden örnekler şeklinde doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırmanın doğrulanabilirliği bu şekilde sağlanmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

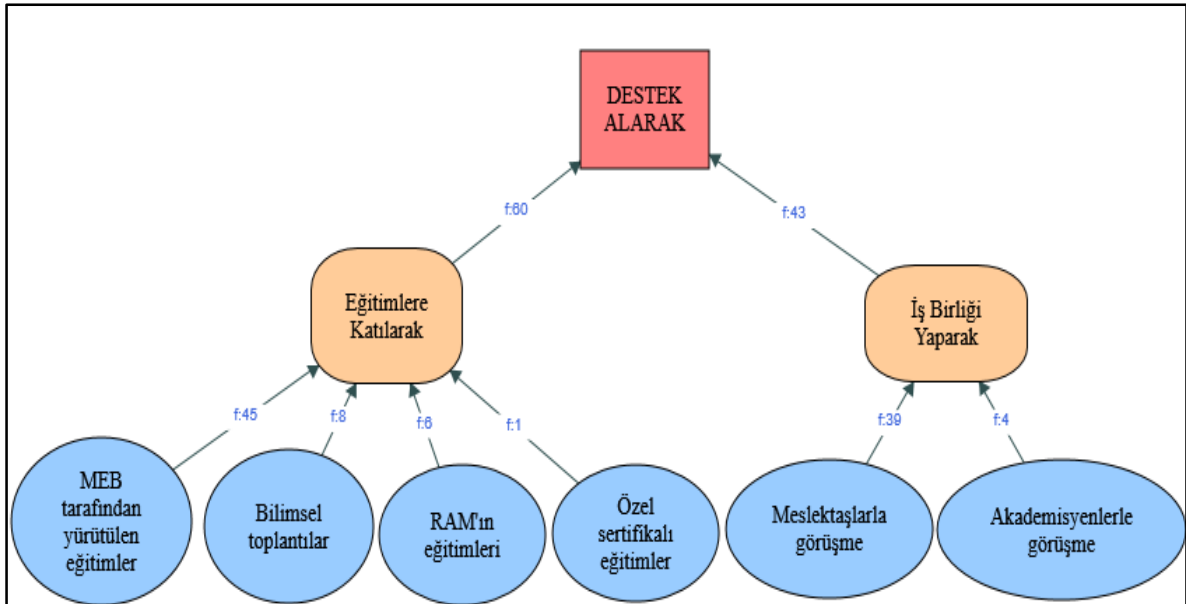
Bu araştırmada elde edilen bulgular, şekiller eşliğinde aşağıda sunulmuştur. Bu şekillerde katılımcıların ifadeleri kod, alt tema ve üst tema şeklinde sınıflandırılmıştır. Ayrıca bu bölümde katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Psikolojik danışmanlar, mesleki gelişimlerini nasıl sağlamaktadır?

Şekil 1 ve Şekil 2'de katılımcıların, "*Mesleki gelişiminizi nasıl sağlıyorsunuz*" (Soru 1) sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin oluşturulan kodlar, alt temalar ve üst temalar yer almaktadır.



Şekil 1. Soru 1'e Verilen Cevaplar Doğrultusunda Oluşturulan Kodlar, Alt Temalar ve Üst Temalar



Şekil 2. Soru 1'e Verilen Cevaplar Doğrultusunda Oluşturulan Kodlar, Alt Temalar ve Üst Temalar

Şekil 1 ve Şekil 2 incelendiğinde; katılımcıların Soru 1'e yönelik verdikleri cevaplardan 141 tanesinin, Kitaplar (f=71), İnternet (f=46) ve Basılı bilimsel yayınlar (f=24) şeklinde olduğu görülmüştür. Bu ifadelerin ortak noktasının, katılımcıların mesleki gelişimleri için araştırma ve inceleme yapmaları olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu kodlar, Araştırma Yapararak (f=141) alt teması altında toplanmıştır. Ayrıca katılımcıların bu soruya Görüşme (f=20) ve Gözlem (f=2) cevabını verdikleri görülmüştür. Bu kodlar incelendiğinde, katılımcıların mesleki gelişimleri için doğrudan uygulamalar yaptıkları anlaşılmış ve bu ifadeler Uygulama Yapararak (f=22) alt temasına yerleştirilmiştir. Katılımcıların Soru 1'e ilişkin verdiği diğer cevapların, MEB tarafından yürütülen eğitimler (f=45), Bilimsel toplantılar (f=8), Rehberlik Araştırma Merkezi'nin (RAM) eğitimleri (f=6) ve Özel sertifikalı eğitimler (f=1) şeklinde olduğu görülmüştür. Bu kodlara dayalı olarak katılımcıların mesleki gelişimlerini çeşitli eğitimler alarak sağlamaya çalıştıkları anlaşılmıştır. Dolayısıyla değinilen kodların, Eğitime Katılarak (f=60) alt teması altında toplanabileceği değerlendirilmiştir. Ayrıca katılımcıların, bu sorunun cevabında mesleki gelişimlerini, Meslektaşlarla görüşme (f=39) ve

Akademisyenlerle görüşme (f=4) şeklinde sağladıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Bu kodlar incelendiğinde psikolojik danışmanların, mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağı düşüncesiyle başkalarıyla görüştükleri ve yardım aldıkları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla değinilen ifadelerin İş Birliği Yaparak (f=43) alt temasında toplanabileceği uygun görülmüştür.

Yukarıdaki Araştırma Yaparak ve Uygulama Yaparak alt temaları incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplardan 266 tanesinden 163'ünün, psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini kendi istek ve çabaları ile sağlamaya çalıştıkları ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu alt temaların Kişisel Çabalarla (f=163) üst teması altında yer alabileceği kararlaştırılmıştır. Eğitimlere Katılarak ve İş Birliği Yaparak alt temaları ise katılımcıların mesleki gelişimlerinde destek aldıkları şeklinde yorumlanmıştır. Dolayısıyla bu alt temaların, Destek Alarak (f=103) üst temasının içerisinde olabileceği değerlendirilmiştir. Değinilen kodlar, alt temalar ve üst temaları oluşturan katılımcı ifadelerinden örneklerle aşağıda yer verilmiştir.

Araştırma Yaparak

Kitaplar: *Mesleğimle ilgili kitapları takip ederim* (K 59)

İnternet: *İnternet üzerinden PDR ile ilgili siteleri takip ediyorum* (K 49)

Basılı bilimsel yayınlar: *Bölüm ile ilgili basılmış makaleleri takip ediyorum* (K 43)

Uygulama Yaparak

Görüşme: *Vaka görüşmeleri yaparak* (K 71)

Gözlem: *Günlük hayatta insanları gözlemleyerek* (K 13)

Eğitilmeye Katılarak

MEB tarafından yürütülen eğitimler: *Bakanlığın açtığı hizmet içi eğitimler vasıtasıyla* (K 92)

Bilimsel toplantılar: *Kongreler ve sempozyumlara katılarak mesleki gelişimime katkı sağlıyorum* (K 73)

RAM'ın eğitimleri: *RAM'ın çalışmalarına katılarak* (K 57)

Özel sertifikalı eğitimler: *Özel dernekler veya şirketler tarafından düzenlenen sertifikalı eğitimlere katılıyorum* (K 77)

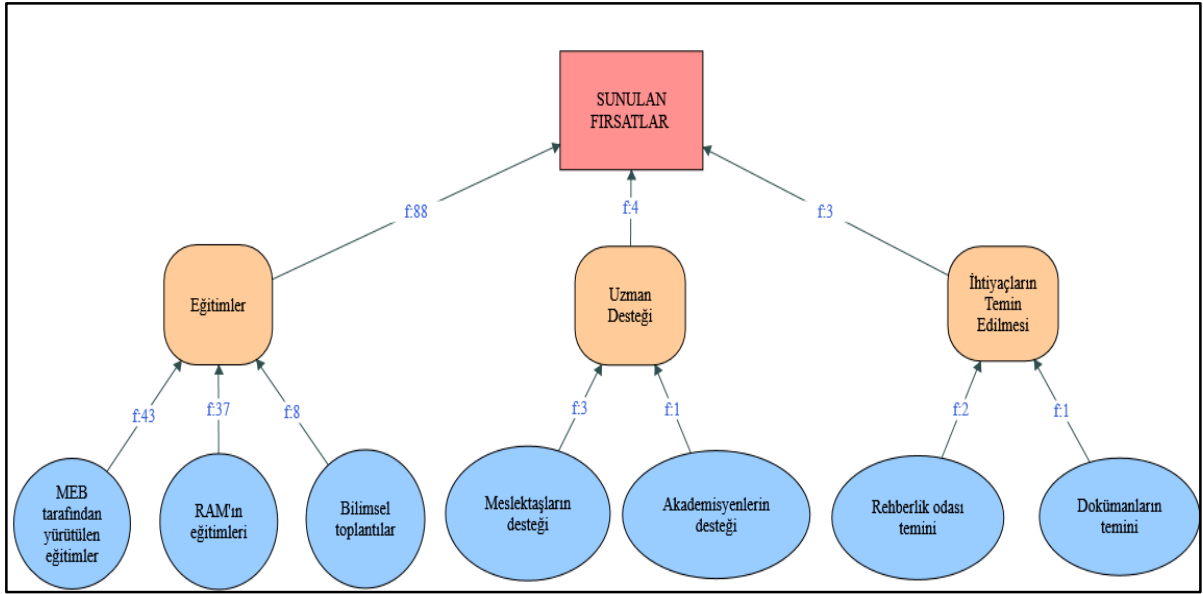
İş Birliği Yaparak

Meslektaşlarla görüşme: *Diğer psikolojik danışman arkadaşlarımla da (özellikle yeni mezun) sürekli bilgi alışverişindeyim* (K 24)

Akademisyenlerle görüşme: *Üniversite hocalarımdan destek alarak, onlarla paylaşımlarda bulunuyorum* (K 30)

Psikolojik danışmanlara çalışma hayatlarında mesleki gelişim fırsatları sunulmakta mıdır? ve Psikolojik danışmanlara çalışma hayatlarında sunulan mesleki gelişim fırsatları nelerdir?

Şekil 3'te katılımcıların "Çalışma Hayatınızda Sizlere Mesleki Gelişim Fırsatları Sunuluyor Mu? Sunuluyorsa Bunlar Nelerdir?" (Soru 2) sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin oluşturulan kodlar, alt temalar ve üst temalar yer almaktadır.



Şekil 3. Soru 2'ye Verilen Cevaplar Doğrultusunda Oluşturulan Kodlar, Alt Temalar ve Üst Temalar

Şekil 3 incelendiğinde; katılımcıların Soru 2'ye yönelik verdikleri cevaplardan 95'inin, kendilerine mesleki gelişim fırsatı sunulduğu şeklinde olduğu görülmektedir. Bu katılımcıların, sorunun, "Sunuluyorsa bunlar nelerdir?" kısmına verdikleri cevaplar incelendiğinde; bu fırsatların, MEB tarafından yürütülen eğitimler (f=43), RAM'ın eğitimleri (f=37) ve Bilimsel toplantılar (f=8) şeklinde ifade edildiği görülmüştür. Bu ifadelerin ortak noktasının katılımcıların mesleki gelişimleri için sunulan eğitim fırsatları olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu kodlar Eğitimler (f=88) alt teması altında toplanmıştır. Ayrıca kendilerine mesleki gelişim fırsatlarının sunulduğunu belirten katılımcıların bu soruya Meslektaşların desteği (f=3) ve Akademisyenlerin desteği (f=1) cevaplarını verdikleri görülmüştür. Bu cevaplar, sunulan fırsatların, alan uzmanlarının sağladığı destekler ile ilgili olduğu değerlendirilmiş ve Uzman Desteği (f=4) alt temasına yerleştirilmiştir. Rehberlik odası temini (f=2) ve Dokümanların temini (f=1) kodları ise uygulamada gerekli olan mekân ve materyalin temin edilmesi ile ilgili olduğu değerlendirilmiş ve İhtiyaçların Temin Edilmesi (f=3) alt temasına yerleştirilmiştir.

Yukarıda değinilen alt temaların ortak noktasının, katılımcıların çalışma hayatında kendilerine mesleki gelişim fırsatları sunulduğu şeklinde olduğundan, bu alt temalar Sunulan Fırsatlar (f=95) üst temasında toplanmıştır. Soru 2'ye ilişkin olarak katılımcılardan 10 tanesi ise kendilerine herhangi bir mesleki gelişim fırsatı sunulmadığını belirtmişlerdir. Yukarıda değinilen alt temaları oluşturan kodların her birine ilişkin bazı katılımcıların doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Eğitimler

MEB tarafından yürütülen eğitimler: *Sunuluyor, MEB bünyesinde açılan hizmet içi kurslara katılıyoruz* (K 87)

RAM'ın eğitimleri: *Evet bu konuda RAM elinden geldiğince psikolojik danışmanlara destek oluyor* (K 81)

Bilimsel toplantılar: *Evet sunuluyor. Zaman zaman alanımızla ilgili konferans ve kongreler yapılması bunun en güzel örneği* (K 83)

Uzman Desteği

Meslektaşların desteği: *Meslektaşlarımızdan yardım alıyoruz* (K 69)

Akademisyenlerin desteği: *Etrafımızdaki üniversitelerde çalışan hocalardan zaman zaman destek alıyorum* (K17).

İhtiyaçların Temin Edilmesi

Rehberlik odası temini: Kendimize ait oda verilmesi güzel bir durum (K 7)

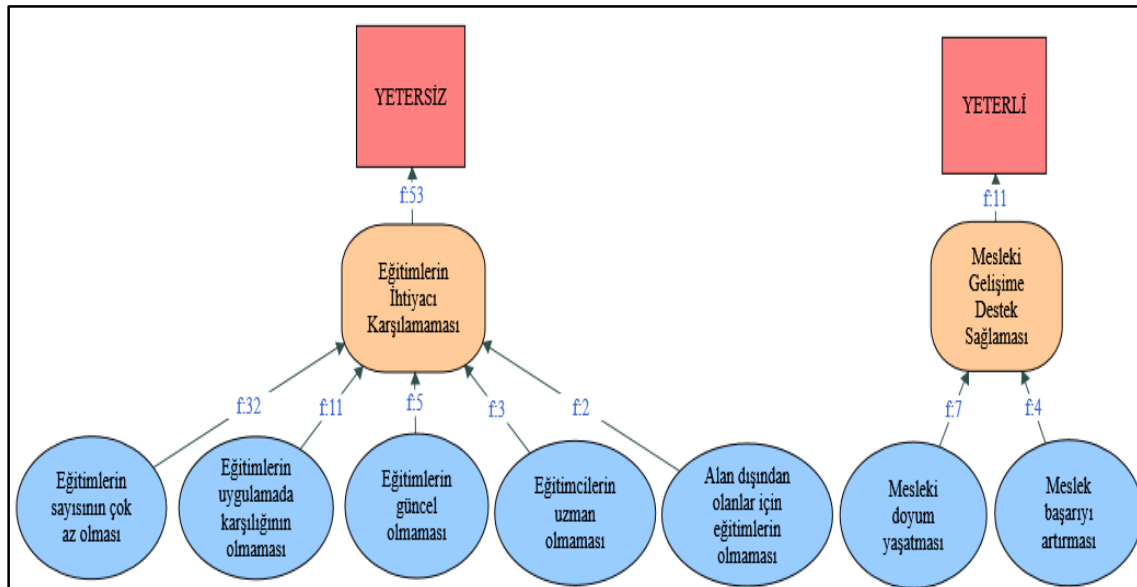
Dokümanların temini: Rehberlik faaliyetlerinde kullanacağımız belge ve dokümanlar idarecilerimiz tarafından temin ediliyor (K 42)

Fırsat Sunulmaması

Hayır. Ben kendimi, okuyarak, gözlem yaparak, vaka görüşmesi yaparak geliştirmeye çalışıyorum, bunun dışında bir destek aldığımı söyleyemem (K 71)

Psikolojik danışmanlar, çalışma hayatlarında kendilerine sunulan mesleki gelişim fırsatlarını yeterli bulmakta mıdır? ve Psikolojik danışmanların, çalışma hayatlarında kendilerine sunulan mesleki gelişim fırsatlarını yeterli ya da yetersiz bulmalarının nedenleri nelerdir?

Şekil 3 ve Şekil 4'te katılımcıların "Size sunulan bu fırsatları yeterli buluyor musunuz? Neden?" (Soru 3) sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin oluşturulan kodlar, alt temalar ve üst temalar yer almaktadır.



Şekil 4. Soru 3'e Verilen Cevaplar Doğrultusunda Oluşturulan Kodlar, Alt Temalar ve Üst Temalar

Şekil 4 incelendiğinde; psikolojik danışmanlardan 53'ünün, çalışma hayatlarında kendilerine sunulan mesleki gelişim fırsatlarını yeterli bulduğu, 11'nin ise yetersiz bulduğu görülmektedir. Katılımcıların kendilerine sunulan fırsatları yeterli bulmamalarının nedenlerinin, Eğitimlerin sayısının çok az olması (f=32), Eğitimlerin uygulamada karşılığının olmaması (f=11), Eğitimlerin güncel olmaması (f=5), Eğitimcilerin uzman olmaması (f=3) ve Alan dışından olanlar için eğitimlerin olmaması (f=2) şeklinde ifade edildiği görülmüştür. Bu ifadelerden, verilen eğitimlerin istenen düzeyde amacına hizmet etmediği anlaşılmış ve bu kodlar, Eğitimlerin İhtiyacı Karşılanmaması (f=53) alt temasına yerleştirilmiştir. Bu soruya verilen cevaplara dayalı olarak oluşturulan diğer kodlar, Mesleki doyum yaşatması (f=7) ve Mesleki başarıyı artırması (f=4) şeklindedir. Bu kodlar incelendiğinde katılımcıların kendilerine sunulan fırsatları, mesleki yaşantılarına aktarabildikleri ve böylece ilerlemeler kaydettikleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu ifadeler, katılımcıların sunulan desteklerden yarar sağladıkları şeklinde yorumlanmış ve Mesleki Gelişime Destek Sağlaması (f=11) alt temasına yerleştirilmiştir.

Katılımcıların bu soruya ilişkin, kendilerine sunulan fırsatları yeterli bulmamalarının nedenini açıkladıkları alt temalar, Yetersiz (f=53) üst teması altında toplanmıştır. Değerlendirilen alt temalardan,

katılımcılara sunulan mesleki gelişim fırsatlarını yeterli bulduklarının nedeni açıklamış oldukları alt temalar ise Yeterli (f=11) üst temasında toplanmıştır. Yeterli ve Yetersiz üst teması altında yer alan alt temaları oluşturan kodların, her birine ilişkin bazı katılımcıların doğrudan ifadeleri şu şekildedir:

Eğitimlerin İhtiyacı Karşılamaması

Eğitimlerin sayısının çok az olması: *Hayır. Daha çok mesleki gelişim kursları olması gerekir* (K 69)

Eğitimlerin uygulamada karşılığının olmaması: *Okulda karşılaşılabilecek sorunlara yönelik eğitimlerin yapılması gerekir ama yapılanlar böyle değil* (K 82)

Eğitimlerin güncel olmaması: *Alanımız geniş ve sürekli insanın kendisini yenilemesi gerekmekte ancak bunu gerçekleştirebileceğimiz eğitimler sunulmuyor* (K 94)

Eğitimcilerin uzman olmaması: *Eğitimler yetkin kişilerce verilmiyor. Çeşitli üniversiteler ile iş birliği yapılarak hocalar getirilebilir* (K 39)

Alan dışından olanlar için eğitimlerin olmaması: *Bizim gibi alan dışından gelen rehber öğretmenler için destekleyici eğitimler yok* (K 22)

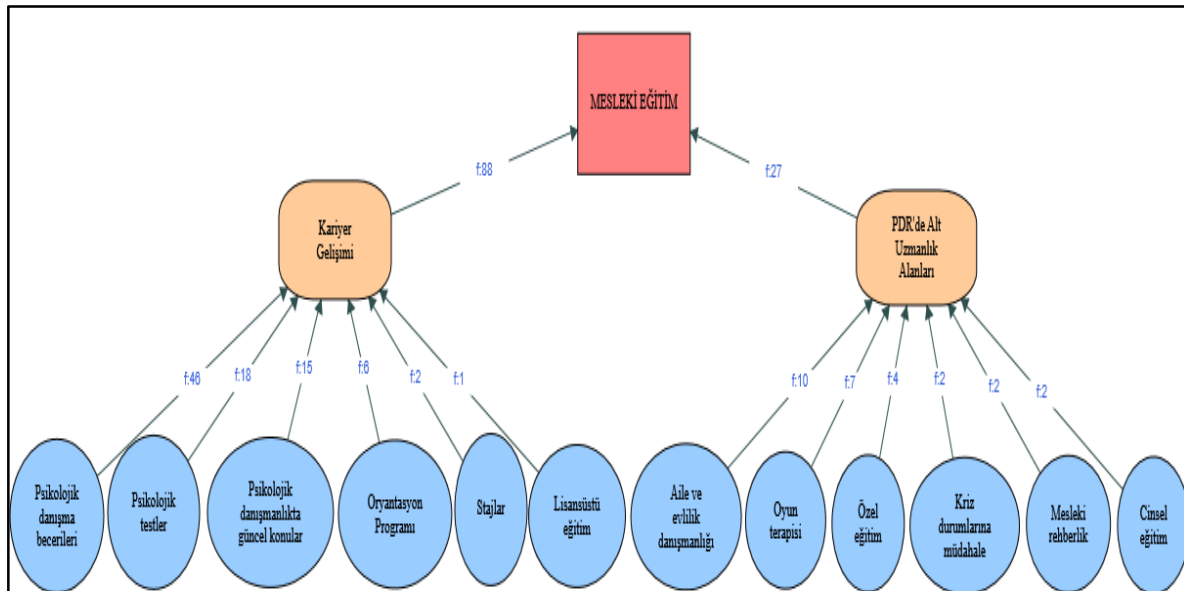
Mesleki Gelişime Destek Sağlaması

Mesleki doyum yaşatması: *Yeterli buluyorum. Bilmediğim bazı şeyleri öğrenme fırsatı bulabiliyorum. Bildiğim konuları pekiştiriyorum. Bu da beni mutlu ediyor* (K 87)

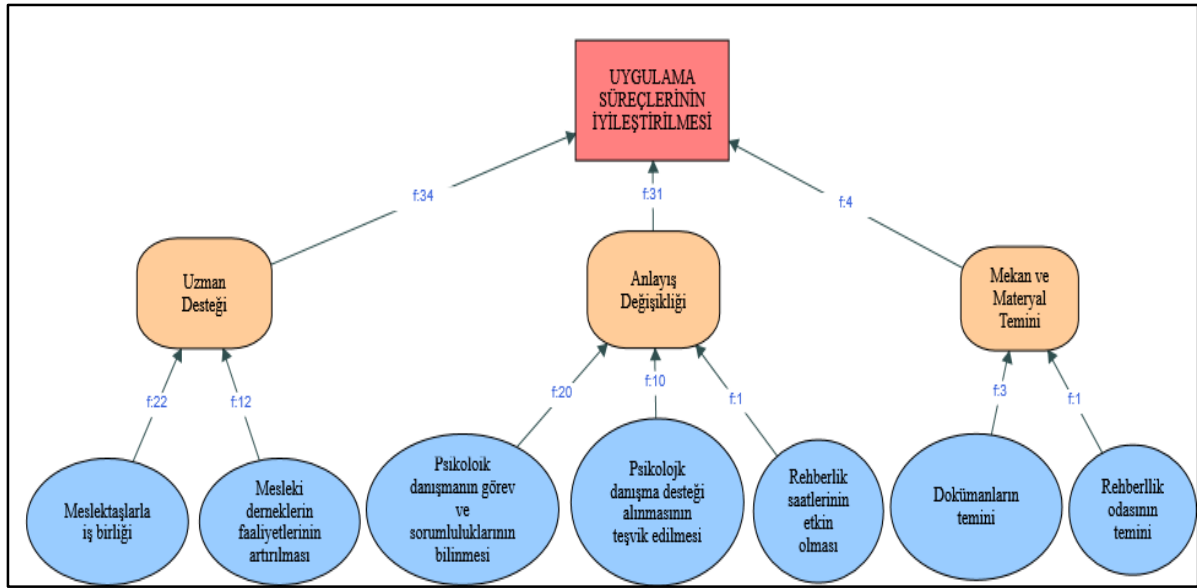
Mesleki başarıyı artırması: *Aldığım desteklerin karşılığını, mesleki uygulamalarımda görüyorum. Bu da benim yaptığım çalışmaların sonucunu olumlu etkiliyor* (K 48)

Psikolojik danışmanların, mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasında ihtiyaç duydukları konular nelerdir?

Şekil 5 ve Şekil 6'da katılımcıların "Mesleki gelişiminize katkı sağlanmasında ihtiyaç duyduğunuz konular nelerdir?" (Soru 4) sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin oluşturulan kodlar, alt temalar ve üst temalar yer almaktadır.



Şekil 5. Soru 4'e Verilen Cevaplar Doğrultusunda Oluşturulan Kod, Alt Tema ve Üst Temalar



Şekil 6. Soru 4'e Verilen Cevaplar Doğrultusunda Oluşturulan Kod, Alt Tema ve Üst Temalar

Şekil 5 ve Şekil 6'da görüleceği üzere; katılımcılardan 88'inin Soru 4'e verdikleri cevaplara dayalı olarak oluşturulan kodlar; Psikolojik danışma becerileri (f=48), Psikolojik testler (f=18), Psikolojik danışmanlıkta güncel konular (f=15), Oryantasyon programı (f=6), Stajlar (f=2) ve Lisansüstü eğitim (f=1) şeklinde belirlenmiştir. Bu kodlar incelendiğinde; katılımcıların ihtiyaç duydukları konuların daha çok psikolojik danışmanlık mesleğindeki kariyer gelişimleri ile ilgili durumlar olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu kodlar, Kariyer Gelişimi (f=88) alt temasına yerleştirilmiştir. Bu soruya verilen 27 cevabın, Aile ve evlilik danışmanlığı (f=10), Oyun terapisi (f=7), Özel eğitim (f=4), Kriz durumlarına müdahale (f=2), Mesleki rehberlik (f=2) ve Cinsel eğitim (f=2) şeklinde olduğu değerlendirilmiştir. Bu ifadelerin ortak noktasının, psikolojik danışma ve rehberlikte alt uzmanlık alanları ile ilgili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu kodlar, PDR'de Alt Uzmanlık Alanları (f=27) alt teması altında toplanmıştır. Bu soruya verilen cevaplardan; Meslektaşlarla iş birliği (f=22) ve Mesleki derneklerin faaliyetlerinin artırılması (f=12) ifadeleri, ihtiyacın genellikle bir uzmanın desteğinin alınmasına yönelik olduğu için bu kodlar Uzman Desteği (f=34) alt teması altında toplanmıştır. Psikolojik danışmanın görev ve sorumluluklarının bilinmesi (f=20), Psikolojik danışma desteği alınmasının teşvik edilmesi (f=10) ve Rehberlik saatlerinin etkin olması (f=1) kodlarının, psikolojik danışmaya ilişkin geliştirilen anlayışla ilgili olduğu anlaşılmıştır. Bu kodları temsil edecek alt temanın, Anlayış Değişikliği (f=31) olabileceği belirlenmiştir. Dokümanların temini (f=3) ve Rehberlik odasının temini (f=1) cevaplarına bakıldığında ise bu kodların mekân ve materyal ihtiyacının giderilmesi ile ilgili olduğu değerlendirilmiş ve Mekân ve Materyal Temini (f=4) alt teması altında toplanabileceği düşünülmüştür.

Yukarıda değinilen Kariyer Gelişimi ve PDR'de Alt Uzmanlık Alanları alt temaları incelendiğinde; katılımcıların, mesleki gelişimlerine katkı sağlanmasında çeşitli içeriklerde mesleki eğitimlere ihtiyaç duydukları anlaşıldığından bu alt temalar, Mesleki Eğitim (f=115) üst teması altında toplanmıştır. Uzman Desteği, Anlayış Değişikliği ve Mekân ve Materyal Temini alt temaları değerlendirildiğinde ise; psikolojik danışma hizmetlerinin uygulama süreçlerinde birtakım aksaklıkların yaşandığının ve bunların iyileştirilmesi gerektiğinin vurgulandığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu alt temalar Uygulama Süreçlerinin İyileştirilmesi (f=69) üst temasına yerleştirilmiştir. Yukarıda değinilen kodlar, alt temalar ve üst temaları oluşturan katılımcı ifadelerinden örneklere aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer Gelişimi

Psikolojik danışma becerileri: *Danışmanlıkla ilgili öğrendiklerimi pratiğe dökmeye yol gösterici eğitimlere ihtiyac duyuyorum* (K 92)

Psikolojik testler: *Yeni testler ve envanterler hakkında bilgiye ihtiyacım var* (K 57)

Psikolojik danışmanlıkta güncel konular: *Evet var. Mesleki gelişimim sürekli devam ettiği ve bizim alanımızda güncel konu ve problemler ortaya çıktığı için bizimde bunları bilmemiz ve bunların uygulayıcısı olmamız gerekiyor* (K 80)

Oryantasyon programı: *RAM'ların, özellikle yeni atanan psikolojik danışmanlara yönelik olarak MEB'in işleyişini anlattığı oryantasyon çalışmaları yapmasını öneririm* (K 94)

Stajlar: *En başta psikolojik danışmanların göreve ilk başladıkları dönem olan “staj” olayı çözüme kavuşmalıdır. Verilecek şey, çok pratik, basit yöntemlerle hazırlanmış, akılda kalıcı ve genel olarak toplumun özüne uygun tarzda uygulamalı olarak verilmesi gereken eğitimler olmalıdır* (K 25)

Lisansüstü eğitim: *Yüksek lisans konusunda bilgilendirilmek isterim* (K 8)

PDR'de Alt Uzmanlık Alanları

Aile ve evlilik danışmanlığı: *Meslekle ilgili aile danışmanlığı, evlilik danışmanlığı gibi kurslar açılabilir* (K 87)

Oyun terapisi: *Çocukla oyun terapisi hakkında eğitim almak isterim* (K 21)

Özel eğitim: *Kaynaştırma öğrencileriyle görüşmeler yapmada ve onlara plan hazırlamada sınıf öğretmenleri zorlanıyor. Bizde onlara yol göstermede zorlanıyoruz. Bu konuda desteğe ihtiyacımız var* (K 64)

Kriz durumlarına müdahale: *Ergenlik dönemlerinde yaşanan ciddi sorunlar ile ilgili bazı konularda ihtiyaç duyuyorum. Ayrıca anne baba kaybı veya intihar eğilimi gibi konular da önemli* (K 37)

Mesleki rehberlik: *Mesleki yönlendirme konusunda öğrencilere yardım etmede sıkıntılar yaşamaktayım* (K 76)

Cinsel eğitim: *Ergenlik döneminde yaşanan cinsel yönelimlerle ilgili ve bunu öğrenciye ifade etmeye ilgili bazı sorunlar yaşıyabiliyorum* (K 60)

Uzman Desteği

Meslektaşlarla iş birliği: *Psikolojik danışmanlar birbirleriyle iletişim halinde olmalı ve farklı vakaları birbirleriyle paylaşarak gelişimlerine katkı sağlamalıdır* (K 92)

Mesleki derneklerin faaliyetlerinin artırılması: *Türk PDR Derneği gibi dernekler tarafından yapılan bilgi paylaşımının daha yoğun olması gerekmektedir* (K 76)

Anlayış Değişikliği

Psikolojik danışmanın görev ve sorumluluklarının bilinmesi: *Okul yöneticilerinin psikolojik danışmanların işlerine karışmamaları ve onlara görevleri olmayan işler vermemeleri gerekir* (K 98)

Psikolojik danışma desteği alınmasının teşvik edilmesi: *Okullarda ihtiyacı olan öğrencilerin danışma almaya cesaretlendirilmesi gerekir* (K 91)

Rehberlik saatlerinin etkin olması: *Okullardaki rehberlik derslerinin işleyişinde sorunlar var. Dolayısıyla sistemde değişiklikler yapılmalı ve bu dersler faydalı hale getirilmelidir* (K 35)

Mekân ve Materyal Temini

Dokümanların temini: *Psikolojik danışmanların okullarda kırtasiye işleri ile boğuşmalarını önlemek için kullanacakları dokümanların temin edilmesi gerekir* (K 36)

Rehberlik odasının temini: *Psikolojik danışmanın, mesleğini etkili şekilde icra edebilmesi için yalnız olarak kullanabileceği bir odasının olması gerekir* (K 62)

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri, yine onların görüşleri açısından incelenmiştir. Araştırmanın ilk sonucu, psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini nasıl sağladıklarına yöneliktir. Buna göre psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini daha çok “kişisel çabalarla” ve sonrasında “destek alarak” gerçekleştirdikleri anlaşılmıştır. Psikolojik danışmanların, kişisel çabalarının öncelikle “araştırma yaparak”; bununla birlikte “uygulama yaparak” ortaya koyulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kendi istek ve çabasıyla gelişimlerini sağlamaya çalışan psikolojik danışmanların yaptıkları araştırmaları, en çok kitap okuma yöntemi ile gerçekleştirdikleri

belirlenmiştir. Bu sonuca destekler niteliğe, yapılan bir araştırmada, psikolojik danışmanların kitap okuyarak mesleki gelişimlerini sağladıkları belirlenmiştir (Rønnestad & Skovholt, 2003). Bunun yanında alan dergilerini okuma, grup çalışmalarını takip etme ve alanda yapılmış tezleri inceleme gibi yöntemlerin de kişisel gelişim açısından kullanıldığı görülmektedir (Nelson & Jackson, 2003). Bu tür yöntemlerin, ulaşılmasının kolay olması bakımından sıklıkla tercih edildiği düşünülmektedir. Mesleki gelişimin sağlanması adına kullanılan bir diğer yöntem olan destek almanın ise “eğitimsel olarak” ve “iş birliği yaparak” gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini destek alma yoluyla sağlarken katıldıkları eğitimlerde ön plana çıkan boyutun, MEB’in düzenlediği eğitimler olduğu belirlenmiştir. Rønnestad ve Skovholt (2003), psikolojik danışmanların mesleki gelişim sürecinin, üniversite eğitimi ile başlayıp yaşam boyu devam eden bir süreç olduğuna vurgu yapmaktadır. Yapılan literatür taramasında özellikle Türkiye’de doğrudan bu konuyu ele alan bazı araştırmaların olduğu (Çoban & Demir, 2004; Doğan, 2016; İkiz, 2010) anlaşılmıştır. Buna göre, psikolojik danışmanların mesleki gelişiminin doğru bir şekilde sağlanmasının, onların işlerinde başarılı olmaları için bir zorunluluk olduğu düşünülmektedir. Nitekim Kull ve diğerleri (2017), tarafından yapılan araştırmada okul danışmanlarının lisans üstü eğitim almalarının, okuldaki problemleri çözme süreçlerinde kendilerine katkı sağladığı belirlenmiştir. Bunun yanında, literatürde yer alan başka araştırmalardan da anlaşılmaktadır ki, dünyanın her yerinde psikolojik danışmanlar süpervizyon alma, konferanslara katılma ya da hizmet içi eğitim alma gibi yöntemler kullanarak mesleki gelişimlerini sürdürme gayretindedirler (Brott & Myers, 1999; Karçkay, 2008; Stoltenberg & Delworth, 1987, s.11). Dolayısıyla bu araştırmada ortaya çıkan bulgular ile literatürün örtüştüğü ifade edilebilir. Çoban (2005), tarafından yapılan araştırmada psikolojik danışmanların hizmet içi eğitim programları aracılığıyla mesleki gelişimlerini sağlamaya çalıştıkları ifade edilmekle birlikte, bu yöntemin etkililiği konusunda herhangi bir araştırmanın yapılmadığı anlaşılmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde, mesleki gelişimin çok boyutlu olarak ele alınması gerektiği, gelişim kavramının sadece teorik bilgi sunma veya bunun uygulamasını yapma anlamında değerlendirilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuç psikolojik danışmanların çalışma yaşamları ve mesleki gelişim fırsatlarıyla ilgilidir. Buna göre çalışma yaşamında mesleki gelişim fırsatları bulan psikolojik danışmanlar, bunu en çok “eğitimler” (MEB ve RAM’ın eğitimleri ile bilimsel toplantılara katılarak), daha sonra ise “uzman desteği” (meslektaşlar ve akademisyenlerden alınan destekler) ve “ihtiyaçların temin edilmesi” (rehberlik odası ve dokümanların temini) sayesinde sağladıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonucuna göre mesleki gelişim fırsatı bulamayan psikolojik danışmanlar da bulunmaktadır. Süpervizyon almak ve çeşitli eğitimlere katılmak yurtdışında psikolojik danışmanların en sık kullandıkları mesleki gelişim yöntemi olarak dikkati çekmektedir (Allen ve diğerleri, 2002; Nelson & Jackson, 2003). Türkiye’de yapılan bir araştırmada ise Hamamcı, Göktepe ve İnanc (2004), okul psikolojik danışmalarının mesleki gelişimleri için en çok uzmanlara ve meslektaşlarına danıştıkları, en az ise sırasıyla araştırma yapma, alanla ilgili yayınları okuma, konferanslara ve seminerlere katılma, yeni çıkan mesleki yayınları takip etme şeklinde faaliyetleri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadın psikolojik danışmanların, erkeklere göre kendilerini geliştirme yönünde daha çok çaba sarf ettikleri anlaşılmıştır. Çoban (2005) ise psikolojik danışmanlarda meslektaş dayanışması kavramının önemine vurgu yapmıştır. Wilkerson (2006), okul danışmanlarının meslektaşları ile gerçekleştirdikleri konsültasyonların, onların yeterlik algıları üzerinde etkisi olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Benzer bulgulara Howel ve diğerleri (2007) de ulaşmıştır. Dolayısıyla literatürde yer alan araştırmalar ve bu araştırmada ulaşılan sonuçlar göstermektedir; psikolojik danışmanlar için mesleki gelişimlerinde çeşitli eğitimlere katılmak ve meslektaşlarından yardım almak en sık tercih edilen yöntemler arasındadır. Araştırmadan ulaşılan sonuçlar bu anlamda literatürle uyumludur.

Araştırmanın diğer sonucu, psikolojik danışmanların kendilerine sunulan fırsatların yeterliliğini değerlendirmelerine yöneliktir. Fırsatları yeterli bulanlar, kendilerine sunulan fırsatların mesleki gelişimlerine destek olduğunu ve bunun da mesleki doyumu sağlama ve mesleki başarıyı artırma yönünde etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Kendilerine sunulan fırsatları yetersiz bulanlar, eğitim ihtiyaçlarının karşılanmadığını, bunun ise daha çok eğitimlerin sayısının az olması ve eğitimlerin niteliğinin yetersiz olmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Mesleki doyum kavramı psikolojik danışmanlar üzerinde geçmişte de sıklıkla ele alınan bir kavram olarak göze çarpmaktadır. Uslu (1999), içten denetimli olmanın psikolojik danışmanlarda iş doyumunu artırdığına işaret etmiştir. Bulut (2016),

mevcut bilgilerini psikolojik danışmanlık mesleğini yapma noktasında yeterli algılayan psikolojik danışmanların iş doyumun yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. İkiz (2010), psikolojik danışmanların mesleki yeterlik algılarının tükenmişlik duygusunu azalttığı sonucuna varmıştır. Benzer bir bulguya Seçer’de (2011) ulaşmıştır. Bu sonuçlar ile tutarlı olarak Camadan ve diğerleri (2017), psikolojik danışmanların tükenmişliklerinin özyeterlik algıları ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Daniels ve Larson (2001), psikolojik danışmanın mesleki anlamda yaşadığı kaygı ile psikolojik danışmanın kendi mesleki gelişimini sağlayabilmesi ve düzenli geri bildirim alabilmesi arasında olumlu bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Karçkay (2008), psikolojik danışmanların mezun oldukları alanla kendilerini yeterli hissetmeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, hizmet içi eğitime katılmanın ve çalışılan okul türünün mesleki gelişim ve yeterlik üzerinde daha etkili olduğunu tespit etmiştir. Paisley ve Benschhoff (1996), okul psikolojik danışmanlığı eğitiminde, danışmanların değişime ayak uydurmak için literatürü takip etme becerisi kazanmalarının önemine vurgu yapmışlardır. Bodenhorn ve Skaggs (2005) şunu vurgulamaktadır ki, psikolojik danışmanlık mesleği sonuç odaklıdır ve psikolojik danışmanlar sonuçta ulaştıkları başarıya anlam yüklemektedir. Bu süreçte psikolojik danışmanlar kendi psikolojik, sosyal ve mesleki gelişimlerini yeterli düzeyde sağlayabildiklerinde, olumlu sonuç beklentilerine sahip olabilmektedirler. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) şuna işaret etmektedir ki, psikolojik danışmanlık öz-yeterliği yüksek olan danışmanlar, kendilerini mesleki gelişim anlamında daha yeterli hissetmekte ve daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Literatürde yer alan araştırmalar ve bu araştırmanın sonuçları arasında bir paralellik olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanlık mesleğini yaparken kendi mesleki gelişimlerini sağlayabilen danışmanların yaptıkları işin sonuçlarına ilişkin olumlu beklentiler ve duygular ürettikleri, bunun da daha fazla doyum almalarına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise sahada çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini sağlama sürecinde neye ihtiyaç duyduklarını belirlemeye yöneliktir. Burada “mesleki eğitim” alma ve “uygulama süreçlerinin iyileştirilmesi” başlıkları ön plana çıkmıştır. Buna göre psikolojik danışmanların, mesleki eğitim alma konusunda “kariyer gelişimi” ve “PDR’de alt uzmanlık alanları”nda eğitimlere ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Kariyer gelişiminde en çok “psikolojik danışma becerileri”; PDR’de alt uzmanlık alanlarında ise en çok “aile ve evlilik danışmanlığı” konularında eğitimlere ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir. Uygulama süreçlerinin iyileştirilmesinde ise “uzman desteği” (meslektaşlarla iş birliği ve mesleki derneklerin faaliyetlerinin artırılması), “anlayış değişikliği” (psikolojik danışmanın görev ve sorumluluklarının bilinmesi, psikolojik danışma desteği alınmasının teşvik edilmesi ve rehberlik saatlerinin etkin olması) ve “mekân ve materyal temini” (dokümanların temini ve rehberlik odasının temini) konuları ön plana çıkmıştır. Kariyer gelişimi alanında mesleki eğitime ihtiyaç duyulması, Türkiye’de meslek seçimi konusunda psikolojik danışmanların yeterli bilgiye sahip olamamalarıyla açıklanabilir. Nitekim, Korkut (2007), psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı becerileri ve teorik bilgileri bakımından yeterli düzeyde olmadıklarına vurgu yapmıştır. Yalçın’a (2006) göre 21. yüzyılda psikolojik danışmanlar için kariyer danışmanlığı konusunda donanımlı olmak kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Psikolojik danışmanların alt uzmanlık alanlarında desteğe ihtiyaç duymaları Yeşilyaprak’a (2009) göre değişen toplumsal yapı ve küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni ihtiyaçlarla açıklanmaktadır. Bunun yanında PDR’nin alt uzmanlık alanlarında bilgiye duyulan ihtiyaç noktasında ön plana çıkan bir diğer nokta, psikolojik danışmanların okullarında çok çeşitli problemlere sahip ailelerin çocuklarıyla karşılaşabilmeleridir. Ailelerde yaşanan problemler, doğrudan çocukları da etkileyebildiğinden, öğrencilerin ebeveynlerine yönelik verilen hizmetlerin önemi giderek artmaktadır. Bu noktada aile ve evlilik danışmanlığında, psikolojik danışma yeterliklerine duyulan ihtiyaç kendini açıkça göstermektedir. Bunların dışında, psikolojik danışmanların meslektaşlarıyla iş birliği konusu ele alındığında da görülmektedir ki, hali hazırda iş birliği üzerinden sorunları çözme yoluna gitmek psikolojik danışmanların sıklıkla kullandıkları bir yöntemdir (Çoban, 2005; Hamamcı ve diğerleri, 2004). Anita ve Carol (2015), okul psikolojik danışmanlarının kendilerini bir müdahale programında geliştirme ihtiyaçlarına dikkat çekmişlerdir ve kendini geliştiren danışmanların daha iyi yardım hizmeti verebileceklerine işaret etmektedir. Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç; psikolojik danışmanların rol ve sorumluluklarıyla ilgili anlayış farklılıklarından doğan ihtiyaçlara ilişkindir. Özabacı, Sakarya ve Doğan (2008), psikolojik danışmanların yaşadıkları rol karmaşalarında, okul yöneticilerinin beklentilerinin önemli bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Bu konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda da görülmektedir

ki, yönetsel ve politik bakış açılarında yer alan farklıklar nedeniyle psikolojik danışmanlar, çalıştıkları okullarda sorun yaşayabilmektedirler (Köse & Diker 2015; Paskal, 2001). Yapılan araştırmalar dünyada da bu gibi durumların olduğuna işaret etmektedir (Burnham & Jackson, 2000; Paisley & Hayes, 2003). Araştırmada ulaşılan bu konudaki diğer bir sonuçta mekân ve materyal temini ile ilgili bazı sıkıntıların olduğu göze çarpmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde; bu araştırma sonucu ile benzer olarak Korkut (2007), psikolojik danışmanların, etkinliklerinde kullanacakları materyallere ulaşmakta sorun yaşadıklarını ifade etmiştir. Köse ve Diker'e (2015) göre psikolojik danışmanların ihtiyaçlarına hizmet edebilecek materyallerin sağlanması ile psikolojik danışmanların performansları arasında olumlu bir ilişki vardır. Benzer şekilde Doğan (2016) tarafından materyal kullanma ve değerlendirme psikolojik danışmanlık mesleğinde önemli bir beceri olarak ifade edilmiştir. Öte yandan Savaş (2006), materyal temininde psikolojik danışmanlar için interneti önemli bir alan olarak vurgulamıştır. Dolayısıyla bu bilgiler ışığında şu ifade edilebilir ki, sahada çalışan psikolojik danışmanlar, kariyer gelişimleri, PDR'de alt uzmanlık alanlarında bilgi ve beceri sahibi olmaları, uzman desteği, psikolojik danışmanlığa ilişkin anlayışların netleşmesi ve ihtiyaç duyulan mekân ve materyallerin zamanında ve etkili biçimde temin edilmesi noktalarında desteğe ihtiyaç duymaktadırlar.

Türkiye'de, okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerini sağlamalarına yönelik önemli ihtiyaçları olduğu bu araştırma ile bir kez daha ortaya konmuştur. Psikolojik danışmanların kendi gelişimlerini sağlamak adına MEB bünyesinde yapılan hizmet içi eğitimlere bağlı kalmaları, gelişim hızları adına bir dezavantaj olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik danışmanların gelişimlerine katkı sağlayacak kaynakların zenginleştirilmesinin bu noktada önemli olduğu düşünülmektedir. Bu konuda yapılacak eğitim faaliyetlerinde genel konulardan ziyade ihtiyaç duyulan alt uzmanlık alanları ile ilgili içeriklere yer verilmelidir. Bu eğitimlerde bilişsel düzeyde bilginin yanında uygulamalı atölye çalışmalarına ağırlık verilmesinin gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca bu tür eğitimlerin etkililiği de araştırma konusu edilmeli ve böylece psikolojik danışmanların gelişimlerine yön verilmelidir. Bu araştırmada ihtiyaç olarak ön plana çıkan bir diğer nokta ise psikolojik danışmanların bir bilgiye ihtiyaç duymaları söz konusu olduğunda genellikle meslektaşlarına yönelmeleridir. Buradan onların daha belirgin ve işlevsel bir süpervizyon sürecine ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır. Bu noktada çeşitli projeler ile alan akademisyenleri ve psikolojik danışmanlar spesifik konularda bir araya getirilebilir. Bunun yanında psikolojik danışmanların alanları ve ihtiyaçları özelinde bireysel eğitimlere katılmaları söz konusu olduğunda maddi anlamda da desteklenmelerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Başka bir nokta, psikolojik danışmanların mesleklerini yerine getirirken daha fazla olumlu duygular yaşamaları ile ilgilidir. Burada özellikle vurgulanması gereken nokta, onların iş doyumlarını yükseltecek olumlu duyguların ortaya çıkarılmasıdır. Bunun içinde mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması önemli görülmektedir. Ayrıca rol ve görevler kapsamında MEB düzeyinde daha belirgin politikaların üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Hâlihazırda psikolojik danışmanlar, okullarda görev ve sorumlulukları dışında işlerle meşgul edilebilmektedirler. Bu anlamda psikolojik danışmanların görev ve sorumlulukları ile ilgili yönetmelik ve yönergelerin güncellenmesi önemli görülmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan birisi, araştırmada verilerin toplanmasında hazırlanan soru formunun uygulanması ile ilgilidir. Bu sınırlılık, araştırmada zaman ve emek açısından ekonomikliğin sağlanması amacıyla soru formlarının, bireysel olarak değil katılımcıların birlikte yer aldığı bir ortamda hepsine toplu olacak şekilde dağıtılarak yazılı olarak uygulanması ile ilgilidir. Ayrıca bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımına dayalı olarak tasarlandığından sonuçların genellenebilir durumu sınırlıdır. Araştırmada katılımcıların lisans düzeyinden sonra aldıkları eğitimler ile ilgili herhangi bir soru sorulmaması da bir sınırlılıktır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda olabildiğince bu sınırlılıkların giderilmesine yönelik hususlar dikkate alınabilir. Örneğin; gelecekte yarı yapılandırılmış soru formlarının kullanıldığı bireysel ve yüz yüze görüşmeler yapılarak psikolojik danışmanların görüşleri daha derinlemesine incelenebilir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin incelenmesi amacıyla nicel araştırma yaklaşımına dayalı araştırmalar da yapılabilir. Bu araştırmalarda daha fazla sayıdan oluşan katılımcı grubuna uygulamalar yapılarak, daha genellenebilir sonuçlara erişilebilir. Bununla birlikte gelecekte yapılacak araştırmalarda katılımcıların lisansüstü eğitim alma, hizmetiçi eğitim alma ve sertifikalı bir eğitim alma durumları da

birer değişken olarak dikkate alınabilir. Bu sayede elde edilen sonuçların farklı değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, M., Burt, K., Brydan, E., & Carter, D. (2002). School counselors' preparation for and participation in crisis intervention. *Professional School Counseling*, 6, 96-103.
- Anctil, T. M., Smith, C. K., Schenck, P., & Dahir, C. (2012). Professional school counselors' career development practices and continuing education needs. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 109-121.
- Anita, Y., & Carol, K. (2015). School counseling professional development: Assessing the use of data to inform school counseling services. *Professional School Counseling*, 19(1), 1096-2409.
- Bodenhorn, N., & Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38(1), 14-28.
- Brott, P. E., & Myers, J. E. (1999). Development of professional school counselor identity. *Professional School Counseling*, 2(5), 339-348.
- Bulut, N. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 1-13.
- Burnham, J. J., & Jackson, C. M. (2000). School counselor roles: Discrepancies between actual practice and existing models. *Professional School Counseling*, 4(1), 41.
- Büyükköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Camadan, F., Çaylak, B., Yılmazlar, O., Yılmaz, K., & Kara, S. G. (2017). Psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde öz yeterlik ve tükenmişliğin rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1309-1330.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları* (T. Ergene, çev.). Ankara: Mentis Yayınları.
- Cormier, W. H., & Cormier, L. S. (1991). *Interviewing Strategies for Helpers: Fundamental Skills and Cognitive Behavioral Interventions* (3rd ed.). Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Çetinkaya, R. S., & Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121.
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 167-174.
- Çoban, A. E., & Demir, A. (2004). Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve bazı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(28), 20-28.
- Daniels, J. A., & Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120-130.
- Doğan, S. (2016). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonun gereği ve bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(14), 31-38.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ekşi, H., Ismuk, E., & Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Erguner-Tekinalp, B., Leuwerke, W., & Terzi, S. (2009). Emergence of national school counseling models: Views from the United States and Turkey. *Journal of School Counseling*, 7(33), 33.
- George, R. L., & Cristiani, T. S. (1990). *Counseling: Theory and Practice*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology: A Journal of Theory, Research, and Development*, 29 (2), 75- 91.
- Gündüz, B., & Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1),119-133.
- Hackney, H., & Cormier, S. (2008). *Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri* (T. Ergene ve S. A. Sevim, çev.) Ankara: Mentis Yayınları.
- Hamamcı, Z., Göktepe, E., & İnanç, N. (2004, Temmuz). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildiri*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Howell, S. L., Bitner, K. S., Henry, N. J., Eggett, D. L., Bauman Jr, G. J., Sawyer, O., & Bryant, R. (2007). Professional development and school counselors: A study of utah school counselor preferences and practices. *Journal of School Counseling*, 5(2), 1-42.
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.

- Karçkay, A. T. (2008). Farklı eğitim programı mezunu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(24), 24-35.
- Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197.
- Köse, A., & Diker, Y. (2015). Okul psikolojik danışmanlarının sürekli eğitim ihtiyaçlarının incelenmesi. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*, 5(9), 105-122.
- Kull, R. M., Kosciw, J. G., & Greytak, E. A. (2017). Preparing school counselors to support LGBT youth: The roles of graduate education and professional development. *Professional School Counseling*, 20(1), 13-20.
- Küçüktepe, C. (2014). Determining the in-service training needs of guidance teachers. *Pakistan Journal Of Statistics*, 30(6), 1389-1404.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218.
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.
- Meyer, D., & Ponton, R. (2006). The healthy tree: A metaphorical perspective of counselor well-being. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 189-201.
- Nelson, K. W., & Jackson, S. A. (2003). Professional counselor identity development: A qualitative study of Hispanic student interns. *Counselor Education and Supervision*, 43(1), 2-14.
- O'Halloran, T. M., & Linton, J. M. (2000). Stress on the job: Self-care resources for counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, 22(4), 354-364.
- Owens, D., Pernice-Duca, F., & Thomas, D. (2009). Post-training needs of urban high school counselors: Implications for counselor training programs. *Journal of School Counseling*, 7(17), 1-21.
- Özabacı, N., Sakarya, N., & Doğan, M. (2008). Okul müdürlerinin okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 8-22.
- Paisley, P. O., & Benshoff, J. M. (1996). Applying developmental principles to practice: Training issues for the professional development of school counselors. *Elementary School Guidance & Counseling*, 30(3), 163-169.
- Paisley, P. O., & Hayes, R. L. (2003). School counseling in the academic domain: Transformations in preparation and practice. *Professional School Counseling*, 6(3), 198-204.
- Paskal, K. (2001). *Okul yöneticilerinin (ilköğretim okul müdürlerinin) bu okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin görevleri ve rehberlik hizmetleri ile ilgili bilinçlilik düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, çev.). Ankara: PegemA Akademi.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44.
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology*, 36(4), 464.
- Savaş, A. C. (2006). *Liselerde İnternet üzerinden rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin öğrenci, veli ve rehber öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Seçer, İ. (2011). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Smith, H. L., Robinson III, E. M., & Young, M. E. (2007). The relationship among wellness, psychological distress, and social desirability of entering master's-level counselor trainees. *Counselor Education and Supervision*, 47(2), 96-109.
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). *Supervising Counselors and Therapists: A Developmental Approach*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- Uslu, M. (1999). *Resmî eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Wilczenski, F. L., Cook, A. L., & Hayden, L. A. (2011). Conceptual and curricular frameworks for infusing social justice in urban school counselor education. *Journal of Counselor Preparation & Supervision*, 3(1), 6-17.
- Wilkerson, K. (2006). Peer supervision for the professional development of school counselors: Toward an understanding of terms and findings. *Counselor Education and Supervision*, 46(1), 59-67.
- Yalçın, İ. (2006). 21. yüzyılda psikolojik danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 117-133.

- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: Yeni açılımlar ve öngörüler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(1), 193-213.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.