

ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ÖZELLİKLERİ*

CHARACTERISTICS OF EFFECTIVE PSYCHOLOGICAL COUNSELORS

Olca YILMAZ¹, Tuncay ERGENE²

ÖZ: Bu araştırma ile etkili psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilecek ve mesleki gelişimle bağlantılı olabilecek kişisel eğilim ve özelliklerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çeşitli illerde farklı kurumlarda çalışan 21 psikolojik danışman ile yapılan toplam 24 yarı yapılandırılmış görüşme aracılığı ile nitel veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde gömülü kuram yaklaşımında kullanılan açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama aşamaları benimsenmiştir. Ham verilerin kodlama işleminden toplam 638 kod elde edilmiş, kavramsal etiketleme sonucunda belirlenen 113 kavramın incelenmesi sonucunda da bu kavramlara ilişkin temalar belirlenmiştir. Bulgular etkili psikolojik danışmanların sosyal ve araştırmacılıkla ilgili özellik ve yeterlikleri dışında girişimci kişilik tiplerine özgü becerilere de sahip olması gerektiğini, ayrıca hızlı toplumsal değişimlere ayak uydurma, psikolojik danışmada teknoloji ve internetin kullanımı, göç ve terörün beraberinde değişen ve ihtiyaç beliren bireylerle çalışma becerisi gibi konuların önemini ortaya koymuştur. Bunların yanısıra etkili psikolojik danışmanların geleneksel bakış açısının ötesinde ilgi alanlarına sahip olmaları ve beceriler edinmelerinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca diğer tüm temalarla da ilişkili bir biçimde özellikle iş doyumunun üzerinde önemle durulmuştur.

ABSTRACT: In this research, it is aimed to reveal the characteristics and professional dispositions of effective psychological counselors that may contribute to their professional development. Qualitative data were collected after a total of 24 semi-structured interviews with 21 psychological counselors from various institutions. In the analysis of the data, open coding, axis coding and selective coding stages were adopted from the grounded theory approach. A total of 638 codes were obtained from the coding process of the raw data, and the themes related to these concepts were determined as a result of the examination of 113 concepts. The findings reveal that effective psychological counselors should have skills specific to entrepreneurship in addition to social and research-related qualities and competencies, adapting to rapid social changes, using technology and the internet. It is also emphasized that the effective psychological counselors have interests beyond the traditional perspective and acquire additional skills. Additionally, special emphasis was placed on job satisfaction in relation to all other themes.

Anahtar sözcükler: Psikolojik danışman, ilgi, yeterlik, beceri, iş doyum.

Keywords: Psychological counselor, interest, competency, skill, job satisfaction.

Bu makaleye atf vermek için:

Yılmaz, O. ve Ergene, T. (2022). Etkili psikolojik danışmanların özellikleri, *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1198-1217

Cite this article as:

Yılmaz, O., and Ergene, T. (2022). Characteristics of effective psychological counselors. *Trakya Journal of Education*, 12(3), 1198-1217

¹ Dr. Öğr. Üyesi, TED Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye, olca.yilmaz@tedu.edu.tr, Orcid:0000-0003-4740-3782

² Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye, ergene@hacettepe.edu.tr, Orcid: 0000-0003-1684-9378

* Bu çalışma 1. yazarın doktora tezinden üretilmiş ve 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Psychological counseling may be defined as contains a wide range of tasks and competencies, many of which are related to unobservable internal processes. In this respect, when talking about an effective counselor, it is more meaningful to adopt a much broader competence idea that points to many characteristics rather than using only definitions with observable skills or behavior, which is recently mentioned as professional disposition. It is also an important question which interests, abilities and skills should be possessed by professionals working in such a special profession. In other words, depending on the professional development of the psychological counselors, it includes the use of different features and components in professional life.

For this reason, the psychological counselor himself/herself and his/her features play a key role in making this process effective. The professional development of psychological counselors does not end with formal education, on the contrary, it requires a more intense training in a shorter time. With this research, it is aimed to reveal the characteristics and professional dispositions of psychological counselors that may contribute to their professional development and be related to this process.

Method

In this qualitative study, the grounded theory approach was adopted. Using the purposive sampling method in the study, the individuals to be interviewed were determined randomly depending on their characteristics. Qualitative data were collected at the end of a total of 24 interviews with 21 participants working in different institutions in various provinces. First of all, interviews with academicians were conducted, and in line with the interviews with nine academics, it was realized that the necessity of obtaining information from other psychological counselors who carried out professional practices was realized. For this reason, seven psychological counselors working in schools, four psychological counselors from Guidance & Research Centers and one from psychological counseling center were also included in the study.

It was decided to conduct semi-structured interviews due to the fact that the research subject can be kept within the main framework. A semi-structured interview protocol consisting of comprehensive open-ended questions was prepared and used. Data were collected by face-to-face interviews and, when necessary, using computer-based software that allows online face-to-face communication. In the analysis of the qualitative data, the phases of open coding, axis coding and selective coding, which are commonly used in grounded theory approach, were used.

While trying to ensure the validity and reliability of the study; pilot studies were conducted before starting data collection and the interview protocol to be used in the flow of the interviews was also reviewed. Memos were kept during the interviews and during the analysis, and the consistency of the findings was examined. The findings of nine randomly selected interviews were separately evaluated by three different researchers.

Findings

A total of 638 codes were obtained from the coding process of the raw data. As a result of the examination of 113 concepts determined as a result of conceptual labeling, then the themes related to these concepts were determined. In axis coding, eight categories and three subcategories were determined under four themes.

Theme 1. Interest of Effective Psychological Counselors: It has been observed that the concepts under the theme of the interests of psychological counselors consist of expressions used in common literature related to interests (such as persuasion, helping, interest in science) and some activities (such as scientific activities, report writing) that are frequently repeated in their professional lives and may reflect their interests.

Theme 2. Competencies and Skills of Effective Psychological Counselors: The concepts in this theme are grouped under the categories of skills and competencies required by the psychological counseling

and guidance profession (such as crisis intervention skills) and basic abilities and skills (such as problem-solving skills).

Theme 3. Factors Effecting the Success of Effective Psychological Counselors: It was observed that the concepts that affect the success of effective psychological counselors were coded with 34 different concepts such as application experience, openness to development, and strong communication skills.

Theme 4. Factors Effecting Job Satisfaction of Effective Psychological Counselors: 14 concepts effecting job satisfaction of psychological counselors were identified in the open coding stage. Factors such as personality traits were evaluated as individual factors. Factors such as financial income and appropriate physical environment are classified in the category of work-related factors.

Discussion and Conclusion

The findings revealed that effective psychological counselors should have skills, specific to entrepreneurship, as well as social and research-related characteristics and abilities. In the training of psychological counselors, it is beneficial to pay attention to the skills that emphasize entrepreneurship such as coordination among administrators, other teachers, families and students, making effective presentations, advocating profession and professional duties, oratory and verbal persuasion.

In addition, the research showed the importance of issues that are not adequately included in formal education, such as the ability to adapt to rapid social changes, use of technology and internet in psychological counseling, and the ability to work with individuals that change with migration and terrorism. It is also emphasized that the psychological counselors have interests beyond the traditional perspective and acquire skills. Diversification and enrichment of educational programs may be beneficial, taking into account the achievements of various disciplines.

In relation to all other themes, special emphasis was placed on job satisfaction. Apart from negative consequences stemming from insufficient job satisfaction, it was stated that those with high job satisfaction made various positive efforts due to their desire to perform better. The job satisfaction of psychological counselors increases as a natural consequence of their professional success by working in areas appropriate to their interests, abilities and values.

GİRİŞ

Psikolojik danışma, danışanın kişisel endişe, sorun ve ihtiyaçları üzerinde çalışılırken, bir ya da daha fazla kuramsal yaklaşımın ve bilinen iletişim becerilerinin uygulanması ve deneyim, sezgi ve diğer kişiler arası faktörlerle biçimlendirilmesini içeren, belirli ilkelere bağlı bir ilişkidir (McLeod, 2003). Terapötik bir bakış açısıyla bu süreç; danışanların sahip oldukları içsel kaynaklarını, başa çıkma yeteneklerini ve güçlerini ortaya çıkarmayı ve değerlendirmeyi amaçlayan kişisel bir yardım türüdür. Psikolojik danışman ve danışan arasındaki profesyonel ilişki ise, danışanların yaşam alanlarına ilişkin görüşlerini anlamalarına ve netleştirmelerine ve anlamlı, iyi oluşturulmuş seçimler ve duygusal veya kişilerarası nitelikteki sorunların çözümü yoluyla kendi belirledikleri hedeflerine ulaşmayı öğrenmelerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır (Burks ve Steffle, 1979). Çeşitli özelliklerdeki bireyleri, aileleri ve grupları ruh sağlığı, iyi oluş, eğitim ve kariyer hedeflerine ulaşmak için destekleyen profesyonel bir ilişki (ACA, 2010) olarak çerçevesi belirlenen psikolojik danışma, verilen hizmetin türüne göre farklı açıklanabilmektedir. Örneğin bu tanıma daha eğitsel temelli yaklaşan Tan (2000) psikolojik danışma ve rehberliği, bireyin gelişimi ve etkili uyum sağlamanın gerekli olan seçimleri, yorumları, planları yapmasına ve kararları vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması ve ulaştığı bu seçim ve kararları uygulaması için kişiye yapılan sistemli ve profesyonel yardım olarak tanımlamıştır. Ancak genel bir bakışla bu süreçte bireyin ihtiyaçlarını belirleyen bir ilişkiyi oluşturma, bu ihtiyaçların giderilmesine çalışma, stratejileri oluşturma, kararlarına destek planlarını ve benlik farkındalığını geliştirmeye yardım etme (Schmidt, 1996) konuları ön plana çıkmaktadır. Bu süreç bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitesini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum sağlması ve uzman kişilerce bireye yapılan psikolojik yardımları kapsamaktadır (Kepçeoğlu, 1999).

Anlaşılabileceği üzere psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri uzman ve profesyonel kişilerce yürütülmesi gereken, bireye birçok özellikli konuda yardımcı kapsayan sistemli bir süreçtir. Bu türden özel bir meslek alanında çalışan profesyonellerin akademik eğitim süreçlerinin yanında alanla ilgili

hangi kişisel eğilim ve özelliklere sahip olması gerektiği ve bunların altında yer alabilecek bileşenlerin neler olduğu da önemli bir soru olarak süre gelmektedir (Miller vd., 2020). İlk tanımlamalara göre, son yıllarda psikolojik danışma ve rehberlik meslek alanına bakışta sıralanan bu kavramlar değişime uğramaktadır. Hızla değişen toplumsal koşullarda, bireylerin karşılaştıkları “bireysel, eğitimsel ve mesleki sorunlarının” çözümü ve bu konularda etkili kararlar verebilmeleri için profesyonel anlamda yardım sağlama hizmeti psikolojik danışmanların çalışma alanına girmektedir (Ültanır, 2005). Artık psikolojik danışmanlar bireye psikolojik hizmet sunarken; sürekli değişen çevrede, sürekli değişmekte olan bireye odaklanmayı ön planda tutmakta (Yeşilyaprak, 2009), sıklıkla farklı biçimlerde karşılaşacağı zorluklarla baş edebilmeye çalışmakta (Paisley ve McMahan, 2001) ve tüm bunları sağlamaya çalışırken bir yandan yeni yeterlikler edinmeyi (Heled ve Davidovitch, 2021) mesleki kimlik gelişimlerinin önemli bir bileşeni olarak görmek durumundadırlar.

Etkili Psikolojik Danışmanlar

Bu denli iddialı amaçları gerçekleştirmeyi hedefleyen psikolojik danışmanlık; McLeod'un (2003) da belirttiği gibi geniş bir yelpazedeki birçoğu gözlenemeyen içsel süreçlerle ilişkili çeşitli görev ve yeterlilikleri içermektedir. Bu yönü ile etkili bir psikolojik danışmandan bahsederken yalnızca gözlemlenebilir beceriler veya davranışlarla tanımlamalar kullanmak yerine, bu mesleği yetkin bir biçimde icra eden kişilerin sahip olabileceği birçok özelliğe işaret eden çok daha geniş bir yeterlilik fikrini benimsemek daha anlamlı olmaktadır. Bu kapsamda akademik özellikler dışında akademik olmayan özelliklerin tanımlanmasında kullanılan kavramlardan birisi olan mesleğe ilişkin kişisel eğilim (professional disposition) da kavramı da son dönemlerde alanyazında yer bulmaktadır (Korkut Owen ve Tuzgöl Dost, 2020). Psikolojik danışmanın profesyonelliğini etkileyen faaliyetler, özellikler, değerler, inançlar, kişilerarası etkileşim ve davranışlar olarak açıklanan (CACREP, 2022) kişisel eğilimin önemli bileşenleri Christensen, Dickerman ve Dorn-Medeiros (2018) tarafından gelişmeye açıklık, öz farkındalık ve diğerlerinin de farkında olma, duygusal olarak dengeli olma, dürüstlük, esneklik, şefkat ve kişisel stil özellikleri olarak sıralanmıştır.

Kişisel eğilim özellikleri ile birlikte bu süreci etkili kılan bileşenler düşünüldüğünde danışana ait özellikler de göz önünde bulundurulmalıdır. Herşeyden önce, değişime hazırlık, psikolojik kaynaklar ve sosyal destek sistemi gibi bazı danışanlarla ilgili faktörler danışanın bu süreçteki ilerlemesine katkıda bulunabilmektedir (Asay ve Lambert, 1999; Wampold, 2010). Danışanla ilgili bu faktörler de psikolojik danışmanın danışanla çalışabilme yeteneği ile yakından ilgilidir (Neukrug, 2012). Bu nedenle de psikolojik danışmanın kendisi ve sahip olduğu özellikler süreci etkili kılmada anahtar bir role sahiptir.

Psikolojik danışma süreci sabit ve kararlı olmaktan öte, psikolojik danışmanların gelişim süreçlerinin bir parçası olarak düşünülebilir (McLeod, 2003). Başka bir deyişle psikolojik danışmanların profesyonel gelişimine bağlı olarak da mesleki yaşam içerisinde değişik özellik ve bileşenlerin kullanımını içermektedir. Bunların başında psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki beceriler düşünülebilir. Temel düzeyde, 'beceriler' sözcüğü, danışanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmek için psikolojik danışmanların sahip olması veya edinmesi gereken araçları ifade eder (Hough, 2014). Psikolojik danışmanlık becerilerini inceleme ihtiyacı ilk olarak 1960'ların sonlarında Rogers'ın terapötik süreçte kolaylaştırıcı koşullar üzerindeki çalışmasının etkisiyle dikkat çekmiştir. O zamandan beri, psikolojik danışmanlık becerileri eğitiminin ana odağı, öğrencilerin psikolojik danışma kuramları ve temel yardım becerileri üzerine dersler aldıkları ve temel ilişki becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için eğitim protokollerinin kullanıldığı bir didaktik-deneyimsel eğitim modeline dayanmaktadır (örneğin, açık uçlu sorular, yansıtma kullanmak) (Ladany ve Ingman, 2008).

Benzer biçimde Psikolojik Danışman Ulusal Meslek Standardı'nda (MYK, 2017) bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken tüm beceriler, psikolojik danışmanın danışanları ile kurduğu ilişki içinde psikolojik danışma sürecinin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kullandığı temel ve ileri beceriler ile süreç ve müdahale becerileri olarak açıklanmaktadır. Mesleki gelişim sürecinde evrensel tanımlamalar açısından ise Crouch (1992) psikolojik danışmanların beceri gelişiminde dört ana alan olduğunu belirtmiştir: psikolojik danışman farkındalığı, kişisel çalışmalar, kuramsal anlayış ve vaka kavramsallaştırma becerileri. Larson ve diğerleri (1992) ise psikolojik danışman yeterliliğini (psikolojik danışman öz yeterliliği olarak adlandırmışlardır) beş alana ayıran bir model geliştirmişlerdir: mikro beceriler, süreç, zorluğu olan danışan davranışlarıyla başa çıkma, kültürel yeterlilik ve değerlerin farkında olma. Özetle psikolojik danışmanlık becerileri; ilişkiye yönelik beceriler, kavramsallaştırma

becerileri, eylem becerileri, grup süreci becerileri ve değerlendirme becerileri gibi çeşitli gruplandırmalarla belirtile de (Kottler ve Shepard, 2008) sıklıkla psikolojik danışma sürecini içeren becerilerden ibaret olarak algılanmaktadır.

Beceri kavramı etkili bir psikolojik danışmanın yeterliklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir (McLeod, 2013). Bunun ötesinde psikolojik danışmanların ve özellikle eğitim alanında çalışanların gerçekleştirmek durumunda oldukları birçok görev vardır (Amis, 2013). Bu görevlerin yerine getirilmesi esnasında okullarda çalışan psikolojik danışmanlar, öğretmen ve okul yöneticilerden yeterince destek bulamama, görev tanımlarının yeterince açık olmamasından kaynaklanan rol karmaşası, görev dışı işlere zorlanma (Hamamcı, Murat ve Çoban, 2004; Özer, 1998) gibi birçok konuda zorluklarla karşılaşmaktadır. Anlaşılacağı üzere etkili bir psikolojik danışman, psikolojik danışma sürecinde ihtiyaç duyduğu beceri ve yeterlikler dışında, anılan zorluklarla baş edebilmelerine yardımcı olacak kişisel eğilimler gibi diğer özelliklere de ihtiyaç duymaktadırlar.

Tüm bu sorunlar ve zorluklar göz önünde bulundurulduğunda, son dönemlerde psikolojik danışmanların sahip olmaları gerektiği düşünülen özellikler yukarıda sıralananlardan farklı olarak, psikolojik danışmanın becerilerini psikolojik danışma oturumlarının ötesinde de kullanılan becerilerle genişletilmiştir. Çünkü psikolojik danışmada yeterlik diğer insanlarla ve organizasyonel sistemlerde yürütülen ortak çalışmalarla bağlantılıdır (McLeod, 2003). Alanyazında farklı kavramsallaştırmalarla açıklanan (Charkuff, 2011; Cormier ve Cormier, 1991; Hough, 2014; McLeod, 2003) bu becerilerden bilinen bazıları şunlardır; empati yeteneğine sahip olmak, iletişim becerilerine sahip olmak, problem çözme becerisine sahip olmak, analitik düşünmek, çokkültürlülüğü anlayabilme, kavramsallaştırma, psikolojik danışma müdahalelerini kullanabilme, sosyal sistemlerle çalışabilme, öğrenme ve sorgulamaya açıklık becerileri.

Türkiye’de psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ve eğitim ihtiyaçlarına ilişkin değişkenleri konu edinen bazı çalışmalar (Aydemir Sevim ve Hamamcı, 1999; Hamamcı, Göktepete ve İnanç, 2005; İkiz ve Totan, 2014; Kağan, 2010; Karataş ve Baltacı, 2013; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012) gerçekleştirilmişse de bu çalışmaların birçoğu psikolojik danışmanların psikolojik danışma oturumları süresince kullandıkları becerilere odaklanmıştır.

Bununla birlikte psikolojik danışmanların meslek yaşamlarında ihtiyaç duydukları bu özellik ve becerilerin önemli bir kısmı da örgün eğitimleri sırasında yeterince kazandırılmamaktadır. Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012), psikolojik danışma ve rehberlik alan çalışanlarının büyük çoğunluğunun aldıkları lisans eğitiminin özellikle süpervizyon ve uygulama açısından yetersiz olduğunu düşündüklerini saptamışlardır. Karataş ve Baltacı (2013) da okul rehber öğretmenlerin büyük çoğunluğunun aldıkları eğitimle okullarda kendilerinden beklenenlerin çok farklı olduğunu ifade etmişlerdir. Beutler, Crago ve Arizmendi (1986) ise bu bakış açısını destekler biçimde, bir lisans derecesindeki performansı gösteren psikolojik danışmanların akademik yeterlilikleri ile mesleki eğitim kurslarındaki başarıları arasında bir ilişki bulamamıştır. Bu farklılaşma alanyazında da ifade edildiği gibi (Johnson, Shertzer, Linden ve Stone, 1967) yüksek düzeyde akademik başarının, yüksek düzeyde psikolojik danışmanlık etkinliği ile ilişkili olmadığı şeklindeki yaygın görüşü doğrulamaktadır. Bir diğer deyişle etkili bir psikolojik danışman olmak için lisans eğitiminde edindikleri akademik kazanımların ötesinde ilave bileşenlere ihtiyaç vardır.

Alanyazındaki çalışmalardan özellikle bu yönüyle ayrılan bir çalışma Korkut Owen, Tuzgöl Dost ve Bugay (2014) tarafından gerçekleştirilmiş ve psikolojik danışman eğitimcilerinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri hakkındaki görüşleri incelenmiştir. Araştırma bulguları psikolojik danışman adaylarının dürüstlük, iletişime açıklık, öz farkındalık, empatik anlayış, esneklik, yardım etmeye gönüllü olma gibi özelliklere sahip olmaları gerektiğini ortaya koymuştur. Korkut Owen ve Dost (2020) tarafından gerçekleştirilen bir diğer benzer çalışmada ise psikolojik danışman adaylarına göre etkili psikolojik danışmanın özellikleri ve psikolojik danışman eğitiminin etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre psikolojik danışman adayları, iyi bir psikolojik danışmanda olması gereken özellikleri iyi iletişim becerilerine ve iyi bir iletişim için gerekli koşullara sahip olma; insanlarla olmayı ve onlara yardım etmeyi isteme; öz farkındalık ve psikolojik olarak sağlıklı olma; farklılıklara/yeniliklere açıklık ve yansızlık; profesyonel tavır ile etik ve yaşama karşı tavır olarak belirtmişlerdir. Bu son iki çalışmanın gösterdiği katkıdan da anlaşılacağı gibi, psikolojik danışma ile ilgili müdahale teknik ve becerilerinin ötesinde psikolojik danışmanın sahip olduğu akademik olmayan beceriler etkili bir psikolojik danışma süreci için daha önemli olabilmekte (Wampold, 2010) ve değişen mesleki ve eğitsel koşullar bağlamında bu konuda çok daha fazla

araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır (Orlans ve Van Scoyoc, 2009). Bu araştırma ile etkili psikolojik danışmanların hem akademik ve bundan daha da önemlisi akademik olmayan belirgin özelliklerini ve kişisel eğilimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nitel bir çalışma olan bu çalışmada gömülü kuram yaklaşımından (Glaser ve Strauss, 1967) yararlanılmıştır. Strauss ve Corbin (1990), gömülü kuram yaklaşımındaki kuram ifadesi ile sosyal bir olayı açıklamada veya onunla ilgili bir tahminde bulunmada kullanılan kavramların birbirleri ile ilişkilerinin detaylı olarak ortaya konulduğu bir çerçevenin kastedildiğini belirtmiştir. Bu yaklaşımda verilerle başka önceki kuramı doğrulamak ya da yanlışlamaya çalışmak yerine, insanların deneyimleri ile bağlantılı olarak yaptıkları ve söylediklerini inceleyerek yeni bakış açıları geliştirilmeye çalışılır (Baş ve Akturan, 2008). Gömülü kuram herhangi bir bilginin olmadığı bir alanda yürütülebileceği gibi, araştırma olgusuna ilişkin bir miktar bilginin olduğu ancak yeni bakış açılarının geliştirilmek istendiği alanlarda da kullanılmaktadır (Backman ve Kyngas, 1999). Bu araştırmanın konusu ile ilişkili olan etkili psikolojik adaylarının özellikleri (Korkut Owen ve Dost, 2020) ve psikolojik danışman eğitimcilerinin bu konudaki görüşleri (Korkut Owen, Tuzgöl Dost ve Bugay, 2014) incelenmiş olup, bu araştırma ile bu bilgi birikimine yeni bakış açıları kazandırılması amaçlanmıştır.

Çalışma Grubu

Genelde gömülü kuram çalışmalarında katılımcılar bir olgu ile ilişkili olarak, yaklaşık olarak aynı özelliklere sahiptirler ve bu yaklaşımdan yararlanan araştırmacılar büyük oranda amaca dayalı örnekleme kullanılmaktadır (Baş ve Akturan, 2008; Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013). Bu çalışmada da amaca dayalı örnekleme yöntemi kullanılmış, katılımcılar araştırma amacını karşılayan özellikleri de dikkate alınarak tesadüfi olarak belirlenmiştir. Çalışma grubu belirlenirken; araştırmanın amacını yerine getirebilecek yeterli bilgiyi edinebilmek amacıyla, psikolojik danışma ve rehberlik alanından en az lisans düzeyinde eğitime sahip olmak ve bu alanda en az üç yıl çalışıyor olmak ölçütleri aranmıştır.

Öncelikle bu alanda çalışan akademisyenler ile görüşmeler yapılmaya başlanmış, dokuz akademisyenle gerçekleştirilen görüşmeler sonunda, mesleki uygulamaları gerçekleştiren diğer psikolojik danışmanlardan da bilgi alınması gerekliliği değerlendirilmiştir. Bu nedenle okullardan yedi ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nden dört ve son olarak da psikolojik danışma merkezlerinde çalışan bir psikolojik danışman çalışma grubuna dahil edilmiştir. Nitel araştırmalarda örneklem birimleri veri toplama sürecinde belirlenmekte ve araştırma konusu ile ilgili yeterli bilgiye erişilmesi ve görüşmelerde aynı konuların tekrar etmeye başlaması gibi ölçütler gerçekleştiğinde veri toplama sürecinin sonlandırılabilmesi belirtilmektedir (Baş ve Akturan, 2008; Curtis, Gesler, Smith ve Washburn, 2000; Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013). Ancak yine de özellikle gömülü kuram yaklaşımı kullanan bir araştırmacının, doğru ve detaylı bir kuram ortaya koyabilmesi için, çalışmasında kullanacağı örneklem büyüklüğünün en az 20-30 kişiden oluşması gerektiği belirtilmektedir (Creswell, 2012). Bu açıklamalara uygun olarak çeşitli illerde farklı kurumlarda çalışan 21 kişi ile toplam 24 görüşme gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Görüşmeler sırasında araştırma konusu çerçevesinde kalınabilmesi ve bununla birlikte yeni bilgi ve değişimlere yönelik esneklik tanınması nedeniyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş ya da görüşme sırasında ortaya çıkan konulara göre yeni soruların da sorulabildiği bir veri toplama yöntemidir (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013). Nitel çalışmalarda ve yarı-yapılandırılmış görüşmelerde sıkça kullanıldığı üzere (Strauss ve Corbin, 1990) bu çalışmada da bir protokolden faydalanılması düşünülmüş ve bu amaçla araştırmacı tarafından açık uçlu sorulardan oluşan bir yarı-yapılandırılmış görüşme protokolü hazırlanmıştır. Bu protokol esas alınarak öncelikle pilot uygulamalar yapılmış ve görüşme sorularının anlaşılabilirliği ve araştırma amacına uygunluğu incelenmiştir. Görüşmelerde faydalanılacak bir akış şeması olarak

tasarlanan protokol; Spradley'in (1979) de önerdiği gibi açılış (görüşme amacı ve içeriği), ana tur soruları (Örneğin: Sizce hizmet öncesi eğitim sürecinde kazandırılmayan ancak kazandırılması gerektiğini düşündüğünüz yeterlilikler nelerdir?) ve mini tur sorularından (Örneğin: Sizce yakın gelecekte, toplumdaki değişimlere bağlı olarak psikolojik danışmanların hangi yeterliliklere sahip olması gerekecek?) oluşmuştur. Ayrıca, tecrübe soruları (Örneğin: Psikolojik danışmanların yetenek veya özelliklerine uygun yerlerde çalışmasının önemine ilişkin bir tecrübeniz var mı?), yerel dil soruları (Örneğin: "Başarılı bir psikolojik danışman" nasıl tanımlanabilir?), özetleme ve kapanış bölümleri de görüşmelerde kullanılmıştır. Bu ve diğer alt başlıkların içerdiği sorular dışında görüşmelerin akışına bağlı olarak sondaj sorular (probe questions) ve izleme soruları (follow up questions) da kullanılarak cevapların derinleştirilmesi ve edinilen bilginin diğer bilgi ve verilerle ilişkilendirilmesine çalışılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler yüz yüze görüşmeler yapılarak ve bazı durumlarda bilgisayar tabanlı yüzyüze iletişime olanak veren Skype gibi yazılımlar kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılarla etik kurul izinleri dışında, bilgilendirilmiş onam formu da paylaşılmış ve sadece gönüllü olanlarla çalışmaya devam edilmiştir. Görüşmeler, DiCicco-Bloom ve Crabtree'nin (2006), önerildiği şekilde 30 ila 60 dakika arasında sürmüştür. Görüşülen kişilerin onayı ile ses kaydı alınmış ve ayrıca önemli noktalarla ilgili notlar tutulmuştur.

Geçerliğin Sağlanması

Bu çalışmada da kullanılan geçerlik yöntemlerinden biri olan çeşitleme (triangulation); birden fazla ve değişik kaynaklardan elde edilen bilgilerin araştırmada tema veya kategoriler oluşturmada ortak noktayı bulmak için kullanıldığı bir geçerlik sürecidir (Cresswell ve Miller, 2000). Bu bağlamda geçerliğe kanıt olarak araştırmacı çeşitlemesine yönelik yöntemler (Denzin, 1989) kullanılmıştır. Öncelikle; araştırmacının muhtemel yanlıklarını ortadan kaldıracılabilmek amacıyla derinlemesine görüşmelerden rastlantısal olarak belirlenen dokuzuna ait deşifre dokümanları üç ayrı yardımcı araştırmacı tarafından tekrar incelenmiş ve kategori ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Yardımcı araştırmacılar, araştırma konusu ve izlenen yöntem hakkında yeterli bilgi sahibi olma ve en az psikolojik danışma ve rehberlik alanında yüksek lisans derecesine sahip olma ölçütlerine göre seçilmiştir. Analiz öncesinde bir toplantı ve pilot çalışma gerçekleştirilerek yardımcı araştırmacılar bilgilendirilmiştir. Son olarak bu sonuçlar ile esas araştırmacının sonuçları karşılaştırılmıştır. Ayrıca veri toplanan katılımcı grubunda çeşitlilik sağlanmaya çalışılmış; başlangıçta akademisyenler, sonrasında okullar ve rehberlik araştırma merkezlerindeki psikolojik danışmanlar gibi farklı bakış açısına sahip olabilecek kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yine aynı amaçla tek bir üniversite, kurum veya coğrafik bölge yerine çeşitli üniversite ve kurumlardan ve çeşitli illerden kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Bununla birlikte araştırmacıların bulgularının ve sonuçlarının katılımcıların söylediklerini yansıtmaya düzeyi (Sandelowski, 1986) olarak tanımlanan inandırıcılığı sağlamak amacıyla; üç katılımcı ile birden fazla görüşmeler yapılmış ve önceki görüşmeler açıklanmıştır.

Güvenirliğin Sağlanması

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamaya çalışırken çeşitli araştırmacılar (Cresswell ve Miller, 2000; Denzin, 1989; Sandelowski, 1986) tarafından önerilen güvenilirlik yöntemleri takip edilmiştir. Bu kapsamda, pilot çalışmalar ile görüşme protokolü gözden geçirilmiştir. Görüşmeler esnasında ve analiz sırasında ise notlar (memolar) tutulmuş, bulguların tutarlılığı incelenmiştir. Yöntem ve desende kararlılığı oluşturmak amacıyla ise, araştırmanın aşamaları detaylı bir şekilde açıklanarak benzer bir çalışmayı gerçekleştirmek isteyen araştırmacılar için olabildiğince aydınlatıcı bilgiler sunulmaya çalışılmıştır.

Verilerin İşlenmesi ve Çözülmesi

Verilerin analizinde açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama aşamaları (Strauss ve Corbin, 1990) kullanılmıştır. Açık kodlama ile görüşmelerin deşifrelerinde yer alan paragraf ve cümlelerde öne çıkan fikrin ne olduğu sorgulanmış ve temel yapı içerisinde yer alan kavramlar

belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından kategorilerin alt kategorilerle ilişkilendirilmesi süreci olan eksen kodlama aşamasında açık kavrmlar üst kategoriler etrafında sınıflandırılmıştır. Seçici kodlamada ise kategoriler süzülüp tekrar bir araya getirilerek her bir tema altındaki kategoriler, alt kategoriler ve ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmacı çeşitlemesinden elde edilen veriler ise kodlayanlar arası uyuşma açısından değerlendirilmiş ve kodlayıcılar arasındaki tutarlılık yüzdeleri belirlenmiştir. Verilerin analizinde bilgisayar destekli nitel veri analizi yazılımlarından biri olan MAXQDA 10'dan yararlanılmıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada araştırma etiği ilkeleri gözetilmiş olup gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Etik kurul izni kapsamında; Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan, 28.08.2015 tarihli, 76000869/433-2612 sayılı belge alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmacı Çeşitlemesi Bulguları

Tema ve kategorilerin oluşturulması safhasında olası yanlışları belirlemek amacıyla üç farklı yardımcı araştırmacının kodlama sonuçları araştırmacının kodlamaları karşılaştırılmıştır (Tablo 1). Kodlayanlar arası uyuşma uyuşma yüzdeleri; birinci yardımcı araştırmacı için %81, ikinci yardımcı araştırmacı için %68,7, üçüncü yardımcı araştırmacı için %87,4, toplamda ise %79,9 olarak görülmektedir. Temalar arasında uyuşma yüzdeleri ise %77,2 ile %81,2 arasında değişmektedir. Bu bulgular incelenmiş ve araştırmacı ile yardımcı araştırmacılar arasındaki görüş farklılıkları dikkate alınarak bazı kodlamalar ve kodların kavramsallaştırılmasında değişikliğe gidilmiştir.

Tablo 1.

Kodlayanlar arası uyuşma frekans ve yüzdeleri

Tema / Kategori	Yrd. Araştırmacı 1				Yrd. Araştırmacı 2				Yrd. Araştırmacı 3				TOPLAM			
	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde	Uyumlu	Uyumsuz	Toplam	Yüzde
Tema 1	90	26	116	77,6	71	32	103	68,9	114	13	127	89,8	275	71	346	79,5
Tema 2	129	33	162	79,6	104	37	141	73,8	138	16	154	89,6	371	86	457	81,2
Tema 3	92	16	108	85,2	93	38	131	71	132	26	158	83,5	317	80	397	79,8
Tema 4	45	11	56	80,4	30	19	49	61,2	54	8	62	87,1	129	38	167	77,2
Toplam	356	86	442	81	298	121	424	68,7	438	70	501	87,4	1092	275	1367	79,9

Kavramsal Etiketleme, Temalar ve Tanımlamaları, Merkez Tema, Temalar, Kategoriler ve Alt Kategoriler

Ham verilerin kodlama işleminden toplam 638 kod elde edilmiştir. Kavramsal etiketleme sonucunda belirlenen 113 kavramın incelenmesi sonucunda da bu kavramlara ilişkin temalar belirlenmiştir. Eksen kodlamada ise dört tema altında sekiz kategori ve üç alt kategori belirlenmiştir. Bu temalara ait işe vuruk tanımlamalar ve görüşme örnekleri ile kategoriler ve alt kategorileri, içerdikleri kavramlarla birlikte aşağıda açıklanmıştır.

Tema 1: Etkili Psikolojik Danışmanların İlgileri

Bu tema etkili psikolojik danışmanların ne tür konulara ilgi duydukları ve bu ilgi alanlarının mesleki etkinliklerine nasıl yansıdığı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu temada yer alan kavramların ilgilerle ilişkili olarak alanyazında kullanılan ifadeler (araştırma, sanat ilgisi gibi) ile mesleki yaşantılarında sıkça tekrarladıkları ve ilgi alanlarının yansıması olabilecek bazı etkinliklerden (kişisel gelişime yönelik okumalar gibi) oluştuğu görülmüştür (Tablo 2). Tipik etkinlikler kategorisi gerçekleştirilen etkinliğin içeriği değerlendirilerek psikolojik danışma ve rehberlik genel etkinlikleri (önleyici rehberlik çalışmaları gibi), bireysel gelişim etkinlikleri (örneğin mesleki konularda araştırma) ve idari etkinlikler (örneğin rapor yazımı) gibi belirlemiştir. Her ne kadar bazı etkinlikler (toplantıya katılma veya organize etme gibi) psikolojik danışmanların belirli durumlarda kendi isteğiyle değil de görevleri gereği yaptığı etkinlikler de olsa bunlar ilgilere etki eden etkinlikler olarak değerlendirilmiş ve kategorilendirilmiştir. Çünkü ilgilere bir etkinliğe yönelik hoşlanma ya da hoşlanmama durumu (Holland, 1997) söz konusudur.

Tablo 2.

Tema 1: Etkili psikolojik danışmanların ilgileri

Kategori	İlgi Alanları	Tipik Etkinlikler		
/ Alt Kategoriler	-	PDR Genel Etkinlikleri	Bireysel Gelişim Etkinlikleri	İşin Gereklere İçeren Etkinlikler
Kavramlar	Psikoloji bilimleri	Bireysel görüşmeler	Mesleki konularda araştırma	Randevulara hazırlık
	Davranış bilimleri	Kariyer psikolojik danışmanlığı	Kişisel gelişime yönelik okumalar	Danışan dosyası incelemek
	Edebiyat	Eğitsel rehberlik	Eğitime katılmak	Etkinlik materyalinin hazırlanması
	Bilim	Öğrenci aileleriyle görüşme	Akademik çalışmalar	Rapor yazımı
	İkna	Ev ziyaretleri	Bilimsel etkinlikler	Günlük faaliyet planlaması
	Eğitim	Test uygulama		Konsultasyon
	Sanat	Grup etkinliği		Toplantıya katılma veya organize etme
	Çocuk ve aile	Okul uyumuna yönelik çalışmalar		
	Felsefe	Önleyici rehberlik çalışmaları		
	Yardım etme	Sınıf içi etkinlikler		
	Doğa	Seminer çalışması		
	Güncel konular	Sınıf ziyaretleri		
	Mitoloji			
	Araştırma			

Bulgulara göre etkili psikolojik danışmanlar yardım etme ve insanlarla etkileşime ilişkin etkinliklere ilgi duymaktadırlar. Ayrıca psikolojik danışmanların araştırmacı özellikleri içeren ilgi alanları ve bununla birlikte sanat ilgisi de önemle vurgulanmıştır. Bu alandaki kişilerin yaratıcılık özellikleri, olay ve olgulara farklı bir bakış açısı sergileyebilmeleri de ön plana çıkmıştır. Örneğin bir katılımcı:

“Psikolojik danışmanlar sanatla ilgilenmelidir. Sanatı, halk bilimini, mitolojiyi, felsefeyi çok iyi bilmeli ve ilgi duymalıdır çünkü insanla ilgili bir alandadır.”

ifadelerini kullanmıştır. Katılımcılar tarafından ayrıca etkili psikolojik danışmanların psikoloji ve davranış bilimlerine ilgi duymaları gerektiği ifade edilmiştir. Bu alanlara duyulan ilgi alanyazında da (Kottler ve Shepard, 2008) etkili psikolojik danışmanların önemli özellikleri arasında sıralanmıştır.

Katılımcılar özellikle ilgileri ile çalıştıkları alan arasında bir uyum gerçekleştiğinde daha çok doyum sağladıkları ve daha verimli olduklarını belirtmişlerdir. Etkili psikolojik danışmanların ilgi alanları ile sağlayacakları doyum arasında sahip oldukları ilgiler ile çalıştıkları kurum veya kuruluşun gereklilikleri merkezi bir rol oynamıştır. Bu konu diğer temalarda da sıklıkla belirmiş bu nedenle de iş doyumunu ile ilgili bulguların araştırmanın son teması olarak raporlanmasına karar verilmiştir.

Tema 2: Etkili Psikolojik Danışmanların Yeterlik ve Becerileri

Etkili psikolojik danışmanların hangi yeterlik ve becerilere sahip olmaları gerektiği bu temada beliren kavramlarla açıklanmıştır. Yeterlik ve beceriler katılımcılar tarafından birbirlerinin yerine kullanıldığı ve ifade edildiği, başka bir deyişle benzer anlamlarda kullanıldığı için aynı grup altında kavramsallaştırılmıştır. Bu temadaki kavramlar psikolojik danışma ve rehberlik alanının gerektirdiği yeterlik ve beceriler (yas ve travma konularında çalışabilme becerileri gibi) ile genel yeterlik ve beceriler (koordinasyon sağlama becerileri gibi) kategorileri altında toplanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3.

Tema 2: Etkili psikolojik danışmanların yeterlik ve becerileri

Kategoriler	PDR Alanına İlişkin Yeterlik ve Beceriler	Genel Yeterlik ve Beceriler
Alt Kategoriler	-	-
Kavramlar	Bireyle ve grupla psikolojik danışma uygulama becerileri	Bilimsel araştırma becerileri
	Bireyi tanıma ve değerlendirme becerileri	Problem çözme becerileri
	Program hazırlama ve uygulama becerileri	Koordinasyon sağlama becerileri
	Rehberlik planı hazırlama ve uygulama becerileri	İletişim becerileri
	Krize müdahale becerileri	Rapor hazırlama
	Psikoeğitim gruplarının içeriğini planlama ve uygulama becerileri	Bilgisayar ve teknolojiyi kullanma becerileri
	Ölçme araçlarını kullanma, değerlendirme ve yorumlama	Diksiyon
	Kariyer psikolojik danışmanlığı becerileri	İstatistik uygulamaları/sayısal beceriler
	Aile Danışmanlığı becerileri	Hitabet
	Kültürel farklılıkları anlayabilme bu gruplarla çalışabilme	Analiz
	Özel gruplarla (göç edenler, yaşlılar vb.) çalışabilme	Sunum yapma becerileri
	Etkin dinleme	Değişimlere uyum sağlayabilme
	Gözlem yapabilme	
	Öz yargılama kapasitesi	
Yas ve travma konularında çalışabilme becerileri		

İlk temaya paralel bir şekilde kişiler arası ilişkilere dönük özellikteki becerilerin önemi ifade edilmiştir. Görülen odur ki bu kavram hem ilgiler hem de yeterlikler söz konusu olduğunda önemli olarak belirtilmektedir. Katılımcılar etkili psikolojik danışmanların yeterlik ve becerileri üzerinde tartışırken en öncelikle insana yardım mesleği olmasından dolayı iletişim becerileri üzerinde durmuşlardır. Ayrıca kuramsal bilgilere sahip olmanın ve psikolojik danışma tekniklerini uygulamanın ötesinde etkili psikolojik danışmanların iletişim becerilerine de sahip olmaları gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu konuda katılımcılardan birinin söyledikleri aşağıdadır.

“Bir insanla, ya da bir grupla sağlıklı ve güçlü bir iletişimi kurabilmek, sürdürülebilmek kuramsal bilgilerin ötesinde bir şeydir bana göre. Bir kuramı veya tekniği tam belirtildiği gibi, kurallarına göre, çok başarılı bir şekilde uygulayabilirsiniz ancak iyi bir iletişim becerisine sahip değilseniz, iletişimin nasıl olması gerektiğine odaklanmıyorsanız, buna ilginiz yoksa psikolojik danışma yaptığınız düşünülemez.”

Psikolojik danışma, gerek bireyle gerekse grupla olsun temelde iletişimin özel bir biçimidir. Bu nedenledir ki etkili bir psikolojik danışmanın etkili dinleme becerisinin gelişmiş olması son derece önemli olmaktadır (Hough, 2014). Benzer biçimde Charkuff (2011) ile Cormier ve Cormier (1991), psikolojik danışmanların etkili olabilmeleri için gerekli nitelikler arasında en önemlilerinin; empati yeteneğine sahip olmak, danışanlara hoşgörülü ve samimi davranmak, yüksek özsaygıya sahip olmak ve iletişim becerilerine sahip olmak gibi nitelikler olduğunu ifade etmişlerdir. Diğer bazı araştırmacılar (Hough, 2014; McLeod, 2003) benzer şekilde etkili psikolojik danışmanların özellikle sözel ve sözel olmayan iletişim becerileri, dilin etkin kullanımı gibi iletişimle doğrudan ilişkili becerilere sahip olmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Etkili psikolojik danışmanların sahip olması gereken diğer önemli beceriler sözel ikna, hitabet gibi girişimcilikle ilgili becerilerdir. Gerçekte de çalıştıkları birçok kurum ve kuruluşta psikolojik danışmanlar tarafından ailelere seminerler vermekte, mesleki örgüt ya da organizasyonlarda görevler almakta, diğer meslek grupları ve idarecilerle etkileşimlerde bulunmaktadırlar. Katılımcılardan biri bu konuda aşağıdaki açıklamayı yapmıştır.

“Şimdi ilkokulda görevliyim ve anasınıfı ile birinci ve ikinci sınıf düzeyinde öğrencilerden sorumluyum. Yıl boyunca öğrencilerimin öğretmenlerine arkadaşlarına çevreye uyum sağlamaları ile ilgili bol bol sınıf içi etkinlikleri yapıyorum. Özellikle bu yaş gurubunda anne ve babalar çocukların hızlı değişimi konusunda onları anlamakta ve davranışlarını anlamlandırmakta zorlanıyorlar. Öğrenci ailelerimizin çocuklarını daha iyi tanımaları için bireysel görüşmeler ve seminer çalışmaları yapıyorum.”

Bu bulgu katılımcılar tarafından önemle vurgulandığı gibi Ferreira, Rodrigues ve Costa Ferreira'nın (2016), psikoloji öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları ile de uyumludur. Yine bu konuda Holland (1997), girişimci tipteki bireylerin liderlik, kişilerarası ilişkiler ve ikna becerilerini kullanmaya yöneldiklerini belirtmiştir. Psikolojik danışmanlar gerek sıklıkla istihdam edildikleri eğitim kurumları gerekse diğer kurumlarda diğer öğretmen ve çalışanlarla yaptıkları işin amaç ve sonuçlarına ilişkin bu becerilerini kullanmak durumunda kalmaktadırlar.

Bu temada dikkat çeken bir diğer beceri olan kültürel farklılıkları anlayabilme bu gruplarla çalışabilme becerisi de birçok araştırmacı tarafından (Charkuff, 2011; Constantine ve Sue, 2005; Cormier ve Cormier, 1991; Hough, 2014; McLeod, 2003) psikolojik danışmanların sahip olması gereken önemli beceriler arasında sıralanmıştır. Ayrıca kişilerarası ilişkiler, kavramsallaştırma ve bununla birlikte problem çözme becerileri, psikolojik danışma müdahalelerini kullanabilme, sosyal sistemlerle çalışabilme, öğrenme ve sorgulamaya açıklık becerileri (McLeod, 2003) etkili psikolojik danışmanların özellikleri arasında sıralanmıştır.

Birçok durumda danışanlar psikolojik danışma hizmeti almaya yaşadıkları krizler nedeni ile gelirler. Ani kayıplar, istismar ve şiddete maruz kalma, önemli bir hastalığa yakalanma, iş kaybı, boşanma gibi olaylarla kendini gösterebilen bu krizler birçok insan için yardım almayı gerektiren durumlardır (Hough, 2014). Bu çalışmada da benzer şekilde krize müdahale becerileri önemle vurgulanmıştır.

Tema 3: Etkili Psikolojik Danışmanların Başarılı Olmalarına Etki Eden Faktörler

Etkili psikolojik danışmanların başarılı olmalarına etki eden faktörlerin kuramsal bilgi ve becerilere sahip olma, etkin dinleme, sorgulayıcı olmak, güncel konulara duyarlı olmak gibi 34 farklı kavramla kodlandığı (Tablo 4) görülmüştür. Kuramsal bilgi ve becerilere sahip olma gibi psikolojik danışma ve rehberlik alan çalışanları için mutlak önem taşıyan başarıya etki eden faktörler ilk kategoride, güncel konulara duyarlı olmak gibi mesleki başarıyı dolaylı etkileyebilecek kavramlar ise ikinci kategoride sınıflandırılmıştır.

Hızlı toplumsal değişimler ve bu değişimlerin gerekliliklerini yerine getirilmesi ile başarının ulaşılabilir olabileceği katılımcıların önemli bir kısmı tarafından vurgulanmıştır. Ayrıca başarı yolunda

bu ve diğer konulardaki potansiyel gelişimin örgün eğitimle kazanılan becerilerle yeterli olamayacağı da önemle ifade edilmiştir. Bir katılımcı:

“...Göçler, terör olayları gibi etkenleri düşündüğümüzde travma psikolojisini de çok iyi bilmeleri gerekiyor. Bu tip öğrencilerle nasıl çalışması gerektiğini bilmesi gerekiyor. Nüfusun özellikleri değişiyor. Geleneksel bakış açısından çıkmamız gerekiyor.” ifadelerini kullanırken, diğer bir katılımcı: “Dört yıllık lisans aslında kendilerini geliştirmeleri için yeterli değil.....Kuramsal bilgileri var ama alana uyarlayamıyorlar bunları.” şeklinde lisans eğitiminin yetersizliğini vurgulamıştır.

Tablo 4.

Tema 3: Etkili psikolojik danışmanların başarılı olmalarına etki eden faktörler

Kategoriler	PDR Alanına İlişkin Faktörler	Kişisel Eğilimler
Alt Kategoriler		
Kavramlar	Empati becerisi	Gelişime açıklık
	İyi ilişkiler	Problem çözme becerilerine sahip olmak
	Alanın gerektirdiği ilgi ve becerilere, uygun tutuma sahip olma	Sorgulayıcı olmak
	Alanını sevmek	Entellektüel gelişim çabası
	İş doyumu	Öz farkındalık düzeyi
	Etkin dinleme	Öğrenmeye açıklık
	İyi gözlem yapabilme	Değişime kolay ayak uydurabilme
	Koşulsuz kabul	Güçlü analiz, kavrama yeteneği
	Başarılı krize müdahaleler	Güncel konulara duyarlılık
	Güçlü iletişim becerileri	Kişisel gelişimi önemsemek
	Hitabet	Farkındalık düzeyi
	Mesleki gelişime önem verme	Teknolojinin insan yaşamına etkisini kavrayabilme
	Evrensel değerlere sahip olma	Sabır
	Uygulama deneyimi	Dinamizm
	Kuramsal bilgi ve beceriler	
	Kendisinin de danışma sürecinden geçmiş olması	
	Mesleki organizasyonlara katılım	
	Kültüre duyarlılık	
	Yardım etme becerilerine sahip olmak	
Uzmanlaşma		

Genel bir görüş olarak, etkili psikolojik danışmanların başarılı olmalarına etki eden faktörlerin yetenekleri ve ilgilerinin etkisi doğrultusunda olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bu konuda bir katılımcı psikolojik danışma ve rehberlik programını seçen kişilerin iş bulma güvencesi gibi faktörlerden daha çok başarılı olmak için alana dönük ilgi ve yeteneklerini değerlendirmeleri gerektiğini belirterek aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

“Güvenceli bir alan, nasılsa Milli Eğitim Bakanlığı’nda bir yere atanır açıkta kalmayız diye son yıllarda ailelerin de böyle bir yaklaşımı var, çocuklar da böyle düşünüyorlar...Bir alanda başarılı olan bireylerin o alana ilgisi de artıyor bazen. Yetenek ve performans ilgiyi artırıyor. Bazen meslek içerisinde yetişip kendisini geliştirince de uyum artabiliyor. Bireyin kendini tanıması ve geliştirmesi de olabiliyor. Ya da bazen o mesleği kendi tarzına uygun şekilde de icra edebiliyorlar. O yüzden birey mesleği seviyor ve biraz da azmi varsa o meslekte başarılı olur, başta çok uygun görünmese de sonradan uygun hale gelebilir. “

Başarının ilgi ile ilişkisi konusunda Kuzgun (2000), bireylerin seçtikleri alana dair hem yetenek hem de ilgilere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Kuzgun’a göre “genellikle insan ilgi duyduğu

konularla daha fazla meşgul olmak ister ve dolayısıyla o alanda başarılı olur. Ancak bunların her biri tek başına yeterli olmayabilir. Bir kimse bir alana hem ilgi duyuyor hem de o alanın gerektirdiği yeteneklere sahip bulunuyorsa başarısı da yüksek olacaktır.”

Etkili psikolojik danışmanların başarılı olmalarına etki eden bir diğer önemli faktör güçlü iletişim becerileridir. Bu beceri danışanla verimli bir ilişki kurabilmek, yakınlık kurmak veya iletişim kurmak, psikolojik danışma uygulamalarına yönelik tüm yaklaşımlarda vurgulanmaktadır (McLeod, 2003). Hemen her yönüyle psikolojik danışmanlık mesleği öğrencilerle, öğretmenlerle ve velilerle etkileşim ve iletişim temeline dayalı ve sosyal becerilerin kullanıldığı (Kırdök ve Sarpkaya, 2017) bir meslektir.

Kültüre duyarlılık ve/veya sosyal sistemlerin çeşitliliği konusunda bir anlayışa sahip olabilmek becerisi de etkili psikolojik danışmanların başarısını etkilemektedir. Açıktır ki, danışanıyla bağlantı kurmak durumunda olan etkili bir psikolojik danışmanın kültürel açıdan da yetkin olması gerekir (Anderson, Lunnen ve Ogles, 2010). Çünkü danışan her zaman bir sosyal sistem içerisinde hareket eder ve psikolojik danışman bu bağlamı anlayabildiği ölçüde başarılı olabilir. McLeod’un (2003) da ifade ettiği üzere psikolojik danışma sadece iki birey arasında geçen bir süreç değil aynı zamanda modern endüstriyel toplumlarda kültürle bütünleşik bir sosyal öğrenme biçimidir. Etkili bir psikolojik danışman olma sürecinin bir parçası, çeşitlilik sorunlarının nasıl fark edileceğini öğrenmeyi ve psikolojik danışmanlık uygulamalarını ve müdahalelerini danışanın dünya görüşüne uyacak şekilde şekillendirmeyi içerir (Kottler ve Shepard, 2008; Orlans ve Van Scoyoc, 2009). Etkili psikolojik danışmanlar kendi ve danışanın kültürel koşullarını ve her iki tarafın da yer aldığı sosyopolitik sistemi anlayabilmelidirler (Corey, 2005). Çokkültürlü psikolojik danışman yeterlilikleri, psikolojik danışmanın danışanın dünya görüşü hakkındaki farkındalığı ve kendi kültürel değerleri ve önyargıları konusundaki farkındalığı ve müdahale stratejilerini kültürel olarak uygun kullanma yeteneğini (Neukrug, 2012) kapsamaktadır.

Kuramsal bilgi ve becerilere sahip olunması gerekliliği yine katılımcılarca etkili bir psikolojik danışmanın başarılı olmasını sağlayan bir özellik olarak ifade edilmiştir. Kuramlar, psikolojik danışmadaki anlayış için bir çerçeve sağlar ve danışanın eylemlerinin, duygularının ve kararlarının bir bağlama yerleştirilmesine de yardımcı olurlar (Amis, 2013; Orlans ve Van Scoyoc, 2009). Bu yönüyle de kuramsal bilgi temelli uygulamalar, seçilen herhangi bir yöntemin, seçilen yaklaşımın etkinliğini desteklemek için güçlü bir kanıt temeli ile kapsamlı bir şekilde araştırılmasını ve test edilmesini, danışmanların uygulamaları arasında süreklilik olduğunu ve metodolojinin, riskleri azaltan kopyalamanın mümkün olmasını sağlar (Amis, 2013).

Etkili psikolojik danışmanların başarılı olmasında kişisel eğilimleri de oldukça önemli olarak belirtilmiştir. McConaughy’nin (1987) de ifade ettiği gibi; psikolojik danışmanın eşsiz özellikleri ve kişiliği, uygulayacağı tekniklerden çok daha önemlidir. Hatta seçilen teknikler dahi psikolojik danışmanın kişiliğinin bir dışavurumu olarak farklılaşır. Bu yönüyle psikolojik danışma sürecine en çok etki eden enstrüman psikolojik danışmanın kişiliğidir. Corey (2005) etkili psikolojik danışmanların kişisel özellikleri arasında kendi güçlerini tanıma ve kabul etme, değişime açık olma, diğerlerinin mutluluğuyla ilgilenme ve sağlıklı sınırlar koymayı ifade etmektedir. Eryılmaz ve Bek (2019) de psikolojik danışmanın kendisini yönetmesiyle ve psikolojik danışma sürecinde gelişimsel bir şekilde ilerlemeyle ilgili özellikleri araştırmışlar ve psikolojik danışmanın olumlu kişilik özelliklerini sürece sokmasının önemli bir özellik olduğunu belirtmişlerdir. Akbaş (2001) da psikolojik danışmanların çaba ve motivasyonunun, eğitim ve gelişime önem vermelerinin, öğrenci ihtiyaçlarına duyarlı olmalarının, psikolojik danışman rolünü benimsemelerinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesinde önemli faktörler olduğu sonucuna varmıştır.

Sorgulayıcı olmak, entellektüel gelişim, öğrenmeye açıklık ve doğal olarak bu özelliklerin bir ön koşulu olan öz farkındalık düzeyi etkili psikolojik danışmanların başarılarına etki edebilmektedir. Özellikle sorgulayıcı olmak diğer tüm yeterlilik alanlarının temelini oluşturur. Psikolojik danışman rolündeki herhangi birinin, danışanlarından bir şeyler öğrenmeye istekli olması ve danışmanlık sürecinin veya ilişkisinin kendilerini mevcut bilgi tabanlarının ötesine taşıdığı durumlarda aktif olarak bilgi ve anlayış aramaya istekli olması önemlidir (McLeod, 2003). Benzer bir bakış ile Freeman, Garner, Scherer ve Trachok (2019) da farkındalığı kişisel eğilim alanlarında değişim gerçekleştirebilmek için önemli bir önkoşul olarak ifade etmişlerdir.

Uygulama deneyimi etkili bir psikolojik danışmanın başarısında rol oynayan bir diğer faktördür. Bunun da ötesinde etkili psikolojik danışmanların önemli bir ayırd edici özeliği teknik ve alıştırma

danışanlarının ihtiyaçlarına göre yaratıcı bir biçimde düzenleyebilmeleridir (McLeod, 2003). Dumont da (2009) bir psikolojik danışmanın başarılı olmak için çeşitli müdahale stratejileri hakkında bilgi ve deneyim sahibi olması gerektiğini belirtmiştir.

Bulgulara göre; başarılı bir psikolojik danışman teknolojinin insan yaşamına etkisini kavrayabilmelidir. Şimdiye kadar teknoloji, psikolojik danışmanlıkta nispeten küçük bir rol oynamışsa da; artık e-posta, sohbet odaları, web kameraları, cep telefonları, metin mesajları vb. aracılığıyla internetin kullanılabilirliği artmaktadır. Bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımı, danışanlara ve psikolojik danışmanlara yeni iletişim kurma yolları sunmaktadır (McLeod, 2003). Psikolojik danışmanın uygulama başarısı günümüzde bu tür teknolojik kolaylaştırıcıları kullanabilme kapasitesi ile ilişkili olabilmektedir.

Tema 4: Etkili Psikolojik Danışmanların İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Her ne kadar doğrudan araştırmaların amaçları arasında yer almasa da katılımcıların bir çoğu görüşme sorularına verdikleri cevaplarda etkili bir psikolojik danışmanın öncelikle belirli ölçüde iş doyumuna sahip olması gerektiğini önemle vurgulamışlardır. Örneğin katılımcılar kendi kişilik özelliklerine veya değerlerine uygun kurumlarda çalıştıkları sürece etkili olabileceklerini ve bunun sonucunda da iş doyumlarının sağlanmış olacağını, ya da tam tersi bir bakışla iş doyumları sağlandığı ölçüde etkili olabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle de diğer temalardan ayrı olarak sınıflanan bu temada açık kodlama aşamasında etkili psikolojik danışmanların iş doyumlarına etki eden 14 kavram belirlenmiştir (Tablo 5). Bu temada da psikolojik danışma ve rehberlik alanının bireyin yeteneklerine, kişilik özelliklerine uygunluk gibi faktörler kişisel faktörler olarak değerlendirilmiştir. Yapılan işin ve görevin yoğunluğu ve açık bir tanıma sahip olması, elde edilen maddi kazanç gibi faktörler ise işle ilgili faktörler kategorisinde sınıflandırılmıştır. İş doyumuna ilişkin bu temada yer alan kavramlarda bilgilerle birlikte yeteneklerin, değerlerin, kişilik özelliklerinin ve bireyin ihtiyaçlarının önemi katılımcılarca vurgulanmıştır.

Tablo 5.

Tema 4: Etkili psikolojik danışmanların iş doyumuna etki eden faktörler

Kategoriler	Kişisel Faktörler	İşle İlgili Faktörler
Alt Kategoriler	-	-
Kavramlar	Başarı	Hizmet sunulan bireylere faydalı olmak
	İlgi alanına uygun kurumlarda çalışmak	Uygun fiziksel mekan
	Meslek değerlerine uygunluk	Severek yapılan faaliyetlerin fazlalığı
	Kişilik özelliklerine uygunluk	Maddi kazanç
	Yeteneklere uygun bir alanda çalışma	Yöneticilerin takdiri
		Çalışılan kişilerle uyum
		Görev tanımının netliği
		İş dışı yaşam ve iş yaşamı dengesi
		İş yoğunluğu

Bireyin kendi işinden keyif alması ve işte olumlu duygu durumu olarak iş doyumunu tanımlanmaktadır (Lambrou, Kontodimopoulos ve Niakas 2010). Barutçugil (2004) iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır. Locke (1976) ise, iş doyumunu “bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur” biçiminde tanımlamaktadır. İş doyumunu, çalışanın gereksinmesinin türüne, örgütten beklentisinin niteliğine, işin değerlendirmesindeki yeterliğine dayanmaktadır. (Başaran, 2000). Yapılan işin çeşitli özellikleri ve işin pekiştiricileri iş doyumunu etkiler. İş doyumunu etkileyen bu özellikler işin genel özellikleri, koşulları ve pekiştiricileri; kişinin iş ortamına uygunluğu ve algılanan örgütsel destek ve üstlenilen rolün oluşturduğu stres etmenleri olarak sınıflandırılabilir (Lent, 2008).

Bu tanımlamalarla birlikte iş doyumunu, bireyin kişilik özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucu (Ergin,1997) olarak düşünüldüğünde bu araştırma sonucunda beliren iş doyumunu ile ilgili kişisel ve işle ilgili faktörlerin psikolojik danışmanların iş doyumlarına etkilerini göstermesi yönüyle önemi anlaşılmaktadır. Benzer bir şekilde katılımcıların birçoğu iş doyumunun, çalıştıkları ortamla kendi ilgi, değer ve yetenekleri arasındaki uyumun doğal bir sonucu olduğunu belirtmektedirler. Bu konuda bir katılımcının ifadeleri aşağıda sunulmuştur.

“Bir psikolojik danışman olarak kendimi en iyi şekilde ifade edebileceğim yerlerde çalışmaya çalıştım. İlk iş deneyimim devlet okullarında bir okul psikolojik danışmanı olarak çalışmaktı. Burada yaptığım iş özelliklerime uygun olsa da, zaman içerisinde bu uyumun azaldığını ve farklı şeyler yapmam gerektiğini hissettim. Bundan dolayı işimden istifa edip, psikolojik danışman eğitimiyle ilgili akademik pozisyona girdim ve 6 aylık bir süre sonra üniversitede görevime başladım. Araştırma yapabilme, kendini sürekli geliştirme, yenilikleri takip etme, bağımsız ve esnek çalışabilme, yaptığın işe değer verilmesi, potansiyelim üst düzeyde kullanabilme ihtiyacı gibi özellikler benim için baskın hale gelmişti ve bunları yansıtabileceğim en uygun iş ortamı üniversiteydi. Şu anda verdiğim bu kararın ne kadar önemli ve doğru olduğunu anlıyorum.”

Kişinin ilgileri ile iş çevresinin uyumu gerçekleştiğinde mesleki doyumun arttığı (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2009) ayrıca mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması, kazanç düzeyi (Kuzgun, 2000) gibi diğer birçok faktörün de iş doyumunu ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Başarı ile iş doyumunu arasında ise pozitif ancak küçük ve orta düzeyde ilişki (Fritzsche ve Parrish, 2005) olduğu ifade edilmektedir. İş doyumunda ilgililerle birlikte yeteneklerin, değerlerin, kişilik özelliklerinin ve bireyin ihtiyaçlarının önemi katılımcılarca da vurgulanmıştır.

“Eğer bir insan gerçekten yeteneklerine uygun bir alanda çalışıyorsa, bu meslek severek yapacağı faaliyetlerden oluşuyorsa, ilgilerine uygunsa, meslek değerlerine uygunsa, kişiliğine uygunsa, ihtiyaçlarını karşılıyorsa ve uygun mekânlarda çalışıyorsa, çalıştığı kişilerle uyum sağlayabiliyorsa iş doyumunu sağlayabilir. Eğer yöneticiler yaptığınız işi takdir etmiyorsa bu da iş doyumunu düşürebilir.”

Bu ifadeye olduğu gibi özelliklerine uygun kurumlarda çalışmak gibi doyumunu etkileyen birçok kavram katılımcılarca belirtilmiştir. Bu kavramlar aslında diğer temalar ve kategorilerin de içeriği ile doğrudan ilişkili olduğundan araştırmada birinci, ikinci ve üçüncü temaların iş doyumunu ile ilgili temayı etkileyen kavramları içerdiği görülmektedir. Benzer biçimde Weiss, Dawis, England ve Lofquist'e (1967) göre iş doyumunu kişinin başarı, yaratıcılık, yeteneklerini kullanma gereksinimlerini karşılamada işinden memnun olmasıdır. Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Aydemir Sevim ve Hamamcı (1999) yaptıkları bir incelemede, mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasında ise olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri arttıkça mesleklerini yürütmekten daha fazla doyum aldıklarını göstermektedir. Ayrıca İnce'nin (2003) belirttiği üzere işin niteliği; çalışanların yetilerini kullanabilecekleri şartların olması, yeniliğe ve gelişime imkan tanınması gibi faktörleri içermektedir. Yine işin özellikleri ile çalışanın yeterlilikleri de örtüşmelidir. Uslu (1999) da resmi okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının iş doyum düzeylerini incelediği araştırma sonucunda psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinde kendilerini mesleki açıdan yeterli algılayanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca psikolojik danışmanların mesleki yeterliliklerini artırmak amacıyla çeşitli mesleki gelişim etkinliklerine katılmalarının iş doyumlarını artırdığına yönelik bulgular sunan çeşitli araştırmalar (Hamamcı, Göktepeler ve İnanç, 2005; Kinalı, 2000) da mevcuttur.

Ayrıca katılımcıların önemli bir kısmı yardım ettikleri bireylerde gözlemledikleri gelişimin iş doyumlarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Bir katılımcı:

“Kişisel yardıma dayalı bir meslek olduğundan yaptığım işin ürünü danışmanlardaki ilerleme ve gelişimdir...Kısacası iş doyumunu işe yarıyor olma duygusunu yaşamaktır.” ifadelerini kullanmış ve görüldüğü üzere yapılan işin özelliklerinin beklenti ve gereksinimlerle örtüşmesi, iş doyumunu açısından önemlidir (Kırdök ve Sarpkaya, 2017) görüşünü destekler bir bakış açısı sergilenmiştir. İş doyumunu ile ilişkilendirilen “başarı” kavramı ise bu konu ile yine yakından ilgili işte yükselme veya terfi etmenin sonuçları ile yakından ilgilidir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu arttıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1994).

Araştırmada etkili psikolojik danışmanların iş doyumunu etkileyen; fiziksel koşullar, maddi kazanç, yöneticilerin takdiri, çalışılan kişilerle uyum ve gerçekleştirilen görevlerle ilgili etkenleri içeren

ve koruyucu etkenler (Kağan, 2010) veya örgütsel faktörler (Başaran, 2000) olarak açıklanan diğer bazı kavramlar da ön plana çıkmıştır. Günay'ın (2016) da belirttiği üzere bireylerin toplumdan ve çevresel özelliklerden etkilenmeyeceği düşünüldüğünde, iş doyumunu etkileyen unsurların daha da genişlediği ifade edilebilir. Hackman ve Oldham'ın (1975) iş doyumunun nedenlerini açıklayan İşin Özellikleri Kuramı; işin beş temel özelliği olarak beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerinde durmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalar bu araştırma bulgularına benzer şekilde bu kavramın; iş etkinlikleri ve iş yerinde karşılaşılan sorunlar ve rol belirsizliği (Eren, 1993; Sabuncuoğlu, 2008), çalışanların kendi arasında ve yöneticileri olan destekleyici iletişim (Bozkurt ve Turgut, 1999; Erdoğan, 1994; Güven, 2009; Şengül, 2008), yetenek ve becerileri geliştirme fırsatları ve ödül sistemi (Eren, 1993), ücret politikası (Bilgiç, 1998), çalışma koşulları (Erdoğan, 1994) ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik danışma hizmetlerinin daha etkili ve verimli sürdürülmesinde sürecin kendisi dışında, bizzat psikolojik danışmanların bazı özelliklerinin incelenmesi ve ortaya konulması da oldukça önemli görünmektedir. Bilgi, beceri, etik gibi temel özelliklerle birlikte kişisel eğilimlerin de psikolojik danışmanların yetkinliklerinin artırılmasında önemli olduğu (Miller vd., 2020) bilinmektedir. Aynı bakış açısıyla bu araştırmada da etkili psikolojik danışmanların özellikleri ve kişisel eğilimleri kavramsallaştırılmaya çalışılmıştır. Bulgular etkili psikolojik danışmanların sosyal ve araştırmacılıkla ilgili özellik ve yeterlikleri dışında girişimcilik becerilerine de sahip olması gerektiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte psikolojik danışmanların eğitiminde meslek yaşamlarında idareciler, diğer öğretmenler, aileler ve öğrenciler arasında koordinasyonda bulunma, etkili sunum yapabilme, meslek ve mesleki görevlerin savunuculuğunu yapabilme, hitabet ve sözel ikna gibi girişimci kişilik tipine vurgu yapan becerilerin önemsenmesinde fayda vardır.

Ayrıca bu araştırmada hızlı toplumsal değişimlerin psikolojik etkilerine yönelik çalışabilme, teknoloji ve internetin etkin kullanılması, göç ve terörün etkisinde kalan bireylerle çalışma becerisi gibi örgün akademik eğitimde yeterince yer almayan konuların önemi görülmüştür. Psikolojik danışman lisans eğitimine bu konuların dahil edilmesi psikolojik danışmanların etkililiğini artıracaktır. Araştırmada mesleki gelişime yönelik olarak etkili psikolojik danışmanların geleneksel bakış açısının ötesinde ilgi alanlarına sahip olmaları ve beceriler edinmelerinin önemi de vurgulanmıştır. Sanatın yaratıcılığı, olay ve olgulara farklı bir bakış açısı ile bakabilme potansiyelini artırması söyleminde olduğu gibi, çeşitli disiplinlerin kazanımlarının gözetilerek eğitim programlarının çeşitlendirilmesi ve zenginleştirilmesi faydalı olabilecektir.

Bu araştırmanın önemli bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın nitel verilerinden zengin bir bilgi edinildiği düşülmüyor olsa da katılımcı sayısı ve temsil edicilik açısından daha kapsamlı bir gruba erişmekte fayda vardır. Özellikle akademisyen ve okul ortamında çalışanlar dışındaki psikolojik danışmanlardan daha fazla bilgi toplanılması düşünülmelidir. Bununla birlikte ilgi, yetenek, beceri, başarı gibi kavramların tanımlamalarının psikolojik danışmanlık mesleğinde her çalışma alanı için farklılaşması da bu değişkenlere ilişkin bulguların tek bir çatı altında ifade edilmesinin zorluğuna işaret etmektedir. Bu konuda çalışma yapacak araştırmacıların bu değişkenleri farklı çalışma alanları için incelemelerinde fayda vardır.

KAYNAKÇA

- American Counseling Association. (2022). *Consensus definition of counseling*. <https://www.counseling.org/about-us/about-aca/20-20-a-vision-for-the-future-of-counseling/consensus-definition-of-counseling> (Erişim Tarihi:08/06/2022).
- Akbaş, S. (2001). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde oluşturulan iş birliğinin incelenmesi (Adana örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Amis, K. (2013). *Challenges in counselling: Student counselling*. London: Hachette.
- Anderson, T., Lunnen, K. M., ve Ogles, B. M. (2010). Putting models and techniques in context. B. L. Duncan, S. D. Miller, B. E. Wampold ve M A. Hubble (Ed.), *The heart and soul of change: What works in therapy* (2. bs.) içinde (ss. 143–166). Washington, DC: American Psychological Association.
- Asay, T. P. ve Lambert, M. J. (1999). The empirical case for common factors in therapy: Quantitative findings. M. A. Hubble, B. L. Duncan ve S. D. Miller (Ed.), *The heart and soul of change: What works in therapy* (2. bs.) içinde (ss. 23–55). Washington, DC: American Psychological Association.
- Aydemir-Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 12, 39-46.
- Backman, K. ve Kyngas, H. A. (1999). Challenges of the grounded theory approach to a novice researcher. *Nursing & Health Sciences*, 1(3), 147-153. <https://doi.org/10.1046/j.1442-2018.1999.00019.x>.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri: Nvivo 7.0 ile nitel veri analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Beutler, L. E., Crago, M. ve Arizmendi, T. G. (1986). Therapist variables in psychotherapy process and outcome. S. L. Garfield ve A. E. Bergin (Eds), *Handbook of psychotherapy and behavior change*, (3. Bs) içinde (ss. 257-310). New York: Wiley.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetimi uygulamaları ile ilgili iş tatminleri ve kültürel saygılıları arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12 (2), 57-66.
- Burks, H. M. ve Steffire, B. (1979) *Theories of counseling* (3. Bs). New York: McGraw-Hill.
- Carkhuff, R. (2011). *21. yüzyılda yardım etme sanatı*. (R. Karaca ve F. E. İkiz, Çev.). Ankara: Nobel Yayınevi Basım Dağıtım.
- Christensen, J. K., Dickerman, C. A. ve Dorn-Medeiros, C. (2018). Building a consensus of the professional dispositions of counseling students. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 11(1), 2-27.
- Cormier, W. H. ve Cormier, L. S. (1991). *Interviewing strategies for helpers* (3. bs.). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Constantine, M. G. ve Sue, D. W. (Ed.) (2005). *Strategies for building multicultural competence in mental health and educational settings*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Corey, G. (2005). *Psikolojik danışma kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP) (2022). *Glossary*. <https://www.cacrep.org/glossary> (Erişim Tarihi:08/06/2022).
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4. bs.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Creswell, J. W. ve Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- Crouch, A. (1992). The competent counsellor. *Self and Society*, 20, 22–5.
- Curtis, S., Gesler, W., Smith, G. ve Washburn, S. (2000). Approaches to sampling and case selection in qualitative research: examples in the geography of health. *Social Science & Medicine*, 50(7-8), 1001-1014.
- Denzin, D.K. (1989). *The research act: a theoretical introduction to sociological methods* (3. bs.). Dunfermline: Prentice Hall College Div.

- DiCicco-Bloom, B. ve Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321.
- Dumont, F. (2009). Introduction to 21st century psychotherapies. R. J. Corsini ve D. Wedding (Ed.), *Current Psychotherapies* (9. Bs.) içinde (ss. 1-13). Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12, 25-36.
- Eryılmaz, A. ve Bek, Ö. Ü. H. (2019). Danışanların beklentilerine göre etkili psikolojik danışmanların 15 özelliği. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 273-294.
- Ferreira, A. I., Rodrigues, R. I. ve da Costa Ferreira, P. (2016). Career interests of students in psychology specialties degrees: psychometric evidence and correlations with the RIASEC dimensions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 91-111.
- Freeman, B.J., Garner, C.M., Scherer, R. ve Trachok, K. (2019). Discovering expert perspectives on dispositions and remediation: A qualitative study. *Counselor Education & Supervision*, 58, 209-224/ <https://doi.org/10.1002/ceas.12151>
- Fritzsche, B.A. ve Parrish, T.J. (2005). Theories and research on job satisfaction. S.D. Brown ve R.W. Lent (Ed.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (ss. 180-202). N.J.: John Wiley and Sons.
- Glaser, B. ve Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşğın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Günay, A. (2016). *Kabin ekiplerinde iş doyumunu ve tükenmişlik sendromu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Güven, M. (2009). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 171-179.
- Hamamcı, Z., Göktepete, E.O. ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve meslek doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.
- Hamamcı, Z., Murat, M. ve Çoban, A.E. (2004). *Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Heled, E. ve Davidovitch, N. (2021). Personal and Group Professional Identity in the 21st Century" Case Study: The School Counseling Profession". *Journal of Education and Learning*, 10(3), 64-82.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices; A theory of vocational personalities and work environments* (3. bs.). Florida: PAR Inc.
- Hough, M. (2014). *Counseling skills and Theory* (4. bs.). Pacific Grove. Brooks/Cole CA.
- İkiz, E. F. ve Totan, T. (2014). Etkili psikolojik danışman niteliklerinin değerlendirilmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 269-279.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Johnson, D., Shertzer, B., Linden, J. E. ve Stone, S. C. (1967). The relationship of counselor candidate characteristics and counselor effectiveness. *Counselor Education and Supervision*, 6, 397-304.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Karataş, Z. ve Baltacı, H. Ş. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber

- öğretmenin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-260.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayıncılık.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırdök, O. ve Sarpkaya, A. A. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının duygusal zekâ düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini yordama gücünün incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(40), 86-100.
- Korkut Owen, F., Tuzgöl Dost, M. & Bugay, A. (2014). Psikolojik danışman eğitimcilerinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri hakkındaki görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 1037-1055. doi: 10.14687/ijhs.v11i1.2883
- Korkut Owen, F. ve Dost, M. T. (2020). Psikolojik danışman adaylarına göre etkili psikolojik danışmanın özellikleri ve psikolojik danışman eğitiminin etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 259-274.
- Kottler, J. A. ve Shepard, D. S. (2008). *Introduction to counseling: Voices from the field* (6. bs.). CA: Thomson Brooks/Cole.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı, kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. ve Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8 (26), 26-34.
- Ladany, N. ve Ingman, A. G. (2008). Developments in counseling skills training and supervision. S. D. Brown ve R. W. Lent. (Ed.). *Handbook of counseling psychology* (4. bs.) içinde (ss. 338-357). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N. vd. (1992) Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105–20.
- Lent, R.W. (2008). Understanding and promoting work satisfaction: An integrative view. S. D. Brown ve R. W. Lent. (Ed.). *Handbook of counseling psychology* (4. bs.) içinde (ss. 462-483). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- McConaughy, E. A. (1987). The person of the therapist in therapeutic practice. *Psychotherapy*, 24, 303–14.
- McLeod, J. (2003). *An introduction to counselling* (3. Bs.). NY: Open University Press.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu [MYK] (2017). *Psikolojik Danışman (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı*. https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_revizyon&task=indir&id=4&standart_id=3092 (Erişim Tarihi:14/02/2021).
- Miller, S.M., Larwin, K.H., Kautzman-East, M., Williams, J.L., Evans, W.J, Williams, D.D. ... Miller, K.L. (2020). A proposed definition and structure of counselor dispositions, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 53(2), 117-130, <https://doi.org/10.1080/07481756.2019.1640618>
- Neukrug, E. (2012). *The world of the counselor: An introduction to the counseling profession* (4. bs.). CA: Brooks/Cole.
- Niles, S.G. ve Haris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century* (3. bs.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Orlans, V. ve Van Scoyoc, S. (2009). *A short introduction to counselling psychology*. London: The Cromwell Press Ltd.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Paisley, P.O. ve McMahon, G. (2001). School counseling for the 21st century: Challenges and oportunities. *Professional school counseling*, 5(2), 106-115.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27-37.
- Schmidt, J.J. (1996). *Counseling in schools: Essential services and comprehensive programs*. Massachusetts: Needhem Heights.
- Spradley, J.P. (1979). *The ethnographic interview*. CA: Holt, Rineheart and Winston.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: Sage.
- Şengül, A. (2008). *İş doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik teori ve uygulama*. İstanbul: MEB Yayınları.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 389-407.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ültanır, E. (2005). Türkiye’de psikolojik danma ve rehberlik (PDR) mesleki ve psikolojik danışman eğitimi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 102-111.
- Wampold, B. E. (2010). *The basics of psychotherapy: An introduction to theory and practice*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, (1-19)
- 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.