

## RESEARCH

## ARAŞTIRMA

## Hayaller ve Hayatlar: Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer İstek ve Beklentileri

*Dreams and Realities: Career Aspirations and Expectations of Counselor Candidates*

Zeynep GÖRGÜLÜ & Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ

**Yazar Bilgileri****Zeynep GÖRGÜLÜ**

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

[zeynep.gorgulu@selcuk.edu.tr](mailto:zeynep.gorgulu@selcuk.edu.tr)

**Selen DEMİRTAŞ ZORBAZ**

Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye. [sdzorbaz@ankara.edu.tr](mailto:sdzorbaz@ankara.edu.tr)

**ÖZET**

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

**Makale Bilgileri****Anahtar Kelimeler**

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

**Keywords**

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

**Makale Geçmişi**

Geliş: 18/07/2024

Kabul: 16/10/2024

**ABSTRACT**

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

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

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

## GİRİŞ

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

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

### Üniversiteden işe geçiş ve kariyer kararları

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

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

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

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

### **Psikolojik danışmanların kariyer istek ve beklentileri**

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

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

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

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

#### **Araştırmanın amacı ve araştırma soruları**

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

Bu kapsamda çalışmanın nicel kısmında;

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

Çalışmanın nitel kısmında ise;

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

## YÖNTEM

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

### Çalışma Grubu

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

**Table 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

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

## Etik Bildirim

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

**Etik Kurul Adı:** Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kurulu.

**Onay Tarihi:** 31/01/2024

**Onay Belge Numarası:** E-61911390-100-690674

## Veri Toplama Aracı

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

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

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

## Veri Analizi

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

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

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

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

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

## BULGULAR

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

**Tablo 2.** Ortalama, standart sapma ve korelasyonlar

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

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

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

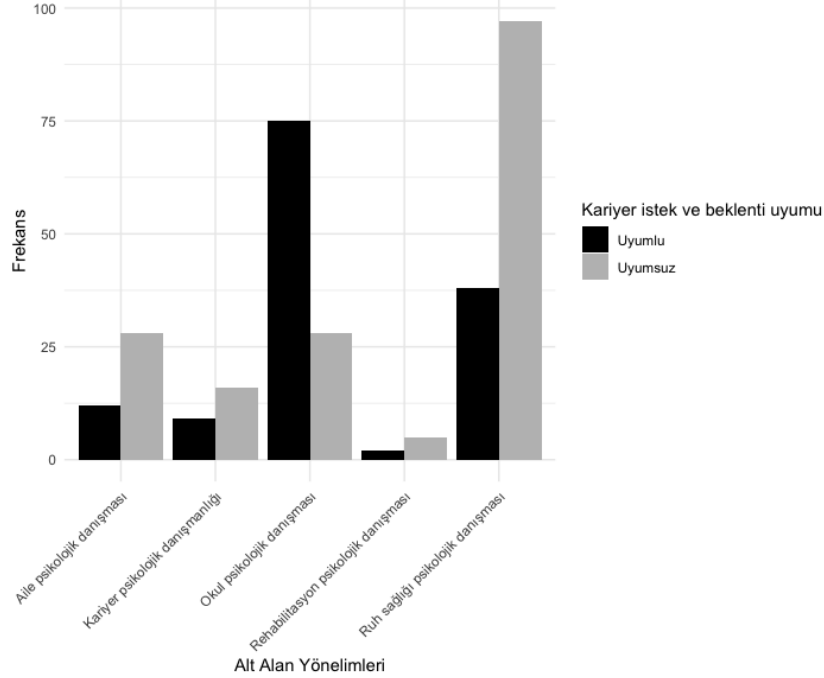
**Tablo 3.** Psikolojik danışman adaylarının istek ve beklentileri

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

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



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



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

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

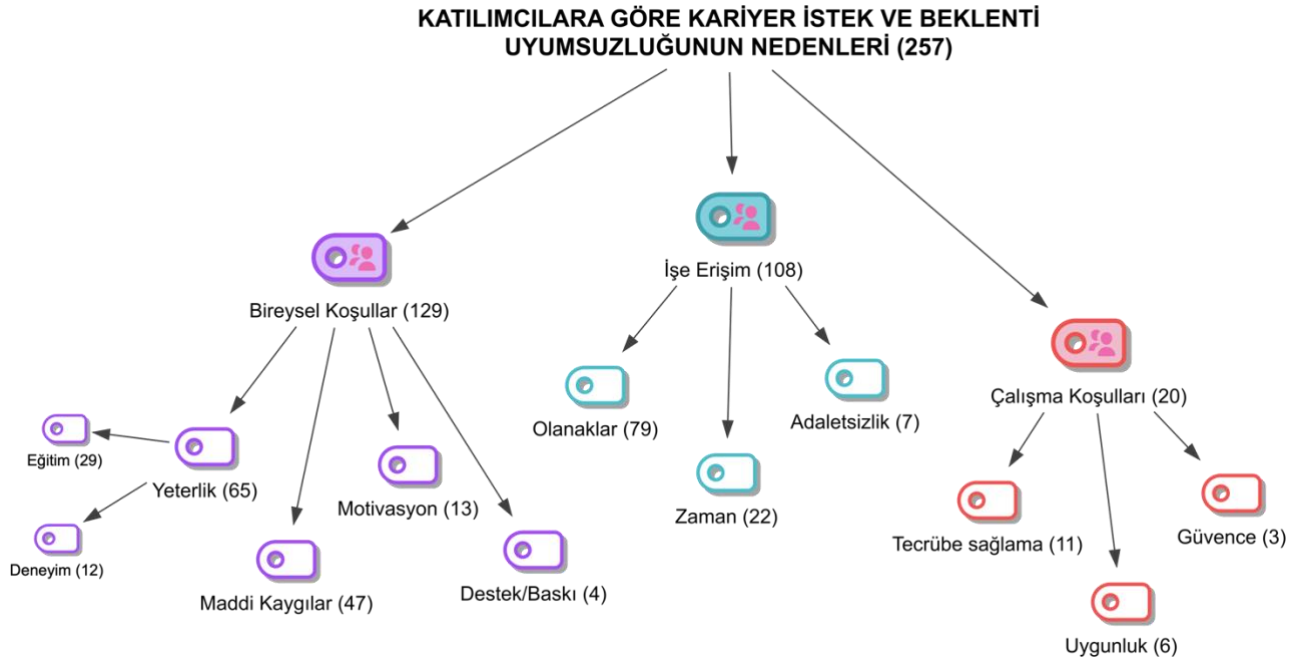
	Kariyer istek ve beklentileri uyuşanlar		Kariyer istek ve beklentileri uyuşmayanlar		Welch t-test
	M	SD	M	SD	
Akademik ortalama	3.36	0.31	3.37	0.33	0.17
İş bulmaya ilişkin endişe	6.43	2.38	7.03	2.19	2.29
Gelecekteki işten beklenen mutluluk	7.18	2.04	5.96	2.14	5.10*

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

### Araştırmanın Nitel bulguları

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

Şekil 2. Kariyer istek ve beklentilerinde uyumsuzluğun nedenleri



Not. Parantez içinde verilen frekanslar kod sayılarını ifade etmektedir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Tablo 5.** Kategoriler, açıklamalar ve örnek ifadeler.

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

## TARTIŞMA

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

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

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

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

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

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

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

### **Sınırlılıklar ve gelecek araştırmalar**

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

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

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

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

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

### **Uygulamacılara ve politika yapıcılara öneriler**

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

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

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

### KAYNAKÇA

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



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

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

## Extended Abstract

### Introduction:

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

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

### Method:

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

### Results:

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

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

### **Discussion & Conclusion:**

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

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

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

### **Yazarlar Hakkında**

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

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

**Selen Demirtaş Zorbaz.** Doç. Dr., Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye. [sdzorbaz@ankara.edu.tr](mailto:sdzorbaz@ankara.edu.tr)

**Selen Demirtaş Zorbaz.** Assoc. Prof. Dr., Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Department of Guidance and Psychological Counseling, Ankara University, Ankara, Turkey. [sdzorbaz@ankara.edu.tr](mailto:sdzorbaz@ankara.edu.tr)

### **Yazar Katkıları**

Yazarların çalışmaya katkıları eşittir.

Authors contributed equally to the study.

### **Çıkar Çatışması**

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

No conflict of interest was reported by the authors.

### **Fonlama**

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

### **Not**

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

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

### **Etik Bildirim**

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

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

**Onay Tarihi:** 31/01/2024

**Onay Belge Numarası:** E-61911390-100-690674

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

**Ethical Comitee:** Selcuk University Education Faculty Ethical Review Board.

**Approval Date:** 31/01/2024

**Approval Document Number:** E-61911390-100-690674

### **ORCID**

**Zeynep Görgülü.** 0000-0002-1122-5526

**Selen Demirtaş Zorbaz.** 0000-0003-0040-9095

## EK 1 - Anket Soruları

Cinsiyetiniz nedir?

Sınıf Düzeyiniz nedir?

Kendinizi hangi sosyoekonomik düzeyde (SED) algılıyorsunuz?

Akademik ortalamanız?

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

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

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

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

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

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

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

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