



**BİLSEM REHBER ÖĞRETMENLERİNİN
KARİYER DANIŞMANLIĞI ÖZ YETERLİKLERİ,
MESLEKİ BEKLENTİLERİNİN KARŞILANMASI
VE ÖZEL YETENEKLİLERLE ETKİNLİKLERE
KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Soner AKYÜZ

**Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
2024
(Her hakkı saklıdır.)**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK EĞİTİMİ BİLİM DALI

**BİLSEM REHBER ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DANIŞMANLIĞI ÖZ
YETERLİKLERİ, MESLEKİ BEKLENTİLERİNİN KARŞILANMASI VE ÖZEL
YETENEKLİLERLE ETKİNLİKLERE KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

(The Relationship Among Sac Guidance Counselors' Career Counseling Self-Efficacy,
Fulfillment of Vocational Expectations and Participation in Activities With Gifted Students)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Soner AKYÜZ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM

Erzurum
Ocak, 2024

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Soner AKYÜZ tarafından hazırlanan “BİLSEM Rehber Öğretmenlerinin Kariyer Danışmanlığı Öz Yeterlikleri, Mesleki Beklentilerinin Karşılanması ve Özel Yeteneklilerle Etkinliklere Katılımları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışması 12 / 01 / 2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Adem PEKER

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Serkan CENGİZ

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / 01/ 2024

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “BİLSEM Rehber Öğretmenlerinin Kariyer Danışmanlığı Öz Yeterlikleri, Mesleki Beklentilerinin Karşılanması ve Özel Yeteneklilerle Etkinliklere Katılımları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

17/ 01 / 2024

Aslı ıslak imzalıdır

Soner AKYÜZ

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimine başladığım süre itibariyle birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğum, tüm süreçte bilgi ve desteğiyle yanımda olan, her adımda içtenlikle yardım eden kıymetli tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM'a teşekkürlerimi borç bilirim. Değerli katkıları ve yardımlarıyla yolumu aydınlatan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Adem PEKER'e, Dr. Öğr. Üyesi Serkan CENGİZ'e, ayrıca teşekkürlerimi ifade etmek isterim.

Bu zorlu süreçte desteklerini esirgemeyen, bugünlere gelmemde katkısı olan aileme, hayatıma renk katan kızım Ahsen Eylül'e ve bu süreçte desteği, anlayışı, sabrı ve sevgisi ile yanımda olan eşim Fatma'ya, karşılaştığım tüm zorlukları aşmamda hep yanımda olan ve desteklerini eksik etmeyen, fikir alışverişi ile yanımda olup beni destekleyen dostum, arkadaşım Mustafa AKAY'a, Özkan GÜNEŞ'e, Ömer GÜNEY'e ve çalışmamda katkıları olup isimlerini tek tek yazamadığım herkese teşekkür ederim.

Soner AKYÜZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BİLSEM REHBER ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER DANIŞMANLIĞI ÖZ YETERLİKLERİ, MESLEKİ BEKLENTİLERİNİN KARŞILANMASI VE ÖZEL YETENEKLİLERLE ETKİNLİKLERE KATILIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Soner AKYÜZ

Ocak 2024, 127 Sayfa

Amaç: Bu araştırmanın amacı BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerini yordamasını incelemektir. Ayrıca cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi ve eğitim düzeyi ve mezun olunan lisans programı değişkenlerinin, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine göre farklılaşma durumunu incelemektir.

Yöntem: Bu çalışmada BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri bağlamında genel tarama yaklaşımından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini MEB’e bağlı BİLSEM’lerde 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar oluşturmuştur. Bu bağlamda BİLSEM’lerde görev yapan 260 rehber öğretmen/psikolojik danışman ile yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yeteneklilere yönelik aktivitelere katılma ölçeği, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi ölçeği ve rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular: BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri bağlamında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, özel yetenekliler ile aktivitelere katılma, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi, mezun olunan lisans programı ve eğitim düzeyinin öz-yeterlik üzerinde anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Sonuçlar: BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, özel yetenekliler ile aktivitelere katılımları, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi, mezun olunan lisans programı ve eğitim düzeyinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyinin değişkenlik gösterdiği görülmenin yanı sıra mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılımlarının yordama gücünün olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üstün zekâ, özel yetenek, rehber öğretmen, psikolojik danışman, kariyer psikolojik danışmanlığı, öz-yeterlik

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

THE RELATIONSHIP AMONG BİLSEM GUIDE TEACHERS' CAREER COUNSELING SELF-EFFICIENCY, THE COVERING OF THEIR PROFESSIONAL EXPECTATIONS AND THEIR PARTICIPATION IN ACTIVITIES WITH SPECIAL TALENTS

Soner AKYÜZ

January 2024, 127 Pages

Purpose: The aim of this research is to examine whether the level of participation in activities with special talents of psychological counselors working in SACs and the meeting of their professional expectations by school administrators predict their self-efficacy in career psychological counseling. In addition, it is aimed to examine the differentiation of variables such as gender, age, duration of professional experience and education level, and the undergraduate program graduated, according to the level of participation of guidance counselors/psychological counselors in activities with special talents, the meeting of their professional expectations by school administrators, and career psychological counseling self-efficacy.

Method: In this research, the relational screening model from the general screening approach was used in the context of career psychological counseling self-efficacy levels of psychological counselors working in SACs, their professional expectations being met by school administrators, and their level of participation in activities with special talents. The population of the research was constituted by the psychological counselors working in SACs affiliated with the Ministry of Education in the 2022-2023 academic year. In this context, it was conducted with 260 psychological counselors working in SACs. Personal information form, psychological counselor/guide teachers' participation in activities for special talents scale, psychological counselor/guide teachers' professional expectations satisfaction level scale by school administrators, and psychological counselors career psychological counseling self-efficacy scale were used as data collection tools.

Findings: It has been observed that there is a significant difference in the career psychological counseling self-efficacy levels of psychological counselors working in The SAC concerning the fulfillment of their professional expectations by school administrators and their level of participation in activities with special talents. Additionally, it has been determined that there are significant differences in self-efficacy regarding meeting professional expectations by school administrators, participating in activities with special talents, gender, age, duration of professional experience, graduated undergraduate program and education level.

Conclusions: The fulfillment of professional expectations for psychological counselors employed in BİLSEMs varies based on factors such as school administrators, participation in activities with special talents, gender, age, duration of professional experience, graduated undergraduate program and education level. Notably, there is a discernible fluctuation in career psychological counseling self-efficacy levels. It has been identified that the predictive power lies in their participation in activities with special talents and the satisfaction of professional expectations by school administrators.

Keywords: Giftedness, guidance counselor, psychological counselor, career psychological counseling, self-efficacy

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı.....	4
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	6
Araştırmanın Sınırlılıkları	8
Varsayımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM	10
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	10
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	10
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Nedir?	10
Psikolojik Danışmanlık Nedir?	11
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihçesi ve Gelişim Süreci.....	13
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Amerika Birleşik Devletleri'nde Gelişimi	13
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Avrupa'da Gelişimi	16
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Türkiye'de Gelişimi	18
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Modelleri	22
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Öz- Yeterliği.....	23
Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Okul Yöneticilerinden Mesleki Beklentileri ve Öğrencilerle İlişkileri	27
Üstün Zekâ ve Özel Yetenek Nedir?.....	28

Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilik ile İlgili Tanımlar ve Kuramlar	30
Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Özellikleri.....	35
Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Fiziksel Özellikleri	36
Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Bilişsel Özellikleri.....	36
Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Sosyal ve Duygusal Özellikleri	37
Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilerin Rehberlik ve Psikolojik Danışma İhtiyaçları	37
Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM)	40
Bilim ve Sanat Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi ve Uygulamalarına İlişkin Bilgiler	41
Bilim ve Sanat Merkezlerinin Amacı.....	43
İlgili Araştırmalar.....	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	50
Yöntem	50
Araştırma Yöntemi.....	50
Evren ve Örneklem	50
Veri Toplama Araçları	52
Kişisel Bilgi Formu	52
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği	52
Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyi Ölçeği.....	53
Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Özel Yeteneklilere yönelik Aktivitelere Katılma Ölçeği	53
Uygulama	54
Verilerin Analizi.....	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	57
Bulgular	57
BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgular	57
BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Değişkenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular	58
BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri	

Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular	59
BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular	60
BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular	61
BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması, Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular.....	63
BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular	64
BEŞİNCİ BÖLÜM	66
Tartışma ve Sonuç	66
1.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler İle Aktivitelere Katılma Düzeyleri, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerini Yordamaktadır.....	66
2. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir.....	68
3. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	69
4. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	70

5. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	71
6. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	72
7. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	73
8. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	73
9. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	75
10. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	75
11. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	77
12. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	78
13. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	79
14. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	80
15. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	81

16. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir	81
Öneriler.....	83
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	83
Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	83
KAYNAKÇA	85
EKLER	102
EK-1. Kişisel Bilgi Formu	102
EK-2. Rehber Öğretmenlerin Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Ölçeği	103
EK-3. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Ölçeği	104
EK-4. Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Ölçeği	106
EK-5. Ölçek İzinleri	107
EK-6. Atatürk Üniversitesi Etik Kurul ve Uygulama İzinleri.....	109
ÖZ GEÇMİŞ.....	111

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı</i>	51
Tablo 2. <i>BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i>	55
Tablo 3. <i>Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Arasındaki İlişki</i>	57
Tablo 4. <i>BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri ile Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanmasının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerini Yordaması</i>	58
Tablo 5. <i>BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması</i>	59
Tablo 6. <i>BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırması</i>	60
Tablo 7. <i>BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Karşılaştırması</i>	61
Tablo 8. <i>BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırması</i>	63

Tablo 9. <i>BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Karşılaştırması.....</i>	64
--	----



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

ANCOVA	: Kovaryans Analizi
ASCA	: Amerikan Okul Danışmanları Birliği
BİLSEM	: Bilim ve Sanat Merkezi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin testi
NDEA	: Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Savunma Eğitim Anlaşması
ORGM	: Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
PDR	: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik



BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Toplumsal değişimlerin hızlı yaşandığı, teknolojik, sosyal ve kültürel alanlarda yeni gelişmelerin olduğu, yaşamın insanlar açısından daha zorlayıcı ve karmaşık bir duruma dönüştüğü günümüzde bireyler hem bilgi sahibi olmalı hem de sorun çözme becerilerini geliştirmesi gerekmektedir. Fakat insanların yaşamış oldukları bireysel sorunlar ve kendini gerçekleştirme gayreti öğretimin bir konusu olarak görülmemektir. Bu konular ve sorunlar rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin çalışma alanlarıdır. Rehberlik, kişinin bireysel gelişimi için seçimler, yorumlar, planlar yapması ve kararlar vermesine destek olacak bilgi, beceri ve tecrübe kazanmasıyla beraber kararlarını uygulayabilmesi için bireye sunulan profesyonel ve sistemli yardım etme sürecidir (Tan, 1992). Rehberlik ve psikolojik danışmanın amacı bireyin kendisi ve çevresi ile ilgili doğru bilgiler edinerek, bireyin bilgileri özümsemesi, davranışlarına yansıtması ve sorunları çözebilecek beceriye ulaşması, kişisel gelişimine yardım etmektir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, bireylerin başarılı, mutlu, yaratıcı ve etkin olmalarına destek sunmanın yanı sıra psikolojik ve sosyal ihtiyaçları ile toplumsal değer ve beklentilerin uyum içinde gelişimini sağlamada bütünsel bir yaklaşımını amaç edinip eğitim kurumlarının içerisinde yer yer almaktadır (Türkoğlu, 1997). Bu bağlamda rehberlik ve psikolojik danışma, eğitim hizmetlerinin geliştirilmesinde ve sorunların iş birliği ile çözülmesinde anahtar rol oynamaktadır.

Türkiye’de tarihsel geçmişi 50 yıllık olan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri eğitim sistemi içerisinde yeni hizmet alanlarından biridir. Çünkü gelişen teknoloji ile değişen bireysel ve toplumsal ihtiyaçlar, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin önemini arttırmıştır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde çalışan kişilerin sergilemesi beklenen roller noktasında net olarak fikir birliği sağlanmadığı görülmektedir (Kuzgun, 2000). Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kurumlardaki rolü, görevi ve sorumlulukları net olarak tanımlanmaması rehber öğretmen/psikolojik danışmanların çalıştıkları bölge, kurum türü veya yöneticilere göre beklentilerin değişmesiyle bu durumda kurumlarda çatışmaları beraberinde getirmektedir.

Eğitimin önemli bileşenlerinden biri olan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, kendisine özgü özellikleri olan hizmet alanlarından biridir. Bundan dolayı bu hizmet alanlarında çalışanların alanında uzman kişilerin olması gerekmektedir (Bakırcıoğlu, 2000).

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların günümüz eğitim sistemindeki önemi her geçen gün artmaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden biri kariyer psikolojik danışmanlığıdır. Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin tüm öğrencilere ulaşması ve üstün zekâ ve özel yetenekli öğrencilerinde bu hizmetlerden kendi özelliklerine uygun şekilde faydalanması temel gereksinimlerden biridir. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumlarda üstün zekâ ve özel yeteneklilerde rehberlik ve psikolojik danışmanlığı ve kariyer psikolojik danışmanlığı ilişkin görev ve sorumluluklarını icra etmede sahip oldukları öz-yeterlik algılarının daha üst düzeyde olması üstün zekâ ve özel yetenekli öğrencilerin kariyer psikolojik danışmanlığı ihtiyaçlarını karşılamaya katkı sunacaktır. Ayrıca rehber öğretmen/psikolojik danışmanların sosyal, duygusal ve akademik yönden gelişimlerine de destekleyecektir. Kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlik düzeyi, alınacak eğitimlerle ve sağlanan destekle birlikte artırılabilir bir özellik olduğu önemli bir gerçektir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı, bireyi tanıyıp, var olan durumu analiz ederek bireye özgü seçenekler sunma, en uygun fırsatları yaratma ve bunda devamlılık gösterme eylemidir. Bu eylem kariyer psikolojik danışmanlığının sürdürülebilmesi için yapı taşına dönüşmüştür (Bateman & Crant, 1993; Korkmaz vd., 2020). Kariyer psikolojik danışmanlığı profesyonel yapılan psikolojik danışmanın bir kişi veya bir grup danışanın iş arama, iş yaşamı, iş ortamı veya işle ilgili yaşadığı stresle baş edebilmesi danışanın kariyer seçimi yapması ve kariyer geçişi gibi kariyer alanına yönelik sorunlar ile ilgili etkili çözümler üretilen, başa çıkma yöntemleri geliştirmek için gerçekleştirilen biçimsel ilişki içermektedir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005, s. 13). Kariyer psikolojik danışmanlığı üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin yeteneklerini fark etme, geliştirme, kariyer planlaması yapabilme, kendi kendine yetebilme ve karar verme becerilerinin geliştirilmesine yönelik danışmanlık faaliyetlerinden biridir.

Günümüzde her okul türüne ve kademesine rehber öğretmen/psikolojik danışman ataması yapılmaktadır. Meslek yasasının olmamasıyla birlikte sürekli değişen yönetmeliklerin olmasından dolayı okullarda yapılan uygulamalarda bütünüyle bir standardizasyon sağlanamamakla birlikte rehber öğretmen/psikolojik danışman ile kurum yöneticileri arasında problemler yaşandığı görülmektedir. Ülkemizde PDR hizmetleri yaklaşık 50 yıllık bir geçmişe sahip olmasına rağmen hâlen daha eğitim sistemimiz içerisinde yeni bir hizmet alanı olarak görülmeye devam etmektedir. Bu hizmet alanında çalışmakta olanlardan beklenen görev noktasında henüz net bir şekilde fikir birliği sağlanmadığı görülebilmektedir (Kuzgun, 2000). Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların okul ortamındaki rollerinin, görev alanlarının ve sorumluluklarının net ifadelerle tanımlanmamış olması rehber

öğretmen/psikolojik danışmanların çalıştığı bölge, okul kademesi, okul türü, ya da yöneticiye göre beklentinin değişmesine neden olmaktadır. Bu durum ise tüm kurum türlerinde çatışmaları beraberinde getirmektedir. Bu çatışmaların yansımaları da okullarda ve Bilim ve Sanat Merkezlerinde öğrencilere dolaylı olarak ulaşmaktadır. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların yaşanan bu çatışma durumlarından, görev ve sorumluluk alanlarının tam olarak tanımlanmamış olmasından dolayı sunmuş oldukları hizmetlerde aksaklıklara uğramaktadır. Öğrencilerle yürütülmesi gereken hizmetlerde sorunlar yaşadıkları ifade edilebilir. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara, öğrencilerle birlikte çalışmak için uygun eğitim ortamlarının sunulması da en önemli ihtiyaçlardan biridir.

Uygun eğitim ortamları, adil bir tanılama sistemin olması da üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere sağlanmış bir fırsat eşitliğidir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin bu zaman diliminde sadece zihinsel yönden değil sosyal-duygusal ve mesleki yönden de gelişimlerini kapsayan bir programın takip edilmesi gerekmektedir (Silverman, 1993). Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların, bu hizmetlerin üstün zekâlı ve özel yeteneklilere sunulmasında rolü oldukça önemlidir. Rehber öğretmen/psikolojik danışmalar, etik standartlar ve mesleki yönelimlerinden (American School Counselor Association [ASCA], 2013; Türk PDR-DER, 2011) dolayı bireylerin hak ve özgürlükleri konusunda duyarlıdırlar. Dolayısıyla rehber öğretmen/psikolojik danışmanlardan beklenen liderlik, üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere yönelik hizmetlerin düzenlenmesinde ve onları normal gelişim gösteren yaşlılarından ayıran özellikleri hakkında daha doğru bir algının oluşturulmasında yardımcı olmasıdır (ASCA, 2013).

Türkiye’deki Bilim ve Sanat Merkezlerinde ve okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların görevleri yönetmeliklerde belirtilmiş olmasına rağmen hizmet verilecek gruplara göre sınıflandırılma yapılmamıştır (MEB, 2001). 2015 yılında yayınlanan Okullarda Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Kılavuzunda (Türker vd., 2015) ise rehber öğretmen/psikolojik danışmanların sadece üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin zenginleştirilmiş eğitim programlarının hazırlanması ve tanınmasıyla ilgili görevlerine yer verilmiştir. Amerikan Okul Danışmanları Birliği (ASCA) ise rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin eğitimindeki görevlerini açıkça belirtmiştir.

Ülkemizde Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmalar üstün zekâ ve özel yetenekli bireylerle çalışmaktadırlar. Üstün zekâ ve özel yetenekli bireylere kariyer psikolojik danışmalığı hizmeti sunmak rehber öğretmen/psikolojik danışmanların önemli görev alanlarındadır. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar, ayrıca

üstün zekâ ve özel yetenekli bireylere kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunmada, bu alandaki ihtiyaçların giderilmesinde ve karşılaşılan sorunlara çözüm önerisi sunmada önemli kişiler olarak görülmektedir. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlı alanında doğrudan veya dolaylı olarak belli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu nedenle rehber öğretmen/psikolojik danışma önemli bir konu olmakla beraber rehber öğretmen/psikolojik danışmanların önleyicilik, savunuculuk ve işbirlikçi olmak gibi rolleri de vardır (Bemak, 2000; Hanson & Stone, 2002). Bütün bu hizmetlerin etkin bir şekilde devam edebilmesi için rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki açıdan gelişime açık olmaları, alanlarındaki en son gelişmeleri yakından takip etmeleri de beklenilmektedir (Türk PDR-DER, 2011). ASCA (2013), üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencileri yakından ilgilendiren güncel gelişmeler, yaklaşımlar ve uygulamalarla ilgili bilgi sahibi olmaları ön plana çıkarılmaktadır.

Literatürde, üstün zekâlı ve özel yeteneklilere dönük eğitimde ve PDR hizmetlerinin uygulanmasında oldukça önemli bir görev üstlenen psikolojik danışman/ rehber öğretmenlere yönelik yapılan çalışmaların çoğunun öneri niteliğinde kalıp uygulama boyutunda eksiklikler olduğu görülebilmektedir (Colangelo, 2003; Fornia & Frame, 2001; Goldsmith, 2012). Yapılan bazı çalışmalarda ise rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere ve onların eğitimlerine ilişkin bakış açıları araştırmalara konu olmuştur (Peterson & Wachter-Morris, 2010; Wood vd., 2010). Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere sunulan PDR hizmetlerinde yaşanan sorunların belirlenmesi için ve bu alana etki edebilecek değişkenlerin tüm yönleriyle araştırılmasına yönelik çalışmaların yapılması da alandaki ihtiyaçları giderebileceği düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında, Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığına okul yöneticilerinin ve üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılmalarının etkisi nedir ve cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi ve mezun olunan lisans programı değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığı amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın üstün zekâlı ve özel yeteneklilere dönük PDR hizmetlerinin niteliğinin artırılmasına ve ilgili meslek çalışanlarının mesleki gelişimine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerini

yordamasını incelemektir. Ayrıca cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi ve eğitim düzeyi ve mezun olunan lisans programı değişkenlerinin, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine göre farklılaşma durumunu incelemektir.

- 1- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri değişkenlerinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyini yordamaktadır.
- 2- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- 3- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- 4- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- 5- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.
- 6- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.
- 7- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.
- 8- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir.
- 9- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir.

- 10- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir.
- 11- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.
- 12- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.
- 13- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.
- 14- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin mezun olunan lisans programına göre farklılık göstermektedir.
- 15- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin mezun olunan lisans programına göre farklılık göstermektedir.
- 16- BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerinin mezun olunan lisans programına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Bilim ve Sanat Merkezlerinde kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin bireye sunulmasında ana görev rehber öğretmen/psikolojik danışmandadır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri sunulurken ilk olarak üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin kariyer psikolojik danışmanlığı ihtiyaçları, var olan uygulamalar ve bu hizmeti sunan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ihtiyaçları ve beklentilerinin araştırılması gerekir. Ülkemizde bu tür çalışmalar az sayıda olup kapsamlarının kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine sağladığı katkı sınırlıdır. Bu yönden üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere ve ailelerine hizmet sunan rehber öğretmen/psikolojik danışmanın kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin de incelenmesi gereken önemli alanlardan biridir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin verildiği BİLSEM’lerde rehber öğretmen/psikolojik danışmanların eğitim-öğretim geçmişlerine dikkat edildiğinde kariyer

psikolojik danışmanlığı alanında önemli eksikleri olduğu görülmektedir. Mevcut durum üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler ve ailelerine yönelik sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin aksamasına yol açmakla birlikte yanlış uygulamaları beraberinde getirmektedir. BİLSEM’lerde üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere hizmet sunan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerle ilgili yeterliklerini belirleyip kendilerine kariyer psikolojik danışmanlığı alanında verilecek eğitimlerin planlanmasında gerekli adımlardan biridir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere ve ailelerine hizmet sunan rehber öğretmen/psikolojik danışmanın kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri konusundaki yeterlikleri de incelenmesi akademik alandaki boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın özgün değeri, BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile ilişkisinin ayrıntılı bir şekilde incelemesinde yatmaktadır. Literatürde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile ilişkisine yönelik yeterli araştırma yapılmadığı görülmektedir. Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişki detaylarıyla birlikte ortaya konularak bu konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile ilişkisine yönelik çalışmalar, psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanına katkı sunması açısından önemli bir fayda sağlayabilir. Bu araştırmanın sonuçları bu alanda çalışanlara, BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri hakkında fikir verebilir ve yapılacak yeni çalışmalara dayanak oluşturabilir. Ayrıca rehberlik hizmeti verilecek gruplara göre sınıflandırılma yapılmasının önemi konusunda da katkıda bulunulacaktır, bunun en önemli nedeni üstün zekâ ve özel yetenekli çocuklar da özel gereksinimleri olan bireylerdendir.

Yapılan bu çalışmanın sonuçları, eğitim politikalarına yön verenlere ve eğitim programı geliştiricilerine önemli bulgular sunabilir. Araştırma sonucunda BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı

ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki bulunursa, elde edilen bu bulgu eğitim politikalarının ve programlarının oluşturulmasında göz önünde bulundurulması gereken bulgular arasında yer alabilir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere sunulacak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeni stratejiler ve yaklaşımlar geliştirilerek üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin kariyer planlamalarının daha etkili ve verimli bir şekilde planlanması sağlanabilir. Literatüre katkı sağlamakla birlikte üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere sunulacak kariyer psikolojik danışmanlığı, eğitim-öğretim hizmetlerinin daha etkili bir şekilde sunulması açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilecek sonuçların BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara dönük kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda farkındalık oluşturması ve rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterliklerinin tespit edilmesi bakımından önem arz etmektedir. Araştırmada ulaşılan sonucun BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara dönük kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik düzeylerinin geliştirilmesine katkı sunması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma aşağıdaki sınırlılıklara sahiptir.

- 1- Araştırmanın sonuçları rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi ölçeği, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yeteneklilere yönelik aktivitelere katılma ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu verileri ile sınırlıdır.
- 2- Bu çalışma Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan psikolojik rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar ile sınırlıdır.
- 3- Bu çalışma Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların gönüllülük ilkesi katılımı ile sınırlıdır.

Varsayımlar

Bu çalışmada BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün yetenekli öğrencilerle yaptıkları çalışmalar ve sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri nedeniyle kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu varsayımını temel almaktadır. Ayrıca mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılım sağlanması

rehber  ğretmen/psikolojik danışmanlara olumlu katkı sağladığı ve rehber  ğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini artırmaya etki ettiği varsayılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların yapılan araştırmaya gönüllük esasında katılım sağlayıp samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kariyer psikolojik danışmanlığı alanı ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık kavramları ve tarihçesi incelenecektir. Ayrıca üstün zekâlı ve özel yetenekliler, öz-yeterlik kavramlarının alan yazındaki açıklamalarına yer verilmiştir.

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Nedir?

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri eğitim öğretim sisteminde önemli bir yere sahip olmakla birlikte birçok tanımı yapılmaktadır. Rehberlik, bireyin kendi olanakları ve istekleriyle toplumun bireye gelişim olanakları tanınması ve tanınan bu imkânları en iyi şekilde harmanlayabilmesi için sunulan sistematik ve profesyonel yardım etme sürecidir (Kuzgun, 1988).

Rehberlik, bireyin kendini, çevresindeki imkânları tanınması, ortaya çıkmamış becerilerini geliştirmesi, problemlerini çözmesi ve kendini gerçekleştirmesi için rehberlik ve psikolojik danışmanlığı kendine meslek edinmiş uzmanlar tarafından sunulan sistematik bir yardım etme sürecidir (Bakırcıoğlu, 1988).

Başka bir tanımlamada ise rehberlik, bireyin problemlerine çözüm önerisi getirmesi ve içerisinde bulunduğu toplumun hür ve mesuliyet sahibi bir üyesi olarak bireye yardımcı olup deneyim ve tecrübe edindirme programıdır (Glanz 1974, s. 39). Bir başka tanıma göre ise rehberlik; bütüncül olarak bireyin gelişimine yardım etme sürecidir (Binbaşoğlu, 1989).

Tanımı yapılması gereken kavramlardan biride psikolojik danışma kavramıdır. Literatürde psikolojik danışma kavramının anlamı rehberlik kavramının anlamından farklı olarak tanımlanmasına rağmen çoğunlukla birlikte kullanılmaktadır. Bir sorunu çözmek için danışan ile danışmanın arasında gerçekleştirilen karşılıklı görüşmeye psikolojik danışma denir (Şirin, 2004).

Psikolojik danışma kavramını rehberlik kavramı içerisinde gören bir kavram olarak gören Ersever (1988) için rehberlik, içerisinde bulunduğu yapının plan, program ve aktivitelerine yöneliktir. Bu plan, program ve aktiviteler bireyin belirlediği amaçlara ulaşmasına katkıda bulunurlar. Okullardaki rehberlik süreci ise eğitim-öğretim görülen okulun

imkân ve fırsatlarından yararlanarak, öğrencilerin sosyal, duygusal, eğitsel ve mesleki sorunlarının çözülmesine yönelik en ideal çözümü bulup geliştirmeleriyle birlikte yetenek ve ilgileri yönünde var olan potansiyellerini en iyi şekilde tanımalarına, değerlendirmelerine yardım etme sürecidir.

Rehberlik hizmetlerinin bölümlerinden birini psikolojik danışmanlık oluşturur. Bu çalışmada rehberlik ve psikolojik danışma kavramları beraber ifade edilecektir.

Psikolojik Danışmanlık Nedir?

İnsan davranışının ana kaynağında ihtiyaç yatmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin temel dayanağında ihtiyaç vardır. Dolayısıyla bilmemiz gereken öncelikli noktada ihtiyacın ne olduğudur.

İhtiyaç kavramının tanımını yapacak olursak, bireyin çevreyle uyumu ve gelişimi için sahip olması gereken önemli koşulların yetersizliği şeklinde ifade edilebilir. Gerginlik, kaygı ve stresi ortadan kaldırmak için davranışlar sergilenir. İhtiyaç olarak ifade edilen bu sıkıntı ve stres istenilenin elde edilmesi ile ortadan kalkar ve canlının dengesi eski hâline döner (Kuzgun, 2000).

İnsan davranışları belli ihtiyaç durumuna göre ortaya çıkmakta olup ya da bu duruma göre şekillenmektedir. Ortaya çıkan bu davranışlar insanın psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçları tarafından etkilenebilmektedir. İnsanların çoğu ihtiyacı bu iki temel ihtiyaca bağlıdır (Cüceloğlu, 1992).

İnsan davranışlarını açıklayan kuramlar arasında önemli bir yere sahip olan Freud'un ihtiyaç kuramına göre birey ihtiyaç duyduğu nesneyi elde ettiğinde doyuma ulaşır ve canlı dengesine kavuşmaktadır. Bir başka ihtiyaç kuramcısı Maslow ise insanların temel ihtiyaçlarını altı kategoride ifade etmiştir. Norwood yaptığı çalışmalarda (Akt. Çelikkaleli & Gündoğdu, 2005) bu altı ihtiyacı şu şekilde sıralamıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Hoppock (1957), psikolojik ihtiyaçların bir yansıması olarak mesleki ihtiyaçlar ortaya çıkmıştır. Doyuma ulaştığı ölçüde bireyde ilgiyi ortaya çıkarır. Mesleki doyum, kişinin ihtiyaçları ve gereksinimlerini karşılayabileceği düşüncesine sahip olduğu mesleklerin birbiriyle tutarlı olmasıyla mümkündür (Kuzgun, 2000). Bu nedenle farklı mesleki tercihlerde bulunan kişilerin psikolojik ihtiyaçlarının da farklılık gösterebileceği ifade edilebilir.

Öğrenciler eğitim-öğretim hayatları boyunca farklı yaş dönemlerinde birçok sorunla karşı karşıya gelebilmektedirler. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler, BİLSEM ortamına

uyum sağlayabilmeleri, akademik başarı beklentilerini karşılayabilmeleri, hem okul hem de BİLSEM'deki akranları ile iletişimlerini düzenleyebilmeleri, hem okul hem de BİLSEM'de oluşan sosyal ortamlara uyum sağlamaları ve mesleki tercihlerini yönetebilmeleri gibi birçok sorumluluğa sahiptirler. Kısaca üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin eğitim-öğretimlerine devam ettikleri BİLSEM süreçleri keyifli olmakla birlikte zor bir süreci barındırmaktadır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencileri bireysel yetenekleri tanıma, yetenek ve becerileri geliştirme, sosyal ilişkiler geliştirme, uyum sağlayabilecekleri akranlar edinme, iletişim becerilerini daha üst seviyeye taşıma, akademik beklentileri karşılama ve kariyer planlaması yapma gibi stres kaynağı oluşturabilecek birçok durum mevcuttur. Dolayısıyla üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin yardım alabilecekleri alan bulunmaktadır.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere yardım sağlayacak birincil kişiler rehber öğretmen/psikolojik danışmanlardır. Psikolojik danışmanlık hizmetlerinin devam ettiği süreçlerde rehber öğretmen/psikolojik danışmanların sunacakları hizmetlere olan inançları başka bir deyişle rehber öğretmen/psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz yeterliği konusunda neler yapabileceğini bilmesiyle birlikte neler yapması arasında bulunan bir araçtır ve etkili bir psikolojik danışma sürecinin de önemli öğelerinden biridir (Pamukçu & Demir, 2013).

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında çalışan kişiler çoğu zaman öğrencilerin duygusal ve sosyal sorunlarına odaklandıkları için öğrencilerin kariyer planlaması ve kariyer endişelerini göz ardı edebilmektedir (Anderson, 1998; Fitzgerald & Osipow, 1988; Whiston, 2000). Bu yaklaşım yanlış olup süreç içerisinde çelişkiler yaratmaktadır. Çünkü birçok psikolojik problem duygusal etmenlerin ve kariyer etmenlerinin beraber oluşturabileceği durumlardır (Hackett, 1993). Oluşan bu durum bütün yaş kategorilerine genellenebileceği gibi üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin psikolojik danışma gereksinimlerinin bir etkeni olabilecektir.

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara yapılan eğitimlerin amacı psikolojik danışma öz- yeterliği üst düzeyde olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar yetiştirmek, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların pozitif performans göstermelerini sağlayarak danışmanlara danışma sürecinde etkili ve verimli psikolojik danışma desteği sunmalarında öz-yeterlik inancı fikri olarak önemli görülmekle birlikte psikolojik danışma öz-yeterliğinin rehber öğretmen/psikolojik danışmanın mesleğine olan ilgisi, sadakati ve kariyer hedefleri açısından kritik öneme sahip olduğundan değerli görülmüştür (Larson & Daniels, 1998; Larson vd., 1992). Psikolojik sorunların çözümünde etkili olduğunun anlaşılmasıyla birlikte

psikolojik danışma sürecinin başarısını ve etkililiğini artıran faktörlerin neler olabileceğine yönelik araştırmacıların ilgisi de giderek artmıştır (Lambert & Ogles, 2004). Birçok faktör başarıyı artırıcı olarak görülse de en önemli faktör psikolojik danışmanın rolleri olarak ifade edilmiştir (Beutler vd., 2004; Hackney & Cormier, 2005). Geçmişten günümüze kadar psikolojik danışma öz-yeterliği birden çok araştırmaya konu olmuştur.

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihçesi ve Gelişim Süreci

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Amerika Birleşik Devletleri'nde Gelişimi

Literatür incelendiğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin Amerika Birleşik Devletleri'nde başladığı görülmekte olup 1900'lü yıllardan itibaren rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin sunulmaya başladığı ifade edilebilir. Tan'a göre rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin daha eski dönemlere dayandığını ifade ederek ilk işaretlerine Amerikan Bağımsızlık Bildirisinde (1776) bulunabileceğini belirtmektedir. Yayınlanan bildiride “insana” gösterilen değer, eğitim faaliyetlerinde ve psikolojik danışma hizmetlerinin ortaya çıkmasını zorunlu kılmıştır.

1895 yılında iş olanaklarından öğrencileri haberdar etmek için denemelerin başladığı, 1908 yılında ise mühendis olan Frank Parsons'ın ilk mesleki büroyu Boston şehrinde kurduğu bilinmektedir. Rehberliğin kurucusu Frank Parsons'ın amacı endüstri ve sanayi bölgelerinde yaşayan kalifiyesiz göçmenleri belli bir eğitim programından geçirip uygun bir işe yerleştirmektir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin resmi olarak başlangıç yılı 1908 olarak kabul edilebilir. Frank Parsons kurduğu büroda iş analizi, birey incelemesi gibi çalışmalar yapıp buradan elde edilen verileri karşılaştırıp eşleştirme çalışması yapıyordu. O yıllarda psikoloji alanı yeni bir alan olduğundan dolayı bireysel özellikleri ölçebilecek geçerli ve güvenilir ölçme araçları bulunmamaktaydı. Frank Parsons ölçme araçlarını hazırlamak ve kullanmak için gerekli eğitimleri almamış fakat bazı ölçme araçlarını hazırlayıp kullanmıştır (Kuzgun, 2000, ss. 8-9). Frank Parsons, kurduğu meslek bürosunun fazlaca ilgi gören bir büroya dönüşmesi sonucunda 1909 yılında yazdığı Meslek Seçimi (Choosing A Vocation) kitabında mesleki yönlendirmeye yönelik görüşlerini ifade etmektedir (Yeşilyaprak, 2003, s. 22).

Frank Parsons'ın yürüttüğü çalışmaların sonucunda meslek bürosunda meslek yöneticisi ve meslek danışmanları yetiştirme programları başlatılmış olup birkaç yıl içerisinde de Boston Okul Komitesi tarafından danışmanların sertifikalandırılması modeli geliştirilmiştir. 1911 yılında Harvard Üniversitesi tarafından danışman eğitim programı kullanılmaya başlanmıştır (Gazioğlu vd., 2008, ss. 24-25).

Okul rehberliği toplumlarda gelecek kuşakların ihtiyaçları tespit edilmeye başlandığında ortaya çıkmıştır. Farklı sektörlerde işçi statüsünde çalışan ocuk ve gençlerin beden sağlıkları ile beraber ruh sağlıklarının korunması gerektiği, işçi olarak çalışan çocuklara eğitim imkânları tanımak gerektiğiyle birlikte birçok sosyal sorunlar olduğunu tespit eden insanlar var olan bu sorunları çözmek için arayış içerisine girmişlerdir. Bu noktadan hareketle endüstrinin geliştiği 1900'l yıllarda Boston, Chicago, New York, Detroit gibi birçok şehirde baş gösteren sosyal sorunların sonucunda daha iyi organize edilmiş rehberlik servisleri oluşturulmuş. 1895 yılında George Merrill nclğnde San Francisco şehrinde okullarda ilk defa rehberlik denemesi başlatılmıştır (Ay, 2000, s. 46). Devlet okullardaki mesleki rehberlik hizmetleri New York şehrinde Eli Weaver başlatmıştır. Jesse B. Davis ise Michigan'da 1898-1907 yılları arasında lisede görev yapan ilk danışmandır. 1907 yılında Davis Michigan Grand Rapids lisesine müdür olarak atanmış ve okulun tümünü kapsayacak şekilde rehberlik programını başlatmıştır. Davis zamanının çoğunu görev yaptđı okulda erkek ve kız öğrenciler ile psikolojik danışma etkinlikleri yaparak geçirmiştir.

Rehberlik uygulamalarının 1909-1915 yılları arasında yaygınlaştığı görülmektedir. İlk mesleki kongre 1910 yılında Boston'da toplanmıştır. 1915'te mesleklere yönelik bilgiler vermek amacıyla Boston Mesleki Rehberlik Dairesi kurulmuş velilere, öğretmenlere ve öğrencilere mesleklerle ilgili bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır. 'Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği' ulusal çapta kurulan mesleki örgüt olarak bilinmektedir. Kurulan derneğin ye sayısı 1950'li yıllarda artmaya başlamış, sonrasında ise Amerikan Kişilik Hizmetleri ve Rehberlik Derneği (American Personnel and Guidance Association) kurulmuştur.

Birinci Dünya Savaşı sonrasında 1930 yıllarında yaşanan buhranlı dönemin hemen ardından psikolojik danışmanlık kavramı eğitimciler tarafından daha fazla kullanılmaya başlanmıştır. İlk zekâ testi 1916 yılında Alfred Binet tarafından geliştirilmiş olup Arthur Otis ve Levis Terman tarafından da takibi yapılmış, geliştirilen zekâ testlerinin orduya uyarlanması yapılmıştır (Gazioğlu vd., 2008, ss. 25-26).

1920'li yıllarda ocuk merkezli bakış açısı ile alışan Dewey gibi birçok filozof ve eğitimci Amerika Birleşik Devletleri'nde yarım asır etkili olacak yenilikçi eğitim faaliyetlerini bařlattđı görülmektedir. Okul kavramına ve statik, durağan eğitim-öğretime karşı çıkan Dewey bireyin ilgi, ihtiyaçlarının giderilmesinin önemini vurgulayarak deneyciliği, rehberliği ve yenilikçi eğitim hareketini etkilemiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonucu ortaya çıkan durumlarında etkisiyle Amerika Birleşik Devletleri'nde toplumsal değişimlerin hızlanmasıyla birlikte suç oranları, boşanma oranları artmış, yaşanan bu gelişmelerle akıl sağlığına ve psikolojik yardıma toplum tarafından verilen

önemde artmıştır. Psikolojik yardıma duyulan gereksinimin artması beraberinde eğitilmiş insana duyulan gereksinimi de arttırmıştır. Literatüre giren zihin sağlığı kavramı bu yıllarda ortaya çıkmıştır. Okul rehberlik hizmetleri Amerika Birleşik Devletleri'nde 1950'li yıllarda öğrenci kişilik hizmetleri bünyesine dâhil edilip bu kapsamda psikolojik danışmaların da görev tanımları belirlenmiştir (Gazioğlu vd., 2008, ss. 26-28). 1950'li yıllarda psikolojik danışmanlık alanını katkı sağlayan önemli gelişmelerin başında Rogers'ın danışan merkezli psikolojik danışma yaklaşımı gelmektedir (Nazlı, 2003, ss. 2-3). Rogers'e göre psikolojik danışma ve rehberlik mesleğine yön veren gelişmeler danışman ile danışanın yardım ilişkisi ve var olan ilişkinin içerisindeki bireysel gelişimi ortaya çıkarmaktır (Gazioğlu vd., 2008, s. 29).

Sputnik uzay aracının 1957 yılında Rusya tarafından fırlatılması, Rusya ile rekabet eden Amerika Birleşik Devletleri'nin eğitim sistemindeki eksikliklerin sorgulanmasına sebep olmuş ve rehberlik tarihi açısından da dönüm noktalarından biri olmuştur. 1958 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Ulusal Savunma Eğitim Anlaşması (NDEA) yapılarak eğitim sistemi yeniden dizayn edilmiştir. Rehberlik ve psikolojik danışmaya verilen önem daha da artmış ve psikolojik danışmanlar yetiştirmek için ayrılan kaynaklarda artırılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1951 yılında 6780 psikolojik danışman varken, bu sayı 1965 yılında 30.000'nin üzerine çıkmıştır (Nazlı, 2003, s. 4).

Psikolojik danışman eğitimine 1960 yılından itibaren danışan merkezli eğitim yaklaşımından farklı olarak doğrudan yaklaşımlar benimsenmeye başlamıştır. Yapılan okul rehberlik ve psikolojik danışma çalışmaları sadece lise kademesinde değil daha fazla öğrenciyi kapsayacak şekilde ilköğretim kademesinden itibaren başlayıp yaygınlaştırılmasının daha uygun olacağı görüşü ortaya çıkmıştır. Okul rehberlik programının önemi 1960 yılında gerçekleştirilen White House Conference on Children and Youth'da vurgulanmıştır. Rehberlik ve psikolojik danışma kavramının kullanılması ve ortaya çıkmasının başladığı yıllar 1960 ve 1970'li yıllardır.

1962 yılında yayınlanan ve okul rehberliğinin gelişimine en fazla katkıda bulunan eser Gilbert Wrenn'in "The Counselor in a Changing World" (Değişen Dünyada Danışman) adlı kitabıdır. Kitap da okullarda kriz anı ihtiyaçları ve tedavi edici ihtiyaçlar yerine gelişimsel ihtiyaçların ele alınmasının daha gerekli olduğu vurgulanmaktadır.

Arkansas, Virginia ve Alabama Eyaletlerinde 1970'li yıllarda danışmanların lisans düzeyinde eğitim almaları gerektiğine yönelik kanun çıkarılmıştır. Kısaca Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970'li yıllarda kapsamlı bir şekilde başlayan rehberlik ve psikolojik danışma programları profesyonel olarak 1990'lı yıllarda uygulanmaya başlanmıştır.

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri alanında dünyaya liderlik eden Amerika Birleşik Devletleri aynı zamanda eğitim politikalarında da sorunlar yaşadığını ifade edebiliriz. Amerika Birleşik Devletleri'nde öğrencilerin %27'si kırsal alanda bulunduğu, kırsal alana yapılan harcamalarsa bütün eğitime yapılan harcamaların içerisinde %22 oranında olduğu uzmanlar tarafından ifade edilmektedir (Hines, 2002, ss. 192-201). Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan rehberlik, ilk önce mesleki rehberlik olarak ortaya çıkmıştır (Yılmaz & Üre 2002, s.15). Daha sonra eğitsel rehberlik, kişisel rehberlik ve son olarak da psikolojik danışma boyutunun geliştiği ifade edilebilir.

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Avrupa'da Gelişimi

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri Amerika Birleşik Devletleri'ne göre Avrupa'da daha yavaş geliştiği, 1950'li yılların başından itibaren gelişmelerin hızlandığı, bireysel sorunlardan ziyade mesleki rehberlik hizmetlerine daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri az sayıda alan uzmanı ile yürütüldüğü ifade edilmektedir (Ay, 2000, s. 47).

Parsons'ın Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk meslek bürosunu açmasından itibaren Fransa'da Lahy 1910 yılında, İtalya'da Gemelli 1912 yılında meslek bürosu açılmış ve Belçika'da 1912 yılında, İngiltere'de 1915 yılında ilk defa mesleki rehberlik hizmetleri verilmeye başlanmıştır (Kuzgun, 2000, s. 17).

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin gelişimini ülke bazında açıklayacak olursak;

Rehberlik ve psikolojik danışma çalışmaları İspanyada diğer Avrupa ülkelerine göre daha erken başlamıştır. 1918 yılından itibaren mesleki rehberlik hizmetleri eğitim bakanlığına bağlı enstitü tarafından yönetilmekte olup sanat okullarında uygulanmaktadır. Norveç'te ise Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri 1947 yılında başlamış ve ülkedeki okulların %15'ine 1964 yılında rehberlik servisi kurulmuştur. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri çalışma müdürlükleri tarafından yürütülmüştür. Belçika'da resmi olarak rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri 1947 yılında eğitimde uygulanmış, özellikle orta öğretim kademesinde öğrenim gören öğrencilere yönelik mesleki rehberlik hizmeti sunulmuştur. Belçika'da rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri Eğitim Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı tarafından birlikte yürütülmektedir (Yılmaz & Üre 2002, s. 18).

1959 yılından itibaren Fransa'da Okula ve Mesleğe Yönelme Merkezleri kurularak resmi olarak rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri başlamış yapılan eğitim reformuyla birlikte çalışmalar hız kazanmıştır. Fransa'da 1959 yılında başlayan reformlar, gözlem

dönemi olarak bilinen ortaöğretim döneminin ilk evresinde yöneltme çalışmalarının yoğunluk kazanmasına yol açmıştır (Özoğlu, 1982, s. 51). Super, Fransa’da yapılan yürütülen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin Amerika Birleşik Devletleri’ndeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinden daha fazla gelişmiş olduğu bu iddia etmekle ve farklı bir şekilde yürütüldüğü ifade etmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde olmayıp Fransa’da faaliyet gösteren Yönelme Araştırma Enstitüsü bulunmaktadır. Super, Fransa’daki danışmanların ortaöğretim kademesindeki öğrencilerle görüşmeler yaptığı hatta okullarda görev yapan psikologlardan daha çok danışmanların öğrencilere yardımcı olduklarını ifade etmektedir (Kuzgun 2000, s.18).

Amerika Birleşik Devletleri’ndeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerindeki gelişmeleri yakından takip eden İngiltere, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri alanındaki çalışmaları en kısa zamanda başlatmış olmasına rağmen rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzman personel yetiştirmede istenilen seviyeyi yakalayamamıştır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri alanındaki çalışmalar resmi olarak 1959 yılında başlamış olmakla birlikte çalışmalar Çalışma Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından koordineli bir şekilde yürütülmüştür. İngiltere ancak 1960’lı yıllarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri alanında uzman personeller yetiştirmeye başlayabilmiştir.

Almanya’da yükseköğretim kurumları sayısı günümüzde 200’ün üzerinde olmasına rağmen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin kurumsallaşması 1959 yılından sonra gerçekleşebilmiştir. Öğrenci sayısının artmasıyla birlikte yeni ihtiyaçlar ortaya çıkmış ve bu ihtiyaçları karşılamak için yapılan eğitim-öğretim programlarına ilave olarak da rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programları yapılmıştır. Öğrencilerin problemlerine 1960’lı yıllarda psikoterapi, psikanaliz ve ilaç tedavisi gibi yöntemler kullanılarak çözüm aranırken, 1970’li yıllarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin kullanımı da yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. 1973-1980 yılları arasında Almanya’da, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yükseköğretim kurumlarında hızlı bir şekilde kurulmasına katkıda bulunacak projeler geliştirilmiştir. Yükseköğretimde 1987 yılında rehberlik hizmetleri ve akademik danışmanlık zorunlu hâle getirilmiştir. 1994 yılındaki istatistiklere göre 220 yükseköğretim kurumunun bünyesinde 110 tane rehberlik ve psikolojik danışma merkezi bulunmaktadır. Fakat Augenstein, rehberlik ve psikolojik danışma merkezinde görev yapan danışmanların nicelik ve nitelik yönünden yeterli olmadıklarını ifade etmektedir. Almanya’da lisans ve lisansüstü eğitim kademelerinde rehberlik ve psikolojik danışma alanında eğitimler verilmemektedir. Almanya’da lisans eğitimi kademesinde rehberlik ve psikolojik danışma

hizmetleri genellikle öğrencilerin kayıt işlemlerinden sorumlu kişilerce yapıldığı ifade edilmektedir (Ay, 2000, ss. 48-49).

Avusturya’da rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri resmi olarak 1962 yılında başladığı ifade edilebilir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinde mesleki rehberlik hizmetlerinin daha sık uygulandığı söylenebilir. İlköğretim kademesinin beşinci sınıfında öğrenim gören öğrenciler yılsonunda uzatmalı ilkokula, klasik veya modern liseye devam etmektedirler (Yılmaz & Üre 2002, ss. 18-19).

Romanya’da rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini gelişim süreci 1924-1947yılları arası Komünist dönem öncesi, 1947-1989 yılları arası Komünist dönem ve 1989 yılı Komünist dönem sonrası şeklinde üç dönem şeklinde ayrılır. Ülkedeki komünist sistemin yıkılmasıyla Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 1995 yılında Amerika Birleşik Devletleri’ndeki gibi rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti sunan kurumlar oluşturulmuştur. İlk defa Bükreş Üniversitesi’nde 2003 yılında yüksek lisans programı başlatılmıştır. 2009 yılında ise Romanya Rehberlik ve Psikolojik Danışma Birliği kurulmuştur.

Danimarka 1960 yılında, Yunanistan ve Lüksemburg 1962 yılında, Hollanda, İtalya, İrlanda 1963 yılında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri çalışmalarına başladığı görülmektedir (Özdemir 2008, s. 20). İsviçre’de mesleki rehberlik çalışmaları yoğun bir şekilde yürütüldüğü fakat rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin başlamasına yönelik net bir tarih verilmemektedir (Yılmaz & Üre 2002, s. 19).

Yukarıda ifade edildiği gibi Avrupa ülkelerinde sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin bütüncül değerlendirilmesi yapıldığı zaman, öğrencilerin duygusal ve kişisel gelişimlerine fazla önem verilmediği, var olan uzman sayısının ve rehberlik hizmeti sunan eğitim kurumu sayısının yeterli düzeyde olmadığı, test ya da envanter uygulanmasına yeterli düzeyde önem verilmediği söylenebilir. İfade edilen eksiklikler göz önüne alındığında Avrupa ülkelerinde sunulan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin Amerika Birleşik Devletleri’ndeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinden geride olduğu görülmektedir.

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin Türkiye’de Gelişimi

Rehberlik kavramı olarak ifade edilmese de Türklerde Orta Asya’da şamanlar tarafından sıkıntıları ve ruh hastalıklarını gidermeye yönelik çalışmalar yapıldığı bilinmektedir.

İslamiyet kabul edildikten sonra ruh sağlığına y6nelik çalışmalar devam etmiş olup verilen 6nem de artmıştır. İbn-i Sina insan ruh sağlığının beden sağlığına etkisine y6nelik çalışmalar yapmış, akıl hastalıkları, ruhsal rahatsızlıklar ve melankoliklerle ilgilenmiştir.

Selçuklu d6neminde ise T6rkler Anadolu’da ruh hastalıklarının tedavisi için hastaneler yapmış olup beden ve ruh hastalıklarının tedavisinde çalışmalar yapmışlardır.

Osmanlı Devleti d6neminde ise belli b6lgelerde sosyal yardım yapmak amacıyla k6llyeler kurulmuş, ruh ve beden hastalarının tedavi edilmesine 6nem verilmiştir.

Avrupa’da Orta ağ d6neminde psikolojik sorunları olan hastalara ‘bunun içine cin, şeytan kaçmış’ gibi ifadeler kullanılmış hastalar çevreye zarar vermesin diye zincirlere bağlanmış, d6v6lm6ř, fakat T6rk-İslam toplumlarında ise ruh hastalarına 6zel olarak ilgi g6sterilmiş ve şefkatle yaklaşılmış gerekli tedaviler yapılmıştır (Tan, 2000, ss. 31-33). Osmanlıda 1920 yılında Selim Sabit tarafından yayınlanan Rehn6ma-i Muallimin (6đretmenler Kılavuzu) kitabı rehberlikle ilgili ilk yazılı kaynaklardan biridir. Yayımlanan kitapta Sıbyan Mekteplerinde her 6đrenciye ait 6 defter olduğu, birincisine 6đrenci davranışlarını, ikincisine sınav sonuçları 66nc6s6ne ise 6đrencinin yaşadığı herhangi bir olayın olup olmadığının yazıldığı anlatılmaktadır. Osmanlı d6neminde Sadrettin Celal Antel tarafından yazılan Maarif Vek6leti Mecmuasında tasarı aşamasında olan Maarif Teşkilatı Hakkında Bir Layiha’da Y6ksek Terbiye Enstit6s6nde bir Mesleğe Y6neltme B6rosu kurulmasının 6nerildiği ve 1923’ten beri Fransa’da buna benzer bir b6ronun 6 yıldır olduğu ifade edilmektedir (Bakırcıoğlu, 2000, ss. 38-39). B6t6n bu araştırmalar değerlendirildiğinde, T6rk k6lt6r6nde insana değer verme, bireylere zorluklarla baş etme becerisi kazandırma, sosyal dayanışmanın 6nemine y6nelik bakış açısının g6n6m6zdeki rehberlik anlayışı ve uygulamaları ile benzer 6zellikler g6sterdiği ifade edilebilir.

John Dewey Cumhuriyet tarihinin ilk yıllarında T6rk eğitim sistemine y6nelik rapor hazırlamıştır. İlerleyen yıllarda 6lkemizin ihtiyaçları doğrultusunda K6y Enstit6leri ve Halkevleri kurulmuştur. K6y Enstit6leri ve Halkevleri demokratik bireyler yetiştirmede 6nemli rol 6stlenmişlerdir.

6nceki yıllarda T6rk eğitim sisteminin Avrupa Eğitim Sisteminden etkilendiği, Amerika Birleşik Devletleri ile olan ilişkilerin İkinci D6nya Savaşından gelişmesiyle birlikte ABD Eğitim Sisteminden etkilendiği g6r6lm6řt6r (6zoğlu, 1982). Amerika Birleşik Devletleri ile sağlanan işbirliği sonucunda Amerika Birleşik Devletleri’nden eğitimciler T6rk Eğitim Sistemine y6nelik incelemeler yapmış, birçok alanda rapor hazırlayarak rehberlik etkinliklerinin ve uygulamalarının T6rk Eğitim Sisteminde kullanılmasıının faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Rehberlik, ilk kez 1953-1954 eğitim-6đretim yılında Gazi Eğitim

Enstitüsü'nde ayrı bir ders olarak eğitim programına dâhil edilmiştir. Talim ve Terbiye Dairesi'ne bağlı Test ve Araştırma Bürosu ABD'li eğitim uzmanlarının çabalarıyla 1953 yılında eğitim-öğretimde kullanılacak ölçme araçlarının geliştirilmesi için kurulmuştur. Hasan Tan ve Feriha Baymur bu dönemde Amerika Birleşik Devletleri'ne gönderilerek rehberlik faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik ilk çalışmaları yapmışlar (Ay 2000, s. 50). Daha sonraki yıllarda Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanına büyük katkılar sunan İbrahim Ethem Özgüven, Yıldız Kuzgun, Binnur Yeşilyaprak, Muharrem Kepçeoğlu da bu isimlere eklenebilir.

İstanbul ve İzmir' 1959 yılında diğer illerimize ilerleyen yıllarda Rehberlik ve Araştırma Merkezleri açılmıştır. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü 1960'lı yıllarda kurulmuştur. 1974 yılında "Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi" kısa adıyla "PDR" müstakil bölüm olmuştur (Özoğlu 2000, s.416). "PDR" ismiyle ülkemizde kurulmuş ilk bölümdür. 1974 yılında Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezini Öğrenci İşleri Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurmuştur. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi 1975 yılında rektörlüğe bağlanmış olup üniversite de eğitim-öğretim gören tüm öğrencilere hizmet vermeye başlamıştır (Özoğlu, 1997). Bu yıllarda Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda kadro olmamasından dolayı rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar 1985-86 yıllarından itibaren okullarda çalışmaya başlamışlardır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Yasası kapsamında Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü 1982 yılında lisans seviyesinde "Anabilim Dalı" olarak yer almıştır.

1983 yılında sekiz üniversitenin Eğitim Bilimleri Bölümü'nde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı açılmış olup bu sayı ilerleyen yıllarda 19'a ulaşmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi 1970 yılında orta dereceli okullarımız için rehberlik servislerinin kurulması ve rehberlik servislerinin görevleriyle ilgili esasları çalışmasını tamamlayıp 24 okula göndererek uygulama yapmaya başlamıştır. 1981 yılında üniversitelerde Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Hizmetler bölümü açılmıştır (Bakırcıoğlu, 1994).

1983 yılında 2916 sayılı "Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Yasası"nın çıkarılmasıyla birlikte Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ve okul rehberlik servislerinin görevleri ilk kez yasal zeminde ifade edilmiştir (Resmî Gazete, 18192,15.10.1983).

Ülkemizde kurumlarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin uygulanması ile bu hizmetleri sunacak personele ihtiyaç artmış olup oluşan personel açığı diğer bölümlerden mezun olan kişilerden karşılanmıştır. Farklı üniversitelerin bünyesinde açılan rehberlik ve

psikolojik danışmanlık programları ilk mezun öğrencilerini 1986 yılında vermiş, farklı bölümlerden rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanına 1994 yılına kadar atama yapılmamıştır. Fakat alanda oluşan personel ihtiyaçlarını karşılamak için 1994 yılından sonra başka bölümlerden (Pedagoji, Özel Eğitim, Eğitim Bilimleri, Felsefe, Sosyoloji, Antropoloji vb.) mezun olanların rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanına ataması yapılmıştır.

Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı ismi 30.4.1992 tarih ve 3797 sayılı kanun 23.maddesi değiştirilerek Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü olmuştur.

Rehberlik ve psikolojik danışmanın gelişim süreçlerinde karşılaşılan zorluklara yönelik birçok çalışma yapılmış, bu çalışmalarda elde edilen bulgular aşağıda ifade edilmiştir.

- Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların görev ve rollerine yönelik ilgili kişilerin beklenti ve algılarının yanı sıra zihniyet ve bakış açılarının farklılık göstermesi,
- Rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin fiziksel olarak yetersizliği,
- Mesleki alanda kullanılan araç-gereç yetersizliği,
- Meslek etiğinin ve standardizasyonun gerektiği gibi net olmaması,
- Görev ve sorumluluklarla birlikte özlük haklarına yönelik ilgili mevzuatın yeterli olmaması,
- Rehber öğretmen/psikolojik danışmana düşen öğrenci sayısı (Duman, 1985; Görkem, 1985; Kepçeoğlu, 1974, 1976, 1978, 1986; Kuzgun, 1981; Özdemir 1991; Pişkin, 1989;),
- Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar, mesleki yeterlik ve uygulamalar noktasında kendilerine olan olumsuz bakış açıları,
- Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar görev ve sorumluluklarını şartlar gereği icra edememekten duydukları doyumsuzluk ve üst düzeyde saygınlık ihtiyacı (Kabadayı, 1990),
- Rehberlik ve psikolojik danışma servislerine gereği kadar maddi destek verilmemesi ve bu yetersizlikten dolayı hizmetlerin yürütülmesinde karşılaşılan zorluklar (Kepçeoğlu, 1989),
- Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleriyle ilgili yürütülen politikaların uygulamaya yönelik açıklamalar konusunda yetersiz olması, merkezi teşkilatın zayıf ve bağımlı yapısı, mevzuatta ifade edilenlerin uygulamada hayata geçirilmemesi (Doğan, 1996) şeklinde ifade edilmektedir (Akt., Bıçak, 2006, s. 57).

Rehberlik ve psikolojik danışma alanı mesleki teşkilatlanma bakımından araştırıldığında sahada mesleğini icra eden rehber öğretmen/psikolojik danışmanların oluşturduğu ilk teşkilatlanma 1989 yılında Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneğinin kurulmasıdır. 1990 yılında Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği tarafından ilk defa Psikolojik Danışma Dergisi yayın yapmaya başlamıştır. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği öncülüğünde 1995 yılında okullara rehber öğretmen/psikolojik danışman ataması yapılmıştır. Yine Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği öncülüğünde mesleki standartların oluşturulması için etik kurullar kurulmuş ve rehber öğretmen/psikolojik danışmanların eğitiminde belli bir standart olmadığına ilişkin ilk çalışma yayınlanmıştır (Etik Kurallar Kitapçığı, 1998). Günümüzde ise Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde ve Millî Eğitim Bakanlığı dışındaki diğer kurum ve kuruluşlarda ve serbest olarak çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışman sayısının giderek arttığı görülmektedir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Modelleri

Çalışmalar, psikologların ve rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili danışanlar ve danışma hizmeti alacak muhtemel danışan adaylar hakkında yeterli düzeyde bilgi vermemiştirler (Fitzgerald & Osipow, 1986, 1988; Heppner vd., 1996; Pinkey & Jacobs, 1985; Schneider & Gelso, 1972). Buna rağmen kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki teorilerin çıkış noktası kariyer psikolojik danışanlarının tutumlarından oluşmaktadır. Bu tutumlar hakkında edinilen bilgilerin artış göstermesi kariyer psikolojik danışmanlığı modellerine olumlu yansımaktır. Bu olumlu yansıma için ilk yapılması gereken kariyer psikolojik danışmanlık sürecinin anlaşılmasına çalışılmasıdır (Hill, 1991). Daha sonrasında danışanların ihtiyacı olan gerekli bilgiler sağlanmalıdır (Rochlen vd., 1999). Son adımda da ilişkisi olan kuramsal çerçeveye uygun hizmet verilmelidir (Anderson & Niles, 1995; Betz & Corning, 1993; Davidson & Gilbert, 1993; Hackett, 1993; Spokane, 1991). Sosyal bilişsel kuramda rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmaları ve yeterlikleri hakkında kuramsal bilgiler verilmektedir. Sosyal bilişsel kuramda ilgi, etkinlik ve performansın şekillendirebilmesinde inanç, öz-yeterlik ve beklentilerin rolünü ifade etmektedir (Perrone vd., 2000). İlerleyen yıllarda Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuramı geliştirilmiştir. Geliştirilen kuramda ilgi, seçim, kariyer, performans ve akademik taraflarında iyileştirme çalışmaları yapıldı (Lent vd., 1994). Daha önceki datalardan faydalanılarak yapılan araştırmalarda, mesleki ve akademik konularda öz-yeterlik ve performans arasında doğrusal korelasyon olduğu tespit edilmiştir

Gysbers vd. (1998) tarafından kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeni bir model geliştirilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı bir süreci kapsadığı ve bu süreçte taraflar

arasında iş birliğinin olmasının gerekliliği modelde üzerinde durulan noktalardan biri olmuştur. Buna ilave olarak modelde değinilen bir başka nokta hedef koyma ve bu hedefe ulaşılması için ilerleme kaydetmenin önemine değinilmektedir. Gysbers, vd. (1998), hem psikolojik danışma sürecindeki değişimleri hem de psikolojik danışma sonunda olası sonuçların birlikte değerlendirilmesinin önemine vurgu yapmışlardır. Modelin benimsediği temel nokta kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterliliğinin araştırılması, kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterliliği çalışmalarının başlatılması, karşılaşılabilecek olumsuz durumlara karşı çalışmaların devam etmesi ve psikolojik danışmanın rolleriyle alakalıdır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili geliştirilen modellerin en büyük eksikliği bu alanı teorik olarak ele almaları, şöyle ki deneysel boyutun ise sadece kişisel- duygusal danışmanlık alanına ağırlık verdiği görülmektedir (Betsworth, 1997; Bronson, 2010; Parcover & Swanson, 2013). Kariyer psikolojik danışmanlığı eksik olduğu noktalar belirlenmesine rağmen sadece belli alanlarda danışmanlık hizmeti verilmiştir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Öz- Yeterliliği

Danışan ile psikolojik danışman arasında kariyer odaklı ya da iş, meslek ile ilgili konuların konuşulması ve biçimsel olarak yüz yüze iletişime kariyer psikolojik danışmanlığı denir (Swanson, 1995). Bu tanımdan yola çıkarak kariyer psikolojik danışmanlığında psikolojik danışman ile danışan arasında ilişki olduğu ve süreç gereği yaşanan bu ilişki psikolojik özellikler barındırmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı birden çok fonksiyon içermektedir. Bu fonksiyonlardan biri de bilgi vermektir. Fakat kariyer psikolojik danışmanlığının bilgi vermekle beraber farklı fonksiyonları da bulunmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini bilgi vermekle sınırlandırılması veya öyle anlamlandırılması da doğru bir tanımlamayı ifade etmemektedir. Swanson (1995)'de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yaptığı birçok araştırmada kariyer psikolojik danışmanlığının, psikolojik danışman- danışan arasındaki iletişime, etkileşime ve kişiler arası süreçlere odaklanarak farklı yollarla aktarılan kişisel danışmanlık hizmetlerini de içine alan kariyer müdahaleleri görünür kılmıştır. Bu noktadan yola çıkarak iyileştirici beceriler diğer danışmanlık çeşitlerinde bulunduğu gibi kariyer psikolojik danışmanlığı için de olması gereken temel becerilerdendir.

Öz- yeterlik kavramına yönelik birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlardan biri de Brown vd. (1994) ifade ettikleri tanımda öz-yeterlik, kişinin bazı araştırmaları yapabilmesi noktasındaki kişisel inançları şeklinde tanımlanmaktadır. Bu inançlar kişilerin, duygusal davranışlar sergileme, karar verme ve engellenme durumunda davranışların şekillendirilmesinde etkili olur. Öz-yeterlik kavramı Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel

kuramında kritik bir noktada yer almaktadır (Nota vd., 2004). Öz-yeterlik kavramı psikolojik danışmanlık eğitimlerinde üzerinde durulan önemli bir kavram olup genellikle kaygı, danışmanlık sürecinden alınan performans, hazla ilişkilidir. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde rol oynama, pozitif geri bildirim ve modelleme gibi birçok becerilerini geliştirmektedirler (Larson & Daniels, 1998).

Bireyin bir davranışı gerçekleştirebilme becerisine olan inancına öz-yeterlik denir. Bandura (1986) sosyal bilişsel kariyer teorisinde öz-yeterlik kavramının önemine vurgu yapmış ve öz-yeterlik kavramı kariyer planlamasına dönük davranışların kaynağı olmuştur (Lent vd., 1994). Bu durumun çıkış noktası olarak da rehber öğretmen/psikolojik danışmanın aktiviteleri yapabilme ve gerçekleştirilen çalışmaların kariyer psikolojik danışmanlığına dönük düşünce tarzlarını biçimlendirebilmesi gösterilmektedir (Larson & Daniels, 1998). Bu noktadan hareketle, psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlikleri konusunda bilgi sahibi olmak önemlidir.

1990'lı yılların sonunda rehber öğretmen/psikolojik danışmanların öz-yeterliliğine verilen önem artmıştır. Bireylerin birçok davranışının ana kaynağında öz-yeterlik duygusu yatmaktadır (Yıldırım & İlhan, 2010). Öz-yeterlik, hareketleri planlama, yürütme boyutunda kişilerin kendilerine dönük inançları olarak ifade edilebilir (Bandura, 1986). Aldığı eğitimlerle birlikte kendini yetkin hisseden bireylerin sundukları hizmetler, bu hizmetten faydalanan danışanlar için de yararlı olmaktadır (Heppner vd., 1998). Toplum mühendisliğini iyi yapan öğretmenler bilhassa rehber öğretmen/psikolojik danışman kadrosunda çalışan öğretmenlerin eğitimleri çok önemlidir.

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların öz-yeterlik konusunda çalışma yapmaları performanslarının yükselmesine destek sağlar. Son yıllarda rehber öğretmen/psikolojik danışmanların performans düzeylerinin artması ile kariyer psikolojik danışmanlığına olan ilgi de artmaya başlamıştır (O'Brien vd., 1997). Öz-yeterlik, daha öncesinden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için sarf edilebilecek gayretleri gösterme ve bu konuda bireylerin kendilerine dönük algılarıdır. Tüm bu engellerin olmasına rağmen kararlılıkla çalışmalara devamlılık göstermeyi gerektirir (Bandura, 1982, 1991). Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların öz yeterliklerinin artması hem bireyin gelişimine hem de alana olan ilgi düzeyine etki edecektir.

Mesleki rehberliğin temellerini atan Frank Parsons kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili çalışmaları ilk defa yapan kişidir (Parsons, 1909). Psikologlar, rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar, mesleki endişe ve kişiler arası etkileşimin bireyler için karışık bir durum olduğu ve insanların etkili ve verimli bir kariyer psikolojik danışmanlığına

gereksinim duydukları ifade etmektedirler. Anlaşılacağı üzere sosyal- duysal konular ve kariyer endişeleri kariyer psikolojik danışmanlığında en çok gereksinim duyulan hususlardır (Blustein, 1987; Blustein & Spengler, 1995; Dorn, 1992; Lucas, 1993; Osipow, 1982). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlığın temel yapısını oluşturur. Bu tabii durumu şöyle açıklayabiliriz. Kişinin, hayat döngüsünde anlamlı yer edinmesi çoğunlukla yaptığı işle belirlenir. Bu durumda rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar, tüm eğitim kurumlarında öğrencilerin gelecek planlamalarında ve öğrencilerin kariyerlerine dönük onlara yardım sunmalıdır (Yeşilyaprak, 2011). Gelişen ve değişen dünya düzeninde yapılan bu hizmetler yalnızca öğrenim çağındaki bireylerin ihtiyacı olarak görülmeyip yetişkin bireyler için de önem arz etmektedir. Ülkeler belirledikleri hedeflere ulaşmak ve dünya düzeninde kendilerini kabul ettirmek için kariyer ve meslek seçimine dönük hizmetlerin uygun şekilde sunulması önemli bir hâl almıştır.

Kişiler belli yaşlarda belli gelişim fonksiyonlarına sahiptirler (Yeşilyaprak, 2011). Mesleklere ve kariyere yönelik gelişim görevleri genellikle eğitim hayatı sürecinde ortaya çıkar ve bazı kararlara bu dönemde varılır. Fakat bazı olumsuzluklardan dolayı meslek değişikliği yapılabilir, işsiz kalınabilir, eğitimi tamamlandığı branşta bulamayabilir ve çalışma yaşamını sonlandırıp zorunlu emeklilik duruma geçiş yapmak zorunda kalınabilir. Görüldüğü gibi kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmaları hayat boyunca devam eden ve her zaman gereksinim duyulacak hizmettir (Yeşilyaprak, 2010). Son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılan araştırmaların sayısı artmaktadır. Bu artışla orantılı olarak yapılan çalışmalarda çeşitlenmiştir (Chan vd., 1997; Lucas, 1993). Yetkin kariyer psikolojik danışmanlığı, mesleki psikoloji alanında çalışmalar yapan uygulayıcı ve araştırmacılar tarafından şöyle açıklanmaktadır. Kariyer kaygılarıyla birlikte psikososyal problemlere ilave olarak kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerine yönelik çaba ile birlikte bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır (Chan vd., 1997; Lucas, 1993; O'Brien vd., 1997). Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılacak çalışmaların artması yeni çalışma alanlarının oluşmasını da beraberinde getirmektedir.

20. yüzyılın son bölümünde özellikle küreselleşmenin hızlanmasıyla birlikte değişimler gerçekleşmeye başlamış kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerini doğrudan etkilemiştir. Geçmişe dönük anlayışlar ve araştırmalar yenilenen dünyayla birlikte değişmeye başlamıştır. Bu değişimle birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetleri tüm dünyada sosyo-politik bir duruma gelmiştir (CEDEFOP, 2008; Herr, 2003). Değişen ve yenilenen dünya düzeninde kurum ve kişiler değişimlere açık olmalı ve ayak uydurmalıdır. Fakat bu konuda birçok zorluğun ortaya çıktığı

görülmektedir. Ortaya çıkan bu zorluklar kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinden faydalanılarak üstesinden gelinmeye çalışılmaktadır.

Healt'in bir araştırmasında (Akt. Perdrix vd., 2011) kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini bu alandaki müdahale çeşitlerinden en etkilisi olarak tanımlamaktadır. Etkili olan bu süreç faydasını kısa zamanda göstermektedir.

Son yıllarda dünyada da popüler iş alanı olmaya başlayan kariyer psikolojik danışmanlığı alanında az sayıda çalışma olmasına rağmen yeni yapılan çalışmalarla da literatürde yerini almaya başlamıştır. Bireylerin yaşamlarındaki yolların çizilmesinde önemli bir rolü olan kariyer psikolojik danışmanlığında eğitim önemli bir yere sahiptir. Okullarda, devlet tarafından destek verilen mesleki rehberlik ofislerinde ve farklı iş merkezlerinde mesleklere yönelik danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Bütün bu farklı çalışmaların ortak amacı kariyerle ilgili bilgiler aktarması, akademik çalışmalar yapması ve bireyin kariyer gelişimini ve planlamasını etkileyecek psikolojik süreçtir (Nota vd., 2004). Araştırmalar kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlikleri ve psikolojik danışmanlık üzerinde yoğunlaşmış olup Amerika Birleşik Devletleri'nde yüksek lisans öğrencilerine ve meslekte yeni olan psikolojik danışmanlara yönelik çalışmalar yapılmakla birlikte öz-yeterliğin kültürel olarak da önemli olduğu fark edilmiştir (Nota vd., 2004). Bu alanda yapılan çalışmalar alana olan ilgi ile birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı alanının gelişim süreçlerine de katkı sağlayabilir.

Okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların algılarını inceleyecek olursak NOSCA prensiplerine göre okul rehber öğretmen/psikolojik danışmanları karar alma sürecindeki bireyleri bir üst öğrenim kurumuna hazırlamak için ve bireylerin kariyer gelişimlerini daha sağlıklı şekilde sürdürebilmeleri için bireylere daha kaliteli hizmetler sunmalıdırlar. Bununla birlikte okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların asli görevlerinin yanında öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişimleri, akademik başarılarıyla ilgilenip kurum yönetimi ile olan iletişimde sağlıklı şekilde yürütülmesine destek olmalıdırlar (Barker & Satcher, 2000; Bruce & Bridgeland, 2014). BİLSEM ve okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar için net bir şekilde kimlik tanımı yapılmamıştır. Bu sebepten ötürü çoğu ülke ASCA Modelinin okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar için kullanılmasını uygun görmüştür. Yaşanan bir takım zorluklara rağmen okul ve BİLSEM'de çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlarından beklentiler benzer şeylerdir. BİLSEM'de çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlardan beklenen öğrencilere kariyer kararı verme sürecinde destek olmak, bir üst programa yönlendirmede bilgilendirme gibi

faaliyetleri yürütmektir. Bundan dolayı BİLSEM’de görev yapmakta olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların görevleri net olarak belirlenmiş olmalıdır. BİLSEM’de çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kaliteli hizmet sunması için iyi eğitim almalıdırlar (Morgan vd., 2014). BİLSEM’de çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar sadece kariyer gelişim kuramlarına dönük bir zihniyete sahip olmamalıdır. Etkili rehber öğretmen/psikolojik danışman olmak için kurumsal bilgiye ve daha da önemlisi kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan yöntem ve teknikler konusuna hâkim olmalıdır. Zor şartlar rehber öğretmen/psikolojik danışmanların önemini önceki yıllara kıyasla artırdığını göstermiştir (Perrone vd., 2000). Kariyer psikolojik danışmanlığı teorisi, BİLSEM’de çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların öğrencilere yönelik nasıl çalışmalar uyguladığı, eğitim ve bilgi eksikliklerinin olduğu yerde de hizmet eksikliklerinin olabileceğini ortaya koymuştur.

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Okul Yöneticilerinden Mesleki Beklentileri ve Öğrencilerle İlişkileri

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklenti kavramı ele alınırken Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği’nde tanımlanan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görevlerini belirtmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri adı altında tanımlanan görevler rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerini oluşturmaktadır. 14.08.2020 tarihli ve 31213 sayılı “Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği’nde” okul müdürü, okul müdür yardımcıları ve rehber öğretmen/psikolojik danışmanların görevleri ifade edilmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin amacına ulaşabilmesi, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların motivasyon seviyelerinin üst seviyede olması noktasında okul yöneticilerine, öğrenci davranışları, akademik temelli sorunlar ve gözlem sonucunda edinilen bilgileri paylaşmaları noktasında öğretmenlere ve okulun diğer çalışanlarına, öğrencilerin sosyal ortamlarda karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi konusunda velilerinde görevleri bulunmaktadır. İstenilen düzeyde rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri sunmak için rehber öğretmen/psikolojik danışmanların, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, diğer personellerin, ailelerin ve öğrencilerin uyum içerisinde iş birliği yaparak süreci yürütmeleri gerekmektedir. Öztürk (1999) rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin başarılı olmasını iş birliği içerisinde çalışan bir ekip tarafından yürütülmesine bağlamaktadır. Ekip ruhunun oluşması başarıyla birlikte sunulan hizmetin verimliliğini de artırmaktadır.

Okullardaki yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin önemini bilmemesi, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların görev ve sorumluluklarını tam olarak

bilmemeleri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine karşı olumsuz bakış açısı içerisinde olmaları, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların boş derslere girmeleri noktasındaki yaklaşımları ve ilgili yönetmelikteki görevlerin dışında görevler verilmesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin verimliliğini olumsuz yönde etkilediği ve öğrencilere sunulması gereken hizmetlerde aksamalara sebebiyet vermektedir (Hamamcı vd., 2004; Hatunoğlu & Hatunoğlu, 2006). Ders programında bulunan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri ders saatinin öğretmenler tarafından amacına uygun şekilde değerlendirilmemesi, rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin sunulması gereken zaman diliminde diğer derslere yönelik konular işlenmesi okullarda ortak bir rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri kültürünün oluşmasına engel olmakta ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik algıları da olumsuz etkilemektedir (Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2006). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine bakış açısının olumsuz olması verilen hizmetleri de olumsuz etkilemektedir.

Özabacı vd. (2008) yaptıkları çalışmalarında öğrencilerin gelişimlerinin desteklenmesiyle birlikte öğrenciler ilgileri, yetenekleri ve ihtiyaçlarının farkına varmaları, kendilerini tanımlarına katkı sağlaması açısından okullarda sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinden faydalanmaları ihtiyaç olarak görülmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık servisi, öğrencilerin motivasyonlarına, kişisel gelişimlerinin desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütmekte, öğrencilere yol gösterici olmakta, sorunlarının çözümüne ve haklarının korunması adına katkı sunmaktadır (Akbaba & Batikan, 2017). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri öğrencilerin bakış açısıyla yardım etme, sorunları çözme, dert ortaklığı yapma ve hizmet sunma birimi olarak tanımlanmaktadır (Karataş & Şahin Baltacı, 2013). Tagay ve Savi Çakar (2017) rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini öğrencilere bilgi verme, bireysel görüşme yapma, grup rehberliği yapma, eğitsel ve mesleki rehberlik hizmeti verme şeklinde belirtmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık servisleri öğrencilere bilgilendirme yapma ve mesleki yönlendirme yaparak katkı sunduğu (Camadan & Sezgin, 2012), öğrencilere sunulan en iyi rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin “müşavirlik” ve “yöneltme-yerleştirme” olduğu (Poyraz, 2007) ifade edilmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri öğrencilerle iş birliği içerisinde ve onların gelişimine katkı sağlayacak bir şekilde sunulmasının önemine değinilmektedir.

Üstün Zekâ ve Özel Yetenek Nedir?

Araştırmacılar üstün zekâ ve özel yetenek kelimesinin tanımı noktasında ortak bir noktada buluşamadıkları görülmektedir. Ortak bir tanım yapılamamasının nedeninin ise her

bir araştırmacının üstün zekâ ve özel yetenek konusunu farklı bakış açısı ile yaklaşması ve yaşamlarını sürdürdükleri kültürel yapının farklı özellikleri barındırması olabilir (Sousa, 2003).

Süreç içerisinde üstün zekâ ve özel yetenek kavramına yönelik tanımlamalar gelenekselden çağdaş tanıma doğru değişiklik gösterdiği görülmektedir. 19. yüzyıl itibarıyla üstün zekâ ve özel yetenek ilk defa zekâ kavramı ve zekâ testleri ile ilişkilendirilerek açıklama yapılma yoluna gidilmiştir (Sak, 2017). Galton (1869) yaptığı çalışmada üstün zekâ ve özel yetenek kavramını kalıtsal boyutu ile ele alarak üstün zekâ ve özel yeteneğin tanımı içinde ilk adımı atmıştır. Terman (1926) ise, Galton'un (1869) çalışmasını ve geliştirmiş olduğu testi kullanıp üstün zekâ ve özel yetenekliliğin yüksek IQ' ya eş değer olduğunu ifade etmiştir. Terman'a göre zekâ testlerindeki %1'lik kısım üstün zekâ ve özel yetenek olarak ifade edilmektedir. Terman, Stanford-Binet Zekâ Ölçeği'nde 135 IQ puanı üstün zekâ ve özel yetenek için alt sınır olarak kabul etmekle birlikte Terman'dan sonra 130 ve üzeri zekâ puanına sahip olanlar üstün zekâlı ve özel yetenekli birey şeklinde ifade edilmiştir.

Üstün zekâ ve özel yetenek tanımlamaları 21. yüzyılda farklılaşmaya başladığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar Terman'ın üstün zekâ ve özel yeteneğe yönelik tanımlamasını doğru bulmayıp zekânın bir değer ile açıklanmasından ziyade performansa bağlı diğer değişkenlerle açıklanmasının daha uygun olacağını ifade etmeye çalışmışlardır. Sayısal ve sözel alanlardaki yeteneği ölçmek için kullanılan zekâ testlerinin üstün zekâ ve özel yeteneği açıklamak için yeterli olmadığı görülmüş bu kavramı tanımlamak için yeni tanımlamalar yapılmıştır.

Türkiye'de üstün zekâlı ve özel yeteneklilere gösterilen ilgi ile birlikte daha fazla önem verilmeye başlanmış üstün zekâlı ve özel yetenek kavramına yönelik yapılan araştırmalarda giderek artmıştır. 2016 yılında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından güncellenen Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM) Yönergesi'nde özel yetenekli birey;

“Akranlarına göre çabuk kavrayan, liderlik özelliklerine sahip, yaratıcılık ve sanat alanlarında öncülük eden, özel akademik beceriye sahip, soyut düşünceleri yaşlılarına göre daha iyi anlayabilen, ilgi alanları doğrultusunda bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren bireydir” (BİLSEM Yönergesi, 2016).

Sak'a (2014) göre tek alanda üst düzey gizil güce sahip veya performans gösteren bireylere üstün zekâlı ve özel yetenekli birey denir. Witty (1958) Sak'a benzer açıklama yaparak toplum tarafından kabul gören, değer verilen alanda üst düzeyde performans gösteren her çocuğun üstün zekâlı ve özel yetenekli olabileceğini ifade etmiştir.

Hem alanda uzmanlar hem de bu alanın öncü kuruluşları tarafından yapılan tanımlar incelendiğinde üstün zekâ ve özel yetenek kavramının çocukta var olan gizil gücü temsil etmekle birlikte farklı alanlarda da görülebileceği ifade edilebilir. Bu noktadan hareketle birey çok yönlü bir yapıda olan bir organizma olarak görülüp belirli kalıplar içerisine hapsedilmemelidir. Yapılan tanımlardaki değişimler üstün zekâ ve özel yeteneğin tanımlarını, alan kuramlarını ve sunulan eğitim hizmetlerini de etkileyebilmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenek kavramının farklı ve daha geniş bakış açısı ile değerlendirebilmek için alan kuramlarına, üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin özelliklerine yönelik açıklamalar yapmakta fayda sağlayacaktır.

Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilik ile İlgili Tanımlar ve Kuramlar

Üstün zekâlı ve özel yeteneklilik konusunda yapılan ilk çalışmalar ve kavramsallaştırmaya yönelik adımlar zekâ testleri üzerine odaklanarak yapılmıştır. Lewis Terman tarafından geliştirilen Stanford-Binet Zekâ Testinde testin ortalamasının iki standart sapma üzerinde puan alanlar ($IQ \geq 140$) üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler şeklinde tanımlanmıştır (Terman vd., 1926). Lewis Terman'ın yaptığı çalışma üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin tanımlanması ve eğitimleri konusuna hassasiyet gösterilmesi açısından önemli bir çalışmadır. Terman vd. (1926) çalışmasına dâhil ettiği öğrencileri 30 yıl boyunca takip ederek üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin karakteristik özellikleri ile ilgili önemli bulgular elde ederek alana kazandırmışlardır. Bazı başarı testleri (Brodly & Stanley, 2005) ve IQ testleri üstün zekâyı ve özel yetenekliliği açıklayan kuramların (Robinson, 2005) temelini oluşturmakla birlikte üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin tanımlanma aşamasında önemli değişkenler arasında görülmektedir. Grigorenko vd. (2011), psikometrik tanımların kullanımının neden günümüzde de devam ettiğine yönelik araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre günümüzde IQ testlerinin yoğun bir şekilde kullanılmasının sebebi, üstün zekâ ve özel yeteneği tespit etmede ve geleceğe yönelik yorum yapmada, zekânın ve akademik becerilerin operasyonel tanımını yapma da kolaylaştırıcı etkisinin olması, bazı kültürlerde fazlaca kullanılan objektif ve bilindik test olması, güvenilirlik ve geçerlik değerlerinin yüksek olmasından dolayı sıkça kullanılmaktadır.

Bazı araştırmacılar üstün zekâ ve özel yeteneğin tanımlanmasında tek kriter olarak IQ puanlarının baz alınmasını eleştirip zekânın çok ölçütlü olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Stenberg'in (1985) Üçlü Zekâ Kuramı (Triarchic Theory) ile Gardner'ın (2011) Çoklu Zekâ Kuramı bu bakış açısını temel almaktadır. Gardner (2011) zekâyı yedi bölüme ayırmış ve değişik kültürel çevrelerde bir yapıya şekil verme veya problem çözme yeteneği olarak tanımlamıştır. Zekâ kategorileri; mantıksal-matematiksel, sözel, uzamsal,

bedensel-kinestetik, sosyal, müziksel ve içsel zekâdır. Varoluşçu ve doğacı zekâ türlerini daha sonrasında Çoklu Zekâ Kuramına dâhil etmiştir. Birey bu zekâ türlerinden birinde veya bir kaçında üst düzeyde başarı sağlayabilir. Gardner'e göre çoğu birey zekâ bölüm veya bölümlerini geliştirebilir. Stenberg (1999) ise Üçlü Zekâ Kuramında yaratıcı, pratik ve analitik olmak üzere üç zekâ türünden bahsetmektedir. Analitik zekâ, alışılmış zekâ testleri ile ölçülebilen, okuduğunu anlama, mantıksal düşünme ve mantık yürütme becerisini kapsamaktadır. Pratik ve yaratıcı zekâ türleri de aşılmadık ve yeni oluşan durum ve ortamlara uyum sağlamayı, gündelik yaşam problemlerine orijinal, üretken ve yaratıcı çözüm önerileri sunabilmeyi içerir. Yaratıcı ve pratik zekâ çeşidinin bilindik zekâ testleri aracılığıyla ölçülmesi güçtür. Bu nedenle Stenberg, yaşamın farklı alanlarda üst düzey başarı gösteren bazı üstün zekâlı ve özel yetenekli yetişkin bireylerin tanılanmanın yapıldığı okul döneminde tespit edilemediğini ifade eder.

Renzulli'nin (2005) üç halka kuramı günümüzde en çok bilinen üstün zekâ ve özel yetenek kuramlarındandır. Renzulli üst düzey başarı gösteren ve yaratıcılık becerileri iyi olan yetişkin bireylerin hayat hikâyelerini ele alarak geliştirdiği kuramda, üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler üç asıl nitelik grubuna sahip olduklarını ifade etmektedir. Bu nitelikler; ortalamanın üstünde özel ve genel yetenek, üst düzey motivasyon ve yaratıcılıktır. Renzulli'ye (1999) göre bu üç asıl niteliği barındıran ve bu nitelikleri insanlara fayda sağlayacak alanlarda kullananlar üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerdir. Renzulli'nin kuramını üstün zekâlı ve özel yetenekliler alanındaki diğer kuramlardan ayıran nokta ise güdülenme gibi bilişsel olmayan unsurları ele almasıdır. Renzulli (2005), toplumda üstün zekâ ve özel yetenekliliğin iki tip şeklinde olduğunu savunmuştur. Bu tiplerden birincisi eğitim-öğretim ortamında üst düzey başarıya ulaşanlar ve öğretmenler tarafından başarılı olarak değerlendirilen akademik üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyleri içerisine almaktadır. İkinci tip üstün zekâlı ve özel yetenekli olarak nitelendirilenler ise orijinal fikirler sunan, özgün ürünler ortaya çıkaran ve eşsiz sanatsal eserlerin ortaya çıkmasında görev alan yaratıcı-üretken bireylerdir. Birinci tip üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin klasik zekâ testleri ile tespit edilmesi kolay olmasına rağmen ikinci tip üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin tanılanmalarının yapılması yalnızca yaratıcılıklarını gösterebilecekleri çalışmaların yapılması ile mümkün olabilmektedir. Renzulli'ye göre yetişkinlik döneminde yaratıcı- üretken üstün zekâlı ve özel yetenekliler kendilerini akademik üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerden daha çok gösterirler.

Mönks (1992), üstün zekâ ve özel yetenek kavramını tanımlarken Renzulli'nin üç halka kuramında ele aldığı yaratıcılık, ortalama üstün yetenek ve motivasyon unsurlarına üç unsur daha dâhil ederek çok faktörlü üstün zekâ ve özel yeteneklilik kuramının temellerini

atmıştır. Mönks'ün çok faktörlü üstün zekâ ve özel yeteneklilik kuramında ele aldığı ve üstün zekâ ve özel yetenekliliğe de tesir ettiğini düşündüğü üç yeni unsur ise aile, okul ve kendi yaşlıları ile birlikte etkileşim içerisinde olmasıdır.

Bir diğer üstün zekâlı ve özel yeteneklileri tanılama modeli olan Münih modeli ise Heller vd. (2005) tarafından geliştirilmiş çok faktörlü modeldir. Münih modeli birbiriyle bağlantılı dört bileşen üzerine kurulmuştur. Bu bileşenler; yetenek, kişilik, çevresel ve performans alanı faktörleridir. Münih modeline göre üstün zekâ ve özel yeteneklilik motivasyon, öğrenme ve çalışma planları gibi bilişsel olmayan unsurlar ve sosyal unsurlarla doğrudan ilişkili parametreler bağlamında çok unsurlu yapı şeklinde tanımlanmaktadır (Heller vd., 2005). Bu model son yirmi yılda Avrupa'da yapılmış olan çalışmalar içerisinde en kapsamlı olanlardandır. Münih modeli birden fazla üstün zekâ ve özel yetenek alanının psikometrik şeklinde bölümlendirilmesinden hareketle oluşturulmuş modeldir.

Bir başka modelde ise Dabrowski(1972), üstün zekâlı ve özel yeteneklilerin tanımlanmasında başat olarak görülen beş farklı aşırı duyarlılık seviyesi üzerine kurulmuş gelişimsel modeli sunmaktadır. Bu modelde değinilen aşırı duyarlılık kavramı özel yetenekli bireylerde var olan farklı özelliklerde görülebilen ve onlarda var olan bu özellikleri fazlasıyla yaşamalarına ve hissetmelerine neden olan kavram şeklinde açıklanmaktadır. Dabrowski (1972) kuramında, bireyin uyarana üst düzeyde reaksiyon göstermesi anlamına gelen “aşırı duyarlılık” kavramını, üstün zekâ ve özel yeteneğe sahip olan bireylerde görülen farklı duysal ve gelişimsel alanlardaki duyarlılık ve yoğunluk şeklinde açıklamaktadır. Dabrowski, kendi modelini oluştururken üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler ve sanatçılar çalışırken bu bireylerin doğuştan gelen sezgisel bazı duyarlılıkları olduğunu farkına varmıştır. Dabrowski, bu duyarlılıkların beş farklı boyutta ortaya çıktığını ifade ederek her bir kişinin duyarlılığı farklı yoğunluklarda yaşadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla bireyler bazen bütün alanlarda duyarlılık gösterirken bazen de bir veya birkaç alanda duyarlılık gösterdikleri görülmektedir. Dabrowski, aşırı duyarlılık alanlarını duyularla ilgili aşırı duyarlılık, zihinsel aşırı duyarlılık, duygusal aşırı duyarlılık, psikomotor aşırı duyarlılık, imgeleme gücündeki aşırı duyarlılık şeklinde kategorize etmiştir. Dabrowski (1972) beş alanda yoğun bir şekilde yaşanmakta olan duyarlılıklardaki artışın beraberinde geniş çaplı gelişimin doğuşuna işaret etmekte ve bu duyarlılıkların doğuştan geldiğini ifade etmiştir (Miller & Silverman, 1987). Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler normal gelişim gösteren yaşlılarına göre bu durumları daha yoğun bir şekilde yaşadıkları ifade edilmektedir (Yakmacı Güzel, 2002).

Modelde üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin, normal gelişim gösteren akranlarına göre düşünsel, imgesel ve duygusal bağlamda daha üst seviyede gelişime sahip olmalarının

nedeni kapasitelerinin daha iyi olmasından kaynaklı olabileceği iddia edilmektedir (Dabrowski, 1972).

Üstün zekâlı ve özel yetenekliliğin gelişim sürecinde çevre ve kişiliğin birbiriyle olan etkileşiminin önemine vurgu bazı araştırmacılar (ör. Gagne, 2004; Tannenbaum, 2003) üstün zekâ ve özel yetenekliliğe psikososyal bakış açısını benimseyerek yaklaşmışlardır. Tannenbaum (2003) üstün zekâ ve özel yetenekliliği açıklarken beş unsura dikkat çekmiştir. Bu unsurlar zihinsel olmayan unsurlar, üstün zekâ ve özel yetenek, genel yetenek, şans ve çevreyle ilgili unsurlardır. Kişi var olan potansiyelini, üstün zekâ ve özel yetenekliliğe dönüştürebilmesi için beş unsurunda birlikte olması gerekir. Tannenbaum teorisinde özel yetenek ve zekâyla birlikte azim, göreve adanmışlık, ego kontrolü gibi zihinsel olmayan unsurları ve çevresel faktörlere vurgu yapmıştır. Şans unsuru, doğru zamanda doğru yerde bulunma şeklinde açıklanmasıyla birlikte üstün zekâ ve özel yetenekliliğin tanınmasına da destek olan unsurlardan biridir. Tannenbaum (2000) üstün zekâ ve özel yetenekliliği iyi bir ürün ortaya çıkarma şeklinde açıklayıp toplumlarda dört yetenek türü olduğunu ifade etmektedir. Bu yetenekler artık yetenek, tuhaf yetenek, ender yetenek ve kotalı yetenektir. Bu gruplandırma yapılırken en çok dikkat edilen nokta toplumun üstün zekâ ve özel yetenekliliğe yüklediği anlamlar olmuştur. Tanenbaum'un yetenekleri gruplandırmasında yer alan ender yetenekliler; yaptıklarıyla toplumda iz bırakan ve az sayıda bulunan kişilerdir. Siyasi liderler, mucitler ender yetenek türüne örnek gösterilebilir. Artık yetenekliler ise, insanların duyuşsal ve duygusal dünyalarına dokunacak yapıtlar üreten kişilerdir. Başarılı yapıtları olan edebiyatçı, filozof ve sanatçılar bu yetenek türünde yer alırlar. Karşılaştırma yapılacak olursa insanların acil ihtiyaç duydukları alanlarda katkı sağlayan ender yetenek türüne toplum tarafından daha çok değer verildiği görülmektedir. Gruplandırmada bahsedilen kotalı yetenekliler ise genellikle kamuda hizmet veren kişiler olarak tanımlanır. Bu kişiler başarılı hizmetleriyle toplum tarafından belirlenen üst normlarda yer almaya hak kazanmış kişilerdir. Bir diğer yetenek türü olan tuhaf yetenekliler ise tanımlanmalarının zor olduğu ve çoğunlukla rekorların yer aldığı kitaplarda isimlerinin görülebileceği bireyler olarak tanımlanmıştır.

Stenberg ve Zhang'ın (1995) birlikte geliştirdikleri Beşgen Kuramı üstün zekâ ve özel yetenekliliği psikososyal değerlendiren bir başka kuramdır. Beşgen Kuramına göre kişinin üstün zekâ ve özel yetenekli olarak kabul edilmesi için beş kriterin bulunması gerektiğini savunur. Bu kriterler üretkenlik, üstünlük, değer kanıtlanabilirlik ve nadirliktir. Beşgen Kuramındaki üstünlük ölçütü, kişinin bir alanda veya birkaç alanda aynı yaş dönemine sahip olanlardan üstün olması şeklinde açıklanır. Nadirlik ise kişideki yeteneğin aynı yaş dönemine sahip olan kişiler arasında az olarak görülüyor olması olarak açıklanır.

Üretkenlik ise kişinin üstün zekâlı ve özel yetenekli olarak görüldüğü alanın üretkenliğe imkân tanıyacak durumda olmasıdır. Kanıtlanabilirlik kriteri ise kişinin üstün zekâ ve özel yetenekliliğini güvenilir ölçme araçları yâda geçerli değerlendirme ölçütleri ile ispatlanmasıdır. Bir diğer kriter olan değer ise, kişinin üstün zekâlı ve özel yetenekli olarak kabul edilmesi için yaşadığı toplumun bireyde var olan yeteneğe değer vermesidir. Stenberg ve Zhang üstün zekâ ve özel yetenekliliğin toplumsal etiket nitelendirilmesini değer ölçütüyle açıklamaya çalışmışlardır. Örneğin polis tarafından aranan bir suçlunun yaşıtlarından üstün ve çok az görülen yeteneğe sahip olabileceği gibi bu yeteneğini olumsuz davranışlar sergileyerek kanıtlayabilir hatta yasal olmayan alanlarda çok daha üretken olabilir. Kişinin bu yetenek alanı toplumda değer görmemesi kişinin üstün zekâlı ve özel yetenekli olmadığı anlamına gelmez.

Gagne (2005) Farklılaştırılmış Üstün Yeteneklilik Kuramında üstün zekâ ve özel yetenekliliğe etki eden faktörleri detaylı olarak açıklamıştır. Farklılaştırılmış Üstün Yeteneklilik Kuramı iki ana gruptan oluşmaktadır. Birinci grupta üstün zekâ ve özel yetenekliliğin çekirdeğini oluşturan doğal yetenekler bulunmaktadır. Bu yetenekler; sosyal-duygusal, psikomotor, yaratıcı ve zihinsel yeteneklerdir. Şans faktörü de bu yeteneklerin ortaya çıkmasına yardım eder. Bireyin nasıl bir sosyal çevrede yaşadığı, ebeveynlerinin kim olduğu, kendisine verilen olanaklar şans faktörü olarak değerlendirilir. Gagne'nin kuramında ikinci grupta katalizörler bulunmaktadır. Katalizörler doğuştan var olan yeteneklerin geliştirildiği süreci ifade etmektedir. Doğuştan getirilen yetenekler süreç içerisinde kişisel ve çevresel etkenlerle birlikte öğrenme sürecinden de etkilenmektedir. Gelişim sürecinde bireyde var olan yeteneklerin düzenli olarak geliştirilen üstün zekâ ve özel yeteneğe dönüşmesi veya yeteneğin tamamen pasifize olması mümkündür. Bu noktadan hareketle üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere verilecek eğitimlerin bu değişkenler göz önünde bulundurularak verilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye'de üstün zekâ ve özel yeteneklilik kavramına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde çoklu perspektifin önemsendiği görülmektedir. Türkiye'de en çok kabul gören üstün zekâ ve özel yetenekli birey; zekâ, liderlik kapasitesi, yaratıcılık, sanat ve özel akademik konularda akranlarına göre başarılı performans sergilediği uzman kişiler tarafından tespit edilen bireyler olarak tanımlanır (MEB, 2007). Dünyada da en çok kullanılan tanım olmakla birlikte üstün zekâ ve özel yeteneklilik kavramı ülkemizde tek bir boyuttan değerlendirilmediği söylenebilir.

Üstün zekâlı ve özel yeteneklilikle ilgili çeşitli tanımlar yapılsa da çağımızda kabul gören üstün zekâ ve özel yeteneklilik kavramının üç ana görüşe dayandığı ifade edilebilir.

Yapılan tanımlarda genel zihinsel yetenekle birlikte özel yetenek alanlarına da değinilmesi bunlardan birincisidir. Üstün zekâ ve özel yeteneklilik kavramının gelişimsel bakış açısıyla incelenmesi de ikincisidir. Üçüncü olarak da sosyokültürel yaklaşım benimsenerek üstün zekâ ve özel yetenekliliğin tanımlandığı söylenebilir. Üstün zekâlı ve özel yetenekliliğe yaklaşımdaki bu farklılık, üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin tanımlanmasında da izlenen metotların farklılık göstermesine neden olmaktadır.

Yapılan çalışmanın bu kısmında açıklanan teori ve modellere bakıldığında geleneksel model ve teoriler üstün zekâ ve özel yetenek kavramını açıklamaya çalışırken sadece zekâ testlerini temel alırken çağdaş kuramlar ise çoğunlukla üstün zekâ ve özel yetenek, kişisel özellikler, çevresel faktörler ve yaratıcılık kavramlarına da değinerek detaylı ve birden çok kavramı temel alarak tanımlamalar yaptığı ifade edilebilir. Üstün zekâ ve özel yetenek kavramını açıklamaya çalışan bu kuram ve modeller tanılama, eğitim hizmetleri sunma ve ihtiyaç duyulan programlara üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler yerleştirmek amacıyla bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır. Araştırmanın bu kısmında ifade edilen, açıklanmaya çalışılan üstün zekâ ve özel yetenek kuramları farklı bakış açlarına sahip oldukları görülmektedir. Sahip olunan üstün zekâ ve özel yeteneklere göre kuramlar geliştirildiği ve geliştirilen kuramlarında tanımladığı üstün zekâ ve özel yeteneğinde üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin özelliklerini karşıladığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle farklı teorilerin bulunması ve geliştirilmesi üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerinde birbirlerinde farklı özellikler gösterebileceği ifade edilebilir. Diğer bölümde ise alan yazında önemli olarak görülen üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin özellikleri açıklanacaktır.

Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Özellikleri

Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler bebeklik döneminden yetişkinliğe kadar gelişim özellikleri açısından gelişimleri normal seyreden akranlarına göre farklılıklar göstermektedirler. Bununla birlikte üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler homojen gruplar oluşturmamakta ve birbirlerinden farklı oldukları bilinmektedir. Kısaca ifade edecek olursak üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler hem normal gelişim gösteren akranlarından hem de kendi aralarında farklılıklara sahiptirler.

Bu çalışmanın amacına uygun olduğu düşünülen üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin bilişsel, sosyal- duygusal, dil gelişim ve fiziksel gelişim alanlarında gelişimleri normal seyrinde devam eden akranlarından farklı oldukları özelliklerin de yer alması uygun görülmüştür.

Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Fiziksel Özellikleri

Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocuklar, gelişimi normal seyreden çocuklara göre kaslarının daha hızlı gelişmesinden dolayı erken yürüyebilirler, büyük kaslardaki hızlı gelişim beraberinde küçük kas becerilerinin de daha hızlı gelişmesine katkı sağlayarak ince motor beceriler gerektiren kalem, makas kullanma gibi becerilerini erken dönemde kazanabilirler (Tuttle vd., 1980).

Ataman (2003) üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin akranlarına göre doğum anındaki boylarının daha uzun ve kilolarının daha fazla olduğunu, doğum sürecinden itibaren ise sağlık sorunlarını daha az yaşadıklarını belirtmektedir. Fiziksel farklılıkların olması üstün zekâlı ve özel yetenekli çocukların birden fazla alanda başarı göstermelerine katkı sağlamaktadır. Sağlıklı olma noktasında araştırıldığında da normal gelişim gösteren bireylerden daha sağlıklı oldukları bilinmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocuklar normal gelişim gösteren çocuklardan farklı olarak sinir sistemleri daha iyi gelişmiş olması nedeniyle uyarıcılara karşı daha duyarlı yapıdadırlar. En belirgin özelliklerinden bazıları ise az uyuma, daha hareketli olma, koku, gürültülü ortamdan rahatsız olmadır (Davaslıgil, 2009).

Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Bilişsel Özellikleri

Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler hakkında en fazla bilgi sahibi olunan alanlardan biri de bilişsel özelliklerdir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin tanılama yapılması denilince ilk akla gelen bilişsel özellikler yönünden tanılamadır. Aklımıza ilk olarak gelen bilişsel özellikler, merak etmek, ilgi duymak, dil gelişiminin hızlı olması, akıcı konuşma, esnek düşünce yapısının olması, sentez yapabilme, yaratıcı ve orijinal öneriler sunabilme ve çözüm önerileri üretebilme ve belirlenen hedefe ulaşma gibi özellikler şeklinde ifade edilmektedir (Clark, 2008).

Merak duygusunun küçük yaştan itibaren başlaması, içsel motivasyona sahip olarak araştırmalar yapması, edindikleri bilgileri farklı alanlara aktarabilme üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerde çoğunlukla karşılaşılan bilişsel özelliklerdir (Çağlar, 2004).

Güçlü hafızaya sahip olmakla birlikte ayrıntıları hatırlama, bulundukları yaşa göre kelime dağarcıklarının zengin olması, ifade kabiliyetlerinin yüksek olması, farklı kelimelerle kendilerini anlatmaları ve betimleyici becerilerinin yüksek olması da üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin bilişsel özellikleri arasındadır (Ataman, 2003). Munro'da (2008) üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin sembolleri sık kullandıkları, farklılık ve benzerlik gibi durumları hızlı tespit edebildikleri, soyut düşünme kabiliyetlerinin üst düzeyde ve zor

durumlarla karşılaşmaktan hoşlanmakla birlikte içsel güdülenme düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekli Bireylerin Sosyal ve Duygusal Özellikleri

Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin en belirgin sosyal ve duygusal özelliklerini empati, kendine güvenme, sorumluluk alabilme, çevresindeki olay ve sorunlara karşı hassasiyetli olmak gibi özellikler oluşturmaktadır. Arkadaş edinme konusunda da hassasiyetleri yüksek olan bu bireyler çoğunlukla yaşça kendilerinden büyük bireylerle ve ilgi duydukları alanlar benzerlik gösteren kişilerle arkadaşlık ilişkisi kurmayı tercih etmektedirler. Arkadaş seçiminde dikkat ettikleri bir başka husus ise zekâ seviyelerine yakın olan ve ilgi duydukları alanlar benzer olan ya da paralellik gösteren bireyleri seçebilmektedirler (Çağlar, 2004).

Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilerin Rehberlik ve Psikolojik Danışma İhtiyaçları

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bireyin kendini tanıyabilmesi, çevreye uyum becerisi geliştirebilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve gerçekçi karar alabilmesi için bireye profesyonel olarak ruh sağlığı hizmeti sunma şeklinde tanımlanmaktadır. (Kuzgun, 2011, s. 3; Yeşilyaprak, 2020, s. 7). Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri sadece gelişim süreçleri normal ilerleyen bireylere değil, özel gereksinimli bireylere ve ebeveynlerine verilen hizmet olarak ifade edilmektedir (Avşaroğlu & Okutan, 2018, s. 73; Belur, 2014, s. 26). Bu noktadan hareketle, üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin sosyal, psikolojik ve fiziksel özellikleri göz önüne alınıp rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ile ilgili planlama yapılması ve yürütülmesi gereken rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin potansiyellerini ortaya koyabilmeleri ve daha iyi bir psiko-sosyal hayat sürdürmeleri için olanaklar verebilecektir (Bakar, 2016, s. 23; Yılmaz, 2015, s. 206). Doğumdan itibaren hızlı gelişim gösteren ve normal gelişim gösteren akranlarına göre daha üst düzey performans ortaya koyan üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin fark edilerek tanılama süreçlerine alınmasıyla birlikte kaygı durumu oluşabilmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocuklarda bu kaygı durumunun oluşmasına doğumdan itibaren normal akranlarından farklı ve daha üst düzey performans sergilemeleriyle birlikte anne-babalarının bu farklılık ve üst düzey performans karşısında nasıl davranması, ne yapması gerektiğini bilmemesi ve endişeye kapılması ile ilişkili olabilir.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin “üstün zekâ” tanısını alması beraberinde birden çok belirsizliği ortaya çıkarabilmektedir. Çünkü tanılama yapılana kadar normal eğitim programlarına dâhil olan, akranları ile sınıf ortamında iletişim kurabilen, anne-babaları

tarafından kendi akranları gibi normal gelişim gösteren bireyler olarak algılanırken “üstün zekâ” tanısıyla farklı bir eğitim sürecine dâhil olması hem üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenci hem de anne-babası tarafında kaygı durumu oluşturabilmektedir (MEB, 2017, s. 5). Bu durum tam tersi şekilde de gelişmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli tanısı konuluncaya kadar sınıf ortamında sıkılan, yaşlılarıyla hem sosyal açıdan hem de bilişsel açıdan ortak bir dil oluşturulamaması ve sınıf ortamında ki tekrarlardan bıkmış öğrenci tanılama ile birlikte farklı sürecin başlaması üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenci ve ebeveynleri için sevindirici bir durum oluşturabilmektedir (Leana-Taşçılar, 2018, s. 7). Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri kapsamında tanılama yapıldıktan sonra öğrenciye tanılama sonrası süreçle ilgili oryantasyon çalışması yapılması uyum sürecinin daha sağlıklı geçirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler tanılama yapıldıktan sonra sosyal çevreleri ve ailesi tarafından kendilerine yönelik «üstün zekâ», «özel» ve «farklı» gibi etiketlemelerin yapılması farklı tepkiler verilmesini beraberinde getirmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler karşılaştıkları bu sosyal etiketlemelerden kurtulma adına üstün zekâlı ve özel yetenekli olduklarını gizleme, üstün zekâ ve özel yeteneklerini kabul etmeme, akranları tarafından kabul görmek için daha fazla çaba harcamaya ve sosyal etkileşim için farklı baş etme yöntemlerine yöneldikleri ifade edilmektedir (Swiatek & Dorr, 1998). Bu nedenle üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin tanılama süreçleri başladıktan sonra psikolojik durumlarına yönelik çalışmalar yürütülmesi önemli görülmektedir.

Tanılama yapılmasıyla beraber üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin süreç ilgili bilgi edinmeleri ve tanılama yapılmasının kendisine sunulacak eğitim hizmetlerinin belirlenmesi için yapıldığının öğrenciye ve ebeveyne ifade edilmesi uyum sürecinin sağlıklı ilerlemesi açısından fayda sağlayacaktır. Ayrıca rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin planlaması yapılırken üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin olduğu sınıflardaki diğer öğrencilere üstün zekâlı ve özel yetenekle ilgili bilgiler verilirken ayrıştırıcı olmayan, empatik dil kullanılması üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler sosyal ilişkiler kurarken süreci yürütmeleri açısından önemli görülmektedir. Bununla beraber üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler gelişimsel özelliklerinden dolayı tanılamadan itibaren sosyal ilişkiler, mükemmeliyetçilik, depresyon, motivasyon, kaygı ve stres açısından bazı problemler yaşayabilmektedirler (Altun & Yazıcı, 2020, s. 81; Bahtiyar & Şahin, 2017, s. 140). Sorunlar üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencinin gelişimsel özellikleri göz önünde bulundurularak ele alınıp ve değerlendirilmesi verilecek eğitim-öğretim hizmetlerinin verimli şekilde yürütülmesi açısından önemli görülmektedir (Leana-Taşçılar, 2018, s. 200). Sadece bu sorunlara

odaklanmak yerine üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin yeteneklerinin farkına varabilmelerine, zamanlarını etkili bir şekilde değerlendirebilmeleri, okul ortamındaki fırsatları değerlendirebilmeleri, kariyer hedefi belirleyebilmeleri ve yaşam becerileri kazanabilmeleri için sunulacak rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin sosyal ve psikolojik sağlıkları yönünden önem arz etmektedir (Altun & Yazıcı, 2020, s. 99; Bahtiyar & Şahin, 2017, s. 152; Leana-Taşcılar, 2018, s. 204).

Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin eğitim sürecindeki kişisel-sosyal gelişim gereksinimlerini gidermek, kişisel gelişim ve uyumlarına katkı sunmak için verilen hizmetler kişisel-sosyal rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri kapsamında değerlendirilmektedir (Deniz, 2018, s. 146; Yeşilyaprak, 2020, s. 97). Sunulan bu hizmetlerle üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin gelişim sürecinde kendisini anlaması ve kabul etmesi, başkasını anlaması, çevresini tanıyıp kabul etmesi, duygu farkındalığı oluşturmaları, davranış farkındalığı kazanması, temel yaşam becerisi edinmesi, çevresine sağlıklı bir şekilde uyum sağlaması, aile ve toplum bilinci edinebilmesini amaç edinmektedir Leana-Taşcılar, 2018, s. 204). Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin kendi özelliklerini tanıması, farklı meslek gruplarını tanıması, kendine uygun mesleği seçmesi, seçtiği mesleğe hazırlanması ve mesleki anlamda gelişim sağlaması için yapılan çalışmalar mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2020, s. 197). Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin psikolojik, sosyal ve bilişsel özellikleri dikkate alındığı zaman gereksinim duyabilecekleri kariyer/mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ihtiyaçları; çok potansiyellik (Öpengin, 2020, s. 226), kariyer planı yapma, mesleki karar verme becerisi ve üniversite seçiminin yapılması (Altun & Yazıcı, 2018, s. 355) şeklinde ifade edilmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin eğitsel gelişim boyutundaki becerileri kazanmasına katkı sağlamak, öğrenme sürecini kolaylaştırmak, uygun öğrenme ortamı sağlamak, karşılaştığı eğitsel sorunlara çözümler üretmek ve sorunlarla başa çıkabilmek için yapılan çalışmalar eğitsel rehberlik ve psikolojik danışmanlık şeklinde tanımlanmaktadır (Leana-Taşcılar, 2018, ss 216). Eğitsel rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri ile üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin eğitsel karar vermesi, eğitsel seçimler yapması, başarısına engel olan unsurların ortadan kaldırılması, okula, çevreye uyum sağlaması, bireysel özelliklerine göre eğitim-öğretim ortamı oluşturma becerisi kazandırılabilir (Hamarta, 2018, s. 194; Yeşilyaprak, 2020, s. 135).

Ülkemizde üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin eğitim konusu ele alınırken üzerinde durulan konular tanılanma süreci ve eğitim-öğretim ortamının düzenlenmesidir. Sınırlı sayıda da olsa 2000’li yıllardan itibaren yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere

üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin sosyal duygusal gereksinimleri ve bazı psikolojik özellikleri araştırma konusu olmuştur (örn., Bencik, 2006; Mısırlı-Taşdemir, 2003). Bu kapsamda yapılan ilk çalışmalarda üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin kişisel, duygusal ve sosyal özelliklerinden ayırt edici olanlar araştırma konusu olduğu görülmektedir. Fakat 2009 yılından sonra üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin eğitimleri ve eğitim sürecinde karşılaşılan sorunlar tespit edilip çözümlenmesine yönelik konulara devlet tarafından eğitim politikalarında yer verildiği görülmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2013). Bu süreçte üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin eğitimi ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri alanında bazı çalışmalar yapılmaya başlandığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmaların birçoğunda (Oğurlu & Yaman, 2010; Saranlı & Metin, 2012) alan yazındaki çalışmaların gözden geçirilmesi gibi kuramsal temelli çalışmalar yapılmıştır. Bu alanda çalışan araştırmacılardan bazıları (örn. Yazıcı & Altun, 2016), rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında lisans düzeyindeki programlarda üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler konusunda derslerin içeriklerini ve bu derslerin yeterlik düzeylerini incelemişlerdir. Bununla birlikte Bilim ve Sanat Merkezlerinde karşılaşılan sorunlara yönelik araştırmalar yapılmıştır (Karakuş, 2010). İlk ve ortaokul kademelerinde üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır (Akar, 2010; Oğurlu & Yaman, 2013). Yapılan bazı çalışmalarda ise üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere (Konyalıoğlu, 2013; Köksal, 2007), ebeveynlerine (Afat, 2013; Saranlı & Metin, 2014) dönük hazırlanan psiko-eğitim çalışmaları ile birlikte bu çalışmaların etkililiğinin sınanmasıyla ilgili yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin eğitim sürecinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin önemi kabul edilip bu alana dikkat çekilmesine rağmen yapılan çalışmaların sayı ve nitelik açısından istenilen seviyede olmadığı görülmektedir.

Bilim ve Sanat Merkezi (BİLSEM)

1992 yılında Millî Eğitim Bakanlığı üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin eğitimlerine yönelik bir proje başlatmıştır. Türk Eğitim Sisteminin misyon ve vizyonuna da uygun olacak modeli bulma çalışmaları neticesinde önceden “Ek Ders Uygulama Okulu” ismiyle bilinen daha sonrasında bilim ve sanat alanında üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere eğitim-öğretim hizmeti sunma düşüncesiyle Bilim ve Sanat Merkezleri kurulmuştur.

BİLSEM’ler, üstün zekâlı ve özel yetenekli çocukların ilgi ve yeteneklerine yönelik okul ders saatleri dışında hizmeti sunan merkezlerdir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan kılavuzda yer alan ölçütler doğrultusunda Bilim ve Sanat Merkezlerine sınıf öğretmenleri tarafından gözlem formları doldurulup aday gösterilirler ve başvuruları sınıf

öğretmenleri tarafından yapılır. Başvurusu yapılan öğrenciler Millî Eğitim Bakanlığı tarafından ön değerlendirme uygulamasına yapılır ve ön değerlendirmede başarılı olan öğrenciler bireysel değerlendirmeye katılırlar. Alan uzmanları tarafından bireysel değerlendirmede üstün zekâ ve özel yetenekli tanısı alan öğrenciler BİLSEM'lere kayıt hakkı kazanır ve yeni eğitim-öğretim yılından itibaren de eğitim görmeye başlarlar (Dönmez, 2004, s. 320). Bilim ve Sanat Merkezlerinde eğitim-öğretim görme hakkı kazanan öğrenciler, okul ders saatlerinin dışında kalan zamanlarda veya hafta sonları yetenekli oldukları alanlarda kendilerini geliştirebilmeleri için Bilim ve Sanat Merkezlerinde eğitim-öğretim hizmeti almaktadırlar (Sezginsoy, 2007). Uygulanan bu yöntemin en faydalı yönlerinden biri de üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin normal akranlarından ayrılmadan eğitim-öğretimlerini devam ettirmeleri ve yeteneklerini daha üst düzeye çıkarabilmelerine imkân tanımaktadır.

Bilim ve Sanat Merkezlerinde sunulan eğitim-öğretim hizmetleri, örgün eğitim hizmetlerinin ana merkezini oluşturan okullardan farklıdır. İlk ve ortaokullarda akademik bilgileri öğrenen öğrenciler bu bilgileri sınavlardan yüksek not alma ve bir üst sınıf düzeyine geçmek için kullanırlar. Fakat Bilim ve Sanat Merkezlerinin eğitim anlayışında akademik bilgiyi sınav ya da buna benzer uygulamalarda kullanmak gibi bir durum söz konusu değildir. Bilim ve Sanat Merkezlerinde proje tabanlı öğretim modeli kullanılarak öğrenciler yetenek alanlarına göre eğitim almakta ve istenilen ölçütlere göre projeler ortaya koymaları beklenmektedir.

Bilim ve Sanat Merkezlerinde üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencileri için hazırlanan eğitim programları; uyum programı, destek eğitim programı, bireysel yetenekleri fark ettirme programı, özel yetenekleri geliştirme programı ve proje üretimi programıyla birlikte beş farklı programda hizmet sunulmaktadır. Bilim ve Sanat Merkezlerinde eğitim-öğretim görme hakkı kazanan bireyler bu beş programda istekli ve başarılı bulundukları sürece eğitim-öğretimlerine Bilim ve Sanat Merkezlerinde devam etmektedirler. BİLSEM öğrencilerinin eğitim-öğretim sürecindeki göstermiş oldukları performansları eğitim-öğretim yılı sonunda Bilim ve Sanat Merkezi öğretmenler kurulunda görüşülüp değerlendirildikten sonra bulunduğu programda performansı yeterli bulunan öğrenciler bir üst programa devam etmekte, performansı yeterli bulunmayan öğrenciler ise aynı programında bir yıl daha eğitim almaları gerekmektedir.

Bilim ve Sanat Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi ve Uygulamalarına İlişkin Bilgiler

Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde eğitim-öğretim hizmetleri sunan Bilim ve Sanat Merkezleri üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere yönelik hizmet sunan en önemli kurumlardır (Sak, 2012). 1993 yılında Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri

tarafından açılan özel yetenekliler şube müdürlüğü ile bugünkü Bilim ve Sanat Merkezlerinin kurulmasına yönelik ilk adımlar olarak değerlendirilmektedir. Necate Baykoç Dönmez Başkanlığında 1995 yılında Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri ile iş birliği içerisinde Ankara’da 08.09.1995’de Yasemin Karakaya Bilim ve Sanat Merkezi kurulmuştur. 15.02.1996 tarihinde İstanbul Ataşehir’de İstanbul Bilim ve Sanat Merkezi, Bayburt’ta 09.12.1997 tarihinde Bayburt Bilim ve Sanat Merkezi, Isparta Bilim ve Sanat Merkezi 11.03.1998 tarihinde, Bursa’da 14.09.1999 tarihinde Cevdet Nerse Bilim ve Sanat Merkezi açılmış olup BİLSEM sayıları giderek artmıştır.

İlk kez 1995 yılında kurulan Bilim ve Sanat Merkezleri tanınması yapılmış öğrencilere yönelik olarak okul ders saatleri dışında eğitim-öğretim imkânı sağlamaya başlamıştır (Özer, 2021). Bilim ve Sanat Merkezlerinin eğitim için ayrılan bütçeye fazla yük getirmemesi, BİLSEM’e gerek duyulması hâlinde ise var olan okulların içerisinde yapılacak fiziksel düzenlemelerle ülkemizin her ilinde ve her ilçesinde kurulması BİLSEM’lerin daha yaygın hâle gelmesi kolaylaşmıştır. Bilim ve Sanat Merkezlerinin sağladığı diğer bir fayda öğrenciler akranlarından, sınıf ortamından ve okul kültüründen uzaklaşmamalarıdır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler toplumsal bütünleşme yaşarken farklılıklarının da bilincinde olmaları ve bu farklılıkları insanlara yarar sağlayacak olanaklara dönüştürmeleri katkı sağlayacaktır (Baykoç-Dönmez, 2004). Öğrenciler okul ortamlarında akranları ile birlikte toplumsal bütünleşme ve sosyalleşme içerisinde olurken, Bilim ve Sanat Merkezlerinde ise ilgi ve yetenekleri doğrultusunda faaliyetler yapmaktadırlar.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin potansiyellerinin daha üst düzeye ulaşması ve olaylara farklı bir perspektiften bakmaları insanlık yararına çok fazla katkı sağlamıştır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler eğitsel, bilimsel, sosyal ve teknoloji gibi alanlara verdikleri desteklerle toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde büyük pay sahibi olmuşlardır (Coşar-Ciğerci, 2006). Alan yazında “üstün yetenek” kelimesi kullanılmasına rağmen 2013 yılı Ocak ayı itibarıyla Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulunca yayınlanan Strateji ve Uygulama Planı’nın da “özel yetenek” kelimesi kullanılmaya başlanmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2013). Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere sunulacak eğitim-öğretim hizmetleriyle yaratıcı düşünmek, liderlik becerilerini geliştirmek, bilimi yakalamak ve geleceği tasarlamak hedeflenmelidir (Öznacar & Bildiren, 2016). Bilim ve Sanat Merkezlerinde üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin yetenek, beceri ve yaratıcılıklarının okul öncesi ve ilkokul çağında keşfedilerek geliştirilmesine, iletişim, keşif, liderlik, yaratıcı düşünme, buluş gibi kabiliyetler edinmelerine, bilimsel çalışma becerisi ve disiplini kazanmalarına, problem çözme becerisi geliştirmelerine, ilgi ve ihtiyaçlarına göre farklı proje

çalışması yapmalarına olanak tanınmaktadır (Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü [ORGM], 2022).

Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi 2022 yılı Aralık ayında 2782 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönergede Bilim ve Sanat Merkezlerinin eğiti-öğretim, işleyiş, yönetim ve kuruluş sürecindeki usul ve esaslar yer almıştır. BİLSEM yönergesinde (2022) Bilim ve Sanat Merkezlerinde planlanan etkinler öğrencilerin okul ders saatleri dışındaki zamanlarda hafta içi/ hafta sonu olacak şekilde planlanması yapılır. Eğitim-öğretim faaliyetleri öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda disiplinler arası, zenginleştirilmiş, proje tabanlı ve farklılaştırılmış olarak bireysel veya grup eğitimleri yapılacak şekilde sürdürülür. Eğitim- öğretim faaliyetleri planlanırken öğrenci merkezli olması, disiplinler arası ilişki içermesi ve bireysel öğrenmeyi benimsemesi istenir. Eğitim-öğretim programları ve gerçekleştirilen faaliyetler ile öğrenciler gelecekte gereksinim duyacakları karar verme, yaratıcılık ve problem çözme gibi daha üst seviyede kişisel, zihinsel, akademik, sosyal beceriler edinmeleri hedeflenmektedir. Öğrenci merkezli hazırlanan programlarda ilgi ve yetenekler göz önünde bulundurularak zenginleştirme ve farklılaştırma uygulanır. Öğrenciler faaliyetlerin planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında yer alarak yaratıcı düşünebilmeyi, gerçek hayat sorunlarına çözüm üretebilmeyi, deneyimleme ile öğrenmeyi, çevresiyle iletişim kurabilmeyi, icat yapabilmeyi, analitik düşünebilmeyi ve bilimsel çalışmalar yapabilmeyi öğrenmeleri amaçlanır. Bilim ve Sanat Merkezlerinde eğitim-öğretim programları sırasıyla; uyum eğitim programı, destek eğitim programı, bireysel yetenekleri fark ettirme programı, özel yetenekleri geliştirme programı, proje üretimi ve yönetimi olarak beş farklı program şeklinde devam etmektedir (MEB, 2022a). Bu programlar öğrencilerin gelişimlerine uygun olarak planlanıp uygulamaya konulmuştur.

Bilim ve Sanat Merkezlerinin Amacı

Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocuklar, toplum içerisinde henüz keşfedilmemiş bireyler olup yaşadıkları toplumun geleceğinde önemli roller üstlenebilecekleri bir gerçektir. Fakat üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler için ve bireysel özellikler dikkate ivedi bir şekilde eğitim plan ve programı hazırlanmalıdır. Bu görevi öncelikli üstlenecek kişiler ebeveynleri olduğu gibi bu eğitim plan ve programlarının öneminden dolayı da devletin de bu işe önem vererek millî eğitim politikası içerisine dâhil etmesi gerekmektedir. Bu politika ülkemiz için vazgeçilecek ve ötelenecek bir politika olmamalıdır. Bilim ve Sanat Merkezleri ülkemizin millî eğitim politikası gereği planlanan çalışmaları hayata geçirmede sorumluluğu olan ve üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin eğitimlerini sürdürdüğü bir kurumdur.

BİLSEM’ler ilk ve ortaöğretim dönemindeki bireylerin yeteneklerini fark ederek bu yeteneklerini en üst seviyeye çıkarabilmelerini amacıyla eğitim hizmeti vermektedir. Bilim ve Sanat Merkezlerinde zenginleştirilmiş, farklılaştırılmış ve bireyselleştirilmiş eğitim uygulamaları yapılmaktadır. BİLSEM eğitim programları oluşturulurken okullardan farklı planlamalar yapılarak üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin bilişsel düşünme, analiz, sentez ve gözlem becerilerinin geliştirilmesine önem verilmektedir (Solmaz, 2009, s. 87). Önem verilmesi gereken nokta bu öğrencilerin üstün zekâ ve özel yetenek alanlarını geliştirebilecekleri eğitimleri alabilmeleridir.

Yeteneğinin farkında olan, kendini tanıyan üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler BİLSEM’lerde ilgi ve yetenekleri çerçevesinde üretim yapma olanaklarına sahiptirler. Örgün eğitim kurumlarındaki üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenciler sınıf ortamında yalnız kalabilmekle birlikte bu yaşanan durum onlar için sıkıcı olabilir. Bilim ve Sanat Merkezlerinde diğer üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerle bir araya getirilmeleriyle bu öğrencilere duygusal motivasyon amaçlanmaktadır (Dönmez, 2004, s. 69). Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin öğretmenleri bu öğrencilerin bireysel özelliklerine yönelik düzenleme yapmada, vasıflı bir birey olarak yetişmesinde ve üst düzey becerilerini geliştirmede önemli katkı sunan kişilerdir. Bu bağlamda üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin öğretmenleri de önemli görevler üstlendiği söylenebilir (Hökelekli & Gündüz, 2004, s. 137). Bu noktadan hareketle üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin öğretmenleri daha fazla özveri gösterebilirler, öğrencilerin eğitim programları oluşturulurken içeriklerde bu öğrencileri manevi yönden destekleyici etkinliklerin olmasının önemli olacağını da söyleyebiliriz.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin hayatlarında yaşanan yoğunluklar bu bireyleri duygusal boyutta karmaşıklığa sevk etmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler genellikle yaşlarına uygun olan gelişimsel özellikler sergilemezler. Çoğunlukla akademik anlamda akranlarından ileridirler. Bu nedenle üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin uyumsuzluk düzeylerinin daha yüksek olması ve genellikle daha çabuk incinip kırılabilme olasılığı bulunmaktadır (Dağlıoğlu, 2004, s. 76). Bu kadar farklı özelliği olan bireylere dönük tedbirler alınması ve ihtiyaçları olan eğitim hizmetlerinin verilmesinin temel noktası da erken yaşta tanılanmalarından geçtiği ifade edilebilir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocuklar için erken yaşta eğitim programları yapılması hem bu çocuklar hem de aileler için önemlidir. Yapılan son araştırmalar incelendiğinde üstün zekâlı ve özel yetenekli çocukların erken tanılama ve eğitim programları yapılması gerektiği konuları ele alınmaktadır. Bebeklik ve okul öncesi döneme dönük eğitim programları yapılması ve

geliştirilmesi önemlidir (Dönmez, 2004, s. 71). Araştırmalar bu çerçevede yapılmalı ve okul öncesi yaşlarda öğretmenlerin gözlemleri, değerlendirmeleri önem arz etmektedir.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocukların erken yaşlarda tanınmalarının yapılması önemli olduğu kadar eğitim konuları da bir o kadar önemlidir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli çocukların bireysel farklılıklarının olduğu bu farklılıklar göz önüne alınarak bireysel olarak uygulanabilecek eğitim programlarının hazırlanması gerekmektedir. Jefferson, bireysel özellikleri farklı olan bireylere aynı eğitim programlarını uygulamak eşitsizlik olarak ifade etmektedir. Bu bakış açısıyla ifade edecek olursak bireyler gizil güçlerinin ortaya koyabilmeleri için bireysel özelliklerine göre eğitim programları uygulanmalıdır. Dolayısıyla bireysel özellikleri farklı olan üstün zekâlı ve özel yetenekli çocukları aynı eğitime tabi tutmak, farklılaştırılmış, zenginleştirilmiş eğitim uygulamaları sunmamak insan hakları ve demokratik tutumla da bağdaşmamaktadır (Davaslıgil & Zeana, 2004, s. 86). Üstün zekâlı ve özel yetenekli birey tanısı alanların ilgi, yetenek düzeylerine göre gizil güçlerini ortaya koyabilmeleri için bu bireylerin ihtiyaçlarına uygun eğitim programları geliştirilmelidir (Ataman, 1984, 2005, s. 190; Enç, 2004). Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireyler yaşlıları ile birlikte okullarındaki sınıflarında eğitimlerine devam ederek ihtiyaçlarına göre programların yapılandırılması ve bireysel farklılıkları dikkate alınarak içeriklerde zenginleştirmeler yapılması gerekmektedir. Bu bireyler akranlarından ayrı tutulmadan akranları ile birlikte eğitim alması toplumsal ve sosyal kaynaşmaların olmasına katkı sağlayacaktır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere özgü hazırlanan programlar bu bireylerin ileri seviyede oldukları konularda kendi seviyelerine, yeterliliklerine, kapasitelerine ve hızlarına göre ilerlemesini sağlarken normal akranları ile birlikte eğitim almaları hem yarışmacı bir ortam oluşturulmasında, etkileşim ve iletişimde bulunmalarında ve akranlarıyla beraber proje yapmalarına imkân tanıyacaktır. Bu yöntem ülkemizin her bölgesinde ve okulunda uygulanabilir. Dolayısıyla Bilim ve Sanat Merkezleri bu öğrencilere zenginleştirme uygulamalarının yapılmasına imkân tanımaktadır (Ataman, 2005 s. 193).

Normal sınıf ortamında uygulanan eğitim programları normal öğrencilerin gereksinimlerini karşılarken üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin gereksinimlerine cevap verecek şekilde planlanmalıdır (Walker vd., 1999, s. 32). Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun eğitim programlarının planlanmasının önemli olduğu görülmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini daha üst düzeye çıkarabilmeleri için bireyselleştirilmiş eğitim programlarının uygulanmasının gerekli olduğunu ifade edebiliriz.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerin problem temelli becerilerinin üst düzeye çıkarılması için bireylere keşif ve araştırma yöntemleri alanında eğitimler verilmeli, problemleri fark edebilme, tanımlanabilme, sorunların nasıl çözüleceğine yönelik farklı çözüm önerileri sunma, geleceğe dönük düşünme becerisi kazanma ve öğrenilen bilgileri olduğu gibi değil de nasıl olabileceği ya da nasıl olması gerektiği noktasında beceriler edindirilmelidir (Davis & Rimm, 1994, Akt., Işık-Ercan, 2004, ss. 149-150). Problemlerin de gerçekçi ve hayat becerileri kazandırmaya dönük olması önemli görülmektedir.

Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin bireysel özelliklerine göre eğitim hizmetlerinden faydalanmaları, ihtiyaçları olan fiziki ve sosyal ortamların oluşturulması ve gerekli imkânların sağlanmasını Bilim ve Sanat Merkezleri üstlenmektedir.

İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde araştırma değişkenleriyle ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliği düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım düzeyleri ilgili çalışmalar bulunmak ve alan yazında kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliği düzeyleriyle anlamlı ilişkisi olabilecek demografik değişkenler ile yapılan çalışmaların olduğu söylenebilir.

Yurt dışındaki çalışmalarda genellikle bireylerin kariyer gelişimleri ve ihtiyaçları, çocukluk çağındaki kariyer psikolojik danışmanlığında görülen problemler araştırma konusu olmuştur. Yurt içinde ilkokul, ortaokul, lise, üniversite kademelerinde eğitim gören öğrencilere ve bu kurumlarda çalışan bireylere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik araştırmalar daha fazla iken BİLSEM’lerde öğrenim gören öğrencilere ve BİLSEM öğretmenlerine yönelik yapılan araştırma sayısı çok azdır (Çarkıt, 2019; Demirtaş vd., 2016). Yapılan bazı çalışmalar çocukların kariyer gelişimlerinde kariyer eğitime verilen önemi (Bacanlı & Torun, 2012; Ültanır, 2014;), bazı çalışmalar ise çocukluk döneminde kariyer gelişimi (Bacanlı, 2007; Can & Taylı, 2014; Köse & Yangın, 2011; Yayılacı, 2007) konusunu ele almıştır. Ancak bu çalışmalarda kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliği, mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım düzeyleri ilişki ve demografik değişkenlere araştırmalar yapılmadığı gözlenmektedir.

Öztemel (2020), “Dördüncü Sanayi Devriminde Çalışmanın Anlamı ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı” çalışmasında gerçekleşen dördüncü sanayi devrimi ile beraber çalışma dünyasındaki değişimlere vurgu yaparak kariyer psikolojik danışmanlığının çalışma

dünyasındaki yapıyı nasıl etkilediğini vurgulamaktadır. Çalışmada tarih boyunca bireylerin çalışma denildiğinde ne anladığı, dijital reformlarla beraber iş hayatında nelerin gerçekleştiği ve kariyer psikolojik danışmanlık alanı yönünden nelerle karşı karşıya gelineceği ifade edilmiştir. Bireyin kariyer gelişim süreci, kariyer seçimi ve kariyer psikolojik danışmanlığı dördüncü sanayi reformlarıyla birlikte yeni bir sürece girdiği vurgulanmıştır. Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanı, danışanına yardım edip destek sağlarken yeni bakış açıları da geliştirmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu noktadan hareketle alışılmış kuramsal yaklaşımlarla birlikte dijital reformlar ile birlikte ortaya çıkan yeniliklere cevap verebilecek ve insanların iş hayatında karşılaşılabilecekleri zorluklarla baş etme becerisi kazandıracak kuramsal yaklaşımlarda kullanılması gerekmektedir. Dijital reformlarla birlikte ortaya çıkan teknolojik yenilik ve gelişmeler kariyer psikolojik danışmanlık alanına entegre edilmeli ve danışmaya gelen bireylerin çalışma hayatına devam edebilmelerine yönelik yeni beceriler kazandırılması noktasında katkı vermeleri gerektiği görülmektedir.

Yeşilyaprak (2019), “Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler” çalışmasında Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinin tarihsel bakış açısı ile ve globalleşen dünya düzeninin getirmiş olduğu değişimlerde göz önüne alınarak günümüzdeki durumun değerlendirilmesi ve geleceğe dönük yansımaların neler olabileceğiyle birlikte öneriler sunulması gerektiği ifade edilmiştir. Çalışmada kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinde yazılı kaynaklarla birlikte görsel kaynaklar, ölçme ve değerlendirme araçları ve bu alanla ilişkili destek programlarının geliştirilmesinin önemine vurgu yapılmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetleri alanında kullanılmakta olan ölçeklerin standardizasyonun yapılması ve ülkemiz normlarına göre hazırlanmasına yönelik akademik içerikli çalışmaların geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerine yönelik ulusal seviyede alana dönük hedeflerin sağlıklı şekilde planlanmasına dikkat çekilmiştir.

Çapan ve Owen (2017) “Ortaöğretim Öğrencilerinin Yönelmeyi düşündükleri Eğitim Alanları ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı” çalışmasında okulu, sınıf düzeyi, genel not ortalaması ve cinsiyeti farklılık gösteren ortaöğretim öğrencilerinin Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamasına göre tercih etmeyi planladıkları eğitim alanının değişiklik gösterip göstermediği, en çok tercih edilen alan ya da alanların hangisi olduğunu araştırmıştır. Araştırmaya lise kademesinden 64 erkek, 93 kız öğrenci olmak üzere 157 kişi katılmıştır. Araştırmada en çok tercih edilen eğitim alanları mühendislik, üretim ve yapı, sağlık, sosyal

hizmet ve hukuk olmuştur. Kariyer psikolojik danışmanlığı boyutundan değerlendirildiğinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri sunulurken alan ve meslek seçimi yaparken hangi özellikler dikkate alınarak seçim yapmaları gerektiği noktasında bilgi verici ve yönlendirici seminer çalışması ve alan ve meslek seçimi konusunda psikoeğitsel çalışmaların yapılması uygun görülmüştür. Fakat bu çalışmalarda kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliğini ele alan araştırmalar yapılmadığı gözlenmektedir. Dolayısıyla çalışmada kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliği değişkenlere göre incelemek araştırmanın sonucunu güçlendirebilir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliği, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların karşılaştığı sorunları belirleme noktasında ele alınarak incelenmiştir. Tuzgöl-Dost (2020), ilkökul kademesinde sunulan kariyer psikolojik danışmanlık hizmetlerinin niteliğini artırmak, ilkökul kademesinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların sorunlarını belirlemek için yaptığı araştırmada aile ile işbirliği içerisinde olmanın çok önem arz ettiği, öğretmen, okul idaresi ve aile üçlünün destek sağlamada yetersiz kaldığı, iş yükü çok olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlık hizmetlerinin niteliğinin artırılması ve üçlü destek sisteminin önemi vurgulanmaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin desteklenmesine yönelik eğitim faaliyetleri yapılması destek sağlanması ihtiyaç olarak görülmüştür Arora vd. (2017) ilkökul kademesinde görev yapan kariyer psikolojik danışmanlarının gereksinimleri konusundaki çalışmada kariyer psikolojik danışmanları için gerçekleştirilen mesleki eğitim faaliyetlerinin gereksinimleri tamamen karşılamadığı ve alternatif eğitim faaliyetlerine gereksinim olduğunu belirtmişlerdir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çalışmaların ihtiyaçları karşılamaması alanda yapılacak farklı çalışmalara ihtiyacın önemine vurgu yaptığı görülmektedir.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım düzeylerinin belirlemek için yapılan çalışmalar öğrencilere yöneliktir. Bu nedenle üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım düzeylerini belirlemek için bir çalışma yapılmaması eksiklik olarak görülebilir. Sürücü vd. (2016), Bilim ve Sanat Merkezlerinde öğrenim gören üstün zekâlı ve özel yetenekli ilk ve ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişim süreçleri sınıf düzeyine, gelir düzeyine, ebeveynlerin eğitim düzeyine, alan ve cinsiyete göre değişip değişmediğini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Bilim ve Sanat Merkezinde öğrenim gören 136 (60 erkek, 76 kız) üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonucunda üstün zekâlı ve özel yetenekli erkek öğrencilerin merak-araştırma puanları ile kız öğrencilerin merak-araştırma puanları karşılaştırıldığında kız öğrencilerin

puanları erkek öğrencilerin puanlarından anlamlılık düzeyinde yüksek olduğu görülmüştür. Altıncı sınıfa devam eden öğrencilerinin ise “Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği-ÇKGÖ” nin bilgi, planlama alt faktörleri toplam puanları yedinci sınıf düzeyindeki öğrencilerin puanlarından anlamlılık düzeyinde yüksek olduğu görülmüştür. Gelir seviyesi orta düzeyde olan üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin çocuklar için kariyer gelişim ölçeği zaman bakış açısı puanları gelir seviyesi yüksek olan öğrencilerden anlamlılık düzeyinde yüksek olduğu görülmüştür. Görsel Sanatlar alanında öğrenim gören Bilim ve Sanat Merkezi öğrencilerinin çocuklar için kariyer gelişim ölçeği planlama ve merak-araştırma alt faktör toplam puanı genel zihinsel yetenek alanından Bilim ve Sanat Merkezinde öğrenim gören öğrencilerin puanlarından anlamlılık düzeyinde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin çalışmalarda rehber öğretmen/psikolojik danışmanların beklentiler değil görüşlere ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Işıkgöz (2017) rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik okul yöneticilerinin görüşlerini incelemek için yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik görüşlerin olumlu olduğunu, okul yöneticilerinin rehberlik servisine yönelik görüşleri bazı değişkenler açısından anlamlı fark oluşturmadığı fakat okul kademesi değişkenine göre anlamlı fark olduğunu ifade etmektedir. Gündüz vd. (2014) okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik görüşlerini incelediği çalışmada, okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik görüşlerin genellikle olumlu yönde olduğu belirtilmiştir. Erdur Baker ve Çetinkaya (2007) rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunları belirlemek için yaptıkları çalışmalarında, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların en fazla fiziksel yetersizlikler, okulda çalışanların rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine karşı ön yargılı olmaları ve hizmetleri sunmada zaman sorunu yaşamaları şeklinde belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde belli değişkenlere göre çalışma yapılmış, okullardaki diğer çalışanlarında görüşleri alınarak rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin işbirliği yönüne vurgu yapılmaya çalışılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde evren ve örneklem yapısı, veri toplama araçları, araştırmanın modeli, araştırma verilerinin toplanması süreci, verilerin analizi ve yapılan istatistiksel işlemlerin açıklanması ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Bu araştırmada Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri bağlamında genel tarama yaklaşımından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, birlikte değişimin olup olmadığını ve bu değişimin ne derecede olduğunu iki veya daha fazla değişken ya da olgunun etkileşiminden olduğunu ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2014, s. 67, Kuzu, 2013). Hepner vd. (2008) göre, ilişkisel tarama modeli birden çok değişken arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi inceleyen betimsel araştırma çeşitlerinden biridir. Devam eden veya geçmişte olan durumu olduğu şekliyle açıklamayı amaçlayan araştırma betimsel araştırma yaklaşımıdır. Bu araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, olguların ya da değişkenlerin birlikte değişkenlik gösterip göstermediği; değişim varsa bu değişimin nasıl olduğu belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Bilim ve Sanat Merkezlerinde 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar oluşturmuştur. Her BİLSEM’de rehber öğretmen/psikolojik danışman olmadığı ve norm kadrosu bulunmayan 10 BİLSEM çalışmaya dâhil edilmemiştir. Rehber öğretmen/psikolojik danışman sayısı birden fazla olan BİLSEM’ler çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu bağlamda Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan 270 rehber öğretmen/psikolojik danışman bulunmaktadır. Araştırmaya 245 rehber öğretmen/psikolojik danışman katılmıştır. Araştırma için Bilim ve Sanat Merkezlerinin dâhil edilmesinin nedeni; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Bilim ve Sanat Merkezlerinde bulunan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı

ve özel yetenekli öğrencilerle çalışıyor olması ve kariyer psikolojik danışmanlığı planlamasında aktif rol almaları, ulaşılabilirliğinin yüksek olması ve aktif olarak görevde bulunmalarıdır. BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerinin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. *BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı*

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	144	58.8
	Erkek	101	41.2
Yaş	20-25 arası	11	4.5
	25-30 arası	37	15.1
	30-35 arası	77	31.4
	35-40 arası	47	19.2
	40-45 arası	41	16.7
	45 ve üzeri	32	13.1
Mesleki deneyim süresi	0-5 yıl	23	9.4
	6-10 yıl	81	33.1
	11-15 yıl	60	24.5
	16-20 yıl	30	12.2
	21 yıl ve üzeri	51	20.8
Mezun olunan lisans programı	PDR	213	86.9
	Eğitim Bilimleri	18	7.3
	Sosyoloji	14	5.7
Eğitim düzeyi	Lisans	123	50.2
	Yüksek lisans	101	41.2
	Doktora	21	8.6

Tablo 1’deki analiz sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların demografik özellikleri göre dağılımları cinsiyet bakımından %58.8’inin kadın, %41.2’ sinin erkek olduğu; yaş bakımından %31.4’ünün 30-35 arası ve %19.2’sinin 35-40 yaş grubunda bulunduğu; mesleki deneyim bakımından %33.1’inin 6-10 yıl mesleki kıdeme, %24.5’inin ise 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların %20.8’i 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğunu görülmektedir. Mezun olunan lisans programı bakımından BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların %86.9’unun PDR bölümünden mezun olduğu, bununla birlikte eğitim bilimleri ve sosyoloji alanlarından da öğretmenlerin araştırmaya katıldığı belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların eğitim düzeyi bakımından dağılımları incelendiğinde %50.2’sinin lisans mezunu, %41.2’sinin yüksek lisans eğitimi mezunu ve %8.6’sının ise doktora mezunu olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından katılımcıların cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan lisans programı ve eğitim düzeyi özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu ve rehber öğretmenlerin üstün zekâlı ve özel yeteneklilere yönelik aktivitelere katılma ölçeği, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi ölçeği, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların demografik ve diğer özelliklerini belirlemek için araştırmayı yapan kişi tarafından “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Hazırlanan form veri toplama sürecine katılan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların cinsiyet yaş, mesleki deneyim süresi, eğitim düzeyi, mezun olunan lisans programı gibi değişkenlerle ilgili bilgiler içermektedir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği

Psikolojik danışman/ rehber öğretmenlerin kariyer psikolojik danışması öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla O’Brien vd. (1997) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Ölçek 4 alt boyut ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinde belirtilen eylemleri gerçekleştirme seviyelerine yönelik katılımcılardan kendilerine güven duyma düzeyleri sorulmaktadır. Ölçek beşli likert tipi şeklinde hazırlanıp puanlaması (0) “hiç güvenmiyorum”, (4) “tamamen güveniyorum” şeklinde yapılmıştır. Birinci alt boyut terapötik süreç ve iş birliği becerileri şeklinde adlandırılıp 10 maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyut ise mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri şeklinde ifade edilip 6 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut ise çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik becerileri şeklinde

adlandırılıp 6 maddeden oluşmuştur. Son boyut olan dördüncü boyut ise iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması şeklinde ifade edilip 3 madde bulunmaktadır. Ters puanlama yapılması gereken madde bulunmamaktadır. Ölçekte alınan puanlar 0 ile 100 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe kariyer psikolojik danışma öz-yeterliği de yükselmektedir. Tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .93'dir. Alt boyutlar için iç tutarlılık katsayıları .67 ile .90 arasında değerler aldığı görülmektedir. Birinci alt boyutta iç tutarlılık katsayısı .86, ikinci alt boyutta iç tutarlılık kat sayısı .90, üçüncü alt boyut iç tutarlılık katsayısı .84, dördüncü alt boyut iç tutarlılık katsayısı .67'dir.

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanma Düzeyi Ölçeği

Ceylan (2019) çalışmasında, uzman görüşleri ile birlikte araştırmacının deneyimi, doğal ortamlarda yaptığı gözlemlerden yola çıkarak 30 soruluk bir anket formu oluşturmuştur. Fakat anket formunun doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri yapılmamıştır. Akyüz vd. (2023) tarafından güvenirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Ölçekte okullarda çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara yönelik farklı hizmetlerin ifade edildiği bu formda, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların maddelerde yer alan durumları gerçekleştirme sıklığına ilişkin derecelendirme yaparak çalışmaya katılım sağlamışlardır. Ölçek 18 madde ve kolektif ve yönetsel destek olmak üzere 2 alt boyuttan oluşturmaktadır. Ölçek “Hiçbir zaman” (1) ile “Her zaman” (5) şeklinde 5’li likert tipi şeklinde geliştirilmiş ölçektir. Yapılan faktör analizleri toplam varyansın %68,4’ini açıkladığı görülmektedir. Ölçek iki alt faktörden oluştuğu görülmüştür (KMO= .95, $\chi^2= 3517.68$, $sd= 171$, $p< .001$). Alt faktörleri liderlik ve yönetsel beceri olarak isimlendirilmiştir. Araştırmada kullanılacak rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi ölçeğinin çalışma grubu için ölçek güvenirlik katsayısı analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçek Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .96 bulunmuştur. Ölçeğin alt faktörleri iç tutarlılıkları sırasıyla $\alpha= .87$, $\alpha= .96$ ’dır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılandığını göstermektedir.

Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Özel Yeteneklilere yönelik Aktivitelere Katılma Ölçeği

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekli öğrencilere yönelik aktivitelere katılma düzeylerini saptamak için geliştirilmiş bu ölçekte 17 madde ve 3 alt boyut

bulunmaktadır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere yönelik farklı farklı hizmetlerin ifade edildiği formda rehber öğretmen/psikolojik danışmanların formda yer alan maddeleri yapma sıklıklarını derecelendirmeleri istenmektedir. Ölçek “Hiç” (1), “Sıklıkla” (5) arasında puanlaması yapılan 5’li likert tipi şeklinde geliştirilmiş ölçektir. Yapılan faktör analizleri sonucunda 17 maddeden oluşan bu ölçek toplam varyansın %64.1’ini açıklamaktadır. Ölçek üç alt faktörden oluşmaktadır (KMO= .93, $\chi^2= 2969.82$, sd= 136, $p< .001$). Birinci alt faktör “Profesyonel Gelişim”, ikinci alt faktör “Danışma, Konsültasyon ve Yönlendirme”, üçüncü alt faktör ise “Destek” şeklinde adlandırılmıştır. Alt boyutlar için iç tutarlık katsayıları .58 ile .88 arasında değerler aldığı görülmektedir. Birinci alt boyutta iç tutarlık katsayısı .89, ikinci alt boyutta iç tutarlık katsayısı .93, üçüncü alt boyut iç tutarlık katsayısı .85’tir. Uygulama sonucu alınan ölçek puanlarının yüksek olması rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yeteneklilere yönelik sunulan hizmetlere katılım düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Uygulama

Yapılan bu araştırmanın etik standartlarının temelinde Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu onayı bulunmaktadır (Tarih: 25.05.2023, Toplantı Sayısı:06, Karar No:38). Araştırmaya ilişkin verilerinin toplanması için hazırlanan ölçek formları, dijital ortamda verilere erişim sağlamak üzere internet üzerinden çevirim içi forma (Google Form) dönüştürülmüştür. Araştırmacı çalışmanın amacını, ölçek formlarının bulunduğu Google Form’un açıklama kısmında belirterek gönüllük ilkesi içerisinde veri toplama sürecine katılabileceklerini ifade etmiştir. Veri toplama sürecinde kişisel form kısmı dâhil olmak üzere katılımcılardan ölçme araçlarına isim yazmaları istenmemiştir.

Yapılacak araştırmaya ait verilerin toplanması için çevirim içi çevrim içi form (Google Form) uygulama sürecinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara mobil uygulama grupları, e-posta aracılığıyla ulaştırılmıştır. Araştırmacı tarafından çevrim içi form (Google Form) Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara mobil uygulama üzerinden bireysel olarak da gönderilip verilerinin toplanması sağlanmıştır. Çevrim içi formda (Google Form) bulunan ölçeklerin rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar tarafından doldurulma süresi yaklaşık olarak 15-20 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırmaya 260 rehber öğretmen/psikolojik danışman katılmıştır. 15 kişinin formu tam doldurmamasından dolayı bu veriler çıkarılıp 245 kişilik veri seti üzerinde analizler

yapılmıştır. Veriler SPSS 26.0 paket programında tabloları ve istatistiksel analizleri yapılmıştır. BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t testi analizi, yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi ve mezun olunan lisans programı için anova, kariyer psikolojik danışmanlığı öz–yeterlik düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerine göre korelasyon analizi ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerimesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması , değişkenleri için regresyon analizi yapılmıştır. BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz–yeterlik düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. *BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

Değişkenler	n	$\bar{X}$	SS	Skewness	Kurtosis
Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri	245	3.47	.801	-.755	.872
Mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması	245	4.15	.658	-.825	.638
Kariyer psikolojik danışmanlığı öz–yeterlik düzeyleri	245	3.18	.561	-.827	.943

Tablo 2’deki analiz sonuçları incelendiğinde, normallik varsayımına ulaşılmıştır. Normal dağılım sağlamak için çarpıklık ve basıklık istatistiksel değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması gerekir (Tabachnick & Fidell, 2015). Mevcut araştırmaya bakıldığında Skewness değeri -.827 ile -.755 arasında, Basıklık değeri ise .638 ile .943 arasında bulunmuştur.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz–yeterlik düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama puanları tabloda verilmiştir. Tablo incelendiğinde rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ($\bar{X}$: 3.47) ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz–yeterlik düzeylerine ilişkin puanların ($\bar{X}$: 3.18) orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından

karşılanmasına ilişkin puanlar bakımından rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki ve beklentilerinin okul yöneticileri tarafından yüksek düzeyde karşılandığı görülmektedir (X: 4.15).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Bu bölümde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile ilgili bulgular alt problemlerin sırasına göre verilmiştir.

BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Arasındaki İlişki*

Değişkenler	1	2	3
1.Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri	1		
2.Mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması	.24*	1	
3.Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri	.36*	.20*	1

p<.05

Tablo 3’teki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyi ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyi puanlarının arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde ama zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekleri ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-

yeterlik düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki meydana geldiği belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyi puanları arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde ama zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri, beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin birbiriyle ilişkili olduğu söylenebilir.

BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Değişkenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 4. *BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri ile Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanmasının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerini Yordaması*

	B	Standart Hata	Standart Beta	t	p	F	R	R ²
Sabit	52.705	6.449		8.172	.000			
Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri	.327	.065	.317	4.991	.000	11.13	.44	.19
Mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması	.140	.074	.118	1.882	.061			

Not. Bağımlı değişken: Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri

Not. Bağımsız değişkenler: Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerimesleki , beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması

Tablo 4’deki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerimesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması değişkenlerinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki yordaması regresyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre modelin anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde %19 oranında açıklayıcı yordayıcı sahip olduğu belirlenmiştir (F: 11.13; R²: .19; p<.05). Değişkenlerin etkisi ayrı ayrı test edildiğinde üstün zekâlı ve özel yeteneklerle ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri ni pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir (t: 4.991; p<.05). Ayrıca bağımsız değişkenlerden mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması değişkeninin

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri üzerinde yordayıcı olmadığı görülmektedir (t: 1.882; $p>.05$).

BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 5. *BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması*

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri	Kadın	144	61.986	12.347	4.052	243	.000
	Erkek	101	55.039	14.349			
Mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması	Kadın	144	76.625	11.214	2.812	243	.005
	Erkek	101	72.356	12.351			
Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri	Kadın	144	81.243	13.395	2.198	243	.029
	Erkek	101	77.267	14.670			

Tablo 5’teki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (t: 4.052; $p\leq.05$). Farklılığa ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların erkeklere göre üstün zekâlı ve özel yetenekler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeyleri cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Yapılan bu analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (t: 2.812; $p\leq.05$). Farklılığa ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların erkeklere göre mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (t:2.198; $p\leq.05$). Farklılığa ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde

kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların erkeklere göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 6.*BİLSEM’lerde çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırması*

Değişkenler	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	sd	F	p
Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri	20-25 arası	11	49.3636	9.90225	5	3.625	.004
	25-30 arası	37	54.6757	15.46511			
	30-35 arası	77	62.6234	13.68349			
	35-40 arası	47	60.0000	11.79720			
	40-45 arası	41	60.6829	11.95500			
	45 ve üzeri	32	55.9063	14.06060			
	Toplam	245	59.1224	13.61929			
Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması	20-25 arası	11	76.6364	8.58222	5	2.381	.039
	25-30 arası	37	75.0811	9.53758			
	30-35 arası	77	77.4286	10.72556			
	35-40 arası	47	75.7021	11.28469			
	40-45 arası	41	72.2683	12.53600			
	45 ve üzeri	32	69.9375	15.85812			
	Toplam	245	74.8653	11.86028			
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeyleri	20-25 arası	11	70.7273	13.30482	5	2.977	.013
	25-30 arası	37	81.6216	9.42618			
	30-35 arası	77	82.5584	12.91113			
	35-40 arası	47	80.6170	12.84278			
	40-45 arası	41	77.6585	18.08398			
	45 ve üzeri	32	74.2188	15.01985			
	Toplam	245	79.6041	14.04335			

Tablo 6’daki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri yaş değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir (F: 3.625; $p \leq .05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda 30-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin diğer

yaş grubunda olanlara göre özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin puanlar yaş değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir (F: 2.381; $p \leq .05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda 40-45 ve 45 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar yaş değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir (F: 2.977; $p \leq .05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda 25-40 yaş grubunda olan öğretmenlerin diğer yaş gruplarında olanlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 20-25 yaş grubunda olan öğretmenlerin kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük düzeyde bulunmuştur.

BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 7. *BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Karşılaştırması*

Değişkenler	Mesleki Deneyim	n	$\bar{X}$	SS	sd	F	p
Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri	0-5 yıl	23	50.3478	16.46100	4	4.193	.003
	6-10 yıl	81	59.2346	14.09191			
	11-15 yıl	60	63.1500	11.73554			
	16-20 yıl	30	56.5667	9.72974			
	21 yıl ve üzeri	51	59.6667	13.84437			
	Toplam	245	59.1224	13.61929			
Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması	0-5 yıl	23	75.2174	10.04063	4	.653	.625
	6-10 yıl	81	74.6790	11.47914			
	11-15 yıl	60	75.6333	12.46550			
	16-20 yıl	30	71.8333	14.23954			
	21 yıl ve üzeri	51	75.8824	11.08629			
	Toplam	245	74.8653	11.86028			

Tablo 7. (Devamı)

	0-5 yıl	23	75.9130	14.10323			
	6-10 yıl	81	82.6049	10.99850			
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeyleri	11-15 yıl	60	84.3667	11.57432	4	6.827	.000
	16-20 yıl	30	72.8333	15.07472			
	21 yıl ve üzeri	51	74.8824	17.12150			
	Toplam	245	79.6041	14.04335			

Tablo 7'deki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM'lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri mesleki deneyim değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan bu analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (F: 2.977; $p \leq .05$). Bu farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda mesleki deneyimi 11-15 yıl olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların diğer mesleki deneyim süresine sahip olanlara göre üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki deneyimi 0-5 yıl olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin diğer rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

BİLSEM'lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin puanlar mesleki deneyim değişkenine göre ANOVA testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık oluşmadığı görülmektedir (F: .653; $p > .05$).

BİLSEM'lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlilik düzeylerine ilişkin puanlar mesleki deneyim değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (F: 6.827; $p \leq .05$). Bu farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda mesleki deneyimi 16-20 yıl olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlilik düzeylerinin diğer rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre daha düşük olduğu, buna karşılık 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlilik düzeylerinin diğer mesleki deneyim süresine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması, Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 8. *BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırması*

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS	sd	F	p
Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri	Lisans	123	54.626	13.916	2	16.988	.000
	Yüksek Lisans	101	62.663	11.784			
	Doktora	21	68.428	10.419			
	Toplam	245	59.122	13.619			
Mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması	Lisans	123	72.918	12.119	2	6.482	.002
	Yüksek Lisans	101	75.653	10.819			
	Doktora	21	82.476	12.147			
	Toplam	245	74.865	11.860			
Kariyer psikolojik danışmanlığı öz–yeterlik düzeyleri	Lisans	123	77.000	14.355	2	5.500	.005
	Yüksek Lisans	101	81.386	12.475			
	Doktora	21	86.285	16.313			
	Toplam	245	79.604	14.043			

Tablo 8’deki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre ANOVA testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (F: 16.988; $p \leq .05$). Tukey testi sonucunda doktora eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre ANOVA testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (F: 6.482; $p \leq .05$). Bu farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda doktora eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanların ise lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre mesleki

beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($F: 5.500; p \leq .05$). Bu farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda doktora eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanların ise lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 9. *BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeylerinin Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Karşılaştırması*

Değişkenler	Mezun Olunan Lisans Programı	n	$\bar{X}$	SS	sd	F	p
Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri	PDR	213	60.3099	13.32496	2	6.774	.001
	Eğitim Bilimleri	18	52.7778	13.25122			
	Sosyoloji	14	49.2143	13.10419			
	Toplam	245	59.1224	13.61929			
Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması	PDR	213	75.7887	11.10785	2	5.467	.005
	Eğitim Bilimleri	18	70.2222	13.69652			
	Sosyoloji	14	66.7857	16.39033			
	Toplam	245	74.8653	11.86028			
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeyleri	PDR	213	81.7183	12.04533	2	22.984	.000
	Eğitim Bilimleri	18	62.4444	18.30854			
	Sosyoloji	14	69.5000	17.50055			
	Toplam	245	79.6041	14.04335			

Tablo 9’deki analiz sonuçları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri mezun olunan lisans programı değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir ($F: 6.774;$

$p \leq .05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan PDR lisans programından mezun olan öğretmenlerin eğitim bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olanlara göre özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin puanlar mezun olunan lisans programı değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir ($F: 5.467$; $p \leq .05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda PDR lisans programından mezun olan öğretmenlerin eğitim bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olanlara göre mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar mezun olunan lisans programı değişkenine göre ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir ($F: 22.984$; $p \leq .05$). Meydana gelen farklılığa ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda PDR lisans programından mezun olan öğretmenlerin eğitim bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olanlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen bulgular alan yazın çerçevesinde değerlendirilip tartışılmıştır. Bu araştırmada BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerini yordamasını incelenmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi ve eğitim düzeyi ve mezun olunan lisans programı değişkenlerinin, rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine göre farklılaşma durumu tespit edilmiştir.

1.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Üstün Zekâlı ve Özel Yetenekliler İle Aktivitelere Katılma Düzeyleri, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeylerini Yordamaktadır

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeyleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanların orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin puanlar bakımından rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki ve beklentilerinin okul yöneticileri tarafından yordanmadığı görülmektedir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde ama zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyi, mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyini arasında pozitif ilişki olmasına rağmen anlamlılık düzeyinde iki değişken zayıf bir yapıya sahiptir. BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlilik düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki meydana geldiği belirlenmiştir.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri birbiriyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Değişkenlerin etkisi ayrı ayrı test edildiğinde özel yetenekler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin BİLSEM’lerde çalışan PDR Öğretmenlerinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlilik düzeylerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Fakat bağımsız değişkenlerden mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması değişkeninin BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlilik düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Alan yazında mesleki beklentinin okul yöneticisi tarafından karşılanmasının rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlik düzeylerini yordadığı çalışmalara rastlanmamıştır.

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyi puanları arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde ama zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri, beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin birbiriyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması, üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri puanı arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar bulunmamaktadır. Fakat öz yeterliğin artması için bilgi ve deneyimin artmasının yanı sıra sosyal çevre etkilerinin de olumlu yönde olması gerekir (Ann vd., 2016; Çetin vd., 2020; Georgiou vd., 2020; Yıldız, 2021; Gonzales vd., 2022). BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile aktivitelere katılma düzeylerimesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması değişkenlerinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini açıklamaya ilişkin regresyon analizi sonucunda modelin anlamlı olduğu ve üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılma düzeyleri anlamlı yordayıcıdır. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılım düzeyi arttıkça kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliği de artmaktadır. Bu bağlamda üstün zekâ ve özel yetenekliler ile aktivitelere katılım sağlamanın onlara sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin verimliliğini artıracığı sonucu alan yazın çalışmalarıyla tutarlı olduğu görülmektedir (Davis & Rimm, 2004; Moon, 2007). Yapılan bazı araştırmalarda (Carlson, 2004; Goldsmith, 2011), rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel

yeteneklilere ilişkin bilgi düzeylerinin artması aktivitelere katılımında artırdığı ifade edilmektedir. Bilgi düzeyinin artması öz yeterlik düzeyinin artmasına etki edecektir. Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım düzeylerinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlik düzeylerine etkisini araştıran sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Üstün zekâ ve özel yetenekli bireylerle çalışmalar yapan diğer öğretmenler ile yapılan çalışmalarla bu çalışma ile aynı doğrultuda sonuçlar elde edilmiştir. Şahin (2012) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin üstün zekâ ve özel yeteneklilere ilişkin bilgi düzeyinin artması tanılama sürecinde aktif oldukları ve doğru kararlar almada daha iyi hizmet sundukları görülmektedir. Altun (2015) çalışmasında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların bazıları üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım hakkında bilgiye sahip olmadıkları ve genel olarak bilinen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunduklarını ifade etmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yeteneklilerle ilgili gereksinimlerinin karşılanması ve üstün zekâ ve özel yetenekliler hakkında bilgi sahibi olmaları aktivitelere katılımı olumlu yönde etkileyebilir.

2. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir. Farklılığa ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların erkeklere göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazın taramasında cinsiyet ile öz yeterliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların birçoğunda anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir (örn. Bodenhorn & Skaggs 2005; Poyraz 2000). Shahid ve Thompson (2001) yaptıkları çalışmada okullarda çalışan kadın öğretmenlerin öz-yeterliklerinin erkek öğretmenlerin öz-yeterliklerinden yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Cheung, (2006) yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Köse (2010) yaptığı çalışmada fen bilimleri öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Shaukat vd. (2018) çalışmalarında kadın öğretmenlerin öz-yeterlik inançları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Kafkas vd. (2010) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkenine göre beden eğitimi öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri

arasında anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuşlardır. Korkut ve Babaoğlu (2012) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre öz-yeterliklerinin anlamlı farklılık gösterdiği ve çalışmada kadın öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Fakat cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını ifade eden çalışmaları bulundugu görülmektedir (örn. Daniels & Larson 1997; Lent, Brown & Larkin 1986). Karahan(2008) yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmektedir. Bu çalışmalarla birlikte alan yazında cinsiyet ile öz-yeterlik arasında anlamlı farklılık bulunmadığını açıklayan farklı araştırmalarında var olduğu görülmektedir (Gençtürk & Memiş, 2010; Üstüner vd., 2009; Özerkan, 2007). Yapılan bu çalışmada BİLSEM rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine yönelik anlamlı farklılık yaratan cinsiyet değişkeni alan yazın çalışmaları ile tutarlılık gösterirken; cinsiyetin anlamlı farklılık oluşturmadığını ifade eden çalışmalar da vardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların birbiriyle farklılık göstermesi, araştırmaya katılan katılımcıların özelliklerinin ayrı olması, katılımcı sayılarının cinsiyete göre farklılık göstermesi ve araştırmada kullanılan ölçme araçlarının farklılık göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

3. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeyleri cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir. Farklılığa ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların erkeklere göre mesleki beklentilerin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmada BİLSEM’lerde çalışan kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin mesleki beklentilerinin erkek rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı mesleki beklentilerinden daha yüksek düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin mesleki beklentilerinin karşılanma düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar bulunmaktadır. Akman (1992) araştırmasında öğretmen adaylarının mesleki, gelecek ve evlilik beklentilerini incelediğinde kız öğretmen adaylarının mesleki yönden beklentilerinin erkek öğretmen adaylarının mesleki beklentilerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Gömleksiz vd. (2010) çalışmalarında kız öğretmen adaylarının öğretmenliğe yönelik mesleki beklentilerinin erkek

öğretmen adaylarına göre daha olumlu olduğuna yönelik araştırma sonuçlarına ulaşmışlardır. Ağcagül (2019) lisans düzeyindeki halkla ilişkiler bölümü öğrencileri ile yaptığı çalışmada kadınların mesleki beklenti düzeylerinin erkeklerden daha yüksek düzeyde anlamlılık gösterdiğini belirtmiştir. Bazı çalışmalar, Buldur ve Bursal (2015) ve Arıcı (2007) öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki beklentileri arasında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Uçkun ve Üzüm (2015) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeninin mesleki beklentileri anlamlı düzeyde etkilemediğini belirtmişlerdir. Bu sonuca göre kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanları bu mesleğin kadın mesleği olarak değerlendirip tercihte bulunmaları, mesleğin sağlayacağı kazanımları da düşünerek gelecekte bu kazanımların yaşam standartlarına olumlu katkı yapacağını ve toplumsal bakış açısının pozitif yönde olabileceği durumuna bağlı olarak mesleki beklentilerinin daha üst düzeyde olduğu düşünülmektedir.

4. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonucunda puanlar arasında anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir. Farklılığa ilişkin aritmetik ortalama puanları incelendiğinde kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanların erkeklere göre üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerle aktivitelere katılma düzeylerini ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerle aktivitelere katılma düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalara rastlanmamıştır. Fakat Altun (2015) araştırmasında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün yetenekli bireylerle ilgili bilgi ve algı düzeyinin yükselmesi üstün yeteneklilerle ilgili aktivitelere katılma sıklıklarını artırdığını ifade etmektedir. Literatürdeki bu sonuç cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığı açıklamasa bile üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerle aktivitelere katılım düzeyinin artmasının rehber öğretmen/psikolojik danışmanların bilgi düzeyi ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Bu sonucu destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir (Colangelo & Assouline, 2000; Davis & Rimm, 2004; Moon, 2007). Yapılan diğer çalışmalarda (Carlson,

2004; Goldsmith,2011), üstün yetenekli öğrencilerle aktivitelere katılma sıklığının anlamlı farklılık göstermesinin rehber öğretmenlerin üstün yetenekli öğrencilerle ilgili bilgi düzeylerindeki değişkenliğe göre açıklanmaktadır. Benzer bulgulara üstün yetenekli öğrencilerle çalışan diğer öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda da rastlanmaktadır. Şahin (2012) araştırmasında üstün yetenekli öğrencilerle ilgili bilgi düzeyleri artan sınıf öğretmenlerinin BİLSEM öğrenci tanılama sürecinde aktif olup daha doğru hizmet sundukları gözlenmiştir. Altun (2015) okullarda çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün yetenekli öğrencilerle ilgili bilgi ve aktivitelere katılım düzeylerin BİLSEM’de çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlardan anlamlılık düzeyinde daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmada BİLSEM rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine yönelik anlamlı farklılık yaratan cinsiyet değişkeni alan yazın çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Bu sonuca göre kadın rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar toplumsal bakış açısının pozitif yönde olabileceği durumuna bağlı olarak mesleki beklentilerinin daha üst düzeyde olduğu düşünülmektedir.

5. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. 25-40 yaş grubunda olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların diğer yaş gruplarında olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 20-25 yaş grubunda olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük düzeyde bulunmuştur. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde yaş değişkeninin öğretmenlerin öz-yeterliklerini etkileyen faktörler arasında olduğunu görmekteyiz (Shaukat, Vishnumolakala & Bustami, 2018). Girgin (2021) çalışmasında İngilizce öğretmenlerinin üstün yetenekli öğrencilerin eğitime ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin yaş değişkeni ile doğru orantılı olduğunu belirtmiştir. Bir diğer çalışmada ise Bay (2020) okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeylerinin yaşla birlikte değiştiğini ifade etmektedir. Lesha (2017) öğretmenlerin öz yeterliğini etkileyen faktörlerden biri olan yaş değişkeninin öğrenci katılımı, sınıf yönetimi ve öğrenme stratejileri ile olan ilişkisini inceleyip öğretmenlerin yaşlarının ilerlemesi ile öz-yeterliklerinin de arttığını belirlemiştir. Aslan ve Doğan, (2017) BİLSEM’lerde görev yapan öğretmenlerin öz-yeterliklerini algılama seviyeleri yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Yapılan bu çalışmanın da alan yazın ile örtüşen sonuçlara ulaştığı ifade edilebilir. Bu bağlamda

araştırmalarda gösteriyor ki öğretmenlerin yaşları ilerledikçe öz-yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bandura, (1977) öğretmenlerin öz-yeterlik seviyelerini artırmaya yönelik adımların atılması ve gerekli desteğin sağlanması öğretmenlerle birlikte öğrencileri de olumlu yönde etkileyeceğini ifade ederken öğretmen öz yeterliği konusuna yönelik çalışmaların yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Birçok çalışmada yaş değişkeninin öz yeterliği anlamlı şekilde desteklediği görülürken yaş değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmadığını ifade eden çalışmaların da olduğu ve bu çalışmalarda da çeliştiği söylenebilir. Kesgin (2006) okul öncesi öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öğretmen öz-yeterlik ile problem çözme becerisini kullanma ilişkisini yaş ile birlikte farklı değişkenler açısından incelediğinde öz yeterliğin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. Türk (2008) ise sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik ve mesleki doyum düzeylerini cinsiyet, yaş, kıdem gibi değişkenlere göre incelediğinde yaş değişkeninin öğretmen öz-yeterlik düzeyinde anlamlı farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların farklılık göstermesi, araştırmaya katılan katılımcıların özelliklerinin ayrı olması, katılımcı sayılarının cinsiyete göre farklılık göstermesi ve araştırmada kullanılan ölçme araçlarının farklılık göstermesinden kaynaklanabilir.

6. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmasına ilişkin puanlar yaş değişkenine göre farklılık olduğu belirlenmiştir. 40-45 ve 45 ve üzeri yaş grubunda olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların diğer yaş grubundaki rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yaş ile rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin mesleki beklentilerinin karşılanma düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırmalara rastlanmamıştır. Yapılan çalışmada yaş ile mesleki beklenti düzeyinin ilişkili olması BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisanstan mezun olup çalışma hayatına başladıklarında okul yöneticileri ile iletişim kurma ve bilgi paylaşımı noktasında birbirlerini desteklemeleri, hizmet içi eğitimler almaları yaş ile mesleki beklenti arasındaki ilişkinin anlamlı farklılık oluşturmasına etki ettiği düşünülebilir.

7. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık meydana geldiği belirlenmiştir. 30-35 yaş grubunda olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların diğer yaş grubunda olanlara göre üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yaş ile rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırmalara rastlanmamıştır. Yaş ile üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma algısının ilişkili olması BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisanstan mezun olup çalışma hayatına başladıklarında BİLSEM öğretmen seçme ve atama kılavuzunda yer alan değerlendirme kriterlerinde yer alan ilk 3 yıl BİLSEM’lerde çalışmamaları yaşı olarak tecrübe kazanmaları, okullarda üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerle çalışmalarının bilgi ve beceriler kazandırdığı düşüncesi yaşı ile üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı farklılık oluşturmalarına etki ettiği düşünülebilir.

8. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyimi 16-20 yıl olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin diğer rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre daha düşük olduğu, buna karşılık 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin diğer mesleki deneyim süresine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde

mesleki deneyim değişkeninin psikolojik danışman/ rehber öğretmenlerin ve diğer öğretmenlerin öz-yeterliklerini etkileyen faktörler arasında olduğunu görmekteyiz.

Aksoy ve Diken (2009) rehber ğretmen/psikolojik danışmanların özel eğitim alanındaki rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine ilişkin algılarını tespit etmek için yaptıkları çalışmada mesleki deneyim süresine göre anlamlı ilişki bulmuşlardır. Benzer (2011) alışmasında öğretmenlerin öz-yeterlik toplam puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyip anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip ğretmelerin kendilerini 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yeterli hissettiklerini ifade etmektedir. Bazı çalışmalarda öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça kendilerini yeterli hissetme düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Eskici, 2013; Gençtürk, 2008; Turcan, 2011; Zararsız 2012). Wolters ve Daughtery (2007) ğretmenlerle yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mesleki tecrübeleri arttıkça öz-yeterlik düzeyleri de arttığı sonucunu bulmuşlardır. Bir diğer çalışmada Ağam ve Babanoğlu (2016) iş birliği, ğretim ve zorluklarla başa çıkma konularında mesleki deneyimlerinin artması öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerini anlamlı şekilde etkilediği ve aday öğretmenlerin ise öz-yeterlik seviyeleri daha düşük seviyelerde devam ettiğini bulmuştur. Nanayakkara vd. (2021) ğretmenlerin iletişim, motivasyon ve sınıf yönetimi alanındaki mesleki becerilerinin gelişmesine bağlı olarak öz-yeterlik inançlarının yükseldiğini sonucuna ulaşmışlardır. Daştan (2016) alışmasında 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin öz-yeterlik inançları, mesleki deneyim süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarına göre daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Benzer alışmalarda Karahan (2006), Turcan (2011) ve WoolfolkHoy (2000) mesleki kıdemi yüksek öğretmenler, mesleki kıdemi düşük öğretmenlerden daha yüksek öz yeterliğe sahip oldukları belirtilmiştir. Campbell (1996), Cheung (2008) ve Say (2005) alışmalarında mesleki kıdemin öğretmenlerin kişilerarası öz-yeterlik algılarını anlamlı şekilde etkilediğini ifade etmektedirler. Araştırmanın sonucu alan yazındaki çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Birçok çalışmada mesleki deneyim değişkeninin öz yeterliği anlamlı şekilde desteklediği görülürken mesleki deneyim değişkeninin anlamlı farklılık oluşturmadığını ifade eden çalışmaların da olduğu ve bu çalışmalarda da eşiştiği söylenebilir. Alan yazında kıdem yılı ile öz-yeterlik arasında anlamlı farklılık olmadığını ifade eden çalışmalarda bulunmaktadır (Küçük vd., 2013; Gençtürk & Memiş, 2010). Sağlam (2007) araştırmasında öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerini etkileyen değişkenlerden biri de mesleki deneyim süre olduğunu ifade ederek mesleki deneyim süresi arttıkça öz yeterliğin düştüğünü belirtmektedir. Korkut ve Babaoğlan (2012) hizmet yılına göre öğretmenlerin öz-yeterlik inançları anlamlı bir değişiklik göstermediğini belirtmişlerdir. Yılmaz ve okluk-Bökeoğlu (2008) hizmet yılına

göre öğretmenlerin öz-yeterlik inançlarının farklılaşmadığını ifade edip öz-yeterlik düzeyini demografik değişkenlerden ziyade okul içi değişkenler daha etkilediği görüşünü savunmaktadır. Benzer çalışmalarda Ekici (2006) ve Ercan (2007) öz-yeterlik inançları hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Üstüner vd. (2009) hizmet yılına göre öz-yeterlik inancının anlamlı farklılık oluşturmadığı, yalnız öğretmenlerin aritmetik ortalama puanlarını dikkate alınarak öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça öz-yeterlik düzeylerinin de artış gösterme eğiliminde olduğunu ifade etmektedirler. Kuş (2005) bu farklılığın sebebini mesleki deneyimi fazla olan öğretmenlerin mezun oldukları kurumlardan daha önceki yıllardan mezun durumlarına ve o yıllarda öğretmen yetiştirme programlarının farklılık göstermesi şeklinde ifade etmektedir (Korkut, Babaoğlu 2012, s.274). Farklı bir çalışmada da öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile öz-yeterlikleri arasında doğru orantılı olmayan bir durum olduğu belirtilmiştir (Klassen & Chiu, 2010). Yoo (2016) mesleki tecrübe ile öğretmen öz-yeterlikleri arasında anlamlı ilişki bulunmadığını ifade etmektedir. Son olarak Çankaya (2018) mesleki tecrübe ile İngilizce öğretmen adayları ve İngilizce öğretmenlerinin öz-yeterlikleri üzerine çalışmasında iki değişken arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir. Öğretmen öz yeterliği ile mesleki deneyim arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında net bir görüş birliğinin olmağı ifade edilebilir. Bu konuyla alakalı daha derinlemesine çalışmalar yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

9.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerine ilişkin puanlar mesleki deneyim değişkenine anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ceylan (2019) rehber öğretmen/psikolojik danışmanlarla yaptığı çalışmasında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların alan yazın çalışmalarına ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

10. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeylerine ilişkin puanlar mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyimi 11-15 yıl olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların diğer mesleki deneyim süresine sahip olanlara göre

üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki deneyimi 0-5 yıl olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri ile mesleki deneyim değişkeni arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklayan çalışmalara rastlanmaktadır. Alan yazındaki bazı çalışmalarda üstün yeteneklilere yönelik eğitim düzeyinin artması verilen hizmetin kalitesini ve hizmetlere katılımı olumlu yönde etkilediği sonucu bulunmuştur (Hansen & Feldhusen, 1994; McCoach & Siegle, 2007; Tortop, 2014). Uygun (2021) çalışmasında okul öncesi öğretmenleri mesleki kıdeme göre üstün yetenekli öğrencilere ilişkin algıların olumlu olduğunu ifade etmektedir. Mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin algı düzeylerinin diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Demirok (2012) çalışmasında 16-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrenci ve üstün zekâ ve özel yeteneklilik konusunda pozitif bir algılarının olduğunu belirtmektedir. Pozitif algının olması aktivitelere katılımı da olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre rehber öğretmen/psikolojik danışmanların aktivitelere katılım öncesindeki eksiklerini süreç içerisinde aldıkları eğitimlerle giderdiklerine işaret olabilir. Öğretmenlik mesleki kıdem yılı, iş deneyimiyle birlikte öğretmenin kendini geliştirmesine yönelik fazlaca zamana sahip olduğunu gösteren bir değişkendir. Bir diğer ifadeyle rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kıdem yılı ile aktivitelere katılımını etkileyen değişkenin süreç içerisinde aldıkları eğitimlerin de olabileceği ifade edilebilir. Bu araştırmamız da elde edilen sonuçlara bakıldığında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekle ilgili eğitim almaları ile üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılma düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olması bu bakımdan benzerlik göstermektedir. Fakat alan yazında bu çalışma ile çelişen araştırmalar rastlamak mümkündür.

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki kıdemleri ile üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere hizmet verme düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ifade eden çalışmalar mevcuttur (Carlson, 2004; Goldsmith, 2011). Altun (2015) çalışmasında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki deneyimleri ve üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle ilgili eğitim almaları rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli

bireylere ilişkin çalışmalarını anlamlı bir biçimde açıklamadığını ifade etmektedir. Uygun (2021) çalışmasında öğretmenlerin mesleki kıdeme göre üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin sosyal-duygusal, bilişsel, kişisel ve akademik becerilerini tanımaları ve algılamaları açısından anlamlı farklılık bulamamıştır. Üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilerin bu becerilerini tanımayan öğretmenlerin aktivitelere katılım düzeyleri de düşük olacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların birbiriyle çelişir olması, araştırmaya katılan katılımcıların özelliklerinin ayrı olması ve araştırmada kullanılan ölçme araçlarının farklılık göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

11.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Doktora eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri eğitim düzeyleri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Literatür taraması yapıldığında öz-yeterlik ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla sayıda çalışma olmamasına rağmen anlamlı ilişki olduğunu ifade eden çalışmalarında olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Yılmaz (2019) eğitimcilerin öz-yeterlik kariyer ilişkisini demografik değişkenler, kariyer hedefi, kariyer basamakları ve eğitim düzeyine incelediğinde öz-yeterlik ile eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişilerin lisan mezunu olanlara göre daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğunu ifade etmektedir.

Rubeck ve Enochs (1990) çalışmalarında öğretmenlerin alan bilgisi arttıkça öz-yeterlik inançlarının arttığını ifade etmektedirler (Akt., Çapri, Çelikkaleli, 2008). Sarar (2018) okul öncesi öğretmenlerinin üstün zekâlıların eğitimine göre öz-yeterlik algılarına yönelik yaptığı çalışmasında bu çalışmanın tersi yönünde bir sonuca ulaşp lisans mezunu olan okul öncesi öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyi lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu durumun nedenini üstün zekâlı ve özel yetenekliler alanında okul öncesi öğretmenlerin bilgi düzeyine bağlı olduğu şeklinde açıklamaktadır.

Karahan ve Balat (2011) öz-yeterlik algı düzeyinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir. Bir başka çalışmada Yardımcı ve Başbakkal (2011) öz-yeterlik algı düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı fark oluşturmadığı ancak eğitim düzeyinin artmasıyla öz-yeterlik algı düzeyi de arttığını ifade etmektedirler. Bu çalışma ile benzer sonuç göstermeyen çalışmalarda literatürde yer almaktadır. Gürbüz (2012) çalışmasında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel eğitimde öz-yeterliklerini değerlendirdiğinde eğitim düzeyine göre öz-yeterlik düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özata (2007) araştırmasında öz-yeterlik ile eğitim düzeyi arasında anlamlı fark olmadığını ifade etmektedir. Erkan (2011) psikolojik danışmanların eğitim düzeyi (lisans, yüksek lisans, doktora) ile öz-yeterlik ilişkisini incelediği çalışmasında eğitim düzeyinin öz yeterliği anlamlı şekilde yordamadığı sonucunu bulmuştur. Yapılan bu çalışma ile bazı çalışmaların aynı sonuca ulaştığı bazı çalışmalarla da çeliştiği görülmektedir. Çelişen çalışmalar için alan bilgisi arttıkça daha fazla bilgi sahibi olma ve öğrenme isteğinin oluşması araştırmaya katılanların kendilerini kariyer psikolojik danışmanlığı ve üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım konularında eksik görmelerine etki etmiş olabilir.

Yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile öz-yeterlik algısının ilişkili olması BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisanstan mezun olup çalışma hayatına başladıklarında lisansüstü eğitime de başlamaları, BİLSEM öğretmen seçme ve atama kılavuzunda yer alan değerlendirme kriterlerinde lisansüstü eğitim yapıp yapmama durumuna göre ek puan verilmesi ve üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerle çalışmanın belli bilgi ve becerileri gerektirdiği düşüncesi öz-yeterlik ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin anlamlı farklılık oluşturmaya etki ettiği düşünülebilir.

12.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerine ilişkin puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Doktora eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerine ilişkin puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazında

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışma bulunmamaktadır. Eğitim düzeyi ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerinin ilişkili olması BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisanstan mezun olup çalışma hayatına başladıklarında lisansüstü eğitime de başlamaları, BİLSEM öğretmen seçme ve atama kılavuzunda yer alan değerlendirme kriterlerinde proje, faydalı model, yayın yapma, yarışmalar, sanatsal faaliyetler yapıp yapmama durumuna göre ek puan verilmesi ve bu alanlarda okul yöneticilerinin destek vermesi düşüncesi eğitim düzeyi ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyleri ilişkisinin anlamlı farklılık oluşturmaya etki ettiği düşünülebilir.

13. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâ ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeylerine ilişkin puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Doktora eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise lisans eğitim düzeyine sahip olanlara göre üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça üstün zekâ ve özel yeteneklilerle aktivitelere katılım düzeyi de artmaktadır. Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalara rastlanmamıştır.

Yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeylerinin ilişkili olması BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisanstan mezun olup çalışma hayatına başladıklarında okullarda bulunan üstün zekâ ve özel yetenekli öğrencilerin zihinsel ve sosyal gelişime yönelik bireysel ve grup çalışmaları yapmaları, üstün zekâ ve özel yeteneklilerle ilgili bilgilendirmeler yapılması, BİLSEM öğretmen seçme ve atama kılavuzunda yer alan değerlendirme kriterlerinde lisansüstü eğitim yapıp yapmama durumuna göre ek puan verilmesi ve üstün zekâ ve özel yetenekli bireylerle çalışmanın onlarla ilgili bilgi ve

becerileri gerektirdiği düşüncesi eğitim düzeyi ile üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı farklılık oluşturmalarına etki ettiği düşünülebilir.

14.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Düzeyleri Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerine ilişkin puanlar mezun olunan lisans programı değişkenine göre PDR lisans programından mezun olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların eğitim bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri mezun olunan lisans programı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Literatür taraması yapıldığında öz-yeterlik ile mezun olunan lisans programı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla sayıda çalışma olmamasına rağmen anlamlı ilişki olduğunu ifade eden çalışmaların da olduğu görülmektedir. Gürbüz (2012) çalışmasında rehber öğretmenlerin özel eğitimde öz-yeterliklerini değerlendirdiğinde mezun olunan bölümlere göre öz-yeterlik düzeylerinin farklılaştığını, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünden mezun kişiler ile diğer bölümlerden mezun kişiler arasında farklılık olduğunu ifade etmektedir. Bir başka çalışmada Aksoy ve Diken (2009) rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mezun olunan lisans bölümlerine göre uygulanan ölçekten almış oldukları puanlar anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Gençtürk ve Memiş (2010) yaptıkları araştırmada branş değişkenine göre öz-yeterlik düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Okursoy (2016) eğitim enstitülerini tamamlayan öğretmenlerin öz-yeterlik ortalamalarının eğitim fakültelerinden mezun olmuş öğretmenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma ile benzer sonuç göstermeyen çalışmalarda literatürde yer almaktadır. Üstüner vd. (2009) öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin mezun olunan lisans bölüme göre farklılık göstermediğini ifade etmişlerdir. Ermiş (2019) çalışmasında öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyleri mezun oldukları lisans programı arasında farklılık göstermediği sonucunu bulmuştur. Farklı bir çalışmada Karahan ve Balat (2011) mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin farklılık göstermediğini ifade etmektedirler. Mezun olunan lisans programı ile kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin ilişkili olması rehberlik ve psikolojik danışma mezunu olanların lisans düzeyinde alanlarında aldıkları eğitim, görev yapmaya başladıktan sonra kişisel gelişimlerini destekleyici

alışmalara katılmaları ve iletişim kurma ve sürdürme süreçlerinin iyi yürümeleri kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılık oluşturmaya etki ettiği düşünülebilir.

15.BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Düzeyleri Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerine ilişkin puanlar mezun olunan lisans programı değişkenine göre PDR lisans programından mezun olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların eğitim bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olanlara göre mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerine ilişkin puanlar mezun olunan lisans programı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ile mezun olunan lisans programı değişkeni arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışma bulunmamaktadır. Mezun olunan lisans programı ile mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeylerinin ilişkili olması rehberlik ve psikolojik danışma mezunu olanların alanlarında aldıkları eğitimin veya görev yapmaya başladıktan sonra iletişim kurma ve sürdürme süreçlerinin iyi yürütülmesi mesleki beklentilerinin anlamlı farklılık oluşturmaya etki ettiği düşünülebilir.

16. BİLSEM’lerde Çalışan Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Üstün Zekâlı ve Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Düzeyleri Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Farklılık Göstermektedir

BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeylerine ilişkin puanlar mezun olunan lisans programı değişkenine göre puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. PDR lisans programından mezun olan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların eğitim bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olanlara göre üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri mezun olunan lisans programı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Alan yazında BİLSEM’lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere

katılım düzeyleri ile mezun olunan lisans programı değişkeni arasındaki ilişkiyi açıklayan çok az çalışma bulunmaktadır. Yapılan bu çalışma literatürdeki bazı çalışmalar benzerlik gösterse de bazı çalışmalarla da çelişmektedir.

Aksoy ve Diken (2009) çalışmalarında rehber öğretmen/psikolojik danışmanların özel eğitim alanında rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini sunmaya ilişkin öz-yeterliklerinin orta seviyede olduğu sonucunu bulmuşlardır. Araştırmamızda elde edilen bulgu, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü mezun kişilerin üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle ilgili yeterlik düzeyleri noktasında oldukça iyi oldukları ifade edilebilir. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünden mezun olmayan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların ise üstün zekâlı ve özel yetenekli öğrencilere ilişkin bilgi ve becerilerinin yeterli düzeyde olmaması aktivitelere katılımı sınırlandırdığı söylenebilir. Carlson (2004) çalışmasında üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylere özel eğitim hizmeti veren uzman personelle aynı kurumda görev yapan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların bilgi ve aktivitelere katılım düzeyleri daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Altun (2015) çalışmasında rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünden mezun olan veya bu bölümden mezun olmayan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerle aktivitelere katılım düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedir. Bir diğer çalışmada Goldsmith'in (2011) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mezun oldukları program ile üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerle ilgili bazı yeterliklerini incelediği çalışmasında değişkenler arasında anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir.

Yapılan araştırmada mezun olunan lisans programı ile üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeylerinin ilişkili olması BİLSEM'lerde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların lisans düzeyinde bu bireylerle ilgili eğitim almaları, mezun olup çalışma hayatına başladıklarında okullarda bulunan üstün zekâ ve özel yetenekli öğrencilerle bilgilendirmeler yapılması, üstün zekâlı ve özel yetenekli bireylerle çalışmanın onlarla ilgili bilgi ve becerileri gerektirdiği düşüncesi mezun olunan lisans programı ile üstün zekâ ve özel yetenekliler ile ilgili aktivitelere katılım düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı farklılık oluşturmaya etki ettiği düşünülebilir.

Öneriler

Yapılan bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda bir takım önerilerde bulunulabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle ilgili eğitimler, kariyer gelişimi ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanlarında kendilerini geliştirecek öz-yeterliklerine katkı sunacak hizmet içi eğitimler verilebilir ve lisansüstü eğitim almaları için olanaklar sağlanabilir.

Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığının gelişimine ve uygulanmasına ilişkin öz yeterliği artırmak için rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara hizmet içi eğitim çalışmaları yapılabilir.

Rehber öğretmen/psikolojik danışmanların farkındalığını pozitif yönde etkileyecek, bu alanda nitelik kazandıracak ve öz yeterliği geliştirmek için rehber öğretmen/psikolojik danışmanların aktif katılımları sağlanacak şekilde projeler yapma, bilimsel yayın yapma gibi çalışmalar yapılabilir.

Yapılacak çalışmalarla birlikte rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kendilerine olan güven duygularını artırarak öz-yeterlik düzeylerini kendilerine verilen desteğin artırılması ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ortak çalışmalar yapılması ve bu anlamda ortak bir anlayışın oluşması için müşavirlik hizmetlerinin daha aktif ve etkin şekilde yürütülmesi sağlanabilir.

Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların farklı ülkelerdeki kariyer psikolojik danışmanlık hizmetlerinin uygulamalarını görmesi için uluslararası yapılan projelere katılım teşvik edilebilir, eğitim ve öğretim ortamlarında çoklu zekâ kuramına yönelik çeşitli etkinlikler kullanıp farklı tekniklere yer verilebilir, farklı yöntemler kullanılabilir, farklı ülkelerin bu alandaki uygulamalarını görmeli ve yıl içerisindeki toplantılarda alan uzmanları ile fikir alışverişinde bulunabilirler.

Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin mesleki beklentilerinin karşılanması için bu çalışmaların yürütüldüğü fiziki ortamların iyileştirilmesi gerekmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Farklı eğitim kademelerinde görev yapan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlık öz-yeterlikleri araştırılabilir.

Üstün zekâlı ve özel yeteneklilerle çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyine ilişkin okul yöneticilerinin ve diğer personelin katkısı yöneticilik süresi, yöneticilik deneyimi ve branş değişkenler açısından incelenebilir.

Bu araştırmada Bilim ve Sanat Merkezlerinde çalışan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlara yönelik nicel çalışma yapılmıştır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri ve kariyer psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yürütülme sürecinde rol alan öğrenci, öğretmen, aile ve yöneticilerle de nitel çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Afat, N. (2013). *Üstün zekâlı çocukların ebeveynlerine yönelik geliştirilen aile eğitim programının etkiliği* (Tez No.350097) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ağcam, R., & Babanoğlu, M. P. (2016). Exploring self-efficacy beliefs of primary school teachers in Turkey, *European Journal of Education Studies*, 2(11), 122- 133.
- Ağcagül, G. (2019). *Değer Beklenti Kuramı Bağlamında Halka İlişkiler Mesleği: Halka İlişkiler Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Akar, İ. (2010). *İlköğretim kademesindeki üstün yetenekli öğrencilerin rehberlik gereksinimlerinin ebeveynlerin ve öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak belirlenmesi* (Tez No.258108) [Yüksek Lisans tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akbaba, A., & Batikan, T. (2017).Okul yönetici ve sınıf rehber öğretmenlerinin okullardaki rehberlik servisleri hakkındaki görüşleri: Van örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 89-122.
- Akbaş, H. (2022). *Rehber öğretmenlerinin eğitimdeki rolleri ve okul yöneticilerinden beklentilerine ilişkin görüşleri* (Tez No. 785697) [Yüksek lisans tezi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi-Lefkoşa].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akman, Y. (1992). Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerinin meslek, evlilik ve geleceğe yönelik beklentileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 125-149.
- Aksoy, V., & Diken, İbrahim H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 10(01), 29-37.
- Aksoy, V., & Diken, İbrahim H. (2009). Annelerin ebeveynlik öz yeterlik algıları ile gelişimi risk altında olan bebeklerin gelişimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bir bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(01), 59-68.
- Akyüz, S., Yıldırım, F., Ceylan, M., & Şirin, A. (2023). Psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanması ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. F. B. Shukurova (Ed.), *10. Uluslararası Değişen Dünyada Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (ss. 143-144). Bzt Akademi.
- Altun, F., & Yazıcı, H. (2018). Türkiye'deki üstün yetenekli öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(2), 355-378.
- Altun, F., & Yazıcı, H. (2020). Rehber öğretmenlerin üstün yetenekli öğrencilere sunulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ile ilgili görüşleri. *Mavi Atlas*, 8(1), 81-106.
- Altun, F. (2015). *Üstün yetenekli öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaçları, psikolojik danışma yaşantıları ve rehber öğretmenlerin üstün yeteneklilerle ilgili*

yeterlik düzeyleri (Tez No. 407688) [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Trabzon].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Altun, F., & Yazıcı, H. (2021). Rehber öğretmenlerin üstün yeteneklilerle ilgili bilgi algı ve aktivitelere katılım düzeyleri ölçeklerinin türk kültürüne uyarlanması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 215-235. <https://doi.org/10.24315/tred.696225>
- American School Counselor Association (ASCA). (2013). Position statement: *The professional school counselor and gifted and talented student programs*. Retrieved from:<https://www.schoolcounselor.org/asca/media/asca/PositionStatements/PositionStatements.pdf>
- Anderson, D. C. (1998). A focus on career: Graduate training in counseling psychology. *Journal of Career Development*, 25, 101- 110.
- Anderson, W., & Niles, S. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *Career Development Quarterly*, 43, 240- 245.
- Ann, C. S., Lorilynn, B., Elaine, A. T., & Sandy, J. (2016). Relationship of self-efficacy and teacher knowledge for prospective elementary education teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(10), 2420-2427. Doi: 10.13189/ujer.2016.041022.
- Arıcı, B. (2007). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Beklentileri ile Alanda Çalışan Bilgisayar Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Algıları* (Tez No. 215794) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arora, P. G., Brown, J., Harris, B., & Sullivan, A. (2017). Professional development needs and training interests: a survey of early career school psychologists. *Contemporary School Psychology*, 21(1), 49-57
- Aslan, H., & Doğan, Ü. (2017). Bilim ve sanat merkezi öğretmenlerinin özyeterlik algılarının incelenmesi. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 7(1), 172-191.
- Ataman, A. (1984). *Ankara resmi şehir ilkokullarındaki üstün zekâlı çocukların fiziksel özellikleri*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Ataman, A. (2003). *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş* (2. Baskı). Gündüz Eğitim
- Avşaroğlu, S., & Okutan, H. (2018).Zihin engelli çocuğu olan ailelerin yaşam doyumları, iyimserlik ve psikolojik belirti düzeylerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 59–76.
- Ay, M.E. (2000). *Eğitim öğretim açısından ilahiyat fakültelerinde rehberlik*. Bursa: U.Ü..
- Bacanlı, F., & Torun, S. (2012). İlköğretim öğrencileri için bazı mesleklerin tanıtımı. *İlköğretim Online*, 11(1), 230-238.
- Bahtiyar, M., & Şahin, F. (2017). Üstün yetenekli öğrencilerin rehberlik gereksinimi. *Journal of Educational Studies*, 4(2), 140–154.
- Bakar, A. Y. A. (2016). Counseling and guidance for Malaysian gifted students: A conceptual framework. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 4(1), 21–29.
- Bakırcıoğlu, R. (1988). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (3.baskı). Bakırcıoğlu.
- Bakırcıoğlu, R. (1994). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (4.baskı). Turhan.
- Bakırcıoğlu, R. (2000). *İlk, orta ve yükseköğretimde psikolojik danışma ve rehberlik*. (5.baskı). Anı.

- Baltacı, Ö., & Akbulut, Ö. F. (2021). Eğitim bilimleri alanında ulusal araştırmalar. F. Taşkın Ekici, F. Beykal Orhun (Ed.), *Özel yetenekli öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik gereksinimleri içinde* (1. baskı, ss. 207-240). Eğitim.
- Bandura, A. (1982). Self- efficacy mechanisms in human agency. *American psychologist*, 37, 122- 147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Human agency: The therotic and reality. *American psychologist*, 46, 157-162.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy-the exercise of control*. W.H. Freeman and Company, Newyork.
- Barker, J., & Satcher, J. (2000). School counselors' perceptions of required workplace skills and career development competencies. *Professional School Counseling*, 4, 134- 139.
- Başar, B.(2019). *Üstün yetenekliler ile ilgili lisansüstü tezlerin incelenmesi* (Tez No. 711544) [Yüksek lisans tezi, Lefke Avrupa Üniversitesi-Lefke].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bay, D. N. (2020). Investigation of the relationship between self-efficacy belief and classroom management skills of preschool teachers with other variables, *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(4), 335-348.
- Baykoç Dönmez, N. (2004). Bilim ve sanat merkezlerinin kuruluşu ve işleyişinde yapılması gereken düzenlemeler. C. Çiftçi (Ed.), I. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Bildiriler Kitabı içinde* (ss. 69-73). Çocuk Vakfı.
- Belur, A. (2014). *BİLSEM'e kayıt hakkı kazanan ve kazanamayan öğrencilerin anne/babalarının rehberlik gereksinimlerinin incelenmesi* (Tez No.372223) [Yüksek Lisans tezi, Uludağ Üniversitesi-Bursa].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bemak, F. (2000). Transforming the role of the counselor to provide leadership in education reform through collaboration. *Professional school counseling*, 3(5), 323-331.
- Bencik, S. (2006). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik ve benlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 192729) [Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Benzer, F. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarının analizi* (Tez No. 280701) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Betsworth, D. (1997). *Supervision of career counseling: What do we know?* Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Chicago.
- Betz, N., & Corning, A. (1993). The inseparability of career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 137- 142.
- Beutler, L. E., Malik, M., Alimohammed, S., Harwood, M. T., Talebi, H., Noble, S., & Wong, E. (2004). Therapist variables. In, M.J. Lambert (Ed.) *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., pp. 229- 269). New York: Wiley.
- Bıçak, A.(2006). *Resmi ilköğretim okulu rehber öğretmenlerinin görevlerini gerçekleştirme düzeyine ilişkin bir çalışma* (Tez No. 206331) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi- Antalya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Blustein, D. L. (1987). Integrating career counseling and psychotherapy: A comprehensive treatment strategy. *Psychotherapy*, 24, 794- 799.
- Blustein, D. L., & Spengler, P. M. (1995). Personal adjustment: career counseling and psychotherapy. In W. B. Walsh and Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 295- 329). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bodenhorn, N., & Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38(1), 14-28.
- Bridgeland, J., Bruce, M. (2014). *2011 national survey of school counselors*. College Board National Office for School Counselor Advocacy. Retrieved from. http://www.civicerprises.net/MediaLibrary/Docs/counseling_at_a_crossroads.pdf
- Brody, L. E., & Stanley, J. C. (2005). Youths who reason exceptionally well mathematically and/or verbally: Using the MVT: D4 model to develop their talents. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 20– 37). New York: Cambridge University Press.
- Bronson, K. M. (2010). Supervision of career counseling. In L. J. Bradley and Ladany (Eds.), *Counselor supervision: Principles, process and practice* (4. ed., pp. 261- 286). New York, NY: Taylor and Francis.
- Buldur, S., & Bursal, M. (2015). Fen bilgisi öğretmen adaylarının meslek tercih nedenlerinin etki düzeyleri ve mesleki geleceklerine yönelik beklentileri. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 9(1), 81–107.
- Camadan, F., & Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 199-211.
- Campbell, Jack. (1996). A Comparison of teacher efficacy for preand in-service teachers in Scotland and America, *Education*, 117 (1), 2-11.
- Can, A., & Taylı, A. (2014).Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 321-346.
- Carlson, N. (2004). *School counselors' knowledge, perceptions, and involvement concerning gifted and talented students* (Publication No.765920921) [Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park]. ProQuest Dissertations and Theses.
- CEDEFOP. (2008). *Establishing and developing lifelong guidance policy forums: a manual for policy makers and stakeholders*. Publications Office: Luxembourg.
- Ceylan, M. (2019). *Okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesi* (Tez No. 583161) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Chan, F., Reid, C., Roldan, G., Kaskel, L., Rahimi, M., & Mpofu, E. (1997). Vocational assessment and evaluation of people with disabilities. *Physical Medicine and Rehabilitation Clinics of North America*, 8, 311- 325.
- Cheung, Hoi Yan (2008). Teacher Efficacy: A comparative study of hong kong and shanghai primary in-service teachers, *Australian Educational Researcher*, 35(4), 103-123.
- Clark, B. (2008). *Growing up gifted*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Colangelo, N. (2003). Counseling gifted students. In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (3rd ed., pp. 373-387), Boston: Allyn and Bacon.

- Colangelo, N., & Assouline, S. G. (2000). Counseling gifted students. In K. A. Heler, F. J. Mönks, R.J. Sternberg, & R. F. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (2nd ed., pp.595-607). Oxford: Elsevier.
- Coşar Cığerci, Z. (2006). *Üstün yetenekli olan ve olmayan ergenlerde benlik saygısı, başkalarının algılaması ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiler* (Tez No:186799) [Yüksek Lisans tezi, Sakarya üniversitesi- Sakarya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Cüceloğlu, D. (1992).*İnsan ve davranışı* (2. Baskı). Remzi.
- Çağlar, D. (2004). Üstün zekâlı çocukların eğitim modelleri. C. Çiftçi (Ed.), I. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Seçilmiş Makaleler Kitabı içinde* (ss. 265-274). Çocuk Vakfı.
- Çağlar-Yastı, S. (2021). *İlkokul düzeyindeki kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerine yönelik bir durum çalışması* (Tez No. 730349) [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi-Gaziantep].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çamdeviren, Ş.(2014). *Bilim ve sanat merkezine (bilsem) devam eden üstün yetenekli çocukların anne babalarının karşılaştıkları güçlükler (Sakarya ili örneği)* (Tez No. 3353104 [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çankaya, P. (2018). The exploration of the self-efficacy beliefs of English language teachers and student teachers, *Journal of Language and Linguistic Studies*, 14(3), 12-23.
- Çapri, B., & Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 33–53
- Çelikkaleli, Ö., & Gündoğdu, M. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (9), 43- 53.
- Çelikkaleli, Ö., & Çapri, B. (2008). Genel yetkinlik inancı ölçeğinin türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(3), 93–104.
- Çetin, F., Güler, M., Varoğlu, M. A., & Basım, H. N. (2020). Öz-yeterlilik iş performansı ilişkisinde iş akış deneyimi boyutlarının gelişimsel süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16(1-2), 7-21. https://yad.baskent.edu.tr/files/2020_cilt_16_1.pdf
- Dabrowski, K. (1972). *Psychoneurosis is not an illness* (1nd ed.). Gryf.
- Dağlıoğlu, E. (2004). Okul öncesi çağıdaki üstün yetenekli çocukların eğitimleri. C. Çiftçi (Ed.), I. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Bildiriler Kitabı içinde* (ss. 75-84). Çocuk Vakfı.
- Daştan, Ş. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile üstün yeteneklilerin eğitimine yönelik tutumlarının karşılaştırılması* (Tez No. 451836) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Davaslıgil, Ü. (2009). Üstün zekâlı ve yetenekli çocukların eğitimi. G. Akçamete (Ed.), *Genel eğitim okullarında özel gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim içinde* (2. baskı, ss. 545-592). Kök.
- Davaslıgil, Ü., & Zeana, M. (2004). Üstün zekâlıların eğitimi projesi. C. Çiftçi (Ed.), I. *Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Bildiriler Kitabı içinde* (ss. 85-100). Çocuk Vakfı.

- Davidson, S., & Gilbert, L. (1993). Career counseling is a personal matter. *Career Development Quarterly*, 42,149- 153.
- Davis, G., & Rimm, S. (2004). *Education of the gifted and talented*, (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Demir, N. (2022). *Üstün yetenekli lise öğrencilere uygulanan kariyer psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin incelenmesi* (Tez No. 790709) [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi-Gaziantep].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, N., Uzunkaya, S., Kılıç, M., & Zan Kortarıcı, A. (2023). Branş öğretmenlerinin lise kademesindeki üstün yetenekli öğrencilere uygulanan kariyer psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri ile ilgili görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(1), 125–145. <http://uleder.com/index.php/uleder/article/view/159>
- Demirtaş-Zorbaz, S., & Ulaş, Ö. (Mayıs, 2016). Çocuk ve kariyer: Türkiye'deki çalışmalara genel bir bakış. K. Ersanlı (Ed.), *VI. Uluslararası Canik Sempozyumu Hedefe Doğru İnsan*, Canik Belediyesi Kültür.
- Deniz, M.E. (2018). Kişisel rehberlik. M. E. Deniz & A. Erözkan (Ed.), *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (14. baskı, ss. 142-184). Pegem Akademi.
- Diktaş-Yılmaz, D. (2019). *Öz yeterlik ile kariyer gelişimi ilişkisi pendik ilçesi eğitimcileri örneği* (Tez No. 608741) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Doğan, S. (1996). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanında meslek kimliğinin gelişimi ve bazı sorunlar. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 32-44.
- Dorn, F. J. (1992). Occupational wellness: The integration of career identity and personal identity. *Journal of Counseling and Development*, 71, 176 - 178.
- Dönmez, N.B.(2004). Bilim sanat merkezlerinin kuruluşu ve işleyişinde yapılması gereken düzenlemeler. C. Çiftçi (Ed.), *I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 69-73). Çocuk Vakfı.
- Duman, E. (1985). *Lise öğrencilerinin rehberlik uzmanlarından görev beklentilerine etki eden faktörleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Etik Kurallar Kitapçığı, (1995), Ankara: Pdr-Der.
- Enç, M. (2004).Özel eğitimin gerekçesi. C. Çiftçi (Ed.), *I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Seçilmiş Makaleler Kitabı* içinde (ss. 15-35). Çocuk Vakfı.
- Eraslan Çapan, B., & Korkut Owen, F. (2017). Ortaöğretim öğrencilerinin yönelmeyi düşündükleri eğitim alanları ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (61) , 551-568. DOI: 10.17755/esosder.304694
- Erdur-Baker, Ö., & Çetinkaya, E. (2007). Etik: Davranışta kırılma noktası, Özyürek, R., F. Korkutowenve D. Owen (Ed.), *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Meslekleşme Sürecinde İlerlemeler*, (ss. 163-182), Cilt 1. Nobel Yayın.
- Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü* (Tez No. 306396) [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi-Bursa].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ermiş, M. (2019). *Öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri ile kuruma bağlılıkları arasındaki ilişki* (Tez No. 562987) [Yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi-Amasya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Eskici, M. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin yapılandırmacı yaklaşıma ilişkin öz yeterlik algıları ile tutumları* (Tez No. 336313) [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi -Bolu].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Fitzgerald, L. F., & Osipow, S. H. (1986). An occupational analysis of counseling psychology. *American Psychologist*, 41, 535- 544.
- Fitzgerald, L. F., & Osipow, S. H. (1988). We have seen the future, but is it us? The vocational aspirations of graduate students in counseling psychology. *Professional Psychology: Research and Practise*, 19, 575- 583.
- Fornia, G. L., & Frame, M. W. (2001). The social and emotional needs of gifted children: Implications for family counseling. *The Family Journal*, 9(4), 384-390
- Gagne, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.
- Gagne, F. (2005). From Gifts to Talents: The DMGT as a developmental model. In R. J. Stenberg, & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 98-119). New York: Cambridge University Press.
- Galton, F. (1869). *Hereditary genius*. London: MacMillan.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligence*. New York: Basic Books.
- Gazioğlu, E.O., & Şengül, M. (Ed.) (2008). *Öğretmen ve öğretmen adayları için rehberlik* (2.baskı). Pegem Akademi.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi].Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054.
- Georgiou, D., Mok, S. Y., Fischer, F., Vermunt, J. D., & Seidel, T. (2020). evidence-based practice in teacher education: the mediating role of self-efficacy beliefs and practical knowledge. *Front. Educ.* 5:559192. doi: 10.3389/educ.2020.559192
- Girgin, İ. (2021). *İngilizce öğretmenlerinin üstün yetenekli öğrencilerin eğitimine yönelik özyeterliklerinin belirlenmesi* (Tez No. 684161) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi-Edirne].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Girgin, İ.(2021). *İngilizce öğretmenlerinin üstün yeteneklilerin öğretimine ilişkin özyeterliklerinin belirlenmesi* (Tez No. 684161 [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi-Edirne].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Glanz, E.C.,1974, *Guidance: Foundations, principlesand techniques*, Second Edition, Boston:Mas.Allynand Bacon Co.
- Goldsmith, S. K. (2011). *An exploration of school counselors' self-efficacy for advocacy of gifted students* [Unpublished doctoral dissertation]. The University of Iowa, Iowa.
- Goldsmith, S. K. (2012). Clinical supervision strategies for school counselors working with twice-exceptional students. *Georgia School Counselors Association Journal*, 19(1), 133-144.
- Gonzales, S. K., Limberg, D., & Cunningham, K. M. W. (2022). Facilitating role understanding and collaboration between aspiring school counselors and principals. *Professional School Counseling*, 26(1c). <https://doi.org/10.1177/2156759X221134664>

- Gömleksiz, M. N., Kan, A. Ü. & Biçer, S. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri (Fırat Üniversitesi Örneği). *Education Sciences*, 5(2), 479–500.
- Görkem, N. (1985). *Öğrencilerin rehberlik uzmanlarından gördükleri hizmetlerle bekledikleri hizmetler arasındaki fark* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gündüz, B., İnandı, Y., & Tunç, B. (2014). Okul yöneticilerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri: Betimsel bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 19-34.
- Gürbüz, S. F. (2012). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin özel eğitimde rehberlik ve psikolojik danışmaya yönelik öz yeterlik algıları* (Tez No. 320292) [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi-Kayseri]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J., & Johnston, J.A. (1998). *Career counseling: Contexts, processes, and techniques* (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Hackett, G. (1993). Career counseling and pschotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal and Career Assesment*, 1, 105- 117.
- Hackney, H., & Cormier, S. (2005). *The professional counselor: A process guide to helping*. (5th edition). Boston: Pearson.
- Hamamcı, Z., Murat, M., & Çoban, A. (2004). *Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. https://www.researchgate.net/publication/344188922_gaziantep'teki_okullar_da_calisan_psikolojik_danismanlari_mesleki_sorunlari_incelenmesi adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 15.01.2024)
- Hamarta, E. (2018). Eğitsel rehberlik. M.E Deniz & A. Erözkan (Edt.), *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (14. baskı, ss. 188-224). Pegem Akademi.
- Hansen, J. B., & Feldhusen, J. F. (1994). Comparison of trained and untrained teachers of gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 38(3), 115-121.
- Hanson, C., & Stone, C. (2002). Recruiting leaders to transform school counseling. *Theory into Practice*, 41(3), 163- 168.
- Hatunoğlu, A., & Hatunoğlu, Y. (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 333-338.
- Heller, K. A., Perleth, C. and Lim, T. K. (2005). *The munich model of giftedness designed to identify and promote gifted students*. London: Cambridge University Press.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45 (4), 393- 402.
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M., & Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development: Are we our own worst enemies? *Counseling Psychologist*, 24, 105- 126.
- Herr, E. L. (2003). The future of career counseling as an instrument of puplic policy. *The Career Development Quarterly*, 52, 8-19.
- Hill, C. E. (1991). Almost everything you ever wanted to know about how to do process research on counseling and pschotherapy but did not know who to ask. In C. E.

- Watkins Jr and L. J. Schneider (Eds.), *Research in counseling* (pp. 85- 116). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hines, PeggyLaTurno (2002).“TransformingtheRuralSchoolCouncelor”,Theoryinto Practice, Vol.41, No3, p.192-201, PublishedbyTaylorandFrancis,16.07.2023, : <<http://www.jstor.org/stable/1477241>>
- https://suluova.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/20135929_EYitim_Vizyonu_Yzeti_Suluova.pdf
- https://www.researchgate.net/publication/289570902_Ustun_Yetenekli_Ilkogretim_Ogrencilerin_Kariyer_Gelisimleri
- Işık Ercan, Z. Z. (2004). Üstün yetenekli öğrencilerin eğitim için temel prensipler ve kullanılan teknikler. C. Çiftçi (Ed.), *I. Türkiye Üstün Yetenekli Çocuklar Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 145-147). Çocuk Vakfı.
- Işıkgöz, M. (2017).Okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-10.
- İslam, Ü. Y. (2019). *Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği türkçe formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması* (Tez No. 587603) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi-Samsun].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kabadayı, R. 1990, ‘Maslow hiyerarşisine göre ilköğretim öğretmenleri ile rehber öğretmenlerin gereksinim karşılanma yetersizliği dereceleri: Bir karşılaştırma’, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 14(78), 3-8.
- Kafkas, M., Açak, M., Çoban, B., & Karademir, T. (2010). Beden eğitimi öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ile mesleki kaygıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 93-111.
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi* (Tez No. 205230) [Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi - İzmir].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 205230) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karahan, Ş., & Uyanık-Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (29), 1-14.
- Karakuş, F. (2010). Üstün yetenekli çocukların anne babalarının karşılaştıkları güçlükler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 127-144.
- Karasar, N. (2004b). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. (12. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2014a). *Bilimsel araştırma yöntemi* (27. baskı). Nobel Akademik.
- Karataş, Z., & Şahin Baltacı, H. (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), 427-760.
- Kavas, A. B., Şanlı, E., & İslam, Ü. Y. (2021).Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği Türkçe formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, -(58),105-130.

- Kebap, M. (2022). *Matematik öğretmen adaylarının mesleki beklentilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No. 712764) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kepçeoğlu, M. (1974). *Orta dereceli okullarda rehberlik anlayışı* [Yayınlanmamış doçentlik lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kepçeoğlu, M. (1978). *Orta dereceli okullarda rehberlik uzmanlarının görevleri: algılar ve beklentiler* [Yayınlanmamış doçentlik lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kepçeoğlu, M. (1989).*Yükseköğretim kurumlarında verilebilecek belli başlı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri*. Yüksek Öğretimde Rehberlik ve Danışma Toplantısı. 20-28 Mayıs 1987’de Sunulan Bildiri. Ankara: A.Ü. Eğitim Fak. Yay., No:161.
- Kesgin, E. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Denizli ili örneği)* (Tez No. 210955) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers’ Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and JobStress, *Journal of Educational Psychology*, 102(3),741-756.
- Koçak-Bıçak, D. (2018). *Resmi okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin okul yöneticilerinden ve öğretmenlerden beklentileri* (Tez No. 524692) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Konyalıoğlu, A. P. (2013). *Bilinçli hipnoz ile sınav kaygısı programının üstün zekâlı öğrencilerin sınav kaygılarını azaltmadaki etkilerinin karşılaştırılması* (Tez No.351483) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Şirin Akça, M. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677.
- Korkut K., & Babaoğlu E.,(2012).Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-281.
- Köksal, A. (2007). *Üstün zekâlı çocuklarda duygusal zekâyı geliştirmeye dönük program geliştirme çalışması* (Tez No.219470) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, T. A., & Yangın, S. (2011).İlkokul ve ortaokul öğrencilerinin bilimsel kariyer ilgileri. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45-66.
- Kuzgun, Y. (2011). *Psikolojik danışma ve rehberlik* (15. baskı). Nobel.
- Kuzgun, Y.(2000). *Rehberlik ve psikolojik danışma* (10.baskı). ÖSYM.
- Kuzu, A. (2013). Araştırmaların planlanması. İçinde A. A. Kurt (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* (1. Baskı, ss. 19-45).Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Küçük, M., Altun, E., & Paliç, G. (2013).Sınıf öğretmenlerinin fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının incelenmesi: Rize ili örneği. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2(1), 45-70.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26, 219 - 273.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of counseling self- efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26 (2), 179- 218.

- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A. & Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the counseling selfestimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39 (1), 105-120.
- Leana-Taşçılar, M. Z. (2018). *Özel yetenekli çocukların psikolojisi*. (2. baskı). Nobel.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45,79- 122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45,79- 122.
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 97-108.
- Lesha, J. (2017). Teachers' Self-Efficacy Beliefs: The relationship between teachers' age and instructional strategies, classroom management and student engagement, *European Journal of Social Sciences Studies*, 2(5), 217-225.
- Lucas, M. S. (1993). Personal aspects of career counseling: Three examples. *The Career Development Quarterly*, 42, 161- 166.
- Mamayusupova, D. (2020). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin akademik öz-yeterlik düzeyleri ile eğitim stresi ve akademik kontrol odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 617430) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- McCoach, D. B., & Siegle, D. (2007). What predicts teachers' attitudes toward the gifted?. *Gifted Child Quarterly*, 51(3), 246-254.
- MEB (2017). *Beni anlayan: Özel yetenekli çocuğum var*. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_03/07143702_Aile_EYitim_KYlavu_zu.pdf.
- MEB (2019). 2023 Eğitim Vizyonu.
- Mısırlı-Taşdemir, Ö. (2003). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik ile sınav kaygısı, benlik saygısı, kontrol odağı, öz yeterlilik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.137585) [Yüksek Lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Trabzon].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Miller, N. B. & Silverman, L. K. (1987). Levels of personality development, *Roeper Review*, 9, 221–225.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2007b). Özel eğitim ve rehberlik hizmetleri genel müdürlüğü, bilim ve sanat merkezlerine öğretmen seçimi: Genelge. Sayı: B.08.0.ÖRG.0.20.03.05/5763.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2001a). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yönetmeliği. T.C. Resmi Gazete, 24376, Tebliğler Dergisi, Mayıs 2001/2524. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/68.html> (Erişim Tarihi: 29.07.2023)
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2022a). *Bilim ve sanat merkezleri yönergesi*. <https://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/90> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 29.07.2023)
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2022b). *Meb, bilsem sayısında hedefini aştı* adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 29.07.2023)
- Millî Eğitim Bakanlığı, Özel Hizmetler Genel Müdürlüğü (2013). *Ek 1: Üstün yetenekliler strateji ve uygulama planı 2013-2017*.

https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_10/25043741_zelyeteneklibireylerstratejiveuygulamaplan20132017.pdf.adresinden erişilmiştir.(Erişim Tarihi: 27.11.2023)

- Moon, S. M. (2007). Counseling issues and research. In S. Mendaglio & J. S. Peterson (Eds.), *Models of counseling gifted children, adolescents, and young adults* (pp.7- 32). Waco, TX: Prufrock Press Inc.
- Morgan, L. W., Greenwaldt, M. E., & Gosselin, K. P. (2014). School counselors' perceptions of competency in career counseling. *The Professional Counselor*, 4(5), 481- 496. Doi:10.15241/lwm.4.5.481
- Mönks, F.J. (1992). *Development of gifted children: The issue of identification and programming*. Assen/Maastricht: Van Gorcum.
- Nanayakkara, J., Margerison, C. & Worsley, A. (2021). Teachers' self-efficacy beliefs in teaching food and nutrition subjects in Australian secondary schools, *Health Education*, 121(3), 311-321.
- Nazlı, S.(2003). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik ve psikolojik danışma programları* (1.baskı).Anı.
- Niles, S. G.-B. (2005). Career development interventions in the 21st century. In *Career development interventions in the 21st Century (2nd ed.)* (s. 13). Pearson Merrill Prentice Hall.
- Nota, L., Lent, R. W., & Soresi, S. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self- efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*, 52,194-201.
- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., & Bikos, L. H. (1997). The career counseling self- efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 20- 31.
- Oğurlu, Ü., & Yaman, Y. (2010). Üstün zekâlı/yetenekli çocuklar ve iletişim. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 213-223.
- Oğurlu, Ü., & Yaman, Y. (2013). Ebeveynlerin üstün zekâlı ve yetenekli çocukları ile ilgili rehberlik ihtiyaçları. *Türk Üstün Zekâ ve Eğitim Dergisi*, 3(2), 81- 94.
- Okursoy, F. T. (2016). *Öğretmenlerin özyeterlik algıları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki* [Tezsiz yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://gcris.pau.edu.tr/bitstream/11499/915/1/Fatma%20T%C3%BClay%20Okursoy.pdf>.
- Osipow, S. H. (1982). Research in career counseling: An analysis of issues and problems. *The Counseling Psychologists*, 10, 27- 34.
- Öpengin, E. (2020).Özel yeteneklilerin sosyal, duygusal ve akademik gelişimi. M. A. Melekoğlu & U. Sak (Ed.), *Öğrenme güçlüğü ve özel yetenek içinde* (6. baskı, ss. 162-177). Pegem Akademi.
- Özabacı, N., Sakarya, N., & Doğan, M. (2008). Okul yöneticilerinin okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 8-22.
- Özata, H. (2007). *Öğretmenlerin öz yeterlikalgılarının ve örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşlerinin araştırılması* (Tez No. 226118) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi -İzmit].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdemir, E. (2008). *Anadolu liselerinde görev yapan idareci ve öğretmenlerin rehberlik hizmetlerini benimseme düzeyi nedir?* (Tez No. 220529) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Özdemir, E. İ. (1991). *Bazı değişkenlerin liselerdeki öğrenci, öğretmen, danışman ve yöneticilerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden beklentilerinin etkisi* (Tez No. 16980) [Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ORGM). (2022). Bilim ve Sanat Merkezleri Nedir? (meb.gov.tr) adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 29.07.2023)
- Özer, M. (2021). Türkiye’de özel yeteneklilere yetenek geliştirme desteğinde bilim ve sanat merkezleri: mevcut durum ve iyileştirme alanları. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 727-749. DOI: 10.26466/opus.810856.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki* (Tez No.240972) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi-Edirne].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Öznacar, M. D., & Bildiren, A. (2016). *Üstün zekâlı öğrencilerin eğitimi ve eğitsel bilim etkinlikleri* (2.baskı) Anı.
- Özoğlu, S. Ç. (1982). *Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma*. Ege Üniversitesi Matbaası.
- Özoğlu, S.Ç. (1997). *Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara Üniversitesi, Yayın No:181.
- Öztemel, K. (2020).Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(2), 1-24.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları* (2.baskı). Nobel.
- Pamukçu, B. & Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği türkçe formu’nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), 212- 221.
- Parcover, J. A., & Swanson, J. L. (2013). Career counselor training and supervision; role of the supervisory working alliance. *Journal of Employment Counseling*, 50, 166- 178. doi: 10. 1002/j.2161-1920.2013.00035.x
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. California: Houghton Mifflin.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonti, J., Massoudi., & Rossier, J. (2011). Effectiveness of career counseling: A one- year follow up. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 565- 578. doi: 10. 1016/j.jvb.2011.08.011
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competencies. *The Career Development Quaterly*, 48, 212- 225.
- Peterson, J. S., & Wachter-Morris, C. (2010). Preparing school counselors to address concerns related to giftedness: A study of accredited counselor preparation programs. *Journal for the Education of the Gifted*, 33(3), 311-336.
- Pinkey, J. W., & Jacobs, D. (1985). New counselors and personal interest in the task of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 454- 457.
- Pişkin, M.(1989).*Orta dereceli okullarda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları*(Tez No. 299754) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Poyraz, C. (2007). *Orta dereceli okullarda yürütülen rehberlik hizmetleri üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- Renzulli, J. S. (1999). What is this thing called giftedness, and how do we develop it? A twenty-five year perspective. *Journal for the Education of Gifted*, 23(1), 3-54.
- Renzulli, J. S. (2002). Expanding the conception of giftedness to include co-cognitive traits and to promote social capital. *Phi Delta Kappan*, 84(1), 33-58.
- Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.
- Rochlen, A. B., Mohr, J. J., & Hargrove, B. K. (1999). Development of the attitudes toward career counseling scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46 (2), 196- 206.
- Sak, U. (2012). *Üstün zekâlılar: Özellikleri tanılanmaları eğitimleri* (2.baskı). Vize.
- Sak, U. (2014). *Yaratıcılık gelişimi ve geliştirilmesi* (1.baskı). Vize.
- Sak, U. (2017). *Üstün zekâlılar özellikleri, tanılanmaları, eğitimleri* (7.baskı). Vize.
- Sali-Bilgiç, H. (2011). *Rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) öz yeterlilikleri* (Tez No. 280681) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Saranlı, A. G., & Metin, N. (2012). Social-emotional problems observed in gifted children. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 45(1), 139-163.
- Saranlı, A. G., & Metin, N. (2014). The effects of the seng parent education model on parents and giftechildren. *Education and Science*, 39(175), 1-13.
- Sarar, M. (2018). *Okul öncesi öğretmenlerinin üstün yetenekliler eğitime ilişkin öz yeterlik düzeyleri ile üstün yeteneklilerin eğitime yönelik algı ve bilgisi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 513004) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Say, M. (2005). *Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlik inanışları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Schneider, L., & Gelso, C. J. (1972). Vocational versus personal emphases in counseling psychology training programs. *Counseling Psychologist*, 3, 90- 93.
- Sezginsoy B. (2007). *Bilim ve sanat merkezi uygulamasının değerlendirilmesi* (Tez No. 206447) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R. & Bustami, G. A. (2018). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: a perspective from teachers engaging students with disabilities, *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(1), 68-76.
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R. & Bustami, G. A. (2018). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: a perspective from teachers engaging students with disabilities, *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(1), 68-76.
- Silverman, L. K. (1993). Counseling families. In L. K. Silverman (Ed.), *Counseling the gifted and talented* (pp. 151- 178). Denver, Colorado: Love Publishing Company.
- Silverman, L. K. (1998). Developmental stages of giftedness: *Infancy through adulthood*. Denver: Love.

- Solmaz, H. (2009). Fizik oyunları. *Üstün Yetenekli Çocuklar II. Ulusal Kongresi* içinde (ss. 88). Anadolu Üniversitesi.
- Sousa, D. A. (2003). *How the gifted brain learners*. London: Corwin Press.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Allyn and Bacon.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1999). A triarchic approach to the understanding and assessment of intelligence in multicultural populations. *Journal of School Psychology, 37*(2), 145-159.
- Sternberg, R. J., & Zhang, L. F. (1995). What do we mean by “giftedness”? A pentagonal implicit theory. *Gifted Child Quarterly, 39*(2), 88-94.
- Sternberg, R. J., Jarvin, L., & Grigorenko, E. (2011). *Explorations in giftedness*. New York: Cambridge University Press.
- Swanson, J. L. (1995). The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh and Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 217- 259). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Swiatek, M. A., & Dorr, R. M. (1998). Revision of the social coping questionnaire: replication and extension of previous findings. *Journal of Secondary Gifted Education, 10*(1), 252–259.
- Şahin, F. (2012). *Sınıf öğretmenlerinin özel yetenekli öğrenciler ve özellikleri hakkında bilgi düzeylerini artırmaya yönelik eğitim programının etkililiği* (Tez No. 293111) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şirin, A. (2004). *Psikolojik danışma, eğitimde üçüncü boyut psikolojik danışma ve rehberlik*. Birsen.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6nd ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tagay, Ö., & Savi Çakar, F. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(3), 1168-1186.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik teori ve uygulama*. MEB.
- Tan, H.(1992). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Milli Eğitim.
- Tannenbaum, A. J. (2000). Giftedness: The ultimate instrument for good and evil. In K.A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg, & R. F. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (2nd ed. pp. 447-465). New York: Elsevier.
- Tannenbaum, A. J. (2003). *Nature and nurture of giftedness*. In N. Colangelo & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (pp. 45-59). Boston: Pearson Education Inc.
- Terman, L. M. (1926). *Children's reading: A guide for parents and teachers*. London: Terman Press.
- Terman, L. M., Baldwin, B. T., Bronson, E., DeVoss, J. C., Fuller, F., Goodenough, F. L., (1926). *Genetic studies of genius* (Vol. I). California: Stanford University Press.
- Tortop, H. S. (2014a). Examining the effectiveness of the in-service training program for the education of the academically gifted students in turkey: A Case Study. *Journal for the Education of the Young Scientist and Giftedness, 2*(2), 67-86.

- Tortop, H. S. (2014b). Öğretmen adaylarının üstün yetenekli ve çok kültürlü eğitime ilişkin tutumları. *Üstün Yetenekliler Eğitimi ve Araştırmaları Dergisi*, 2(2). 63-71.
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 294151) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi- Konya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tuttle, F. B., Becker, L. A. and Sousa, J. A. (1980). *Characteristics and identification of gifted and talented students*. Washington: National Educational Association of the United States.
- Tuzgöl Dost, M. (2020). Okul psikolojik danışmanlarına göre ilkokullardaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin durumu ve sorunları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (76) , 1673-1690.
- Türk PDR-DER (2011). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar* (8. baskı). Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Türker, D., Girit, F., Toprak, F., Çelik, F., & Tike, L. (2015). *Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri kılavuzu*. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. MEB.
- Türkoğlu, A.(1997).99 Soruda eğitim bilimine giriş. Memleket Gazete ve Matbaacılık.
- Uygun, A. (2021). *Öğretmenlerin özel yeteneklilik kavramı ve özel yetenekli öğrencilerin özelliklerine ilişkin bilgi ve algılarının incelenmesi* (Tez No. 702401) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ültanır, E. (2014).Çocukluk döneminde kariyer eğitiminin önemi ve kariyer gelişimi kuramları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 67-83.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin özyeterlik algısı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (17),1-16.
- Walker, B., Hafenstein, N. L. & Enslow, L. (1999). Meeting the needs of giftedlearners in the early childhood classroom. *Young Children*, 54 (1), 32-36.
- Whiston, S. C. (2000). Individual career counseling. In D. A. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (pp. 137- 156). Washington, DC: American Psychology Association.
- Witty, P.A. (1958). *Who are the gifted?* Chicago: The University of Chicago Press.
- Wolters, C. A., & Daugherty, S. G. (2007). Goal structures and teachers' sense of efficacy: Their relation and association to teachingexperience and academic level. *Journal of Educational Psychology*, 99(1),181-193.
- Wood, S., Portman, T. A. A., Cigrand, D. L., & Colangelo, N. (2010). School counselors' perceptions and experience with acceleration as a program option for gifted and talented students. *Gifted Child Quarterly*, 54(3), 168-178.
- Woolfolk-Hoy, A. (2000, April 28). *Changes in teacher efficacy during the early years of teaching* [Paper presentation]. Efficacy and Teaching, The Ohio State University.

- Yakmacı Güzel, B. (2002). *Üstün yeteneklilerin belirlenmesinde yardımcı yeni bir yaklaşım: Dabrowski'nin aşırı duyarlılık alanları* (Tez No.125174) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul].Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yardımcı, F., & Başbakkal, Z. (2011). İlköğretim öğrencilerinde algılanan sosyal destek ile öz yeterlik ilişkisi ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 27 (2), 19-33.
- Yaylacı Özdemir, G. (2007).İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi* (Bilgi), 40, 119-140.
- Yazıcı, H., & Altun, F. (2016). PDR lisans programlarının üstün yeteneklilere dönük psikolojik danışma becerilerinin kazandırılması açısından değerlendirilmesi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 61-71.
- Yeşilyaprak, B. (2003).*Eğitimde rehberlik hizmetleri gelişimsel yaklaşım*. (6.baskı). Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2010). *Eğitimde rehberlik hizmetleri* (19. baskı). Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 5 – 26.
- Yeşilyaprak, B. (2020). *21.yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. (30. baskı). Nobel.
- Yeşilyaprak, P. D. B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2 (2) , 73-102. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/51379/596807>
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz- yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301 – 308.
- Yıldız, N. G. (2021). Collaborative leadership in the school community: School counselors and principals join forces for linguistically diverse students. *Journal on Lifelong Education and Leadership*, 7(2), 14-26. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1684097>
- Yılmaz, D. (2015). *Üstün yetenekliler için psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları*. (2. baskı). Nobel.
- Yılmaz, H. & Üre, Ö. (2002). *Rehberlik*. (1. Baskı). Çizgi.
- Yoo, J. H. (2016). The effect of professional development on teacher efficacy and teachers' self-analysis of their efficacy change. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 18(1), 84-94.
- Zararsız, N. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 20-25 arası () 25-30 arası () 30-35 arası () 35-40 arası () 40-45 arası () 45 ve üzeri ()

Eğitim Düzeyiniz: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Mesleki Deneyim Süreniz: 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()

Mezun Olunan Lisans Programı:

EK-2. Rehber Öğretmenlerin Özel Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Ölçeği

Lütfen tanımlanan <u>aktivitelere katılma sıklığınızı</u> beşli ölçek üzerindeki numaralardan birini daire içine alarak belirtiniz.	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Epeyce	Sıklıkla
1. Üstün yetenekli öğrencilerin tanılanmasına yardımcı olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Üstün yetenekli öğrencilerin uygun okul deneyimleriyle bireysel gelişimlerine yardımcı olmayı savunmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Üstün yetenekli öğrencilere daha uygun bir okul ortamı oluşturmak için öğretmenlerle yöneticilerle ve diğer personelle iş birliği içinde olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Üstün yetenekli öğrencilerin bireysel ihtiyaçları ve problemleri üzerine okuldaki diğer öğretmenlerle konsültasyon yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Üstün yeteneklilerin kendilerine özgü ihtiyaçları olduğu anlayışına dayanarak bireysel danışma yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Üstün yetenekli öğrencileri kendi yetenek seviyelerine uygun yoğunlukta ve zorlukta dersler almaları için teşvik etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Gerektiğinde akademik destek için üstün yetenekli öğrencileri yönlendirmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Gerektiğinde duygusal destek için üstün yetenekli öğrencileri yönlendirmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Üstün yetenekli öğrencilere yönelik zaman yönetimi ve sınav kaygısı gibi konularda çalıştay/ seminer/toplantı düzenlemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Üstün yeteneklilerin kendilerine özgü ihtiyaçları olduğu anlayışına dayanarak grupta psikolojik danışma yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Üstün yeteneklilerin kendilerine özgü ihtiyaçları olduğu anlayışına dayanarak aile danışmanlığı sağlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Gerektiğinde, üstün yetenekli öğrencinin ailesiyle konsültasyon yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Üstün yetenekli öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik bilgilendirme toplantıları ya da grup tartışmaları gibi aile eğitim hizmetleri düzenlemek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Üstün yetenekli öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik programlama alanında bilgi ve becerilerini geliştirmek için düzenli olarak mesleki gelişim aktivitelerine katılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Yöneticiler ve okul personeli için üstün yeteneklilerle ilgili eğitim ve farkındalık programlarının düzenlenmesine liderlik yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Üstün yetenekli öğrencilerin yararlanabileceği insan (rol modeller ve danışmanlar) ve materyal (kütüphaneler ve üniversiteler) gibi dış kaynaklar için bilgi alışverişi sağlamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Üstün yetenekli öğrencilere yönelik okul rehberlik programının güçlü ve zayıf yönlerini ölçme ve değerlendirme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-3. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Ölçeği

Aşağıdaki her bir ifadeyi lütfen dikkatle okuyunuz ve bu ifadelerdeki işlerin her birini başatabileceğinize ilişkin kendinize ne kadar güvendiğinizi verilen derecelendirme sistemine göre işaretleyerek belirtiniz. Ölçek maddelerinde yer alan danışman ifadesi kariyer psikolojik danışmanını ifade etmektedir.

Hiç 0 1 2 3 4 Tamamen
Güvenmiyorum Güveniyorum

Aşağıdaki maddelerde belirtilen her bir konuda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?		
1	Kariyer psikolojik danışmasında, danışanın yeteneklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek	0 1 2 3 4
2*	Danışanın kariyer hedeflerini uygulamasına destek olmak	0 1 2 3 4
3	Danışanın iş (yaşamı) dışındaki yaşantısının (örneğin; aile, serbest zaman, ilgi alanları vb.) onun kariyer kararlarını nasıl etkilediğini anlamasına yardım etmek	0 1 2 3 4
4	Kariyer kararı vermede toplumsal cinsiyetle ilgili konuların farkında olmak	0 1 2 3 4
5	Danışanla terapötik bir ilişki geliştirmek	0 1 2 3 4
6	Danışanın kariyer planlamasını etkileyebilecek kişilik özelliklerini belirginleştirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek	0 1 2 3 4
7*	Değerlendirme sonuçlarını danışana açıklamak	0 1 2 3 4
8*	Kariyer psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde sonlandırmak	0 1 2 3 4
9	Çalışma ortamında, etnik yapıyla ilgili konuların farkında olmak	0 1 2 3 4
10	Lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların kariyer kararında etkili olabilecek konuların farkında olmak	0 1 2 3 4
11	Yerel ve ulusal iş piyasasına yönelik bilgi ve güncel eğilimler hakkında bilgi sağlamak	0 1 2 3 4
12*	Danışanın cinsiyetine, yaşına, eğitimine ve kültürel altyapısına uygun değerlendirme araçları seçmek	0 1 2 3 4
13	Kariyer kararı verme sürecinde danışanın duygularını düzenlemesine yardım etmek	0 1 2 3 4
14	Kariyer psikolojik danışma sürecini etkileyebilecek mevcut etik ve yasal konular hakkındaki bilgiyi kullanmak	0 1 2 3 4
15	Çalışma ortamında lezbiyen, gey ve biseksüel danışanlarla ilgili özel konuları anlamak	0 1 2 3 4
16	Danışanı koşulsuz kabul ederek iletişim kurmak	0 1 2 3 4
17	Danışanın ilgilerini değerlendirmek amacıyla bir ölçme aracı seçmek	0 1 2 3 4
18	Danışanın değerlerini belirginleştirmek için bir ölçme aracı seçmek	0 1 2 3 4
19	Çalışma ortamında toplumsal cinsiyetle ilgili konuları anlamak	0 1 2 3 4
20	Kariyer kararı vermede etnik yapıyla ilgili konuları anlamak	0 1 2 3 4
21	Danışan tarafından dile getirilen endişeleri dikkatli bir şekilde dinlemek	0 1 2 3 4
22	Danışanın problemlerinin anlaşılabilmesi için danışan ve kariyeri hakkındaki bilgilerin sentezini yapmak	0 1 2 3 4

23	Danışanın kariyer hedeflerine ulaşmasına engel olabilecek içsel ve dışsal engelleri tanımlamasına yardım etmek	① ② ③ ④
24	Danışana etkili bir şekilde müdahale etmek için güncel araştırma bulgularını kullanmak	① ② ③ ④
25	Danışan kariyeri konusunda karar verme sorumluluğunu almayı reddettiğinde ona karşı empatik olmak	① ② ③ ④

Alt boyutlar:

1. Terapötik süreç ve iş birliği becerileri: 2, 3, 5, 8, 13,16,21,22,23,25
2. Mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri:1,6,7,12,17,18
3. Çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik:4,9,10,15,19,20
4. İş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması: 11,14,24

Ölçek puanı hesaplanırken tüm madde puanları toplanarak hesaplanır.

***2,7,8,12. Maddeler doğrulayıcı faktör analizi sonucu Türkiye’de çalışmamış ve ölçek geliştiricisi tarafından ölçekten çıkarılmıştır.**

EK-4. Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması Ölçeği

Bu bölümde rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki beklentilerinin okul yöneticileri tarafından karşılanma düzeyinin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır. Aşağıdaki cümleleri sırayla okuyunuz ve size uygun şıkkı (X) işareti ile belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1. Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisiyle ilgili mevzuat ve yasal düzenlemeleri takip eder.	()	()	()	()	()
2. Okul yöneticisi rehberlik hizmetleri yürütme komisyonuna aktif olarak başkanlık yapar.	()	()	()	()	()
3. Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisinin ihtiyacı olan kırtasiye malzemesini ve teknolojik desteği sağlar.	()	()	()	()	()
4. Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyerek, hizmet içi eğitim ve kurslara katılımında gerekli kolaylığı sağlar.	()	()	()	()	()
5. Okul yöneticisi BEP ile ilgili görev ve sorumlulukların yönetmeliklere uygun şekilde dağıtılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
6. Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisini ilgilendiren mevzuat değişiklikleri konusunda psikolojik danışman ve rehber öğretmeni bilgilendirir.	()	()	()	()	()
7. Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik servisiyle işbirliği halinde çalışır.	()	()	()	()	()
8. Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenin okulun önemli bir parçası olduğunu hissetmesini sağlar.	()	()	()	()	()
9. Okul yöneticisi psikolojik danışma ve rehberlik çalışmalarının sağlıklı yürütülebilmesi için psikolojik danışman ve rehber öğretmen ile işbirliği yapar.	()	()	()	()	()
10. Okul yöneticisi RPDH yönetmeliğinde rehber öğretmenin yaptığı görüşme içeriklerinin gizliliğinin korunması maddesine uygun davranır.	()	()	()	()	()
11. Okul yöneticisi velilerle yaşanan problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir.	()	()	()	()	()
12. Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisine verdiği önemi okul ortamına yansıtır.	()	()	()	()	()
13. Okul yöneticisi psikolojik danışman ve rehber öğretmenden meslek etiğine uygun davranmasını ister.	()	()	()	()	()
14. Okul yöneticisi rehberlik ve psikolojik danışma servisinin önemine inanır.	()	()	()	()	()
15. Okul yöneticisi idareyle veya diğer öğretmenlerle yaşadığınız problem durumlarında psikolojik danışma ve rehberlik servisine gerekli desteği verir.	()	()	()	()	()
16. Okul yöneticisi okul rehberlik hizmetleri çerçeve programının uygulanması için gerekli desteği sağlar.	()	()	()	()	()
17. Okul yöneticisi okulda yaşanan problemleri takip eder.	()	()	()	()	()
18. Okul yöneticisi, Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliğine uygun davranır.	()	()	()	()	()

EK-5. Ölçek İzinleri

Postalarda arayın

301 ileti dizisinden 9.

Ölçekler

Gelen Kutusu x

Soner Akyüz

Alıcı: aysenur

Merhabalar Kıymetli Hocam

Atatürk Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Psk. Dan. Soner AKYÜZ.

Kıymetli hocam araştırma yaparken sizin ölçeğinizi gördüm. Bu güzel ölçeği eğer izniniz olursa çalışmalarımın doğasına gerekli atıfları yaparak kullanmak istiyorum. Sizden naçizane ricam bu ölçeği gönderebilmenizdir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı öz- yeterlik ölçeği (KPDÖÖ).

İyi Çalışmalar Dilerim.

Saygılarımla..

Soner AKYÜZ

Atatürk Üniversitesi

Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık

4 Kasım Cum 11:41 (5 gün önce)

Aysenur BUYUKGOZE

Alıcı: ben

Merhabalar Soner Bey,

Yapmayı planladığınız çalışma kapsamında Kariyer psikolojik danışmanlığı Öz- yeterlik Ölçeği'ni kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerine [Prof.Dr. AYSENUR BÜYÜKGÖZE KAVAS](#) linkinden ulaşabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Aysenur Büyükgöze-Kavas

301 ileti dizisinden 8.

Fatma Altun

Merhabalar Kıymetli Hocam

Atatürk Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Psk. Dan. Soner AKYÜZ.

Kıymetli hocam araştırma yaparken sizin ölçeklerinizi gördüm. Bu güzel ölçekleri eğer izniniz olursa çalışmalarımın doğasına gerekli atıfları yaparak kullanmak istiyorum. Sizden naçizane ricam bu üç ölçeği gönderebilmenizdir.

1. Rehber Öğretmenlerin Üstün Yeteneklilere Yönelik Bilgileri Ölçeği (RÖ-ÜYBÖ)

2. Rehber Öğretmenlerin Üstün Yeteneklilere Yönelik Algıları Ölçeği (RÖ-ÜYAÖ)

3. Rehber Öğretmenlerin Üstün Yeteneklilere Yönelik Aktivitelere Katılma Ölçeği (RÖÜYAKÖ).

İyi Çalışmalar Dilerim.

Saygılarımla..

Soner AKYÜZ

Atatürk Üniversitesi

Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık

6 Kasım Paz 14:56 (3 gün önce)

FATMA ALTUN

Alıcı: ben

Merhaba Soner,

Uyarlamasını yaptığımız ölçme araçlarını çalışmalarında kullanmandan mutluluk duyarım. Ekte istemiş olduğun üç ölçeğin son hallerini ve geçerlik güvenirlik bilgilerini bulabileceğin makaleyi gönderiyorum.

Çalışmalarında kolaylıklar diliyorum.

Soner Akyüz

4 Kas 2022 Cum, 10:33 tarihinde şunu yazdı:

Doç. Dr. Fatma ALTUN KOBUL

EK-6. Atatürk Üniversitesi Etik Kurul ve Uygulama İzinleri

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurul Başkanlığı
PROJE DEĞERLENDİRME FORMU

Projenin/Çalışmanın Adı: Danışmanlığını Dr.Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Soner AKYÜZ ile birlikte hazırladıkları "BİLSEM'lerde çalışan PDR Öğretmenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri ile ilişkisi" isimli yüksek lisans tez araştırması ile ilgili Etik Kurul uygunluk onay belgesi talep edilmesi.

Gönderildiği Tarih: 25.05.2023

Teslim Tarihi: 25.05.2023

Değerlendirenin Adı Soyadı: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Adına

Prof. Dr. Ufuk ŞİMŞEK
Etik Kurul Başkanı

İmza :

Bu Yüksek Lisans Tez Araştırma uygundur: ☒

Gerekçe/Açıklama: Yapılacak çalışmada yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak, konu ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bu Yüksek Lisans Tez Araştırma uygun değildir: ☐
Gerekçe/Açıklama

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu
ERZURUM

Toplantının Mahiyeti :Etik Kurul
Toplantının Tarihi :25.05.2023
Toplantının Sayısı :06

Karar-38: Danışmanlığını Dr.Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Soner AKYÜZ ile birlikte hazırladıkları "BİLSEM'lerde çalışan PDR Öğretmenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri ile ilişkisi" isimli yüksek lisans tez araştırması ile ilgili etik kurul onay belgesi talebi ile ilgili husus görüşüldü

Yapılan görüşmelerden sonra adı geçenlerin "BİLSEM'lerde çalışan PDR Öğretmenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri ile ilişkisi" isimli tez araştırması ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına,

oy birliği ile karar verilmiştir.

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu Karar Formu

KARAR BİLGİLERİ	Toplantı Sayısı: 06 Karar No: 38	Toplantı Tarihi: 25.05.2023
	Aşağıda bilgileri verilen yüksek lisans tez araştırma çalışması ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu yüksek lisans tez araştırma çalışması ile ilgili yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
ÇALIŞMA BİLGİLERİ	Proje Yürütücüsü: Dr.Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM, Soner AKYÜZ Çalışma Konusu: BİLSEM’lerde çalışan PDR öğretmenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri ile İlişkisi	



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu

Sayı : E-56785782-050.02.04-2300166871
Konu : Etik Kurul Kararı (Dr.Öğr.Üyesi
Fatma YILDIRIM, Soner AKYÜZ
06/38)

31.05.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 15.05.2023 tarihli ve E-31384467264-2300153732 sayılı belge.
b) 15.05.2023 tarihli ve E-31384467264-2300153691 sayılı belge.

Danışmanlığını Dr.Öğr. Üyesi Fatma YILDIRIM’ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Soner AKYÜZ ile birlikte hazırladıkları “BİLSEM’lerde çalışan PDR Öğretmenlerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Düzeylerinin, Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılanması ve Özel Yetenekliler ile Aktivitelere Katılma Düzeyleri ile İlişkisi” isimli yüksek lisans tez araştırması ile ilgili,Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu’nun 25.05.2023 tarih ve 06/38 sayılı kararı ektedir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Ufuk ŞİMŞEK
Kurul Başkanı

Ek : Etik Kurulu Kararı (06-38)

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Dr.Öğr.Üyesi Fatma YILDIRIM

Bilgi:
Özel Eğitim Bölümü Başkanlığına
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul
Başkanlığına

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Soner AKYÜZ
Eğitim Bilgileri	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Yüksek Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler ve Eğitimler	Özel Yetenekli Öğrencilerin Çevrim İçi Öğrenme ve Çevrim İçi Sınıflara İlişkin Metaforik Algıları konulu konferans bildirisi (5. Uluslararası Haliç Multidisipliner Bilimsel Araştırmalar Kongresi ISBN:978-625-6404-45-8) Pdr Öğretmenlerin Mesleki Beklentilerinin Okul Yöneticileri Tarafından Karşılınması Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması konulu konferans bildirisi (10. Uluslararası Değişen Dünyada Sosyal Ve Beşeri Bilimler Kongresi ISBN:978-625-6879-18-8) Üstün Zekâ ve Yetenekli Öğrencilere Sunulan Kariyer Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinde Okul Psikolojik Danışmanlarının Rolü konulu konferans bildirisi (8. Ulusal Üstün Yetenekliler Eğitim Kongresi) Psikososyal Destek Programı Eğitici Eğitimi İleri Düzey Psikososyal Destek Programı Temel Eğitimi Kapsayıcı Eğitim Bağlamında Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin Rehberlik Becerilerinin Geliştirilmesi Eğitici Eğitimi Çocuk Koruma Kanunu Danışmanlık Tedbiri Kararı Eğitici Eğitimi AB Projeleri Hazırlama Teknikleri Eğitici Eğitimi Uzaktan Eğitim Süreçlerinde Öğretim Becerilerinin Geliştirilmesi Eğitici Eğitimi Oyun Terapisi Eğitici ve uygulayıcı Eğitimi Aile Danışmanlığı Eğitimi (456 Saat) Çocuklar İçin Felsefe - P4C Eğitimi Özel Yetenekli Öğrencilerin Ayırt Edici Özellikleri Eğitimi
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurumlar	2012-2014 Narman Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2014-2018 Oltu Cumhuriyet Ortaokulu, 25.06.2018-08. 2018 Yakutiye Rehberlik ve Araştırma Merkezi, 2018-2022 Remzi Sakaoğlu Bilim ve Sanat Merkezi, 2022-2023 Ali Dilmen Anadolu Lisesi

	2023- Sakarya Bilim ve Sanat Merkezi
Projeler	KUDAKA 2022 Yılı Teknik Destek Programı kapsamında TRA1/22/TD/0014 referans numaralı projede 1. İrtibat kişisi, B20B505’nolu TÜBİTAK 4006 Bilim Fuarı Yürütücüsü, 121B081’nolu TÜBİTAK 4007 Zirvede Bilim Şenliği Projesinde Atölye Lideri, 218B405 Erzurum Bilim Şenliğinde Rehber, 1689B012227155 Nolu “Hayata Sosyal Medyadan Seslenme, Hareket Et, Sağlıklı Beslen” 2204-B TÜBİTAK Ortaokul Öğrencileri Araştırma Projeleri Yarışmasında Proje Danışmanlığı.

