PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN VE MESLEKİ ÖZ-YETERLİK ALGILARININ ÖZERKLİK, SÜPERVİZYON YAŞANTILARI VE MESLEK ETİĞİ İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Uğur ŞEKER

Eskişehir 2019

PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN VE MESLEKİ ÖZ-YETERLİK ALGILARININ ÖZERKLİK, SÜPERVİZYON YAŞANTILARI VE MESLEK ETİĞİ İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Uğur ŞEKER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Temmuz 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Uğur ŞEKER'in "Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin ve Mesleki Öz-Yeterlik Algılarının Özerklik, Süpervizyon Yaşantıları ve Meslek Etiği ile İlişkilerinin İncelenmesi" başlıklı tezi 21.06.2019 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında, Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı-Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr. A.Sibel TÜRKÜM	
Üye	: Doç.Dr. Fatma SAPMAZ	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Ayşen BALKAYA ÇETİN	

Prof.Dr. Handan DEVECİ
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Müdür Vekili

ÖZET

PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN VE MESLEKİ ÖZ-YETERLİK ALGILARININ ÖZERKLİK, SÜPERVİZYON YAŞANTILARI VE MESLEK ETİĞİ İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Uğur ŞEKER

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temmuz 2019

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM

Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete, süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine, bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan ve oturum sayısına, süpervizyona ilişkin memnuniyete ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerilerinin yordayıcıları da araştırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'deki sekiz devlet üniversitesinde öğrenim gören 258 Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Problem Çözme Becerileri Envanteri, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği, Otonomi Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak veri toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklemler t testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Bulgular psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerilerinin cinsiyete, süpervizyon biçimine, danışan ve oturum sayısına, süpervizyondan duyulan memnuniyete ve meslek etiği ile ilgili ek bir öğrenme yaşantısı olup olmamasına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Diğer yandan psikolojik danışma öz-yeterlik algısının ise cinsiyete, süpervizyondan duyulan memnuniyete ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının olup olmamasına göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. Son olarak problem çözme beceri algısı psikolojik danışma öz-yeterlik algısı tarafından anlamlı biçimde yordanırken özerklik algısı, cinsiyet, süpervizyon biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarınca anlamlı biçimde yordanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Problem Çözme Beceri Algısı, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algısı, Özerklik, Süpervizyon, Meslek Etiği.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE COUNSELOR CANDIDATES' PROBLEM SOLVING SKILLS AND COUNSELING SELF-EFFICACY PERCEPTIONS IN RELATION TO AUTONOMY, SUPERVISION EXPERIENCES AND COUNSELING ETHICS

Uğur ŞEKER

Department of Educational Sciences, Guidance and Psychological Counseling Program

Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, July 2019

Advisor: Prof. Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM

The aim of this study is to investigate counselor candidates' perception of problem solving skills and counseling self efficacy in terms of gender, type of supervision, number of clients and sessions during pre-practicum, satisfaction with supervision and additional learning exprerience about counseling ethics. Predictors of perception of problem solving skills are also investigated. Participants are 258 seniors who studies in Guidance and Psychological Counseling bachelor program in eight public university of Turkey. Participants were administered Problem Solving Inventory, Counselor Activity Self-Efficacy Scales, Autonomy Scale and Demographic Data Form. In order to analyse the data independent samples t test, one way ANOVA and regression analyses were conducted. Results revealed that counselor candidates' perception of problem solving skills did not differ significantly in terms of gender, type of supervision, number of clients and sessions during pre-practicum, satisfaction with supervision and additional learning exprerience about counseling ethics. On the other hand, counseling self efficacy differed significantly in terms of gender, satisfaction with supervision and additional learning exprerience about counseling ethics. Lastly, counseling self efficacy predicted perception of problem solving skills significantly while autonomy, gender, type of supervision and additional learning experience about counseling ethics did not.

Key Words: Problem Solving Appraisal, Counseling Self Efficacy, Autonomy, Supervision, Counseling Ethics.

TEŞEKKÜR

Adanmışlığıma duyduğum güveni tazelememi sağlayan ve oldukça uzun bir zamana yayılan bu araştırmanın gerçekleştirilmesindeki en büyük emek sahibine, sabrına ve enerjisine hayatım boyunca hayran kalacağım, profesyonel sorumluluğunu ve etik hassasiyetini meslek hayatım boyunca örnek alacağım, birlikte çalışmaktan onur duyduğum tez danışmanım Prof. Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM'e,

Tez jürisinde yer alarak katkıları ile araştırmanın zenginleşmesini sağlayan Doç. Dr. Fatma SAPMAZ ve Dr. Öğr. Üyesi Ayşen BALKAYA ÇETİN'e, onların nezdinde şu ana dek bilgi ve görgülerinden yararlandığım tüm hocalarıma,

Yüksek lisansa kayıt olduğum günden bu yana dostluğu ve yardımseverliği ile yanımda olan, bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde de her yardıma ihtiyaç duyduğumda yanına koşabildiğim değerli arkadaşım Mehmet İhsan ÇAKMAK'a,

Yüksek lisans derslerine katılabilmem için gerekli toleransı gösteren, kendisinden iş disiplinini öğrendiğim Saffet Şeker Ortaokulu Müdürü Yavuz ÖZTÜRK'e,

Hayata karşı verdikleri çetin mücadeleyi daima örnek alacağım babam Ali ŞEKER ve annem Ayşe ŞEKER'e, aynı zamanda bir evlat olarak kabul gördüğümü bana sonuna kadar hissettiren ikinci ailem Rıdvan ARSLAN'a ve Şükriye ARSLAN'a en yürekten teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak lisansın ilk yılından beri bir hayat arkadaşı ve bir psikolojik danışman olarak yanımda bulunan, araştırma sürecindeki sıkıcı dertlerimi sabırla dinleyen, araştırmanın tüm raporunu cümle cümle okuyarak dönütler veren eşime, Hilal'e şükranlarımı sunuyor, yüksek lisans ve doktora macerasında kendisine de başarılar diliyorum.

Uğur ŞEKER

Eskişehir, 2019

05/07/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Uğur ŞEKER

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....i

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....ii

ÖZET.....iii

ABSTRACT.....iv

TEŞEKKÜR.....v

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....vi

İÇİNDEKİLER.....vii

TABLOLAR DİZİNİ.....xiii

ŞEKİLLER DİZİNİ.....xv

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....xvi

1. GİRİŞ.....1

1.1. Amaç.....5

1.2. Önem.....6

1.3. Sınırlılıklar.....9

1.4. Tanımlar.....9

2. ALANYAZIN.....11

2.1. Problem Çözme Becerisi Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar.....11

2.1.1. Problem çözme becerisi.....11

2.1.2. Problem çözme sürecinin aşamaları.....12

2.1.3. Problem çözme becerisini etkileyen faktörler.....13

2.1.4. Problem çözmenin psikolojik danışmanlar için önemi.....15

2.1.5. Psikolojik danışmanlarda problem çözme beceri algısı ile ilgili araştırmalar..... 16

2.2. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar.....21

2.2.1. Öz-yeterlik.....21

Sayfa

2.2.2. Psikolojik danışma öz-yeterliği.....22
2.2.3. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısını etkileyen faktörler……..24
2.2.4. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile ilgili araştırmalar.....26
2.3. Özerklik Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar.....31
2.3.1. Özerklik.....31
2.3.2. Özerklik gelişimini etkileyen faktörler.....33
2.3.3. Özerkliğin psikolojik danışmanlar için önemi.....35
2.3.4. Özerklik ile ilgili araştırmalar.....36
2.4. Süpervizyon Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar.....40
2.4.1. Süpervizyon.....40
2.4.2. Süpervizyon uygulamalarının gerçekleştirilme biçimleri.....41
2.4.3. Süpervizyonun psikolojik danışmanlar için önemi.....42
2.4.4. Süpervizyon ile ilgili araştırmalar.....44
2.5. Psikolojik Danışma Etiğine İlişkin Kuramsal Açıklamalar…….....48
2.5.1. Psikolojik danışma etiği.....49
2.5.2. Psikolojik danışma etiğinin psikolojik danışmanlar için Önemi.....52
2.5.3. Psikolojik danışma etiği ile ilgili araştırmalar.....53
3. YÖNTEM.....57
3.1. Araştırmanın Modeli.....57
3.2. Çalışma Grubu.....57
3.3. Veri Toplama Araçları.....59
3.3.1. Problem çözme envanteri.....60
3.3.2. Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği.....61
3.3.3. Sosyotropi-otonomi ölçeği.....63
3.3.4. Kişisel bilgi formu….....64
3.4. Verilerin Toplanması.....64
3.5. Verilerin Analizi.....64
4. BULGULAR VE YORUM.....66
4.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....66

Sayfa

4.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamasına İlişkin Aldıkları Süpervizyonun Biçimine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....67

4.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamasını Gerçekleştirdikleri Danışan Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....68

4.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Bireysel Psikolojik Danışma Uygulaması Yapılan Oturum Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....69

4.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Süpervizyondan Duyulan Memnuniyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....71

4.6. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Meslek Etiği ile İlgili Ek Öğrenme Yaşantılarının Olup Olmamasına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....73

4.7. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi Algılarının Yordayıcılarına İlişkin Bulgular.....74

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....78

5.1. Sonuç.....78

5.2. Tartışma……79

5.2.1. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....79

***5.2.1.1.Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*.....79**

Sayfa

5.2.1.2.Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması….....81

5.2.2. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....82

5.2.2.1.Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması….....82

5.2.2.2.Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması….....83

5.2.3. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....85

5.2.3.1.Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....85

5.2.3.2.Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması….....86

Sayfa

5.2.4. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....88

5.2.4.1.Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....88

5.2.4.2.Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....89

5.2.5. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duydukları memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması……...….....90

5.2.5.1.Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının süpervizyondan duydukları memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....91

5.2.5.2.Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duydukları memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması…..…….…….....92

5.2.6. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....93

Sayfa

5.2.6.1. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması…….....94

5.2.6.2.Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması.....95

5.2.7. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının yordayıcılarına ilişkin bulguların tartışılması.....97

5.3. Öneriler.....99

5.3.1. Psikolojik danışman eğitimcilerine yönelik öneriler.....99

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....100

KAYNAKÇA.....102

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1. Katılımcıların betimsel özellikleri.....58

Tablo 3.2. Katılımcıların meslek etiğine ilişkin öğrenme yaşantıları.....59

Tablo 4.1. Psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait t testi sonuçları.....66

Tablo 4.2. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait t testi sonuçları.....67

Tablo 4.3. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre problem çözme beceri algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları.....68

Tablo 4.4. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları.....69

Tablo 4.5. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre problem çözme beceri algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları.....70

Tablo 4.6. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları.....71

Tablo 4.7. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre problem çözme beceri algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları.....72

Tablo 4.8. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları.....72

Sayfa

Tablo 4.9. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre farklılaşmasına ilişkin Tukey testi sonuçları.....73

Tablo 4.10. Psikolojik danışman adaylarının meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarına göre problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait t testi sonuçları.....74

Tablo 4.11. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi, psikolojik danışma öz-yeterlik ve özerklik algıları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları ve betimsel istatistikler.....75

Tablo 4.12. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi.....76

Tablo 4.13. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının yordayıcılarına ilişkin Bootstrapping sonuçları.....77

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Bandura'nın Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik Modeli.....21

Şekil 2.2. Larson'ın Psikolojik Danışman Davranışlarında Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik Modeli.....23

Şekil 2.3. Overholser'ın Problem Çözme Süreci Yardımıyla Özerkliği Arttırma Modeli.....34

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

CACREP : Council for Acreditation of Counseling and Related Programs (Psikolojik Danışma ve İlgili Programlar için Akreditasyon Kurulu)

PÇB : Problem Çözme Becerileri

PÇE : Problem Çözme Envanteri

PDÖÖ : Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği

PDÖY : Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği

PDR : Psikolojik Danışma ve Rehberlik

Türk PDR-DER : Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği

1. GİRİŞ

İnsan, var olduğu ilk günden bu yana hayatta kalabilmek adına doğayla çetin bir mücadele içinde olmuştur. Bu mücadelesi gereği doğanın kendisine sunduğu elverişsiz ve zor koşullara uyum sağlamak zorunda kalmış, bu uyumu yakalarken de birçok sorunla karşılaşmıştır. Karşılaştığı birçok sorunu çözebilecek yetilere sahip olması sayesinde gezegendeki varlığını sürdürmektedir. Örneğin ilk çağlarda haberleşme problemini çözmek için mağara duvarlarına resimler çizmiş, son yıllarda ise gezegeni zarar gördüğü için elektrikli otomobilleri üretmiştir. Ne var ki problemlerin ortaya çıktığı ve çözüldüğü tek bağlam, fiziksel çevreye uyum konusu değildir.

İnsan biyopsikososyal bir varlıktır; biyolojik, psikolojik ve sosyal bağlamlarda bütüncül bakış açısıyla incelenmesi gerekir (Molina, 1983). Biyolojik olarak herhangi bir probleminin olmaması, insanın tam anlamıyla sağlıklı olduğu anlamına gelmemektedir; aynı zamanda psiko-sosyal alanda da iyilik hali içerisinde olmalıdır (Dünya Sağlık Örgütü, 2018). Bu iyilik halini etkileyen kişisel ve/veya çevresel çok sayıda faktör vardır ve bunlardan birisi de problem çözme becerileridir (Yiğit, 2013). Problem çözme becerilerine (problem solving skills) sahip olmak, psiko-sosyal alanda iyilik halinde olmayı kolaylaştıran bir unsurdur.

Problem çözme, sorunlu durumlara çare olabilecek işlevsel alternatifler üretebilme ve bu alternatifler arasından seçim yapabilme becerisi anlamına gelmektedir (D'Zurilla ve Goldfried, 1971). Hayatının her evresinde problemlerle yüzleşmesi kaçınılmaz olan insan, bunlarla başa çıkabilmek için kendi bilişsel yapılarını ve davranışlarını organize eden teoriler üretmektedir (Heppner ve Krauskopf, 1987). Problemler, genellikle bireyin kendi çabaları doğrultusunda çözüme kavuşur. Bu noktada "baş etme (coping)" kavramı önem kazanır. Bireyler problemlerle başa çıkabilmek için çeşitli stratejiler uygulayabilir. Problemi görmezden gelerek, çözümü zamana bırakarak kendisini stresten uzaklaştırabilir ancak bazı durumlarda ise çözüm için aktif çabalar göstermesi gerekir (Pearlin ve Schooler, 1978). Bireylerin günlük yaşamlarında aldığı kararların tamamına yakını belirli bir problem ve bu problemin çözümü ile ilgilidir (Zhong, Wang ve Chiew, 2010). Ancak bireyin problem çözme yetileri yaşamla beraber gelen değişim için her durumda yeterli olmamakta, birey problemlerini tek başına çözmekte zorlanabilmektedir.

Birey problem çözme becerilerinin yetersiz kaldığı durumlarda çevresindeki resmi (profesyonel) veya resmi olmayan (informal) kaynaklardan destek arayışına girebilir (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis ve Gruen, 1986; Rickwood, Deane, Wilson ve Ciarrochi, 2005). Profesyonel olmayan destek kaynakları eş, dost, akraba, iş arkadaşı vs. olabilirken, profesyonel destek kaynakları ise psikolojik danışman, psikolog veya psikiyatr gibi ruh sağlığı çalışanlarıdır. Birey profesyonel destek kaynaklarından olan psikolojik danışma sürecine yöneldiğinde, psikolojik danışmanının ona problemin çözümü konusunda yardım etmesini bekleyecektir. Okullar, üniversiteler ve hastaneler gibi birçok sahada hizmet veren (Cormier ve Hackney, 2013) ve bireyleri yaşadıkları sorunlarla başa çıkması yönünde güçlendirmeyi, kararlar almasına yardımcı olmayı amaçlayan (Welfel ve Patterson, 2005) psikolojik danışma süreci, akla ve mantığa dayalı bir problem çözme sürecini içerir (Egan, 2011). Bu problem çözme sürecinin başarıya ulaşması için danışan ve psikolojik danışman arasında güçlü bir terapötik ilişkiye ihtiyaç vardır. Terapötik ilişkinin işlevsel biçimde kurulabilmesi için ise psikolojik danışmanın bazı becerilere sahip olması gerekir. Problem çözme, bu becerilerden biridir (Heppner ve Petersen, 1982).

Problem çözme becerilerine sahip olmak, psikolojik danışmanlara farklı avantajlar sağlayabilir. Örneğin danışanına, sürecin ona kazandırmayı amaçladığı beceriler bakımından rol-model olmasına yardımcı olur (Doğan, 1995; MacCluskie ve Ingersoll, 2001). Aynı zamanda danışanın problemini özerk biçimde çözebilmesi için psikolojik danışmanın destekleyici bir tutum içinde olmasına öncülük eder (İkiz ve Totan, 2014). Ancak problem çözme becerileri, etkili bir psikolojik danışma süreci yürütme konusunda psikolojik danışmanlar için tek başına yeterli değildir. Bu süreci yürütebileceklerine ilişkin olumlu inançlar da beslemeleri gerekir (Cormier ve Hackney, 2013). Psikolojik danışmanlar mesleki deneyim, eğitim durumu, psikolojik danışma becerileri ve tekniklerindeki birikimlerini, bunları hayata geçirebileceklerine dair bir öz-yeterlik algısı ile taçlandırmak durumundadır (Ooi, Jaafar ve Baba, 2018). Bu noktada akla psikolojik danışma öz-yeterliği kavramı gelir.

Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı (counseling self-efficacy), bireyin bir işi gerçekleştirebileceğine ilişkin inancı anlamına gelen "öz-yeterlik algısı" kavramından (Bandura, 1997) doğmuştur. Psikolojik danışmanın süreci yürütmeye ilişkin motivasyonunu ve danışanın süreçten sağlayacağı faydayı etkileme potansiyeline

sahiptir. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının yüksek olması, psikolojik danışmanın danışmanlık becerilerini kullanabilme ve danışanına etkili bir yardım sunabilme kapasitesine inancının yüksek olması anlamına gelir (Larson ve Daniels, 1998; Lent, Hill vee Hoffman, 2003). Yüksek psikolojik danışma öz-yeterlik algısı; psikolojik danışmanın danışma sürecine motive olabilmesine, süreç boyunca karşılaşacağı sorunlarla baş edebilmesine ve hatta mesleğine yönelik ilgi ve sevgisinin artmasına olanak tanır (Larson, 1998; Larson, Suzuki, Gillespie, Potenza, Bechtel, Toulouse, 1992).

Psikolojik danışmanlar mesleklerinde kendilerini yeterli hissetmediklerinde psikolojik danışma sürecinde karşılaşacakları sorunlar ile baş etmekte zorlanabilir ve kendilerini başarısız olarak algılayabilir (Bandura, 1977; Margolis ve McCabe, 2006). Ancak psikolojik danışmanların mesleki süreçlerde ortaya çıkan sorunları çözebilmek için içsel bir motivasyona ve karar alma becerilerine sahip olması gerekir. Yetkin bir psikolojik danışman olabilmek, bazı durumlarda sonuçları ciddi sorumluluklar içeren kararlar vermeyi gerektirir (Corey, 2008). Bu kararları verirken örgütsel baskılara karşı danışan iyiliğini ve meslek etiğini dikkate alabilmek ise psikolojik danışmanın özerk (autonomy) bir kişilik yapısına sahip olmasıyla mümkündür (Ronnestad ve Skovholt, 2003; Rihacek, Danelova ve Cermak, 2012).

Geniş bir çalışma alanına sahip olan psikolojik danışma mesleğinin üyeleri, bağlı bulundukları kurum ve kuruluşlarda yönetici isteklerini, yönetmelik gerekliliklerini dikkate alarak davranmak durumunda kalabilmektedir. Bunun yanında psikolojik danışma mesleğinin etik kodlarını ve danışanlarının iyiliğini odağa koymak gibi mesleki yükümlülükleri de söz konusudur. Bazı durumlarda mesleğin etik kodları ile içinde bulunulan örgütün istekleri birbiri ile çelişebilmektedir. Mesleğin etik gereklilikleri ile diğer örgütsel gereklilikler birbiri ile çeliştiği zaman psikolojik danışmanlar tüm baskılara karşın etik kodlara olabildiğince bağlı kalmakla yükümlüdür (Amerikan Psikolojik Danışma Derneği [ACA], 2014). Özerk bir kişilik, bu noktada işlevsellik kazanır.

Problem çözme, psikolojik danışma öz-yeterliği ve özerklik gibi terapötik ilişkiyi güçlendirme potansiyeli olan psikolojik danışman niteliklerinin edinilmesinde eğitim süreci büyük bir önem taşımaktadır. Eğitim aşamasındaki psikolojik danışman adayları kendilerini mesleğe hazırlayan ve yetkin hissetmelerine yardımcı olan uygulamalar

(pre-practicum) gerçekleştirmektedir (Bradley ve Fiorini, 1999). Ülkemizde rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programlarında psikolojik danışman adayları programın son yılında meslek etiği ve psikolojik danışma uygulaması dersleri kapsamında öğrenme yaşantıları gerçekleştirmektedir (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2019a). Çalışma sahasına çıkmadan önce bu bilgi ve becerilerle donanmaları, onların gelecekteki işlevsellikleri için çok önemlidir.

Eğitim aşamasında gerçekleştirilen psikolojik danışma ve süpervizyon uygulamaları, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı geliştirmelerine yardımcı olur (Mullen, Uwamahoro, Blount ve Lambie, 2015) ve psikolojik danışma becerilerinin iyileştirilmesine katkı sağlar (Özyürek, 2009). Bu bağlamda psikolojik danışma uygulamalarındaki danışan ve oturum sayısı, süpervizyonun gerçekleştirilme biçimi gibi konular öz-yeterlik inancının gelişmesinde önemlidir. Ancak lisans programlarının yeterince yapılandırılmamış olması, psikolojik danışma uygulamasına ve meslek etiğine ilişkin öğrenme yaşantılarının profesyonelce yönetilememesi gibi sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar psikolojik danışman adaylarının mesleki öz-yeterlik ve problem çözme becerilerine ilişkin algılarının zedelenmesi ve uzun vadede bu programlardan yetişen psikolojik danışmanların alana zarar vermesi gibi risklere ortam hazırlamaktadır (Aladağ ve Kemer, 2016; Pamuk ve Yıldırım, 2016).

Psikolojik danışman adaylarının mesleki hayatlarında karşılaşabilecekleri tüm baskılar karşısında bağlı kalmaları gereken meslek etiği bilgisinin temelleri de bu dönemde atılmaktadır. Dolayısıyla etiğe ilişkin duyarlılığın gelişmesinde de lisans dönemindeki öğrenme yaşantılarının zengin oluşunun büyük bir önemi vardır. Tüm bu öğrenme yaşantılarının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik ve özerklik algılarına sunacağı katkının uzun vadede onların problem çözme becerilerinin gelişmesine olanak sağlayacağı öngörülmektedir.

Danışanların problemleri ile baş etme amacıyla yararlanmak istedikleri psikolojik danışma sürecinde problem çözme becerileri danışana model olma ve danışanın yardım sürecinde problemlerini özerk biçimde çözebilmesine yardımcı olabilme bakımından önemlidir. Problem çözme becerileri ile birlikte psikolojik danışmanın yardım sürecine ilişkin öz-yeterlik algısının, inisiyatif kullanabilme becerisinin ve öğrenme yaşantılarının bir bütün olarak ele alınması psikolojik danışmanlık sürecine bütünsel bir

perspektifle bakmayı kolaylaştırabilir. Bir birey ve bir profesyonel olarak gelişim sürecinde olan psikolojik danışman adaylarının bireysel özelliklerinin ve aldıkları eğitimin, mesleki hayatlarında yaşayacakları sorunları çözmesine katkı sunacağı öngörülebilir. Bu bilgiler ışığında psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının gelişiminde özerk kişilik algılarının ve lisans dönemindeki öğrenme yaşantılarının rolü önem kazanmaktadır.

1.1.Amaç

Bu araştırmada bireyle psikolojik danışma uygulaması yapmış psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyet, psikolojik danışma uygulamaları, aldıkları süpervizyon, meslek etiği ile ilgili eğitim yaşantıları ve özerklik algıları bağlamında incelenmesi, psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının yordayıcılarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Bireysel psikolojik danışma uygulaması deneyimine sahip psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları;

1.1. Cinsiyetlerine göre,

1.2. Bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine (grup süpervizyonu ve bireysel süpervizyon) göre,

1.3. Bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre,

1.4. Bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre,

1.5. Süpervizyondan duydukları memnuniyete göre,

1.6. Meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının olup olmamasına göre anlamlı bir biçimde farklılaşmakta mıdır?

2. Bireysel psikolojik danışma uygulaması yapmış psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları;

a. psikolojik danışma öz-yeterlik algıları,

b. özerklik algılarının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma eğilimleri,

c. cinsiyetleri,

d. aldıkları süpervizyonun biçimi,

e. meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı bir düzeyde yordanmakta mıdır?

1.2.Önem

Psikolojik danışma, yaşamlarının olağan seyrinde problemlerle karşılaşan bireyler için son derece işlevsel ve profesyonel bir yardım kaynağıdır. Önleyici, koruyucu ve gelişimsel niteliklerinin yanı sıra (Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2016; Karaca ve İkiz, 2010) yaşadıkları problemlerle tek başına baş edemeyeceğini düşünen bireyler için de işlevseldir (Rickwood ve diğerleri, 2005). Bir ruh sağlığı profesyoneli olarak psikolojik danışman ise danışanın problemini özerk bir biçimde çözmesini sağlayacak bir ortam oluşturur. Bu yardım ilişkisini güçlendiren ve özel kılan ise danışan ve psikolojik danışman arasındaki terapötik ilişkidir.

Terapötik ilişki, psikolojik danışma sürecinin istenen çıktılara ulaşmasını kolaylaştıran temel unsurlardan biridir (Kivlighan, Gelso, Ain, Hummel ve Markin, 2014). Koşulsuz kabul ortamını, gerçekçiliği, empatiyi ve olumlu bakış açısını içermesi bakımından diğer ilişkilerden ayrılır (Zuroff, Kelly, Leybman, Blatt ve Wompold, 2010). Bu yüzden terapötik ilişkinin olduğu bir ortam yaratabilmek, psikolojik danışmanların belirli niteliklere sahip olmasını gerektirir.

Ülkemizde psikolojik danışmanlar çalıştıkları kurumlarda yöneticilerin ve diğer çalışanların olumsuz tutumları ve gerçekçi olmayan beklentileri, net olmayan unvan ve görev tanımı, etik ilkelere bağlı olarak hareket etmelerini engelleyebilecek örgütsel veya yasal durumlar gibi sorunlarla karşılaşmaktadır (Tuzgül-Dost ve Keklik, 2012; Kolay-Akfert, 2012). Tüm bu sorunlar karşısında pratik çözümler üretebilmek, inisiyatif kullanabilmek ve engelleyici faktörlere rağmen psikolojik danışma süreçlerini sağlıklı biçimde yürütebilmek psikolojik danışmanların iyi birer problem çözücü olmasını gerektirir. Psikolojik danışmanların problem çözme becerilerine sahip olmaları, danışanlarına sunacakları yardımın niteliğini iyileştirebilir. Bunun yanında Overholser'ın (1987) modelinde belirttiği gibi farklı problem çözme deneyimleri edinmek, bireyin kendi iradesi ile karar alması ve uygulaması anlamlarını içeren özerklik düzeyinin yükselmesine de yardımcı olabilir.

Psikolojik danışmanların sunduğu yardımın niteliğini etkileyebilecek diğer bir unsur da psikolojik danışma öz-yeterlik algısıdır. Psikolojik danışmanın, danışanına yardımcı olabilecek yeterlikte olduğuna, psikolojik danışma becerilerini işlevsel biçimde kullanabileceğine, psikolojik danışma sürecinin zorlukları ile başa çıkabileceğine olan inancı, onun mesleki performansını arttıran bir etkendir (Larson ve diğerleri, 1992; Lent, Hil ve Hoffman, 2003). Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı yüksek olan psikolojik danışmanlar, meslek hayatlarında ve psikolojik danışma süreçlerinde yaşadıkları problemlerle daha kolay baş edebilmektedir (Larson ve Daniels, 1998).

Psikolojik danışmanların bazı durumlarda sorumluluk gerektiren özerk kararlar vermesi ve uygulaması gerekir (Ronnestad ve Skovholt, 2003). Bir kişilik özelliği olarak özerklik psikolojik danışmanlara bu kararları verebilme ve yönetimsel baskılara karşı meslek etiğine uygun hareket edebilme konularında avantaj sağlar. Herhangi bir ödül, takdir veya dışsal bir motivasyon kaynağı olmadan danışanların yararı ve meslek etiği için çaba gösterebilmek, psikolojik danışmanların özerklik düzeyleri ile ilişkilidir (Datu ve Mateo, 2016).

Problem çözme becerileri, psikolojik danışma öz-yeterliği ve özerklik gibi özelliklerin kazanılması, psikolojik danışmanların meslek hayatları boyunca devam eden bir süreçtir. Ancak bu özelliklerin gelişmeye ve fark edilmeye başlandığı zaman dilimini kapsayan lisans öğreniminin ayrı bir önemi vardır. Ülkemizde 66'sı devlet, 17'si vakıf üniversitesi olmak üzere sayıları 83'e ulaşan PDR lisans programlarının (YÖK, 2019b) bazılarında PDR programı dışından gelen öğretim üyelerince dersler verilmektedir. Bunun yanında psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonu, meslek etiği gibi dersler işlevsel bir sistematiğe oturtulamamaktadır. Bu ise mesleki becerilerin, ilkelerin ve etik kodların içselleştirilmesini zorlaştırmakta, öğrencilerin gerekli donanıma sahip olamadan mezun olmasına ve akademik camianın çalışma sahasından uzaklaşmasına sebep olmaktadır (Doğan, 1996; Tuzgül-Dost ve Keklik, 2012). Oysa eğitim yaşantılarının, psikolojik danışmanların mesleki yaşamlarına ilişkin yeterliklerini arttırmalarına yardımcı olduğu ve bu sebeple büyük bir öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır (Mullen ve diğerleri, 2015).

Bir yardım süreci olarak psikolojik danışma içerisinde problem çözme süreçlerini de barındırmaktadır. Danışanların problem çözmesine yardım etmek isteyen psikolojik danışmanların bu becerilere sahip olması gerekmektedir (Heppner ve Petersen, 1982).

Bunun yanında psikolojik danışmanın mesleki yeterliği ile ilgili performansını iyileştirici özelliği bulunan algıları da önemlidir. Mesleki performansa ilişkin bu olumlu öz algılar, psikolojik danışmanın donanımını psikolojik danışma süreçlerine yansıtabilmesini sağlamaktadır (Larson ve diğerleri, 1992). Problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısının gelişmesinde ise psikolojik danışmanların eğitim süreci belirleyici olabilmektedir. Psikolojik danışman adaylarının lisans öğreniminde deneyimlediği bireyle psikolojik danışma uygulaması, süpervizyon ve meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları gibi süreçler ve bu süreçlere ilişkin algılarının dolaylı olarak onların gelecekteki mesleki performanslarında etkili olacağı düşünülebilir. Ayrıca problem çözme becerilerine ilişkin öz değerlendirmelerin özerklik algısı ile ilişkili olduğu da bilinmektedir (Overholser, 1987). Hem kendi mesleki yaşamları hem de danışanlarının hayatları ile ilgili sayısız sorunla karşılaşabilecek olan psikolojik danışman adaylarının özerklik algıları da problem çözme becerileri ile ilişkili olabilir. Dolayısıyla bu araştırmanın bulgularının psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programlarının iyileştirilmesine, meslek etiği, psikolojik danışma ve süpervizyon uygulamalarının niteliğinin yükseltilmesine, bu programlarda öğrenim gören psikolojik danışman adaylarının kişisel ve mesleki gelişimleri için yardımcı olabilecek olanakların arttırılmasına katkı sağlaması ve ışık tutması umulmaktadır.

Özetle bu araştırmanın sahada çalışacak olan psikolojik danışman adaylarının gelişimine katkı sunacak öğrenme yaşantılarının iyileştirilmesi bakımından işlevsel olabileceği düşünülmektedir. Psikolojik danışma uygulamaları ve süpervizyonunun psikolojik danışma alanından yetişmiş öğretim elemanlarınca yürütüldüğü üniversitelerin çalışma grubuna dahil edilmesi ise bu araştırmanın özgün yönünü temsil etmektedir. Aynı zamanda ülkemizdeki psikolojik danışman adaylarının henüz nitelikli bir standarda dayanmayan psikolojik danışma uygulamaları ve süpervizyon sürecinden geçiyor olmaları ve bunun psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerilerini, psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını nasıl etkileyebileceğinin araştırılması bakımından güncel sorunlara ışık tutabilmesi umulmaktadır.

1.3.Sınırlılıklar

Bu çalışmanın aşağıda sunulan sınırlılıkları bulunmaktadır:

1. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri, özerklik ve mesleki öz-yeterlik algıları, söz konusu değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçme araçlarının sınırlılığı kapsamında ele alınmıştır.
2. Bu araştırmanın veri grubu, bireyle psikolojik danışma uygulamasının gerçek danışanlarla yürütüldüğü, PDR alanından yetişmiş öğretim üyelerinin bulunduğu ve süpervizyonunun bu öğretim üyelerince gerçekleştirildiği üniversitelerle sınırlıdır.
3. Veri grubu Anadolu Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Mersin Üniversitesinde 2017-2018 Öğretim Yılı Bahar döneminde öğrenim görmekte olan ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programındaki öğrenim yaşamlarının son ayında bulunan son sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

1.4.Tanımlar

Problem Çözme Becerisi: Bireyin problemi akla uygun şekilde tanımlayabilmesi, çözüm yöntemleri üretmesi, ürettiği yöntemleri uygulayabilmesi ve uyguladıklarının etkililiğini değerlendirebilmesidir (Reinecke, DuBois ve Schultz, 2001).

Öz-Yeterlik: Bireyin istenen sonuçları verecek davranışları başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin inancıdır (Bandura, 1997).

Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği: Psikolojik danışmanın danışanlarına yardımcı olabilmek açısından kendi kapasitesine, danışmanlık becerilerini kullanabilme yetisine, danışanına sorunlarını çözebilmesi için sunacağı yardımın iyi nitelikli olacağına dair inancıdır (Larson ve Daniels, 1998; Lent, Hill ve Hoffman, 2003).

Özerklik (Otonomi): Bireyin davranışlarının başlangıcında, sürdürülmesinde ve yönetiminde seçim yapma tecrübesini yaşayabilmesidir (Guay, Ratelle, Senecal, Larose ve Deschenes, 2006).

Süpervizyon: Deneyimsiz bir psikolojik danışmanın profesyonel işlevselliğini arttırma ve danışana sunduğu yardımları iyileştirme amacıyla daha deneyimli bir uzmandan yardım almasıdır (Bernard ve Goodyear, 2004'ten akt. Falender ve diğerleri, 2004).

Psikolojik Danışma Etiği: Başkalarıyla kurulan profesyonel yardım ilişkisinde eylemler ve davranışlar için belirlenmiş standartlardır (Levy, 1972'den akt. Çetinkaya, 2016).

2. ALANYAZIN

Bu kısımda, bu araştırmanın temel değişkenleri olan problem çözme becerileri, psikolojik danışma öz-yeterliği, özerklik, süpervizyon ve psikolojik danışma etiği kavramları ile ilgili kuramsal bilgiler aktarılmış ve bu değişkenlerle ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Problem Çözme Becerisi Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Bu kısımda problem çözme kavramı, problem çözmenin aşamaları, problem çözme becerisini etkileyen faktörler, problem çözmenin psikolojik danışmanlar için önemi ve problem çözme becerisi ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1. Problem çözme becerisi

Her birey, hayatta kısa veya uzun vadeli amaçlarına ulaşmak için çabalarken birtakım engellerle karşılaşır. Belirlemiş olduğu hedefi ve kendisi arasında duran, problem kavramıyla isimlendirilebilecek bu engeller bireyin uyumsuzluk yaşamasına, olası çözüm yollarını belirlemede kararsız kalmasına neden olabilir (Bingham, 1998; Türnüklü ve Yeşildere, 2005). Bazı problem durumları iyi tanımlanmış iken, bazıları iyi tanımlanamayabilir (Pretz, Naples ve Sternberg, 2003). Buna bağlı olarak bazı problem durumlarında çözüm için atılabilecek adımlar bilinebilirken, bazılarında bilinemeyebilir (Robertson, 2001). Her iki durumda da engeli ortadan kaldırıp amacına ulaşmak isteyen insanın bir dizi çaba göstermesi gerekir (Çetin, 2011). Genel bir ifadeyle bu çabalar, problem çözme kavramı ile ilgilidir.

Problemlerin çeşitlilik göstermesine bağlı olarak problem çözme kavramı da sosyal problem çözme, matematiksel problem çözme, evlilikte problem çözme gibi farklı biçimlerde incelenmiştir. Bu araştırmaya konu olan problem çözme kavramı ise tüm bunları içine alan daha genel bir kavram olup; belirli bir sorun karşısında uygulanabilecek alternatifleri belirleme, bunlar arasından seçim yapma ve daha sonra çözüm için atılan adımın etkililiğini değerlendirme sürecini içerir (D'Zurilla ve Goldfried, 1971; Heppner ve Petersen, 1982; Reinecke, Dubois ve Schultz, 2001). Problemin çözümü için seçilen alternatifin işe yaraması durumunda birey benzer bir sorunla karşılaşma ihtimaline karşın bu çözüm yöntemini zihnine kaydedecektir. Dolayısıyla problem çözme becerilerinin yaşantılar yoluyla zenginleştirilebileceği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Problem çözmek, bireyin kendi bağımsızlığını kazanmasına ve yaşadığı hayata uyum sağlamasına yardımcı olur. Hızlı şekilde değişen ve gelişen yaşam koşulları, bireyi sürekli değişen problemlerle baş etmek durumunda bırakabilir. Birey, sorun çözme becerisini geliştirdikçe hayattaki koşullarını iyileştirebilir (Şahin, 2004). Problem çözme becerileri zengin olmayan bireyler sorunlarla karşılaştıklarında etkili çözüm alternatifleri bulmada istekli olmayabilir. Başarısızlık durumlarında işlevsel değerlendirmeler yapmak yerine başkalarını suçlama yoluna gidebilir. Bu ise uzun vadede karamsarlığa ve umutsuzluğa sebep olmaktadır (Brems ve Johnson, 1989; Reinecke, DuBois ve Schultz, 2001). Problem çözme becerilerinde kendilerini iyi algılayan bireyler ise daha eleştirel düşünüp sorunlara hızlı ve uygun çözümler bulabilmektedir (Snyder ve Snyder, 2008).

Özetle problem çözme becerileri konusunda kendisine güvenen bireyler karşılaştıkları sorunlara daha hızlı ve pratik çözümler bulabilirken kendine güvenmeyen bireyler çözüm alternatifi üretmede sıkıntı yaşayabilmektedir. Problem çözme süreci bireyden bireye, problemden probleme farklılıklar gösterse de bu sürecin hangi aşamalardan oluştuğuna ilişkin açıklamalar bulunmaktadır.

2.1.2. Problem çözme sürecinin aşamaları

Problem çözme sürecinin hangi aşamalardan oluştuğu konusunda çeşitli görüşler söz konusudur.

D'Zurilla ve Goldfried'e (1971) göre problem çözme ve davranış değiştirme süreci beş aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamalar bireyin problem durumuyla karşılaştığı andaki zihinsel durumunu ve problemi çözmeye ilişkin motivasyonunu etkileyebilecek bakış açısını içeren *genel oryantasyon,* bireyin kendi amacını, engellerini ve engelleri aşmasına yardımcı olabilecek çevresel kaynaklarını araştırdığı *problemin tanımlanması*, işlevsel olabilecek davranışları ele aldığı *çözüm alternatifleri belirleme*, çözüm alternatiflerinden seçim yapıp uygulamaya geçtiği *karar verme* ve attığı adımların problem çözümünde işlevsel olup olmadığını anlamaya çalıştığı *değerlendirme* aşamalarıdır. Heppner (1978), bu aşamaların psikolojik danışmada danışanların problemlerini çözme sürecinde de geçerli olacağını öne sürmüştür.

Bingham (1998), problem çözme sürecinin *problemi tanıma, problemi açıklama, veri toplama, verileri düzenleme, çözüm alternatiflerini belirleme, seçilen çözüm şeklini uygulama ve değerlendirme* olarak yedi aşamadan oluştuğunu belirtmiştir.

Morgan (1984), problem çözme sürecini dört basamağa ayırmıştır. Bu basamaklar probleme ilişkin verilerin toplandığı *hazırlık* evresi, toplanan verilerin çözümlendiği *kuluçka* evresi, çözüm olabilecek davranışın belirlendiği *kavrayış* evresi ve son olarak *değerlendirme* evresidir.

Mountrose (2000'den Akt. Öğülmüş, 2001) problem çözme sürecinin beş aşamada tamamlandığını ileri sürmüştür. Bu beş aşama; problemin tüm yönleriyle ortaya koyulduğu *problemi tanımlama*, problemle ilgili *duyguları ifade etme*, ifade edilen duygular arasında çözümü engelleyebilecek *işlevsel olmayan duyguları bulma*, çözümü kolaylaştıracak *olumlu duyguları bulma* ve son olarak çözümün gerçekleştirileceği *geleceği zihinde canlandırma* aşamalarıdır.

Problem çözme süreci genel olarak problemin tanımlanması, çözümlerin üretilip uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi şeklindedir (Heppner ve Baker, 1997). Birçok birey karşılaştığı problemi çözerken benzer süreçlerden geçmektedir. Ancak bireyin sahip olduğu bazı özellikler onun problemlerle daha etkili şekilde baş edebilmesine olanak tanıyabilmektedir.

2.1.3. Problem çözme becerisini etkileyen faktörler

Bireyin sahip olduğu bazı kişisel nitelikler, onun diğerlerinden daha etkili bir problem çözücü olmasına yardımcı olabilir.

Problem çözme becerilerini etkileyen faktörlerin başında *motivasyon ve zekâ* gelmektedir. Bireyin problemi çözmeye yönelik istek duyması, çözüme motive olması onun problemle baş etmesinde kolaylık sağlayabilir. Motivasyon, bireyin çözüme yönelik adım atmasını kolaylaştırır. Problem çözmenin zekânın somut bir göstergesi olduğu düşünüldüğünde de bireyin problem yaşadığı alanla ilgili yüksek bir zekâya sahip olması, onun çözüme ulaşmasını hızlandırır (Morgan, 1984). Örneğin sosyal zekâsı yüksek olan bir bireyin ilişkileri ile ilgili problemleri çözmesi daha kolay olabilir.

Problem çözme sürecine motive olabilmek, bireyin *ruh sağlığının* iyi olmasıyla kolaylaşabilir. Birey depresyon, kaygı, stres gibi psikolojik zorlanmaların içindeyse yaşadığı problemi çözmekte zorlanabilir. Bu tip psikolojik rahatsızlıklar bireyin yaşamla ilgili istek ve motivasyonunu kırdığından birey kendini problemlerle başa çıkmak için yeterince enerjik hissetmeyebilir. (Lyubomirsky, Tucker, Caldwell ve Berg, 1999). Depresif duygu durumunda olan bireyler öğrenilmiş çaresizlik ve/veya umutsuzluğa kapılmışlarsa problem çözmek için yeterlikleri olsa bile çözüm için adım

atmayabilir (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013). Bu noktadan hareketle bireyin çevresi üzerindeki kontrol algısının da problem çözme sürecini etkileyebileceği düşünülebilir.

Bireyin çevresi üzerindeki kontrol algısı anlamına gelen *denetim odağı*, problem çözme becerilerini etkileyen faktörlerden biridir. İçsel denetim odağına yakın olan bireyler, problemle başa çıkma davranışları konusunda dışsal denetim odağına yakın bireylere göre daha istekli olmaktadır (Wang, Bowling ve Eschleman, 2010). İçsel denetim odağına yakın bireyler başa çıkma davranışlarını hayata geçirdiklerinde problemleri çözebileceklerine ilişkin bir inanç beslerler (Çakır, 2017). Bu durumda içsel denetim odağının problem çözme sürecini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

Problem çözme sürecine motive olabilmek, bireyin potansiyeline güven duymasını gerekmektedir. Bireylerin *kendilerine ilişkin algıları*, onların problem çözme sürecini etkiler. Öz-yeterlik algısı yüksek bir birey, problem yaşadığında onu çözebilecek motivasyona sahip olabilir ve çözüm için adım atabilir. Öz-saygısı yüksek bir birey de problem çözme konusunda kendisine güvenir. Öz-saygı ve öz-yeterlik algıları düşük bireyler ise karşılaştıkları problemlerde kendilerini çaresiz, umutsuz hissedebilmekte ve problemi çözmek için yeterli çabayı gösteremeyebilmektedir (Erözkan, 2014; Koruklu, 2014).

Problem çözme becerileri, bireyin *kişilik örüntüleri* ile de ilişkilidir. Örneğin deneyime açık bireyler problemleri daha yaratıcı biçimde çözebilirken içe dönük bireyler sosyal çevreleri ile ilgili problemleri fark etmekte zorlanabilir (Heppner ve Krauskopf, 1987; Morales, 2017). Benzer şekilde özerk kişilik yapısına sahip bireyler problemlerini kendi çabasıyla çözmek isteyebilirken özerklik düzeyi düşük olan bireyler yardım arama yoluna gidebilir. Problemle yüzleşme biçimi, bireyin yaşam boyunca genetik ve/veya çevre kaynaklı olarak geliştirdiği kişilik özelliklerinden etkilenir (Elliott, Herrick, MacNair ve Harkins, 1994; Elliott, Herrick, Elliott ve Shrout, 1995; Duman, Yakar, Türkoğlu ve Yakar, 2013).

Son olarak probleme ilişkin algıların ve yaşamda benimsenen *değerlerin* de problem çözme sürecini etkilediği söylenebilir. Birey, problemli bir durumla karşılaştığında o probleme ilişkin ilk algıları onun daha sonraki adımlarını etkilemektedir. Bir problemin çok zor veya çözülmesi imkânsız bir durum olarak algılanması, çözüm için isteksizlik doğurabilir. Benzer şekilde bireyin problemin kaynağına ilişkin bilgi ve algıları da çözüm davranışlarını etkileyebilir. Probleme ilişkin algılar gibi değerler de problem çözme becerileri ile ilişkilidir. Bireyin sahip olduğu

değerler onun davranışları için bir kaynak görevi görmektedir ve bu doğrultuda problem çözme sürecinde gösterilecek davranışlar da bireyin değerlerine göre şekillenmektedir. Örneğin dürüstlüğü bir değer olarak benimsemiş olan bir birey, içerisinde aldatmacalar bulunan problem çözme davranışlarına girişmeyebilir (Heppner ve Krauskopf, 1987).

Problem çözme becerisi, bireyin çeşitli özelliklerinden etkilenen çok yönlü bir kavramdır. Yaşamda karşısına çıkan problemlerle baş etmeye çalışan bireyler, bazı durumlarda bu problemlerin çözümü için yardıma ihtiyaç duyabilir. Problem çözme sürecinde yardıma ihtiyaç duyulduğu durumlarda psikolojik danışma, bu yardımın en önemli kaynaklarından biridir. Psikolojik danışmada problem çözme becerilerinin önemli bir yeri vardır.

2.1.4. Problem çözmenin psikolojik danışmanlar için önemi

Problem çözme süreci, her durumda doğrusal ilerleyen ve belli aşamaları takip eden bir süreç olmaktan çok kompleks bir süreçtir ve bireyin öznel dünyasına göre farklılaşır. Bu kompleks yapı, problemin çözümü için psikolojik danışma yardımı gerektirebilmektedir. Psikolojik danışma sürecinin amaçlarından birisi de bireye problemlerini çözme konusunda yardım sunmaktır (Egan, 2011). Psikolojik danışmanın konumu, bu noktada önem kazanmaktadır (Heppner ve Krauskopf, 1987).

Psikolojik danışmanların danışanlarına problemlerini çözebilmeleri amacıyla sunabilecekleri yardım psikolojik danışma sürecinin evrelerine, terapötik ilişkinin niteliğine, danışanın getirdiği problemin doğasına göre farklılık gösterebilir. Psikolojik danışman problemin tanımlanması, amaç oluşturulması, çözüm alternatiflerinin belirlenmesi, çözümü engelleyen bilişsel yapılanmalarla çalışılması, sağlıksız başa çıkma davranışlarının devreden çıkarılması, danışanın öz-yeterlik inançlarının desteklenmesi gibi konularda danışanla birlikte çalışır (D'Zurilla ve Nezu, 2010). Aynı zamanda problemin danışana özgü doğasını tanır, süreci ve müdahalelerini buna göre şekillendirir (Heppner ve Krauskopf, 1987).

Psikolojik danışmanların danışanlara sunacağı yardım, problem çözme sürecinin evrelerine göre çeşitlilik gösterebilir. Problemi tanımlama ve amaç oluşturma kısmında danışanın problemle ilgili gerçekçi bir algı edinmesine yardımcı olunabilir. Çözüm alternatifleri üretmede ve çözüm yoluna karar vermede müdahale stratejileri devreye sokulabilir. Problem çözme becerileri psikolojik danışmanların süreci yönetmesini kolaylaştırdığı gibi onların yardım etme stillerini de etkileyebilmektedir.

Bireyler stres durumlarında farklı tepkiler verebilmektedir. Bazıları stres durumlarından kaçınmayı ve görmezden gelmeyi tercih ederken, bazıları ise stres yaratan faktörü ortadan kaldırmaya, sorunu çözmeye yönelik çabalar gösterir (Lazarus, 1991). Psikolojik danışmanların problemlerden kaçınmak veya görmezden gelmek yerine çözüm bulmaya çalışan bireyler olmaları önemlidir. Kişisel özellikleri, psikolojik danışmanların yardım etme stillerini etkiler (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012). Problem çözme becerilerinde kendilerini iyi algılayan psikolojik danışmanlar için danışanların problem çözmelerine yardım etmek ve danışana bu doğrultuda rol-model olmak kolaylaşabilir.

Psikolojik danışmanların problem çözme becerilerinin iyi olması, danışanları ile kuracakları terapötik ilişkinin ve danışanın süreçten edineceği kazanımların iyileştirilmesine yardımcı olur. Psikolojik danışmanlar için problem çözme sürecine hâkim olmak ve bu süreci terapötik ilişkinin doğasına uygun biçimde psikolojik danışma ortamına entegre etmek oldukça önemlidir (Heppner ve Petersen, 1982).

2.1.5. Psikolojik danışmanlarda problem çözme beceri algısı ile ilgili araştırmalar

Problem çözme becerileri (PÇB) ile ilgili literatür incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının PÇB algılarının demografik değişkenler ve bazı psiko-sosyal yapılar bağlamında incelendiği araştırmalara rastlanmaktadır. Psikolojik danışmanların PÇB algıları ise demografik değişkenlerin yanı sıra mesleki yaşamları, geçmiş eğitim yaşantıları ve birtakım bilişsel yapıları ile birlikte incelenmiştir. Bu kısımda psikolojik danışman adayları, psikolojik danışmanlar ve üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiş araştırma örneklerine yer verilmiştir.

Psikolojik danışman adaylarının PÇB algılarının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ve kaygı düzeyi ile ilişkisinin incelendiği bir araştırmada (Al-Darmaki, 2005) bulgular problem çözme becerileri algısı yükseldikçe psikolojik danışma öz-yeterliğinin de yükseldiğini, durumluk ve sürekli kaygının ise azaldığını ortaya koymuştur. PÇB algısı ile akademik başarı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, PÇB algısının alınan ders kredi sayısına göre farklılaşmadığı da bu araştırmanın bulguları arasındadır.

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterlik algılarını ölçmek üzere gerçekleştirilen bir ölçek geliştirme çalışmasında (Larson ve diğerleri, 1992), ölçeğin ölçüt bazlı geçerliğini saptamak üzere farklı değişkenlerle korelasyonu incelenmiştir. Bu değişkenlerden bir tanesi PÇB algısıdır. Amerika Birleşik

Devletleri'nin çeşitli üniversitelerindeki öğrencilerle gerçekleştirilen bu araştırmada PÇB algısı ve psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu görülmüştür, problem çözme becerileri algısı yükseldikçe psikolojik danışma öz-yeterlik algısı da yükselmektedir.

Psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen, "duyguların problem çözme sürecinde kullanılmasını" bir alt boyut olarak içinde bulunduran duygusal yeterlik ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada (Easton, Martin ve Wilson, 2008) "duyguların problem çözme sürecinde kullanılması" ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulguya göre problem çözme sürecinde duygularını kullanabilen psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları daha yüksektir.

Bireylerin problem çözme beceri algıları hakkında doğrudan fikir edinilebildiği gibi karşıt (zıt) yapıların irdelenmesi yoluyla da bilgi sahibi olunabilmektedir. Bazı durumlarda bireylerin, kendilerine ilişkin olumlu algılarını koruyabilmek adına belirli bir performans veya problem çözme sürecinden kaçınmak ve bu kaçınmayı çeşitli şekillerde mantığa büründürmek isteyebildikleri vurgulanmıştır (Berglas ve Jones, 1978). Kendini engelleme (self-handicapping) olarak adlandırılan bu yapının, belirli bir görevde problem çözme becerilerini eyleme geçirmemekle ilgili olabildiği görülmektedir (Deppeh ve Harackiewicz, 1996) Ülkemizde psikolojik danışman adaylarının kendini engelleme algılarının eğitim yaşantıları bağlamında incelendiği bir araştırmada (Sarıçalı, 2014) psikolojik danışman adaylarının kendini engelleme düzeylerinin süpervizyon yaşantıları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular, süpervizyon uygulamalarından duyulan memnuniyet yükseldikçe kendini engelleme algısının düştüğünü göstermiştir. Bu bulguya göre psikolojik danışman adaylarının aldıkları eğitime ilişkin memnuniyetleri yükseldikçe, problemlerini çözeceklerine ilişkin algıları da yükselebilmektedir.

Ülkemizde psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının, psikolojik danışmanlar için önemli olabilecek eleştirel düşünme ve empatik eğilim ile ilişkilerinin incelendiği bir araştırmada (Şahin ve Kumcağız, 2017) bulgular problem çözme beceri algısının cinsiyete göre farklılaşmadığını, PÇB algısı yükseldikçe eleştirel düşünme ve empatik eğilim düzeylerinin de yükseldiğini göstermektedir.

Psikolojik danışmanların problem çözme becerilerine ihtiyaç duydukları bir diğer konu, etik ikilemlerdir. Etik ikilemler psikolojik danışmanların problemi tanımlaması, işlevsel seçeneklere karar vermesi ve bu seçenekler arasından seçim yapması gereken süreçlerdir. Etik ikilemleri bir problem çözme süreci olarak değerlendiren modeller bulunmaktadır (Eberlein, 1987). Psikolojik danışman adaylarının etik ikilemlerdeki tutumlarını inceleyen bir araştırmada (Gawthrop ve Uhlemann, 1992) etik ikilemlerin çözümü ile ilgili bir çalıştaya katılan psikolojik danışman adaylarının, bu çalıştaya katılmayanlara göre etik ikilemlerde daha etkili kararlar verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının demografik değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada (Gültekin, 2006) sınıf düzeyi yükseldikçe PÇB algısının da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. PÇB algısının cinsiyete, doğum yerine, algılanan anne-baba tutumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür.

Psikolojik danışman adaylarının yanı sıra sahada aktif olarak çalışmakta olan psikolojik danışmanların da problem çözme becerileri birçok araştırmanın konusu olmuştur. Ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan psikolojik danışmanların stresle başa çıkma yöntemlerinin mesleklerine yönelik algıları ile ilişkisinin incelendiği bir araştırmanın bulguları (Aysan ve Bozkurt, 2004) stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olan problem çözmenin mesleği sevme, meslekte kendini başarılı algılama, çalışma ortamından memnun olma gibi değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Ancak mezun olduğu üniversitede edindiği bilgi ve becerileri olumlu algılayan psikolojik danışmanların problem çözmeye yönelik başa çıkma stratejilerini bu bilgi ve becerileri olumlu algılamayan gruba göre daha çok benimsediği bulgusuna ulaşılmıştır. Stresle başa çıkma biçimlerinin yaşam doyumu ve çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada ise (Bulut, 2007) problem çözmeye yönelik stresle başa çıkma biçiminin cinsiyete ve yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı, yaşam doyumu ile anlamlı düzeyde bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu araştırmada da mezun olduğu üniversitede edindiği bilgi ve becerileri olumlu algılayanların problem çözmeye yönelik stresle başa çıkma biçimlerini, olumsuz algılayanlara göre daha çok benimsedikleri bulgusu elde edilmiştir.

Ülkemizdeki psikolojik danışmanların PÇB algılarının mesleklerine yönelik algıları ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada (Çınar, 2016) mesleklerini seven psikolojik danışmanların PÇB algılarının sevmeyenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda PÇB algıları yüksek olanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu da bu çalışmanın bulguları arasındadır.

Bilindiği gibi ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini sunmak üzere PDR mezunlarının yanı sıra başka alanlardan mezun olanlar da görevlendirilmektedir. PDR mezunu okul psikolojik danışmanları ile başka alanlardan mezun olup okulların rehberlik servislerinde görev yapanların PÇB algılarının incelendiği bir araştırmada (Altınkaynak ve Çakır, 2015), PDR mezunlarının PÇB algılarının diğer alanlardan mezun olanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ülkemizdeki okul psikolojik danışmanlarının PÇB algılarının demografik değişkenlere göre incelendiği bir araştırmada ise (Emran-Özbulak ve Bulut-Serin, 2011) problem çözme becerilerinin cinsiyete ve çalışılan okul kademesine göre farklılaşmadığı bulguları elde edilmiştir.

Psikolojik danışman adayları ve psikolojik danışmanlar dışında farklı ruh sağlığı çalışma gruplarının problem çözme becerilerinin incelendiği araştırmalar da bulunmaktadır. Bu çalışma gruplarından biri psikoloji lisans programı öğrencileridir. Psikoloji lisans programı öğrencilerinin PÇB algılarının psikolojik uyum faktörleri ile ilişkisinin incelendiği bir araştırmada (Pretorius ve Diedricks, 1994) PÇB algısının depresyon düzeyiyle negatif, algılanan sosyal destekle ise pozitif yönlü ilişkileri olduğu bulguları elde edilmiştir. Ülkemizdeki psikoloji öğrencilerinin PÇB algılarının psikolojik uyum faktörleri ile ilişkisinin incelendiği diğer bir araştırmada da (Ergün, 2015) PÇB algısı ile aleksitimi (duygu körlüğü), anksiyete ve depresyon arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Psikolojik danışmanlık veya psikoloji gibi lisans programlarının dışındaki üniversite öğrencilerinin problem çözme becerilerini öz-yeterlik algılarına göre inceleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalardan bazıları (Altunçekiç, Yaman ve Koray, 2005; Kesicioğlu ve Güven, 2014) ülkemizdeki öğretmen adayı üniversite öğrencilerinin PÇB algılarının, öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlik algıları ile olumlu yönde ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde üniversite öğrencileri üzerinde yürütülen bir çalışma (Li, Eschenauer ve

Persaud, 2018) genel öz-yeterlik algısı ile problem çözme becerileri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Çin, Tayvan ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üniversite öğrencilerinden veri toplanarak gerçekleştirilen, problem çözme beceri algılarının öz-yeterlik ile ilişkisini inceleyen kültürlerarası bir araştırmada (Li, Eschenauer ve Yang, 2013) üç farklı ülkedeki katılımcıların PÇB algıları anlamlı biçimde farklılaşmamıştır. Bunun yanında Tayvan ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki öğrencilerin PÇB algıları öz-yeterlik algısı tarafından yordanırken, Çin'deki katılımcıların öz-yeterlik algıları PÇB algılarını anlamlı biçimde yordamamıştır.

Literatürde üniversite öğrencilerinin PÇB algılarını özerklik düzeylerine göre inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır. Ülkemizdeki üniversite öğrencilerinin PÇB algılarının özerklik algıları ile ilişkisini inceleyen bir araştırmada (Keskin ve Yıldırım, 2008) PÇB ve özerklik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. PÇB algısını karar verme biçimlerine göre inceleyen bir araştırma (Philips, Patienza ve Ferrin, 1984) ise problem çözme becerilerine ilişkin özgüveni düşük olan üniversite öğrencilerinin rasyonel karar verme stratejilerinden çok bağımlı karar verme stratejilerini kullandığını ortaya koymuştur.

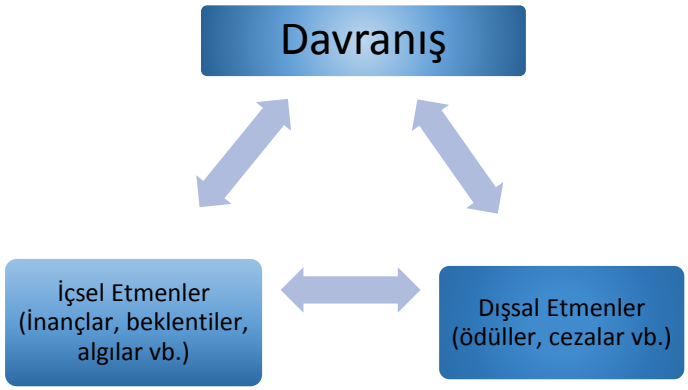
Özetle psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarını ele alan, farklı kültürlerde gerçekleştirilen araştırmaların bulguları, PÇB algılarının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı (Larson ve diğerleri, 1992; Al-Darmaki, 2005), etik ikilemlerle baş edebilme (Eberlein, 1987; Gawthrop ve Uhlemann, 1992), eleştirel düşünme, empatik eğilim gibi psikolojik danışmanlar için önemli olan değişkenlerle (Şahin ve Kumcağız, 2017) ilişkili olduğunu yansıtmaktadır. Psikolojik danışmanların PÇB algısını inceleyen araştırmalar ise mesleğe ilişkin algıların (Çınar, 2016), geçmiş eğitim yaşantılarına ilişkin tutumların (Aysan ve Bozkurt, 2004) ve demografik değişkenlerin (Emran-Özbulak ve Bulut-Serin, 2011) PÇB algısı ile ilişkili olabileceğini ortaya koymuştur. Üniversite öğrencilerinin PÇB algılarını ele alan, batı toplumlarında yapılan araştırmalar PÇB algısının öz-yeterlik inancı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koyarken doğu toplumlarında yapılan kimi araştırmalar PÇB algısı ile öz-yeterlik inancının ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

2.2. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Bu kısımda öz-yeterlik, psikolojik danışma öz-yeterliği, psikolojik danışma öz-yeterliğini etkileyen faktörler ve psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Öz-yeterlik

Davranışın yalnızca çevreden gelen ödül veya cezalara göre şekillendiğini ileri süren davranışçı yaklaşıma bir tepki olarak doğan Sosyal Bilişsel Kuram, bireyin öğrenme sürecinde davranışçıların öne sürdüğü kadar pasif olmadığını; öğrenmede algıların, beklentilerin, zihinsel süreçlerin, gözlemin ve dolaylı yaşantıların da etkili olduğunu ileri sürmüştür (Bandura, 1993; Driscoll, 2012). Bu yaklaşıma göre bireyin davranışları üzerinde hem ödül ve ceza gibi dışsal, hem de beklentiler ve algılar gibi içsel etmenlerin etkisi vardır. Bu yaklaşıma Bandura "üçlü karşılıklı belirleyicilik" adını vermiştir (Burger, 2006). Üçlü karşılıklı belirleyicilik modeli Şekil 2.1'de sunulmuştur.



Şekil 2.1. *Bandura'nın Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik Modeli (Ross, 1992)*

Şekil 2.1'de görüldüğü gibi davranışlar hem içsel hem de dışsal etmenlerle sürekli bir ilişki içindedir. Örneğin bir öğrenci, sınavlarında başarılı olmayı gelecekteki hedeflerine ulaşmak amacıyla içsel bir motivasyonla veya öğretmeninin takdirini kazanmak gibi dışsal bir motivasyonla isteyebilir. Davranışlarda belirleyici olabilen içsel etmenlerin en önemlilerinden biri öz-yeterlik inancıdır.

Öz-yeterlik, bireyin belirli bir performansı gerçekleştirebileceğine ilişkin inancı anlamına gelmektedir (Bandura, 1997). Bireyin bir işe başlayıp başlamama kararını ve o

işi yaparken karşısına çıkacak zorluklara ne derece direneceğini etkilemektedir (Bandura ve Locke, 2003; Friedman ve Schustack, 2009). Öz-yeterlik algısı yüksek olan bireyler başarısızlıktan daha az korkar ve problem çözme sürecinde kendilerini daha yeterli algılar. Öz-yeterlik algısı düşük olan bireylerin ise motivasyonları düşük ve kendi potansiyellerine inançları zayıftır (Schultz ve Schultz, 2013). Bu durumda öz-yeterlik algısının, bir işe başlama ve o işten istenen sonuçları alma konusunda bir öncül olduğu söylenebilir. Bu kavram ortaya atıldığı günden bu yana birçok farklı alanda kendine karşılık bulmuş, psikolojik danışma alanında da psikolojik danışma öz-yeterlik algısı şeklinde incelenmiştir.

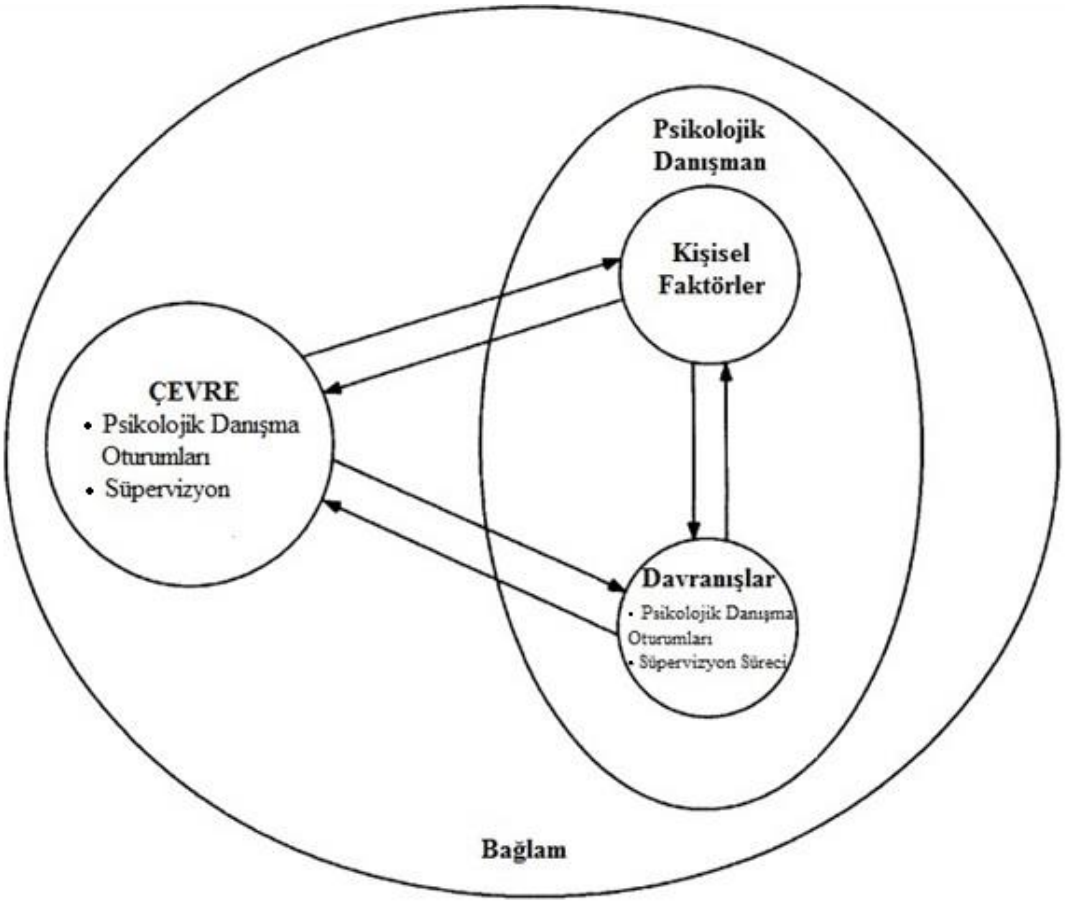
2.2.2. Psikolojik danışma öz-yeterliği (PDÖY)

Psikolojik danışmanların yardımlarını işlevsel biçimde sunabilmeleri için belirli niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Psikolojik danışma becerilerini etkili biçimde kullanabilmenin ön koşullarından biri olan psikolojik danışma öz-yeterlik algısı bu gerekliliklerden biridir (Flasch, Bloom ve Holladay, 2016). Psikolojik danışmanların danışanlarına yardım edebilmeleri için kendi kapasitelerine, danışmanlık becerilerini kullanabilme yetilerine, sunacağı yardımın etkili olacağına ilişkin inançları anlamına gelen PDÖY, Bandura'nın ortaya attığı öz-yeterlik kavramı ile oldukça paraleldir (Larson ve Daniels, 1998; Lent, Hill ve Hoffman, 2003). Psikolojik danışmanın potansiyeli ve bu potansiyelini belirli durumlarda performansa dönüştürmesi arasında bir köprü görevi görür (Jaafar, Mohamed, Bakar ve Tarmizi, 2011). Psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterlik algısı; psikolojik danışmanın süreci ve oturumu yönetebilme, psikolojik danışmanlık becerilerini kullanabilme, zor danışan davranışları ile baş edebilme (Larson ve diğerleri, 1992; Lent, Hill ve Hoffman, 2003) profesyonel olarak kendini geliştirebilme, gerektiği zaman diğer uzmanlarla işbirliği yapabilme, değerlere ve kültürel çeşitliliğe karşı duyarlı olabilme (Bodenhorn ve Skaggs, 2005), psikolojik danışma sürecini etik ilkelere bağlı olarak yürütebilme (Mullen, Lambie ve Conley, 2014) konularında kendisine inanç duymasını içerir.

İnsan doğası gereği psikolojik danışma süreci değişken bir yapıya sahiptir ve psikolojik danışmanların becerilerini sürecin bu değişken yapısına göre kullanmaları gerekir. Bu doğrultuda psikolojik danışma öz-yeterlik algısının danışandan danışana, hatta oturumdan oturuma bile değişebileceğini söylemek mümkündür (Larson ve Daniels, 1998; Constantine, 2001). Mesleklerine yeni başlayan psikolojik danışmanlar

olumsuz değerlendirilme korkusu, danışma becerilerinden yoksun olma veya öz-yeterlik algısının düşük olması gibi sebeplerle performans kaygısı yaşayabilir (Stoltenberg, McNeill, ve Delworth, 1998'den akt. Al-Darmaki, 2004). Bu, psikolojik danışmanların deneyim kazandıkça psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının yükselebileceği şeklinde yorumlanabilir. Psikolojik danışmanın performansı ve psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterlik algısı, birbirlerini besleyen iki kaynaktır (Larson ve diğerleri, 1992).

Bandura'nın davranışta "üçlü karşılıklı belirleyicilik" olarak isimlendirdiği model, Larson (1998) tarafından psikolojik danışman davranışlarına uyarlanmıştır. Bu model Şekil 2.2'de sunulmuştur.



Şekil 2.2. *Psikolojik Danışman Davranışlarında Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik Modeli (Larson, 1998)*

Şekil 2.2'de görüldüğü gibi bir psikolojik danışmanın danışanına karşı davranışları hem danışanından hem de süpervizöründen aldığı dönütleri içeren *çevresinden* ve kendisine ait *kişisel faktörlerden* etkilenmektedir. Bu kişisel faktörler psikolojik danışmanın yeterliğini, öz-yeterlik algısını, motivasyonunu, psikolojik danışma sürecine ve oturumlara ilişkin duygu durumunu vb. içermektedir. Psikolojik danışman adayları, eğitimleri sırasında psikolojik danışma uygulaması, süpervizyon gibi çevresel olanaklardan yararlanırlar. Bu deneyimlere bağlı olarak psikolojik danışma öz-yeterlik algıları yükselir.

Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı, psikolojik danışmanların kariyerlerinde bulundukları aşamaya göre farklılık gösterebilmektedir. Psikolojik danışmanlar deneyimsiz oldukları ilk zamanlarında danışanları ile kurdukları terapötik ilişkiden çok kendilerine ve becerilerine odaklanır. Bu ilk aşamalarda motivasyonları yüksek olan psikolojik danışmanlar deneyim kazandıkça zor bir süreçte olduklarını fark edebilir. Bu noktada bu zorluklarla başa çıkabilmek için psikolojik danışma alanında kendilerini yeterli hissetmeye ihtiyaç duyarlar ve bu inançla mesleklerine devam ettiklerinde zamanla kendilerinden çok danışanlarına odaklanabilmeye başlarlar (Leach, Stoltenberg, McNeill ve Eichenfield, 1997). PDÖY algısı psikolojik danışmanların kariyeri boyunca dalgalanmalar göstermektedir. PDÖY inancının değişken bir seyir izlemesinde etkili olan faktörler vardır.

2.2.3. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısını etkileyen faktörler

Bandura (1977) öz-yeterlik algısının yükselmesini sağlayan kaynakların başarı deneyimleri, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve psikolojik-fizyolojik durum olduğunu belirtmiştir. Bu kaynaklar, psikolojik danışma öz-yeterlik algısının yükselmesinde de işlev görmektedir (Larson, 1998; Barnes, 2004).

Geçmişte *başarı algısı uyandıran psikolojik danışma deneyimleri*, psikolojik danışma öz-yeterlik algısı için birincil kaynaklar arasında yer almaktadır. Psikolojik danışmanların belirli bir görevi daha önceki bir zamanda yapabilmiş olması, o görevin tekrar yapılabileceğine ilişkin bir inancın beslenmesine yardımcı olur. Örneğin dirençli bir danışanla daha önce çalışmış olan bir psikolojik danışman, benzer bir danışanla tekrar çalışabilmek için kendisine güvenebilir.

Bu öz-yeterlik algısının gelişiminde psikolojik danışmanın kendi deneyimlerinin yanı sıra *dolaylı yaşantıları* da etkili olabilir. Psikolojik danışmanın veya adayının

belirli bir görevi bir meslektaşının yapabildiğini görmesi ona cesaret verebilir. Örneğin ilk kez bir psikolojik danışma oturumu yönetecek ve bu yüzden kaygı duyan bir psikolojik danışman adayı, sınıf arkadaşının bunu yapabildiğini öğrendiğinde kendisinin de yapabileceğine inanabilir.

Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının olumlu bir hale gelmesi bazı durumlarda *sözel iknayı* gerektirir. Psikolojik danışmanın kendi kapasite ve performansına ilişkin aldığı olumlu ve gerçekçi dönütler, onun öz-yeterlik inancı geliştirmesine yardımcı olur. Örneğin süpervizörü, psikolojik danışman adayına bir önceki oturumunda yaptığı duygu yansıtma becerilerinin işlevsel olduğunu söylediğinde, adayın bir sonraki oturum için motivasyonu yükselebilir.

Kişisel, dolaylı deneyimler ve sözel iknanın yanında *olumlu duygu durumu* da psikolojik danışma öz-yeterlik algısının yükselmesine ortam hazırlayabilir. Bir performans öncesi duyguların, örneğin kaygının yoğun bir seviyede olması, o göreve ilişkin performansı ve öz-yeterlik algısını olumsuz etkileyebilir.

Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının kaynakları olarak bilinen bu dört faktörün yanında, bu algıyı etkileyen farklı faktörler de söz konusudur. Örneğin öğrenme yaşantıları sırasında *psikolojik danışma uygulamaları yapmak*, performansa ilişkin kaygının azalmasına yardımcı olabilir. Psikolojik danışmanların gelecekteki psikolojik danışma süreçleri için bilgi ve becerilerinin gelişmesine olanak sağlar (Larson ve Daniels, 1998; Barbee, Scherer ve Combs, 2003; Al-Darmaki, 2004; Flasch, Bloom ve Holladay, 2016). Uygulamaya dayalı bir eğitim almayan psikolojik danışman adayları, mesleki performanslarına ilişkin yoğun bir kaygı duyabilir (Al-Darmaki, 2004).

Psikolojik danışma uygulamalarının öz-yeterlik algısını iyileştirmesi *süpervizyon yaşantıları* ile mümkün olabilmektedir. Süpervizyon uygulamaları, psikolojik danışmanlar için bir performans aynası görevi görür. Psikolojik danışman adayları, kendilerini süpervizörlerinden aldıkları dönütlere göre geliştirir. Süpervizyon, somut mesleki yeterliklerin yanı sıra PDÖY algısının gelişmesine de yardımcı olur. Eğitimleri sırasında süpervizyon uygulaması yapmayan psikolojik danışman adayları, meslek yaşamlarının ilerleyen kısımlarında stres ve tükenmişlik yaşayabilir, uzun vadede mesleklerinden bile vazgeçebilir (Lent, Heckett ve Brown, 1998, Daniels ve Larson, 2001, Cashwell ve Dooley, 2001).

Öğrenme yaşantılarının yanı sıra çalışma sahasına çıkan psikolojik danışmanların öz-yeterlik algıları, *çalışma ortamları* ile de ilişkilidir. Psikolojik danışmanın çalışma

ortamı ve bu ortamdaki bireylerden aldığı dönütler, onun PDÖY inancını olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Çalıştığı örgütteki kararlara katılım durumu, yöneticileri ile formal ilişkileri, çalışma arkadaşları ile sosyal ilişkileri de öz-yeterlik inancı ile ilişkilidir (Sutton ve Fall, 1995).

Sonuç olarak psikolojik danışmanların, eğitimleri sırasında mesleki öz-yeterlik algılarının yükselmesine yardımcı olabilecek çok sayıda kaynak vardır. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının yüksek olması, danışmanlıkla ilgili beceri ve birikimlerin işlevsellik kazanmasına ve mesleki performansın iyileşmesine yardımcı olmaktadır (Bagheri, Jaafar ve Baba, 2011). Psikolojik danışman adaylarının kendi potansiyellerine yönelik güçlü bir inançla mesleğe başlayabilmeleri açısından lisans programlarının öz-yeterlik algısını destekleyen içeriklere yer vermesi büyük bir önem taşımaktadır (Tang ve diğerleri, 2004).

2.2.4. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile ilgili araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının demografik değişkenler, psikolojik danışma uygulamaları, süpervizyon süreçleri, alınan eğitimlerin nitelik ve niceliğinden duyulan memnuniyet gibi yapılarla birlikte incelendiği görülmektedir. Bunun yanında sahada çalışmakta olan psikolojik danışmanların da PDÖY algıları araştırılmıştır. Bu kısımda ilk olarak psikolojik danışman adaylarının, ardından psikolojik danışmanların PDÖY algıları ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının gelişmesinde en önemli etkenlerden biri eğitim yaşantılarıdır. Birleşik Arap Emirlikleri'nde gerçekleştirilen bir araştırmada (Al-Darmaki, 2004) psikolojik danışma uygulaması dersi öncesinde psikolojik danışman adaylarının PDÖY algısı ve kaygı düzeyleri ile ilgili veri toplanmıştır. Uygulamalar tamamlandıktan sonra aynı ölçümler tekrar gerçekleştirilmiş ve uygulamalara katılanların (deney grubu) PDÖY algısının anlamlı biçimde yükseldiği, kaygı düzeyinin anlamlı biçimde düştüğü görülmüştür. Uygulamaya katılmayan alt sınıf öğrencilerinin (kontrol grubu) ise PDÖY algısı anlamlı biçimde değişmemiştir.

Amerika Birleşik Devletlerindeki üniversitelerde öğrenim gören, farklı ülkelerden gelmiş psikolojik danışman adaylarının PDÖY algıları, eğitim ve psikolojik danışma uygulaması yaşantılarına göre incelenmiştir (Haktanır, 2018). Bu araştırmanın bulguları, PDÖY algısının programda tamamlanan ders saati ve psikolojik danışma oturum sayısı

tarafından anlamlı biçimde yordandığını ortaya koymuştur. PDÖY algısı ile kaygı düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu da bu çalışmanın bulguları arasındadır. Psikolojik danışmanın farklı uzmanlık alanlarından ve farklı kültürlerden gelen psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının yordayıcılarının incelendiği bir araştırmada (Ruggiero, Rabaino, Richards ve Martin, 2013) psikolojik danışma uygulama deneyimlerinin, tamamlanan ders kredisi miktarının, kişisel gelişim amacıyla gösterilen çabaların PDÖY algısını yordadığı görülmüştür. Duygu düzenleme ise PDÖY algısını anlamlı biçimde yordamamıştır.

Amerika Birleşik Devletlerindeki üniversitelerde yüksek lisans düzeyindeki 11 psikolojik danışman adayının PDÖY algısının incelendiği araştırmada (Ikonomopoulos, Vela, Smith ve Dell'Aquila, 2016) PDÖY algıları hakkında psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonu içeren 14 hafta boyunca haftalık olarak veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan grafikte tüm katılımcıların PDÖY algıları süreç boyunca dalgalanmalar göstererek yükselmiştir. Başlangıçtaki PDÖY algısının son ölçümlerde anlamlı biçimde yükseldiği görülmüştür.

Doktora düzeyindeki psikolojik danışman adaylarının PDÖY algısının eğitim yaşantıları ile ilişkisinin incelendiği bir araştırmada (Seay, 2015) psikolojik danışma deneyimlerinin ve kişisel gelişim eğiliminin PDÖY algısını anlamlı biçimde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Araştırmada geliştirilen modelde psikolojik danışma uygulamaları kapsamında gerçekleştirilen oturum sayısının kişisel gelişim eğilimi ve PDÖY algısı arasında aracı bir değişken olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Psikolojik danışma uygulamalarının PDÖY algısı üzerindeki etkileri, bu uygulamaların gerçekleştirilme biçimi ile de ilişkilidir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada (Pamukçu, 2011) psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının, psikolojik danışma oturum sayısı ve süpervizyondan duyulan memnuniyetle birlikte yükseldiği bulgularına ulaşılmıştır. Öte yandan PDÖY algısının akademik başarıya, süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyete, psikolojik danışma oturumlarında çalışılan danışan sayısına ve akademik başarıya göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı da bu çalışmanın bulguları arasındadır. Bu araştırmadan üç yıl sonra gerçekleştirilen bir çalışmanın bulguları da (Satıcı, 2014) psikolojik danışman adaylarının PDÖY algıları ile psikolojik danışma uygulamaları kapsamında gerçekleştirdikleri oturum sayısı, kişisel ve mesleki olarak gelişme çabaları ve süpervizyonun nicelik ve niteliğinden

duyulan memnuniyet ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucunu yansıtmaktadır. Ayrıca bu araştırmanın bulguları PDÖY algısının akademik başarı ve danışan olarak bulunulan oturum sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir.

Psikolojik danışman adaylarında PDÖY algısının psikolojik danışma uygulama yaşantıları ile ilişkisinin incelendiği bir araştırmada (Coykendall, 1993) uygulamalar kapsamında gerçekleştirilen oturum sayısı arttıkça PDÖY algısının da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda psikolojik danışma uygulamalarının PDÖY algısının yükselmesinde etkili olduğu, stres düzeyinin ise PDÖY ile anlamlı düzeyde ilişkisinin bulunmadığı da bu çalışmanın bulgular arasındadır. Bu bulgulara benzer nitelikte farklı araştırmaların bulguları da (Melchert, Hays, Wiljanen ve Kolocek, 1996; Tang ve diğerleri, 2004) gerçekleştirilen oturum sayısının ve psikolojik danışma deneyimlerinin PDÖY algısını pozitif yönde yordadığı sonucunu ortaya koymuştur.

Psikolojik danışma uygulamalarının yanı sıra PDÖY algısının gelişmesinde kurum deneyimlerinin ve staj çalışmalarının da etkisi bulunmaktadır. Ülkemizde gerçekleştirilen bir araştırmada (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005), PDR öğrencilerinin PDÖY algılarında okullardaki PDR hizmetlerine ilişkin kurum deneyiminin etkisi boylamsal bir şekilde nitel ve nicel olarak incelenmiştir. Öğrencilerin PDÖY algılarının kurum deneyimleri ile birlikte anlamlı bir yükseliş gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında katılımcılarla mesleki öz-yeterlik algılarının yükselmesine yardımcı olan kaynaklar hakkında nitel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. PDÖY algısının yükselmesinde başarılı deneyimlerin, gözetmenlerden alınan olumlu dönütlerin, diğer katılımcılarla gerçekleştirilen bilgi alışverişlerinin etkili olduğu bulgusu da elde edilmiştir. Psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının kurum deneyimleri yoluyla yükseldiğini ortaya koyan farklı araştırmalar da (Tang ve diğerleri, 2004; Meyer, 2012; Milmore, 2014; Hayden, Cook, Gracia, Silva ve Cadet, 2015; Petrolle-Clemons, 2017; Fırıncı-Kodaz ve Vural-Batık, 2018) bulunmaktadır.

Bazı araştırmalar, PDR lisans eğitiminin tamamına ilişkin tutumun da PDÖY algısı üzerinde etkili olabileceğini yansıtmaktadır. Ülkemizdeki psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Bakioğlu, 2017), lisans öğrenimi boyunca alınan kuramsal ve uygulamalı eğitimlerden memnun olanların PDÖY algısının,

memnun olmayanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucu ortaya koyulmuştur.

Eğitim yaşantılarının psikolojik danışman adaylarının PDÖY algısı üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Şahin-Kıralp (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada son sınıfta bulunan, psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonunu tamamlamış psikolojik danışman adayları ile birinci sınıfta öğrenim gören psikolojik danışman adaylarının PDÖY algıları karşılaştırılmış ancak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Literatürde psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının demografik değişkenlerle incelendiği çalışmalarda PDÖY algısı ile ilişkisi en çok incelenen demografik değişkenlerin başında cinsiyet gelmektedir. Araştırmaların bir kısmı bu algının cinsiyete göre farklılaşmadığını (Larson ve diğerleri, 1992; Constantine, 2001; Özgün, 2007; Erkan, 2011; Kesici, 2011; Özteke, 2011; Cinotti, 2013; Balcı, 2014; Satıcı, 2014; Aydın, 2016; Hu, Duan, Jiang ve Lu, 2015; Pamuk ve Yıldırım, 2016; Yayla, 2016; Aydın, Odacı ve Kahveci, 2017; Yıldız-Yüksel, 2017) ortaya koymuştur. Diğer yandan PDÖY algısının kadınlarda daha yüksek olduğunu bulgulayan çalışmalar (Yaka, 2005; Gündüz ve Çelikkaleli, 2009; Aliyev ve Tunç, 2015; Kıralp, 2016) da söz konusudur. Bir başka çalışma ise (Balcı, 2014) erkeklerin çalıştıkları örgütlerde diğer paydaşlarla işbirliği konusunda kendilerini kadınlara göre daha yeterli algıladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının yanı sıra sahada çalışmakta olan psikolojik danışmanların da PDÖY algıları birçok araştırmaya konu olmuştur. Psikolojik danışmanların PDÖY algıları eğitim yaşantılarından ve bu yaşantılara ilişkin algılarından etkilenmektedir. Farklı kültürlerde yapılan bazı araştırmalarda (Larson ve diğerleri, 1992; Asarlı, 2012; Goreczny, Hamilton, Lubinski ve Pasquinelli, 2015; Yayla, 2016; Yam ve İlhan, 2016; Yıldız-Yüksel, 2017) lisansüstü öğrenime devam etmiş olan psikolojik danışmanların PDÖY algılarının, lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak eğitim durumunun PDÖY algısı ile ilişkili olmadığını (Erkan, 2011; Özteke, 2011; Pamuk ve Yıldırım, 2016; Aydın, Odacı ve Kahveci, 2017) ve lisans mezunlarının PDÖY algılarının lisansüstü öğrenim görenlere daha yüksek olduğunu (Kesici, 2011) ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır.

Okul psikolojik danışmanları ile yapılan bazı çalışmalarda PDR programlarından mezun olan psikolojik danışmanlar ve diğer bölümlerden mezun olup okulların rehberlik servisinde çalışanların PDÖY algıları karşılaştırılmıştır. Bu araştırmaların bazılarında PDR mezunlarının PDÖY algıları daha yüksek bulunmuş (Yaka, 2005; Aliyev ve Tunç, 2015; Öztürk, 2014), bazılarında ise mezun olunan bölümün PDÖY algısı ile ilişkili olmadığı (Özgün, 2007; Taşdelen-Karçkay, 2008; Özteke, 2011; Aydın, Odacı ve Kahveci, 2017; Yıldız-Yüksel, 2017) sonucuna ulaşılmıştır

Psikolojik danışmanların PDÖY algısı ve eğitim yaşantıları ilişkisini inceleyen bir araştırmada (Yam ve İlhan, 2016) lisans eğitimi dışında farklı bir mesleki eğitim alan psikolojik danışmanların PDÖY algıları, eğitim almayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında lisans eğitiminden duyulan memnuniyet ve meslekte çalışma süresi arttıkça PDÖY algısının yükseldiği de bu araştırmanın bulguları arasındadır. Okul psikolojik danışmanlarının PDÖY algıları ve geçmiş eğitim yaşantılarına ilişkin algılarının ilişkisini inceleyen bir araştırmada (Erkan, 2011) PDÖY algısının geçmiş eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyet düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu, PDÖY algısının cinsiyete ve yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulgulanmıştır.

Eğitim yaşantılarına ilişkin tutumların yanı sıra psikolojik danışmanların PDÖY algıları mesleki yaşantıları ile de ilişkilidir. Bazı araştırmalarda (Sevim ve Hamamcı, 1999; Uslu, 1999; Aliyev ve Tunç, 2015; Boon, 2016; Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015; Tokmak ve Özyürek, 2018), psikolojik danışmanların PDÖY algıları ile mesleki doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. PDÖY algısı ve tükenmişlik ilişkisini irdeleyen bir araştırmada ise (İkiz, 2010), kendilerini mesleklerinde yetersiz algılayan okul psikolojik danışmanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin, kendilerini yeterli algılayanlara göre daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur.

Mesleklerine ve çalışma ortamlarına ilişkin algıları, psikolojik danışmanların PDÖY algısı ile ilişkili olan bir diğer faktördür. Amerika Birleşik Devletleri'nde görev yapan okul psikolojik danışmanları ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Behrend, 2016), çalıştığı kurumdaki paydaşlarla işbirliğini olumlu algılayanların PDÖY algılarının, olumsuz algılayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ülkemizdeki okul psikolojik danışmanları ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Aydın, Odacı ve

Kahveci, 2017), mesleğini seven okul psikolojik danışmanlarının PDÖY algılarının, sevmeyenlere göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu bulguyu destekler nitelikte olan, okul psikolojik danışmanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada da (Eren-Gümüş, 2017) PDÖY algısının mesleki kıvanç ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu ortaya koyulmuştur. Mesleki kıvanç düzeyi yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının "rehber öğretmen" yerine "psikolojik danışman" unvanını kullanma eğiliminde olduğu da bu çalışmanın bulguları arasındadır.

Özetle psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının irdelendiği ve farklı kültürlerde gerçekleştirilen araştırmaların bulguları psikolojik danışma uygulaması (Coykendall, 1993; Al-Darmaki, 2004; Ruggiero ve diğerleri, 2013; Ikonomopulos ve diğerleri, 2016), kurum ve staj deneyimleri (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005; Meyer, 2012), eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyet (Pamukçu, 2011; Satıcı, 2014; Bakioğlu, 2017) ve kişisel gelişme çabalarının (Seay, 2015) PDÖY algısını olumlu etkilediğini yansıtmaktadır. Çalışmakta olan psikolojik danışmanların PDÖY algılarının ise mesleki yaşantılar ve bu yaşantılara ilişkin tutumlar (Uslu, 1999; İkiz, 2010; Boon, 2016; Aydın, Odacı ve Kahveci, 2017), geçmiş ve güncel eğitim yaşantılarına ilişkin tutumlar (Erkan, 2011; Öztürk, 2014; Aliyev ve Tunç, 2015; Yam ve İlhan, 2016) ve çalışılan ortama ilişkin algılar (Behrend, 2016) ile ilişkili olduğu görülmektedir.

2.3. Özerklik Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Bu kısımda özerklik kavramı, özerklik gelişimini etkileyen faktörler, özerkliğin psikolojik danışmanlar için önemi ve özerklik ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Özerklik

Deci ve Ryan (2000) tarafından ortaya atılan Öz-Belirleme (Self-Determination) Kuramında bireyin yüksek düzeyde işlev gösterebilmesi için üç temel ihtiyacı olduğu belirtilmiştir. Bir bireyin kendisini bir işi yapabilecek düzeyde hissetmesi *yeterlik* ihtiyacının, herhangi bir işi yaparken sosyal bağlılıklar geliştirebilmesi *ilişki* ihtiyacının ve son olarak o işi özgürce, kendi kararı doğrultusunda yaptığını hissetmesi ise *özerklik* ihtiyacının karşılandığı anlamına gelir (Gagne, 2003). Özerklik ihtiyacı, bu üç temel ihtiyaç arasında daha önemli bir konumdadır (Cihangir-Çankaya, 2009). Özerkçe sergilenen davranışlar beraberinde yeterlik hissini getirebilir ve uzun vadede ilişki ihtiyacının karşılanmasına yardımcı olabilir (Sheldon, Ryan ve Reis, 1996).

Deci ve Ryan (2000) özerklik kavramını psikolojik bir ihtiyaç olarak görürken Beck, özerkliği bir kişilik özelliği olarak değerlendirmiştir ve bireyin kişiliğinde otonomi ve sosyotropi gibi iki boyutun bulunduğunu ileri sürmüştür (Beck, Taylor ve Robins, 2003). Sosyotropiyi bireyin yakınlık ihtiyacını karşılayabilmek için başkaları ile ilişkilerine yatırım yapması olarak tanımlarken otonomiyi bireyin kendi özgürlüğüne, kişisel haklarına, kendi aktivitelerine yatırım yapması olarak tanımlamıştır (Bieling, Beck ve Brown, 2000). Sosyotropik bireyler, diğerleri ile kurduğu ilişkilere bağımlı olma eğilimindedir ve diğerleri tarafından sevilmesi gerektiğini düşünür. Buna karşılık otonom bireyler için amaç yönelimli davranışlar ve bu davranışların başarıya ulaşması birincil önceliktir (Clark, Steer, Beck ve Ross, 1995). Bu araştırmadaki özerklik kavramı, kuramsal olarak Beck'in bu kavramsallaştırmasına dayanmaktadır.

Latince "autos (kendi)" ve "nomos (yönetim)" kelimelerinin birleşimiyle oluşmuş olan otonomi kavramı, baskılar karşısında kişinin kendi özgür iradesinin gücünü hissedebilmesini içerir (Özdemir ve Çok, 2011; Lynch, 2013). Özerk bireyler kendi eylemlerini kendi kararları doğrultusunda başlatan ve sürdüren, eylemlerinde seçim yapma tecrübesini yaşayabilen bireylerdir (Deci ve Ryan, 2000; Guay ve diğerleri, 2006). Özetle özerklik, bireyin kendi hayatını, kendi davranışlarını kendisinin yönetmesi anlamına gelmektedir ve birey özerk davranışlarının sonuçlarından sorumludur (Deci ve Ryan, 1987).

Özerklik düzeyi yüksek olan bireyler, sosyotropik bireylerin aksine sosyal ilişkilerini birincil öncelik haline getirmez ve hedeflerine ulaşamadıkları durumlarda ruhsal olarak kendilerini kötü hissedebilir (Fıstıkçı ve diğerleri, 2015). Başarıya ve yalnız çalışmaya önem veren özerk bireyler, amaçlarına ulaşmaya çalışırken engellenmişlik hissine karşı oldukça duyarlıdır. Onaylanma kaygısı duymazlar ve bu yüzden soğuk davranabilirler (Lynch, Robins ve Morse, 2001). Özerk bir birey olabilmek, yakın ilişkilerde dahi farklılaşabilmeyi, toplumla olan ilişkileri düzenleyebilmeyi, toplumun baskın değerleri ile öz değerler arasında bir denge kurabilmeyi gerektirir (Armağan, 2013). Özerk bireylerin sosyal ilişkilerden tamamen soyutlanmış bireyler olmadığı ancak sadece sosyal ilişkilerini kaybetme kaygısıyla hareket etmedikleri söylenebilir.

Özerklik, bireyin öznel iyi oluşuna ve mutluluğuna katkı sağlar (Sheldon, Ryan ve Reis, 1996). Herhangi bir göreve daha kolay motive olunmasına yardımcı olur ve ruh sağlığı açısından koruyucu bir faktördür (Deci ve Ryan, 2000). Bunun gibi getirileri

olan özerklik kavramının gelişimine hangi unsurların etki ettiği konusunda ise farklı görüşler söz konusudur.

2.3.2. Özerklik gelişimini etkileyen faktörler

Bireyin özerk bir kişilik yapısı geliştirmesinde etkili olan çevresi ile ilgili birtakım faktörler vardır. Bu faktörlerden bazılarına bu kısımda yer verilmiştir.

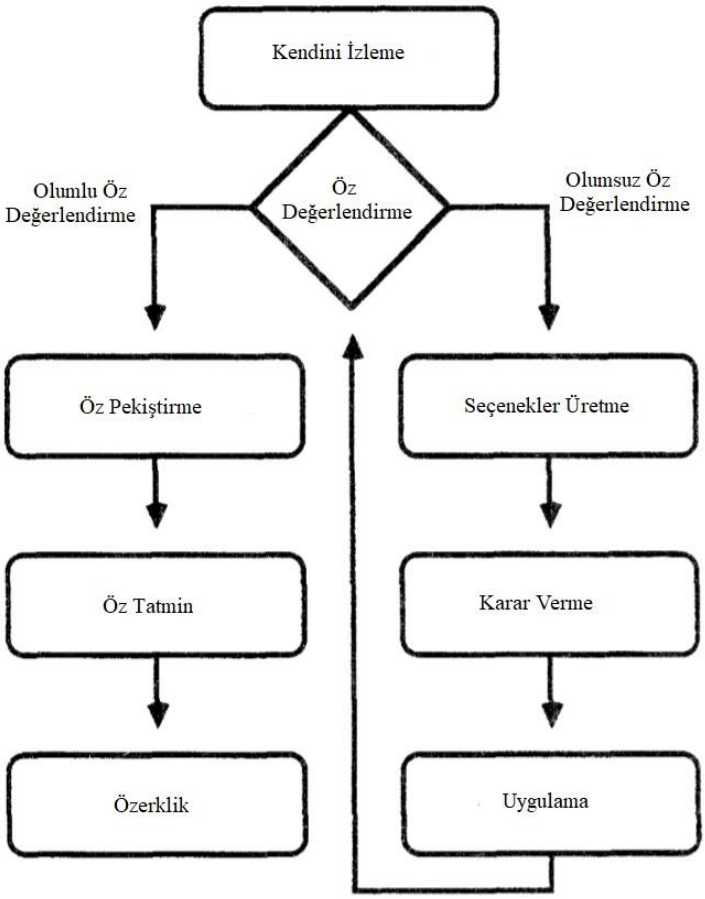
Bireyin yetiştiği *aile ortamı* ve bu ortamdaki ilişki ağı, özerk bir yapıya sahip olup olmamasında belirleyici olabilmektedir. Kişiler arası bağımlılığın yüksek olduğu ve üyelerin psikolojik olarak birbirinden farklılaşmadığı ailelerde yetişen bireyler özerklik gelişimi bakımından dezavantajlıdır. Özerk bireyler, üyelerin başarabilecekleri ölçüde sorumluluk aldıkları ve birbirine duygusal bağlamda ihtiyaç duydukları ancak bağımlı olmadıkları ailelerde yetişmektedir (Kağıtçıbaşı, 2005; Fuligni ve Tsai, 2015).

Aile ortamında olduğu gibi bireyin içerisinde yetiştiği *toplumsal bağlam* da onun özerkliğini etkileyebilmektedir. Bireylerin birbirlerine bağımlılığının az ve sosyal mesafenin fazla olduğu Batı toplumlarında bireycilik daha ön plandadır. Bu tip bireyci toplumlarda özerk bireylerin yetişmesi daha olasıdır. Bunun karşılığında Doğu toplumları, birbirine ihtiyaç duyan ve sosyal mesafenin oldukça yakın olduğu toplumlardır. Bu şekilde üyelerin birbirlerinden kabul görmeye çalıştığı ve birbirlerine bağımlı oldukları kültürlerde özerk bireylerin yetişmesi görece daha zor olabilmektedir (Markus ve Kitayama, 1991; Chen, Vansteenkiste, Özdemir ve Çok, 2011; Beyers, Soenens ve Petegem, 2013).

Özerkliği etkileyebilecek diğer bir unsur *öz-yeterlik* algısıdır. Bireyin kendi kararları sonucunda sergilediği davranışlar, onun o davranışlara ilişkin yeterlik hissi geliştirmesine yardımcı olur (Sheldon, Ryan ve Reis, 1996). Birey bir performansı özerk bir biçimde yerine getirebiliyorsa başarı duygusunu tadabilir ve yeterlik hissi geliştirebilir. Ancak bu iki yönlü bir ilişkidir. Herhangi bir performansa ilişkin öz-yeterlik algısına sahip olan birey, o performansı özerk bir biçimde sergilemekten çekinmeyebilir. Diğer bir ifadeyle bireyin özerk olabilmesi için, belirli davranışları özerkçe gösterebileceğine dair kendisine inanç duyması gerekmektedir (Saragih, 2011; Skaalvik ve Skaalvik, 2014). Öz-yeterlik ve özerklik algıları birbirlerini besleyen iki kavramdır.

Özerklik algısının yükselmesine yardımcı olabilecek bir diğer faktör, bireyin *problem çözme* sürecinden geçmesidir. Buna göre birey karşısına çıkan problemleri

çözebildikçe özerklik algısı gelişmektedir (Overholser, 1987). Problem çözme süreci yoluyla özerklik düzeyinin yükselmesine ilişkin bu model Şekil 2.3'te gösterilmiştir.



Şekil 2.3. *Problem Çözme Süreci Yardımıyla Özerkliği Arttırma Modeli (Overholser, 1987)*

Şekil 2.3'te görüldüğü üzere birey bir problem durumuyla yüzleştiğinde, çözmek üzere sergilediği tüm davranışları *öz değerlendirme* aşamasında gözden geçirir. Eğer problemi çözmek üzere sergilediği çabaların işe yaradığını gözlemlediyse bu çabalar pekişir (*öz pekiştirme).* Bunu *öz tatmin* duygusu ve *özerklik* hissi takip eder. Ancak birey problemi çözmek için sergilediği davranışların işe yaramadığını gözlemlediyse çözüm için tekrar *seçenekler üretme,* seçenekler arasından *karar verme* ve *uygulama* evrelerinden geçer. Problem çözüme ulaşıncaya dek bu süreç devam eder (Overholser, 1987). Özetle birey problem çözme sürecinden geçtikten sonra sorunlarla özerk biçimde baş edebileceğinin farkındalığına ulaşır. Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının

problem çözme becerilerinin özerklik algıları ile karşılaştırılması da kuramsal olarak bu bilgiye dayanmaktadır.

2.3.3. Özerkliğin psikolojik danışmanlar için önemi

Özerklik, psikolojik danışma sürecinin en temel etik ilkelerinden biridir ve danışanın kendi hayatı ile ilgili kararları kendisinin alması anlamına gelmektedir (Çetinkaya, 2016). Ancak danışanlar açısından özerkliğin olması gerektiği kadar psikolojik danışmanların da özerk olması gerekir. Bunun farklı gerekçeleri vardır.

Psikolojik danışmanların danışanları ve meslekleri için gösterdikleri çaba psikolojik danışma ortamı ile sınırlı kalmamaktadır. Psikolojik danışmanlar mesleğin ve danışanların hakkını koruyabilmek için farklı platformlarda mücadeleler vermektedir. Toplumsal, siyasal ve ekonomik bağlamlarda verilen bu mücadeleler hak savunuculuğu (advocacy) olarak isimlendirilmiştir (Keklik, 2010). Psikolojik danışmanların kadına yönelik şiddetin önlenmesi için yürütülen toplum bazlı çalışmalara katılmaları hak savunuculuğuna bir örnek olabilir.

Türkiye'de psikolojik danışmanlar PDR alanı ile ilgili önyargılı, işbirliği yapmaktan kaçınan yöneticiler, net bir görev tanımının ve unvanın olmaması, gerçekçi olmayan beklentiler, alandışı meslek üyeleri ile çalışmak gibi problemlerle mücadele etmektedir (Doğan, 1996; Tuzgül-Dost ve Keklik, 2012; Karataş ve Şahin-Baltacı, 2013). Aynı zamanda karşılaşılan etik ikilemlerin çözümlenme aşamasında yasa ve yönetmeliklerle, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile problem yaşamaktadır (Kolay-Akfert, 2012). Bu sorun alanları ile ilgili olarak karşılaşılan problemlerin bazıları yoğun bir mücadele ve dirençli bir psikolojik danışman tutumu sayesinde çözülebilmektedir.

Tüm bu sorun alanları ile karşılaşıldığında, psikolojik danışmanlar, etik kodlar gereği danışan yararına ve etik ilkelere göre hareket etmek durumundadır (ACA, 2014). Etik ilkeler baz alınarak karar verilirken karşılaşılan baskılarla mücadele etmek zor olabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde psikolojik danışmanların ve diğer ruh sağlığı çalışanlarının özerk kişilik yapılarına sahip olmaları önemlidir (Bae ve Orlinsky, 2004). Mesleğin kendilerine getirdiği zorluklar ve baskılar karşısında işlerinden zevk alabilmeleri için başkalarının desteği veya takdiri olmadan özerk biçimde mücadele vermek gerekebilmektedir (Datu ve Mateo, 2016).

Psikolojik danışmanlar danışanları ile kurdukları terapötik ilişkide belirleyici değil, yol gösterici bir rol oynarlar (White, 1997). Meslek hayatlarını mesleki etik

ilkelere ve danışanların iyiliğine dikkat ederek yürütmek isteyen psikolojik danışmanların özerk bir kişilik yapısına sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde doyumsuzluk ve ruh sağlığı sorunları yaşama riskleri söz konusudur (Tuzcuoğlu ve Korkmaz, 2001).

2.3.4. Özerklik ile ilgili araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde, psikolojik danışman adayları ve psikolojik danışmanların özerklik düzeylerini inceleyen araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ancak alanyazında psikolojik danışman adayları ve psikolojik danışmanların özerklik düzeyleriyle karşıt yapıları ölçen boyun eğici davranışlarının ve Öz-Belirleme Kuramının ortaya attığı özerklik ihtiyacının da araştırmalara konu olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla bu kısımda psikolojik danışman adayları, psikolojik danışmanlar ve diğer ruh sağlığı profesyonellerinin bir kişilik özelliği olarak özerklik düzeyinin yanında boyun eğici davranışları, özerklik ihtiyaçları, algılanan özerklik desteği ile ilgili bulgulara da yer verilmiştir. Üniversite öğrencilerin özerklik düzeyleri ile ilgili araştırmalar da bu kapsamda ele alınmıştır.

Eğitim yaşantılarının psikolojik danışman adaylarının özerklik algıları ile ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Psikolojik danışmanların süpervizyon sürecinden kazanımlarını inceleyen bir araştırmada (Norem, Magnuson, Wilcoxon ve Arbel, 2006) süpervizörlerin bu kazanımların neler olduğuna ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu nitel araştırmanın bulguları, süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adayları için en önemli çıktılarından birinin özerklik algısı geliştirmeleri olduğunu ortaya koymuştur. Psikolog adayları ile gerçekleştirilen bir araştırmada ise (Hutter, Oldenhof-Veldman, Oudejans, 2015) psikolog adaylarının süpervizyon sürecinden beklentileri nitel görüşmeler yoluyla veriler toplanılarak incelenmiştir. Bulgular, psikolog adaylarının süpervizyon sürecinden beklentileri arasında özerklik algılarının yükselmesinin olduğunu ortaya koymuştur. Süpervizörler ve süpervizyon alanlar üzerinde gerçekleştirilen bu iki araştırmanın bulguları hem süpervizörlerin hem de süpervizyon alanların özerklik algısı geliştirme bağlamında süpervizyon sürecini işlevsel bulduğuna işaret etmektedir.

Ülkemizde psikolojik danışman adaylarının psikolojik gereksinim düzeylerini inceleyen bir araştırmada (Baysal ve Buluş, 2001) erkeklerin özerklik ihtiyaçlarının kadınlardan daha yüksek olduğu ve sınıf düzeyi yükseldikçe özerklik ihtiyacının da

yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada psikolojik danışman adaylarının özerklik ihtiyaçları, PDR programını tercih nedenine göre de incelenmiş ve PDR programını tercih nedenini "başkalarının problemlerini çözmesine yardım etmek" olarak belirten katılımcıların özerklik ihtiyaçlarının diğer tercih sebeplerine göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Alanyazında özerklik algısı ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi yansıtan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Psikolojik danışman adaylarının, özerklik algısını içerisinde bir alt boyut olarak bulunduran psikolojik iyi oluşları ile esenlik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada (Harris, 2010), özerklik düzeyleri ve esenlik algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Sheldon, Ryan ve Reis (1996) tarafından gerçekleştiren araştırmada psikolog adaylarının özerklik algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişki incelenmiş ve bu iki değişken arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolog adayları ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Dasch, Cohen, Sahl ve Gunthert, 2008) katılımcıların günlük stres yaşantıları, benlik saygıları ve özerklik düzeyleri 10 gün boyunca günlük olarak ölçülmüş, özerklik düzeyi yüksek olan bireylerin kişiler arası ilişkilerdeki başarısızlık yaşantılarında benlik saygılarının anlamlı biçimde değişmediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Boyun eğici davranışlar (submissive behavior) diğerlerinden algılanan duygular, güç veya otorite karşısında bireyin kendi istek ve motivasyonları çerçevesinde davranmaması anlamına gelmektedir (Deluty, 1981). Bu açıdan bakıldığında özerklik ile karşıt özellikleri içermektedir (Sohlberg, Axelsson, Czartoryski, Stahberg ve Strömbom, 2006). Bireylerin boyun eğici davranışlarının özerklik eğilimleri hakkında dolaylı olarak bilgi verebileceği düşüncesi ele alındığında psikolojik danışman adaylarının boyun eğici davranışlarını inceleyen araştırmalara yer verilebilir. Psikolojik danışman adaylarının boyun eğici davranışları ile iyi oluşlarını inceleyen bir araştırmada (Tuzcuoğlu ve Korkmaz, 2001) psikolojik danışman adaylarının boyun eğici davranışları ile depresyon düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulguya göre psikolojik danışman adaylarının boyun eğici davranışları arttıkça depresyon düzeyleri de artmaktadır. Aynı zamanda sınıf düzeyi yükseldikçe boyun eğici davranışların azaldığı, ailenin ekonomik seviyesi ve eğitim düzeyi düştükçe boyun eğici davranışların arttığı da bu araştırmanın bulguları arasındadır. Psikolojik danışman adaylarının "boyun eğici başa çıkma biçimini" bir alt

boyut olarak içine alan stresle başa çıkma biçimleri ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada (Gündüz, 2018) boyun eğici başa çıkma tarzına yönelik tutumun cinsiyete göre farklılaşmadığı, öznel iyi oluşu düşük olanların ağırlıklı olarak boyun eğici başa çıkma tarzını kullandığı sonuçları elde edilmiştir.

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalarda psikolojik danışman adaylarının özerklik düzeyleri diğer gruplarla karşılaştırılmıştır. İçerisinde PDR öğrencilerinin de bulunduğu üniversite öğrencilerinin boyun eğici davranışlarının çeşitli demografik değişkenlere göre incelendiği bir araştırmada (Koç, Bayraktar ve Çolak, 2010) PDR bölümünde öğrenim gören öğrencilerin boyun eğici davranışlarının diğer bölümlere göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlarının incelendiği bir araştırma ise (Çelikkaleli ve Gündoğdu, 2005) PDR öğrencilerin özerklik ihtiyaçlarının diğer bölümlere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulgusunu barındırmaktadır.

Psikolojik danışman adaylarının yanı sıra sahada hizmet vermekte olan ruh sağlığı profesyonellerinin de özerklik algıları farklı değişkenler bağlamında incelenmiştir. Psikolojik danışmanların çalıştıkları ortamda algıladıkları özerklik desteği ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Datu ve Mateo, 2016) bu iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönlü olduğu ancak anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Çalıştıkları ortamda kendilerini özerk algılayan psikolojik danışmanların ise mesleklerine yönelik içsel motivasyonlarının ve bağlılıklarının daha yüksek olduğu da bu araştırmanın bulguları arasındadır.

Davis ve Bordieri (1988) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, psikoterapistlerin özerklik algıları ve mesleki doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, özerklik algısı ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu yansıtmaktadır. Mesleki doyumun alt boyutları olarak değerlendirilen çalışılan ortamda alınan sorumluluk ve yöneticilerin yönetim biçiminden duyulan memnuniyetin de özerklik algısı ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ancak özerklik algısı ile çalışılan kurumda diğerleri ile ilişkilerden duyulan memnuniyetin anlamlı bir ilişkisi olmadığı da bu araştırmanın bulguları arasındadır.

Psikolojik danışmanlar, psikologlar ve psikiyatrları içerisine alan geniş bir çalışma grubunda gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları (Bae ve Orlinsky, 2004) belirli bir kuramsal yönelimi olan ruh sağlığı profesyonellerinin herhangi bir kuramsal yönelimi

olmayanlara göre kendilerini daha özerk algıladıklarını ortaya koymuştur. Bunun yanında meslekte çalışma süresi fazla olan ruh sağlığı profesyonellerinin özerklik algılarının, çalışma süresi az olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak özerklik algısının cinsiyete, yaşa ve medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı da bu çalışmanın bulguları arasındadır.

Psikolojik danışman adayları, psikolojik danışmanlar ve diğer ruh sağlığı profesyonellerinin özerklik algılarının incelendiği araştırmalar olduğu gibi literatürde farklı grupların da özerklik algılarını inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubu olan psikolojik danışman adayları ile aynı gelişim döneminde olan üniversite öğrencilerinin özerklik düzeyini inceleyen araştırmalara da bu kısımda yer verilmiştir.

Alanyazında üniversite öğrencilerinde özerklik algısının problem çözme becerileri ile çok yakından ilişkili olan denetim odağı (Heppner ve Petersen, 1982) ile ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlanmaktadır. Ülkemizde üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bazı araştırmalar (Bedel, 2009; Özdemir, 2016) özerklik algısı ile içsel denetim odağı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ancak özerklik algısı ve denetim odağı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da (Çevirici, 2014) bulunmaktadır.

Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen diğer araştırmalara bakıldığında özerklik düzeyi yüksek olanların iyimser, özgüvenli başa çıkma stratejilerini kullandıkları (Bozoğlan, 2013), sebat ve direnç gerektiren işlerde kendilerini daha iyi algıladıkları (Sato, Harman, Donohoe, Weaver ve Hall, 2010), yakın ilişkilerde soğuk ve kaçınmacı davranabildikleri (Sato ve McCann, 2007) bulguları göze çarpmaktadır. Aynı zamanda özerklik düzeyi yüksek olanların iletişim becerilerinde kendilerini daha iyi algıladığı sonucuna ulaşan bir araştırma da (Tokmak, Turgut ve Öktem, 2012) bulunmaktadır.

Özetle psikolojik danışman adaylarının özerklik algılarını ele alan araştırmalara bakıldığında özerklik algısının sorun çözmeye yönelik motivasyon (Baysal ve Buluş, 2001) ve eğitim yaşantıları (Norem ve diğerleri, 2006; Hutter ve diğerleri, 2015) ile ilişkili olabildiği görülmektedir. Psikolojik danışmanlar ve diğer ruh sağlığı profesyonellerinin özerklik algıları ise mesleki yaşantı ve tutumlarla (Davis ve Bordieri, 1988; Bae ve Orlinsky, 2004; Datu ve Mateo, 2016) ilişkilidir. Son olarak üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalarda ise özerklik algısının içsel denetim odağı (Bedel,

2009; Özdemir, 2016), olumlu başa çıkma biçimleri (Tokmak, Turgut ve Öktem, 2012; Bozoğlan, 2013) ilişkileri ortaya koyulmuştur.

2.4. Süpervizyon Kavramına İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Bu kısımda süpervizyon kavramının tanımı, gerçekleştirilme biçimleri, psikolojik danışman adayları için önemi ve süpervizyonla ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Süpervizyon

Psikolojik yardım almak isteyen danışanlara, bu yardımı olabildiğince işlevsel biçimde sunmak amacıyla psikolojik danışmanların profesyonel niteliklerinin iyileştirilmesi büyük bir öneme sahiptir. Bu kapsamda Türkiye'deki PDR programlarında öğrenim gören psikolojik danışman adayları, programın son yılı içerisinde zorunlu olarak Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması Dersi almaktadır (YÖK, 2019a). Psikolojik danışmanlık kariyerindeki ilk deneyimler olan bu uygulamalarda psikolojik danışman adayları süreçteki performanslarına, psikolojik danışma becerilerini kullanma stillerine vb. yönelik geribildirimler almaktadır. Bu geribildirimler, süpervizyon uygulamaları kapsamında ele alınmaktadır.

Deneyimli bir psikolojik danışmanın, deneyimsiz bir psikolojik danışmana profesyonel işlevselliğini arttırma ve danışana sunduğu yardımı iyileştirme konularında yardım etmesi anlamına gelen süpervizyon (Bernard ve Goodyear, 2004'ten akt. Falender ve diğerleri, 2004) usta-çırak ilişkisini anımsatması bakımından psikolojik danışma eğitiminde çok önemli bir konuma sahiptir (Erkan-Atik, Arıcı ve Ergene, 2014). Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının mesleki gelişimini kolaylaştırmak adına öğretimsel ve görece yönlendirici bir ortamda, etik standartlar merkeze konularak gerçek danışanlara yardım etmesi ve psikolojik danışma süreci hakkında deneyim kazanması amaçlanır (Blocher, 1983). Süpervizyon hem psikolojik danışma meslek üyelerinin hem de mesleğin kalite ve standartlarının korunmasına yardımcı olur. Dolayısıyla psikolojik danışman eğitiminde süpervizyona ait belirli kriterler bulunmaktadır.

Psikolojik Danışma ve İlgili Programların Akreditasyon Kurulu (Council for Accreditation of Counseling and Related Programs, CACREP), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki psikolojik danışmanlık programlarının 40 saati gerçek danışanlarla olmak üzere en az 100 saat süpervizyon altında psikolojik danışma uygulamalarını

içermesi standardını oluşturmuştur. Bunun yanında süpervizyon oturumlarının en az 10 hafta boyunca her hafta en az bir saatlik sürelerle gerçekleştirilmesi, süpervizörlerin psikolojik danışma alanında uzman olmaları, bireysel süpervizyonun yanında grup süpervizyonunun da gerçekleştirilmesi ölçütleri de bulunmaktadır (CACREP, 2016). Oluşturulan bu ölçütler psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon sürecine atfedilen önemi yansıtmaktadır.

Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon uygulamalarının en işlevsel biçimlerinin nasıl olması gerektiği araştırılmış ve farklı süpervizyon modelleri geliştirilmiştir. Gelişimsel Model, Ayrıştırıcı Süpervizyon Modeli, Bütünleşik Model gibi yaklaşımlar geliştirilen süpervizyon modellerine örnek olabilir (Siviş-Çetinkaya ve Karaırmak, 2012). Teoride oldukça çeşitlenen süpervizyon yaklaşımlarının, pratikte de kendisine özgü uygulama farklılıkları söz konusudur.

Ülkemizdeki PDR lisans programlarında uygulama dersleri kapsamında gerçekleştirilen süpervizyon etkinliklerini standardize eden net ölçütler bulunmamaktadır (Özyürek, 2009; Siviş-Çetinkaya ve Karaırmak, 2012). Psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyon etkinliklerinin gerçekleştirilme biçimi, ülkemizde üniversiteden üniversiteye değişmektedir.

2.4.2. Süpervizyon uygulamalarının gerçekleştirilme biçimleri

Süpervizyon uygulamalarının gerçekleştirilme biçimi süpervizyon alan kişi sayısı ve kullanılan süpervizyon tekniklerine göre incelenebilir. Süpervizyona katılan kişi sayısı bakımından *bireysel süpervizyon, üçlü süpervizyon ve grup süpervizyonu* kavramlarından söz edilebilir. *Bireysel süpervizyon* bir süpervizör ve bir süpervizyon alan ile psikolojik danışma oturumlarına ilişkin tartışmaların gerçekleştirildiği süpervizyon yöntemidir. Süpervizörün psikolojik danışman adayına daha fazla zaman ayırabilmesi ve odaklanabilmesi açısından avantajlıdır (Ray ve Altekruse, 2000). Ancak zengin bakış açısından yoksun olması ve zaman bakımından ekonomik olmaması gibi dezavantajları söz konusudur (Borders, Welfare, Greason, Paladino, Mobley, Villalba ve Wester, 2012).

Üçlü süpervizyon iki süpervizyon alan ve bir süpervizör eşliğinde gerçekleştirilen süpervizyon formatıdır (CACREP, 2016). Tek kişi odaklı veya bölüştürme odaklı şeklinde gerçekleştirilebilir. Tek kişi odaklı üçlü süpervizyonda bir oturumda yalnızca bir psikolojik danışman adayı süpervizyon almaktadır. Bölüştürme odaklı üçlü

süpervizyonda ise iki psikolojik danışman adayına tek oturumda eşit süreler bölüştürülerek geribildirim verilmektedir (Borders ve diğerleri, 2012).

Grup süpervizyonu ise genellikle iki kişi ve 12 kişi arasında psikolojik danışman adayının dahil olduğu süpervizyon süreçleridir. Süpervizyon uygulamalarında yaygınlıkla kullanılmasının yanı sıra zengin bakış açısını, akran desteğini, bir profesyonel olarak grup ortamının dinamikleri ile içgörü kazanmayı, işbirliğini içermesi bakımından avantajlıdır (Holloway ve Johnston, 1985; Aladağ, Kağnıcı, Cihangir-Çankaya, Özeke-Kocabaş ve Yaka, 2011). CACREP (2016) standartları, psikolojik danışman adayının bireysel/üçlü süpervizyonun yanında mutlaka grup süpervizyonu da almasını şart koşmaktadır. Bireysel, üçlü ve grup süpervizyonunun birbirlerine göre olumlu ve olumsuz tarafları bulunmaktadır. Ancak bu üç süpervizyon türünün yanında süpervizyon sürecinde psikolojik danışman ve süpervizör arasındaki bilgi akışının sağlandığı bağlam da önemlidir.

Süpervizyon sürecinde bilgi akışının sağlanmasına yardımcı olan süpervizyon teknikleri çeşitlilik gösterebilmektedir. Borders ve Brown (2009'dan akt. Ülker-Tümlü, 2019) süpervizyon teknikleri arasında *sözel aktarım, süreç notları, ses-video kaydı, canlı gözlem, rol oynama ve model olma* gibi yöntemlerin bulunduğunu ileri sürmüştür. *Sözel aktarım* psikolojik danışman adayı ve süpervizör arasında sadece sözel bilgi alışverişi yapılması ve sürecin bu şekilde yürütülmesi anlamına gelmektedir. *Süreç notları* ise psikolojik danışman adayının yürüttüğü süreç ile ilgili tuttuğu önceden yapılandırılmış notlar üzerinden geribildirim alması demektir. Ülkemizdeki uygulamalarda da sıklıkla kullanılan *ses ve görüntü kaydı*, psikolojik danışma oturumlarının kayıt altına alınarak süpervizör ve psikolojik danışman adayı tarafından değerlendirilmesini içerir. *Canlı gözlem* yönteminde süpervizör psikolojik danışma sürecini canlı olarak izler, hatta kulaklık ve mikrofonlar yardımıyla anlık geribildirimler verebilir. *Rol oynamada* süpervizörün veya psikolojik danışmanın danışan rolüne girmesi ve canlandırma yapılması söz konusudur. Son olarak *model olma* yönteminde ise süpervizör belirli beceri ve tekniklerin nasıl kullanılacağını psikolojik danışman rolüne girerek veya sözel olarak anlatır.

2.4.3. Süpervizyonun psikolojik danışmanlar için önemi

Psikolojik danışmanların mesleki yeterlikler ve bu yeterliklere ilişkin olumlu algılar kazanmaları açısından süpervizörün geribildirimleri oldukça büyük bir öneme

sahiptir. Larson (1998) öz-yeterlik kaynaklarından olan "sözel iknanın" psikolojik danışma öz-yeterlik algısı için de bir kaynak görevi görebileceğini belirtmiştir. Süpervizörün sözel ikna çabaları psikolojik danışman adayının performansına ilişkin gerçekçi ve geliştirici dönütler vermesini içermektedir.

Psikolojik danışman adayları için süpervizyon sürecinin farklı çıktıları bulunmaktadır. Bu çıktılar arasında psikolojik danışma becerilerini kullanabilme konusunda amaç oluşturmak, süpervizörün gözetiminde başarılı psikolojik danışma süreçleri yürütmüş olmak, olumlu performanslara ilişkin yüreklendirici dönütler almak, psikolojik danışma sürecini yürütmeye engel olan bilişsel ve duygusal yapılanmalarla çalışmak gibi avantajlar bulunmaktadır (Lent, Hackett ve Brown, 1998). Psikolojik danışman adayları, ilk mesleki deneyimlerinde sıklıkla performanslarına ilişkin kaygı ve belirsizlikle mücadele ederler. Bu kaygı ve belirsizlik ortamında etkili psikolojik danışma süreçleri yürütmek için farklı birinin yardımını ararlar. Süpervizyon süreci bu noktada psikolojik danışman adaylarına kaygı ve psikolojik danışma sürecinin belirsizlikleri ile baş etme konusunda bir rehber işlevi görür (Ronnestad ve Skovholt, 2003).

Psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterlik algısı geliştirebilmek için bu konuda başarı algısını uyandıran deneyimlere ihtiyaç duyulmaktadır. Süpervizyon altında gerçekleştirilen psikolojik danışma deneyimlerinde süpervizörün olumlu geribildirimleri başarı algısını uyandırmada kritik bir role sahiptir (Daniels ve Larson, 2001). Deneyimsiz psikolojik danışmanlar için bu başarı algısı geliştirmek amacıyla süpervizyon sürecine ve bu süreçte alınan dönütlere bağımlılık söz konusudur. Aldığı dönütler çerçevesinde performansını geliştiren psikolojik danışman adayı, bu bağımlılıktan özerkliğe doğru ilerleme şansı bulabilir (Stoltenberg, 1981).

Mesleki gelişim sürecinde psikolojik danışman adaylarının yaşadıkları tüm kaygı ve belirsizliklere karşın verilen olumlu ve gerçekçi geribildirimler, onların mesleki yeterliklerine ilişkin inancın yükselmesine yardımcı olmaktadır. Mesleki gelişimin bu ilk evrelerinde karşılaşılan doğrudan, sert nitelikli eleştiriler psikolojik danışmanın öz algısının zedelenmesine ortam hazırlayabilmektedir (Ronnestad ve Skovholt, 2003). Bu doğrultuda psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişiminde süpervizyon sürecinin hassas ve önemli bir konumu olduğu düşünülebilir.

2.4.4. Süpervizyon ile ilgili araştırmalar

Süpervizyon ile ilgili araştırmalara bakıldığında süpervizyonun PDÖY algısı ile ilişkilerini, süpervizyonun gerçekleştirilme biçimlerinin ve psikolojik danışman adaylarının sürece ilişkin algılarının sürecin sonuçlarına etkilerini konu alan çalışmalar göze çarpmaktadır.

Süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adaylarının PDÖY algıları üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Ülkemizde gerçekleştirilen bir araştırmada (Bakalım, Şanal-Karahan ve Şensoy, 2018) psikolojik danışman adaylarının PDÖY algısı, 10 haftalık grup süpervizyonu öncesi ve sonrasında ölçülmüştür. Süreç sonunda psikolojik danışman adaylarının PDÖY algısının anlamlı biçimde yükseldiği görülmüştür. Çalışmanın nitel bulgularına göre ise psikolojik danışman adayları süpervizyon sürecinin danışmanlık becerilerini daha iyi kullanabilme, oturumları daha iyi yönetebilme, psikolojik danışma tekniklerini kullanabilme, mesleği daha fazla sahiplenebilme ve psikolojik danışmanın işlevsel bir süreç olduğuna inanma bakımından faydalı olduğunu belirtmiştir. Satıcı (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise süpervizyonun niceliğinden ve niteliğinden duyulan memnuniyet yükseldikçe PDÖY algısının da yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adaylarını gelişimine katkısını yansıtan bir nitel çalışmada da (Aladağ, 2014) kritik olaylar tekniği kullanılarak süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adaylarının işlevsel bulduğu kısımları incelenmiştir. Bulgular psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde destekleyici süpervizör tutumlarının, olumlu akran geribildirimlerinin, rol oynama ve beyin fırtınası gibi süpervizyon tekniklerinin, süpervizyon grubundaki diğer öğrencilerin yaşantılarından dolaylı öğrenmeler gerçekleştirmenin mesleki öz-yeterlik algılarının gelişmesinde işlevsel olduğunu düşündüklerini ortaya koymuştur. Bunun yanında süpervizyon sürecinin işlevsel olduğuna dair algıların oluştuğu oturum yönetme, mesleki bilgi ve farkındalık, kişisel farkındalık gibi alanlar da söz konusudur.

Süpervizyon sürecinin çıktıları, süpervizyonun gerçekleştirilme biçimlerinden etkilenmektedir. Bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonunun etkiliğini karşılaştıran bir araştırmada (Ray ve Altekruse, 2000) yüksek lisans düzeyindeki 64 psikolojik danışman adayı üç gruba ayrılmıştır. Bir gruba bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonu, diğer gruba yalnızca grup süpervizyonu ve sonuncu gruba da büyük grup süpervizyonu verilmiştir. 10 haftalık süreç boyunca katılımcıların mesleki etkililikleri

süpervizörler ve uzman niteliğindeki tarafsız gözlemciler tarafından değerlendirilmiştir. Bulgular süpervizyonun bireysel ve grup olarak veriliş biçimlerinin mesleki yeterlikleri geliştirmede birbirine çok yakın etkiler bıraktığını göstermiştir. Bireysel süpervizyon ve üçlü süpervizyon sürecinin karşılaştırıldığı bir araştırmada ise (Nguyen, 2003) psikolojik danışman adayları gruplara ayrılmış bir grup bireysel süpervizyon, bir grup tek kişi odaklı üçlü süpervizyon ve bir grup da bölüştürme odaklı üçlü süpervizyon almıştır. Sürecin başında ve sonunda değerlendirmeler yapılmış, bulgular tek kişi odaklı üçlü süpervizyonun psikolojik danışman etkililiği üzerindeki etkisinin bireysel süpervizyona oranla daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Sarıçalı (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada psikolojik danışman adaylarının kendini engelleme algıları süpervizyon süreci ile ilgili değişkenlere göre incelenmiştir. Bulgular kendini engelleme algısının süpervizyonun yalnızca sözel olarak, oturumların ses kayıtları üzerinden ve video kayıtları üzerinden gerçekleştirilmesine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını yansıtmaktadır. Süpervizyonun grupla veya bireysel olarak gerçekleştirilmesine göre de kendini engelleme algısı anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Ancak süpervizyondan duyulan memnuniyet yükseldikçe, kendini engelleme algısı düşmektedir. Bilişsel Davranışçı Terapi eğitimi alan psikoterapistlerin öz-yeterlik algılarının incelendiği bir araştırmada ise (Wilkerson ve Ramirez-Basco, 2014) görülen danışan sayısının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu, gerçekleştirilen psikolojik danışma uygulaması sayısının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşan araştırma bulgusu da (Leach ve diğerleri, 1997) desteklemektedir.

Süpervizyon sürecinde süpervizör ve süpervizyon alan arasındaki ilişki de bu sürecin yapısını etkileyebilmektedir. Süpervizyon sürecinde süpervizörün tarzı ile psikolojik danışman adayının PDÖY algısının ilişkisini araştıran bir çalışmada (Doshi, 2017) bulgular özerkliği destekleyici süpervizör tarzı ile PDÖY algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında kontrol edici süpervizör tarzı ile PDÖY algısı arasındaki ilişki ise negatif yönlüdür. Süpervizör ve süpervizyon alan arasındaki çalışma ilişkisinin etkilerinin incelendiği bir araştırmada ise (Cinotti, 2013) süpervizörü ile ilişkisinde rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan psikolojik danışman adaylarının PDÖY algılarının düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Süpervizör tarzının intihara eğilimli danışanlarla çalışabilme konusundaki öz-yeterlik algısı ile ilişkisini inceleyen bir araştırma ise (Funderburk-Powers, 2017) katılımcılar süpervizörlerini

amaç yönelimli çalışma, danışana odaklanma, geribildirim verme ve ilişki kurma konularında değerlendirmiştir. Bulgular, psikolojik danışman adaylarının, süpervizörlerinin amaç yönelimli çalıştığı yönündeki algılarının PDÖY algısını yordadığını göstermiştir.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyona ilişkin algıları da bazı araştırmalara konu olmuştur. Süpervizör tarzını, süpervizyondan memnuniyeti ve öz-yeterlik inancını inceleyen bir araştırmada (Fernando ve Hulse-Killacky, 2005) 82 psikolojik danışman adayından veriler toplanmıştır. Bulgular kişilerarası hassasiyeti temel alan bir tarzı belirleyen süpervizörle çalışan psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan tatmin düzeylerinin görev yönelimli süpervizör ile çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik danışmanların süpervizyondan tatmin düzeyleri ile PDÖY algıları arasında anlamlı bir ilişki olmaması da bu araştırmanın bulguları arasındadır. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duydukları memnuniyetin kişilik özellikleri ve çeşitli değişkenler ile ilişkisini inceleyen bir araştırmada (Armitage, 2018) süpervizyondan duyulan memnuniyet ile Beş Faktör Kişilik yapılarından (Big Five) olan uyumluluk ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Süpervizyondan duyulan memnuniyet cinsiyete, yaşa, kültürel kimliğe, süpervizyonda geçirilen zamana, süpervizyon alınan oturum sayısına ve süpervizörle kültürel benzerliğe göre anlamlı biçimde farklılaşmamıştır. Psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerine ilişkin tutumlarının süpervizyondan memnuniyetleri ile ilişkisinin incelendiği bir araştırmada ise (Ladany, Ellis ve Friedlander, 1999) süpervizörü ile duygusal bağ kuran katılımcıların süpervizyona yönelik memnuniyetlerinin, süpervizörlerini yalnızca görev ve amaç yönelimli algılayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçlerinin nasıl yapılandırıldığını ortaya koyan bazı araştırmalar bulunmaktadır. Ülkemizde PDR programlarında yüksek lisans ve doktora öğrenimi gören psikolojik danışmanların ve/veya psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulama ve süpervizyonu ile ilgili yaşantılarını inceleyen bir araştırmaya (Büyükgöze-Kavas, 2011) altı üniversiteden lisansüstü öğrenim gören öğrenciler katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğrenciler süpervizyon sayesinde etkin dinleme, duygu ve içerik yansıtma gibi psikolojik danışma becerilerinde gelişmeler kaydettiklerini belirtmiştir. Ayrıca süpervizyon sürecinde danışan bulamama, danışanların oturumlara düzenli devam

etmemesi, danışma oturumlarını yazıya geçirme, olumsuz geribildirimle baş edebilme, danışanların ses ve/veya görüntü kaydına ikna edilebilmesi, deneyimsizlik gibi sorunlar yaşadıkları da bu araştırmanın bulguları arasındadır.

Türkiye'de 20 farklı üniversitenin PDR programlarında öğrenim gören psikolojik danışman adaylarını kapsayan bir araştırmada (Atik, 2017) Bireysel Psikolojik Danışma Uygulaması dersi ve süpervizyon uygulamalarındaki mevcut duruma ilişkin birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre psikolojik danışman adaylarının büyük bir kısmı tek danışanla çalışmakta, bunun yanında iki, üç, dört ve üstü sayıda danışanla çalışan gruplar da bulunmaktadır. Ağırlıklı olarak bir oturum ve 10 oturum arasında psikolojik danışma süreçleri tamamlamak zorunlu koşulmakta, gerçek danışanlarla çalışılmaktadır. Süpervizyon verenler genellikle doktor öğretim üyesidir. Doktor öğretim üyelerini sırasıyla doçentler, profesörler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri takip etmektedir. Süpervizyon teknikleri arasında en sık kullanılanı oturum deşifreleridir. Çoğunlukla grup süpervizyonu yöntemi takip edilmektedir. Katılımcıların %30'una yakını süpervizör dönütlerini düzeltici ve gecikmeli olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda süpervizyon yeterlik algısının yordayıcıları incelenmiş ve süpervizörle ilişki uyumunun, süpervizyon sürecinde amaç belirlemenin, görev yönelimli süpervizör tarzının, kişilerarası ilişkilere duyarlı süpervizör tarzının ve geribildirimin süpervizyon yeterlilik algısını pozitif şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel bulgularına göre ise katılımcılar bireysel süpervizyonu oturumların daha detaylı incelenebilmesi ve süreçte yapılacaklara ilişkin daha net dönütler alabilme açısından avantajlı görmektedir. Grup süpervizyonu alanlar ise eğlenceli ve rahatlatıcı olması, akranlardan geribildirim almaya ve dolaylı öğrenmelere olanak tanıması bakımından grup süpervizyonunu avantajlı bulmuştur. Ancak geribildirimlerin herkesçe duyulması, grubun örgütlenmesinde zorluklar yaşanması, her üyeye yeteri kadar vakit ayrılamaması, grup içerisinde kendini açmanın zor olması gibi dezavantajlardan da söz etmişlerdir. Katılımcılar süpervizyon sürecinde gizlilik ve çoklu ilişkiler etik konularında bilgilendirildiklerini belirtmişlerdir. Psikolojik danışman adaylarının merak, heyecan, rahatlama gibi olumlu duyguları ve yetersizlik, kaygı, korku, üzüntü, huzursuzluk gibi olumsuz duygular yaşadıkları da bu araştırmanın bulguları arasındadır. Psikolojik danışman adayları süpervizyon sürecini farkındalık elde etme, öz-yeterlik inancı geliştirme, öz-denetim sistemi oluşturma, psikolojik danışma becerilerinde ilerleme ve olumlu duygular geliştirme bakımından işlevsel bulmuşlardır. Son olarak psikolojik

danışman adayları bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonunun birlikte yürütülmesini, olumlu-destekleyici süpervizör tarzını önermişlerdir.

Ülkemizde yüksek lisans düzeyindeki psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilen bir çalışmada (Ülker-Tümlü, 2019) Ayrıştırıcı Süpervizyon Modeline dayalı 14 haftalık Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması ve süpervizyonunun psikolojik danışmanların kaygı ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Gözlem, görüşme, günlük gibi tekniklerle veri toplanan bu araştırmada ayrıştırıcı süpervizyon modelinin psikolojik danışmanların psikolojik danışmaya ilişkin performanslarına, bilişsel psikolojik danışma becerilerine, profesyonel davranışlarına ve öz farkındalıklarına ilişkin algılarının iyileşmesine etki ettiği görülmüştür. Aynı zamanda süpervizyon sürecinin psikolojik danışmanların danışana yarar sağlayamama, uygun tepki oluşturma, danışanın güçlü duygularına karşılık verememe, sessizlikle mücadele edememe, danışanın hızına ayak uyduramama, danışan bulamama, danışanın süreci bırakması, süpervizyon sürecinin akademik gerekliliklerine yerine getirememe, diğer psikolojik danışmanlara geribildirim verememe, derste başarılı olamama gibi kaygılarıyla baş edebilmelerine olanak sağladığı görülmüştür.

Özetle psikolojik danışma uygulamalarına ilişkin süpervizyonun psikolojik danışma öz-yeterlik algısı, etkili psikolojik danışman nitelikleri gibi istendik özelliklerin (Aladağ, 2014; Satıcı, 2014; Bakalım ve diğerleri, 2018) oluşmasına ortam hazırladığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda süpervizyonun gerçekleştirilme biçiminin sürecin çıktıları üzerinde etkisi olduğu bulgularına (Ray ve Altekruse, 2000; Nguyen, 2003; Sarıçalı, 2014; Wilkerson ve Ramirez-Basco, 2014) ulaşılırken bazı araştırmalarda (Cinotti, 2013; Doshi, 2017) ise süpervizyon alanın süpervizöre ilişkin algılarının önemi vurgulanmaktadır. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinden memnuniyeti ise kişilik (Armitage, 2018), öz-yeterlik inancı (Fernando ve Hulse-Killacky, 2005), süpervizör tarzı (Ladany ve diğerleri, 1999) gibi değişkenlerle ilişkilidir.

2.5. Psikolojik Danışma Etiğine İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Bu kısımda psikolojik danışma meslek etiği, meslek etiğinin psikolojik danışmanlar açısından önemi ve meslek etiği ile ilgili araştırmalara değinilmiştir.

2.5.1. Psikolojik danışma etiği

Etik bireylerin davranışlarına yön veren değerleri, ilkeleri, neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü olduğunu ele alan bir felsefe alanıdır. Evrensel niteliği bakımından topluma özgü kuralları içeren ahlak kavramından ayrılır (Çetinkaya, 2016). Türk Dil Kurumu (2019) ise etiği çeşitli meslek kollarında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranış takımları olarak tanımlamıştır. Etik yalnızca mesleklere özgü bir kavram olmamakla birlikte mesleklerin kendine özgü etik kodları bulunmaktadır. Meslekleşmenin en temel ölçütlerinden biri, mesleğe ait etik kuralların olmasıdır (Eraut, 1994'ten akt. Siviş-Çetinkaya, 2015a).

Birçok meslekte olduğu gibi psikolojik danışma mesleğinde de etik kodlar bulunmaktadır. Psikolojik danışmada etik kodların en önemli işlevlerinden biri meslek üyeleri için kabul edilebilir bir uygulama standardı oluşturmasıdır (Nelson-Jones, 2015). Bu uygulama standardı, meslek üyelerine belirli zorluklarla karşılaşıldığında nelerin yapılması gerektiği konusunda ipucu vermektedir. Etik kodların diğer önemli bir işlevi danışanın ve psikolojik danışmanın güvenliğinin sağlanması, danışan yararının üstün tutulması için bir kılavuz görevi görmesidir (Corey, 2008). Meslek etiğinin diğer işlevleri ise meslek elemanlarının doğru davranmak konusunda eğitilmesi, mesleğin itibarının korunması için bir kontrol mekanizması oluşturulması ve mesleğin ilerlemesinin, gelişmesinin sağlanmasıdır (Herlihy ve Corey, 1996'dan akt. Türk PDR-DER, 2016).

Psikolojik danışma sürecinde en temel etik ilkeler yararlılık, adalet, sadakat, özerklik ve zarar vermemedir. Psikolojik danışma sürecinde yararlılık danışan yararına çalışma ve danışan yararını öncelik haline getirme, adalet tüm bireylere ayrım yapmaksızın adil davranma ve hizmet sunma, sadakat psikolojik danışmanın verdiği sözleri tutması, özerklik danışanın kendi hayatıyla ilgili kararları kendisinin almasına yardımcı olunması ve zarar vermeme de danışana zararı dokunabilecek uygulamalardan kaçınılması anlamına gelmektedir (Beauchamp ve Childress, 2001'den akt. Çetinkaya, 2016). Bu temel etik ilkeler çerçevesinde farklı kültürlerde etik kodlar oluşturulmuştur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk olarak 1953 yılında başlayan Donald Super'ın girişimleri sonucunda 1961 yılında Amerikan Personel ve Rehberlik Derneği tarafından etik kodlar yayınlanmıştır (Gibson ve Pope, 1993). O günden bu yana birçok defa güncellenmiş ve ülkedeki farklı ruh sağlığı meslek örgütleri tarafından farklı versiyonları ortaya çıkmıştır. Bu mesleki örgütlerden olan Amerikan Psikolojik

Danışma Derneği'ne (American Counseling Association, ACA) ait, son olarak 2014 yılında güncellenmiş etik kodlar kitapçığı bulunmaktadır (ACA, 2014). Bu kitapçık psikolojik danışma ilişkisi, gizlilik ve mahremiyet, mesleki sorumluluk, diğer profesyonellerle ilişkiler, ölçme-değerlendirme ve yorumlama, süpervizyon ve eğitim, araştırma ve yayın, teknoloji yardımıyla uzaktan psikolojik danışma ve sosyal medya kullanımı ve etik ikilemlerin çözülmesi şeklinde dokuz bölümden oluşmaktadır. Bu dokuz bölümün her biri kendi içerisinde alt bölümlere ayrılmaktadır. Bu kitapçığa göre Amerika Birleşik Devletleri'ndeki psikolojik danışmanlar tüm etik kodları bilmek, araştırmak, etik kodların yasalarla veya örgütsel gerekliliklerle çeliştiği durumları, etik kodlara mümkün olan en yüksek bağlılıkla çözmekle yükümlüdür.

Amerika Birleşik Devletleri'nde psikolojik danışmanlığın uzmanlık alanları arasında bulunan okul psikolojik danışmanlığı için de ayrı etik kodlar bulunmaktadır. Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği'nin (American School Counseling Association, ASCA) 1984'te hazırlanan, 1992, 1998, 2004, 2010 ve son olarak 2016 yılında güncellenen etik kodlar kitapçığında öğrencilere karşı sorumluluklar, okula ve ailelere karşı sorumluluklar, yöneticilik, staj ve süpervizyon uygulamaları, etik standartların korunması ve etik karar verme süreci olmak üzere altı bölüm bulunmaktadır. Okul psikolojik danışmanları etiğe aykırı davranan meslektaşını uyarmak ve bildirmekle yükümlüdür.

İngiliz Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Derneği (British Association for Counselling and Psychotherapy, BACP) tarafından etik kodlar kitapçığında ise danışanı ön planı koymak, profesyonel standartlarda çalışmak, saygı, uygun ilişkiler kurmak, zorunlu ara verme durumları ve sonlandırmalar, dürüstlük ve bütünlük, güvenilirlik ve samimiyet, gizlilik, diğer meslektaşlarla çalışma, süpervizyon, eğitim, araştırma ve yayın, öz-bakım ve etik ikilem çözümleri olmak üzere 13 bölüm bulunmaktadır (BACP, 2018).

Ülkemizde psikolojik danışma ile ilgili etik kodların oluşturulması süreci 1995 yılında başlamıştır. 1995'te oluşturulan etik kurallar listesi, farklı zamanlarda güncellenerek "Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Çalışanlar İçin Etik Kurallar" ismiyle kitapçık haline getirilmiştir (Türk PDR-DER, 2016). Bu kitapçıktaki etik kodlar temel kavramlar, temel ilkeler ve etik standartlar olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Temel ilkeler bölümü kendi içerisinde yetkinlik, dürüstlük, duyarlılık ve hoşgörü, bireysel ve kültürel farklılıklara duyarlılık, toplumsal sorumluluk,

mesleki ve bilimsel sorumluluk alt bölümlerini barındırmaktadır. Etik standartlar bölümü de kendi içerisinde genel standartlar, psikolojik danışma ilkeleri, ölçme ve değerlendirme, araştırma ve yayın, konsültasyon, mesleğe hazırlık, özel çalışma ve personel yönetimi olarak alt bölümlere ayrılmaktadır. Türk PDR-DER'in 2008 yılında yayınladığı etik kodlar ile ACA'nın 2006 yılında yayınladığı etik kodların karşılaştırıldığı bir araştırmada (Çetinkaya, 2008'den akt. Çetinkaya, 2014) Türkiye'deki etik kodların sayıca daha az olduğu ve ACA'nın etik kodlarına göre daha genel ifadelere yer verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Aradaki bu farklar günümüzde de varlığını korumaktadır.

Psikolojik danışmanın etik kodları, karşılaşılabilecek tüm etik ikilemler için hazır çözüm reçeteleri görevi görmemektedir (Corey, 2008). Karşılaşılan etik ikilemlerin her birinin doğası birbirinden farklı olduğu için farklı karar verme süreçleri işe koşulmaktadır. Etik ikilemlerin çözümleri için farklı karar verme modelleri ortaya atılmıştır. Bu modellerin en yaygın olanlarından biri ACA'nın etik kodları temel alınarak Forester-Miller ve Davis (1996) tarafından geliştirilmiş yedi adımlı karar verme modelidir. Birinci adımda problem tanımlanır, problemle ilgili toplanabilecek bütün bilgiler toplanır. İkinci aşamada bağlı olunan etik kodlardan en uygunu soruna uygulanır, kültürel farklılıklar dikkate alınır. Eğer bu aşamada problem çözülmüyorsa bu etik bir ikileme işaret eder ve üçüncü adıma geçilir. Üçüncü adımda temel etik ilkelerden (yararlılık, adalet, sadakat, özerklik ve zarar vermeme) hangisinin öncelikle dikkate alınması gerektiği saptanır. Aynı zamanda konsültasyon yapılabilecek kişi ve kurumlarla iletişime geçilir. Dördüncü adımda olası çözüm yöntemleri konusunda beyin fırtınası yapılarak alternatifler üretilir ve tüm alternatiflerin olası sonuçları beşinci adımda listelenir, aralarından en uygun olana karar verilir. Altıncı adımda karar verilen çözüm yöntemi hakkında kapsamlı bir değerlendirme yapılır. Bu değerlendirmede yöntemin adil oluşu, diğer meslektaşlara önerilip önerilemeyeceği ve kamuoyuna açıklanıp açıklanamayacağı ölçütleri dikkate alınabilir. Yedinci ve son adımda çözüm seçeneği uygulanır, sonuçları değerlendirilir. Geliştirilmiş çok sayıda etik karar verme modeli olmakla beraber bu model farklı kültürlerde uygulanabilirliği açısından işlevsel görünmektedir (Çetinkaya, 2016).

Psikolojik danışma sahasındaki yeri oldukça önemli olan etiğin psikolojik danışman adaylarının eğitiminde de yeri bulunmaktadır. Ülkemizdeki PDR lisans programlarının son yılında Meslek Etiği ve Yasal Konular adı altında bir ders

okutulmaktadır. Bu genel itibarı ile temel etik ilkeler, uygulama standartları, meslek etiğine uygun karar alma, danışan hakları, psikolojik danışman sorumlulukları ve yasal konularda kazanımlar içermektedir (YÖK, 2019a). Ancak Meslek Etiği ve Yasal Konular dersinin içeriği konusunda ulusal bir standart bulunmamaktadır. Bu dersin gerçekleştirilme biçimi ve içeriği üniversiteler arasında farklılık göstermektedir. Biçim ve içeriğin farklılaşabildiği gibi derse ek öğrenme yaşantıları da üniversitelere göre değişebilmektedir. Bazı üniversitelerde çalıştay, seminer, konferans, tartışma grupları gibi etik ile ilgili ekstra öğrenme ortamları yaratılabilirken bazı üniversitelerde bu gibi etkinlikler gerçekleştirilmemektedir. Bunun da her psikolojik danışmanın farklı düzeylerde etik hassasiyet göstermemesine ortam hazırladığı düşünülebilir.

Meslek hayatında sıklıkla karşılaşılan etik ikilemlerde psikolojik danışmanlar, etik kodlara ihtiyaç duyarlar. Psikolojik danışmanlıkta etik ve yasal konular hakkında bilgi sahibi olmak tüm psikolojik danışmanlar için büyük bir öneme sahiptir.

2.5.2. Psikolojik danışma etiğinin psikolojik danışmanlar için önemi

Psikolojik danışmada etiğin çok önemli bir yeri vardır. Psikolojik danışma etiği psikolojik danışma sürecindeki belirli sorunlarda danışan için neyin doğru, neyin yanlış olabileceği hakkında bilgi vermektedir. Danışanın yararına olmayan davranışların saptanmasına yardımcı olmakta ve danışanla ilgili alınacak kararlarda bir kılavuz işlevi görmektedir (Corey, 2008).

Psikolojik danışma etiğinin benimsenmesi konusunda zorunlu etik ve istekli etik olarak iki farklı görüş bulunmaktadır (Corey ve diğerleri, 2003'ten akt. Foster ve Black, 2007). Zorunlu etik, psikolojik danışmanların etik standartları asgari düzeyde karşılaması ve temelde yapılması, yapılmaması gerekenlerin ayırdında olması anlamına gelmektedir. İstekli etik ise etik kodların içerisinde barındırdığı ruhu kavramak ve etik kodları içselleştirerek hareket etmek olarak tanımlanmıştır. Psikolojik danışmanların zorunlu etik çerçevesinde değil, istekli etik çerçevesinde davranmaları gerektiği belirtilmektedir (Çetinkaya, 2016). Bu sayede etik problem çözme tarzını içselleştirmek mümkün olmaktadır (Corey, 2008).

Psikolojik danışmanlar meslek hayatları içerisinde, farklı özellikler barındıran çok sayıda danışanla ve buna bağlı olarak çok sayıda etik ikilemle karşılaşır. Etik ikilemlerin her zaman ortaya çıkabilen durumlar olması, psikolojik danışmanların her zaman hazırlıklı olmasını ve etik kodları içselleştirmesini gerektirir (Corey, 2008;

Nelson-Jones, 2015; Siviş-Çetinkaya, 2015a). Bunun ise meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarının ve gerçek yaşam deneyimlerinin zenginleştirilerek mümkün olabileceği düşünülmektedir. Türkiye'de PDR programlarının son yılında verilen Meslek Etiği ve Yasal Konular dersinin yanı sıra psikolojik danışman adaylarının meslek etiğini içselleştirmek amacıyla bulundukları kişisel girişimler de önem kazanmaktadır.

2.5.3. Psikolojik danışma etiği ile ilgili araştırmalar

Psikolojik danışma etiği ile ilgili psikolojik danışman adayları ve psikolojik danışman adayları ile yapılan araştırmalar genellikle nitel olup en sık karşılaşılan etik ikilemleri, bu ikilemlerin çözümünde yardım alınan kaynakları, çözümü engelleyen faktörleri ve meslek etiği ile ilgili yargılarda eğitim yaşantılarının rolünü konu edinmiştir.

Türkiye'deki 172 psikolojik danışman ile kritik olaylar tekniği kullanılarak yapılan bir araştırma (Siviş-Çetinkaya, 2015a) katılımcılardan son üç yılda karşılaştıkları, etik açıdan zorlayıcı olayları ve bu olaylar karşısında neler yaptıklarını anlatmaları istenmiştir. En sık yaşanan etik ikilemlerin gizlilik ve mahremiyet (%56.79) konusunda olduğu, bunun içerisinde de en büyük payı çocuk cinsel istismarlarını bildirmekle ilgili yaşantıların oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcılar çocuk cinsel istismarlarını bildirirken ailenin, çalışılan kurumun yönetiminin baskısı altında kaldıklarını belirtmişlerdir. Gizlilik ve mahremiyet konusundaki etik ikilemleri %17.4'lük payla çoklu ilişki sorunları takip etmiştir. Çoklu ilişkiler kapsamında katılımcılar tanıdıkların psikolojik yardım isteği, danışanlara romantik olarak ilgi duyma, hediye kabul etme gibi sorunlardan bahsetmişlerdir. Yaşanan diğer etik bir sorun çalışma arkadaşları ile ilişkilerdir. Katılımcılar çalıştıkları örgütlerde yöneticilerinin kendilerini görev tanımları dışındaki işlerde kullanmak istediklerini belirtmişlerdir.

Türkiye'de geniş bir psikolojik danışman kitlesi (767 kişi) ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Siviş-Çetinkaya, 2015b) katılımcıların etik yargıları cinsiyetlerine, etik ile ilgili bir ders alıp almamalarına, eğitim düzeylerine ve Türk PDR-DER'e üye olup olmama durumuna göre incelenmiştir. Bulgular en çok psikolojik danışman tarafından etik bulunan davranışın danışan istismara uğradığında, intihara veya cinayete eğilimli olduğunda gizliliği bozmak olduğunu, en çok kişi tarafından etik dışı bulunan davranışların ise danışanla cinsel ilişkiye girmek, danışan rızası olmadan ses veya

görüntü kaydı almak, yeterlik alanı dışında hizmet sunmak ve alkol etkisi altında psikolojik danışma yapmak olduğunu göstermiştir. Etik ile ilgili bir ders alan katılımcılar çoklu ilişkiler ve gizlilik konularındaki etik ve etik olmayan davranışları etik dersi almayanlara göre daha iyi ayırt etmiştir. Türk PDR-DER'e üye olanlar ise meslektaşın danışanıyla çalışmak ve aşırı stres altındayken çalışmak davranışlarını etik dışı değerlendirme eğiliminde olmuştur. Bu araştırmanın ilham kaynağı denilebilecek, Gibson ve Pope (1993) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre en çok kişi tarafından etik dışı değerlendiren davranışlar danışanla cinsel ve romantik teması içeren davranışlardır. Doktora yapan katılımcılar danışanlarının değerlerini eleştirme davranışlarını etik dışı bulma eğilimindeyken meslek etiği ile ilgili bir ders alan ve almayan katılımcıların etik davranış değerlendirmeleri arasında anlamlı farklar olmadığı görülmüştür.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde farklı ortamlarda çalışan 40 psikolojik danışmanın karşılaştıkları etik ikilemleri, etik ikilemlere verdikleri tepkileri, etikle ilgili bilgi kaynaklarını ve engelleyici faktörleri inceleyen bir araştırmada (Kolay-Akfert, 2012) en sık etik ikilem yaşanan konuların sırasıyla gizlilik, çoklu ilişkiler, yeterlik, değer aktarımı, gönüllülük ve ücret olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik ikilemleri çözme aşamasında ise karşılaşılan engellerin politik ve yasal engeller, etik ile ilgili bilgi eksikliği, kişisel farkındalık, bağımsız davranamama endişesi olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Kırsal kesimlerde görev yapan psikolojik danışmanların yaşadıkları etik ikilemler ve ve etik ile ilgili eğitim ihtiyaçlarını konu alan bir araştırmada (Warren, Ahls, Asfaw, Nunez, Weatherford ve Zakaria, 2014) katılımcıların en çok çoklu ilişkiler, gizlilik ve yetkinlik sınırları konularında etik ikilemler yaşadıkları rapor edilmiştir. Etik eğitimine en çok ihtiyaç duyulan alanlar ise sınır ihlalleri ve yasal konular olarak bulunmuştur. Ancak Amerika Birleşik Devletleri'nde yüksek lisans düzeyindeki psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen bir çalışmada (Schoepke, 2012) katılımcıların etik ikilemlerde verdikleri kararlar senaryolar üzerinden incelenmiştir. Bulgular, yalnızca etik dersi alan ve etik dersinin yanında ek öğrenme yaşantıları da bulunan grupların etik ikilemleri çözümleyebilme kapasiteleri arasında anlamlı farklar olmadığını, CACREP onaylı kurumlarda öğrenim görenlerin etik ikilemleri çözümleyebilme kapasitelerinin CACREP onaylı olmayan kurumlarda öğrenim görenlere göre daha iyi olduğunu yansıtmaktadır. Bu bulguya paralel olarak psikolojik danışman adaylarının etik

durumlarda karar verme yetilerini inceleyen bir araştırmada da (Beach, 2006) etik ile ilgili bir ders almış olmanın ve psikolojik danışma uygulaması yapmış olmanın etik karar verme yetileri ile anlamlı düzeyde ilişkileri bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul psikolojik danışma hizmetlerinde meslek etiğinin yeri ve önemini irdeleyen bir araştırmada (İkiz, Sevinç, Kaval, Yeğintürk ve Kalen, 2017) 40 okul psikolojik danışmanı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ilk olarak meslek etiğinin okul psikolojik danışmanlığındaki işlevleri ile ilgili soruyu cevaplamışlardır. Buna göre meslek etiğinin işlevleri yol göstericilik, mesleki standartların korunması, danışanla güvene dayalı ilişki kurma, sınırları belirleme, karar verme becerilerini sağlamlaştırma ve profesyonellik gibi alanlarda belirmektedir. En önemli etik kuralların neler olduğu ile ilgili soru ise ağırlıklı olarak gizlilik şeklinde cevaplanmıştır. Gizliliği koşulsuz kabul, yetkinlik, eşitlik ve kültüre duyarlılık takip etmektedir. Etik konularda sıklıkla başvurulan yardım kaynakları ise meslektaşlar, yönetmelikler, okul idaresi, internet, kitaplar ve vicdandır. Son olarak katılımcıların yarıya yakını yasal konulara tamamen hâkim olduklarını belirtmişlerdir.

Ülkemizde özel çalışma yapan 16 psikolojik danışmanla yapılan nitel bir çalışmada (İkiz, Şensoy, Balkan ve Akıman, 2017) psikolojik danışmanların yaşadıkları etik ikilemler, etik ikilemlerde yardım alınan kaynaklar incelenmiştir. Bulgular en sık etik ikilem yaşanan konuların sırasıyla gizlilik, yetkinlik, çoklu ilişkiler, ücret, ebeveyn hakları ve gönüllülük konuları olduğunu, yardım kaynakları arasında ise özel kurumlardaki süpervizyon gruplarının, lisansüstü eğitimdeki tez danışmanlarının, lisans döneminden tanınan öğretim üyelerinin, meslektaşların, yazılı kaynakların, avukat-savcıların ve kurum yöneticilerinin bulunduğunu ortaya koymuştur.

Ülkemizdeki psikolojik danışmanların yaşadıkları etik ikilemleri ve bunlar karşısındaki duygu-düşüncelerini, çözüm engellerini irdeleyen bir araştırmada (Yam, 2017) en sık yaşanan etik ikilemlerin gizlilik, gönüllülük, cinsellik ve yetkinlik konularında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Etik ikilemler karşısında en çok yaşanan duygular ise kararsızlık, engellenmişlik, çaresizlik, kaygı ve endişedir. Katılımcılar etik ikilemleri çözebildiklerinde rahatlama, başarılı olma, yeterlilik, huzur gibi duygular hissettiklerini belirtmişlerdir. Çözüme ulaşamayınca ise vicdan azabı, yetersizlik ve huzursuzluk gibi duygular yaşanmaktadır. Etik ikilemlerin çözümüne engel olan toplumsal faktörler arasında insanların sınır bilmemesi, kalıp yargılar, yanlış inançlar,

iletişim engelleri; çözümü engelleyen bireysel faktörler ise eğitim yetersizliği, bilgi eksikliği ve deneyimsizliktir.

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okul psikolojik danışmanlarının yaşadıkları etik ikilemleri konu alan bir araştırmada (Bodenhorn, 2006) en sık etik ikilem yaşanan konunun gizlilik olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunu öğrencinin kendisine veya başkasına zarar verme durumları, ebeveyn hakları, diğer paydaşlarla çoklu ilişkiler takip etmektedir. Katılımcılara göre en zorlayıcı etik ikilemler ise yine bu konuları ve meslektaşın etik ihlal yapma durumunu içermektedir.

Farklı kültürlerden 240 psikolojik danışmanın katıldığı bir araştırmada (Tarvydas ve Barros-Bailey, 2010) en sık yaşanan etik ikilemlerin çalışılan örgüt veya işverenle çatışmalar, gizlilik, özerklik, danışanla ilişkiler, meslektaşların etik ihlalleri, ayrımcılık ve danışanların yasa dışı davranışları konularında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik ikilemlerin çözümü için ise danışana veya ilgili kişilere danışmak, danışanı refere etmek, etik kodları gözden geçirmek ve hukuksal kaynaklara başvurmak gibi yöntemlerin kullanıldığı bulgusu elde edilmiştir.

Psikolojik danışma etiği ile ilgili araştırmalarda (Warren ve diğerleri, 2014; Siviş-Çetinkaya, 2015a; Siviş,-Çetinkaya, 2015b) etik ikilemlerin çoğunlukla gizlilik, yetkinlik ve çoklu ilişkiler konularında ortaya çıktığı görülmektedir. Etik ikilemlerin çözümü için en sık başvuruların kaynaklar arasında meslektaşlar, yazılı kaynaklar, süpervizörler ve kurum yöneticileri bulunmaktadır (İkiz ve diğerleri, 2017). Meslek etiği ile ilgili bir ders almış olmanın etik yargılar üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı (Gibson ve Pope, 1993; Beach, 2006; Schoepke, 2012), yurt dışında ve ülkemizde yaşanan etik ikilemlerin birbirine paralel olduğu da araştırmaların bulguları arasındadır. Etik ikilemlerin çözümünü engelleyen faktörler arasında ise politik ve yasal engeller, örgütsel engeller, toplumsal engeller, bilgi eksikliği ve deneyimsizlik gibi etmenler (Kolay-Akfert, 2012; Yam, 2017) bulunmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, kullanılan veri toplama araçları, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analiz edilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının, cinsiyet, psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyon yaşantıları ve bu yaşantılara ilişkin tutumlar, meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları ve özerklik algıları bağlamında incelenmesini amaçlayan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli (Karasar, 2014) kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2017-2018 Öğretim Yılı Bahar Döneminde Türkiye'deki devlet üniversitelerinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik programlarında okuyan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın veri grubunu oluşturacak PDR lisans programlarının belirlenmesi için ve aşağıdaki ölçütler temel alınmıştır:

1. Öğrenim görülen programda PDR alanından yetişmiş öğretim üyelerinin bulunması,
2. Bireyle psikolojik danışma uygulamasının gerçek danışanlarla yürütülüyor olması ve süpervizyonun PDR alanından yetişmiş öğretim görevlilerince verilmesi.

Yukarıdaki ölçütleri taşıyan tüm üniversitelerin tespiti için üniversitelerin web sitelerinde öğretim elemanlarının özgeçmişleri incelenmiş, PDR alanında kariyeri olan öğretim elemanlarının olduğu üniversiteler belirlenmiştir. Üniversitelerle gerekli bağlantılar kurulmuş, veri toplama taleleri iletilmiştir. Ancak bağlantı kurulan üniversitelerin bazılarında yakın zamanda farklı araştırmalar için veri toplanmış olması, dönem sonu olmasının veri toplamaya uygun olmayan bir ortam oluşturması gibi gerekçelerle belirlenen tüm üniversitelerden veri toplanamamıştır. Sonuç olarak Türkiye'deki sekiz devlet üniversitesinde (Anadolu Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Mersin Üniversitesi) psikolojik danışmanlık ve rehberlik programında son sınıf öğrencisi olan 301 psikolojik danışman adayı bu araştırmaya dâhil olmuştur. Eksik veya hatalı doldurulduğu için 43

form değerlendirme dışında tutulmuş ve analizler 258 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla ilgili bilgiler Tablo 3.1.'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. *Katılımcıların betimsel özellikleri*

		Erkek	Kadın	Toplam
Psikolojik Danışma Uygulaması Türü	**Gerçek Danışan**	48 (%96)	205 (%98)	253 (%98)
	Rol Oynama	2 (%4)	3 (%2)	5 (%2)
Danışan Sayısı	**1**	26 (%52)	101 (%48)	127 (%49)
	2	19 (%38)	82 (%39)	101 (%39)
	3	5 (%10)	25 (%12)	30 (%12)
Süpervizyon Gerçekleştirilme Biçimi	**Bireysel**	9 (%18)	38 (%18)	47 (%27)
	Grup	41 (%82)	170 (%82)	211 (%73)
Meslek Etiği ile İlgili Ek Öğrenme Yaşantısı	**Var**	25 (%50)	65 (%31)	90 (%35)
	Yok	25 (%50)	143 (%69)	168 (%65)
Süpervizyondan Memnun Olma Durumu	**Evet**	31 (%62)	107 (%51)	138 (%53)
	Hayır	7 (%14)	23 (%11)	30 (%12)
	Kısmen	12 (%24)	78 (%38)	90 (%35)
Toplam		50 (%19)	208 (%82)	258 (%100)

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi katılımcıların %19'u erkek, %82'si kadındır. Bireyle psikolojik danışma uygulaması dersi kapsamında katılımcıların %98'i gerçek bir danışanla çalışmış, %2'si ise rol oynama yöntemiyle psikolojik danışma oturumları gerçekleştirmiştir. %49'u bir danışanla, %39'u iki danışanla, %12'si ise üç danışanla

çalışmıştır. Katılımcıların psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında gerçekleştirdikleri oturum sayısı, 1 ve 32 oturum aralığında değişmektedir ve ortalama oturum sayısı 10.98'dir. Gerçekleştirilen bu uygulamalara ilişkin katılımcıların %27'si bireysel süpervizyon, %73'ü grup süpervizyonu almıştır. Meslek Etiği ve Yasal Konular dersi dışında meslek etiği konusunda farklı bir öğrenme yaşantısı olan katılımcıların oranı ise %35'tir. Kalan %65'lik kısım meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olmadığını belirtmiştir. Meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarına ilişkin bilgiler Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2. *Katılımcıların meslek etiğine ilişkin öğrenme yaşantıları*

Etik etkinliği türü	**Frekans**
Film izleme	8
Tartışma grubuna katılma	14
Konferansa katılma	55
Kart/ afiş hazırlama	1
Diğer	12
Toplam	90

Tablo 3.2'te görüldüğü gibi Meslek Etiği ve Yasal Konular dersi dışında meslek etiği ile ilgili farklı bir öğrenme yaşantısı bulunduğunu ifade eden 90 katılımcı bulunmaktadır. Bu katılımcılardan 8'i film izleme, 14'ü tartışma grubuna katılma, 55'i konferansa katılma, 1'i kart/afiş hazırlama etkinliklerine katılmıştır. 12 kişi ise bu seçeneklerden farklı bir etkinliğe katıldıklarını belirtmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın değişkenleri olan problem çözme becerileri için Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilen "Problem Çözme Becerileri Envanteri (EK-2)", psikolojik danışma öz-yeterliği için Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından geliştirilen "Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (EK-3)" ve özerklik için Beck ve diğerleri (1983'ten akt. Şahin, Ulusoy ve Şahin, 1993) tarafından geliştirilen "Sosyotropi-Otonomi Ölçeği"nin iki temel alt ölçeğinden olan "Otonomi Ölçeği" kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, süpervizyon tarzı, öğrenme yaşantılarından memnuniyet durumu gibi bilgilerini toplamak için ise araştırmacı tarafından hazırlanmış "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

3.3.1. Problem çözme envanteri (PÇE)

Heppner ve Petersen (1982) tarafından bireylerin günlük yaşamdaki problem durumlarına verdikleri tepkileri belirlemek üzere üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilen Problem Çözme Envanteri, 35 maddeden oluşan 6'lı Likert tipi derecelendirmeye (1=Her zaman böyle davranırım, 6=Hiçbir zaman böyle davranmam) sahip bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 32, en yüksek puan ise 192'dir. Yüksek puanlar, düşük derecede problem çözme becerileri algısı anlamına gelmektedir. Orijinal formunda *problem çözme özgüveni, yaklaşma-kaçınma* ve *kişisel kontrol* isimlerinde üç alt boyut bulunurken; Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında altı adet alt boyut (*Problem çözme özgüveni, kaçınmacı stil, impulsif stil, yansıtıcı stil, değerlendirici stil, planlılık*) saptanmıştır.

Orijinal formunda geçerlik çalışmaları kapsamında ölçüt bazlı geçerlik ve yapı geçerliği çalışmaları yapılan ölçeğin Türkçe formunda Beck Depresyon Envanteri (BDE) ve Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği (DSKÖ) ile korelasyonuna bakılmıştır. Beck Depresyon Envanteri ile $r=.33$, $p<.001$ düzeyinde ve Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği ile $r=.45$, $p<.001$ düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer bir geçerlik çalışması olarak BDE ve DSKÖ'de uç gruplar aracılığıyla disforik (depresif), disforik olmayan; kaygılı ve kaygılı olmayan gruplar belirlenmiştir. Disforik ve disforik olmayan grubun PÇE ortalamaları karşılaştırıldığında disforik olmayan grubun ortalamasının, disforik gruba göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu görülmüştür ($t=4.71$, $p<.001$). Benzer şekilde kaygılı olmayan grubun kaygılı olan gruba göre PÇE ortalaması anlamlı şekilde daha düşüktür ($t=8.89$, $p<.001$). PÇE'nin Türkçe formu, kaygılı-disforik olan ve olmayan grupları birbirinden ayırmıştır. Türkçe formdaki güvenirlik çalışmaları kapsamında ise ölçeğin alt boyutları ve toplam puanına ait Cronbach-Alfa değerlerinin .69 ve .76 arasında değiştiği görülmüştür (Şahin, Şahin ve Heppner, 1993). Bu çalışma kapsamında Cronbach α katsayısı .94 ve McDonald ω katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. (McDonald $\omega = 0.947$, Cronbach $\alpha = 0.945$).

Bu çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bu analiz kapsamında ki-kare Uyum Testi ($\chi 2$) için önerilen oran olarak $\chi 2/sd = 3$ ve $\chi 2/sd = 5$ değerleri göz önünde bulundurulmuştur (Wheaton, Muthen, Alwin, ve Summers, 1977). Bu uyum indeksinin yanı sıra Karşılaştırmalı Uyum İndeksinin (*Comparative Fit Index* – CFI) 0.90'ın üzerinde

olması bu uyum indeksinin kabul edilebilir değerlerde olduğu, 0.95 ise modelin mükemmel olduğu anlamına gelmektedir. CFI'ya benzer olarak Tucker Lewis İndeksi (TLI) için kabul edilebilir değer olarak 0.90'ın üzerinde olması, mükemmel uyum için ise 0.95 olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Modelin mutlak uyumu için Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (*Standardized Root Mean Square Residual* – SRMR) ve Tahmin Hatalarının Ortalamasının Karekökü (*Root Mean Square Error of Approximation* – RMSEA) değerleri göz önüne bulundurulmaktadır. SRMR ile RMSEA indekslerinin 0.10'un altında olması kabul edilebilir olmaktadır (Hu ve Bentler, 1999).

Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin DFA sonuçları çerçevesinde uyum indeksleri hesaplanmış ve ki-kare değerinin (x^2/sd=2.64, p=0.001, N=258) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu değer ile RMSEA=0.08 ve SRMR=0.07 uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu ancak TLI= 0.84 ve CFI=0.86 uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde olmadığı görülmüştür. Yapılan hata kovaryansları sonucunda da bu değerlerde harhangi bir değişme olmamıştır. Bunun sonucu olarak ölçekten sırasıyla 9, 11, 13, 16, 17, 22, 25, 27 ve 29. maddeler çıkarılmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra elde edilen uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Problem Çözme Becerilerine ait DFA uyum indekslerini, faktör yüklerini, Z değerlerini ve hata yüklerini gösteren tablolar EK-5'te sunulmuştur.

3.3.2. Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği (PDÖÖ)

Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından, psikolojik danışma ile ilgili aktivitelere ilişkin öz-yeterlik algısını ölçmek amacıyla lisans ve lisansüstü psikolojik danışman adayları üzerinde geliştirilmiştir. 41 maddeden oluşmaktadır ve 10'lu Likert tipi derecelendirmeye sahiptir (0=Hiç güvenmiyorum, 9=Tam olarak güveniyorum). Alınabilecek en düşük puan 0 ve en yüksek puan 369'dur, yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterlik algısını ifade etmektedir. *Yardım becerileri öz-yeterliği, oturumları yönetme öz-yeterliği ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla başa çıkma öz-yeterliği* şeklinde üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek, Pamukçu ve Demir (2013) tarafından dilimize uyarlanmıştır.

Ölçeğin Türkçe formunda gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda PDÖÖ'nün kültürümüz için uyumlu bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik Danışma Beceri Ölçeği ile ölçüt bazlı geçerlik çalışmaları sonucunda iki ölçek arasında

.67 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında alt boyutlar arasındaki korelasyonların da pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu da sonuçlar arasındadır. Ölçeğin Türkçe formundaki güvenirlik çalışmaları kapsamında da alt boyutlar ve ölçeğin toplam puanı için McDonald Omega iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayının Yardım Becerileri Öz-Yeterliği ölçeği için .92, Oturum Yönetme Öz-Yeterliği için .95, Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlik alt boyutu için .95 ve ölçeğin toplam puanı için .98 olduğu görülmüştür. (Pamukçu ve Demir, 2013). Bu çalışma kapsamında ölçeğin toplam puanı için .96 düzeyinde, alt ölçekler için ise .87 ve .96 aralığında değişen Cronbach α katsayıları, .88 ve .96 aralığında değişen McDonald-Omega katsayıları hesaplanmıştır.

Bu çalışma kapsamında Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeğinin yapı geçerliği ve güvenirlik düzeyini belirlemek için DFA çalışması yapılmıştır. DFA çalışmaları Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeğinin alt ölçekleri olan yardım becerileri öz-yeterliği, oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik ölçekleri için ayrı ayrı yapılmıştır.

Yardım becerileri öz-yeterlik ölçeği için *içgörü, keşif ve eylem* alt boyutlarından oluşan üç faktörlü yapı test edilmiştir. Uyum indeksleri hesaplanmış ve ki-kare değerinin (x^2/sd=4.45, p=0.001, N=258) anlamlı görülmüştür. Diğer yandan uyum indekslerinden TLI=0.81, CFI=0.84, RMSEA=0.11 ve SRMR=0.08 değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olmadığı görülmüştür. Bunun sonucu olarak sırasıyla 5, 9, ve 11. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ardından 6 ile 10. maddeler arasında yapılan modifikasyon işlemlerinden sonra elde edilen sonuçlar (TLI=.91, CFI=.93, RMSEA=.08, SRMR=.06) modelin kabul edilebilir bir model olduğunu ortaya koymuştur. Son durumda oluşan yardım becerileri öz-yeterlik ölçeğinin DFA uyum indekslerini, faktör yüklerini, Z değerlerini ve hata yüklerini gösteren tablolar EK-6'da sunulmuştur.

Oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik ölçeği için tek faktörlü yapı test edilmiştir. Uyum indeksleri hesaplanmış ve ki-kare değerinin (x^2/sd=6.84, p=0.001, N=258) anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer yandan uyum indekslerinden TLI= 0.89, CFI=0.91, RMSEA=0.15, SRMR=0.04 değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olmadığı görülmüştür. Ardından 9 ile 10. maddeler arasında yapılan modifikasyon işlemlerinden sonra elde edilen sonuçlar (TLI=.95, CFI=.96, RMSEA=.10, SRMR=.03) modelin kabul

edilebilir bir model olduğunu ortaya koymuştur. Son durumda oluşan oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik ölçeğinin DFA uyum indekslerini, faktör yüklerini, Z değerlerini ve hata yüklerini gösteren tablolar EK-6'da sunulmuştur.

Psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik ölçeği için *ilişkide çatışmalar* ve *danışan problemleri* alt boyutlarından oluşan iki faktörlü yapı test edilmiştir. Uyum indeksleri hesaplanmış ve ki-kare değerinin (x^2/sd=4.93, p=0.001, N=258) anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer yandan uyum indekslerinden TLI= 0.81, CFI=0.84, RMSEA=0.12, SRMR=0.07 değerlerinin kabul edilebilir aralıklarda olmadığı görülmüştür. Bunun sonucu olarak beş numaralı madde ölçekten çıkarılmıştır. Ardından 9 ile 10. maddeler arasında yapılan modifikasyon işlemlerinden sonra elde edilen sonuçlar (TLI=.91, CFI=.92, RMSEA=.08, SRMR=.05) modelin kabul edilebilir bir model olduğunu ortaya koymuştur. Son durumda psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik ölçeğinin DFA uyum indekslerini, faktör yüklerini, Z değerlerini ve hata yüklerini gösteren tablolar EK-6'da sunulmuştur.

3.3.3. Sosyotropi-otonomi ölçeği

Beck ve diğerleri (1983'ten akt. Şahin, Ulusoy ve Şahin, 1993) tarafından bireylerin diğer insanlara bağımlılık (sosyotropi) ve özerklik (otonomi) düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen bu ölçek 60 maddeden oluşmaktadır. "Sosyotropi Ölçeği" ve "Otonomi Ölçeği" olmak üzere iki ana alt ölçeği içermektedir. Bu araştırmada 30 maddeden oluşan "Otonomi Ölçeği" kısmı kullanılmıştır. Otonomi ölçeği 0-4 aralığında (0=Beni hiç tanımlamıyor, 4=Beni çok iyi tanımlıyor) beşli Likert tipi puanlanmakta ve ölçekten alınabilecek puanlar 0-120 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, yüksek düzeyde özerklik algısını ifade etmektedir. Otonomi ölçeğinin kendi içerisinde kişisel başarı, yalnızlıktan hoşlanma ve özgürlük olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçek Şahin, Ulusoy ve Şahin (1993) tarafından dilimize uyarlanmıştır.

Türkçe uyarlama çalışmasında da benzer ölçüt bazlı geçerlik çalışması yapılmış, Otonomi ölçeği alt boyutları ve toplam puanı ile Beck Depresyon Envanteri arasındaki korelasyonların negatif yönlü (-.05 ve .03 aralığında) olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şahin, Ulusoy ve Şahin, 1993).

Güvenirlik çalışmaları kapsamında orijinal formda otonomi alt ölçeği ve onun alt boyutları için Cronbach-Alfa katsayısının .83 ve .95 aralığında değerler aldığı (Beck ve diğerleri, 1983'ten akt. Çakır, 2013), Türkçe formda ise Cronbach-Alfa katsayısının .81

olduğu görülmüştür (Şahin, Ulusoy ve Şahin, 1993). Bu çalışma kapsamında ise Otonomi Ölçeğinin toplam puanı için .87, kişisel başarı alt boyutu için .81, özgürlük alt boyutu için .68 ve yalnızlıktan hoşlanma alt boyutu için .69 düzeyinde Cronbach α katsayısı hesaplanmıştır.

3.3.4. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından hazırlanmış 9 soruyu içeren bir anket formudur. Amacı katılımcıların cinsiyetleri, psikolojik danışma uygulamalarındaki danışan ve oturum sayısı, süpervizyonun alınma biçimi, süpervizyona ilişkin memnuniyet durumu, meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantısının olup olmadığı, varsa nasıl bir yaşantı olduğu ve lisans programında alınan eğitimin katılımcı için tatmin edici olup olmadığı yönünde bilgi toplamaktır. Kategorik sorulardan oluşan bu formda danışan ve oturum sayısına ilişkin soru açık uçlu bir sorudur. Formun beşinci ve dokuzuncu soruları yeterli miktarda veri dağılmamasından dolayı analize dahil edilmemiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Ölçme araçlarının kullanımı ve araştırmanın gerçekleştirilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra ölçekler zarflara konularak 8 üniversiteye (Anadolu Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Mersin Üniversitesi) posta yoluyla gönderilmiştir. Zarfların içerisine uygulama yönergesinin detaylı şekilde açıklandığı bilgilendirici formlar eklenmiş ve zarfları teslim alan öğretim üyelerinin uygulamayı gerçekleştirmesi sağlanmıştır. Uygulama süreci 2018'in Nisan ve Mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir. Bir katılımcının bir veri setini doldurması ortalama 20 dakika sürmüştür. Bir aylık bir sürenin ardından uygulayıcılar, zarfları araştırmacıya posta yolu ile geri göndermişlerdir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma sorularına bağlı olarak değişkenlerin analizlerinde betimsel istatistikler, çoklu regresyon analizi öncesi çoklu bağlantı sorununun tespit edilmesi için korelasyon katsayıları, problem çözme beceri algısının yordayıcılarının incelenmesi için çoklu regresyon analizi, problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısının öğrenme yaşantıları ile ilişkisinin incelenmesi için bağımsız örneklemler için t testi ve

tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmada analizlere geçilmeden önce uç değer incelemesi kapsamında Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış ve araştırmada uç değer olmadığı görülmüştür. Analizler 258 kişinin verisi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Daha sonra verilerin regresyonun koşullarını sağlayıp sağlamadıkları test edilmiştir. Normal dağılım için ise basıklık ve çarpıklığın -2 ile +2 aralığında olması gerektiği şartı göz önünde bulundurulmuştur (George ve Mallery, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler ile ilgili çoklu doğrusal bağlantıyı incelemek üzere Tolerans değerlerinin .10'dan küçük ve VIF değerlerinin birden büyük olması koşulu aranmıştır (Field, 2013). Bir diğer koşul olan bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkinin .80'den küçük olması gerektiği dikkate alınmış ve bu koşulun da sağlandığı görülmüştür (Garson, 2006). Otokorelasyon için Durbin-Watson değerinin 1-3 arasında olması gerektiği göz önünde bulundurulmuştur (Field, 2013). Tek yönlü varyans analizleri ve bağımsız örneklemler t testinde varyansların homojenligi için Levene testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarına ilişkin Post-Hoc testlerinden Tukey testi işe koşulmuştur. Ayrıca analizlerde etki büyüklükleri için Cohen'in (1988) önerileri göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmada çoklu regresyon modeline ek kanıt sağlamak için Bootstrapping analizleri yapılmıştır. Bootstrapping yöntemi ile güven aralığı katsayıları, p değeri veya standart hata gibi hesaplamalar yapılabilmektedir. Sonucun istatistiksel olarak anlamlı olup olmaması değişkenin nokta tahmininin %95 (BC) Güven Aralığı içerisinde sıfır içerip içermemesine göre değerlendirilmektedir (Bollen ve Stine, 1990). Bu çalışmanın istatistiksel açıdan önemli olup olmadığı, 5.000 Bootstrap örneklemi üzerinden analiz edilmiştir.

Çalışmada gerçekleştirilen temel istatistikler (frekans analizi, ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık, korelasyon, güvenirlik ve varyans analizleri) IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programıyla, doğrulayıcı faktör analizi ve Bootstrapping işlemi ise R programı 'Lavaan' paketi (Rosseel, 2012) aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular aktarılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları cinsiyetlerine, süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine (grup veya bireysel), psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına, psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına, süpervizyondan duyulan memnuniyete ve meslek etiği ile ilgili ek bir öğrenme yaşantısının olup olmamasına göre farklılaşma düzeyleri aktarılmıştır. Son olarak psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, özerklik algıları, cinsiyetleri, aldıkları süpervizyonun biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı düzeyde yordanıp yordanmadığı regresyon modeli ile ortaya konulmuştur.

4.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını* ortaya koymaktır. Bu çerçevede psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre incelenmesine yönelik bağımsızl örneklemler için t testi sonuçları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.1'de aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (problem çözme becerileri algısı: p= .72, psikolojik danışma öz-yeterlik algısı: p=.51).

Tablo 4.1. *Psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait t testi sonuçları*

Değişkenler	Grup	N	Ortalama	ss	sh	t	sd	p	Cohen d
Problem Çözme Becerisi	Erkek	50	68.36	20.79	2.94	.400	256	0.68	0.06
	Kadın	208	67.11	19.56	1.35				
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algısı	Erkek	50	202.90	43.50	6.15	**-2.027**	**256**	**0.04***	**-0.32**
	Kadın	208	216.02	40.52	2.81				

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algıları cinsiyete göre incelendiğinde, kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{(256)}$ =.40, p=.68). Diğer yandan psikolojik danışma öz-yeterlik algısı cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($t_{(256)}$ =-2.03, p=.04). Buna göre kadınların PDÖY algısı erkeklere göre daha yüksektir. Analiz sonucunda elde edilen bu farkın orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu gözlenmiştir (Cohen d= - 0.32).

4.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamasına İlişkin Aldıkları Süpervizyonun Biçimine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını* ortaya koymaktır. Tablo 3.1'de sunulduğu gibi katılımcılar ağırlıklı olarak (%73) bir süpervizör ve en fazla 12 öğrenciden oluşan grup süpervizyonu sürecinden geçmiştir. %27'lik kısım ise bir süpervizör ve bir öğrenciden oluşan bireysel süpervizyondan yararlanmıştır. Bu bilgiye dayalı olarak veri grubu bireysel süpervizyon alanlar ve grup süpervizyonu alanlar olarak gruplandırılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre incelenmesine yönelik bağımsızlık örneklemler için t testi sonuçları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.2'de aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (problem çözme becerileri algısı p= .42, psikolojik danışma öz-yeterlik algısı p=.25).

Tablo 4.2. *Psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait t testi sonuçları*

Değişkenler	Grup	N	Ortalama	ss	sh	t	sd	p	Cohen d
Problem Çözme Becerisi	Bireysel	47	68.76	17.15	2.50	0.541	256	0.58	0.09
	Grup	211	67.03	20.33	1.40				
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algısı	Bireysel	47	205.68	40.13	5.85	-1.433	256	0.15	-0.23
	Grup	211	215.21	41.51	2.85				

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre incelendiğinde, bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{(256)}$ =.54, p=.58). Benzer şekilde psikolojik danışma öz-yeterlik algısı da süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($t_{(256)}$ =-1.43, p=.15).

4.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamasını Gerçekleştirdikleri Danışan Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını* ortaya koymaktır. Bu çerçevede psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları sırasıyla psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre incelenmiştir.

Bir, iki ve üç danışanla çalışan psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi puan ortalamaları, standart sapmaları ve problem çözme beceri algısında danışan sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.3'te aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (p=.88).

Tablo 4.3. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre problem çözme beceri algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Danışan sayısı	Ortalama	ss	N	KT	sd	KO	F	p	η²
1	69.03	20.69	127	832.13	2	416.06	1.064	0.34	0.008
2	65.18	18.48	101						
3	67.53	19.95	30						

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.3'te yer alan bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algıları psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre incelendiğinde bir, iki ve üç danışanla çalışan gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir [F (2, 255) = 1.06, p = .34, η2 = .008].

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarında psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısında danışan sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.4'te aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (p=.66).

Tablo 4.4. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Danışan sayısı	Ortalama	ss	N	KT	sd	KO	F	p	η^2
1	209.26	39.73	127	6.258	2	3.129	1.841	0.16	0.014
2	219.59	40.91	101						
3	210.76	48.05	30						

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.4'te yer alan bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları psikolojik danışma uygulaması yapılan danışan sayısına göre incelendiğinde bir, iki ve üç danışanla çalışan gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir [F (2, 255) = 1.84, p = .16, η2 = .014].

4.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Bireysel Psikolojik Danışma Uygulaması Yapılan Oturum Sayısına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını* ortaya koymaktır. Bu çerçevede psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları sırasıyla psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmiştir. Katılımcılar oturum sayılarına göre gruplandırılırken psikolojik danışma sürecinin başlangıç, geçiş, çalışma ve sonlandırmadan oluşan dört evresi ile birlikte gruplara yeterli sayıda katılımcının dağılabilmesi ölçütü dikkate alınmıştır. Sonuç olarak katılımcılar 1-4 oturum, 5-8 oturum, 9-16 oturum, 17-23 oturum ve 24-32 oturum gerçekleştirenler olarak beş gruba ayrılmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve problem çözme beceri algısında oturum sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.5'te aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (p=.89).

Tablo 4.5. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre problem çözme beceri algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Oturum sayısı	**Ortalama**	**ss**	**N**	**KT**	**sd**	**KO**	**F**	**p**	**η²**
1-4 arası	70.27	20.44	22	593.20	4	148.30	0.375	0.82	0.006
5-8 arası	68.24	19.89	96						
9-16 arası	67.02	19.36	95						
17-23 arası	65.03	19.56	33						
24-32 arası	63.91	23.51	12						

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.5'te yer alan bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelendiğinde oturum sayısı artıkça problem çözme becerileri algılarında da yükselme olduğu ancak bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir [F (4, 253) = 0.375, p = .82, η2 = .006].

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısında oturum sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.6'da aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (p=.50).

Tablo 4.6. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Oturum sayısı	Ortalama	ss	N	KT	Sd	KO	F	p	η^2
1-4 arası	198.31	34.74	22	7.072	4	1.768	1.034	0.39	0.016
5-8 arası	212.50	39.26	96						
9-16 arası	217.85	41.92	95						
17-23 arası	214.66	41.28	33						
24-32 arası	211.25	60.98	12						

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.6'da yer alan bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelendiğinde 1-4 arası oturum yapanların en düşük öz yeterlilik puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Gruplar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [F (4, 253) = 1.03, p = .39, η2 = .016].

4.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Süpervizyondan Duyulan Memnuniyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını* ortaya koymaktır. Bu çerçevede psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları sırasıyla süpervizyondan duyulan memnuniyete göre incelenmiştir.

Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve problem çözme beceri algısında süpervizyondan duyulan memnuniyete göre anlaamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.7'de aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (p=.40).

Tablo 4.7. *Psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre problem çözme beceri algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Süpervizyondan memnuniyet	**Ortalama**	**ss**	**N**	**KT**	**sd**	**KO**	**F**	**p**	**η²**
Evet	65.94	20.97	138	596.06	2	298.03	0.761	0.46	0.006
Hayır	68.60	19.31	30						
Kısmen	69.10	17.99	90						

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.7'de yer alan bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algıları süpervizyondan duyulan memnuniyete göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [F (2, 255) = 0.761, p = .46, η2 = .006].

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısında süpervizyondan duyulan memnuniyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.8'de aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (p=.50).

Tablo 4.8. *Psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait tek yönlü varyans analizi sonuçları*

Süpervizyondan memnuniyet	**Ortalama**	**ss**	**N**	**KT**	**sd**	**KO**	**F**	**p**	**η²**
Evet	220.84	41.84	138	18.772	2	9.386	5.688	**0.004****	0.043
Hayır	213.23	42.86	30						
Kısmen	202.27	37.86	90						

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.8'de yer alan bulgulara göre psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları süpervizyondan duyulan memnuniyete göre incelendiğinde memnun olanların yüksek psikolojik danışma öz-yeterlik algısı puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Bu farkın gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir [(F (2, 255) = 5.69, p = .004, η2 = .04) ve orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür (η^2=0.04). Ortaya çıkan bu farkın kaynağını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçları Tablo 4.9'da aktarılmıştır.

Tablo 4.9. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre farklılaşmasına ilişkin Tukey testi sonuçları*

Süpervizyondan memnuniyet		**Ortalama farkı**	**sh**	**t**	**Cohen d**	**p tukey**
Evet	Evet-Hayır	7.60	8.18	0.93	0.18	0.61
	Evet-Kısmen	**18.56**	**5.50**	**3.37**	**0.46**	**0.002****
Hayır	Hayır-Kısmen	10.95	8.56	1.27	0.28	0.40

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.9'da görüldüğü gibi, psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duyulan memnuniyete evet yanıtını verenlerin psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının kısmen yanıtını verenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre süpervizyondan memnun olanların psikolojik danışma öz-yeterlik algıları kısmen memnun olanlardan daha yüksektir.

4.6. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Meslek Etiği ile İlgili Ek Öğrenme Yaşantılarının Olup Olmamasına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının olup olmamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını* ortaya koymaktır. Katılımcılar Tablo 3.2'de sunulduğu gibi Meslek Etiği ve Yasal Konular dersi dışında film izleme, konferansa katılma, tartışma grubuna katılma gibi meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının olup olmadığını evet-hayır biçiminde cevaplandırmıştır. Bu çerçevede psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının meslek etiği ile ilgili bir öğrenme yaşantısının olup olmamasına göre incelenmesine yönelik bağımsız örneklemler için t testi sonuçları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.10'da aktarılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu gözlenmiştir (problem çözme becerisi algıları p= .68, psikolojik danışma öz-yeterlikleri p=.87).

Tablo 4.10. *Psikolojik danışman adaylarının meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarına göre problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ait t testi sonuçları*

Değişkenler	Grup	N	Ortalama	ss	Sh	t	sd	p	Cohen d
Problem Çözme Becerisi	Var	90	65.66	21.06	2.22	-1.00	256	0.31	-0.131
	Yok	168	68.25	19.05	1.47				
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik	Var	90	221.17	39.12	4.12	**2.20**	**256**	**0.02***	**0.288**
	Yok	168	209.35	42.04	3.24				

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algıları meslek etiği ile ilgili bir öğrenme yaşantısının olup olmamasına göre incelendiğinde yaşantısı olanlar ve olmayanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{(256)}$ = -1.00, p=.31). Diğer yandan psikolojik danışma öz-yeterlik algısı meslek etiği ile ilgili bir öğrenme yaşantısının olup olmamasına göre incelendiğinde yaşantısı olanlar ve olmayanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($t_{(256)}$ =2.20, p=,02). Buna göre meslek etiği ile ilgili bir öğrenme yaşantısı olanların psikolojik danışma öz-yeterlik algıları olmayanlara göre daha yüksektir. Analiz sonucunda elde edilen bu farkın orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu gözlenmiştir (Cohen d=-0.29).

4.7. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerisi Algılarının Yordayıcılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci amacı *psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, özerklik algıları, cinsiyetleri, aldıkları süpervizyonun biçimi ve meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı düzeyde yordanıp yordanmadığını* çoklu regresyon modeli ile ortaya koymaktır. Çoklu regresyon analizine geçilmeden önce değişkenler arası ilişkinin .80 seviyesinde olup olmadığını incelemek ve bağımsız değişkenler olan psikolojik danışma öz-yeterlik ve özerklik algılarının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma arasındaki çoklu bağlantı sorununu incelemek üzere değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır. Bu değerler Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi, psikolojik danışma öz-yeterlik ve özerklik algıları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları ve betimsel istatistikler (n=258)*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Problem Çözme Becerisi	—							
2-Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik	**-0.34*** **	—						
3-Kişisel Başarı Özerkliği	**-0.26*** **	**0.44*** **	—					
4-Özgürlük Özerkliği	**-0.13***	0.26***	**0.60*** **	—				
5-Yalnızlıktan hoşlanma Özerkliği	**-0.15***	**0.26*** **	**0.58*** **	**0.57*** **	—			
6-Cinsiyet (kadın)	-0.03	**0.13***	-0.05	-0.07	-0.05	—		
7-Süpervizyon türü (grup)	-0.03	0.09	0.03	-0.03	0.09	-0.01	—	
8-Etik (evet)	-0.06	**0.14***	0.06	**0.20** **	0.08	**-0.16***	0.01	—
Ortalama	67.35	213.48	29.18	29.87	15.44			
Standart sapma	19.77	41.35	6.31	6.29	4.35			
Çarpıklık	0.75	-0.36	-0.14	0.27	-0.29			
Basıklık	0.91	0.18	-0.22	0.58	-0.51			
En düşük değer	26	92	12	15	3			
En yüksek değer	137	307	43	55	24			

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 4.11'de görüleceği üzere değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları -.16 ile .60 arasında değişmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyon katsayılarının .80 altında olduğu ve çoklu bağlantı sorununun olmadığı görülmektedir.

Regresyon analizi yapılmadan önce verilerin uzaklık değerleri Mahalanolis testi ile incelenmiş ve dağılımda uç verilerin olmadığı gözlenmiştir. Çoklu bağlantı probleminin tespiti için, bağımsız değişkenler için VIF ve tolerans değerleri incelenmiş ve çalışmada Tolerans değerlerinin .49 ile .80 arasında ve VIF değerlerinin ise 1.2 ile 2.04 arasında olduğu saptanmıştır. Oto-korelasyon sorununu tespit etmek için Durbin-Watson Testi sonuçları dikkate alınmış ve bu testin sonucunun 1.3 olduğu görülmüştür. Buna göre değişkenler arasında oto-korelasyon olmadığı söylenebilir (Field, 2013). Ayrıca değişkenlere ilişkin saçılma diyagramları incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal yönde olduğu belirlenmiştir. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının onların psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, özerklik

algısının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma eğilimleri, cinsiyetleri, aldıkları süpervizyonun biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı düzeyde yordanıp yordanmadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.12'de aktarılmıştır.

Tablo 4.12. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi*

Model	Yordayıcı değişkenler	B	Std. Hata	Beta (β)	t	p	R	R^2	ΔR^2	F
	Sabit	106.79	8.03		13.29	.001	.364	.132	.108	5.44***
	Psikolojik danışma Öz-yeterlik	**-.13**	**.03**	**-.28**	**-4.16**	**.001*** **				
	Kişisel başarı özerkliği	-.46	.26	-.15	-1.76	.079				
	Özgürlük özerkliği	.15	.25	.05	.62	.533				
	Yalnızlıktan hoşlanma özerkliği	-.10	0.35	-.02	-.29	.774				
	Cinsiyet	.07	3.03	.01	.02	.981				
	Süpervizyon biçimi	-.04	3.04	-9.45	-.02	.987				
	Etik ile ilgili öğrenme yaşantıları	-.94	2.55	-.02	-.37	.712				

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının onların psikolojik danışma öz-yeterlikleri, özerklik algılarının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma eğlimleri, cinsiyetleri, aldıkları süpervizyonun biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı düzeyde yordanıp yordanmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre genel modelin anlamlı olduğu görülmektedir [F=(250, 7)= 5.44 p =.001, R^2=13.2]. Buna göre psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarını sadece psikolojik danışma öz-yeterlik algıları anlamlı bir düzeyde yordamaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının modele katkıları göz önüne alındığında bu değişken psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarını negatif yönde (β=-.28, $t_{(250)}$ =-4.16 p= 0.001) yordamaktadır. Problem Çözme Envanterinin ters puanlanan yapısı dikkate alındığında psikolojik danışma öz-yeterlik algısının problem çözme becerilerini pozitif yönde anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Diğer bağımsız değişkenler olan kişisel başarı, özgürlük,

yalnızlıktan hoşlanma, cinsiyet, süpervizyon biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının modele herhangi bir katkısı olmamıştır. Modelde yer alan psikolojik danışma öz-yeterlik algısının psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algısının %13'ünü açıklama gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulara ek kanıt sağlamak ve bu araştırmada test edilen çoklu regresyon modelinin istatistiksel açıdan önemli olup olmadığı, 5.000 Bootstrap örneklemi ile analizi tekrar test edilmiş ve bulgular Tablo 4.13'te aktarılmıştır.

Tablo 4.13. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi algılarının yordayıcılarına ilişkin Bootstrapping sonuçları*

					95% GA	
Model	**Değişkenler**	**Katsayısı**	**Yanlılık hatası**	**sh**	**Alt limit**	**Üst limit**
	Sabit	106.792	0.047	7.115	92.688	120.811
	Psikolojik danışma Öz-yeterlik	**-0.134**	**7.829**	**0.031**	**-0.196**	**-0.075**
	Kişisel başarı özerkliği	-0.469	-0.005	0.322	-1.029	0.235
	Özgürlük özerkliği	0.158	-0.007	0.272	-0.379	0.667
	Yalnızlıktan hoşlanma özerkliği	-0.101	0.020	0.437	-1.050	0.691
	Cinsiyet	0.071	-0.121	3.090	-6.302	5.891
	Süpervizyon biçimi	-0.048	-0.024	2.627	-5.172	5.057
	Etik ile ilgili öğrenme yaşantıları	-0.945	-0.040	2.593	-5.661	4.565

Bootstrap analizinde değişkenlerin modelde istatistiksel olarak önemli olup olmadığı %95 güven aralığı içerisinde sıfır içerip içermemesine göre değerlendirilmektedir. Buna göre araştırmada modele anlamlı katkı sunan psikolojik danışma öz-yeterlik algısı için üretilen katsayının güven aralıklarında olduğu ve sıfır içermediği gözlenmiştir. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının 5.000 Bootstrap örneklemi üzerinden gerçekleştirilen analizlerde de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan regresyon modelinde anlamlı katkı vermeyen kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma, cinsiyet, süpervizyon biçimi ve meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarının Booststrappping analizinde de anlamlı olmadığı, araştırma sonuçlarının teyit edildiği görülmüştür.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde mevcut araştırmada ulaşılan bulgular özetlenmiş, araştırmanın alt amaçlarına ilişkin elde edilen bulgular literatür bağlamında alt başlıklar halinde tartışılmış, literatür ve araştırma bulguları çerçevesinde öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç

Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları cinsiyet, süpervizyonun grupla veya bireysel olarak gerçekleştirilme biçimi, bireysel psikolojik danışma uygulamaları kapsamında çalışılan danışan ve oturum sayısı, süpervizyondan duyulan memnuniyet ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları bağlamında incelenmiştir. Ayrıca problem çözme becerileri algısının yordayıcıları da araştırılmıştır. Bulgular problem çözme becerilerinin cinsiyet, süpervizyonun grupla veya bireysel olarak gerçekleştirilme biçimi, bireysel psikolojik danışma uygulamaları kapsamında çalışılan danışan ve oturum sayısı, süpervizyondan duyulan memnuniyet ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermiştir. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ise cinsiyete göre kadınlar lehine, süpervizyondan duyulan memnuniyete göre memnun olanlar lehine, meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarına göre de ek öğrenme yaşantısı olanlar lehine anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Son olarak problem çözme becerilerinin yalnızca psikolojik danışma öz-yeterlik algısı tarafından anlamlı biçimde yordandığı; özerklik algısı, cinsiyet, süpervizyondan duyulan memnuniyet ve meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı biçimde yordanmadığı görülmüştür.

Bu araştırmaya dahil olan veri grubunun özelliklerine bakıldığında katılımcıların PDR lisans öğreniminin son ayında oldukları, bireyle psikolojik danışma uygulamalarını PDR alanında yetişmiş öğretim görevlilerinin süpervizyonu altında gerçek danışanlarla yürüttükleri ve meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarını büyük ölçüde tamamladıkları görülmektedir. Bu özellikleri bakımından katılımcılar, psikolojik danışman eğitiminin istendik özelliklerle donanıtıldığı PDR lisans programlarında öğrenim gören psikolojik danışman adaylarını temsil etmektedir. Veri grubunun bu özellikleri taşıması bu çalışmanın özgün bir yönü olarak değerlendirilebilir. Ancak bireyle psikolojik danışma uygulamaları, süpervizyon ve meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarının uygun şekilde gerçekleştirilmediği ve/veya PDR alanından yetişmemiş

öğretim görevlilerinin sorumluluğuna bırakıldığı lisans programlarının varlığı da dikkate alındığında çalışma grubunun Türkiye'deki psikolojik danışman adaylarının bütününü yansıtmadığı da söylenebilir. Bu ise araştırmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.

Psikolojik danışmanlar için önemli kişisel nitelikler arasında yer alan problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısının sekiz farklı devlet üniversitesinde öğrenim gören psikolojik danışman adaylarının öğrenim yaşantıları çerçevesinde incelendiği bu araştırmanın Türkiye'deki psikolojik danışma eğitimi açısından bazı doğurguları bulunmaktadır. Problem çözme becerilerinin öğrenme yaşantıları ve özerklik algısına göre anlamlı biçimde farklılaşmamasının öğrenme yaşantılarının niteliği ile ilgili sebepleri içerebileceği düşünülmektedir. Özerklik algısının problem çözme beceri algısını anlamlı biçimde yordamaması ise psikolojik danışman adaylarının özerklik algılarını besleyecek yaşantılardan yoksun kalması ile ilişkili olabileceği çıkarımı yapılabilir. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısının ise süpervizyondan duyulan memnuniyet ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarına göre anlamlı biçimde farklılaşması, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçlerinin memnuniyet uyandıracak şekilde düzenlenmesi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarına fırsat tanınması gerektiğine işaret etmektedir. Bu kapsamda psikolojik danışman eğitimcilerine ve araştırmacılara sunulabilecek birtakım öneriler bulunmaktadır.

5.2. Tartışma

5.2.1. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması

Bu kısımda psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.1.1. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın ilk alt amacı olan "*psikolojik danışmanların problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?*" sorusu kapsamında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri

algıları cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Bulgular, problem çözme becerilerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, literatürde psikolojik danışman adaylarının (Gültekin, 2006) ve psikolojik danışmanların (Emran-Özbulak ve Bulut-Serin, 2011; Çınar, 2016; Şahin ve Kumcağız, 2017) problem çözme beceri algılarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşan diğer araştırmalarla örtüşmektedir. Öte yandan araştırmanın bu bulgusu, üniversite öğrencilerinin problem çözme beceri algısının kadınlarda (Şentürk-Çavuş, 2017) ve erkeklerde (Brems ve Johnson, 1989; Uslu ve Girgin, 2010) daha yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmalarla tutarlı görünmemektedir.

Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmamasına etki eden bazı faktörlerden söz edilebilir. Psikolojik danışmanlık, bireylerin işlevselliklerini olumsuz anlamda etkileyen bilişsel ve toplumsal yapılanmalarla çalışırken herhangi bir cinsiyet ayrımına yer vermeyen bir uzmanlık alanıdır. Kadın veya erkek fark etmeksizin herkesin kendini gerçekleştirebilecek potansiyeli içinde barındırdığı ve psikolojik danışma yardımına başvuran herkesin koşulsuz kabul ortamında ağırlanması gerektiği düşüncelerinden hareket eder (Hackney ve Cormier, 2008). Psikolojik danışman adayları lisans eğitimleri boyunca aldıkları kuramsal ve uygulamalı derslerde bu anlayış üzerine öğrenmeler gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla karşılaştıkları problemleri çözme konusunda cinsiyetlerini bir engel veya avantaj olarak görmemeyi öğrenmektedir. Psikolojik danışman adaylarının lisans eğitimlerinin son ayında veri toplanan bu araştırmada problem çözme beceri algısında cinsiyete göre farklılığa rastlanmaması beklentiler yönünde bir bulgu olarak değerlendirilmiştir.

Psikolojik danışma eğitimi psikolojik danışma becerilerini zenginleştirmesinin yanında psikolojik danışman adaylarının bazı kişisel kazanımlarına da olanak tanımaktadır. Psikolojik danışmanlar kendi başa çıkma mekanizmaları konusunda kişisel farkındalığı yüksek, açık fikirli ve esnek bireylerdir (Hackney ve Cormier, 2008). Bunun yanında psikolojik danışma ortamında yaş, dil, din, ırk, cinsiyet gibi çeşitlilikleri bir zenginlik olarak kabul edecek erdemlere de sahip olmalıdırlar (Cormier ve Hackney, 2013). Esnek ve açık fikirli bir zihnin, problem çözme süreçlerinde cinsiyetin sebep olduğu farklılıklarla başa çıkabilme konusunda da başarılı olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla hem yardım mesleğini tercih etmiş bir birey, hem de gelişim

sürecinde bir profesyonel olarak psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmamasının psikolojik danışma eğitiminin eşitlikçi kültüründen ve psikolojik danışman adaylarının eğitimleri süresince kazandığı bazı kişisel niteliklerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

5.2.1.2. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın ilk alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında psikolojik danışma öz-yeterlik algısı cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Bulgular kadınların psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının erkeklere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, alanyazında psikolojik danışma öz-yeterlik algısının kadınlarda daha yüksek olduğu yönündeki bulgular ile (Yaka, 2005; Gündüz ve Çelikkaleli, 2009; Aliyev ve Tunç, 2015; Kıralp, 2016) tutarlı iken psikolojik danışma öz-yeterlik algısının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı yönündeki bulgular ile (Constantine, 2001; Erkan, 2011; Cinotti, 2013; Balcı, 2014; Satıcı, 2014; Hu, Duan, Jiang ve Lu, 2015; Aydın, Odacı ve Kahveci, 2017) örtüşmemektedir.

Kadınların psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının erkeklere göre anlamlı biçimde daha iyi olması, veri grubundaki kadınların psikolojik yardım sunmaya erkeklere göre daha çok motive olma olasılığından kaynaklanıyor olabilir. Psikolojik yardım sunmaya ilişkin motivasyonun kadınlarda daha yüksek olmasına ortam hazırlayan bazı psikolojik örüntüler bulunmaktadır. Örneğin ülkemizdeki psikolojik danışman adayları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma, kadınların duygusal farkındalık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Gençtanırım-Kurt, Kızıldağ, Demirtaş-Zorbaz ve Özer, 2015).

Duygusal farkındalığın yanı sıra ülkemizde yapılan bazı çalışmalarda kadınların psikolojik danışmanlar için önemli sayılabilecek empatik eğilim (Ekinci ve Aybek, 2010), iletişim becerileri (Korkut-Owen ve Demirbaş-Çelik, 2018) ve özgecilik (Oktar, 2018) gibi özelliklerde kendilerini erkeklere göre daha iyi algıladığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu özelliklere ilişkin olumlu öz-algılar, psikolojik danışma öz-yeterlik algısının yükselmesine ortam hazırlamış olabilir. Psikolojik danışma gibi duyguları, empatiyi, iletişimi odakta tutan bir meslekte kadınların kendilerini daha iyi algılaması

bu bağlamda kabul edilebilir bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında psikolojik danışma mesleği, dünyada ve ülkemizde kadınlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Ülkemizdeki 49 devlet üniversitesinin PDR programından 2018 yılında 4.002 kişi mezun olmuştur ve bu mezunların 2861'i (%71,49) kadın, 1141'i (%28,51) erkektir (YÖK, 2019b). Psikolojik danışmanlığı kadınların daha çok tercih etmesi de bu meslekle ilgili öz-yeterlik algılarının daha yüksek olduğu konusunda ipucu verebilir.

5.2.2. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması

Bu kısımda psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.2.1. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın ikinci alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?*" sorusu kapsamında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları, süpervizyonun bireysel veya grupla gerçekleştirilme biçimine göre incelenmiştir. Bulgular bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonu alan psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimi ile ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak problem çözme becerilerini eyleme geçirmemekle karakterize olan, problem çözme beceri algısı ile karşıt bir özelliği niteleyen kendini engelleme algısının bireysel süpervizyona veya grup süpervizyonuna katılma durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığına ulaşan bir araştırma (Sarıçalı, 2014) bulunmaktadır. Bu araştırmanın bulgusu, Sarıçalı (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulgusu ile örtüşmektedir.

Problem çözme sürecinin kolaylaşması, çözüm için üretilen fikirlerin zenginliğine bağlıdır. Grup süpervizyonu, katılımcı sayısı bakımından zengin bir yaşantı ağına sahiptir. Aynı zamanda dolaylı öğrenmelere müsaittir ve psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma süreçleri ile ilgili sorumluluklarının hafiflemesine yardımcı olmaktadır. Buna karşılık bireysel süpervizyonda öğrencinin yaşadığı problemlere daha etkili bir odaklanma ve daha çok zaman ayrılabilmesi söz konusudur. Ancak bireysel süpervizyon dolaylı öğrenmelere uygun olmaması, grup süpervizyonu ise her bir psikolojik danışman adayına daha sınırlı bir zaman ayrılması bakımından dezavantajlıdır (Atik, 2017). Bunun yanında bireysel süpervizyon yaşadığı performans kaygısı sebebiyle süpervizörün dönütlerine bağımlılık gösteren psikolojik danışman adayları için avantajlı görünürken grup süpervizyonu psikolojik danışman adaylarına kendi sorunları ile büyük ölçüde kendilerinin başa çıkması konusunda bir özerklik fırsatı sunmaktadır (Ray ve Altekruse, 2000). İki süpervizyon biçiminin de kendine özgü olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır.

Hem grup süpervizyonunun hem de bireysel süpervizyonun kendine özgü avantaj ve dezavantajlarının olması, psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre anlamlı şekilde farklılaşmamasına ortam hazırlamış olabilir. CACREP (2016) psikolojik danışma uygulamasında bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonunun birlikte yürütülmesi gerektiğinin altını çizmektedir.

5.2.2.2. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın ikinci alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları bireysel psikolojik danışma uygulamasına ilişkin aldıkları süpervizyonun biçimine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, süpervizyonun bireysel veya grupla gerçekleştirilme biçimine göre incelenmiştir. Bulgular bireysel süpervizyon alan ve grup süpervizyonu alan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları arasında anlamlı farklar olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, psikolojik danışma öz-yeterlik algısı geliştirmede grup süpervizyonu ve bireysel süpervizyonun etkileri arasında

anlamlı farklar olmadığını ortaya koyan bulgular (Ray ve Altekruse, 2000) ile tutarlıdır. Aynı zamanda psikolojik danışman adaylarının kendini engelleme algısının süpervizyonun grupla veya bireysel olarak gerçekleştirilmesine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koyan araştırma (Sarıçalı, 2014) sonuçları ile de örtüşmektedir. Öte yandan psikolojik danışman etkililiğinde grup süpervizyonunun bireysel süpervizyondan daha işlevsel olduğunu (Nguyen, 2003) ortaya koyan araştırma ile bu araştırmanın bulgular tutarlı görünmemektedir. Süpervizyon biçimine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algısının anlamlı biçimde farklılaşmasına etki eden bazı faktörlerden söz edilebilir.

Bandura (1997) öz-yeterlik inancının kaynaklarının kişisel deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve psikolojik/fizyolojik durumu içerdiğini belirtmiştir. Larson (1998) Sosyal Bilişsel Yaklaşımı psikolojik danışmanların gelişim sürecine uyarlarken bu öz-yeterlik kaynaklarının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı için de kaynak görevi göreceğini belirtmiştir. Bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonu, bu öz-yeterlik kaynaklarından beslenen unsurlar içermektedir. Örneğin grup süpervizyonu psikolojik danışman adaylarının dolaylı deneyimler sonucu öz-yeterlik algısı geliştirmesi için çok uygundur. Aynı zamanda psikolojik danışma süreçlerine ilişkin kişisel başarı algısını uyandıracak dönütleri verebilecek çok sayıda üyeyi barındırmaktadır. Öte yandan bireysel süpervizyon ise süpervizörün tek bir psikolojik danışman adayına odaklanabilmesinin avantajları düşünüldüğünde sözel ikna yoluyla öz-yeterlik algısı geliştirmek için uygun görünmektedir. Bunun yanında süpervizörün psikolojik danışman adayının olumlu yönlerine ilişkin detaylı dönütleri öz-yeterlik algısı geliştirmede işlevsel olabilmektedir. Her iki süpervizyon türü de psikolojik danışma öz-yeterlik algısını besleyebilecek kaynaklara sahiptir. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun bu iki sunuluş biçiminin her ikisinin de avantajlarının ve dezavantajların olduğunu düşündüklerine dair bazı araştırma bulguları da (Atik, 2017; Borders ve diğerleri, 2012) söz konusudur.

Bireysel süpervizyonun ve grup süpervizyonunun psikolojik danışma öz-yeterlik algısı geliştirme konusunda kendilerine özgü olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır. Bu iki süpervizyon biçiminden yararlanan psikolojik danışman adayları, her iki biçimin de kendisine özgü olumlu yanlarından yararlanmış olabilir. Araştırmanın bu bulgusu da bu bilgiyi destekler niteliktedir.

Süpervizyon sürecinde psikololojik danışman adaylarının mesleki gelişimleri aldığı dönütlere bağlı olduğu kadar diğer psikolojik danışman adaylarına verdiği dönütlerle de ilgilidir. Bu bağlamda bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonu seçeneklerinin olumlu yanlarını sentezleyerek üçlü gruplar halinde süpervizyon süreci sürdürülebilir. Bu sayede psikoloik danışman adayları hem bireysel olarak geribildirimlerini alabilecek hem de grup ortamının dinamikleri yardımıyla öz-farkındalığını sağlayabilecektir (Nguyen, 2003).

5.2.3. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması

Bu kısımda bireysel psikolojik danışma uygulamaları kapsamında bir, iki ve üç danışanla çalışan psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının karşılaştırılmasına ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.3.1. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın üçüncü alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında bir, iki ve üç danışanla çalışan grupların problem çözme beceri algıları karşılaştırılmıştır. Bulgular, bir iki ve üç danışanla çalışan psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları arasında anlamlı farklar olmadığını ortaya koymuştur. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarını psikolojik danışma uygulamalarında çalışılan danışan sayısına göre inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Problem çözme becerileri yaşantılar yoluyla zenginleştirilebilen becerilerdir. Problemin ortaya çıktığı bağlamla ilgili zengin bir yaşantı ağına sahip olmak çözüme ulaşmayı kolaylaştırabilmektedir (D'Zurilla ve Goldfried, 1971). Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulamaları kapsamında çalıştıkları danışan sayısının yaşantı zenginliği açısından önemli olabileceği

düşünülmektedir. Bu araştırmanın bulguları psikolojik danışma uygulamaları kapsamında görülen danışan sayısı arttıkça problem çözme beceri algısının yükseldiğini gösterse de gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

PDR lisans programlarının son yılında gerçekleştirilen Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları dersi, bir yarıyılda okutulmaktadır. Ortalama 12-14 hafta süren bir yarıyılın yarattığı zaman baskısı sebebiyle psikolojik danışman adayları birden fazla danışanla aynı anda psikolojik danışma süreçleri yürütebilmektedir. Farklı problem durumlarıyla aynı anda çalışılması ise bireyi zorlanmasına neden olabilmekte ve problemlerle ilgili iyimser tutumlar geliştirmesini engelleyebilmektedir (D'Zurilla ve Goldfried, 1971). Psikolojik danışman adayları farklı psikolojik danışma süreçlerine ait zorluklarla aynı anda baş etmekte zorlanmış ve olumsuz bir öz-algıya kapılmış olabilir. Bunun yanında tek bir danışanla çalışan psikolojik danışman adaylarının yaşadıkları problemler iki ve üç danışanla çalışanlara göre daha sınırlı sayıda olabilir. Bunun sonucunda da tek danışanla çalışan psikolojik danışman adayları farklı problem durumları ile henüz yüzleşmedikleri için problem çözme becerilerinde kendilerini olumlu algılamış olabilir.

Son olarak psikolojik danışman adaylarının daha çok danışan görmeleri, teorik olarak daha çok yaşantıya sahip olup problemlerle başa çıkabilme konusunda deneyim edinmeleri anlamına gelse de pratikte danışan sayısının fazla olmasının problem çözme becerileri için anlamı farklılaşabilir. Psikolojik danışma uygulamalarında görülen danışan sayısının psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri için ne anlama geldiğine ilişkin nitel veri toplanmamış olması bu araştırmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.

5.2.3.2. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın üçüncü alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları bireysel psikolojik danışma uygulamasını gerçekleştirdikleri danışan sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında bir, iki ve üç danışanla çalışan grupların psikololojik danışma öz-yeterlik algıları karşılaştırılmıştır. Bulgular bir, iki ve üç danışanla çalışan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları arasında anlamlı

farklılıklar olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu psikolojik danışma öz-yeterlik algısının danışan sayısı tarafından yordanmadığı yönündeki bulgu ile (Pamukçu, 2011) tutarlı iken danışan sayısı ile psikolojik danışma öz-yeterlik algısı arasında olumlu yönde ilişkiler olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Leach ve diğerleri, 1997; Wilkerson ve Ramirez-Basco, 2014) ile örtüşmemektedir.

Psikolojik danışman adaylarının mesleki öz-yeterlik inançları, mesleki deneyimler yolu ile gelişmektedir (Flasch, Bloom ve Holladay, 2016). Bu, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulaması gerçekleştirdikçe psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterlik algısı geliştirebilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda PDR lisans programlarında gerçekleştirilen bireysel psikolojik danışma uygulamaları kapsamında psikolojik danışman adaylarının olabildiğince zengin yaşantılar edinmesi amaçlanmaktadır. Teorik olarak psikolojik danışman adaylarının olabildiğince çok danışan görmesinin psikolojik danışma öz-yeterlik algıları açısından olumlu olacağı düşünülebilir. Ancak bu araştırmanın bulgusu bu bilgiyi desteklememektedir.

Stoltenberg (1981) psikolojik danışmanların mesleki gelişim sürecinde dört aşamadan geçtiğini ileri sürmüştür. Birinci aşamada mesleğe yönelik yüksek motivasyon, az miktarda deneyim ve yüksek öz-yeterlik algısı söz konusudur. İkinci aşamada ise psikolojik danışman deneyim kazandıkça aslında zor bir mesleği olduğunu anlamakta, psikolojik danışma sürecinin zorlukları ile yüzleşmekte ve buna bağlı olarak motivasyonu, öz-yeterlik algısı düşebilmektedir. Olumlu bir süpervizyon ortamı sayesinde deneyim kazanmaya devam ettikçe öz-yeterlik algısı tekrar yükselmekte ve psikolojik danışman adayı üçüncü ve dördüncü aşamada özerklik kazanmaktadır. Bu araştırmaya katılan psikolojik danışman adaylarından iki ve üç danışanla çalışanlar, bu gelişim sürecinde ikinci aşamada olma olasılığından dolayı psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını bir danışanla çalışanlardan anlamlı biçimde yüksek algılamamış olabilir. Diğer bir deyişle iki ve üç danışanla çalışan psikolojik danışman adayları, daha fazla deneyimleri olması sebebiyle psikolojik danışma sürecinin zor bir süreç olduğunu düşünüyor olabilir. Bunun yanı sıra ülkemizde yapılan bir araştırma (Büyükgöze-Kavas, 2011) psikolojik danışman adaylarının bireysel psikolojik danışma uygulamaları sırasında danışan bulamama veya danışanların süreci bırakması yönünde endişe duyduklarını ortaya koymuştur. Bu araştırmanın veri grubuna dâhil olan, iki veya üç danışanla çalışan katılımcıların ilk danışanlarının süreci bırakmış olma ihtimali, onların

psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının zedelenmesine yol açmış olabilir. Gelecekteki araştırmalarda psikolojik danışman adaylarının danışanın süreci bıraktığını deneyimleme durumu hakkında da bilgi toplanmasının daha faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Psikolojik danışman adayları, gerçekleştirdikleri psikolojik danışma uygulamalarında kendi yeterliklerini test etme fırsatı bulmaktadır. Tek danışanla çalışan ve kendisini başarılı algılayan psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları, bir sonraki danışanının dirençli veya manipulatif olması gibi sebeplerle düşebilir. Bu bağlamda danışan sayısının çok olmasının, psikolojik danışman adayına kendi yeterliğini daha gerçekçi biçimde test edebilmesine olanak sağlayacağı düşünülebilir. Dolayısıyla araştırmanın bu bulgusunun Stoltenberg'in (1981) gelişimsel modelinde aktardığı bilgilerle tutarlı göründüğünü söylemek mümkündür.

5.2.4. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması

Bu kısımda psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısının bireysel psikolojik danışma uygulamaları kapsamında gerçekleştirdikleri oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.4.1. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın dördüncü alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında katılımcılar 1-4 oturum, 5-8 oturum, 9-16 oturum, 17-23 oturum, 24-32 oturum gerçekleştirenler olarak gruplara ayrılmıştır. Bulgular psikolojik danışma uygulamalarında gerçekleştirilen oturum sayısı arttıkça problem çözme beceri algısının da yükseldiğini gösterse de gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının psikolojik danışma uygulamaları kapsamında gerçekleştirilen oturum sayısı ile ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulamaları kapsamında gördükleri danışan sayısının fazla olması gibi gerçekleştirdikleri oturum sayısının da problem çözme becerileri için bir yaşantı kaynağı gibi işlev görebileceği düşünülebilir. Ancak bu araştırmada problem çözme beceri algısı oturum sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmamıştır. Psikolojik danışman adayları ilk psikolojik danışma deneyimlerinde süpervizörün beklentilerini karşılayabilme, dersin akademik sorumluluklarını yerine getirebilme, diğer öğrencilerle rekabeti dengeleyebilme ve değerlendirilme konusunda kaygı yaşarlar (Cormier ve Hackney, 2013). Psikolojik danışma süreçlerinin yürütüleceği ortamı sağlamak, sürece kesintisiz devam edebilecek danışanlar bulmak, oturumların ses veya görüntü kayıtlarını yazıya geçirmek gibi farklı kaygı kaynakları da bulunmaktadır (Atik, 2017). Az sayıda oturum gerçekleştiren psikolojik danışman adayları bu gibi kaygıları görece daha az yaşadıklarından dolayı problem çözme becerilerinde kendilerini iyi algılamış olabilir. Aynı zamanda çok sayıda oturum gerçekleştiren psikolojik danışman adayları için az sayıda oturum gerçekleştirmek, daha az sayıda problemle uğraşmak olarak anlamlanmış olabilir. Bunun yanında çok sayıda oturum gerçekleştiren psikolojik danışman adaylarının, bu oturumlar süresince problem çözme beceri algılarını besleyecek yaşantılarla karşılaşmama olasılıkları da bulunmaktadır.

5.2.4.2. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının bireysel psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın dördüncü alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, psikolojik danışma uygulaması yapılan oturum sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında katılımcılar 1-4 oturum, 5-8 oturum, 9-16 oturum, 17-23 oturum, 24-32 oturum gerçekleştirenler olarak gruplara ayrılmıştır. Bulgular psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının oturum sayısına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, gerçekleştirilen oturum sayısının artması ile psikolojik danışma öz-yeterlik algısının da yükseldiğini ortaya koyan araştırmaların bulguları (Tang ve diğerleri, 2004; Pamukçu, 2011; Satıcı, 2014; Seay, 2015) ile örtüşmemektedir. Psikolojik danışma uygulamasını bitirmiş ve henüz bu uygulamaları gerçekleştirmemiş olan psikolojik danışman adaylarının psikolojik

danışma öz-yeterlik algıları arasında anlamlı farklar olmadığı sonucuna ulaşan araştırma ile (Şahin-Kıralp, 2015) de tutarlı görünmektedir.

Ülkemizdeki PDR programlarında Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarından 16-17 oturum gerçekleştirmeleri istenmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011). Psikolojik danışma uygulamalarında daha fazla danışan görmenin ve daha çok oturum gerçekleştirmenin psikolojik danışma öz-yeterlik algısının gelişmesine yardımcı olacağı bilinmektedir. Bu sebeple gerçekleştirdiği oturum sayısı yüksek olanların psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının da yüksek olacağı teorik bağlamda düşünülebilir. Ancak araştırmanın bu bulgusu bu bilgiyi desteklememektedir. Daha fazla oturum gerçekleştiren psikolojik danışman adaylarının Stoltenberg'in (1981) gelişimsel evrelerinde ikinci aşamada olmaları olasılığı bulunmaktadır. Bunun yanında psikolojik danışma öz-yeterlik algısının yükselmesinde en önemli kaynaklardan biri kişisel başarı deneyimleridir (Larson, 1998). Gerçekleştirdiği oturum sayısı az olan katılımcıların sürecin zorluklarını tam anlamıyla görememesi, becerilerini gerçekçi bir bağlamda test edememesi gibi nedenlerle kendilerini psikolojik danışma öz-yeterlik algısı konusunda iyi algılama olasılığı hesaba katılabilir. Çok sayıda oturum gerçekleştiren psikolojik danışman adayları, bu süreçlerde kendilerini başarılı hissetmemiş ve süpervizörlerinden olumsuz yönlerine dair dönütler almış olabilir. Ülkemizdeki psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerinin dönütlerini düzeltici ve gecikmeli olarak algıladığını ortaya koyan bir araştırma (Atik, 2017) bulunmaktadır. Tüm bu unsurlar gerçekleştirdiği oturum sayısı fazla olan katılımcıların psikolojik danışma öz-yeterlik algısının az sayıda oturum gerçekleştirenlerinkinden anlamlı biçimde farklılaşmamasına etki etmiş olabilir.

5.2.5. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duydukları memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması

Bu kısımda psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.5.1. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının süpervizyondan duydukları memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın beşinci alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları süpervizyondan duyulan memnuniyete göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında katılımcılar süpervizyondan memnun olanlar, kısmen memnun olanlar ve memnun olmayanlar şeklinde üç gruba ayrılmıştır. Bulgular psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının süpervizyondan duyulan memnuniyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarını süpervizyondan duyulan memnuniyete göre inceleyen bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Sarıçalı (2014) tarafından yürütülen araştırmada süpervizyondan duyulan memnuniyet ile kendini engelleme algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın bulgusu, Sarıçalı (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulguları ile tutarlı görünmemektedir.

Psikolojik danışman adayları, süpervizyon sürecinde süpervizörleri ile işbirliği içinde bir usta-çırak gibi çalışarak gözetim altında deneyim sahibi olmaktadır (Erkan-Atik, Arıcı ve Ergene, 2014). Psikolojik danışma süreciyle ve bu sürecin getirdiği problemlerle bir uzman gözetiminde başa çıkmaya çalışan psikolojik danışman adayları, süpervizörün de yardımıyla problem çözme konusunda giderek özerkleşmektedir (Stoltenberg, 1981). Bu açıdan psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyondan tatmin olmalarının problem çözme becerileri için önemli olduğu düşünülebilir. Ancak araştırmanın bu bulgusu bulgusu problem çözme beceri algısının süpervizyona ilişkin memnuniyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur.

Süpervizyon bilişsel, duygusal ve davranışsal öğrenme yaşantılarını örgütleyebilmeyi ve bu öğrenme yaşantılarını gerçek yaşam durumlarına aktarabilme gerekliliğini içeren, bilişsel karmaşıklığa yatkın olmayı gerektiren bir süreçtir (Fong, Borders, Ethington ve Pitts, 1997). Psikolojik danışman adayları süpervizyon sürecinden öğrendiklerini psikolojik danışma süreçlerinde gerçek bir yaşam durumuna aktarma fırsatı bulamamış olabilir. Bunun yanı sıra ülkemizdeki PDR lisans

programlarında yürütülen psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonunun bir uygulama standardı bulunmamasından dolayı (Siviş-Çetinkaya ve Karaırmak, 2012) katılımcıların süpervizyon sürecine ilişkin "iyi" algıları farklı ölçütlere dayanıyor olabilir. Bu araştırmanın bir sınırlılığı süpervizyon duyulan memnuniyetin ölçütleri hakkında veri toplanmamış olmasıdır. Dolayısıyla psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duydukları memnuniyetin gerçekçi ölçütlere dayanıp dayanmadığı net olarak bilinmemektedir.

5.2.5.2. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyondan duydukları memnuniyete göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın beşinci alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları süpervizyondan duyulan memnuniyete göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında katılımcılar süpervizyondan memnun olanlar, kısmen memnun olanlar ve memnun olmayanlar şeklinde üç gruba ayrılmıştır. Bulgular süpervizyondan memnun olanların psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının kısmen memnun olanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, psikolojik danışma öz-yeterlik algısının süpervizyondan duyulan memnuniyetle pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucunu ortaya koyan araştırmalarla (Pamukçu, 2011; Satıcı, 2014) örtüşmektedir. Öte yandan süpervizyondan duyulan memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşan araştırma (Ladany, Ellis ve Friedlander, 1999; Fernando ve Hulse-Killacky, 2005) ile tutarlı değildir.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde süpervizörlerinden aldıkları olumlu geribildirimler, onların psikolojik danışmaya ilişkin öz-yeterlik algıları bakımından önemli bir konuma sahiptir (Daniels ve Larson, 2001; Aladağ, 2014). Satıcı (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma, süpervizyondan memnun olan psikolojik danışman adaylarının aynı zamanda süpervizörlerinden aldıkları dönütleri cesaretlendirici ve öğretici olarak değerlendirdiklerini, süpervizörleri ile aralarında terapötik bir bağ hissettiklerini, yalnızca olumsuz yönlerine değil, olumlu yönlerine de odaklanıldığını düşündüklerini yansıtmaktadır. Aynı zamanda Fernando ve Hulse-Killacky (2005) tarafından yapılan araştırma da kişiler arası ilişkilerde hassasiyeti benimseyen süpervizörlerle çalışan psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan

tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu doğrulamaktadır. Ülker-Tümlü (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da süpervizörün psikolojik danışman, müşavir ve öğretmen rolleri ile gerçekleştirdiği süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını iyileştirdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik danışma öz-yeterlik algısını besleyici nitelikteki geribildirimlerin ve süpervizör rollerinin süpervizyondan duyulan memnuniyetin öncülleri arasında yer aldığı anlaşılmaktadır. Süpervizyondan duyulan memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterlik algısını güçlendirmesinin, katılımcıların süpervizörlerinden olumlu ve cesaretlendirici geribildirimler almış olmasından ve işlevsel süpervizör rollerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bu bulgusunda dikkat çeken bir noktadan söz edilebilir. Süpervizyondan memnun olanların psikolojik danışma öz-yeterlik algıları kısmen memnun olanlarınkinden anlamlı biçimde yüksekken süpervizyondan memnun olmayanlarınkinden istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksek değildir. Bu durum süpervizyondan memnun olmayanların psikolojik danışma öz-yeterliğinde kendilerini süpervizyondan kısmen memnun olanlara göre daha iyi algılamalarından kaynaklanmaktadır. Süpervizyondan kısmen memnun olanların Stoltenberg'in (1981) gelişimsel modelinin ikinci düzeyinde olduğu gibi psikolojik danışma sürecinin zorluklarını ve kendi kazanımlarını sorgulayan, sürecin zorluklarını fark eden ve öz-yeterlik inancı bu yüzden zedelenmiş psikolojik danışman adayları olma olasılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. Süpervizyondan memnun olmadığını belirtenler ise bu gelişimsel modelde birinci seviyeye özgü olarak psikolojik danışma sürecinin zorluklarının farkında olmayabilir ve bu sebeple gerçekçi olmayan bir psikolojik danışma öz-yeterlik algısına sahip olabilir.

5.2.6. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması

Bu kısımda psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının psikolojik danışma etiği ile ilgili "Meslek Etiği ve Yasal Konular" dersi dışında ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.2.6.1. *Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın altıncı alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının olup olmamasına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında katılımcılar meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantısı olanlar ve olmayanlar şeklinde iki gruba ayrılmıştır. Bulgular, meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantısı olan ve olmayan grupların problem çözme beceri algıları arasında anlamlı farklar olmadığını ortaya koymuştur.

Alanyazında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarını meslek etiği ile ilgili bir öğrenme yaşantısı olup olmamasına göre inceleyen bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak ülkemizde farklı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlarla yapılan bir araştırmada (Siviş-Çetinkaya, 2015b) lisans döneminde meslek etiği ile ilgili bir ders aldığını belirtenler, çoklu ilişkiler ve gizlilik konularında daha doğru etik değerlendirmelerde bulunmuştur. Öte yandan etik ikilemlerin çözümünde karşılaşılan engelleri inceleyen araştırmaların çözümü engelleyen bireysel faktörler arasında "eğitim yetersizliğinin" bulunduğu yönündeki (Kolay-Akfert, 2012; Yam, 2017) ve etik ikilem çözümleri için eğitime ihtiyaç duyulduğu yönündeki bulgular da (Warren ve diğerleri, 2014) söz konusudur. Araştırmanın bu bulgusu, bahsi geçen araştırmaların bulguları ile tutarlı görünmemektedir. Ancak Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir çalışmanın (Gibson ve Pope, 1993) etik ile ilgili ders alan ve almayan grupların benzer davranışları etik dışı değerlendirme eğiliminde olduğu yönündeki bulgusu ile paralel görünmektedir. Bunun yanında meslek etiği ile ilgili yalnızca bir ders alan ve ders almanın yanı sıra etik ile ilgili ek öğrenme yaşantıları da olan iki grubun etik ikilemleri çözümleme biçiminin farklılaşmadığı bulgusuna ulaşan (Schoepke, 2012) ve etik ile ilgili bir ders alan ve almayan grupların etik karar verme yetilerinin anlamlı biçimde farklılaşmadığını bulgulayan (Beach, 2006) araştırmalar da bu çalışma ile tutarlı görünmektedir. Meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarının olup olmaması durumuna göre problem çözme beceri algılarının anlamlı biçimde farklılaşmamasına etki eden farklı faktörlerden söz edilebilir.

Bireysel psikolojik danışma uygulamalarında psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerine bağımlılığı söz konusudur. Psikolojik danışma süreçlerinde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz tüm gelişmeler süpervizörle birlikte değerlendirilmekte ve açıklığa kavuşturulmaktadır. Psikolojik danışma süreçlerinde problem çözme becerilerinin işe koşulmasını gerektiren etik ikilem durumlarında süpervizörün desteği hissedildiği için meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları bulunan katılımcıların problem çözme becerilerine ilişkin inançları pekişmemiş olabilir. Bunun yanında psikolojik danışma etiği ile ilgili edinilen kuramsal kazanımların her zaman etik davranışların öncülü olmama olasılığı bulunmaktadır (Gibson ve Pope, 1993). Psikolojik danışma etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları bulunan, dolayısıyla etik ile ilgili bilgi sahibi olan psikolojik danışman adaylarının bildiklerini bir problem çözme sürecinde eyleme geçirme fırsatı bulamamış olmaları, bulsalar dahi eyleme geçirmemeleri de olasılık dâhilindedir. Bu istençli veya istençsiz eylemsizlik durumları ise problem çözme becerilerine ilişkin algıların güçlenmesini engellemiş olabilir.

5.2.6.2. *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre incelenmesine ilişkin bulguların tartışılması*

Araştırmanın altıncı alt amacı olan "*psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerisi ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarının olup olmamasına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır*?" sorusu kapsamında katılımcılar meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantısı olanlar ve olmayanlar şeklinde iki gruba ayrılmıştır. Meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları olanlar film izleme, konferansa katılma, tartışma grubuna katılma gibi etkinliklerde bulunmuşlardır (Bkz: Tablo 3.2). Bulgular meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olan grubun psikolojik danışma öz-yeterlik algısının, diğer gruba göre anlamlı biçimde yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algısını meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarına göre inceleyen bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak araştırmanın bu bulgusu psikolojik danışman adaylarının kişisel gelişim çabalarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını güçlendirdiği sonucunu yansıtan araştırmalarla (Ruggiero ve diğerleri, 2014; Satıcı, 2014; Seay, 2015; Yam ve İlhan, 2016) örtüşmektedir.

Psikolojik danışman adaylarının aldıkları lisans eğitimini destekleyici nitelikte seminer, konferans veya çalıştay gibi etkinliklere katılmaları, onların profesyonel gelişimine katkı sunmaktadır (Seay, 2015). Bu gibi öğrenme yaşantıları psikolojik danışman adaylarının gelecekte yürütecekleri psikolojik danışma süreçlerinde karşılaşacakları gerçek yaşam durumları ile baş edebilmeleri için teorik bir bilgi zemini işlevi görmektedir. Aynı zamanda psikolojik danışman adaylarının kendilerini farklı durumlara hazır hissetmesini sağlama potansiyeli bulunmaktadır.

Bu araştırmaya konu olan öğrenme yaşantıları ise psikolojik danışma etiği ile ilgili film izleme, konferansa veya tartışma grubuna katılma gibi yaşantılardır. Deneyimsiz psikolojik danışmanların etik ikilem durumlarında bilgi eksikliğinden kaynaklı olarak kararsızlık yaşadıkları (Kolay-Akfert, 2012) ve bunun sonucunda da kaygılandıkları (Yam, 2017) bilinmektedir. Diğer bir deyişle etik ikilemler, psikolojik danışman adaylarının kendi yeterliklerine olan inançlarını sorguladığı yaşantılardır. Dolayısıyla meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantılarına sahip olmak, onların psikolojik danışma sürecini işlevsel biçimde yürütebileceklerine ilişkin öz-yeterlik algılarına katkıda bulunmuş olabilir. Mullen ve diğerleri (2014) psikolojik danışma sürecini etik ilkelere uygun yönetebilme konusundaki yeterlik algısını da psikolojik danışma öz-yeterlik algısı kapsamında değerlendirmiştir. Dolayısıyla meslek etiği ile ilgili öğrenme yaşantıları olan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının yüksek olması beklentiler yönünde bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Bodenhorn ve Skaggs (2005), psikolojik danışma öz-yeterlik algısının en önemli bileşenlerinden birinin psikolojik danışmanların veya psikolojik danışma adaylarının profesyonel gelişimlerine yönelik algıları olduğunu belirtmiştir. PDR lisans öğrenimi sırasındaki ekstra öğrenme yaşantıları, çoğunlukla psikolojik danışman adaylarının gönüllü olarak katıldıkları yaşantılardır. Lisans programını tamamlamak için bir koşul görevi görmeyen öğrenme yaşantılarına katılmak, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimleri ile ilgili içsel motivasyon düzeylerinin yüksekliğine işaret etmektedir. Bu gibi etkinliklere gönüllü olarak katılan psikolojik danışman adaylarının profesyonel gelişimlerine daha çok önem verdikleri, daha çok çaba gösterdikleri, bu önem ve çabalar sonucunda da psikolojik danışma ile ilgili donanımlarını arttırdıkları ve kendi yeterliklerine ilişkin olumlu inançlar besledikleri düşünülebilir. Psikolojik danışman adaylarının katılabilecekleri ekstra öğrenme yaşantılarına ortam hazırlamak,

onların mesleki becerilerine ilişkin öz-yeterlik algılarının gelişimine katkı sağlamaktadır.

5.2.7. Psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının yordayıcılarına ilişkin bulguların tartışılması

Araştırmanın ikinci amacı olan "*bireysel psikolojik danışma uygulaması yapmış psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları, genel psikolojik danışma öz-yeterlik algılar, özerklik algılarının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma eğilimleri, cinsiyetleri, aldıkları süpervizyonun biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları tarafından anlamlı bir şekilde yordanmakta mıdır*?" sorusu kapsamında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarının psikolojik danışma öz-yeterlik algısı tarafından pozitif yönde anlamlı şekilde yordandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak özerklik algısının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma eğilimleri ve cinsiyet, süpervizyon biçimi ve meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları problem çözme beceri algısını anlamlı bir şekilde yordamamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucunu yansıtan araştırmalarla (Al-Darmaki, 2004; Larson ve diğerleri, 1992) tutarlıdır. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algıları ile özerklik algılarının ilişkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Ancak psikolojik danışman adaylarının başkalarının problem çözmesine yardım etmek amacıyla PDR bölümünü tercih etmesi ve özerklik ihtiyaçları arasında olumlu yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşan araştırma (Baysal ve Buluş, 2001) ile bu çalışmanın bulgusu örtüşmemektedir. Bunun yanı sıra hemşirelerin (Başol, 2014) ve yetişkinlerin (Demir, Tufan ve Erem, 2010) problem çözme beceri algıları ile özerklik algıları arasında anlamlı ilişkiler olmadığı sonucunu yansıtan araştırmalar da bu çalışmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

Psikolojik danışma süreci önleyici, koruyucu ve gelişimsel anlamdaki işlevlerinin yanında bireylerin tek başlarına çözmekte zorlandıkları problemleri de kapsayan bir süreçtir (Egan, 2011). Psikolojik danışmanların danışanlarına yardım ederken problem çözme becerilerini işler halde tutması bu bakımdan önemlidir. Psikolojik danışma yardımı sunmak, problem çözme süreçlerini de kapsadığı için psikolojik danışma öz-

yeterlik algısı yükseldikçe problem çözme becerilerine ilişkin öz-algılar da iyileşebilir. Bunun yanında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerini geliştirmeleri ve bu becerilerde kendilerine güven duymaları, danışanlarının problem çözmesine yardım etme konusundaki yeterliklerine olan inançlarını da güçlendirebilir (Al-Darmaki, 2004).

Problem çözme süreci, belirli evreleri takip eden bir süreç olmaktan çok karmaşık bir yapıya sahiptir. Her danışanın karşılaştığı problemleri çözmesine yardım edebilecek kaynakları, problemle ilgili algıları, çözümü engelleyen bilişsel yapılanmaları farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla danışanlar problemi gerçekçi bir biçimde tanımlama ve problemle ilgili yanlış algıları devreden çıkarma, çözümü engelleyen bilişsel yapılanmalarla mücadele etme, yararlanılabilecek öz ve çevresel kaynakların farkındalığına ulaşma konusunda psikolojik danışmanının yardımına ihtiyaç duyabilmektedir. Psikolojik danışmanlar ise problem çözme sürecini kolaylaştırma ve bu süreçle ilgili farkındalıkları sağlama amacıyla psikolojik danışma becerilerinden yararlanmaktadır. Sonuç olarak psikolojik danışmanların problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olması teorik ve pratik bağlamda beklenen bir sonuçtur.

Özerklik algısının alt boyutları olan kişisel başarı, özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma eğilimlerinin psikolojik danışman adaylarının problem çözme beceri algılarını anlamlı bir biçimde yordamaması da dikkat çeken bir bulgudur. Ülkemizde psikolojik danışmanlar mesleki yaşamlarında etik kararlar alabilmelerini, danışanlarına yardım edebilmelerini ve mesleğin ilkelerine uygun hareket edebilmelerini engelleyici nitelikte örgütsel ve yasal zorluklar yaşayabilmektedir. Bu yüzden yaşadıkları problemleri çözebilmek için özerk bir kişilik yapısına ihtiyaç duyabilecekleri düşünülmüştür. Overholser'ın (1987) belirttiği gibi bireylerin problem çözme süreçlerinden geçtikçe özerklik algıları güçlenebilmektedir. Ancak araştırmanın bulgusu, bu bilgileri desteklememektedir.

Psikolojik danışmanlar meslek yaşamlarında zorluklarla karşılaşsa da psikolojik danışman adayları, gerçekleştirdikleri psikolojik danışma süreçleri ve kurum deneyimlerinde süpervizörleri ile çalışmaktadır. Psikolojik danışma sürecini engelleyen örgütsel baskıların olmaması ve karşılaşılan problemlerde de sürekli olarak

süpervizörün desteğinin hissedilmesi, psikolojik danışman adaylarının özerklik düzeylerinin problem çözme becerilerini yordamamasına ortam hazırlamış olabilir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Psikolojik danışman eğitimcilerine yönelik öneriler

Araştırmanın bulguları çerçevesinde psikolojik danışman eğitiminden sorumlu olan öğretim elemanlarına ve süpervizörlerine aşağıdaki öneriler sunulmaktadır.

1. Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerilerinin süpervizyon biçimine, bireyle psikolojik danışma uygulamalarındaki danışan ve oturum sayısına, meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olup olmamasına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Psikolojik danışman lisans eğitimindeki bireyle psikolojik danışma uygulamaları, süpervizyon, kurum deneyimleri gibi öğrenme yaşantıları psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerilerini fark edebileceği ve kullanabileceği şekilde geliştirilebilir, derslerde probleme dayalı öğrenme stratejileri kullanılabilir. Bu öğrenme yaşantılarının etkililiği nitel/boylamsal araştırmalarla sınanabilir.
2. Problem çözme becerilerinin ve psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının süpervizyonun gerçekleştirilme biçimine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Dolayısıyla CACREP (2016) standartları doğrultusunda bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonun her ikisinin de avantajlarını barındıran, bireysel süpervizyon ve grup süpervizyonunun birlikte yürütüldüğü süpervizyon süreçleri geliştirilebilir.
3. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçlerine ilişkin memnuniyetlerinin psikolojik danışma öz-yeterlik algısı üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adaylarının beklenti ve ihtiyaçlarına uygun biçimde yürütülebilmesi için uygulamaların öğrenciler üzerindeki etkiliği bilimsel yöntemlerle sınanabilir.
4. Bireyle psikolojik danışma uygulamaları başta olmak üzere tüm öğrenme yaşantılarının psikolojik danışman adaylarının özerklik algılarını besleyici içeriklerle zenginleştirilmesi, psikolojik danışman adaylarının kurum deneyimlerinde özerklik algılarını işe koşabilecekleri yaşantılardan geçmeleri sağlanabilir. Ayrıca Topluma Hizmet Dersi kapsamında geliştirilebilecek projeler aracılığıyla psikolojik danışman adaylarının sorumluluk alması ve özerklik algılarının geliştirilmesi sağlanabilir.

5. Bireysel psikolojik danışma uygulamaları kapsamında çalışılan danışan ve gerçekleştirilen oturum sayısının aynı üniversite içinde dahi belirli bir standarda dayanmadığı görülmüştür. Bunun da aynı programda öğrenim gören psikolojik danışman adaylarının belirli bir kısmının sınırlı öğrenme yaşantıları edinerek mezun olmasına yol açtığı düşünülmektedir. Bu kapsamda bireysel psikolojik danışma uygulamalarının gerçekleştirilme yöntemleri için belirli standartlar oluşturularak her psikolojik danışman adayının zengin ve verimli psikolojik danışma uygulamaları gerçekleştirmesi sağlanabilir.
6. Katılımcıların büyük çoğunluğunun PDR lisans programının son sınıfında okutulan Meslek Etiği ve Yasal Konular dersi dışında meslek etiği ile ilgili ekstra öğrenme yaşantıları olmadığı görülmektedir. Oysa meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantıları olan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarının katılım gösterebileceği, meslek etiği ile ilgili öğrenmeye ve farkındalık oluşturmaya fırsat tanıyan zengin içerikli konferans, seminer, tartışma grupları, film gösterimleri gibi uygulamalar gerçekleştirilebilir.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Araştırmanın bulguları ve sınırlılıkları çerçevesinde gelecekte gerçekleştirilebilecek araştırmalar için araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmaktadır.

1. Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algıları öz bildirim ölçeklerinin genel puanları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Gelecekteki araştırmalarda ilgili ölçeklerinin alt boyutlarının da işe koşulduğu araştırmalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca problem çözme becerileri, psikolojik danışma yeterliği ve özerklik düzeylerinin öz bildirim ölçekleri ile değerlendirilmesinin yanı sıra gelecekteki araştırmalarda bu yapılar hakkında daha detaylı ve derinlemesine bilgiler edinmek amacıyla nitel verilerle analizler yapılabilir.
2. Katılımcıların bireyle psikolojik danışma uygulamaları kapsamında gördükleri danışan ve gerçekleştirdikleri oturum sayısının problem çözme becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterlik algısı için pratikte ne anlama geldiğini belirlemek amacıyla bu bulgular nitel verilerle desteklenebilir.

3. Bu araştırma kapsamında süpervizyondan duyulan memnuniyetin hangi kriterlere dayandığına ilişkin veri toplanmamıştır. Gelecekteki araştırmalarda psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan memnun olmalarını hangi ölçütlere dayandırdıkları hakkında nitel veriler toplanarak süpervizyon süreçlerinin iyileştirilmesi sağlanabilir.
4. Meslek etiği ile ilgili ek öğrenme yaşantılarına katılım sıklığı ve miktarı da bir değişken olarak araştırma kapsamına alınabilir.
5. Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının problem çözme becerileri ve özerklik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalarda örgütsel baskılara daha fazla maruz kalan, sahada çalışmakta olan psikolojik danışmanların problem çözme becerileri ve özerklik algıları arasındaki ilişki incelenerek bu iki değişken arasındaki ilişkinin doğasına ışık tutulabilir.
6. Bu araştırmada veri grubuna dahil edilen üniversitelerin seçiminde PDR alanından yetişmiş öğretim görevlilerinin bulunması ve bireysel psikolojik danışma uygulamaları ve süpervizyonunun bu öğretim görevlilerince yürütülüyor olması ölçütleri işe koşulmuştur. Gelecekteki araştırmalarda belirtilen nitelikleri taşımayan PDR programlarında öğrenim gören psikolojik danışman adayları da sürece dahil edilerek karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Aladağ, M. (2014). Psikolojik danışman eğitiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 428-275.

Aladağ, M., Kağnıcı, D. Y., Çankaya, Z. C., Kocabaş, E. Ö. ve Yaka, B. (2011). Psikolojik danışman eğitiminde grupla çalışma yeterliğinin kazandırılması: Ege Üniversitesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 12(2), 21-43.

Aladağ, M. and Kemer, G. (2016). Clinical supervision: an emerging counseling specialty in turkey. *Global Developments in Clinical Supervision*, 2(35), 175-191.

Al-Darmaki, F.R. (2004). Counselor training, anxiety and counseling self efficacy: implications for training psychology students from the united arab emirates university. *Social Behavior and Personality*, 32(5), 429-440.

Al-Darmaki, F.R. (2005). Counseling self efficacy and its relationship to anxiety and problem solving in united arab emirates. *International Journal Fort He Advancement Of Counselling*, 27(2), 323-335.

Aliyev, R., and Tunç, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.

Altınkaynak, S. ve Çakır, S.G. (2015). Rehber öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 1, 77-87.

Altunçekic, A., Yaman, S. ve Koray, Ö. (2005). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 93-102.

Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği (American School Counseling Association, ASCA), 2016.

https://www.schoolcounselor.org/asca/media/asca/Ethics/EthicalStandards2016.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2018)

Amerikan Psikolojik Danışma Derneği, (American Counseling Association, ACA), 2014. https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf (Erişim Tarihi: 20.04.2019)

Armağan, A. (2013). Girişimcilik ve otonomi (özerklik) ilişkisi: ege üniversitesi iletişim fakültesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 49-69.

Armitage, G.R. (2018). *The relationship between supervisee big five traits and satisfaction with supervision*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ohio: Toledo Üniversitesi.

Asarlı, Z. (2012). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların okul psikolojik danışmanı öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atıcı, M., Özyürek, R. ve Çam, S. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberli Dergisi*, 3(24), 7-26.

Atik, Z. E., Arıcı, F., ve Ergene, T. (2014). Süpervizyon modelleri ve modellere ilişkin değerlendirmeler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 305-317.

Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aydın, F. (2016). *Psikolojik danışman adaylarında psikolojik danışma öz-yeterliği, umut ve kaygının yaşam doyumu üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aydın, F., Odacı, H. and Kahveci, H. (2017). School counselors' counseling self efficacy: an evaluation in terms of life satisfaction and hope. *International Journal of Human Sciences*, 14(4), 4607-4627.

Aysan, F., ve Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örneklemi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya: İnönü Üniversitesi.

Bae, S.H. ve Orlinsky, D.E. (2004). The experience of professional autonomy among psychotherapists in korea and the united states. *International Journal of Intercultural Relations*, 28(6), 481-405.

Bagheri, E., Jaafar, W.M.W. and Baba, M. (2011). Reliability analysis of the counselor activity self-Efficacy scale (CASES) in a Malaysian context: a preliminary study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 30 (2011) 871 – 875.

Bakalım, O., Şanal-Karahan, F. and Şensoy, G. (2018). The effect of group supervision on the psychological counseling self efficacy levels of psychological counselin candidates. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 9(4), 412-428.

Bakioğlu, F. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının özyeterlikleri ile kültüre duyarlıkları, cinsiyet rolleri ve bilinçli farkındalıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Balcı, S. (2014). *Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma öz yetkinlikleri: kültürler arası bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bandura, A. (1977). Self efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.

Bandura, A. (1997). *Self efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman and Company.

Bandura, A. and Locke, E.A. (2003). Negative self efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.

Barbee, P.W., Scherer, D. and Combs, D.C. (2003). Pre-practicum service learning: examination of the relationship with counselor self efficacy and anxiety. *Counselor Education & Supervision*, 2003(43), 108-119.

Barnes, K.L. (2004). Applying self efficacy theory to counselor training and supervision: a comparison of two approaches. *Counselor Education & Supervision*, 2004(44), 56-69.

Başol, E. (2014). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin otonomi kişilik özellikleri ve problem çözme becerilerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baysal, A., ve Buluş, M. (2001). PDR öğrencilerinin psikolojik gereksinim düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 19-27.

Beach, B.D. (2006). *Factors that may influence master's level counselor trainee's ability to discern elements of an ethical dilemma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Oklahoma, Oklahome State Üniversitesi.

Beck, R., Taylor, C. and Robbins, M. (2003). Missing home: sociotropy and autonomy and their relationship to psychological distress and homesickness in college freshmen. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 155-166.

Bedel, E. F. (2009). Relationship between locus of control and sociotropy-autonomy orientations. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(3), 1-6.

Behrend, B. (2016). *A study exploring elementary school counselor's experience of self-efficacy*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Arkansas: Arkansas Üniversitesi.

Berglas, S., and Jones, E. E. (1978). Drug choice as a self-handicapping strategy in response to noncontingent success. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 36(4), 405-417.

Bieling, B.J., Beck, A.T. and Brown, G.K. (2000). The sociotropy–autonomy scale: structure and implications. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 763-780.

Bingham, A. (1998). *Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi*. (Çev. F.Oğuzkan). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı

Blocher, D. H. (1983). Toward a cognitive developmental approach to counseling supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 27-34.

Bodenhorn, N. (2006). Exploratory study of common and challenging ethical dilemmas experienced by professional school counselors. *Professional School Counseling*, 10(2), 195-202.

Bodernhorn, N. and Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling ond Development*, 38(1), 14-28.

Bollen, K. A., and Stine, R. (1990). Direct and indirect effects: Classical and bootstrap estimates of variability. *Sociological Methodology*, 115-140.

Boon, O.P. (2016). *Relationship of counselling self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment among malaysian school counsellors*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selangor, Putra Üniversitesi.

Borders, L. D., Welfare, L. E., Greason, P. B., Paladino, D. A, Keith Mobley, A., Villalba, J. A., and Wester, K. L. (2012). Individual and triadic and group: Supervisee and supervisor perceptions of each modality. *Counselor Education & Supervision*, 51, 281-295.

Bozoğlan, B. (2013). Stress coping approaches in terms of sociotropic and autonomous personalities: a cross-sectional study among turkish university students. *Mevlana International Journal of Education*, 3(4), 200-206.

Bradley, C. and Fiorini, J. (1999). Evaluation of counselor practicum: national study of programs accredited by CACREP. *Counselor Education and Supervision*, 1999(39), 110-119.

Brems, C. and Johnson, M.E. (1989). Problem solving appraisal and coping style: the influence of sex-role oriantation and gender. *The Journal of Psychology*, 123(2), 187-194.

Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 1-13.

Burger, J.M. (2006). *Kişilik* (Çev. İ.D. Erguvan-Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Butcher, J.N., Mineka, S. and Hooley, J.M. (2013). *Anormal Psikoloji*. (Çev. O.Gündüz). İstanbul: Kaknüs Psikoloji.

Büyükgöze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-432.

Cashwell, T.H. and Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counseling self efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 39-47.

Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Soenens, B. and Petegem, S.V. (2013). Autonomy in family decision making for chinese adolescents: disentangling the dual meaning of autonomy. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(7), 1184-1209.

Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.

Cinotti, D. (2013). *The relatıonshıp between aspects of supervısıon and school counselor self-efficacy*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. New Jersey: Montclair Eyalet Üniversitesi.

Clark, D.A., Steer, R.A., Beck, A.T. and Ross, L. (1995). Psychometric characteristics of revised sociotropy and autonomy scales in college students. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 325-334.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences.* (2.Baskı). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Constantine, M.G. (2001). The relationship between counseling self efficacy and self-perceived multicultural counseling competence in supervisees. *The Clinical Supervisor*, 20(2), 81-90.

Corey, G.(2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. (Çev. T.Ergene). Ankara: Mentis.

Cormier, S. and Hackney, H.(2013). *Psikolojik danışma: stratejiler ve müdahaleler* (Çev Ed. S.Doğan). Ankara: Pegem Akademi.

Council for Accreditation of Counseling and Related Programs (CACREP), 2016. https://www.cacrep.org/for-programs/2016-cacrep-standards/

Erişim Tarihi: 21.05.2019

Coykendall, S.J. (1993). *The relationship between counselor self-efficacy and developmental level during an eleven-week supervisory relationship*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ohio: Ohio State Üniversitesi.

Çakır, M. (2017). Investigating Prospective Teachers' Perceived Problem-Solving Abilities in Relation to Gender, Major, Place Lived, and Locus of Control. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1030-1038.

Çakır, Z. (2013). *Kadın üniversite öğrencilerinde yeme tutumlarının mükemmeliyetçilik, sosyotropi-otonomi, üstbilişler, duygulara ilişkin inançlar, duygusal zorlanmaya toleranssızlık ve kaçınma ile ilişkisi: yatkınlaştırıcı ve sürdürücü faktörlere dayalı*

bir model önerisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelikkaleli, Ö., ve Gündoğdu, M. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(9), 43-53.

Çetin, Ş. (2011). *Probleme dayalı öğrenme*. S.Büyükalan Filiz (Ed.). Öğrenme öğretme kuram ve yaklaşımları içinde (234-247). Ankara: Pegem Akademi.

Çetinkaya, R. (2016). *Psikolojik danışmanlıkta meslek etiği ve yasal konular* (2.Baskı). Bursa: Alfa Aktüel.

Çevirici, İ.(2014). *Evli bireylerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile iç-dış kontrol odağı arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çınar, Y.(2016). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

D'Zurilla, T.J. and Goldfried, M.R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psyhcology*, 78(1), 107-126.

D'Zurilla, T.J. and Nezu, A.M. (2010). Problem solving therapy. K.S. Dobson (Ed.). Handbook of Cognitive-Behavioral Therapies içinde (197-225). New York: The Guilford Press.

http://ravannews.com/wp-content/uploads/HANDBOOK-of-Cognitive-Behavioral-Th-erapies.pdf#page=212 (Erişim Tarihi: 02.12.2018).

Daniels, J.A. and Larson, L.M. (2001). The impact of performence feedback on counseling self efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 2001(41), 120-130.

Dasch, K. B., Cohen, L. H., Sahl, J. C., and Gunthert, K. C. (2008). Moderating effects of sociotropy and autonomy on affective and self-esteem reactivity to daily stressors. *Cognitive Therapy and Research*, 32(2), 177-195.

Datu, J. A. D., and Mateo, N. J. (2016). Perceived autonomy support moderates the relations between counseling self-efficacy and flow among Filipino counselors. *Current Psychology*, 35(1), 69-76.

Davis, G. L. and Bordieri, J. E. (1988). Perceived autonomy and job satisfaction in occupational therapists. *American Journal of Occupational Therapy*, 42(9), 591-595.

Deci, E. and Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.

Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Deluty, R. H. (1981). Adaptiveness of aggressive, assertive, and submissive behavior for children. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 10(3), 155-158.

Demir, S., Tufan, G., and Erem, O. (2010). Sociotropic or autonomous personality and problem solving in peritoneal dialysis patients. *Journal of International Medical Research*, 38(4), 1491-1496.

Deppe, R. K. and Harackiewicz, J. M. (1996). Self-handicapping and intrinsic motivation: Buffering intrinsic motivation from the threat of failure. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 70(4), 868-876.

Doğan, S. (1995). Akılcı-duygusal terapi: kuramsal bir inceleme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 29-36.

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.

Doshi, P. (2017). *Predictors of counseling self-efficacy: examining the counselor trainees' perception of supervisory interaction style*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Pleasantville: Pace Üniversitesi.

Driscoll, M.P. (2012). *Öğretim süreçleri ve öğrenme psikolojisi* (Çev. Ed. Ö.Tutkun), Ankara: Anı Yayıncılık

Duman, B., Yakar, A., Türkoğlu, İ.E. ve Yakar, P. (2013). Türkiye'de öğretmen yetiştirme programları çerçevesinde öğretmen adaylarının kişilik tiplerine göre

problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı:1, 121-143.

Dünya Sağlık Örgütü, 2018. http://www.who.int/suggestions/faq/en/

Erişim Tarihi: 05.08.2018

Easton, C., Martin Jr, W. E. and Wilson, S. (2008). Emotional intelligence and implications for counseling self- efficacy: Phase II. *Counselor Education and Supervision*, 47(4), 218-232.

Eberlein, L. (1987). Introducing ethics to beginning psychologists: A problem-solving approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(4), 353.

Egan, G. (2011). *Psikolojik danışma becerileri*. (Çev. Ö.Yüksel). İstanbul: Kaknüs.

Ekinci, Ö. and Aybek, B. (2010). Analysis of the empathy and the critical thinking disposition of the teacher candidates. *Ilkogretim Online*, 9(2), 816-827.

Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz-yeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.

Elliott, T. R., Herrick, S. M., Elliott, A. P. and Shrout, J. R. (1995). Personality correlates of self-appraised problem solving abilities. *Counselling Psychology Quarterly*, 8(2), 163-171.

Elliott, T. R., Herrick, S. M., MacNair, R. R. and Harkins, S. W. (1994). Personality correlates of self-appraised problem solving ability: Problem orientation and trait affectivity. *Journal of Personality Assessment*, 63(3), 489-505.

Emran-Özbulak, B. ve Bulut-Serin, N. (2011). Okul psikolojik danışmanlarının problem çözme ve sosyal beceri düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 41, 302-312.

Eren-Gümüş, A. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının kullandıkları unvanın mesleki kıvanç, psikolojik danışman öz-yeterliği ve bazı özniteliklerle yordanması. *Ege Eğitim Dergisi,* 18(2), 653-675.

Ergün, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinde aleksitimi düzeylerinin problem çözme becerileriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamada eğitim yaşantlarna ilişin memnuniyetin rolü*. Yayınlanmamş Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erözkan, A. (2014). Analysis of social problem solving and social self-efficacy in prospective teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 447-455.

Falender, C. A., Cornish, J. A. E., Goodyear, R., Hatcher, R., Kaslow, N. J., Leventhal, G. and Grus, C. (2004). Defining competencies in psychology supervision: A consensus statement. *Journal Of Clinical Psychology*, 60(7), 771-785.

Fernando, D. M., & Hulse-Killacky, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self- efficacy of master's- level counseling students. *Counselor Education And Supervision*, 44(4), 293-304.

Fırıncı-Kodaz, A. ve Vural-Batık, M.(2018). Kurum deneyiminin psikolojik danışman adaylarının okul psikolojik danışmanı öz yeterlik algılarına etkisi. Uluslararası *Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(8), 902-929.

Fıstıkçı, N., Keyvan, A., Görgülü, Y., Şenyuva, G., Erten, E. and Sungur, Z. (2015). Sociotropic personality traits positively correlate with the severity of social anxiety. *South African Journal of Psychiatry*, 22(2), 54-56.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. California: Sage.

Flasch, P., Bloom, Z.D. and Holladay, K. (2016). Self efficacy of counselor trainees in pre-practicum: a phenomenological study. *Journal of Counselor Practice*, 7(1), 1-20.

Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. and Gruen, R.J. (1986). Dynamics of stressful encounter: cognitive appraisals, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.

Fong, M. L., Borders, L. D., Ethington, C. A. and Pitts, J. H. (1997). Becoming a counselor: A longitudinal study of student cognitive development. *Counselor Education and Supervision*, 37(2), 100-114.

Forester-Miller, H. and Davis, T.E.(1996). Practitioner's guide to ethical decision making. https://www.counseling.org/docs/default-source/ethics/practioner-39-s-guide-to-ethical-decision-making.pdf?sfvrsn=10 Erişim Tarihi: 20.04.2019.

Foster, D. and Black, T. G. (2007). An integral approach to counseling ethics. *Counseling and Values*, 51(3), 221-234.

Friedman, H.S. and Schustack, M.W.(2009). *Personality: classic theories and modern research.* (4.Baskı). Jefferson City: Pearson.

Fuligni, A.J. and Tsai, K.M. (2015). Developmental flexibility in the age of globalization: autonomy and ıdentity development among ımmigrant adolescents. *Annual Review of Psychology,* 2015(66), 411-431.

Funderburk-Powers, D.(2017). *The ımpact of supervision on counselor self-efficacy: working with suicidal clients*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Alabama: Auburn Üniversitesi.

Gagne, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Moivation and Emotion*, 27(3), 199-223.

Garson, G. D. (2006). Topics in multivariate analysis. Retrieved July, 25, 2006.

Gawthrop, J. C. and Uhlemann, M. R. (1992). Effects of the problem-solving approach in ethics training. *Professional Psychology: Research and Practice*, 23(1), 38-42.

Gençtanırım-Kurt, D., Kızıldağ, S., Demirtaş, S. ve Özer, A. (2015). Psikolojik danışman adaylarının duygusal farkındalık düzeylerinin belirleyicileri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 15-24.

George, D. and Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 step by step: A simple guide and reference*. Oxon: Routledge.

Gibson, W. T. and Pope, K. S. (1993). The ethics of counseling: A national survey of certified counselors. *Journal of Counseling & Development*, 71(3), 330-336.

Goreczny, A. J. Hamilton, D., Lubinski, L. ve Pasquinelli, M. (2015). Exploration of counselor self-efficacy across academic training. *The Clinical Supervisor*, 34(1), 78-97.

Guay, F., Ratelle, C.F., Senecal, C., Larose, S. and Deschenes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self efficacy, autonomy and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235-251.

Gültekin, A. (2006). *Psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencilerinin problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö.(2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133.

Gündüz, M. (2018). *Psikolojik danışman adaylarının stresle başa çıkma tarzlarının çok yönlü eylemli kişilik özelliklerine, öznel iyi oluşlarına ve risk faktörlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hackney, H. ve Cormier, S. (2013). *Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı* (Çev. T.Ergene, S.Aydemir-Sevim). Ankara: Mentis.

Haktanır, A. (2018). *An examination of the individual factors predictive of counseling self-efficacy among international counseling students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Texas: Texas A&M Üniversitesi.

Harris, M.R. (2010). *The relationship between psychological well-being and perceived wellness in graduate-level counseling students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Minneapolis: Walden Üniversitesi.

Hayden, L., Cook, A., Gracia, R., Silva, M. R. and Cadet, M. (2015). Evaluating fieldwork and a targeted curriculum on urban counselor trainees' self-efficacy. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 6(1), 33-46.

Heppner, P.P. and Krauskopf, C.J.(1987). An information – processing approach to personal problem solving. *The Counseling Psychologist*, 15(3), 371-447.

Heppner, P.P. (1978). A review of the problem solving literature and its relationship to the counseling process. *Journal of Counseling Psyhcology*, 25(5), 366-375.

Heppner, P.P. and Baker, C.E. (1997). Applications of the problem solving ınventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 29(4), 229-241.

Heppner, P.P. and Petersen, C.H. (1982). The development and implications of a personal problem solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.

Holloway, E. L. and Johnston, R. (1985). Group supervision: Widely practiced but poorly understood. *Counselor Education and Supervision*, 24(4), 332-340.

Hu, B., Duan, C., Jiang, G. and Yu, L. (2015). The predictive role of mastery experience in chinese counselors' counseling self-efficacy. *Int J Adv Counselling*, 37(2015), 1-16.

Hu, L. T. and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

Hutter, R. V., Oldenhof-Veldman, T. and Oudejans, R. R. (2015). What trainee sport psychologists want to learn in supervision. *Psychology of Sport and Exercise*, 16, 101-109.

Ikonomopoulos, J., Vela, J. C., Smith, W. D. ve Dell'Aquila, J. (2016). Examining the practicum experience to ıncrease counseling students' self-efficacy. *Professional Counselor*, 6(2), 161-173.

İkiz, F. E., Sevinç, A., Kaval, A., Yeğintürk, G. ve Kalen, S. (2017). Okul psikolojik danışma hizmetlerinde mesleki etik ihtiyaçların belirlenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 10(2), 223-245.

İkiz, F. E., Şensoy, G., Balkan, K. ve Akıman, H. (2017). Psikolojik danışmanların meslek etiğine yönelik algıları: özel çalışanlara yönelik bir inceleme. Itobiad: *Journal Of The Human & Social Science Researches*, 6(4), 152-171.

İkiz, F.E. ve Totan, T. (2014). Etkili psikolojik danışman niteliklerinin değerlendirilmesine ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 269-279.

İngiliz Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Derneği (British Association for Counselling and Psychotherapy, BACP), 2018. https://www.bacp.co.uk/media/3103/bacp-ethical-framework-for-the-counselling-professions-2018.pdf Erişim Tarihi: 20.04.2019.

Jaafar, W.M.W., Mohamed, O., Bakar, R. and Tarmizi, A. (2011). Counseling self-efficacy among trainee counselor in malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2011(30). 676-679.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). Autonomy and relatedness in cultural context. Implications for self and family. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 403-422.

Karaca, R. ve İkiz, E. (2010). *Psikolojik danışma ve rehberlikte çağdaş bir anlayış*. (2.Baskı). Ankara: Nobel.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri: kavramlar, ilkeler, teknikler* (26.Basım). Ankara: Nobel.

Karataş, Z. ve Şahin-Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmeninin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-460.

Keklik, İ. (2010). Psikolojik danışma alanının hak savunuculuğu bağlamında birey ötesi sorumlulukları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(33), 89-99.

Kesici, Ş. (2011). *Rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) özyeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kesicioğlu, O.S. ve Güven, G. (2014). Okul öncesi öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri ile problem çözme, empati ve iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 9(5), 1371-1383.

Keskin, G. and Yıldırım, G. Ö. (2008). The evaluation of university students in terms of problem solving, autonomy, multiple intelligences based on constructive approach norms. İnönü University *Journal of the Faculty of Education*, 9(16), 67-88.

Kıralp, F. S. S. (2016). Self-efficacy levels of candidate counselors and their opinions about areas of the competency of counselors. *The Anthropologist*, 25(3), 260-267.

Kivlighan, D.M., Gelso, C.J., Ain, S., Hummel, A.N. and Markin, R.D. (2014). The therapist, the client, and the real relationship: an actor–partner interdependence

analysis of treatment outcome. *Journal of Counseling Psychology*, DOI: 10.1037/cou0000012, 1-7.

Koç, M., Bayraktar, B. ve Çolak, S. (2010). Üniversite öğrencilerinde boyun eğici davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 257-280.

Kokut-Owen, F. ve Demirbaş-Çelik, N. (2018). Yetişkinlerin cinsiyetlerine, yaşlarına ve kişilik özelliklerine göre iletişim becerilerinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2305-2321.

Kolay-Akfert, S. (2012). Ethical dilemmas experienced by psychological counsellors working at different ınstitutions and their attitudes and behaviours as a response to these dilemmas. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(3), 1806-1812.

Koruklu, N. (2014). Personality and social problem-solving: the mediating role of self-esteem. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 481-487.

Ladany, N., Ellis, M. V. and Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self- efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 447-455.

Larson, L.M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273.

Larson, L.M. and 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. and Toulouse, A.L. (1992). Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105-120.

Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819-834.

Leach, M.M., Stoltenberg, C.D., McNeill, B.W. and Eichenfield, G.A. (1997). Self efficacy and counselor development: testing the integrated developmental model. *Counselor Education and Supervision*, 1997(37), 115-124.

Lent, R. W., Hackett, G. and Brown, S. D. (1998). Extending social cognitive theory to counselor training: Problems and prospects. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 295-306.

Lent, R.W., Hill, C.E. and Hoffman, M.A. (2003). Development and validation of counselor activity self efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97-108.

Li, M. H., Eschenauer, R. and Persaud, V. (2018). Between Avoidance and Problem Solving: Resilience, Self- Efficacy, and Social Support Seeking. *Journal of Counseling & Development*, 96(2), 132-143.

Li, M. H., Eschenauer, R. and Yang, Y. (2013). Influence of efficacy and resilience on problem solving in the United States, Taiwan, and China. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(3), 144-157.

Lynch, M.F. (2013). Attechment, autonomy and emotional reliance: a multilevel model. *Journal of Counseling and Development*, 2013(91), 301-312.

Lynch, T.R., Robins, C.J. and Morse, J.Q. (2001). Couple functioning in depression: The roles of sociotropy and autonomy. *Journal of Clinical Psychology*, 57(1), 93-103.

Lyubomirsky, S., Tucker, K.L., Caldwell, N.D. and Berg, K. (1999). Why ruminators are poor problem solvers: clues from phenomenology of dysphoric rumination. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 77(5), 1041-1060.

MacCluskie, K. and Ingersoll, R.E. (2001). *Becoming a twenty-first century agency counselor: Personal and professional explorations*. Boston: Brooks & Cole.

Margolis, H. and MacCabe, P.P. (2006). Improving self efficacy and motivation: what to do, what to say. *Intervention in School and Clinic*, 41(4), 218-227.

Markus, H.R. and Kitayama, S. (1991). Culture and the self: ımplications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253.

Melchert, T. P., Hays, V. L., Wiljanen, L. M. and Kolocek, A. K. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counseling self- efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 74(6), 640-644.

Meyer, R.L. (2012). *Predictors of counselor self-efficacy among master's level counselor trainees: ımpact of cohort versus non-cohort educational programs*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Michigan: Western Michigan Üniversitesi.

Milmore, P.J. (2014). *Assessing the impact that professional development training has on the self efficacy of school counselors, including rural school counselors*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Oregon: Oregon State Üniversitesi.

Molina, J.A. (1983). Understanding the biopsychosocial model. International *Journal of Psychiatry and Medicine*, 13(1), 29-36.

Morales, M.R.H. (2017). Defining diskarte: exploring cognitive processes, personality traits, and social constraints in creative problem-solving. *Philippine Journal of Psychology*, 50(2), 114-139.

Morgan, C.T. (1984). *Psikolojiye giriş ders kitabı* (2.Baskı). Çev. Ed. S.Karakaş. Ankara: Meteksan.

Mullen, P.R., Lambie, G.W. and Conley, A.H. (2014). Development of the ethical and legal issues in counseling self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 62-78.

Mullen, P.R., Uwamahoro, O., Blount, A.J. and Lambie, G.W. (2015). Development of counseling students' self-efficacy during preparation and training. The Professional Counselor, 5(1), 175-184.

Nelson-Jones, R. (2015). *Temel psikolojik danışma becerileri* (2.Baskı). Çev. G. Sart. Ankara: Nobel.

Nguyen, T.V. (2003). *A comparison of individual supervision and triadic supervision. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Texas: Texas Üniversitesi.

Norem, K., Magnuson, S., Wilcoxon, S. A. and Arbel, O. (2006). Supervisees' contributions to stellar supervision outcomes. *Tca Journal*, 34(1/2), 33-48.

Oktar, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinin özgecilik, kişilik özellikleri ve sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ooi, P. B., Jaafar, W. M. B. W. and Baba, M. B. (2018). Relationship between sources of counseling self-efficacy and counseling self-efficacy among Malaysian school counselors. *The Social Science Journal*, 55(3), 369-376.

Overholser, J.C. (1987). Facilitating autonomy in passive-dependent persons: an integrative model. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 17(4), 250-269.

Öğülmüş, S.(2001*). Kişilerarası sorun çözme becerileri ve eğitimi*. Ankara: Nobel.

Özdemir, L. (2016). Kişilik özelliklerinin bir girişimcilik boyutu olan denetim odağı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 131-149.

Özdemir, Y. ve Çok, F. (2011). Ergenlikte özerklik gelişimi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 152-164.

Özgün, M.S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özteke, H.İ. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz-yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Öztürk, T. (2014). *Psikolojik danışman ve sınıf rehber öğretmenlerinin ilköğretim okullarındaki PDR servislerine ilişkin etkililik algılamalarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 54-63.

Pamuk, M. and Yıldırım, T. (2016). Counselors' individual counseling practices and their perceptions of their efficiencies in these practices. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 01-20.

Pamukçu, B. (2011). *The investigation of counseling self efficacy levels of cunselor trainees*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeğinin türkçe formunun geçerlik-güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.

Pearlin, L.I. and Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21.

Petrolle-Clemons, L. (2017). *The relationship between clinical experience, emotional ıntelligence and counselor self-efficacy with resilience as a moderator*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Arizona: Arizona Eyalet Üniversitesi.

Phillips, S. D., Pazienza, N. J. and Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. *Journal Of Counseling Psychology*, 31(4), 497.

Pretorius, T. B. and Diedricks, M. (1994). Problem-solving appraisal, social support and stress-depression relationship. *South African Journal of Psychology*, 24(2), 86-90.

Pretz, J.E., Naples, A.J. and Sternberg, R.J. (2003). *Recognizing, defining and representing problems*. J.E. Davidson, R.J.Sternberg (Eds.). The psychology of problem solving içinde (3-31). Cambridge: Cambridge University Press.

Ray, D. and Altekruse, M. (2000). Effectiveness of group supervision versus combined group and individual supervision. *Counselor Education and Supervision*, 40(1), 19-30.

Reinecke, M.A., DuBois, D.L. and Schultz, T.M. (2001). Social problem solving, mood and suicidality among inpatient adolescents. *Cognitive Therapyy and Research*, 25(6), 743-756.

Rickwood, D., Deane, F.P., Wilson, C.J. and Ciarrochi, J.V. (2005). Young people's helpseeking for mental health problems. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4(3), 1-34.

Rihacek, T., Danelova, E. and Cermak, I. (2012). Psychotherapist development: integration as a way to autonomy. *Psychotherapy Research*, 22(5), 556-569.

Robertson, S.I. (2001). *Problem solving*. Philedelphia: Taylor & Francis.

Ronnestad, M.H. and Skovholt, T.M. (2003). The journey of the counselor and therapist: research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Develoment*, 30(1), 5-44.

Ross, A.O. (1992). *Personality: theories and processes*. New York: HarperCollins.

Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12 (BETA). *Journal Of Statistical Software*, 48(2), 1-36

Ruggiero, S., Rabaino, A., Richards, D. and Martin Jr, W. E. (2013). Professional development and personal adjustment predictors of students' counseling self-efficacy. In Rocky Mountain Psychological Association Conference. https://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/article_33.pdf?sfvrsn=44a07c2c_10 Erişim Tarihi: 06.12.2018

Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.

Sarıçalı, M. (2014). *Psikolojik danışman adaylarının kendini engelleme algılarının özgünlük düzeyleri ve aldıkları süpervizyon açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Satıcı, B. (2014). *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının mizah tarzları ve Süpervizyon yaşantıları açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Sato, T. and McCann, D. (2007). Sociotropy–autonomy and interpersonal problems. *Depression and Anxiety*, 24(3), 153-162.

Sato, T., Harman, B. A., Donohoe, W. M., Weaver, A. and Hall, W. A. (2010). Individual differences in ego depletion: The role of sociotropy-autonomy. *Motivation and Emotion*, 34(2), 205-213.

Schoepke, A.L. (2012). *Factors related to the ability of master's-level counseling students to accurately identify ethical dilemmas*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ohio: Ohio Üniversitesi, Patton College of Education.

Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (2013). *Theories of personality* (10.Baskı). USA: Wadsworth.

Seay, L.F.(2015). *Counselor traınee personal growth factors and self-efficacy: 'walkıng the walk' usıng socıal cognıtıve theory and bowen theory*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kansas City: Missouri-Kansas City Üniversitesi.

Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(12), 39-46.

Sheldon, K.M., Ryan, R. and Reis, H.T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.

Siviş-Çetinkaya, R. (2015a). Ethical dilemmas of Turkish counsellors: a critical incidents study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(4), 476-491.

Siviş-Çetinkaya, R. (2015b). Ethical judgments of counselors: Results from a Turkish sample. *Ethics & Behavior*, 25(5), 400-417.

Siviş-Çetinkaya, R. ve Karaırmak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121.

Skaalvik, E.M. and Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(1), 68-77.

Snyder, L.G. and Snyder, M.J. (2008). Teaching critical thinking and problem solving skills. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 1(2), 90-99.

Sohlberg, S., Axelsson, J., Czartoryski, W., Ståhlberg, G. and Strömbom, Y. (2006). Sociotropy, autonomy, and depressive response to an unconscious challenge. *Cognitive Therapy and Research*, 30(1), 85-103.

Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology*, 28(1), 59-65.

Sutton, J.M. and Fall, M. (1995). The relationship of school climate factors to counselor self efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 1995(73), 331-336.

Şahin, C. and Kumcağız, H. (2017). The relationship between critical thinking disposition, emphatetic and problem solving tendency in counsellor candidates. *SHS Web of Conferences*, 37, 1-8.

Şahin, Ç. (2004). Problem çözme becerisinin temel felsefesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2004(10), 160-171.

Şahin, N. H., Ulusoy, M. and Şahin, N. (1993). Exploring the sociotropy-autonomy dimensions in a sample of Turkish psychiatric inpatients. *Journal of Clinical Psychology*, 49 6), 751-763.

Şahin, N., Şahin, N.H. and Heppner, P.P. (1993). Psychometric proparties of the problem solving inventory in a group of turkish university students. *Cognitive Therapy and Research*, 17(4), 379-396.

Şahin-Kıralp, F.Ş. (2015). Do courses taken from psychological counseling departments affect the trainee counselor's self-efficacy? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205 (2015), 637 – 641.

Şentürk-Çavuş, S. (2017). *Hemşirelik öğrencilerinin öz yeterlilik inancı ile problem çözme beceri algısı arasındaki ilişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th Edition). USA: Pearson Education,.

Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education.

Tang, M., Addison, K.D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connell, W. and Stewart-Sicking, J.A. (2004). Factors that ınfluence self- efficacy of counseling students: an exploratory study. *Counselor Education & Supervision*, 44(1), 74-80.

Tarvydas, V. and Barros-Bailey, M. (2010). Ethical dilemmas of rehabilitation counselors: Results of an international qualitative study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 53(4), 204-212.

Taşdelen-Karçkay, A. (2008). Farklı eğitim programı mezunu psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(24), 24-35.

Tokmak, A. I. and Özyürek, R. (2018). The relationships among school counselors' vocational satisfactions, their school counseling self-efficacy expectations and delivery system components. *Universal Journal of Psychology* 6(2), 35-42.

Tokmak, İ., Turgut, H. ve Öktem, Ş. (2012). Turizm ve otelcilik öğrencilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine etkisinin incelenmesi. *Ulusal Meslek Yüksekokulları Çalıştayı*. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Meslek Yüksekokulu, s.520-524.

Tsai, P.C.(2015). *Trainee's anxiety and counseling self-efficacy in counseling sessions*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ames: Iowa State Üniversitesi.

Tuzcuoğlu, S. ve Korkmaz, B. (2001). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin boyun eğici davranış ve depresyon düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2001(14), 135-152.

Tuzgül-Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 389-407.

Türk Dil Kurumu, 2019. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cbaf322d76721.79649278 Erişim Tarihi: 20.04.2019

Türnüklü, E.B. ve Yeşildere, S. (2005). Problem, problem çözme ve eleştirel düşünme. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 107-123.

Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Uslu, M. and Girgin, Ç. (2010). The effects of residential conditions on the problem solving skills of university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3031-3035.

Ülker-Tümlü, G. (2019). *Bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda ayrıştırıcı süpervizyon modeli'ne dayalı grup süpervizyonu sürecinin*

yapılandırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Wang, Q., Bowling, N.A. and Eschleman, K.C. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761-768.7

Warren, J., Ahls, C., Asfaw, A. H., Núñez, J. C., Weatherford, J. and Zakaria, N. S. (2014). Ethics issues and training needs of mental health practitioners in a rural setting. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 11(2), 61-75.

Welfel, E.R. and Patterson, L.E. (2005). *The counseling process: a multitheoretical ıntegrative approach* (6.Baskı). Boston: Cengage Learning.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F. and Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136.

White, M.T. (1997). Respect for autonomy in genetic counseling: and analyses and a proposal. *Journal of Genetic Counseling*, 6(3), 297-313.

Wilkerson, A. and Basco, M. R. (2014). Therapists' Self-Efficacy for CBT Dissemination: is Supervision the Key? *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 4(3), 1-6.

Yaka, B. (2005). *Psikolojik danışmanların temel psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yam, F. C. (2017). Psikolojik danışmanların yaşamış oldukları etik ikilemler ve bu etik ikilemler karşısındaki duygu, düşünce ve davranışları ile çözüm engelleri: nitel bir değerlendirme. *Journal of International Social Research*, 10(48), 465-477.

Yam, F.C. ve İlhan, T. (2016). Psikolojik danışma öz-yeterliği: kişilik özellikleri, kaygı düzeyleri ve geçmiş eğitim yaşantıları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1304-1313.

Yayla, E. (2016). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına göre incelenmesi: izmir ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yıldız-Yüksel, H. (2017). *Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yiğit, R. (2013). Examination of relationship between well being of teacher candidates and levels of social problem solving skill. *İlköğretim Online,* 12(2), 550-560.

YÖK, 2019a

http://www.yok.gov.tr/documents/10279/41805112/Rehberlik_ve_Psikolojik_Danismanlik_Lisans_Programi.pdf

Erişim Tarihi: 25.03.2019

YÖK, 2019b

https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10172 Erişim Tarihi: 25.03.2019

Zuroff, D.C., Kelly, A.C., Leybman, M.J., Blatt, S.J. and Wampold, B.E. (2010). Between-therapist and within-therapist differences in the quality of the therapeutic relationship: effects on maladjustment and self-critical perfectionism. *Journal Of Clinical Psychology*, 66(7), 681-697

EKLER

EK-1. Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul İzni

EK-2. Problem Çözme Becerileri Ölçeği (Örnek Maddeler)

EK-3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Örnek Maddeler)

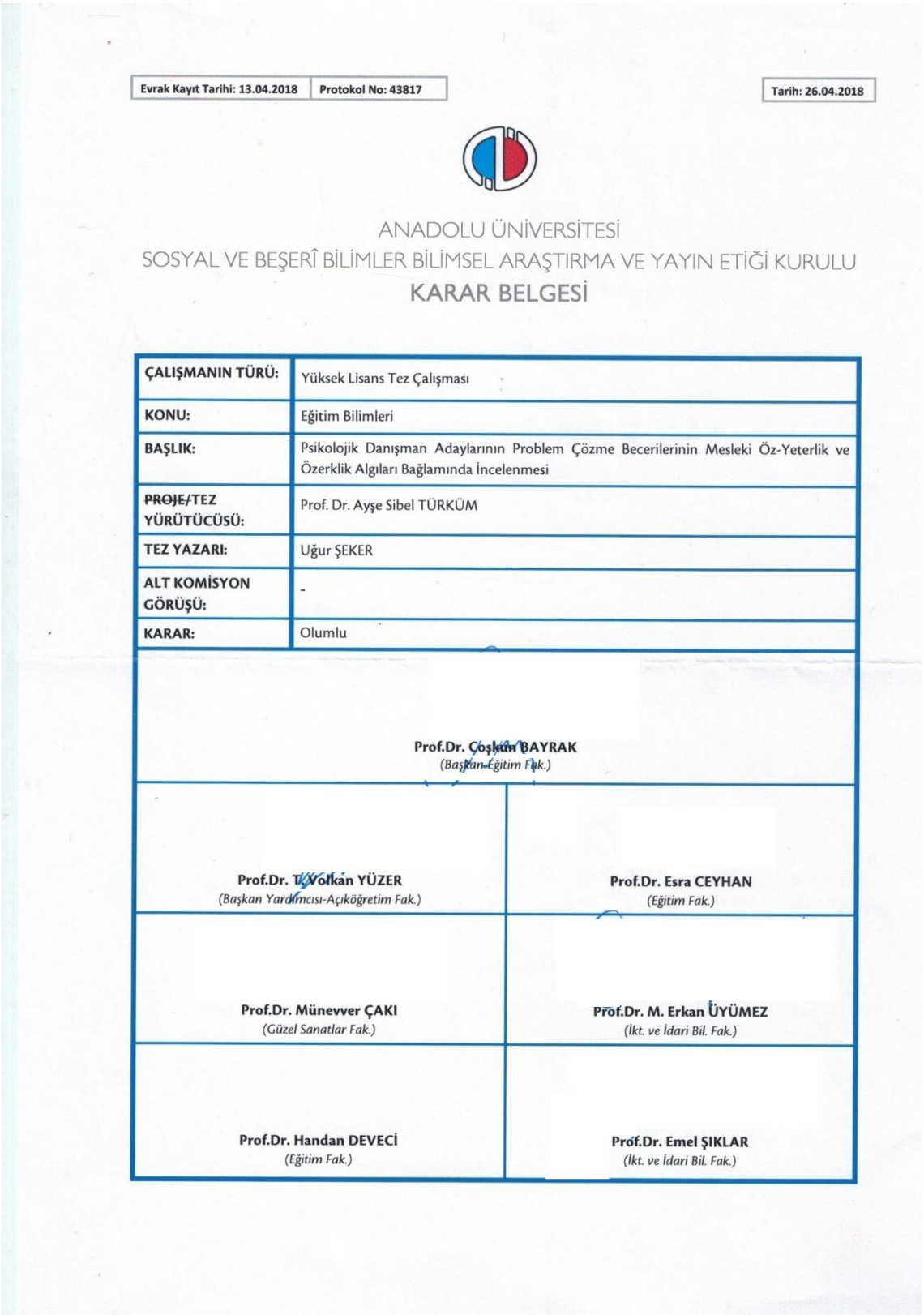
EK-4. Otonomi Ölçeği (Örnek Maddeler)

EK-5. Kişisel Bilgi Formu

EK-6. Problem Çözme Becerileri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışmaları

EK-7. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışmaları

EK-1. Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul İzni



Evrak Kayıt Tarihi: 13.04.2018 | Protokol No: 43817 | Tarih: 26.04.2018

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Mesleki Öz-Yeterlik ve Özerklik Algıları Bağlamında İncelenmesi
~~PROJE~~/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM
TEZ YAZARI:	Uğur ŞEKER
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Prof.Dr. Coşkun BAYRAK
(Başkan-Eğitim Fak.)

Prof.Dr. T. Volkan YÜZER *(Başkan Yardımcısı-Açıköğretim Fak.)*	**Prof.Dr. Esra CEYHAN** *(Eğitim Fak.)*
Prof.Dr. Münevver ÇAKI *(Güzel Sanatlar Fak.)*	**Prof.Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ** *(İkt. ve İdari Bil. Fak.)*
Prof.Dr. Handan DEVECİ *(Eğitim Fak.)*	**Prof.Dr. Emel ŞIKLAR** *(İkt. ve İdari Bil. Fak.)*

EK-2. Problem Çözme Becerileri Ölçeği (Örnek Maddeler)

AÇIKLAMA: Bu bölümde sunulan envanterin amacı, günlük yaşantımızdaki problemlerimize (sorunlarımıza) genel olarak nasıl tepki gösterdiğimizi belirlemeye çalışmaktır. Lütfen aşağıdaki maddeleri elinizden geldiğince samimiyetle ve bu tür sorunlarla karşılaştığınızda tipik olarak nasıl davrandığınızı göz önünde bulundurarak cevaplandırınız. Cevaplarınızı, bu tür problemlerin nasıl çözülmesi gerektiğini düşünerek değil, gerçekten ne yaptığınızı düşünerek vermeniz gerekmektedir. Bunu yapabilmek için kolay bir yol olarak her soru için kendinize şu soruyu sorun: "Burada sözü edilen davranışı ben ne sıklıkta yaparım?"

	Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçeğe göre değerlendiriniz. **1- Her zaman böyle davranırım** **2- Çoğunlukla böyle davranırım** **3- Sık sık böyle davranırım** **4- Ara sıra böyle davranırım** **5- Ender olarak böyle davranırım** **6- Hiçbir zaman böyle davranmam**	1	2	3	4	5	6
1	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleye bilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
8	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
18	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleri ile karşılaştırır sonra karar veririm.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
23	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanırım	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
29	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

EK-3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Örnek Maddeler)

AÇIKLAMA: Bu ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemekteki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmedeki becerilerinizle ilgili inançlarınız hakkında ifadeler içermektedir. Sizden nasıl görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok şu andaki yeteneklerinize dair inancınızı yansıtan içten cevaplar beklenmektedir. Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Lütfen her madde için cevabınızı en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz.

Bölüm I: AÇIKLAMA: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağınıza olan güveninizi belirtiniz.

	1. BÖLÜM	Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
1	**Dikkati verme** (fiziksel olarak danışana yönelme)	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
3	**Yeniden ifadelendirme** (danışanın söylediğini kısa-öz, somut ve acık bir bicimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
7	**Amaçlı sessizlik** (danışanların duygu ve düşünceleriyle baş başa kalmalarını sağlamak için sessizlikten yararlanma)	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
9	**Yorumlama** (danışanın açıkça ifade ettiklerinin ötesine gecen ve danışana duygu, düşünce ve davranışlarını, görmede yeni bir bakış acısı sunan açıklamalar yapma)	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
13	**Yönlendirme** (Danışana eyleme geçmesini ima eden öneri, öğüt ve yönerge sunma	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

Bölüm II: AÇIKLAMA: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yapabileceğinize ilişkin güveninizi belirtiniz.

	2. BÖLÜM	Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
1	Oturumları "olması gereken şekilde" ve odağı kaybetmeden sürdürme.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
4	Danışanınızın sorunları hakkında derinlemesine konuşmasına yardım etme.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
7	Danışanınızın, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlamasına yardım etme.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
9	Oturumlar sırasında amaçlarınızın (örneğin müdahalelerinizin amaçları) farkında olma.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

Bölüm III: AÇIKLAMA: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yapabileceğinize ilişkin güveninizi belirtiniz.

	3. BÖLÜM	Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
1	Klinik olarak depresyonda olan	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
3	İntihar etmeyi düşünen	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
7	Cinsel olarak çekici bulduğunuz	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
10	Sizden önemli şekillerde farklılık gösteren (örn. ırk, etnik köken, cinsiyet, yas, sosyal sınıf)	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
12	Cinsel olarak sizi çekici bulan	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
16	Oturumlarda manipülatif (yönlendirici) davranışlar gösteren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**

EK-4. Otonomi Ölçeği (Örnek Maddeler)

AÇIKLAMA: Bu ölçek, insanların insanlarla olan etkileşim biçimini/tarzını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra, o cümlenin sizin kişiliğinizi ne ölçüde tanımladığını değerlendirin ve yanındaki uygun yeri işaretleyin. Bu davranışların "doğru" ya da "yanlış" diye bir değerlendirmesi yoktur. Sözü edilen davranışlar tipik insan davranışlarıdır. Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçeğe göre değerlendirin:

0.Hiç tanımlamıyor 1.Biraz tanımlıyor 2. Oldukça iyi tanımlıyor 3. İyi tanımlıyor

4. Çok İyi Tanımlıyor

1. Özgür ve bağımız olmak benim için çok önemlidir.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
5. Kendimi hasta hissettiğim zaman yalnız kalmayı tercih ederim.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
7. Misafirlikteyken sadece oturup konuşmaktan rahatsız olurum. Bunun yerine, bir şeyler yapmayı isterim.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
10. Bir şey yapmaya karar verirken başka kişilerin düşüncelerinden etkilenmem.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
16. Bir amaç benim için önemliyse, diğer insanları rahatsız etse bile o amaca ulaşmaya çalışırım.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
23. İnsanlar kişiler arası ilişkilerde genellikle, birbirlerinden çok şey beklemektedirler.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
30. Diğer insanlar beni reddedecek olsa bile haklarımı savunmaya devam ederim.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**

EK-5. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli psikolojik danışman adayı,

Bu araştırma psikolojik danışma alanına katkıda bulunabilmek amacıyla psikolojik danışman adayları olarak sizlerden bilgi toplayarak gerçekleştirilmektedir. Bu araştırma kapsamında aşağıdaki bilgi toplama formlarını doldurmanızı rica ediyorum. Katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup kimlik belirleyici herhangi bir bilgi gerekmemektedir. Yanıtlarınız, sadece araştırmacı tarafından değerlendirilip gizli tutulacaktır. Araştırma kapsamında vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup, bireysel değerlendirmeler yapılmayacaktır. Bu nedenle, adınızı, soyadınızı ve numaranızı yazmanıza gerek yoktur. İçten ve samimi yanıtlarınız ülkemizdeki psikolojik danışman adayları ile ilişkili bilimsel bilgi dağarcığına katkıda bulunacaktır. Ölçme araçlarında bulunan **her ifadeyi tam olarak işaretlemeniz** sonuçların daha sağlıklı olarak değerlendirilmesine yardım edecektir. Lütfen aşağıdaki formda yer alan tüm sorulara içtenlikle yanıt veriniz ve **eksik işaretleme yapmadığınızdan emin olunuz.**

Anket genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemekle birlikte, katılım sırasında anket soruları ya da herhangi bir sebeple rahatsızlık duyulduğu takdirde cevaplama işlemi yarıda bırakılabilir. Uygulama ortalama 15 dakika sürmektedir. Zamanınızı ayırıp, bilimsel bir çalışmaya katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederim.

Uğur Şeker
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Rehberlik ve Psikolojik Danışma
Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

( ) Şartları okudum, kabul ediyorum.

1. BÖLÜM

1. **Cinsiyetiniz** *(Lütfen işaretleyiniz)*
   ( ) Erkek ( ) Kadın

2. **Psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında ne tür bir danışma uygulaması gerçekleştirdiniz? (***Lütfen sadece birini işaretleyiniz***)**
   ( ) Gerçek danışanlarla danışma yaptım.
   ( ) Rol canlandırma ile danışma yaptım.

3. **Psikolojik danışma uygulamaları dersinde öngörüşme, başlangıç, çalışma ve sonlandırma evresini içeren tamamlanmış toplam kaç psikolojik danışma oturumunu kaç danışan ile gerçekleştirdiniz?** *(Lütfen yazınız)*

.....danışan ile .....oturum

4. **Yapmış olduğunuz psikolojik danışma uygulamalarına yönelik süpervizyon aldınız mı?**
   ( ) Evet ( ) Hayır [*Yanıtınız "Hayır" ise lütfen 9. Soruya geçiniz.*]

5. **Psikolojik danışma uygulamalarına yönelik size sunulan süpervizyon nasıldı?**
   (*Lütfen sadece birini işaretleyiniz****)***

   ( ) Süpervizyonu oturumların ses kaydının deşifresi üzerinden aldım.
   ( ) Süpervizyonu yalnızca sözlü olarak aldım.
   ( ) Süpervizyonu video kaydı üzerinden aldım.
   ( ) Süpervizyonu yukarıda belirtilenlerden farklı şekilde aldıysanız lütfen yazınız:
   ……..……
   ……
   ……

6. **Lütfen almış olduğunuz süpervizyon tarzını ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.**
   ( )Bireysel Süpervizyon (Bir süpervizör ve bir öğrenci ile gerçekleştirilen süpervizyon)
   ( ) Grup Süpervizyonu (Bir süpervizör ve en fazla 12 öğrenciden oluşan süpervizyon grubu)
   ( ) Diğer (*Lütfen açıklayınız)*
   ……
   ……
   ……
   ……

7. **Aldığınız süpervizyonu mesleki gelişiminiz açısından tatmin edici buluyor musunuz?**

   ( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

8. **Lisans öğreniminiz süresince meslek etiği ile ilgili olarak herhangi bir faaliyete katıldınız mı?**

   ( ) Evet ( ) Hayır

   Yanıtınız evetse bu etkinlikler hangileridir? Etikle bağlantılı;

   ( ) film izleme

   ( ) tartışma grubuna katılma

   ( ) konferansa katılma

   ( ) kart/ afiş hazırlama

( ) Başka (*Lütfen açıklayınız)*……

……

9. Aldığınız kuramsal ve uygulamalı derslerin bir psikolojik danışman adayı olarak sizin yardım etme becerilerinizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz?

( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

EK-6. Problem Çözme Becerileri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışmaları

Problem Çözme Becerileri Ölçeği DFA uyum indeksleri

DFA uyum indekleri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir değerler	Araştırma sonucu elde edilen değerleri
x^2/sd	$0 \leq x^2/df \leq 2$	$2 \leq x^2/df \leq 5$	2.4
TLI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.90
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.91
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .1.00$	.07
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .1.00$	.05

Problem Çözme Becerileri Ölçeğine Ilişkin Ortalama, Standart Sapma, Faktör Yükleri, Z Değerleri Ve Hata Yükleri

Faktöre ait maddeler		**$\bar{X}$**	**Ss**	**Faktör yükü**	**Hata**	**Z değeri**	**p**
Aceleci Tarz	pce14	4.28	1.27	0.560	0.0745	9.35	.001
	pce15	4.42	1.22	0.579	0.0732	9.75	.001
	pce21	4.42	1.14	0.669	0.0671	11.70	.001
	pce26	4.19	1.26	0.574	0.0778	9.49	.001
	pce30	4.60	1.12	0.693	0.0650	12.26	.001
	pce32	3.84	1.35	0.482	0.0831	7.79	.001
Yansıtıcı Tarz	pce18	2.63	1.22	0.678	0.0666	12.42	.001
	pce20	2.46	1.06	0.791	0.0550	15.43	.001
	pce31	2.57	1.13	0.731	0.0605	13.68	.001
	pce33	2.97	1.05	0.667	0.0578	12.12	.001
	pce35	2.32	1.19	0.717	0.0640	13.36	.001
Problem Çözme Özgüveni	pce5	2.74	1.11	0.648	0.0631	11.69	.001
	pce23	2.34	1.33	0.742	0.0691	14.06	.001
	pce24	2.35	1.25	0.823	0.0629	16.11	.001
	pce28	3.26	1.21	0.604	0.0673	10.78	.001
	pce34	4.26	1.19	-0.536	0.0696	-9.25	.001
Kaçınmacı Tarz	pce1	4.59	1.31	0.721	0.0719	13.26	.001
	pce2	4.70	1.22	0.796	0.0642	15.24	.001
	pce3	4.3	1.24	0.599	0.0714	10.43	.001
	pce4	4.65	1.26	0.857	0.0639	17.Tem	.001
Değerlendirici Tarz	pce6	2.76	1.08	0.731	0.0599	13.30	.001
	pce7	2.44	1.18	0.791	0.0630	14.81	.001
	pce8	2.46	1.18	0.709	0.0652	11.75	.001
Planlı Yaklaşım	pce10	2.67	1.13	0.705	0.0619	13.1	.001
	pce12	2.54	1.19	0.788	0.0610	15.18	.001
	pce19	2.49	1.19	0.894	0.0573	18.52	.001

EK-7. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışmaları

Yardım Becerileri Öz-Yeterliği DFA uyum indeksleri

DFA uyum indekleri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir değerler	Araştırma sonucu elde edilen değerleri
x^2/sd	$0 \leq x^2/df \leq 2$	$2 \leq x^2/df \leq 5$	3
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.91
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.93
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .1.00$	.08
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .1.00$	.06

Yardım Becerileri Öz-Yeterliği ölçeğine Ilişkin Ortalama, Standart Sapma, Faktör Yükleri, Z Değerleri Ve Hata Yükleri

Faktöre ait maddeler		**$\bar{X}$**	**Ss**	**Faktör yükü**	**Hata**	**Z değeri**	**p**
Keşif	pdoy1_1	6.921	1.472	0.816	0.0787	15.52	.001
	pdoy1_2	7.240	1.337	0.859	0.0716	16.61	.001
	pdoy1_3	6.500	1.474	0.709	0.0825	12.60	.001
	pdoy1_4	6.504	1.560	0.614	0.0928	10.36	.001
İç görü	pdoy1_6	6.209	1.747	0.705	0.1070	11.62	.001
	pdoy1_7	6.004	1.953	0.639	0.1200	10.41	.001
	pdoy1_8	5.291	1.954	0.548	0.1227	8.69	.001
	pdoy1_10	6.106	1.760	0.751	0.1049	11.70	.001
Eylem	pdoy1_12	6.673	1.558	0.655	0.0953	10.80	.001
	pdoy1_13	5.441	2.038	0.559	0.1228	9.15	.001
	pdoy1_14	5.811	1.926	0.748	0.1122	11.96	.001
	pdoy1_15	6.559	1.951	0.728	0.1157	12.56	.001

Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik ölçeği DFA uyum indekleri

DFA uyum indekleri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir değerler	Araştırma sonucu elde edilen değerleri
x^2/sd	$0 \leq x^2/df \leq 2$	$2 \leq x^2/df \leq 5$	3,7
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.95
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.96
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .1.00$	.10
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .1.00$	.03

Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik Ölçeğine Ilişkin Ortalama, Standart Sapma, Faktör Yükleri, Z Değerleri Ve Hata Yükleri

Faktöre ait maddeler		**X̄**	**ss**	**Faktör yükü**	**Hata**	**Z değeri**	**p**
Oturum yönetme	pdoy2_1	6.318	1.515	0.791	0.0773	15.06	.001
	pdoy2_2	6.133	1.562	0.853	0.0777	17.05	.001
	pdoy2_3	6.545	1.476	0.877	0.0711	18.03	.001
	pdoy2_4	6.710	1.595	0.830	0.0802	16.08	.001
	pdoy2_5	6.094	1.614	0.803	0.0826	15.09	.001
	pdoy2_6	6.435	1.578	0.832	0.0781	16.08	.001
	pdoy2_7	6.722	1.446	0.867	0.0706	17.09	.001
	pdoy2_8	6.271	1.600	0.770	0.0848	15.0	.001
	pdoy2_9	6.357	1.581	0.733	0.0843	14.0	.001
	pdoy2_10	6.451	1.489	0.744	0.0802	14.03	.001

Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik ölçeği DFA uyum indekleri

DFA uyum indekleri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir değerler	Araştırma sonucu elde edilen değerleri
x^2/sd	$0 \leq x^2/df \leq 2$	$2 \leq x^2/df \leq 5$	3
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.91
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.92
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .1.00$	.08
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .1.00$	.05

Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik Ölçeğine Ilişkin Ortalama, Standart Sapma, Faktör Yükleri, Z Değerleri Ve Hata Yükleri

Faktöre ait maddeler		**X̄**	**Ss**	**Faktör yükü**	**Hata**	**Z değeri**	**p**
İlişkide Çatışmalar	pdoy3_1	3.448	1.967	0.634	0.1072	11.06	.001
	pdoy3_2	4.498	1.993	0.800	0.1050	15.18	.001
	pdoy3_3	4.724	1.923	0.795	0.1068	14.97	.001
	pdoy3_4	5.293	2.480	0.825	0.1040	15.81	.001
	pdoy3_6	5.155	2.180	0.638	0.1107	11.11	.001
Danışan Problemleri	pdoy3_7	6.326	2.038	0.569	0.1438	9.87	.001
	pdoy3_8	6.799	1.919	0.603	0.1236	10.65	.001
	pdoy3_9	5.757	1.942	0.651	0.1137	11.73	.001
	pdoy3_10	4.686	2.490	0.665	0.1078	12.06	.001
	pdoy3_11	5.360	1.954	0.675	0.1079	12.30	.001
	pdoy3_12	4.979	1.919	0.610	0.1420	10.73	.001
	pdoy3_13	5.368	1.974	0.824	0.1012	16.22	.001
	pdoy3_14	5.054	1.925	0.766	0.1034	14.60	.001
	pdoy3_15	3.448	1.967	0.838	0.0992	16.73	.001
	pdoy3_16	4.498	1.964	0.797	0.0991	15.50	.001