

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN
SÜPERVİZÖRLERİNİN DAVRANIŞLARI,
ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN
NİTELİKLERİ, MESLEKİ KIVANÇLARI VE
MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KARMA
YÖNTEM ARAŞTIRMASI**

**HACER YILDIRIM KURTULUŞ
16736006**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN**

**İSTANBUL
2021**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN
SÜPERVİZÖRLERİNİN DAVRANIŞLARI,
ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN
NİTELİKLERİ, MESLEKİ KIVANÇLARI VE
MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KARMA
YÖNTEM ARAŞTIRMASI**

**HACER YILDIRIM KURTULUŞ
16736006
ORCID NO: 0000-0002-0880-1318**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. FULYA YÜKSEL ŞAHİN**

**İSTANBUL
2021**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN
SÜPERVİZÖRLERİNİN DAVRANIŞLARI,
ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN
NİTELİKLERİ, MESLEKİ KIVANÇLARI VE
MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KARMA
YÖNTEM ARAŞTIRMASI**

**HACER YILDIRIM KURTULUŞ
16736006**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: Haziran, 2021

Tezin Savunulduğu Tarih: 16.06.2021

Tez Oy Birliği ile Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Fulya YUKSEL-ŞAHİN
Jüri Üyeleri	: Prof. Dr. Ali ERYILMAZ
	Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ
	Doç. Dr. Armağan KÖSEOĞLU
	Dr. Öğr. Üyesi. Meryem DEMİR GÜDÜL

**İSTANBUL
MAYIS, 2021**

ÖZ

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN SÜPERVİZÖRLERİNİN DAVRANIŞLARI, ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ, MESLEKİ KIVANÇLARI VE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Hacer Yıldırım Kurtuluş

Mayıs, 2021

Bu araştırmada, dört temel problem sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmanın birinci temel probleminde, bazı değişkenlere göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. İkinci temel probleminde, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü incelenmiştir. Üçüncü temel probleminde psikolojik danışmanların, Soru Formunda yer alan sorulara ilişkin görüşleri incelenmiştir. Dördüncü temel probleminde ise nicel ve nitel verilerin bütünleştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma, karma yöntem araştırmasıdır. Araştırmaya 661 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Süpervizyon Ölçeği”, “Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği”, “Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği” ile “Kişisel Bilgi Formu” ve “Soru Formu” kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, araştırmanın birinci basamağında SPSS Programı ile MANOVA Wilks Lambda (λ), MANOVA Pillai's Trace, Games-Howell, Scheffe Testi ve Diskriminant (Ayrıcı) Analiz Testleri kullanılmıştır. Araştırmanın ikinci basamağında, Regresyon Temelli Bootstrapping Tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü basamağında da MAXQDA Programı ile nitel analiz yapılmıştır.

Araştırmanın birinci temel problemine ilişkin bulgular şöyledir: Eğitim düzeyine, üniversite eğitimini yeterli görmeye ve kullanılan unvana göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyumlarının anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Kıdeme göre psikolojik danışmanların mesleki kıvançları anlamlı farklılık gösterirken; mesleki doyumlarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ayrıca cinsiyete, bireysel ve grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyumlarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Araştırmanın ikinci temel problemine ilişkin bulgular şöyledir: Psikolojik danışmanların mesleki kıvançları ve mesleki doyumları ile etkili psikolojik danışman nitelikleri ve süpervizörlerinin davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın üçüncü temel problemine ilişkin bulgular şöyledir: Süpervizyon ve süpervizördavranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvanca, mesleki doyuma ilişkin görüşler ve süpervizyon, süpervizör davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları, mesleki doyumlarının birbirleri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşlertemaları ve bu temaların kategorilerioluşturulmuştur. Araştırmanın sonucunda, bu değişkenlerin birbirleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın dördüncü temel problemine ilişkin bulgular ise şöyledir: Araştırmada,psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkilerin nicel ve nitel yöntemlerle araştırılması ve analiz edilmesi sonucunda elde edilen nicel ve nitel verilerin birbirleri ile tutarlı olduğu görülmüştür.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin üniversite eğitiminde aldıkları süpervizyon ve süpervizör davranışlarından etkilendiği görülmüştür. Psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon süreci ile birlikte etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olarak mesleklerine karşı olumlu duygular hissedip mesleklerinden doyum sağladıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Danışman, Süpervizyon, Süpervizör Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvanç, Mesleki Doyum, Karma Yöntem Araştırması

ABSTRACT

A STUDY ON THE CORRELATIONS BETWEEN THE BEHAVIORS OF COUNSELOR SUPERVISORS, EFFECTIVE COUNSELOR CHARACTERISTICS, COUNSELORS' PROFESSIONAL PRIDE, AND JOB SATISFACTION: MIXED METHOD RESEARCH

Hacer Yıldırım Kurtuluş

May, 2021

This study seeks answers four main problem questions. The first main problem explored the levels of professional pride and job satisfaction of counselors according to certain variables. The second main problem explored the mediation role of effective counselor characteristics in the relationship between the behaviors of counselor supervisors and counselors' professional pride and job satisfaction. The third main problem examined the counselors' opinions about the questions in the Question Form. And the fourth main problem aimed to integrate all quantitative and qualitative data. This is a mixed method research. A total of 661 psychological counselors participated in the study. The "Supervision Scale", the "Effective Counselor Characteristics Assessment Scale" (ECCAS), the "Professional Pride Scale", the "Job Satisfaction Scale", a "Personal Information Form", and a "Question Form" were used to collect the study data.

For data analysis, SPSS Software, as well as MANOVA Wilks Lambda (λ), MANOVA Pillai's Trace, Games-Howell, Scheffe Test, and Discriminant Analysis Test were used for the first stage of the study. Regression-based Bootstrapping Technique was used for the second stage and qualitative analysis was performed using MAXQDA Software for the third stage.

The results pertaining to the first main problem of the study are as follows: The counselors' professional pride and job satisfaction significantly differ according to education level, finding university education adequate, and the title used. According to seniority, the counselors' professional pride significantly differs but there is no significant difference in their job satisfaction. Furthermore, the counselors' professional pride and job satisfaction do not significantly differ according to gender and receiving supervision for individual and group counseling.

The results pertaining to the second main problem of the study are as follows: There is a positively significant relationship between the counselors' professional pride and job satisfaction and effective counselor characteristics and supervisor behaviors. However, effective counselor characteristics have an indirect and significant influence and partial intermediary effect on the relationship between the behaviors of counselor supervisors and counselors' professional pride and job satisfaction.

The results pertaining to the third main problem of the study are as follows: Themes and related categories were created for the opinions about supervision, supervisor

behaviors, effective counselor characteristics, professional pride, and job satisfaction and the opinions about the effects of supervision, supervisor behaviors, effective counselor characteristics, professional pride, and job satisfaction upon one another. The study results revealed that these variables are intercorrelated.

The results pertaining to the fourth main problem of the study are as follows: Consistency was found between the quantitative and qualitative data obtained by exploring and analyzing the correlations between the behaviors of counselors' supervisors, effective counselor characteristics, their professional pride and job satisfaction using quantitative and qualitative methods.

As a result of the research, it was seen that the professional pride and job satisfaction levels of psychological counselors were affected by the supervision and supervisor behaviors they received during their university education. It has been observed that psychological counselors feel positive emotions towards their profession and are satisfied with their profession by having effective psychological counselor qualifications together with the supervision process they receive.

Keywords: Psychological Counselor, Supervision, Supervisor Behavior, Effective Counselor Characteristics, Professional Pride, Job Satisfaction, Mixed Method Research

ÖN SÖZ

Psikolojik danışman eğitiminde yer alan süpervizyon ve süpervizör davranışlarının psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken hissettikleri doyum ve mesleklerine ilişkin duydukları kıvanç üzerinde önemli bir etkisi olduğunu, Doktora eğitimimde tez danışmanım süpervizörlüğünde aldığım süpervizyon sürecinde fark ettim. Etik duruşu ile kendime örnek aldığım tez danışmanım Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN'e bana bu farkındalığı sağlamasından, mesleki gelişim sürecime katkılarından, tez çalışmamın her aşamasında bilgisini ve desteğini esirgememesinden dolayı çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimime başladığım ilk günden beri benim üzerimde emeği olan, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım çok kıymetli hocam Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ'e ve bana bilimsel çalışma motivasyonu sağlayan Prof. Dr. Ali ERYILMAZ'a gönülden teşekkür ediyorum. Tez izleme süresince geri bildirimlerinden yararlandığım, tez jürisinde yer alan, Doç. Dr. Serhat Armağan KÖSEOĞLU'na; Dr. Meryem Demir-Güdül'e; lisans eğitimimden bu yana desteğini arkamda hissettiğim ve üzerimde çok emeği olan Prof. Dr. Müge Yüksel'e tüm içtenliğimle teşekkür ediyorum

Doktora mülakatları ile başlayan dostluğumuz ile o günden itibaren derslerde ve tez sürecinde aynı duyguları yaşadığımız, birbirimize destek olduğumuz, kaygılarımızı paylaştığımız canım arkadaşım Gülgün UZUN'a varlığı için teşekkür ediyorum.

Son olarak, gece gündüz benimle ders çalışan ve doktora eğitim sürecimde yaşadığım zorlu süreçlerde hep yanımda olan sevgili eşim Emin'e sabrı ve anlayışı için, sevgili kızım Öykü'ye varlığı ve enerjisi için teşekkür ediyorum. Tez savunmamı benim gibi heyecanla bekleyen anneme ve kız kardeşlerime de çok teşekkür ediyorum.

İstanbul, Mayıs 2021

Hacer YILDIRIM KURTULUŞ

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xviii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xix
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	12
1.2.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Araştırmanın Birinci Temel Problem Sorusu: Bazı değişkenlere göre psikolojik danışmanların mesleki kıvançları ve mesleki doyumları anlamlı farklılık göstermekte midir?.....	13
1.2.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: Araştırmanın İkinci Temel Problem Sorusu: Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü var mıdır?	14
1.2.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Araştırmanın Üçüncü Temel Problem Sorusu: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşleri Nelerdir?	16
1.2.4. Araştırmanın Dördüncü Basamağı: Araştırmanın Dördüncü Temel Problem Sorusu: Psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına ve mesleki doyumlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?	18
1.3.Önem	19
1.4.Sayıtlılar	21
1.5.Sınırlılıklar.....	21
1.6. Tanımlar	21
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	23
2.1. Süpervizyon ile İlgili Kuramsal Çerçeve	23
2.1.1.Süpervizyon	23

2.1.3. Süpervizyon Modelleri	25
2.1.3.1.Psikolojik Danışma Kuramları Temelli Modeller.....	26
2.1.3.2. Gelişimsel Süpervizyon Modelleri.....	29
2.1.3.3. Sosyal Rol Modelleri	33
2.1.4. Süpervizyon Yöntemleri	35
2.1.4.1.Bireysel Süpervizyon Yöntemi	35
2.1.4.2.Üçlü Süpervizyon Yöntemi.....	36
2.1.4.3.Grup Süpervizyonu Yöntemi	37
2.1.5.Süpervizyon Teknikleri.....	38
2.1.5.1.Sözel Aktarım Tekniği	38
2.1.5.2.Süreç Notları Tekniği.....	39
2.1.5.3.Ses ve Görüntü Kaydı Tekniği.....	39
2.1.5.4.Canlı Gözlem Tekniği.....	40
2.1.5.5.Rol Oynama Tekniği	41
2.1.5.6.Model Olma Tekniği.....	41
2.1.6.Süpervizyon İlişkisi	41
2.1.6.1.Bordin'in (1983) Süpervizyon Çalışma Uyumu	42
2.1.6.2.Holloway'in (1995) Sistemli Süpervizyon Yaklaşımı	43
2.1.6.3.Diğer Süpervizyon İlişkisi Tanımlamaları	44
2.1.1. Süpervizyon ile İlgili Araştırmalar	48
2.1.1.1. Süpervizyon ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	48
2.1.1.2. Süpervizyon ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	51
2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	56
2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri.....	56
2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Araştırmalar.....	64
2.2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar.....	64
2.2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	67
2.3. Mesleki Kıvanç İle İlgili Kuramsal Çerçeve	71
2.3.1. Mesleki Kıvanç	72
2.3.1. Mesleki Kıvançla İlgili Araştırmalar	74
2.3.1.1. Mesleki Kıvanç ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	74
2.3.1.2.Mesleki Kıvanç ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	76
2.4. Mesleki Doyum İle İlgili Kuramsal Çerçeve	77

2.4.1. Mesleki Doyum.....	77
2.4.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	79
2.4.2.1. Bireysel Faktörler.....	80
2.4.2.2. Kurumdan Kaynaklanan Faktörler.....	83
2.4.3. Mesleki Doyum Kuramları	85
2.4.3.1. İçerik Kuramları	86
2.4.3.2. Süreç Kuramları	89
2.4.1. Mesleki Doyumla İlgili Araştırmalar.....	90
2.4.1.1. Mesleki Doyum ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	91
2.4.1.2. Mesleki Doyum ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar.....	94
3. YÖNTEM	98
3.1. Araştırmanın Modeli	98
3.2. Katılımcılar.....	99
3.2.1. Araştırmanın Nicel Bölümüne Ait Katılımcılar.....	99
3.2.2. Araştırmanın Nitel Bölümüne Ait Katılımcılar	102
3.3. Veri Toplama Araçları.....	104
3.3.1. Süpervizyon Ölçeği.....	105
3.3.1.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	105
3.3.1.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	107
3.3.2. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği.....	108
3.3.2.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	108
3.3.2.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	110
3.3.3. Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği.....	110
3.3.3.1. Ölçeği Uyarlayan Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	111
3.3.3.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	112
3.3.4. Mesleki Doyum Ölçeği.....	112
3.3.4.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	113
3.3.4.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	113
3.3.5. Kişisel Bilgi Formu.....	114

3.3.6. Soru Formu	114
3.4. Verilerin Toplanması.....	114
3.5. Verilerin Analizi.....	116
3.6. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği	120
4. BULGULAR.....	122
4.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Birinci Temel Problemi: Bazı Değişkenlere (Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Bireysel Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Alma, Grupla Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Alma, Üniversite Eğitimini Yeterli Görme, Kullanılan Mesleki Unvan Ve Kıdem) Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Bulgular.....	122
4.1.1. Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyi ve Yüzdesine Yönelik Bulgular.....	125
4.1.2. Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular.....	126
4.1.3. Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	127
4.1.4. Bireysel Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	133
4.1.5. Grupla Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular	135
4.1.6. Üniversite Eğitimini Yeterli Görmeye Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine YönelikBulgular	138
4.1.7. Kullanılan Mesleki Unvana Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular.....	140
4.1.8. Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular.....	143
4.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: İkinci Temel Problemi:Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolüne Yönelik Bulgular.....	146
4.2.1. Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç, Mesleki Doyum, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ve Süpervizörlerinin Davranışları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	146
4.2.2. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışlarının Mesleki Kıvançlarını Ve Mesleki Doyumlarını Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular.....	148

4.2.3. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışlarının Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Anlamli Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular.....	148
4.2.4. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Kıvançlarını ve Mesleki Doyumlarını Anlamli Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular.....	149
4.2.5. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracılığına Yönelik Bulgular.....	150
4.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Araştırmanın Üçüncü Temel Problem Sorusu: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşlerine Yönelik Bulgular	154
4.3.1. Psikolojik Danışmanların, Aldıkları Süpervizyona ve Süpervizörlerinin Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular.....	154
4.3.2. Psikolojik Danışmanların, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular	168
4.3.3. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Kıvanca İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular	173
4.3.4. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Doyuma İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular	182
4.3.5. Psikolojik Danışmanların, Aldıkları Süpervizyona, Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına, Mesleki Doyumlarına Ve Birbirleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular	188
4.4. Araştırmanın Dördüncü Basamağı: Dördüncü Temel Problemi:Psikolojik Danışmanların Süpervizyon Ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Elde Edilen Nicel Ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi	197
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	201
5.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Birinci Temel Problemi: Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum.....	201
5.1.1. Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma Ve Yorum.....	201
5.1.2. Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma Ve Yorum.....	202
5.1.3. Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Süpervizyonu Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma Ve Yorum	204

5.1.4. Üniversite Eğitimini Yeterli Görmeye Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Düzeylerine Yönelik Tartışma Ve Yorum	206
5.1.5. Kullanılan Mesleki Unvana Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Düzeylerine Yönelik Tartışma Ve Yorum	207
5.1.6. Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Düzeylerine Yönelik Tartışma Ve Yorum	208
5.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: Araştırmanın İkinci Temel Problemi: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolüne Yönelik Tartışma ve Yorum	209
5.2.1. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Mesleki Kıvançları, Mesleki Doyumları Ve Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma Ve Yorum.....	209
5.2.2. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumlarını Yordamasına Yönelik Tartışma Ve Yorum	210
5.2.3. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Yordamasına Yönelik Tartışma Ve Yorum	213
5.2.4. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumlarını Yordamasına Yönelik Tartışma Ve Yorum	214
5.2.5. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Aracılığı İle Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumlarını Yordamasına Yönelik Tartışma Ve Yorum	217
5.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Araştırmanın Üçüncü Temel Problemi: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum.....	218
5.3.1. Psikolojik Danışmanların, Aldıkları Süpervizyona Ve Süpervizörlerinin Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum.....	218
5.3.2. Psikolojik Danışmanların, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine Zelliklerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum	224
5.3.3. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Kıvanca İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum	226
5.3.4. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Doyuma İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum	229
5.3.5. Psikolojik Danışmanların Aldıkları Süpervizyon, Süpervizör Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları, Mesleki Doyumlarının Birbirleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum	232

5.4. Araştırmanın Dördüncü Basamağı: Dördüncü Temel Problem:Psikolojik Danışmanların Süpervizyon Ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Elde Edilen Nicel Ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesine Yönelik Tartışma ve Yorum.....	236
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	237
6.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Birinci Temel Problem: Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Sonuç Ve Öneriler	237
6.1.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler	239
6.1.2. Psikolojik Danışmanlara, Eğitimcilere ve Yasa Koyuculara Yönelik Öneriler	239
6.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: İkinci Temel Problem: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolüne Yönelik Sonuç Ve Öneriler.....	240
6.2.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler	241
6.2.2. Psikolojik Danışmanlara, Eğitimcilere ve Yasa Koyuculara Yönelik Öneriler	241
6.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Üçüncü Temel Problem: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuç Ve Öneriler.....	242
6.3.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler	247
6.3.2. Psikolojik Danışmanlara, Eğitimcilere ve Yasa Koyuculara Yönelik Öneriler	248
KAYNAKÇA	249
EKLER.....	282
Ek 1.Doktora Tez Araştırması Bilgilendirilmiş Onay Formu	282
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....	283
Ek 3. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPNİDÖ)	285
Ek 4. Mesleki Doyum Ölçeği	286
Ek 5. Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği	287
Ek 6. Süpervizyon Ölçeği.....	288
Ek 7. Soru Formu	290
Ek 8. Kullanılan Ölçeklerin İzin Yazıları.....	293
Ek 9. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Anket İzni	295
Ek 10. Etik Kurul Onayı.....	296

Ek 11. MEB Anket Ve Araştırma İzni	298
--	-----

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1: Katılımcılara Ait Bilgiler	100
Tablo 3. 2: Katılımcıların Üniversite Eğitimine Ait Bilgiler	101
Tablo 3. 3: Katılımcılara Ait Bilgiler	103
Tablo 3. 4: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler	107
Tablo 3. 5: Süpervizyon Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri.....	108
Tablo 3. 6: Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri	110
Tablo 3. 7: Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri	112
Tablo 3. 8: Mesleki Doyum Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri.....	114
Tablo 4. 1: Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Skewness ve Kurtosis Değerleri	123
Tablo 4. 2: Değişkenlere Göre Mesleki Kıvanç Ölçeğinin ve Mesleki Doyum Levene Testi Değerleri.....	123
Tablo 4. 3: Bazı Kişisel Değişkenlere Göre Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Box's M Testi.....	124
Tablo 4. 4: Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Puan Ortalamaları Ve Yüzdelik Değerleri.....	126
Tablo 4. 5: Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Wilks Lambda Testi Sonuçları	127
Tablo 4. 6: Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları	128
Tablo 4. 7: Eğitim Düzeyi İçin Hesaplanan Fonksiyona İlişkin, Kanonik Diskriminant (Ayırma) Fonksiyon Testi Sonuçları.....	130
Tablo 4. 8: Diskriminant Fonksiyonuna İlişkin Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Katsayıları ve Yapı Matrisi	132
Tablo 4. 9: Bireysel Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Alma Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları.....	133

Tablo 4. 10: Grupla Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Wilks Lambda Testi Sonuçları	136
Tablo 4. 11: Üniversite Eğitimini Yeterli Görmeye Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları, Ortalamaları ve Games –Howell Testi Sonuçları....	139
Tablo 4. 12: Kullanılan Mesleki Unvana Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları, Ortalamaları ve Games –Howell Testi Sonuçları	141
Tablo 4. 13: Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları	143
Tablo 4. 14: Aracı İlişkiye Yönelik Modele İlişkin Gözlenen Gösterge Değişkenleri ile Ölçme Araçları	146
Tablo 4. 15: Değişkenlere Ait İlişkiler ve Betimsel İstatistikler	147
Tablo 4. 16: Süpervizör Davranışlarının Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyumu Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi.....	148
Tablo 4. 17: Süpervizör Davranışlarının Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi	149
Tablo 4. 18: Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyumu Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi.....	149
Tablo 4. 19: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları Arasında Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracılığına Ait Bootstrapping Sonuçları.....	151
Tablo 4. 20: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Doyumları Arasında Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracılığına Ait Bootstrapping Sonuçları.....	153
Tablo 4. 21: Psikolojik Danışmanların Süpervizyon ve Süpervizör Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular.....	155
Tablo 4. 22: Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular.....	169
Tablo 4. 23: Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular.....	173
Tablo 4. 24: Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular.....	182
Tablo 4. 25: Psikolojik danışmanların Aldıkları Süpervizyon, Süpervizör Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları, Mesleki Doyumlarının Birbirleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular....	189

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü	14
Şekil 2: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü	14
Şekil 3: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü	150
Şekil 4: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü	152

KISALTMALAR LİSTESİ

ACA: American Counseling Association-Amerikan Danışmanlar Derneği

ASCA: American School Counselor Association- Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği

SP:Süpervizyon Davranışları

EPDN: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri

MK: Mesleki Kıvanç

MD: Mesleki Doyum

CACREP:Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs-Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Programların Akreditasyonu Konseyi

Diğ.: Diğerleri

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem

Ruh sağlığı hizmetlerini veren meslekler içinde psikiyatrist, klinik psikolog, psikiyatri hemşiresi ve psikolojik danışman bulunmaktadır. Psikolojik danışman, psikolojik danışma hizmetini yürüten, bu konuda uzmanlaşmış olan kişidir (Patterson ve Welfel, 1994). Psikolojik danışma ise danışana yardım amacıyla kurulan profesyonel ilişki ve yapılan etkinlikler bütünüdür (Özgüven, 1999; Yüksel-Şahin, 2018). Bu yardım; ruh sağlığı, psikoloji ve gelişim ilkelerinin çeşitli müdahaleler aracılığı ile bireyin psikolojik iyi oluşu, kişisel ve meslek gelişimini ele alacak şekilde uygulanma sürecini içerir (ACA- *American Counseling Association*, 2013). Amerikan Psikolojik Danışma Derneğinin 2010 yılındaki tanımına göre psikolojik danışma bireylerin, grupların ve ailelerin ruh sağlığı, iyilik hali, akademik ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri için yürütülen profesyonel bir ilişkidir (ACA, 2016).

Psikolojik danışma mesleği, normal bireylerin kişisel/sosyal, akademik ve kariyer konularında yetkinleştirilmesini amaçlar. Psikolojik danışma süreçleri yapılandırılmış oturumlar ile gerçekleştirilirken, oturumlar psikolojik danışma kuramlarına dayalı olarak yürütülür. Danışanlara daha etkili düşünme, davranma ve hissetmeyi öğretme sürecini içerir. Psikolojik danışman mesleği alt dalları olan bir meslektir (Gladding, 2013; Yüksel-Şahin, 2018). Psikolojik danışma mesleği toplumlarda değişen ihtiyaçlara bağlı olarak uzmanlık dalları ile karşımıza çıkmaktadır (Mellin, Hunt ve Nichols, 2011). Uluslararası uygulamalar incelendiğinde; okul danışmanlığı, toplum danışmanlığı, ruh sağlığı danışmanlığı, rehabilitasyon danışmanlığı, meslek danışmanlığı, endüstri danışmanlığı ve aile danışmanlığı gibi alanların psikolojik danışmanlığın alt uzmanlık dallarından olduğu görülmektedir. Mesleğin ilk olarak ortaya çıktığı ve en çok gelişim gösterdiği

Amerika’da psikolojik danışmanlar eğitim kurumlarında, hastanelerde, kariyer merkezlerinde, üniversitelerde ve dini kurumlarda hizmet vermektedirler (Doğan, 2000; Pietrofesa, Hoffman ve Splete, 1984; Yüksel-Şahin, 2018).

Türkiye’de ise Psikolojik Danışma mesleği, ağırlıklı olarak okul psikolojik danışmanlığı alt uzmanlık dalında yoğunlaşmıştır (Kadioğlu, 2014). Bununla birlikte, Türkiye’de de psikolojik danışma mesleğini icra eden psikolojik danışmanların eğitim kurumlarının dışında da, sağlık kurumları (Özel Hastaneler, Psikolojik Danışma Merkezleri), devlet ve özel üniversitelerin PDR Merkezleri, Adalet Bakanlığı (Pedagog kadrosu), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Psikolojik Danışman/Denetçi Yardımcılığı), Emniyet Müdürlüğü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliği, Genel Kurmay Başkanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri (Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri), Endüstri Eğitim Danışmanlık Kurumları, Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri ile İş-Kurda hizmet verdiği görülmektedir. Psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumlar farklı olsa da her birinin bulunduğu kurumda yeterli düzeyde hizmetleri verebilmeleri gereklidir. Özellikle psikolojik danışma yapmak, bilgi ve beceriye sahip olmayı gerektirmektedir (Yüksel-Şahin, 2018). Bu nedenle, son yıllarda, daha nitelikli ve yetkin mezunlar verebilmek için psikolojik danışman eğitiminin niteliği ve kalitesi konusunda araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalarda ele alınan en önemli konuların ve sorunların; uygulama deneyiminin yetersizliği, akreditasyonun olmaması, uzmanlık alt dallarına ilişkin eğitimin olmaması, alanın kimliğiyle ilgili sorunlar, mesleğin sınırları, lisans eğitimi sırasında staj, uygulama ve süpervizyon yetersizliği şeklinde olduğu görülmektedir (Doğan, 2000; Ergene, 2010; Gümüş, 2017; Keklik, 2011; Keklik ve Tuzgöl-Dost, 2012; Korkut, 2007; Özyürek, 2007). Bu sorunların çözümü için Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programlarında derslerin yeniden yapılandırılması, akademisyenlerin üzerinde anlaştığı derslerin okutulması, rehberlik hizmetlerinin yanı sıra psikolojik danışmanlık eğitime de ağırlık verilmesi ve süpervizyonla birlikte uygulama derslerinin etkin bir şekilde verilmesi önerilmektedir (Doğan, 2001; Ergene, 2010; Özgüven, 1990; Yeşilyaprak, 2009).

Türkiye’deki üniversitelerde verilen psikolojik danışman eğitiminde yer alan uygulama ve staj dersleri ve bu uygulamalara yönelik verilen süpervizyon süreçleri incelendiğinde, ABD’deki yapıdan farklı olarak lisans düzeyinde psikolojik

danışman yetiştirildiği ve bu nedenle kendine özgü bir yapısı olduğu görülmektedir. Ancak, Türkiye’de yer alan bu programlarda içerik olarak standart yürütülen derslerin olmadığı da görülmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016; Korkut-Owen, 2007; Korkut-Owen ve Yerin-Güneri, 2013; Poyrazlı, Doğan ve Eskin, 2013).

Türkiye’deki psikolojik danışman eğitim programlarının içeriklerinin hazırlanması için önemli bir rehber doküman olan Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Kurumlarının Akreditasyonu Kurulu’nun (CACREP-Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs) psikolojik danışman eğitimi standartları incelendiğinde, psikolojik danışman yetiştiren bir eğitim programında mesleki gelişim, insan gelişimi, yardım ilişkileri, sosyal ve kültürel çeşitlilik, araştırma ve programı değerlendirme, grup çalışmaları, profesyonel kimlik ve bireyi tanıma olmak üzere sekiz temel yeterlilik alanınının gerekliliği vurgulanmaktadır (CACREP, 2017). Bununla birlikte, genel standartların yanında uzmanlık alanlarına yönelik ilave standartlara, özellikle uygulamaya dayalı derslerin nasıl yürütülmesi gerektiğine ve bunun için gerekli olan koşullara da yer verildiği görülmektedir. CACREP’in 2016 yılında güncellenen standartlarına göre, yüksek lisans düzeyindeki psikolojik danışma uygulaması (practicum) ve kurum deneyiminin (internship) hangi kriterler çerçevesinde yürütülmesi gerektiği kapsamlı olarak ele alınmıştır. Psikolojik danışma uygulaması kapsamında, toplamda en az 100 saatlik uygulamanın süpervizyon altında gerçekleştirilmiş olmasına yer verilmiştir. Standarda göre, bu uygulamaların en az 40 saati gerçek danışanla psikolojik danışma yapmayı içermek durumundadır. Psikolojik danışma uygulaması dersini başarıyla tamamlayan psikolojik danışman adaylarının, toplam 600 saatlik staj uygulamalarını yine süpervizyon altında gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Standarda göre, staj uygulamasının en az 240 saati doğrudan hizmetlere işaret etmektedir (CACREP, 2016). Görüldüğü gibi, psikolojik danışman eğitiminde uygulama dersleri kritik bir öneme sahiptir ve bu dersler, teorik derslerde öğrenilen kuram, ilke, beceri ve tekniklerin danışanlara uygulanma süreci olarak tanımlanmaktadır (Bradley ve Fiorini, 1999).

Psikolojik danışman adaylarının becerilerini ve yeterliklerini geliştirmede psikolojik danışma oturumlarına yönelik süpervizyon temel bir yöntemdir ve eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır (Beutler ve diğ., 2004; Lambert ve Ogles, 1997).

Süpervizyon, meslekte deneyimli kişiler tarafından daha az deneyimli olan kişilere sunulan, mesleki niteliği ve etkililiği arttırmaya yönelik, değerlendirmeye dayalı ve hiyerarşik bir yapı içeren ilişkisel bir müdahale süreci olarak tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 1992; Meydan 2014).

CACREP (2001)'e göre psikolojik danışman adaylarının her hafta bir saat bireysel süpervizyon ve buna ek olarak her hafta bir buçuk saat grupla süpervizyon alması gerekmektedir. Psikolojik danışman adayları bu süpervizyon sürecinde; kendi becerilerine ve psikolojik danışma sürecine ilişkin farkındalık geliştirecek, sahip oldukları psikolojik danışmanlık becerileri geliştirecek (Larson, 1998), yetkinlik düzeyini arttıracak, hem kendi performanslarına hem de danışanlarının ihtiyacına uygun hedefler belirleyebilecektir. Bununla birlikte psikolojik danışman adayları bu süreçte terapötik koşulları oluşturmayı ve bunları danışanlarına iletmeyi, temel ve ileri düzey teknikleri uygulamayı ve psikolojik danışma basamaklarına hakim olma ile ilgili niteliklerini de geliştirirler (Yüksel-Şahin, 2018).

Psikolojik danışma oturumlarına yönelik süpervizyonu veren, mesleki deneyime sahip olan kişi süpervizör olarak tanımlanmaktadır (Atik, 2017). Süpervizyon sürecinde süpervizör, psikolojik danışman adaylarının öğrenmiş oldukları kuramlara ve becerilere dayalı bir uygulama süreci geçirmelerine yardımcı olmaya çalışır. Diğer taraftan danışana uygun olan yaklaşımı belirleyebilme ve uygun beceri kullanımını sağlayabilmelerine yardımcı olan süpervizör, psikolojik danışman adayının danışana özgü ihtiyaçları tanımlayabilmesine de destek olur. Süpervizör, psikolojik danışman adayının, etişe uygun davranıp davranmadığını yakından inceler ve tüm süreci göz önünde bulundurarak kişinin yetkin bir uygulayıcı olup olamayacağını kanıta dayalı olarak değerlendirir (Borders, 2009). Bütün bunları da, oturumlara ilişkin detaylı transkriptleri inceleyerek (Atik, 2017), danışma oturumlarının ses ve görüntü kayıtlarını izleyerek, tek yönlü aynanın arkasından danışman adayının yaptığı danışma oturumlarını izleyerek (canlı gözlem) ve geri bildirim vererek yapar (Gladding, 2013). Görüldüğü gibi, süpervizyon eğitimi ve bu süreçteki süpervizör davranışları, psikolojik danışmanların etkililiği ve niteliği konusunda önemli öğeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Süpervizyonun her eğitim seviyesinde ve tüm uygulama derslerinde veriliyor olması danışman eğitimi için oldukça kritiktir (Borders ve Leddick, 1987; Falender ve Shafranske, 2004).

Psikolojik danışman eğitiminde verilen süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının niteliklerini arttırabilmek ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek için süpervizörler bazı müdahalelerde bulunurlar. Bu müdahaleler cesaretlendiren, geliştiren, destek veren, yol gösteren, öğreten olabilirken kimi zamanda psikolojik danışman adayının tutarsızlıklarına ilişkin farkındalık kazanmasını sağlayan nitelikte olabilir (Watkins, 1997).

Süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının, süpervizyonda yeni becerileri uygulayabilmeleri, geribildirim isteyebilmeleri ve kendilerini açabilmeleri için süpervizyon ortamında güvende olduklarını hissetmeye, rahat olmaya, dürüst olmaya ve desteklenmeye ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu nedenle, danışman adayı ile süpervizör arasında güçlü bir süpervizyon ilişkisi kurulması ve geliştirilmesi çok önemlidir (Meydan, 2019). Süpervizyon ilişkisi, süpervizör ile süpervizyon alan psikolojik danışman adayı arasında kurulan ilişkidir (Meydan ve Kağnıcı, 2018). Etkili bir süpervizyon, süpervizör ile psikolojik danışman adayının ilişki kalitesine bağlıdır. Güven bu ilişkide önemli bir bileşendir ve uyumlu bir işbirliği için şarttır (Renfro-Michel, 2006'dan aktaran Yılmaz ve Voltan-Acar, 2015). “Terapötik çalışma uyumu” ve “süpervizyon çalışma uyumu” süpervizyon süreci için kritiktir. Süpervizör ile psikolojik danışman adayı arasındaki bu uyum, psikolojik danışmanın mesleki olarak gelişimini ve süpervizyon sürecinden memnuniyetini attıracak önemli bir faktördür (Falender ve Shafranske, 2004; Ladany, Ellis ve Friedlander, 1999). Etkili ve sağlıklı bir süpervizyon ilişkisinde güven ortamının varlığı ve süpervizörün sağlıklı iletişim becerilerine sahip olmasının yanında (Borders ve Brown, 2005) şeffaflığı esas alması, şimdi ve buraya odaklanması ve yüzleştirme becerilerine sahip olması (Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001) vurgulanmaktadır. Steward-Hopkins (2012) süpervizyon eğitiminde süpervizyon ilişkisini ele aldığı araştırmasında, süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki ilişkinin niteliğinin süpervizyon sürecinin etkililiği konusunda önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır.

Nelson ve Friedlander (2001) psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde bazı olumsuz yaşantılarını ele almıştır. Süpervizyon alan psikolojik danışmanların sürecin başından itibaren süpervizörleri ile sağlıklı bir iletişim kuramamaları, yine süpervizörlerinden sürece ilişkin destek hissedememeleri, süpervizörleri ile güç ve

rol çatışması yaşamalarının ve süpervizyonda üzerinde çalışılacak konularda uzlaşamamalarının belirtilen başlıca olumsuz deneyimler arasında yer aldığı görülmektedir. Olumsuz bir süpervizyon ortamı, süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının sürece ilişkin kaygısını arttırırken; olumlu bir süpervizyon ortamı süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının kaygısını azaltacaktır (Meydan, 2019). Sürece ilişkin kaygısı azalan psikolojik danışman adayının etkili psikolojik danışmanlık becerilerini kazanması daha kolay olacaktır. Zaten, süpervizyon süresince süpervizör, süpervizyon alan kişinin, etkili bir psikolojik danışman olma yolundaki gelişimini desteklemeyi hedefler (Bernard ve Goodyear, 2009; Hoffman ve diğ., 2005). Ellis (2010) de süpervizyon sürecindeki uyumlu ve sağlıklı bir ilişkinin süpervizyon sürecinde kullanılan tüm kuramlardan ve ele alınan becerilerden daha önemli olduğunu vurgulamıştır. Fernando ve Hulse-Killacky (2005) psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyon eğitiminde süpervizörün davranışlarının ve yaklaşımının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerileri ve yeterliliği üzerinde etkisi olduğunu vurgulamıştır. Psikolojik danışmanların mesleğinde kendini yetkin hissedebilmesi, psikolojik danışmanlık becerilerini etkili bir şekilde kullanabilmesi ve etkili psikolojik danışman özelliklerine sahip olabilmesi için süpervizyon uygulamaları altında üniversite eğitim süreçlerinde elde ettikleri kuramsal bilgileri uygulama fırsatı elde etmiş olmaları büyük önem taşımaktadır (Özyürek, 2009). İyi bir eğitim süreci ve uygulama derslerinde süpervizyon sürecinden geçirmiş olan psikolojik danışmanların bilişsel ve terapötik becerilere hakim olarak etkili bir psikolojik danışman olacağı düşünülmektedir (Borders ve Brown, 2005; Hodges, 2011; Voltan-Acar, 2013; Yüksel-Şahin, 2014).

Etkili psikolojik danışman kendisini olumlu ve olumsuz yanları ile bir bütün olarak tanıyan, yeniliklere açık, insan ilişkilerinde içten, dürüst (Corey, 2008), kişiler arası yeterlilikleri ve teknik yeterlilikleri arasında denge oluşturabilen, kişisel ve bilimsel yeterliliklerini başarılı bir şekilde bütünleştirebilen (Cormier ve Cormier, 1991) biri olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte etkili psikolojik danışman niteliklerinin literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Etkili bir psikolojik danışman olmak, psikolojik danışmanların danışanlarıyla etkili bir terapötik ilişki kurabilmesini ve bu ilişkiyi sürdürebilme becerisine sahip olmayı, kendi yaşantı ve tepkilerini kontrol

edebilmelerini ve psikolojik danışma sürecinde danışanlarına yardım etmede danışanlarının gereksinimlerine en uygun teknikleri belirleyebilmesini gerektirir (Corey, 2008). Auvenshine ve Noffsinger (1984) ise psikolojik danışmanların etkili olabilmeleri için kendilerini her yönü ile tanımaları gerektiğini, duygu ve düşüncelerinin farkında olup onlar üzerinde kontrol sahibi olmaları gerektiğine değinmiştir. Etkili bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikler Hackney ve Cormier tarafından (2008) ise şu şekilde sıralanmıştır: Kişisel farkındalık ve anlayış, psikolojik bakımdan sağlıklı olma, etnik köken ve kültürel unsurların kendisi ve başkaları üzerindeki etkilerini anlama ve bunlara karşı duyarlı olma, açık fikirli olma, nesnel olma, yetkin olma, güvenilir olma, kişilerarası ilişkilerde çekici olma, empati kurabilmedir. Psikolojik danışma sürecinin etkililiğini arttırmak için, psikolojik danışmanın etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olması önemli kriterlerden biridir.

Cormier ve Cormier (1991) ise etkili psikolojik danışman niteliklerini bilişsel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet ve öz-farkındalık olarak altı boyutta ele almıştır. Bu boyutlardan *entelektüel yeterlik*, bir psikolojik danışmanın öğrenme konusundaki heyecanını ve kabiliyetini, süreç içerisindeki yaratıcı düşünmesini içerir. *Enerji*, psikolojik danışmanın ard arda seanslara girmiş olsa bile oturumlardaki etkili olabilme ve bu durumu devam ettirebilmeyi gerektirir. *Esneklik* boyutu psikolojik danışmanın danışanlarının ihtiyaçlarına göre süreci şekillendirebilme becerisidir. *Destek* boyutu bir psikolojik danışmanın süreçte danışanını cesaretlendirerek özgür iradesi ile hayatına ilişkin kararlarını kendi başına verebilmesini sağlamayı gerektirir. *İyi niyet*, danışanın bağımsızlığını etik olarak destekleyerek, yapıcı bir biçimde danışanın iyiliği adına çalışma arzusunu belirtir. *Öz-farkındalık* boyutu ise, duyguları, değerleri ve davranışları da içeren benlik bilgisidir. Kişiyi etkileyen unsurların neler olduğunun ve bu unsurların onları nasıl etkilediğinin farkına varma yeteneğini açıklamak için kullanılan niteliktir.

Wampold (2011) etkili psikolojik danışman özelliklerini; iletişim becerilerine sahip, danışanlarına güven veren, danışanlarında olumlu beklentiler uyandıran, danışanlarının sorunlarına ilişkin çözüm seçenekleri sunabilen ve bunları uygulama konusunda danışanlarını cesaretlendirebilen, danışanlarının süreçteki gelişimlerini takip edebilen, süreçteki gelişmelere ve gerilemelere karşı yaratıcı fikirler

oluşturabilen ve süreçte danışanlarına umut aşılayabilen kişiler olarak bahsetmektedir. Garner, Freeman ve Lee (2016) iletişim becerileri, psikolojik danışmanın kendine ilişkin farkındalığı ve yine kendi hayatına ilişkin düzenleme yapabilme becerilerinin yanı sıra akademik dürüstlüğe ve meslek etiğine sahip olabilme gibi özelliklerine de vurgu yapmış ve tüm bu özelliklerin psikolojik danışmanların etkililiğini artırma konusunda önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Nystul (1999) ise etkili psikolojik danışmanların aynı tip de bireyler olmaktan ziyade bazı ortak özelliklere sahip bireyler olduklarını vurgulamıştır. Bu özellikleri de cesaretlendirici, destekleyici, iletişim becerilerini etkili olarak kullanan, danışanlarının ihtiyaçlarına uygun süreci yapılandıran, problem çözme becerisine sahip olan kişiler olarak ele almıştır.

Larson ve diğerleri (1999) psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde mesleklerine olan ilgisinin ve bağlılığının artacağını ifade etmektedirler. Emerson'a (2010) göre de bir psikolojik danışman, mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve anlayışa sahip olarak, mesleğine yönelik duyguları ile temas kurarsa, o mesleğin elamanı olmaktan ötürü olumlu duygular içinde olur. Mesleki kıvanç duygusunu yaşar. Mesleki kıvanç kavramı psikolojik danışmanların meslek seçimi ile ilgili olumlu duygularını kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Remley ve Herlihy (2007) mesleki kıvanç kavramını profesyonel psikolojik danışma kimliğinin altı alt boyutlarından biri olarak ele almıştır. Kapsamlı bir profesyonel psikolojik danışman kimliği; a) mesleğin tarihi hakkında bilgi ve anlayış, b) mesleğin felsefesinin temellerini anlama, c) psikolojik danışmanların rol ve sorumluluklarını bilme ve diğer ruh sağlığı mesleklerinden ayırt edebilme, d) mesleğinden gurur duyma, e) meslek örgütlerine katılım ve alan savunuculuğu ve f) psikolojik danışmanlık mesleğinin etik kuralları hakkında bilgi sahibi olma alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlar içerisinde mesleki kıvanç kavramı; mesleğin felsefesini, inançlarını ve tarihini takdir etmek ve mesleğini icra ederken bu gurur duygusunu yaşayıp başkalarına iletme olarak tanımlanmaktadır.

VanZandt (1990) da psikolojik danışmanın profesyonelleşmesinin önemli koşullarından biri olarak gördüğü mesleki kıvancın, mesleğin geçmişini takdir etmekten, bugünkü mesleki uygulamalara kendini adamaktan ve mesleğin gelecekteki gelişimine inanmaktan geldiğini belirtmektedir. Myers, Sweeney ve

White (2002) ise güçlü bir profesyonel kimliğe sahip olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleğe ilişkin algıları, mesleki nitelikleri ve bilgilerinden dolayı mesleklerini takdir edeceklerini ifade etmiştir. Johnson ve diğerleri (1989) de, mesleki kıvança ilişkin oluşturdukları kavramsal çerçevede, kendilerini mesleki anlamda yeterli hisseden ve etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olan psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin olumlu duygulara sahip olacağı ve mesleğinden kıvanç duyacağını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda da, psikolojik danışmanların mesleki bilgi ve becerilerini konusunda kendisini yeterli ve etkili bir psikolojik danışman olarak hissetmesi durumunda mesleki bağlılığı artarak mesleğine, mesleğin geçmişine, kullandığı unvana ve mesleki uygulamalarına karşı olumlu duygular hissedeceği, o mesleğin elemanı olmaktan dolayı gurur duyacağı görülmektedir (Gray, 2001; Larson ve diğ., 1999; McLeod, 2009; Sweeney, 2001).

Etkili süpervizyonu alan, süpervizörün yaklaşımıyla mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve beceriye sahip olan, mesleğin elemanı olmaktan ötürü olumlu duygular içinde olup, mesleki kıvançla çalışma yaşamına katılan psikolojik danışmanların çalışırken mesleki doyumunu yaşamaları çok önemli olan diğer bir faktördür. İnsan yaşamında önemli bir yere sahip olan mesleki doyum, bireylerin işlerinden memnun olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin genel olarak işlerinden veya işlerinin farklı yönlerinden ne derece hoşlandıklarına veya hoşlanmadıklarına ilişkin değerlendirmeleri, onların işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumsuzluğun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Çetinkanat, 2000; Tezer, 1991). Şimşek-Akgemci ve Çelik (2007) mesleki doyum, bireyin yaptığı işten elde ettiği maddi kazanç ile birlikte çalışmaktan zevk duyduğu iş arkadaşlarıyla bir üretim ortaya koymasının getirdiği mutluluk olarak tanımlamaktadır. Barnett ve Miner (1992) mesleki doyum kavramını; daha genel olarak, meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili tüm duygu ve düşünceleri olarak ele almıştır. Kadioğlu (2014) ise meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili beklentilerinin karşılandığı oranda mesleğine ilişkin olumlu duygu ve düşüncelere sahip olacağını ifade eder. Galanou ve diğerlerine (2010) göre, kişinin mesleğinden doyum sağlaması o mesleğe mensup kişiye tamamlanmışlık ve başarı duyguları yaşatmasının yanı sıra mesleği ile ilgili olarak memnuniyet de sağlar. Mesleğinden doyum sağlayan kişiler mesleğini icra ederken daha üretken, yaratıcı ve faydalı olacaklardır. Mesleki doyum, bireyin,

meslek görevlerinin gerektirdiği yetenek ve beceriler, çalışma ortamının temizliği, düzeni, çalıştığı kurumdaki sosyal ilişkilerin niteliği, elde ettiği maddi kazanç, aldığı ödüller, sosyal güvence, meslekte yükselme ve ilerleme olanakları, yetki ve sorumluluk, bilgi ve becerilerini sergileyebilme olanağı ve günlük çalışma süresi gibi faktörlere verdiği öneme bağlıdır (Alçekiç, 2001). Eğer kişi yaptığı işin sonucunda ürettiği eseri somut bir biçimde görebiliyorsa, hissedeceği gurur duygusu doyum kaynağı olmaktadır. Birey ayrıca emeğinin maddi ve manevi karşılığını alabiliyorsa iş tatmini düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bireyin çalıştığı iş, önem verdiği değerleri ne kadar karşılıyorsa, işinden alacağı doyum o oranda yüksek olmaktadır (Şimşek-Akgemci ve Çelik, 2007). Jennings ve Skovholt (1999) ise psikolojik danışmanların mesleki doyumunun kuramsal çerçevesini psikolojik danışmanların etkili olmasını sağlayan bilişsel, duygusal ve ilişkisel özelliklerin mesleklerinden sağladıkları memnuniyeti ve çalıştıkları ortamdan duydukları mutluluğu arttırması ile açıklamışlardır. Yapılan araştırmalarda, psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde psikolojik danışma müdahalelerini etkili bir şekilde kullanacakları, üretmek ve faydalı olmak motive olacakları, mesleki niteliklerini geliştirecekleri ve böylelikle mesleklerinden doyum sağlayacakları görülmektedir (Alçekiç, 2001; Caprara ve diğ., 2003; Galanou ve diğ., 2010; Goodyear ve Nelson, 1997; Larson ve diğ., 1999; Levitt, 2002; Uslu, 1999).

Mesleki kıvancı sağlayan, meslek görevlerinin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmada, süpervizyon ve süpervizyonu veren süpervizör davranışlarının çok önemli bir etkisi bulunmaktadır. Gray (2001) süpervizyon eğitimini ve psikolojik danışmanların profesyonel kimliğini ele aldığı araştırmasında; süpervizyon sürecinin ve süpervizör davranışlarının psikolojik danışman adaylarının profesyonel kimliği üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Profesyonel kimliği, mesleğinden gurur duymak olarak tanımlayan Gray (2001) araştırma bulgularında, süpervizör davranışlarının ve psikolojik danışmanların mesleki bilgilerinin mesleğinden gurur duymaları üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. CACREP (2001)'de psikolojik danışmanların profesyonel bir kimliğe sahip olabilmeleri için eğitimleri sırasında aldıkları süpervizyon sürecini, uygulamaları ve psikolojik danışman niteliklerinin gerekliliğini vurgulamıştır. Remley ve Herlihy (2007) de psikolojik danışmanlık eğitiminin niteliğinin psikolojik danışmanların mesleğine olan bağlılığını ve

mesleğini icra ederken yaşadıkları olumlu duyguları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Yine, mesleki doyumu sağlayan mesleğin gerektirdiği nitelikler ile bireylerin sahip olduğu niteliklerin uyum içinde olmasını (Mc Cormic ve Ilgen, 1980'den aktaran Recepoğlu ve Ülker-Tümlü, 2015) sağlamada, süpervizyon ve süpervizyonu veren süpervizör davranışlarının çok önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bayri (2006) psikolojik danışmanların mesleki doyumu üzerinde üniversite eğitimleri sırasında aldıkları uygulama derslerinin etkisine vurgu yapmıştır. Daniels ve Larson (2001) ise psikolojik danışman eğitimleri sırasında verilen uygulama derslerine ilişkin süpervizyon sürecinin sonunda psikolojik danışman adaylarının elde ettikleri kazanımlar ile mesleklerine ilişkin beklentilerini oluşturabileceklerini ve mesleklerinden memnuniyet duyacaklarını ifade etmiştir. Goodyear ve Nelson (1997) da süpervizyon sürecinde istenen bir süpervizyon ilişkisi ve etkili süpervizyon müdahaleleri ile psikolojik danışmanların hem kişisel olarak gelişimlerinin sağlanacağını hem de mesleki niteliklerinin geliştirilip mesleklerinden doyum sağlayacaklarını öne sürmüştür.

Etkili süpervizör yaklaşımı ile yeterli anlayış, bilgi ve beceriye sahip olan psikolojik danışmanların mesleğine ve mesleki kimliğine karşı olumlu duygular hissetmesi yani, mesleğinden kıvanç duyması; ve mesleğinden doyum sağlaması (Emerson, 2010; Myers, Sweeney ve White, 2002) mümkün olabilecektir. Psikolojik danışmanlar niteliklerini geliştirdiklerinde ve psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde yürütme becerisi kazandıklarında mesleki hedeflerini daha sağlıklı bir şekilde belirleyecek, mesleklerinin toplumsal olarak tanınmasına katkıda bulunacak ve mesleklerini icra ederken mesleklerinden daha fazla doyum sağlayacaklardır (Larson ve diğ., 1992; Gray, 2001). Emerson (2010) da psikolojik danışmanların meslekleri konusunda yeterli bilgi ve niteliğe sahip olduklarında icra ettikleri mesleğe bağlı olduklarını hissedip o mesleğin bir elemanı olmaktan dolayı olumlu duygular hissedeceğini savunmaktadır. Remley ve Herlihy (2007) mesleğini takdir eden, alandaki uygulamalara ve alanın geleceğine kendini adan (Emerson, 2010; VanZandt, 1990) psikolojik danışmanların mesleklerini diğer ruh sağlığı mesleklerinden ayıran özellikleri bileceklerini ifade etmektedir. Bu bilgi ile birlikte psikolojik danışmanların aldıkları psikolojik danışman eğitimi ile yetkinliklerini arttıracaklarını, böylelikle mesleklerinden duydukları gururun da artacağını

vurgulamaktadırlar. Uslu (1999) ise psikolojik danışmanların mesleki olarak kendini yeterli hissetmesi ve nitelikli olmasının mesleki doyumunu arttıracaklarını ifade etmiştir. Psikolojik danışmanların farklı farklı danışanlar ve sorunlar ile karşılaştığı durumlarda, sahip oldukları bilgi ve becerilerinde eksiklik hissedebilir ve psikolojik danışma sürecinde etkili bir meslek elemanı olamadıklarını düşünebilirler. Bu durumda psikolojik danışmanların mesleklerinden sağladıkları doyumları zamanla düşecektir (Çoban, 2005). Psikolojik danışmanların mesleklerinden memnuniyet duymaları ve tatmin sağlamaları için nitelikli ve etkili olduklarını hissetmeleri önemli bir unsurdur (Caprara ve diğ., 2003). Levitt (2002) de psikolojik danışmanların mesleklerinde kendini iyi hissetmeleri ve mesleklerine karşı olumlu duygular yaşamalarında etkili dinleme ve iletişim becerileri gibi etkili psikolojik danışman niteliklerinin payına vurgu yapmıştır. Bu düşünceden hareketle, psikolojik danışmanların psikolojik danışma bilgi ve becerilerine sahip olmalarında, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki eğitimlerinde aldıkları süpervizyon ve süpervizyondaki süpervizör davranışlarının onların, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını olumlu ya da olumsuz düzeyde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada; psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon ve süpervizör davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkilerin nicel ve nitel yöntemler ile incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2.Amaç

Araştırma dört basamaklıdır. Araştırmada, dört temel problem sorusuna cevap aranmıştır:

1.2.1 Bazı değişkenlere (cinsiyet, eğitim düzeyi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma, grupla psikolojik danışma için süpervizyon alma, üniversite eğitimi yeterli görme, kullanılan mesleki unvan ve kıdem) göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2.2. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü var mıdır?

1.2.3. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına ve mesleki doyumlarına yönelik olarak Soru Formunda yer alan sorulara ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2.4. Psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına ve mesleki doyumlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?

1.2.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Araştırmanın Birinci Temel Problem Sorusu: Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Anlamlı Farklılık Göstermekte Midir?

Belirtilen problem sorusunun/amacın ayrıntılı bir şekilde incelenmesi için aşağıda verilen alt problemlere/amaçlara cevap aranmıştır.

1.2.1.1. Psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri ve yüzdeleri nedir?

1.2.1.2. Cinsiyete göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.1.3. Eğitim düzeyine göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.1.4. Bireysel psikolojik danışma süpervizyonu almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.1.5. Grupla psikolojik danışma süpervizyonu almaya göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.1.6. Üniversite eğitimini yeterli görmeye göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.1.7. Kullanılan mesleki unvana göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

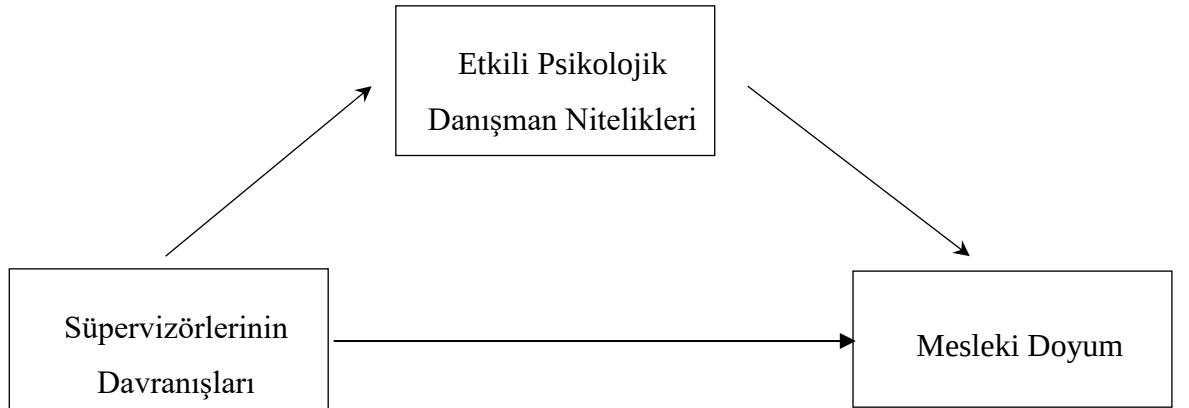
1.2.1.8. Kıdeme göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: Araştırmanın İkinci Temel Problem Sorusu: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü Var Mıdır?

Araştırmanın ikinci temel problem sorusunda amaç, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla ilgili alanyazın çerçevesinde test edilen aracılık modelleri Şekil 1 ve Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 1: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü



Şekil 2: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü

Bu aracılık modellerinde 4 gözlenen değişken tanımlanmıştır. Bu araştırmanın bağımlı değişkeni olan mesleki kıvanç ve mesleki doyum değişkeni, araştırmanın bağımsız değişkeni olan süpervizör davranışları ve araştırmanın aracı değişkeni olan etkili psikolojik danışman nitelikleri gözlenen değişken olarak tanımlanmıştır.

Şekil 1 ve Şekil 2’deki aracılık modelini test etmek ve ayrıntılı incelemek amacıyla aşağıdaki amaçlara/sorulara cevap aranmıştır.

1.2.2.1. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, mesleki kıvançları, mesleki doyumları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.2.2. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.2.2.3. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları etkili psikolojik danışman niteliklerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.2.2.4. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.2.2.5. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri aracılığı ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

Araştırmanın ikinci temel problem sorusunun denenceleri ise aşağıda verilmiştir:

1.2.2.1. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, mesleki kıvançları, mesleki doyumları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.2.2.2. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.2.2.3. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları etkili psikolojik danışman niteliklerini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.2.2.4. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.2.2.5. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri aracılığı ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

1.2.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Araştırmanın Üçüncü Temel Problem Sorusu: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşleri Nelerdir?

Belirtilen problem sorusunun/amacın ayrıntılı bir şekilde incelenmesi için aşağıda verilen alt problemlere/amaçlara cevap aranmıştır:

1.2.3.1. Psikolojik danışmanların, aldıkları süpervizyona ve süpervizörlerinin davranışlarına ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2.3.1.1. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.2. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon nasıl ve ne şekilde verildi?

1.2.3.3. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu hangi sıklıkla aldınız (haftalık; 2 hafta da bir; üç haftada bir vb gibi)?

1.2.3.4. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon, hangi kuram ya da kuramlara dayalıydı?

1.2.3.5. Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüzün size yaklaşımı ve tarzı nasıldı?

1.2.3.6. Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüzle olan süpervizyona dayalı ilişkiniz, sizi nasıl etkiledi?

1.2.3.7. Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüz, geribildirimlerde özellikle ilke ve teknikler açısından hangi öğelere odaklandı?

1.2.3.2. Psikolojik danışmanların, etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2.3.2.1 Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Size göre, etkili bir psikolojik danışman hangi özelliklere sahip olmalıdır?

1.2.3.2.2 Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olmak için psikolojik danışmanların nelere ihtiyaçları vardır?

1.2.3.3. Psikolojik danışmanların, mesleki kıvanca ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2.3.3.1. Mesleki Kıvanç: Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumlu düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?

1.2.3.3.2. Mesleki Kıvanç: Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumsuz düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?

1.2.3.3.3. Mesleki Kıvanç: Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin tarihsel gelişimi (mesleki rehberlik, eğitsel rehberlik, psikolojik danışma şeklinde gelişimi) ve temelindeki felsefeye (örneğin; insancıl yaklaşımı, kendini gerçekleştirme, vb gibi) yönelik olan düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?

1.2.3.3.4. Mesleki Kıvanç: Mesleki kimliğiniz ve mesleki rolleriniz konusunda, “alanınızın savunuculuğunu” ne şekilde yapıyorsunuz?

1.2.3.4. *Psikolojik danışmanların, mesleki doyuma ilişkin görüşleri nelerdir?*

1.2.3.4.1. Mesleki Doyum: Psikolojik danışma mesleğinden beklentileriniz ile mesleğin size sağladığı olanakların uyumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.4.2. Mesleki Doyum: Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumunu arttıran faktörler nelerdir?

1.2.3.4.3. Mesleki Doyum: Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumunu azaltan faktörler nelerdir?

1.2.3.5. *Psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon, süpervizör davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları, mesleki doyumlarının birbirleri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?*

1.2.3.5.1. Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin etkili psikolojik danışman nitelikleriniz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.5.2. Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Mesleki Kıvanç (meslek secimine ilişkin olumlu duygular, alana ilişkin takdir, mesleki gurur, mesleki doyum

ve meslek savunuculuğunun tamamı) Özellikleri: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.5.3. Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Mesleki Doyum: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.5.4. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Mesleki Kıvanç: Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.5.5. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Mesleki Doyum: Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.4. Araştırmanın Dördüncü Basamağı: Araştırmanın Dördüncü Temel Problem Sorusu:Psikolojik Danışmanların Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Elde Edilen Nicel ve Nitel Veriler Birbirleri ile Örtüşmekte Midir?

1.2.4.1. Psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?

1.2.4.2. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine yönelik elde edilen nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?

1.2.4.3. Psikolojik danışmanların mesleki kıvançlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?

1.2.4.4. Psikolojik danışmanların mesleki doyumlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?

1.2.4.5. Psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkilere yönelik nicel ve nitel veriler birbirleri ile örtüşmekte midir?

1.3.Önem

Psikolojik danışma yardımı, danışanların duygu, düşünce ve davranışlarında değişim sağlamalarına profesyonel olarak yardımcı olmaktır. Psikolojik danışmanların bu yardımı sunarken etkili bir psikolojik danışman olması psikolojik danışma sürecinin niteliği açısından oldukça önemlidir. Mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve beceriye sahip olan, psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde yürüten psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin olumlu duygular içinde olması, mesleğinden gurur ve memnuniyet duyması beklenmektedir. Psikolojik danışmanların mesleklerinden duydukları gururu ve mesleklerini icra ederken mesleklerine ilişkin doyumunu üniversitede aldıkları eğitimin niteliği etkilemektedir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların üniversitede aldıkları eğitim, onların etkili bir psikolojik danışman olmasında da önemli bir unsurdur. Psikolojik danışma mesleği, kuramsal eğitimin yanı sıra uygulamalara dayalı bir eğitim gerektirdiği için üniversite eğitiminde nitelikli bir süpervizyon yaşantısını gerekli kılmaktadır. Nitelikli bir süpervizyon yaşantısında süpervizörün yaklaşımı ve psikolojik danışman adayı ile kurduğu ilişki önemli bir faktördür.

Türkiye’de psikolojik danışma eğitiminde verilen süpervizyona baktığımızda “Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamaları” dersi kapsamında süpervizyon verildiği görülmektedir. Bu derste yaşanan, süpervizyon veren akademisyene (süpervizör) çok fazla öğrenci düşmesi, süpervizyonun kalabalık gruplarla yapılması, süpervizörün süpervizyon verme konusunda yetkinliği ya da deneyimi olmaması, süpervizyon uygulamalarına ilişkin üniversiteler arasında ortak bir standardın olmaması ya da dersi veren akademisyenin hiçbir şekilde geribildirim vermemesi gibi sorunlar dersin niteliğini düşürmektedir. Türkiye’de uygulama ve süpervizyon olanakları konusunda zaten yetersiz olan psikolojik danışma eğitimi programlarının bir de bu sorunlar ile karşılaşması, süpervizörlerin derse ve psikolojik danışmanlara yaklaşımını etkilemekte; psikolojik danışmanların da etkili birer psikolojik danışman olarak yetişmeleri önünde engel teşkil etmektedir. Nitelikli süpervizyon olanakları, psikolojik danışmanların mesleklerini etkili bir şekilde icra etmelerine ve kendilerini meslekleri konusunda yetkin hissetmelerine olanak sağlamaktadır. Böylelikle psikolojik danışmanların icra ettikleri meslekten doyum sağlaması ve mesleği icra ettikleri için gurur duymaları beklenmektedir.

Alanyazında da, etkili bir süpervizyon ve süpervizör yaklaşımı ile yeterli anlayış, bilgi ve beceriye sahip olan psikolojik danışmanların mesleğine ve mesleki kimliğine karşı olumlu duygular hissetmesi yani, mesleğinden kıvanç duyması ve mesleğinden doyum sağlaması beklenmektedir (Emerson, 2010; Myers, Sweeney ve White, 2002). Ancak gerek yurt içinde gerekse yurt dışında psikolojik danışmanların mesleki kıvançları ve psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon ve süpervizör davranışlarına ilişkin araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bununla birlikte psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerine araştırmalar olsa da bu araştırmaların çoğunlukla nicel yöntemler ile yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle, bu araştırma; psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon ve süpervizör davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkileri nicel ve nitel yöntemler ile ortaya koymak açısından önemlidir.

Bu araştırma, alanyazında yeni bir kavram olan psikolojik danışmanların mesleki kıvançları konusunda nitel bulgular sunan ilk araştırma olması, psikolojik danışmanların üniversite eğitimleri sırasında aldıkları süpervizyon ve süpervizör davranışlarını, etkili psikolojik danışman niteliklerini ve mesleki doyumlarını nicel ve nitel bulgular ile detaylandırması açısından da önemlidir. Bu değişkenlerin hem nicel hem de nitel veriler ile ortaya çıkması özellikle psikolojik danışman eğitimindeki süpervizyona ilişkin sorunların ve süpervizyonun niteliğinin psikolojik danışmanlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Psikolojik danışmanlar niteliklerini geliştirdiklerinde ve psikolojik danışma sürecini etkili bir şekilde yürütme becerisi kazandıklarında mesleki hedeflerini daha sağlıklı bir şekilde belirleyecek, mesleklerinin toplumsal olarak tanınmasına katkıda bulunacak ve mesleklerini icra ederken mesleklerinden daha fazla doyum sağlayacaklardır (Larson ve diğ., 1992; Gray, 2001). Bu nedenle üniversite eğitimlerinde psikolojik danışma becerilerinin etkin bir biçimde danışman adaylarına kazandırılması gerekmektedir.(Yüksel-Şahin, 2015). Bu becerilerin psikolojik danışmanlara kazandırılması sürecinde uygulama derslerini yürüten süpervizörün yaklaşımı ve davranışları kritik bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda bu araştırmanın, süpervizyon derslerini yürüten akademisyenlerin eğitimi, nitelikleri ve süpervizör eğitiminin önemi konusunda da alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.Sayıtlılar

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların, Süpervizyon Ölçeği'ni, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'ni, Mesleki Kıvanç Ölçeği'ni ve Mesleki Doyum Ölçeği'nigerçek durumlarını yansıtacak şekilde dolduracakları varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırmada ele alınan değişkenler Süpervizyon Ölçeği'nin, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'nin, Mesleki Kıvanç Ölçeği'nin ve Mesleki Doyum Ölçeği'nin ölçtükleri niteliklerle sınırlıdır.

Araştırmanın katılımcıları MEB'e bağlı devlet okullarında (okul öncesi- ilkokul-ortaokul-lise) ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlarla sınırlıdır.

Araştırmaya katılan kıdemi yüksek olan psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizör davranışlarını değerlendirirken üzerinden uzun yıllar geçmiş olması bir zaman sınırlılığıdır.

1.6. Tanımlar

Süpervizyon: Süpervizyon, meslekte deneyimli kişiler tarafından daha az deneyimli olan kişilere sunulan, mesleki niteliği ve etkililiği arttırmaya yönelik, değerlendirmeye dayalı ve hiyerarşik bir yapı içeren ilişkisel bir müdahale sürecidir (Bernard ve Goodyear, 1992; Meydan 2014).

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Bir psikolojik danışmanın mesleğini icra ederken sahip olması gereken enerji, entelektüel yeterlik, destek, esneklik, öz-farkındalık ve iyi niyet özellikleridir (Cormier ve Cormier, 1991).

Mesleki Kıvanç: Mesleğin felsefesini, inançlarını ve tarihini takdir etmek ve mesleğini icra ederken bu gurur duygusunu yaşayıp başkalarına iletmektir (Remley ve Herlihy, 2007).

Mesleki Doyum: Bireyin yaptığı işten elde ettiği maddi kazanç ile birlikte çalışmaktan zevk duyduğu iş arkadaşlarıyla bir üretim ortaya koymasının getirdiği mutluluktur (Şimşek-Akgemci ve Çelik, 2007).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın kuramsal arka planına ilişkin kavramlara, görüşlere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Sırasıyla süpervizyon, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvanç ve mesleki doyum ile ilgili kuramsal çerçeve ve araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. Süpervizyon ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Aşağıda süpervizyon, süpervizyon modelleri, süpervizyon yöntemleri, süpervizyon teknikleri, süpervizyon ilişkisi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise süpervizyon ile ilgili yurt dışında ve Türkiye’de yapılan ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.1.1.Süpervizyon

Psikolojik danışmanların yardım mesleğini sunmaları için profesyonel olarak psikolojik danışma ilke, teknik ve koşulları açısından bazı bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir (Yüksel-Şahin, 2018). Psikolojik danışmanların etkililiklerini artırmak için bu bilgi ve becerilerini geliştirmesi ve iyileştirmesi büyük önem taşımaktadır (Şeker, 2019). Bu kapsamda psikolojik danışman eğitiminde teorik dersler ile birlikte gerçek danışanlar ile psikolojik danışma uygulamaları yapmaları ve bu uygulamalara yönelik cesaretlendirici ve düzeltici geribildirim almaları çok önemlidir (Morran ve Stockton, 1980; Voltan-Acar, 2009).

Süpervizyon psikolojik danışma, psikoloji, psikiyatri, sosyal hizmetler, psikiyatri hemşireliği gibi ruh sağlığı ile ilişkili birçok yardım mesleklerinde, mesleki gelişim eğitimi alanların mesleki becerilerini geliştirmelerine yardım etme olarak tanımlanmaktadır ve her meslek türünde farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır (Watkins, 1997; Corey ve diğ., 2014). Bu çalışmada psikolojik danışman eğitiminde kullanılan süpervizyon tanımlamalarından bahsedilmektedir.

Alanyazında süpervizyon kavramı yönetimsel ve klinik olmak üzere iki tür olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetimsel süpervizyonda, süpervizyon alan psikolojik danışman kurumun bir parçası olarak görülür ve kurum içindeki niteliğini arttırmaya yönelik destek almaktadır. Yönetimsel süpervizyon sürecinde; zaman yönetimi, performans, hesap verilebilirlik, rol ve sorumluluklara odaklanılmaktadır. Klinik süpervizyonda ise, psikolojik danışmanın kurum içindeki niteliğinden çok psikolojik danışma sürecine içerisinde etkililiğini arttırmaya yönelik destek almaktadır. Klinik süpervizyon, psikolojik danışmanın mesleki gelişim sürecinde kendisinden daha deneyimli ve uzman biri tarafından psikolojik danışma bilgi, beceri ve müdahalelerine ilişkin gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bradley ve Kottler, 2001; Corey ve diğ., 2014). Bu doğrultuda, bu araştırmada ele alınan süpervizyon süreci, üniversitelerde psikolojik danışma eğitimi veren akademik personellerin/süpervizörlerin, lisans eğitimi alan psikolojik danışman adaylarına yaptıkları psikolojik danışma uygulamalarında onlara denetim sağlayarak, daha nitelikli bir psikolojik danışma süreci yürütmelerinde destek olmaları açısından “klinik süpervizyona” karşılık gelmektedir.

Süpervizyon, deneyimli meslek elemanlarının (süpervizör), kendilerinden daha az deneyimli meslek elemanlarına, mesleğe hazırlanmalarında ve uygulama yaşantılarını zenginleştirmelerinde destek sunmasını amaçlayan, değerlendirici ve zamana yayılan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009). Drapela (1983)’ya göre ise süpervizyon, psikolojik danışmanların danışanlarına sundukları profesyonel hizmetin kalitesinin değerlendirildiği bir gözetim, rehberlik ve değerlendirme sürecidir. Süpervizyon sürecinde; süpervizör rolündeki kişinin psikolojik danışman adayının psikolojik danışma deneyimlerini incelemesi ile mesleki davranışlarındaki niteliğin artması ve mesleki olarak gelişim sağlaması amaçlanmaktadır (Hart, 1982; Blocher, 1983). Süpervizyon hem psikolojik danışma meslek üyelerinin hem de mesleğin kalite ve standartlarının korunmasına yardımcı olur. Bu nedenle, psikolojik danışman eğitiminde süpervizyona ait belirli standartların bulunması gereklidir (Şeker, 2019).

Psikolojik danışmanlık mesleğinin en çok gelişim gösterdiği Amerika Birleşik Devletleri’nde psikolojik danışman eğitiminin akreditasyonunu sağlayan Psikolojik Danışma ve İlgili Programların Akreditasyon Kurulu (Council for Accreditation of

Counseling and Related Programs, CACREP), bir psikolojik danışman eğitimi programında süpervizyon hizmetlerinin sunulması için gereken olanaklar, süpervizörlerin eğitimi ve nitelikleri, süpervizör başına düşen öğrenci sayısı, süpervizyon altında sürdürülecek uygulama ve staj (practicum and internship) saatleri gibi süpervizyona ilişkin birçok konuda ayrıntılı düzenlemeler getirerek süpervizyonun psikolojik danışman eğitimindeki önemini altını çizmektedir.

CACREP (2016) standartlarına göre, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki psikolojik danışmanlık programlarının uygulama (practicum) aşamasında 40 saati gerçek danışanlarla olmak üzere en az 100 saat süpervizyon altında psikolojik danışma uygulamalarını yapmak gereklidir. Kurum deneyimi (internship) aşamasında ise 240 saati gerçek danışanlarla olmak üzere 600 saat süpervizyon altında staj yapmak gereklidir. 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.

Bu tanımlar ve standartlar birlikte değerlendirildiğinde süpervizyonun; nitelik denetimi, psikolojik danışman adayının niteliğini artırmaya yönelik olanaklar sağlaması ve psikolojik danışman adayının etkili bir şekilde çalışmasına yardım edilmesi işlevi bulunmaktadır (Milne, 2007). Tüm bu yönleriyle süpervizyon psikolojik danışma alanında yeni bir uzmanlık alanı olarak kabul görmektedir (Borders ve diğ., 2014; DiMino ve Risler, 2012; Dye ve Borders, 1990; Haynes, Corey ve Moulton, 2003).

2.1.3. Süpervizyon Modelleri

Süpervizörün kullandığı süpervizyon modeli, süpervizyon yöntem ve tekniklerinin seçilmesi ve psikolojik danışman adayına kazandırılacak bilgi ve becerilerin organize edilmesinde ve psikolojik danışman adayının değerlendirmesinde süpervizöre kuramsal olarak yön göstermektedir (Borders ve Brown, 2005). Corey, Haynes, Moulton ve Muratori'ye (2014) göre süpervizörün temel aldığı süpervizyon modeline

göre hem öğrenmenin nasıl olacağı hem de süpervizör ve psikolojik danışman adayının rol ve sorumlulukları belirlenmektedir.

Literatürde süpervizyon modellerinin çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir (Campbell, 2000; Bernard ve Goodyear, 2009; Corey ve diğ., 2014). Bu araştırma kapsamında alanyazında sıklıkla yer alan Bernard ve Goodyear (2014)'ın süpervizyon modellerine ilişkin üç kategorili sınıflandırması temel alınmaktadır. Bu kategoriler; psikolojik danışma kuramları temelli modeller, gelişimsel modeller ve sosyal rol modelleri şeklindedir.

2.1.3.1. Psikolojik Danışma Kuramları Temelli Modeller

Psikolojik danışma kuramları temelli süpervizyon modelleri, süpervizörün psikolojik danışma sürecini yürütürken benimsediği kuramı, onun süpervizyon verirken temel alacağı süpervizyon modelini etkilediği varsayımına dayanmaktadır (Meydan, 2014). Bu yaklaşıma göre; süpervizörün psikolojik danışma sürecini yürütürken kendisi ile danışan arasında gerçekleşen sürecin yine süpervizyon sürecinde süpervizör ve psikolojik danışman adayları arasında gerçekleşen sürece benzemektedir. Süpervizörün kendi psikolojik danışma oturumlarında kullandığı yaklaşımları, temel aldığı kuramın temel kavramlarını süpervizyon sürecine ve süpervizör rollerine aktaracağı düşünülmektedir (Pearson, 2006; Bernard ve Goodyear, 2009).

Aşağıda kuram temelli modeller içerisinde yer alan psikodinamik süpervizyon modeli, birey merkezli süpervizyon modeli, bilişsel davranışçı süpervizyon modeli, sistemik süpervizyon modeli ve yapılandırmacı yaklaşıma dayalı süpervizyon modelleri sunulmaktadır:

Psikodinamik Yaklaşıma Dayalı Süpervizyon Modeli

Bu model, üçlü bir sistem içerisinde tanımlanmaktadır. Bunlar; psikolojik danışman adayının kendi psikanalizin yapılması, kuramsal olarak eğitim alması ve süpervizyon altında çeşitli danışanlar ile psikanaliz yapmasıdır (Binder ve Strupp, 1997; Dewald, 1997). Bununla birlikte psikodinamik yaklaşıma dayalı süpervizyon modelinde; direnç, psikolojik danışman adayının dinamikleri, süpervizör ve psikolojik danışman adayının tutum ve davranışları, birbirleri ile olan ilişkileri, transferans ve karşıt transferans konuları üzerinde durulmaktadır (Dewald, 1997;

Haynes, Corey ve Moulton, 2003). Bu modelde süpervizör terapist gibi davranarak (Campbell, 2000); verdiği geribildirimler ile psikolojik danışman adayında içgörü oluşturmaya ve danışanla kurduğu ilişkinin dinamiklerini ortaya çıkarmaya amaçlamaktadır (Bradley ve Gould, 2001). Süreçte ağırlıklı olarak öğretici ve ilişkiyi güçlendirici bir rolde olan süpervizör, süreç boyunca belirli kavramlarla çalışmaya odaklanmaktadır. Bunlar paralel süreçler, içselleştirme davranışı, kişilerarası dinamikler (hem danışan-psikolojik danışman hem de süpervizör-süpervizyon alan kişi), kişinin içsel dinamikleri ve süpervizyon ilişkisidir (Bradley ve Gould, 2001).

Birey Merkezli Yaklaşım Dayalı Süpervizyon Modeli

Bu modelde, bir psikolojik danışman adayının psikolojik danışman olmak için gerekli kaynakları taşıdığı düşünülmektedir. Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayı bu kaynakları keşfetmesi, kendine güveninin artması için süpervizör tarafından desteklenmektedir (Haynes, Corey ve Moulton, 2003). Bu modelde, ilişki kurma ve farkındalık artırma önemli bir yere sahiptir. Birey merkezli yaklaşıma dayalı süpervizyon modelinin öncüsü Carl Rogers'tır. Rogers, oturum kayıtlarını ve bu kayıtların deşifrelerini kullanan ilk kişidir. Psikolojik danışma sürecinde kullandığı empati, saygı, içtenlik gibi terapötik koşulların süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki ilişkide de kullanılması gerektiğini ifade etmiştir (Freeman, 1992; Bernard ve Goodyear, 2009). Corey ve diğerlerine (2014) göre süpervizyon alan birey anlaşılmış hissettiğinde, süpervizyon ortamına kendi konularını getirmede daha aktif olacağına inanılmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinde terapötik koşulları öğrenmesi ve içselleştirmesi yönünden kendini değerlendirmesi beklenmektedir (Patterson, 1997).

Bilişsel Davranışçı Yaklaşıma Dayalı Süpervizyon Modeli

Bu modelde süpervizyon süreci, güvene dayalı sağlam bir ilişkiyi kurma (Liese ve Beck, 1997), beceri analizini ve değerlendirmeyi yapma; psikolojik danışman adayı için hedefin oluşturulması, hedefe ulaşılması için stratejilerin belirlenmesi, bu stratejilerin uygulanması, izleme ve öğrenilenlerin genellenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte süpervizör öğretmen rolünde, oturumlar yapılandırılmış ve eğitseldir (Campbell, 2000; Bernard ve Goodyear, 2009; Corey ve diğ., 2014). Bernard ve Goodyear'a (2009) göre bilişsel yaklaşıma dayalı

süpervizyon modelinin temelini gözlenen davranışlar, edimsel ve klasik koşullanma kavramları ve bilişsel süreçler oluşturmaktadır. Amaç psikolojik danışman adayına yeni davranışlar öğretip sürekli gelişimini sağlamaktır. Süpervizyon sürecinde psikolojik danışmanın akılcı olmayan inançları fark edildiğinde bunlar düzeltilmektedir.

Sistemik Yaklaşım Dayalı Süpervizyon Modeli

Bu model, sistemikaile terapisi kavramlarını temel almakta, süpervizyon ve aile sistemleri içerisindeki dinamiklerin benzer olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Liddle, Becker, ve Diamond, 1997). Bu modele göre; psikolojik danışman adayının kendi ailesinde sahip olduğu dinamikleri danışanı ile olan ilişkisine ve süpervizörü ile olan ilişkisine yansıtabileceği düşünülmektedir. Süpervizyon sürecinde aile terapisi teknikleri kullanılarak psikolojik danışman adayının kendi aile dinamiklerine ilişkin farkındalık sağlaması amaçlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009; Corey ve diğ., 2014). Süpervizör aile terapilerinde olduğu gibi aktif, yönlendirici ve iş birlikçi bir rol üstlenmektedir (Liddle, Becker ve Diamond, 1997).

Yapılandırmacı Yaklaşım Dayalı Süpervizyon Modeli

Bu modelde, öyküsel kurama ve çözüm odaklı kurama dayalı modeller karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımlarda olumlu dil kullanımı, süpervizör ve psikolojik danışman adayının eşit olduğu bir ilişki, ve bireylerin güçlü yanları vurgulanmaktadır.

Öyküsel kurama dayalı psikolojik danışma sürecinde danışanların “kendi hikayelerini” anlatmaları beklenmektedir. Psikolojik danışman, danışanın anlattığı hikayeyi bir editör rolü ile dinlemektedir. Danışanın öyküsünü yeniden yazmasına ve böylece, geleceğine yön vermesine yardımcı olmaktadır. Öyküsel kurama dayalı süpervizyon modelinde buna paralel olarak, süpervizör psikolojik danışman adayının kendi mesleki gelişim hikayesini yazmasını amaçlamaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009; Madigan, 2016). Bu yaklaşımda süpervizyon alan psikolojik danışman adayının zayıf yanlarının güvenli bir şekilde ortaya çıkması ve güçlü yanlarını da keşfetmesi problemi dışsallaştırma tekniği ile sağlanmaktadır (Sturm, 2010).

Çözüm odaklı kurama bakıldığında ise psikolojik danışma sorunlara odaklanmaktan çok başarılarla odaklanmayı, sorunların çözülebilir olduğunu, olumlu olan başarıları

ve kaynakları artırmayı temel almaktadır. Burada danışanın beklentileri, beklentinin gerçekleşmesi durumundaki değişimler ve bu zamana kadar bu beklentilerin gerçekleşmesi için ortaya koyduğu çözümler üzerinde durulmaktadır (Kaya ve Siyez, 2018). Çözüm odaklı kurama dayalı süpervizyon modelinde de benzer olarak, psikolojik danışmanın adayının güçlü yönlerine, başarılarına ve destek kaynaklarına odaklanılarak mesleki gelişimi desteklenmektedir (Bernard ve Goodyear, 2009).

2.1.3.2. Gelişimsel Süpervizyon Modelleri

Gelişimsel süpervizyon modellerinde psikolojik danışman adayının mesleki gelişiminin ilk başladığı noktadan geldiği son noktaya kadar olan ilerlemesi aşamalara ayrılarak incelenmektedir (Haynes, Corey ve Moulton, 2003). Süpervizyon alan psikolojik danışman adayının gelişimine uygun olarak aşama aşama süpervizyon desteği alması; bilgi, beceri, nitelik ve farkındalığını önemli ölçüde artırmakta, mesleki olarak gelişim gösterdiği görülmektedir (Borders ve Brown, 2005; Stoltenberg, McNeil ve Delworth, 1998). Bu bağlamda süpervizörün rolü, süpervizyon alan psikolojik danışman adayının daha üst bilgi, beceri ve niteliklere sahip olmasını kolaylaştırmak ve bulunduğu mesleki gelişim aşamasından bir üst gelişim aşamasına geçmesine yardımcı olmaktır. Bu doğrultuda kullanılan süpervizyon tekniklerinin psikolojik danışman adayının özgüvenine ve mesleki gelişim düzeyine göre planlanması önemlidir. Bu planlama yapılırken; her psikolojik danışman adayının niteliksel olarak farklı aşamalardan geçtiği bilinmeli ve her aşamada psikolojik danışman adayına sunulan süpervizyon ortamının farklılaştırılmasına dikkat edilmelidir (Bernard ve Goodyear, 2009).

Aşağıda gelişimsel süpervizyon modelleri içerisinde yer alan Stoltenberg, McNeil ve Delwort'un Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modeli; Loganbill, Hardy ve Delworth'un Süpervizyon Modeli; Yansıtıcı Gelişimsel Süpervizyon Modeli; Ronnestad ve Skovholt Süpervizyon Modeli ve Eryılmaz ve Mutlu (2018) Gelişimsel Süpervizyon Modeli sunulmaktadır:

Stoltenberg, McNeil ve Delwort'un Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modeli

Gelişimsel süpervizyon modelleri içerisinde en bilinen ve yaygın olarak kullanılan Stoltenberg, McNeil ve Delwort'un (1998) *Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modeli*'nde psikolojik danışmanın mesleki gelişimi dört basamakta ele alınmaktadır

(Stoltenberg, 1881). Her gelişim basamağında psikolojik danışmanların ihtiyaçlarının farklı olduğunu vurgulayan model (Campbell, 2000) aynı zamanda psikolojik danışmanların bu basamaklarda farkındalık, güdülenme, özerklik açısından değerlendirilmektedir (Stoltenberg ve McNeil, 2011). Süpervizyonun birinci basamağı, süpervizyon sürecine yeni başlayan psikolojik danışman adaylarının özelliklerini tanımlamaktadır. Burada psikolojik danışman adayının bilgi, beceri, özgüven ve farkındalık konusunda yetersiz olduğu ve olumlu geribildirim ihtiyacı olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla bu basamakta, süpervizörün kontrolü daha fazla elinde bulundurup yönlendirici davranması ve süreci yapılandırması beklenmektedir. Bir geçiş aşaması olan ikinci basamağa gelindiğinde psikolojik danışman adayı özerk hareket etmeye başladığı için daha fazla özgüvenlidir, bilgi ve becerileri konusunda kendi kararlarına güvenmeye başlar. Burada süpervizörün yönlendirici ve yapılandırıcı yaklaşımı azalmakla birlikte; psikolojik danışman adayının kişisel konularının onun mesleki gelişimi üzerindeki etkilerine odaklanması beklenmektedir. Burada psikolojik danışman adayının kendi içsel çatışmalarını yönetebilmeyi başardığında sürece daha rahat odaklandığı görülmektedir. Üçüncü basamağa gelindiğinde, psikolojik danışman adayının psikolojik danışma sürecinde rolünü gözlemleyebildiği ve danışanı hakkında karar verebilme becerisine sahip olduğu için kendine güveni oldukça artmıştır. Burada süpervizörün konsültasyon görevi üstlenmesi beklenmektedir. Dördüncü basamak olan son aşamada ise psikolojik danışman adayının kendi güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması, psikolojik danışma becerilerinde nitelikli ve süreçte ise yetkin olması beklenmektedir (Bernard ve Goodyear, 2009; Stoltenberg ve McNeill, 1997; Stoltenberg, McNeil ve Delwort, 1998).

Loganbill, Hardy ve Delworth'un Süpervizyon Modeli

Loganbill, Hardy ve Delworth'un süpervizyon modeli, "mesleki gelişimin yaşam boyu devam ettiği" görüşünü temel almaktadır. Diğer gelişimsel süpervizyon modellerinden farklı olarak bu modelde süreç doğrusal olarak değil de, döngüsel ve tekrarlanabilir olarak tanımlanmıştır. Model, üç aşamadan oluşmakta; ve her aşamada psikolojik danışmanın gelişimine ait konular bulunmaktadır. Psikolojik danışman adayı her aşamada bu konular üzerinden değerlendirilmektedir. Bunlar; durgunluk, karmaşa ve bütünleştirme aşamaları ile; yetkinlik, duygusal farkındalık,

özerklik, kuramsal yönelim, bireysel farklılıklara saygı, amaç ve yön, motivasyon, meslek etiği konularıdır. Durgunluk aşamasında;psikolojik danışman adayının güçlü ve zayıf yönleri konusunda farkındalık düzeyinin düşük olması, kuralcı, katı düşünme ve davranış kalıplarına sahip olduğundan siyah beyaz şeklinde düşüncelere sahip olması, acemiliğinden kaynaklı olarak durgun, süpervizöre bağımlı, kaygılı ve özgüveninin düşük olması gibi özellikleri görülmektedir.Karmaşa aşamasında ise; psikolojik danışman adayının siyah beyaz düşünce tarzından uzaklaşıp daha esnek olduğu; kararsızlık, düzensizlik, başarısızlık ve yeterlilik arasında çatışma yaşamakta olduğu görülmektedir. Bu aşamada süpervizöre olan bağlılık azalmakla birlikte süpervizöre karşı hayal kırıklığı yaşanabilmekte, psikolojik danışman adayının kendisinin tercih ettiği müdahaleler oluşturmaktadır. Son aşamada olan bütünleştirme aşamasında ise; psikolojik danışman adayının kendine güvendiği, esneklik, bilişsel anlayış, yaratıcı müdahaleler, güçlü ve zayıf yönleri konusunda farkındalık geliştirdiği görülmektedir. Tüm bu aşamalarda, süpervizörün görevi bu konulara ilişkin süpervizyon alan kişinin gelişim düzeyini belirlemek ve bir sonraki aşamaya geçmesini sağlamaktır (Bernard ve Goodyear, 2009; Borders ve Brown, 2005; Loganbill, Hardy ve Delworth, 1982).

Yansıtıcı Gelişimsel Süpervizyon Modeli

Yansıtıcı Gelişimsel Süpervizyon Modeline göre, tetikleyen bir olay (Holloway, 1987) olarak tanımlanan üzücü, şaşırtıcı ya da kafa karıştırıcı bir mesleki olay sonrasında yansıtma süreci başlamakta ve süpervizyon sürecine yön verilmektedir (Neufeldt, Karno ve Nelson, 1996). Bu süreçte süpervizör uygun sorulardan yararlanarak becerilere/stratejilere, bireysel konulara ve kavramlaştırmaya odaklanmakta, psikolojik danışman adayının eleştirel bir gözle durumu değerlendirmesini ve yeni bir anlayış kazanıp benzer durumlarda kullanmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda süpervizörün rolü psikolojik danışman adayının yaşantısı hakkındaki yansıtma sorularını yönlendirecek sorular sormaktır (Bernard ve Goodyear, 2009).

Ronnestad ve Skovholt'un Süpervizyon Modeli

Ronnestad ve Skovholt (2003)'un modelinde ise psikolojik danışmanın yaşam boyu mesleki gelişim süreci altı basamaktan oluşmaktadır. Bunlar; mesleki eğitimi

olmayan kişi, başlangıç aşamasındaki öğrenci, ileri düzey öğrenci, deneyimsiz meslek elemanı, deneyimli meslek elemanı ve kıdemli meslek elemanı basamaklarıdır. Birinci evre olan mesleki eğitimi olmayan kişi basamağında, yardım meslek elemanı olmayan ve mesleki eğitim almayan kişilerin de arkadaş, ebeveyn gibi rollerle çevresindeki kişilere yardım etme deneyimi olduğunu vurgulanmaktadır. Bu basamakta yer alan kişilerin problem yaşayan yakınlarının sorunlarını çözmeye çalışma, tavsiye verme ve sosyal destek sağlama gibi özellikleri bulunmaktadır. Başlangıç aşamasındaki öğrenci basamağı mesleki eğitim alma sürecini tanımlamaktadır. Burada psikolojik danışman adayı mesleki eğitime başlamanın heyecanını yaşamakta; bir önceki basamakta sahip olduğu yardım anlayışı ile profesyonel mesleki yardım arasındaki farkı anlamadığı için stres ve kaygı yaşamaktadır. Bu nedenle süpervizörünün cesaretlendirmesine ve desteğine ihtiyaç duymaktadır. Üçüncü evre olan ileri düzey öğrenci basamağında psikolojik danışman adayı mesleki eğitimi ilerletmiş olsa da hata yapmaktan çekinmekte; eğitim almış olmaktan dolayı daha iyi niteliklere sahip olma zorunluluğu hissetmektedir. Psikolojik danışman adayının risk almadığı, yaratıcı olmak istemediği ve kendini rahat hissetmediği görölür. Bu nedenle süpervizörü tarafından desteklemeye ve onaylanmaya, süpervizöründen görerek öğrenmeye ihtiyaçları vardır. Deneyimsiz mesleki elemanı basamağı psikolojik danışmanın mezun olup mesleğe başladığı, çalışma yaşamında karşılaştığı zorluklar karşısında yetersizlik ve hayal kırıklığı yaşadığı dönemdir. Burada psikolojik danışman için süpervizyon sürecinde aldığı destek ve cesaretlendirmeyi bulamamak zorlayıcı olmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar eğitimi hayatı boyunca öğrendikleri bilgi ve becerileri meslek hayatlarında denemeye çalışmakta ve kendini ve çevreyi keşfetmektedir. Beşinci evre olan deneyimli meslek elemanı basamağında psikolojik danışman meslekte belli bir süre kazanıp farklı vaka tipleri ile ve çok sayıda psikolojik danışma oturumu yapmıştır. Bu aşamadaki psikolojik danışmanlar psikolojik danışma basamaklarını profesyonel bir şekilde ilerletir, danışanları ile etkili bir iletişim kurar, nitelikli psikolojik danışman niteliklerini taşırlar. Son evre olan kıdemli meslek elemanı basamağında ise psikolojik danışman meslekte uzun süre geçirmiş, kendine özgü yaklaşımlar geliştirmiştir. Burada psikolojik danışmanın 20 yılın üzerinde meslekte olmasından kaynaklı çalışma enerjisinin azalması, tekrar

düşme ve mesleki gelişim konusunda ilginin azalması durumları yaşanabilir (Bernard ve Goodyear, 2009; Ronnestad ve Skovholt, 1992; Ronnestad ve Skovholt, 2003).

Gelişimsel Kapsamlı Süpervizyon Modeli

Eryılmaz ve Mutlu (2018) tarafından geliştirilen kapsamlı süpervizyon modeli de süpervizyonun aşamalı bir şekilde ve psikolojik danışman adayının gelişimini temel alarak verilmesi temeline dayanmaktadır. Model üç evreden oluşmaktadır ve her evrenin kendi içerisinde iki basamağı olması ile altı basamaktan meydana gelmektedir. Modelin ilk “temeli sağlamlaştırma” evresinde psikolojik danışmanın gerekli becerilere ilişkin hazırbulunuşluk düzeyleri belirlenerek psikolojik danışmanlara bilgi ve beceriler konusunda bilgilendirme çalışmaları yapılmaktadır. İkinci evre olan, “gelişim” evresinde ise psikolojik danışmanların danışanlarına müdahalelerde bulunması için görevler verilmekte ve psikolojik danışmanların hem kendi hem de danışanlarının süreçlerine ilişkin geribildirim alacakları intervizyon oturumları yürütülmektedir. Modelin son evresi olan, “değerlendirme” evresinde ise psikolojik danışmanın süreç içerisindeki gelişimini ve süpervizyon modelini ayrı ayrı değerlendirmesi beklenmektedir.

2.1.3.3. Sosyal Rol Modelleri

Sosyal rol modellerine göre süpervizörün psikolojik danışman adayının ihtiyaçlarına ve koşullarına göre farklı roller üstlendiğine ve bu roller arasında geçiş yapılabildiğine; psikolojik danışman adayının ise kendini gözlemleme sürecine vurgu yapılmaktadır (Atik, Arıcı ve Ergene, 2014; Bernard ve Goodyear, 2009).

Aşağıda sosyal rol model süpervizyon modelleri içerisinde yer alan Bernard’ın (1979) Ayrıştırıcı Modeli ve Holloway’ın Sistem Yaklaşımları olarak da adlandırılan Kapsamlı Modeli sunulmaktadır:

Bernard’ın (1979) Ayrıştırıcı Modeli

Sosyal rol modellerinden en yaygın bilinen ve etkililiği araştırmalarla desteklenen Bernard’ın (1979) Ayrıştırıcı Modeli psikolojik danışman adayının gelişim düzeyine ve ihtiyaçlarına en uygun kuramla hareket etmeyi temel almaktadır (Bradley, Gould ve Parr, 2001). Model aynı zamanda psikolojik danışman adayının kazanması gereken üç beceri ile üç süpervizör rolünün etkileşimine dayalıdır. Bunlar; müdahale,

kavramsallaştırma ve kişiselleştirme becerileri ile öğretmen, psikolojik danışman ve müşavir rolleridir (Bernard, 1979; Bernard ve Goodyear, 2009; Borders ve Brown, 2005). Burada belirlenen roller süpervizörün süreçteki yaklaşımını belirlerken; odaklanılan beceriler ise süpervizyon süreci sonunda psikolojik danışman adayının kazanması gereken becerileri ifade etmektedir (Siviş-Çetinkaya ve Kararırmak, 2012).

Ayrıştırıcı modeldeki müdahale becerileri, psikolojik danışma adayının psikolojik danışma becerilerini ve müdahale yöntemlerini uygulama becerisini tanımlamaktadır. Bu beceriler, psikolojik danışman adayına temel düzeyden ileri düzeye doğru aşama aşama olarak kazandırılmaktadır. Kavramsallaştırma becerisi, psikolojik danışma adayının teorik bilgi ile uygulama deneyimleri arasında bağlantı kurmasını ifade eden bilişsel becerilerdir Psikolojik danışman adayının danışanın problemini detaylı olarak keşfedip danışanın soruna yönelik müdahale stratejileri geliştirmesi beklenmektedir. Kişiselleştirme becerisi ise psikolojik danışman adayından kendi tarzını gelişip psikolojik danışma sürecini etkileyebilecek duygusal ve kişisel faktörleri yönetebilmesini ifade etmektedir (Bernard, 1979; Bernard ve Goodyear, 2009; Bradley, Gould ve Parr, 2001). Ayrıştırıcı modeldeki rollere bakıldığında; öğretmen rolündeki süpervizörün psikolojik danışman adayının eksiklerini belirleyip eksik olduğu becerilerini geliştirmeyi ve niteliğini artırmak amaçlamaktadır. Bu doğrultuda süpervizörün bilgilendirici, eğitsel ve cesaretlendirici olduğu görülmektedir. Psikolojik danışman rolünde süpervizör psikolojik danışman adayının kişisel gelişim ve bireyselyaşantısına dair ihtiyaçlarıyla ilgilenmektedir. Kişisel gelişimine odaklanmaktadır. Konsültasyon rolünde ise süpervizör, psikolojik danışman adayının daha etkili bir öğrenme yaşantısı geçirmesi için sorumluluk üstlenmesi ve daha özerk davranması için desteklemektedir. Burada süpervizör ve psikolojik danışman adayları arasında iş birlikçi bir ilişki göze çarpmaktadır (Bernard ve Brown, 2005; Bradley, Gould ve Parr, 2001; Bradley ve Ladany, 2001; Campbell, 2000).

Holloway'in sistem yaklaşımları olarak da adlandırılan kapsamlı modeli

Sosyal rol modellerinden Holloway'in sistem yaklaşımlarıolarak da adlandırılan kapsamlı modeline göre, ayrıştırıcı modelle benzer olarak süpervizyon sürecinde bir çok faktörün etkili olduğu ve bu faktörlerin etkileşimine vurgu yapılmaktadır.

Süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki ilişkiyi temel alan bu modelde, psikolojik danışma süreci beş işlev ve beş görev tanımlanmaktadır. Bunlar; eğitici, destekleyici, konsültasyon, model olan, değerlendirici işlevleri ile psikolojik danışma becerileri, vak'a kavramsallaştırma, duygusal farkındalık, mesleki roller, değerlendirme görevleridir. Bunun dışında, psikolojik danışma sürecine etki eden çevresel etkenler ise, süpervizöre, psikolojik danışman adayına, danışana ve ortama ilişkin özellikleri kapsamaktadır (Holloway, 1995).

2.1.4. Süpervizyon Yöntemleri

Süpervizyon yöntemleri süpervizyon alan psikolojik danışman sayısına göre gruplandırılmaktadır. Bunlar; bireysel süpervizyon, üçlü süpervizyon ve grup süpervizyonu yöntemleridir (Prieto, 1996). CACREP standartlarına göre psikolojik danışman adaylarının uygulama basamaklarında haftada bir kez en az bir saat bireysel süpervizyon ve haftada bir kez en az bir buçuk saat grupla süpervizyon almaları gerekmektedir (CACREP, 2009; Ray ve Altekruze, 2000). Söz konusu standartlarda, bireysel süpervizyona alternatif olarak üçlü süpervizyon yöntemi akreditasyon koşulu olarak belirlenmiştir.

Aşağıda süpervizyon yöntemleri içerisinde yer alan Bireysel Süpervizyon, Üçlü Süpervizyon ve Grup Süpervizyonu yöntemleri sunulmaktadır:

2.1.4.1. Bireysel Süpervizyon Yöntemi

Bireysel süpervizyon, süpervizyon yöntemleri arasında en sık kullanılan ve süpervizyonun temel taşı olan yöntemlerden biridir (Nelson, 2014). Bireysel süpervizyon, bir süpervizör ve bir psikolojik danışman adayının haftada bir kez ve en az bir saat bir araya gelerek psikolojik danışma oturumlarına ilişkin görüştüğü süpervizyon yöntemidir. Psikolojik danışman adaylarının mezun olabilmek için bireysel ve grupla psikolojik danışma süpervizyonu almak zorundadır (CACREP, 2016). Bireysel süpervizyonun psikolojik danışman adayının grup süpervizyonuna nazaran kendisini daha rahat hissetmesi (Corey ve diğ., 2014), vakalar üzerinde derinleşme fırsatı tanınması (Efstation, Patton, Kardash, 1990), grup süpervizyonuna nazaran daha çok süpervizör geribildirimine fırsat tanınması ve daha güvenli olması açısından avantajlıdır (Borders ve diğ., 2012). Bununla birlikte bireysel

süpervizyonun farklı bakış açılarına fırsat tanımaması, zaman ve sayı açısından süpervizöre ekonomik olmaması, grup süpervizyonuna göre etkileşim fırsatı sunmaması (Campbell, 2005), süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasında güç dengesizliği yaratması açısından eleştirilmektedir (Borders ve diğ., 2012).

2.1.4.2.Üçlü Süpervizyon Yöntemi

Üçlü süpervizyon yöntemi, ekonomik olması açısından bireysel süpervizyona alternatif olarak geliştirilen (Hein ve Lawson, 2008), bir süpervizör ve iki psikolojik danışman adayının aynı anda bir araya gelmesi ile gerçekleştirilen süpervizyon yöntemidir (Altfeld ve Bernard, 1997; CACREP, 2016). Her hafta ve en az bir saat süren üçlü süpervizyonda süpervizör psikolojik danışman adaylarından sadece birinin oturumlarına odaklanırsa tek odaklı süpervizyon, psikolojik danışman adaylarından her iki kişinin oturumlarına da eşit süre vererek odaklanırsa iki odaklı süpervizyon süreci yürütülmektedir (Lawson, Hein ve Getz, 2009; Nguyen, 2003). Her iki üçlü süpervizyon modelinde de, hem süpervizörün hem de psikolojik danışman adaylarının aktif rol olması, dönüşümlü olarak danışanlarının incelenmesi, süpervizörün katılımı ve denetimi altında birbirlerine geribildirim vermeleri beklenmektedir (Borders, 2012; Hein ve Getz, 2009). Üçlü süpervizyonda süpervizörün hem bireysel süpervizyon, grup süpervizyonu ve liderlik becerilerine sahip olması (Culbreth ve Brown, 2010), psikolojik danışman adaylarını benzer gelişim düzeylerinden seçmesi ve bu gelişim düzeylerine ve ihtiyaçlarına uygun olarak süreci yapılandırması, psikolojik danışman adaylarının birbirlerine yapıcı ve geliştirici olarak geribildirim vermelerini sağlaması gerekmektedir (Borders ve diğ., 2014). Üçlü süpervizyon yöntemi bireysel süpervizyon yöntemine nazaran farklı bakış açılarına olanak tanınması, zaman açısından ekonomik olması (Borders ve diğ., 2012), psikolojik danışman adaylarına farklı vaka örnekleri görme ve akran etkileşimi fırsatı sunması (Lawson, Hein ve Getz, 2009); grup süpervizyonu yöntemine nazaran ise daha bireyselleştirilmiş geribildirimlere olanak sağlaması, zaman açısından ekonomik olması, daha az kişi olduğu için psikolojik danışman adaylarının kendini güvende hissetmesi sebebi ile daha avantajlıdır (Stinchfield, Hill, ve Kleist, 2010). Bununla birlikte üçlü süpervizyon yönteminde süpervizör psikolojik danışman adaylarının birbirlerine geliştirici geribildirimler sunacağı ortamı yaratamaz ise sorunlar çıkabilmesi (Hein ve Lawson, 2008, 2009); bireysel

süpervizyona nazaran psikolojik danışman adaylarına daha az zaman ayrılabilmesi; her iki adayında sürece katabilmek konusunda süpervizörün liderlik becerilerine sahip olmaması (Borders, Brown ve Purgason, 2015); akranların geribildirim verme konusunda yetersiz ya da çekingen davranması (Lawson, Hein ve Getz, 2009) ve psikolojik danışman adayının akran yerine süpervizörden geribildirim almak istemesi (Borders ve diğ., 2012) sebebi ile dezavantajları da bulunmaktadır.

2.1.4.3. Grup Süpervizyonu Yöntemi

Grup süpervizyonu, psikolojik danışman adaylarının grup sürecindeki etkileşimleri ve her adayın bireysel hedefi doğrultusunda aldıkları geri bildirimler doğrultusunda yeni bir mesleki anlayış kazanmalarını için süpervizör ve psikolojik danışman adaylarının bir araya gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009). Başka bir tanımda, bir süpervizör ve en fazla 12 psikolojik danışman adayının aynı anda bir araya gelmesi ile gerçekleştirilen süpervizyon yöntemi olarak tanımlanmıştır (Holloway ve Johnston, 1985). Proctor (2000) da grup süpervizyonunda bulunan psikolojik danışmanların 12 sayısının geçmemesi gerektiğini; olması gereken sayının ise altı psikolojik danışman olduğunu vurgulamıştır. CACREP (2016)'e göre psikolojik danışman adayının mezun olabilmesi için uygulama derslerinde bireysel süpervizyon dışında, her hafta ve haftalık en az bir buçuk saat grup süpervizyonu da alması gerekmektedir.

Grup süpervizyonu, psikolojik danışman adayları için bir öğrenme ortamı sunması (Corey ve diğ., 2014), farklı vaka örneklerini görme imkanı sağlaması (Borders ve Brown, 2005), diğer psikolojik danışman adayları ile birlikte çalışmasından kaynaklı onların geribildirimlerinden ve danışan örneklerinden gelişimini sağlaması (Linton ve Hedstrom, 2006), kısa sürede birçok psikolojik danışman adayıyla çalışmayı mümkün kılması sebebi ile zaman ve mali açıdan ekonomik olması (Bernard ve Goodyear, 2009) ve psikolojik danışman adaylarının mesleki iş birliği yapmasına olanak tanınması (Proctor, 2000) açısından avantajlıdır. Bununla birlikte bireysel süpervizyona nazaran, psikolojik danışman aday sayısının fazla olmasından kaynaklı gizlilik ilkesini sağlamanın zorluğu ve beceri ve deneyim düzeyi yetersiz olan psikolojik danışman adayının grup süpervizyonundan yeteri kadar faydalanamaması, psikolojik danışman adaylarına ayrılan sürenin az olması ve psikolojik danışman

adayları arasında yaşanabilecek çatışmalar sebebi ile dezavantajlıdır (Bernard ve Goodyear, 2009).

2.1.5.Süpervizyon Teknikleri

Süpervizyon müdahaleleri olarak da isimlendirilen süpervizyon teknikleri, süpervizyon sürecinde bilgi akışını sağlamaktadır. Süpervizyon teknikleri, sözel tartışmaya ve doğrudan gözleme dayalı olarak iki kategoride sınıflandırılmaktadır (Corey ve diğ., 2014). Sözel tartışmaya dayalı tekniklerde, psikolojik danışman adayının psikolojik danışma becerileri, oturumları ve mesleki gelişimi tartışmaya dayalı olarak değerlendirilirken; doğrudan gözleme dayalı teknikler de psikolojik danışman adayının uygulamaları gözlemlenerek değerlendirilmektedir (Campbell, 2000). Bu teknikler; sözel aktarım, süreç notları, ses ve görüntü kaydı, canlı gözlem, rol oynama ve model olma teknikleridir (Borders ve Brown, 2005). Aşağıda bu teknikler açıklanmaktadır:

2.1.5.1.Sözel Aktarım Tekniği

Sözel AktarımTekniğinde,süpervizyon süreci süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasında sadece sözel bilgi akışı yapılması ile ilerlemektedir (Borders ve Brown, 2005). Burada psikolojik danışman adayının psikolojik danışma oturumu, danışanı ve uyguladığı müdahaleler hakkında süpervizörüne sözel olarak rapor vermesi beklenmektedir (Goodyear ve Nelson, 1997). Sözel aktarım tekniğinin psikolojik danışman adayının kendi gözlem ve algılarına dayandığından dolayı süreçte yaptıkları hataları fark edememeleri, geribildirim almaları gereken yerleri kaçırmaları, süpervizyon gündemine neyi taşıyıp taşıyamayacağını bilememeleri, özellikle deneyimsiz psikolojik danışmanlar açısından dezavantajlıdır (Goodyear ve Nelson, 1997; Borders ve Brown, 2005). Bu nedenle bu tekniğin ya deneyimli psikolojik danışmanlara verilen süpervizyonda kullanılması ya da diğer tekniklere destekleyici olarak kullanılması önerilmektedir (Borders ve Leddick, 1987). Bununla birlikte, sözel aktarım tekniği psikolojik danışman adayının farkındalığını arttırması, sözel bilgi verirken sürece ilişkin duygusal tepkilerini gözlemleme ve danışanına ilişkin not tutma fırsatı sunması açısından avantajlıdır (Bernard ve Goodyear, 2009).

2.1.5.2.Süreç Notları Tekniği

Süreç Notları Tekniği, psikolojik danışman adayının kendisine, danışana, psikolojik danışman-danışan ilişkisine ve psikolojik danışma sürecine ilişkin tuttuğu yapılandırılmış dökümanlar olarak tanımlanmaktadır (Borders ve Brown, 2005; Corey ve diğ., 2014). Bu tekniğim, kullanılmadan önce yapılandırılması, psikolojik danışman adaylarının içe bakışlarını destekleyici olması, formda yer alan soruların psikolojik danışmanın duygularına, süreçteki yaşantılarına, kullandığı müdahalelere, süreci yansıtıcı ve danışanı ilgilendiren konulara yönelik nitelikte sorulması önerilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2009; Goldberg, 1985). Süreç notları tekniği psikolojik danışman adayının farkındalığını artırma açısından Sözel aktarım tekniğinde olduğu gibi bu teknikte de, psikolojik danışmanların sorulara kapsamlı cevaplar vermekte zorlanabilmesi, sürece ilişkin hatalarını ve geribildirim alması gereken yerleri soru formuna yansıtma becerisinin yüksek farkındalık düzeyi gerektirmesi açısından deneyimsiz psikolojik danışman adayları açısından dezavantajlıdır (Borders ve Brown, 2005).

2.1.5.3.Ses ve Görüntü Kaydı Tekniği

Ses ve Görüntü Kaydı Tekniği, psikolojik danışma oturumlarına ilişkin ses ve görüntü kayıtları süpervizör ve psikolojik danışman adayının birlikte izleyerek değerlendirilmesidir. Bu teknik psikolojik danışman adayının gerçekleştirdiği psikolojik danışma oturumlarına süpervizörün doğrudan erişimini sağlaması ve etki düzeyi yüksek olması açısından süpervizyon uygulamalarında sıklıkla tercih edilmektedir (Aveline, 1992; Borders ve Brown, 2005). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizörün ses ve görüntükaydı tekniğini kullanması, psikolojik danışman adayının süreci nasıl yönettiğini, hangi basamaklarda zorlandığını, danışan için kritik durumların neler olduğunu anlaşılmaması açısından oldukça önemlidir (Borders ve Brown, 2005; Campbell, 2000). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonu sağlayan CACREP (2016) de süpervizyon sürecinde ses ve görüntü kaydı tekniğini bir gereklilik olarak belirtmiştir. Psikolojik danışma oturumlarının yürütüldüğü odalarda video kayıt sistemine ilişkin teknik sistemin olmamasından, ses kayıt cihazlarının yerleştirildiği yerin danışanı rahatsız etmemesinden, kolay taşınabilir, kolay kullanılabilir ve ekonomik olmasından dolayı video kayıt tekniğine

göre daha popüler olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte psikolojik danışma oturumunun tamamına ilişkin bilgi vermesi, süpervizörün not tutmasını sağlaması ve psikolojik danışman adayının oturumunun yazılı dökümanlarını alarak hatalarını farketmesi açısından avantajlıdır (Bernard ve Goodyear, 2004; Campbell, 2000; Goodyear ve Nelson, 1997). Ses kaydına nazaran ekonomik olmamasına, kullanım zorluğuna rağmen, zengin içerik (Campbell, 2000) ve oturuma ilişkin en somut kanıtları (Goodyear ve Bernard, 1998) sunması sebebi ile teknoloji kullanımının ve teknik donanımın yeterli olduğu yerlerde görüntü kaydı tekniği de pratik olarak kullanılmaktadır (Lee ve diğ., 2004). Teknolojik gelişmelerle birlikte psikolojik danışma odalarında uygun bir yere kurulan görüntü kayıt sistemleri, oturuma ilişkin tüm görüntüleri (Goodyear ve Nelson, 1997) ve sözel mesajların yanı sıra sözel olmayan mesajları da gözlemleme fırsatı (Corey ve diğ., 2014) sunmasından dolayı daha sık tercih edilmeye başlanmıştır. Görüntü kaydı tekniği, süpervizyon alan psikolojik danışman adayının kendisi ve psikolojik danışma oturumuna ilişkin bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda yüzleşme sağlaması ve bu sayede mesleki gelişim konusunda farkındalık düzeyinin artması açısından avantajlıdır (Star, 1977).

2.1.5.4.Canlı Gözlem Tekniği

Canlı Gözlem Tekniği, psikolojik danışman adayının ve oturumun aynalı odadan izlenmesine dayanan bir tekniktir. Bu tekniğin uygulanabilmesi için üniversitelerin psikolojik danışma odalarında tek yönlü ayna veya telefon sistemlerine ait alt yapının bulunması gerekmektedir. (Bernard ve Goodyear, 2009; Borders ve Brown, 2005). Canlı gözlem tekniği sürecin tamamının izlenmesi gereken ancak bunun ses ve görüntü kayıtlarının üzerinden yürütülemediği durumlarda kullanılmaktadır. Bununla birlikte süpervizörün aynalı odada izlemesi durumunda deneyimsiz psikolojik danışman adayının desteklenmesi ve güvende hissetmesi, süpervizörün yanında diğer psikolojik danışman adaylarının süreci izleyip eğitim alması (Borders ve Brown, 2005; Young, 1986) ve acil durumlarda süpervizöre müdahale fırsatı sunması (Bernard ve Goodyear, 2009) açısından avantajlıdır. Süpervizörün psikolojik danışma oturumunu canlı olarak izlerken kulaklık ve mikrofon gibi donanımlar ve süpervizyon molaları aracılığıyla psikolojik danışman adaya anlık olarak geribildirim vermesi ise literatürde canlı süpervizyon olarak geçmektedir (Borders ve Brown, 2005).

2.1.5.5.Rol Oynama Tekniği

Rol Oynama Tekniği, psikolojik danışman eğitiminde uygulama sürecine geçilmeden önce psikolojik danışman adaylarının hazır bulunuşluk düzeyini arttırmak için tercih edilmektedir (Larson ve diğ., 1999; Paladino ve diğ., 2011). Bu teknik, belirlenen konuların süpervizyon sürecine getirilerek süpervizör ve psikolojik danışman adaylarının danışman-danışan rollerine girmesi ile canlandırmasına dayanmaktadır (Borders ve Brown, 2005; Young, 1986). Rol oynama tekniği, süpervizörün bir beceri ya da bir müdahale ğretiminde (Borders ve Brown, 2005), yapılandırılmış geribildirimlere ihtiyaç duyan deneyimsiz psikolojik danışmanların eğitiminde (Bernard ve Goodyear, 2004), psikolojik danışman adayının yeni müdahale alıştırmalarında ve zor danışanlarla çalışırken zorlandığı yerlerde güvenli bir ortamda desteklenmesi (Campbell, 2000; Smith, 2009), eksiklerinin giderilmesi (Newman, 2010; Young, 1986) ve anında geribildirim alabilmesi (Borders ve Brown, 2005) açısından avantajlıdır. Bireysel süpervizyonda süpervizörün ve psikolojik danışman adayının danışman-danışan rolüne girdiği teknik, l süpervizyon ve grup süpervizyonunda diğer psikolojik danışman adaylarının aktif katılımı ile birlikte farklı rollerin oluşmasına, psikolojik danışman adaylarının farklı danışan sorunlarını ve birbirlerine geribildirim verebilmesine fırsat tanımaktadır (Smith, 2009).

2.1.5.6.Model Olma Tekniği

Model Olma Tekniği, psikolojik danışman adayının süpervizörü gözlemlemesine dayanmaktadır. Model alma sürecinde, süpervizörün belirli beceri ve müdahalelerin nasıl kullanılacağını, etik konuların, oturumu başlama ve oturumu bitirme gibi psikolojik danışma sürecine ilişkin tüm aşamaları psikolojik danışman rolüne girerek göstermesi şeklinde bir uygulama gerçekleşmektedir (Corey ve diğ., 2014).

2.1.6.Süpervizyon İlişkisi

Süpervizyon ilişkisi, psikolojik danışman adayının mesleki ve kişisel gelişimini amaçlayan (Bernard ve Goodyear, 2009; Clarkson, 1995; Falender ve Shafranske, 2014; Marmarosh ve diğ., 2013), süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmaktadır (Bordin, 1983; Holloway, 1995). Bu ilişki, psikolojik danışman ve danışan arasındaki terapötik ilişki ile benzer olarak,

süpervizyon sürecinin temelini oluşturmakta ve süreçteki her bir odağı desteklemektedir (Lambert ve Ogles, 2004). Süpervizyon ilişkisi etkili süpervizyon sürecinin önemli koşullarından biridir (Falender ve Shafranske, 2004; Ladany ve diğ., 1996; Ronnestad ve Skovholt, 1993; Stoltenberg, McNeill ve Delworth, 1998) ve tercih edilen kuramsal modelden, teknik ve beceri öğretiminden daha önemli bir yere sahiptir (Borders, 1994; Campbell, 2000; Dye, 1994; Ellis, 2010). Literatürde yer alan birçok çalışmada da (Bernard ve Goodyear, 2009; Bordin, 1983; Efstation, Patton ve Kardash, 1990; Ellis, 1991; Falender ve Shafranske, 2004; Ladany, Ellis ve Friedlander, 1999; Ladany, Hill, Corbett ve Nutt, 1996; Nelson ve diğ., 2001; Nelson ve Friedlander, 2001; Ronnestad ve Skovholt, 1993) süpervizyon sürecinde süpervizyon ilişkisinin kurulması, sürdürülmesi ve gerektiğinde iyileştirilmesi durumunda verilen süpervizyonun niteliğini arttırdığı ve psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinden daha memnun kaldıkları belirtilmiştir. Literatür incelendiğinde süpervizyon ilişkisine dair en kapsamlı tanımlamaların Bordin'in (1983) süpervizyon çalışma uyumu ve Holloway'in (1995) sistemli süpervizyon çalışmalarında ele alınmıştır. Bu iki süpervizyon ilişkisi ve diğer süpervizyon ilişkisi tanımlamaları aşağıda sunulmaktadır:

2.1.6.1.Bordin'in (1983) Süpervizyon Çalışma Uyumu

Süpervizör ve psikolojik danışman arasındaki etkileşimi inceleyen ilk araştırmacılardan Bordin (1983), çalışmalarında süpervizyon çalışma uyumu ve süpervizyon ilişkisini kavramlarını konu edinmiştir. Bordin (1983)'e göre süpervizyonun etkili olabilmesi için gerekli olan süpervizyon çalışma uyumunun üç ana bileşenine vurgu yapmaktadır. Bunlar; a) süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasında ortak bir anlayış ile amaç birliğinin sağlanması, b) bu amaçlara ulaşmak için ortak bir anlayış ile karar verdikleri süpervizyon görevleri ve c) bu amaç ve görevlerin gerçekleştirilmesi sırasında süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasında kurulan duygusal bağıdır.

Bu üç temel bileşenden ilki olan *amaç birliğinin sağlanması*, Bordin (1983)'in özellikle üzerinde durduğu, süpervizyon sürecinde üzerinde çalışılacak ortak amaçlara yönelik süpervizör ve psikolojik danışman adayının karşılıklı olarak anlaşmasını ifade etmektedir. Bu ortak amaçlar; psikolojik danışma becerilerinin

kazanılması, danışanın problemlerini anlama, danışana etkili bir yardım hizmeti sunma ve psikolojik danışman adayının kişisel ve mesleki gelişimini sağlama olarak sıralanabilir. Temel bileşenden ikincisi olan *süpervizyon görevleri* belirlenen süpervizyon hedeflerine ulaşmak için süpervizörden ve psikolojik danışman adayından beklenene rol ve sorumlulukları ifade etmektedir. Bu rol ve sorumluluklar süpervizör için; bilgi verme, geribildirim verme, psikolojik danışman adayının bilgi ve beceri düzeyini arttırma iken psikolojik danışman adayı için oturumların kayıtlarını tutma, deşifre yapma, tutulan ses ve görüntü kayıtlarını süpervizyon sürecine getirme, sunum hazırlama ve rapor yazmadır. Son bileşen olan *duygusal bağ* ise süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki profesyonel ilişkiyi ifade etmektedir. Bu ilişkide süpervizör ve psikolojik danışman adayının karşılıklı olarak birbirlerine güven duymaları, birbirlerinin iyiliğini gözetmeleri, saygı ve dürüstlük sınırları içerisinde biri ilişki sürdürmeleri duygusal bağ ifade etmektedir. Bordin'e (1983) göre süpervizyon sürecinde süpervizör ve psikolojik danışman adayının amaçlar ve görevler konusunda uzlaşması ve duygusal bağın oluşması ile süpervizyon çalışma uyumunu artacaktır.

2.1.6.2.Holloway'in (1995) Sistemli Süpervizyon Yaklaşımı

Holloway (1995), süpervizyon ilişkisini sistemli süpervizyon yaklaşımı içerisinde incelemiştir. Holloway (1995) süpervizyon ilişkisinin, süpervizyon ilişkisinin kişilerarası yapısı, süpervizyon ilişkisinin aşamaları ve süpervizyon ilişkisi sözleşmesi boyutlarına vurgu yapmaktadır. Birinci boyut, *süpervizyon ilişkisinin kişilerarası yapısı*, süpervizyon ilişkisinde süpervizörün uzmanlık rolü ile psikolojik danışman adayını değerlendirdiği hiyerarşik bir yapıyı ifade etmektedir. Süpervizör bilgi sahibi ve uzman olmasından dolayı gücü elinde bulundurmaktadır. İkinci boyut, *süpervizyon ilişkisinin aşamaları* süpervizyon ilişkisinin kurulması ve geliştirilmesini amaçlayan başlangıç, olgunlaşma ve sonlandırma aşamalarını ifade etmektedir. Başlangıç aşaması süpervizörün ve psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinde yerine getirmesi gereken rol ve sorumlulukların belirlenmesini, bir süpervizyon sözleşmesinin hazırlanmasını, süpervizörün psikolojik danışman adayının kişisel ve mesleki gelişimi için müdahalelerde bulunmasını ve psikolojik danışman adayının danışanı için bir çözüm seçenekleri oluşturulmasına destek olunmasını içermektedir. Olgunlaşma aşaması, süpervizör ve psikolojik danışman

adayı arasındaki duygusal bağın kurulup geliştiği ve ilişkinin kişiselleştiği aşamadır. Bu aşamada süpervizör psikolojik danışman adayının mesleki gelişimini etkileyen kişisel deneyimlerini de süpervizyon sürecinde dikkate almaktadır. Bu durum süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki ilişkiyi güçlendirecek, süpervizörün psikolojik danışman adayını etkilme gücünü artıracaktır. Olgunlaşma aşamasında psikolojik danışman adayının psikolojik danışma sürecine ilişkin yeterlilik ve özgüveninin arttığı, kişisel problemleri ile yüzleştiği görülmektedir. Sonladırma aşamasında ise süpervizyon sürecinin sonuna geldiği için psikolojik danışman adayının teorik bilgi ve uygulama arasında bağlantıyı kavraması beklenmektedir. Bununla birlikte psikolojik danışman adayı danışanı ile olan yardım sürecinin de sonuna geldiği için süpervizörün yardımına daha az destek duymaktadır. Süpervizyon ilişkisinin üçüncü boyutu süpervizyon ilişkisi sözleşmesi ise süpervizyon sürecinde süpervizör ve psikolojik danışman adayının rol ve sorumluluklarının belirlenmesi amacı ile hazırlanmaktadır.

2.1.6.3.Diğer Süpervizyon İlişkisi Tanımlamaları

Bernard ve Goodyear (2009) süpervizyon ilişkisinin süpervizörden kaynaklı ve psikolojik danışman adayından kaynaklı dinamikler tarafından şekillendiğini ifade etmektedir. Süpervizörden kaynaklı dinamiklere bakıldığında; süpervizörün kaygısı, kişilerarası gücü ve karşıt aktarımı (Bernard ve Goodyear, 2009; Borders ve Brown, 2005; Jacobs, 1991) iken psikolojik danışman adayından kaynaklı dinamikler ise psikolojik danışman adayının deneyim geçmişi, bağlanma tarzı (Holloway, 1999), kaygısı, direnci ve aktarımıdır (Bernard ve Goodyear, 2009).

Süpervizörden kaynaklı dinamiklerden *süpervizörün kaygısı* süpervizyon ilişkisinin düzeyini etkilemektedir (Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001). Sherman (2015) da süpervizörün kaygı yaşaması durumunda psikolojik danışman adayının da kaygı yaşabileceğini belirtir. Süpervizörler psikolojik danışman adaylarını değerlendirme sorumluluğundan (Jen Kuo ve diğ., 2016) verdikleri süpervizyona yönelikeleştiri alma, psikolojik danışman adayı ile yaşadıkları gerginlik (Bradley ve Ladany, 2001; Hart, 1982), psikolojik danışman adayının direnci ile baş edememe, süpervizyon teknik ve müdahalelerini etkili bir şekilde kullanamama (Bradley ve Ladany, 2001; Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001), süpervizyon verdikleri psikolojik danışman

adaylarının zor danışanlar ile karşılaşma ve etik ikilem yaşama ihtimali (Jen Kuo, Connor, Landon ve Chen, 2016) gibi durumlardan dolayı kaygı yaşamaktadırlar.

Süpervizörden kaynaklı dinamiklerden *süpervizörün kişilerarası gücü* uzmanlık gücünü kullanması (Bernard ve Goodyear, 2009; Haynes, Corey, Moulton, 2003), kontrol etme ve değerlendirme rolünü (Corey ve diğ., 2014) ifade etmektedir. Süpervizyon ilişkisi süpervizörün uzmanlık rolünden, psikolojik danışman adayının danışmanlık becerilerini ve niteliğini değerlendirmelerinden kaynaklı olarak temelinde güç eşitsizliği barındırmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009; Kaiser, 1997). Bernard ve Goodyear (2009)'a göre süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasında güç dengesizliği olduğunda süpervizyon ilişkisi bu durumdan etkilenmektedir. Psikolojik danışman adaylarının güç kullanımına karşı sahip olduğu düşünceler süpervizörün kontrol etme ve değerlendirme rolünü olumsuz algılamasına sebep olabilmektedir. Bununla birlikte süpervizörün güç kullanımına yüklediği anlamlar da kontrol etme ve değerlendirme rolünü güç olarak kullanmasına sebep olabilir (Bernard ve Goodyear, 2019; Gazzola ve Theriault, 2007; Ryde, 2011).

Süpervizörden kaynaklı dinamiklerden *süpervizörün karşıt aktarımı* ise süpervizörün psikolojik danışman adayına yansıttığı geçmişteki çözülmemiş duygu ve düşüncelerinden kaynaklanan (Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001) aşırı ve gerçekçi olmayan düşünceleri ifade etmektedir (Ladany ve diğ., 2000). Süpervizörün bu düşünceleri, süpervizyon hizmetinin niteliğini düşürmekte ve psikolojik danışman adayının da mesleki ve kişisel gelişimini engelleyebilmektedir (Bradley ve Ladany, 2001; Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001; Haynes, Corey, Moulton, 2003). Süpervizörün karşıt aktarım yaşaması durumunda olumsuz etkileri azaltmak için süpervizörün süpervizyon alması, akran gruplarına katılması, süpervizyon konusunda bilgi ve becerilerini geliştirmesi (Bradley ve Ladany, 2001; Haynes, Corey, Moulton, 2003) ve çözülmemiş duygu ve düşünceleri için psikolojik destek alması (ACA, 2014) gibi yöntemler önerilmektedir.

Psikolojik danışman adayından kaynaklanan dinamiklerden psikolojik danışman adayının *deneyim geçmişi*, psikolojik danışma alanındaki daha önceki mesleki yaşantılarını ifade etmektedir. Mesleğe yeni başlayan deneyimsiz psikolojik danışmanların, deneyimli psikolojik danışmanlara nazaran daha yapılandırılmış bir süpervizyon sürecine, daha fazla teşvik ve cesarete ihtiyaç duyduğu görülmektedir

(McNeill, Stoltenberg ve Pierce, 1985; Worthington ve Stern, 1985; Tracey, Ellickson ve Sherry, 1989). Bu nedenle, psikolojik danışman adayının deneyim geçmişi, süpervizyon sürecindeki ihtiyaçlarının belirlenmesi, süpervizyon ortamının ayarlanması ve süpervizyon sürecinde kullanılacak yöntem ve tekniklerin yapılandırılması için önemlidir (Bernard ve Goodyear, 2009; Stoltenberg, McNeill ve Delworth, 1998).

Psikolojik danışman adayından kaynaklanan dinamiklerden psikolojik danışman adayının yetişkin olarak sahip oldukları *bağlanma tarzının*, süpervizyon ilişkisi üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Bennett, 2008; Gunn ve Pistole, 2012; Pistole ve Watkins, 1995; Watkins, 1995; White ve Queener, 2003). Marmarosh ve diğerleri (2013) süpervizyon sürecinde süpervizörün tıpkı ebeveyn ilişkisinde olduğu gibi, psikolojik danışman adayının bakım veren rolünü üstlendiğini ve onun ihtiyaç duyduğu güvenli ortamı ve duygusal desteği sağladığını ifade etmektedir. Güvenli bağlanma tarzına sahip olan psikolojik danışman adayının diğer bağlanma tarzına sahip olanlara nazaran, sağlıklı bir süpervizyon ilişkisi kurduğu (Pistole ve Watkins, 1995), psikolojik danışma sürecinde teknik ve becerileri kullanırken süpervizörden daha özgür hareket edebildiği, daha cesur olduğu, kendine özgü bir tarz geliştirebildiği, hataları konusunda farkındalığının yüksek olduğu ve profesyonel bir mesleki kimlik geliştirebildiği görülmektedir (Bennett ve Deal, 2010). Kaygılı bağlanma tarzına sahip olan psikolojik danışman adayının süpervizöre her zaman ihtiyaç duyarak, sürekli yardım talep ettiği ve süpervizöre kendinisevdimmeye çalıştığı ve görülmektedir. Saplantılı bağlanma tarzına sahip olan psikolojik danışman adayı ise süpervizörden ve onun teknik ve müdahalelerinden rahatsızlık duyabilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2009).

Psikolojik danışman adayından kaynaklanan dinamiklerden psikolojik danışman adayının *kaygısı* psikolojik danışman adayının hem danışan ile çalışmaya hem de süpervizyon almaya karşı yaşadığı doğal bir duygudur (Bernard ve Goodyear, 2009) ve süpervizyon ilişkisi, çalışma uyumu ve süpervizyonun niteliği üzerinde önemli bir etkidir (Borders ve Brown, 2005; Corey ve diğ., 2014). Psikolojik danışman adayının kaygı yaşamasında süpervizörün yaşı, cinsiyeti, tarzı, davranışları ve temel aldığı süpervizyon modeli (Dryden ve Reeves, 2014; Sherman, 2015), süpervizyonun biçimi (Bernard ve Goodyear, 2009), değerlendiriliyor oluşu (Friedlander ve diğ.,

1986); psikolojik danışman adayının ise süreçteki rolleri, sorumlulukları (Bahrack, Russell ve Salmi, 1991), deneyim düzeyi, kişilik özellikleri, danışanı ve süpervizörü ile olan ilişkisi (Bernard ve Goodyear, 2009) gibi faktörler etkilidir. Campbell'e (2000) göre, psikolojik danışma sürecinde kaygı yaşanmasının süpervizyonun etkili olabilmesi ve süpervizyon ilişkisinin kurulup gelişmesi için önemli bir faktördür. Bu doğrultuda süpervizörün öncelikle psikolojik danışman adayının yaşadığı kaygının nedenini anlaması, ardından kaygı ile sağlıklı bir şekilde baş edebilmesi için yol göstermesi gerekmektedir (Borders ve Brown, 2005; Borders ve diğ., 2014).

Psikolojik danışman adayından kaynaklanan dinamiklerden *direnç*, süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının psikolojik danışma becerilerine ilişkin süpervizör tarafından değerlendirilme kaygısı ile baş etmek için (Dryden ve Reeves, 2014; Masters, 1992), süpervizyon sürecinde süpervizör ile yaşanan çatışma ve anlaşmazlıklar nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009). Bazen de psikolojik danışman adayı kendini koruma ve bağımsız hareket etme ihtiyacından dolayı direnç gösterebilir (Liddle, 1986). Etkili bir süpervizyon ilişkisi için süpervizyon sürecindeki direncin fark edilmesi ve dirence karşı hazırlıklı olması oldukça önemlidir (Borders ve Brown, 2005). Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının direnci süpervizyon sürecine karşı ilgisiz olma, süpervizöre karşı tartışmacı bir tutum sergileme, kendini açmama, motivasyon eksikliği, konuşmaları farklı konu ve alanlara çekme, süpervizyon oturumuna geç kalma, oturumların ses ve görüntü kayıtlarını almayı reddetme, planlanan müdahalenin yapılmaması şeklinde kendini gösterebilir (Bernard ve Goodyear, 2009; Borders ve Brown, 2005; Itzhaky ve Aloni, 1996). Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının süpervizöre olan güveni arttıkça direncin azalacağı düşünülmektedir (Bernard ve Goodyear, 2009).

Psikolojik danışman adayından kaynaklanan dinamiklerden *aktarım* ise psikolojik danışman adayının geçmişteki ilişkilerine ilişkin duygu ve düşüncelerini süpervizyon sürecinde süpervizörüne yansıtması olarak tanımlanmaktadır (Jacobs, 1991; Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001). Burada yer alan geçmiş ilişkiler psikolojik danışman adayının daha önce süpervizyon aldığı süpervizör ilişkisi de olabilmektedir (Falender ve Shafranske, 2004). Süpervizyon sürecinde aktarım olumlu ve olumsuz olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir (Bernard ve Goodyear, 2009). Olumlu aktarım

yaşayan psikolojik danışman adayının süpervizörü mükemmelleştirdiği görülürken (Bernard ve Goodyear, 2009); olumsuz aktarım yaşayan psikolojik danışman adayının süpervizörü otoriter ve eleştirel olarak algılamaktadır (Corey ve diğ., 2014; Walker ve Jacobs, 2004). Aktarım durumu ile karşılaşan süpervizör psikolojik danışman adayının ihtiyaçlarına odaklanmalı ve yaşadığı duygu ve düşünceleri dengelemesine yardımcı olmalıdır (Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001).

Süpervizyon sürecinde aktarım, olumlu olarak gerçekleşiyor ise süpervizörü mükemmel olarak görme ve süpervizörü çekici olarak algılamak; olumsuz olarak gerçekleşiyor ise süpervizörü eleştirici ve cezalandırıcı olarak algılamak mümkün olmaktadır.

2.1.1. Süpervizyon ile İlgili Araştırmalar

Aşağıda süpervizyon ile ilgili olarak önce yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalara; sonra ise Türkiye’de yapılmış ilgili araştırmalara kronolojik sıraya göre yer verilmiştir.

2.1.1.1. Süpervizyon ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Aşağıda süpervizyon ile ilgili yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Worthington ve Roehlke (1979), psikolojik danışman adaylarının eğitim sürecinde algıladıkları etkili süpervizyonu ele aldıkları araştırmada, 16 süpervizör ve 31 psikolojik danışman ile 42 maddelik süpervizör davranışları üzerinde çalışmışlardır. Araştırmada, hem psikolojik danışman adayları hem de süpervizörler, süpervizyonun etkililiğini üç boyutta değerlendirmişlerdir. Bu boyutlar, süpervizyondan memnuniyet, süpervizör yeterliliği ve süpervizyonda psikolojik danışman adayının danışmanlık becerilerinin iyileştirilmesidir. Araştırma bulgularına göre, süpervizörler süpervizyon sürecinin etkili olarak yürütüldüğünü ifade ederken, başlangıç aşamasındaki psikolojik danışman adayları süpervizörlerinden destekleyici süpervizyon ilişkisi kurmaları, psikolojik danışma oturumlarına ve becerilere ilişkin somut öğrenme çıktıları beklemektedirler.

Worthington (1984) tarafından yapılan başka bir araştırmada, süpervizör yeterliliği ve süpervizör davranışlarının psikolojik danışmanların becerileri üzerindeki etkilerini

psikolojik danışmanların deneyim düzeyleri açısından incelemiştir. Araştırmada Araştırma sonucuna göre, psikolojik danışmanların deneyim kazandıkça süpervizör davranış algılarında değişiklik olduğu; deneyimsiz psikolojik danışmanların süpervizyon sürecinde süpervizörlerinin desteğine ve cesaretlendirilmeye daha fazla ihtiyaç duyduğu görülmüştür.

Worthen ve McNeill (1996) nitelikli süpervizyon sürecini oluşturan unsurları nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşımla incelemiştir. Araştırmada süpervizyon alan ve gelişim düzeyi orta ve ileri düzeyde olan 8 psikolojik danışmandan görüş alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, etkili süpervizyon sürecinde süpervizyon aşamalarının belirlenmesi, etkili süpervizyon çıktılarının takip edilmesi ve süpervizyon ilişkisinin en önemli unsurlar olduğu belirtilmiştir.

Lambert ve Ogles (1997), süpervizyon alanında yapılan araştırmaları inceledikleri çalışmalarında, süpervizyon hizmeti alanların psikolojik danışma becerilerinin, süpervizyon almayanlara göre daha fazla geliştiğini, ayrıca süpervizyon hizmeti alanların uyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Fernando ve Hulse-Killacky (2005) yürüttükleri araştırmada, master seviyesinde eğitim alan 82 psikolojik danışmanın algıladıkları özyeterlik düzeyleri, süpervizyondan memnuniyetleri ve süpervizörlerinin süpervizörlük tarzı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; belirli süpervizör tarzlarının psikolojik danışmanların algıladıkları özyeterlik düzeylerini ve süpervizyon sürecinden memnuniyetini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Burada süpervizyon memnuniyetini en çok arttıran süpervizör tarzı kişilerarası duyarlılığı yüksek tarz olurken; psikolojik danışmanların özyeterlik düzeyini en çok artıran süpervizör tarzı ise görev yönelimli tarz olmuştur.

Cheon ve diğerleri (2009) süpervizör ve psikolojik danışman eşleşmesi, rol çatışması ve süpervizyon ilişkisinin süpervizyon memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmaya katılan 132 kişiden toplanan veriler sonucunda; süpervizör ve psikolojik danışman eşleşmesi, rol çatışması ve süpervizyon ilişkisinin süpervizyondan memnuniyet üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Borders ve diğerleri (2012) bireysel, üçlü ve grup süpervizyon yöntemlerini ele aldıkları araştırmada, bu yöntemlerin özellikleri, güçlü ve zayıf yönlerini

incelemişlerdir. Araştırmayı yürütmek amacıyla 11 psikolojik danışman ve 31 süpervizörün görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma bulgularına göre her süpervizyon yönteminin kendine göre avantaj ve dezavantajları bulunmakla birlikte; bireysel süpervizyon yöntemi daha süpervizör ve psikolojik danışmanın diğerlerine nazaran, daha derin ve uzun görüşmeler yapılmasına olanak tanınması ve psikolojik danışmanın tek olmasından dolayı kendini daha güvende hissetmesinden dolayı avantajlı görülmüştür. Üçlü süpervizyon yöntemi, daha fazla geribildirim sağlaması, psikolojik danışmanların birbirlerinden faydalanabilmeleri, danışanlar hakkında kapsamlı bilgi sunulması açısından avantajlı olarak ifade edilmiştir. Ancak burada psikolojik danışman ve süpervizörler, psikolojik danışmanların gelişim düzeyleri açısından birbirine uygun eşleştirilememesi ve süpervizörün geribildirime daha çok ihtiyaç duyulması açısından dezavantajlı yönlerini de belirtmişlerdir. Grup süpervizyonunu ise, eğitsel ve dolaylı bir öğrenme ortamı yaratması ve farklı bakış açılarına fırsat tanınması açısından avantajlı olarak ifade etmişlerdir. Ancak burada psikolojik danışman ve süpervizörler, yeterli geribildirim alamama ve zaman açısından ekonomik olmaması açısından grup süpervizyonunu dezavantajlı olarak belirtmişlerdir.

Min (2012) tarafından yapılan çalışmada, 10 psikolojik danışmanın eğitim sürecindeki gelişimde süpervizyon ilişkisinin etkisini nitel analiz yöntemi ile incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; psikolojik danışmanların süpervizyon sürecindeki görevlerinin netleştirilmesi süpervizyon ilişkisinde önemli bir etken olmakla birlikte; psikolojik danışmanların süpervizör rolü hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını ve eğitim yeterliliklerini yerine getirmelerini kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte; süpervizörleri ile olan ilişkisini iyi bir ilişki olarak değerlendiren psikolojik danışmanların süpervizörlerinden aldıkları desteği de yeterli buldukları görülmüştür.

Hill ve diğerleri (2016) süpervizör müdahalelerinin psikolojik danışman ve danışan üzerindeki etkilerine yönelik yürüttükleri araştırmayı 15 ileri düzey doktora öğrencisi, onların danışanları ve bir süpervizör üzerinde nitel yöntemler ile yürütmüşlerdir. Yapılan görüşme bulgularına göre; süpervizörün sürece rehberlik etmesi, vaka kavramsallaştırmasına yardımcı olması, psikolojik danışmanın performansına yönelik geribildirimde bulunması, gerçekçi beklentiler ve amaçlar

oluşturmasına yardımcı olması, iyi bir ilişki kurması ve rol model olması açısından danışanların ve psikolojik danışmanların değişim ve gelişimine olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

Görüldüğü gibi, yurt dışı literatürde süpervizyon konusu uzun yıllardır çalışılmaktadır ve psikolojik danışma alanında süpervizyona oldukça önem verilmektedir. Buna karşın, süpervizyon sürecinin psikolojik danışma sürecine ve sonuçlarına etkisi neredeyse hala keşfedilmiyi bekleyen bir alandır (Bernard ve Goodyear, 2004; Beutler ve diğerleri, 2004; Buser, 2008; Ellis ve Ladany, 1997).

2.1.1.2. Süpervizyon ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar aşağıda kronolojik sıra ile verilmiştir.

Özyürek (2009) üniversitelerde psikolojik danışma ve rehberlik eğitimi programlarında yürütülen okullarda uygulama dersleri ve bu uygulamalar kapsamında öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları, süpervizyonun süresi ve süpervizyonun içeriğine ilişkin bir tarama çalışması yapmıştır. Araştırma bulgularına göre; psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin büyük çoğunluğu okullarda yaptıkları uygulamalar için yeterli düzeyde ve düzenli olarak süpervizyon alamadıklarını, süpervizyon uygulamalarının deneyimsiz öğretim elemanları tarafından yürütüldüğünü ve gruplarda yer alan öğrenci sayısının oldukça kalabalık olduğunu belirtmişlerdir. Anlaşıldığı üzere, öğrenciler kurum deneyimi çalışmalarını yürüttükleri uygulama derslerinde aldıkları süpervizyon uygulamalarını nitelikli bulmamaktadırlar.

Denizli (2010) yaptığı çalışmada, psikolojik danışman adaylarının üniversite eğitiminde gördükleri süpervizyonun etkililiğinin ve psikolojik danışma sürecinde kullandıkları becerilerin etkililiğinin, süreci yürüttükleri danışanlar tarafından hissedilen terapötik çalışma uyumu ve oturum etkisi üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırmaya psikolojik danışma ve rehberlik lisans programında eğitim gören ve Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamaları dersi alan 60 psikolojik danışman ile onların psikolojik danışma oturumlarını yürüttükleri 78 danışan katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun etkililiğinin ve kullandıkları psikolojik danışma becerilerinin etkililiğinin terapötik çalışma uyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisinin olmadığı; yine süpervizyon

etkililiğinin oturum etkisinin derinlik, akıcılık, oturum sonrası olumluluk ve canlılık boyutlarını anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik danışmanın yönlendirme becerisinin etkililiği oturum etkisinin derinlik ve akıcılık boyutlarının negatif yönde anlamlı bir yordayıcısı olarak saptanmıştır. Yine, yönlendirme becerisinin etkililik düzeyi, danışanın oturum sonrası olumluluğun; duygu yansıtma becerisi ise danışanın oturum sonrası canlılığının negatif yönde anlamlı yordayıcıları olarak saptanmışlardır.

Meydan (2010) süpervizyon üzerine araştırma yaptığı çalışmayı bireyle psikolojik danışma uygulamaları dersinde süpervizyon alan ve süpervizyon almayan bir grup psikolojik danışman adayları ile yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre; etkili ve etkisiz içerik yansıtma ve duygu yansıtma becerilerini ayırt etmede, süpervizyon altında bireyle psikolojik danışma uygulaması deneyiminden geçmiş psikolojik danışman adaylarının, söz konusu deneyimden geçmemiş gruba göre daha yüksek puanlar aldıklarını saptamıştır. Meydan'ın (2010) psikolojik danışman adaylarının içerik yansıtma ve duygu yansıtma becerilerinin öğretildiği bir dersi alıp almadığına göre yaptığı karşılaştırmada ise söz konusu dersi alan psikolojik danışman adaylarının yalnızca içerik yansıtma becerisinin etkililiğini ayırt etme düzeyinde bir yükselme olduğu, duygu yansıtma becerisinin etkililiğini ayırt etme düzeyinde ise anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Koç (2013) yaptığı çalışmada, Kişiler Arası Süreci Hatırlama tekniğine dayalı yürütülen süpervizyon uygulamalarının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma beceri, kaygı ve özyeterlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya psikolojik danışma ve rehberlik lisans programında eğitim gören 30 psikolojik danışman adayı ile onların Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları dersi öğretim elemanı 4 süpervizör üzerinde yürütülmüştür. Yapılan deneysel araştırma bulgularına göre, kişiler arası süreci hatırlama tekniğine dayalı süpervizyonun psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerine, özyeterlik ve kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Burada kişiler arası süreci hatırlama tekniğinin farklı süpervizyon teknikleri veya farklı süpervizyon modelleri ile birlikte kullanımı önerilmiştir.

Meydan (2014) bireyle psikolojik danışma uygulamasına Mikro Beceri Süpervizyon Modeli'nin psikolojik danışma becerileri ve psikolojik danışman özyeterliği

üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma nicel bulgularına göre; mikro beceriye dayalı süpervizyon uygulaması psikolojik danışman adaylarının “dikkati verme”, “soru sorma”, “asgari düzeyde teşvik etme”, “içerik yansıtma”, “özetleme” ve “odaklanma” becerilerindeki etkililik düzeylerini karma süpervizyon modeline göre anlamlı düzeyde arttırmıştır. Bununla birlikte, mikro beceriye dayalı süpervizyon uygulaması psikolojik danışman adaylarının “yardım becerileri özyeterliliği”, “psikolojik danışma oturumu yönetme özyeterliliği” ve “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin özyeterlilik” düzeylerini karma süpervizyon modeline göre anlamlı düzeyde arttırmamıştır. Araştırmanın nitel bulgularına göre; psikolojik danışman adayları dikkati verme, soru sorma, içerik yansıtma, duygu yansıtma, özetleme, odaklanma, anlık olma, yüzleştirme, odaklanma, anlamı yansıtma, geribildirim verme ve yorumlama/yeniden çerçevelendirme gibi psikolojik danışma becerilerinde gelişim sağladıklarını; yine psikolojik danışman adayları psikolojik danışma becerilerine ilişkin özyeterlilik, oturumu yönetme özyeterliliği ve zor danışanları ele almaya ilişkin özyeterliliklerinin arttığını ifade etmişlerdir.

Meydan (2014) yaptığı çalışmada, psikolojik danışma becerileri kazandıran eğitim programlarının Türkiye’deki ve ABD’deki durumunu karşılaştırarak incelemiştir. Araştırma bulgularına göre Türkiye’deki psikolojik danışma ve rehberlik lisans eğitiminin geçmişten günümüze gelişimine bakıldığında, psikolojik danışma sürecine ilişkin beceriler, uygulama yaşantıları ve verilen süpervizyon sürecinin rehberlik derslerine nazaran daha geri planda kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de psikolojik danışma programlarında sunulan eğitimin kalitesini düşüren en önemli faktörlerden biri, psikolojik danışma sürecinde gerekli olan bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlayan bir beceri kazandırma programının olmamasıdır.

Sarikaya (2017) yaptığı çalışmada, süpervizör rolleri, tarzları ve süpervizyon terapötik ittifakının psikolojik danışma öz yeterliliği üzerindeki yordayıcı etkisini incelemiştir. Araştırmaya 15 farklı devlet üniversitesinde eğitim gören 848 psikolojik danışman adayı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, süpervizörün rehber rolü ve görev yönelimli tarzının süpervizyon terapötik ittifakı aracılığı ile psikolojik danışman adayının öz yeterliliği ve oturum yönetmeye ilişkin öz yeterliliği üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu saptanmıştır. Bununla birlikte, süpervizörün rehber rolü, görev yönelimli tarzı ve çekici tarzının ise süpervizyon

terapötik ittifakının aracılığı ile yardım becerileri öz yeterliği üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bir başka bulguya göre, süpervizörün öğretmen ve psikolojik danışman rolleri ile psikolojik danışmanın öz yeterliği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; benzer şekilde süpervizörün kişilerarası ilişkilerde duyarlı tarzı ile psikolojik danışmanın öz yeterliği arasında da anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Araştırma bulgularından hareketle, süpervizörün rehber rolü ile çekici ve görev yönelimli tarzlarının psikolojik danışman öz yeterlik kaynaklarına hitap eden eğitim yaşantılarına imkan sağladıkları, bu yolla psikolojik danışmanların öz yeterlik algılarını artırdıkları değerlendirilmiştir.

Meydan ve Denizli (2018) lisans eğitimine devam eden psikolojik danışman adaylarının süpervizyon ilişkisine yönelik görüşleri üzerinde nitel bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmanın verileri, 12 psikolojik danışma adayından yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığı ile toplanmıştır. Yapılan içerik analizinde ilk olarak, süpervizyon ilişkisinin niteliği, süpervizyon ilişkisini etkileyen psikolojik danışman adayına ilişkin özellikler ile süpervizörün nitelikleri ve süpervizör ve psikolojik danışman arasındaki ilişkinin etkileri olmak üzere üç tema belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre; süpervizörlerin destekleyici davranışları, nitelikli ve geliştirici yaklaşımları ve geribildirimleri, psikolojik danışmanın gelişimini destekleyecek müdahalelerde bulunması, ihtiyaç anında müşavirlik yapması ve süpervizyon ayrılan zamanı yönetebilmesi, yine süpervizörün olumlu özelliklere ve davranışlara sahip olmasının süpervizyon ilişkisini etkileyen etmenler olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, psikolojik danışman adayının süpervizyona yönelik tutumu ve süreçte yaşadığı duyguları da süpervizyon ilişkisini etkileyen diğer faktörlerdendir.

Koçyiğit-Özyiğit (2019) grup süpervizyonu sürecini konu edindiği çalışmada, psikolojik danışman adaylarının ve süpervizörün görüşlerine dayalı olarak grup süpervizyonun etkili ve etkisiz yanlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya psikolojik danışma ve rehberlik programında Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları dersini alan 16 psikolojik danışman adayı ile onların dört süpervizörü katılmıştır. Araştırma bulgularında, grup süpervizyonunun süpervizyonu yapılandırma, b) süpervizyonda uygulamaya hazırlık, c) süpervizyonda uygulama ve d) süpervizyonda sonlandırma aşamalarından oluşmaktadır. Süpervizyonun her bir

aşamasında psikolojik danışman adaylarının ve süpervizörlerin rolü, kullanılan süpervizyon teknikleri, değerlendirme süreci ve süpervizyon ilişkisi gibi boyutlar tanımlanmıştır. Araştırmada, süpervizyon süresinin oldukça fazla olması, süpervizyona ayrılan sürenin etkili bir şekilde yönetilememesi, süpervizyonun zamanında verilmesi, sözel aktarımın etkili kullanılmaması, süpervizörün olumsuz geribildirim vermesi, grupta psikolojik danışman adaylarının birbirine geribildirim vermemesi ve danışan sayısının fazla olması şeklinde grup süpervizyonunun etkisiz yönleri tespit edilmiştir. Araştırmaya göre grup süpervizyonunun etkili yönleri ise; süpervizyonda rol oynamaların kullanılması, geribildirim alınması, süpervizörle güvenli bir ilişki kurulması, süpervizörün videoları süpervizyon oturumundan önce izlemesi ve süpervizyon grubunun homojen olmasıdır.

Ülker-Tümlü (2019) yüksek lisans düzeyinde eğitim alan psikolojik danışmanların “Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamaları” dersi kapsamında aldıkları süpervizyon sürecini Ayırıştırıcı Süpervizyon Modeli’ne dayalı grup süpervizyon süreci ile iyileştirmek amaçlanmaktadır. Bununla birlikte bu araştırmada süpervizyon sürecinde psikolojik danışmanların özyeterlik ve kaygıları da gözlemlenmiştir. Araştırmada öncelikle bir süpervizyon sözleşmesi oluşturulmuş ve 14 haftalık bir grup süpervizyon süreci yapılandırılmıştır. 4 psikolojik danışmanın katıldığı araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların bilişsel ve performans becerileri ile profesyonel davranış ve mesleki gelişimlerine yönelik farkındalık düzeyleri açısından öz yeterliliklerinin geliştiği görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik danışmanların süpervizyona ve psikolojik danışma sürecine ilişkin kaygılarında da anlamlı düzeyde bir azalma görülmüştür.

Görüldüğü gibi, Türkiye’de süpervizyon konusu son yıllarda çalışılmaya başlanmıştır. Bu araştırmaların dışında Türkiye’de süpervizyona ilişkin derleme çalışmaları da bulunmaktadır. Bunlar; süpervizyonun tanımı (Siviş Çetinkaya ve Kararımak, 2012); temel süpervizyon modelleri (Erkan Atik, Arıcı ve Ergene 2014; Körük ve Kaya, 2019; Siviş Çetinkaya ve Kararımak, 2012); süpervizyon ilişkisi ve yöntemleri gibi boyutları (Siviş Çetinkaya ve Kararımak, 2012); çokkültürlü süpervizyon yeterlilikleri (Kağnıcı, 2015; Siviş Çetinkaya ve Kararımak, 2012), çokkültürlü süpervizyon ilişkisi (Meydan ve Kağnıcı, 2018); süpervizyon ilişkisi (Meydan ve Koçyiğit Özyiğit, 2016), psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun

yeri (Kalkan ve Can, 2019) ve süpervizör eğitimi (Koçyiğit Özyiğit ve İşleyen, 2016) konularını ele alan çalışmalardır.

2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Aşağıda etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilgili yapılan ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri

Psikolojik danışma; ruh sağlığı, psikolojik ve gelişim ilkelerinin; bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve etkileşimsel müdahale stratejileri aracılığıyla, bireyin iyi oluşu, kişisel ve mesleki gelişimi ile patoloji konularını ele alacak şekilde uygulanmasıdır (Hackney ve Cormier, 2008). Burada psikolojik danışma hizmetini yürüten profesyonelle, psikolojik danışman denilmektedir (Patterson ve Eisenberg, 1983). Psikolojik danışma sürecinin başarılı olabilmesi için psikolojik danışmanın sahip olduğu nitelikler oldukça önemlidir (Hackney ve Cormier, 2008). Psikolojik danışmanın sahip olması gereken nitelikler psikolojik danışma mesleğine ilişkin bilgi ve becerileri ile kişisel özellikleri olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadır. Burada bahsi geçen psikolojik danışma bilgi ve becerileri empati, dinleme, danışanların farkındalıklarını arttırma ve kendilerini geliştirmeleri sağlayacak uygun teknikleri kullanma becerilerini ifade ederken; kişilik özellikleri psikolojik danışmanın kendisine ilişkin özfarkındalığını, dengede ve tutarlı olmasını, kişilik özelliklerini tüm yönleri ile kabul etmesini, yeniliklere açık olmasını, iletişim becerilerine sahip olması gibi özellikleri ifade etmektedir (Yalçın, 2006). Psikolojik danışma sürecinin nitelikli bir şekilde yürütülebilmesi için psikolojik danışmanın sahip olduğu bilgi, beceriler ve kullandığı müdahalelerin etkisi ile birlikte; asıl önemli olan psikolojik danışmanın bir insan olarak iletişime geçmesinin etkisidir (Corey, 2008). Neukrug (2016) ve Venart, Vassos ve Pitcher-Heft (2007) de psikolojik danışmanların sahip oldukları kişisel özelliklerinin danışanları ile kurdukları terapötik ilişki üzerinde etkisini vurgulamışlardır.

Literatüre bakıldığında etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan (2015) etkili psikolojik

danışmanların niteliklerini psikolojik danışma kuramsal ilkeleri, terapötik becerileri ve etik kuralları çerçevesinde şekillendirmişlerdir. Buna göre etkili psikolojik danışmanlar şu özelliklere sahip olmalıdırlar:

- Entelektüel olmalıdır. Psikolojik danışma sürecinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için psikolojik danışmanların entelektüel yeterliliğe sahip olması beklenmektedir. Psikolojik danışmanlar psikolojik danışma sürecine ilişkin kuramsal alt yapıya, psikolojik danışma sürecinde kullanacağı beceri ve müdahale yöntemlerine, etik ilke ve kurallara hakim olmalıdır.
- Öz farkındalığa sahip olmalıdır. Psikolojik danışmanlardan diğer insanların onu nasıl etkilediğine ve kendisinin de danışanları nasıl etkilediğine ilişkin fikir sahibi olması beklenmektedir. Psikolojik danışmanlar kendi yaşantılarından kaynaklı mesleki yetersizliğin farkında olmalı ve bu konuda gelişmelere açık olmalıdır.
- Gözlem ve değerlendirme yeteneğine sahip olmalıdır. Psikolojik danışmanların diğer insanlara karşı farkındalığının olması beklenmektedir. Psikolojik danışmanlar danışanlarına empatik bir anlayışla yaklaşarak güçlü bir şekilde gözlem ve değerlendirme yapmalıdır.
- Uygulama ve deneyime sahip olmalıdır. Psikolojik danışmanlar mesleki gelişim süreci içerisinde uygulama yaparken süpervizyon almalıdır.

Corey (2008) etkili psikolojik danışmanları danışanları ile terapötik bir ilişki kuran ve bunu sürdüren, danışanlarının ihtiyaçlarına uygun olarak psikolojik danışma beceri ve müdahalelerini uygulayan, kendi kişisel yaşamına ilişkin tepkilerini kontrol edebilen terapötik bireyler olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte etkili psikolojik danışmanların kişilik özelliklerini sıralamıştır. Bu özellikler şunlardır:

- Etkili psikolojik danışmanların güçlü bir kişilik yapısı bulunmaktadır. Psikolojik danışmanlar kişilik özelliklerine, yaşam amaçlarına, sınırlarına ve neye ihtiyaç duyduklarına ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.
- Psikolojik danışmanlar kendi özelliklerini kabul ederler ve bu özelliklere sahip olmaktan dolayı mutludurlar. Psikolojik danışmanlar kendilerini değerli

bularak ve psikolojik sağamlılıklarını koruyarak diğerlerine yardım edebilirler.

- Psikolojik danışmanlar sahip oldukları güçleri bilirler. Psikolojik danışmanlar kendilerini başkaları ile eşit görürler ve yine kendileriyle birlikte diğer insanlarında da güçlü hisetmelerini sağlayabilirler.
- Yaşanılan değişikliklere karşı kabul edicidirler. Sahip olduklarını yeterli görmedikleri taktirde, bilinenin verdiği güveni bir kenara bırakabilecek istek ve cesareti gösterebilirler. Hayatlarında istedikleri değişikliğe ilişkin karar verme becerisine sahiptirler ve bu değişiklikler için çaba gösterirler.
- Hayatlarını etkileyecek seçimler gerçekleştirirler. Kendileri, başkaları ve dünya ile ilgili önceden vermiş oldukları kararların farkındadırlar. Gerekli durumlarda bu yararların yeniden gözden geçirilmesi fikrine açıktırlar.
- Kendilerini yaşama bağlı hissederler ve yaşama yönelik tercihler yaparlar. Yalnızca bir birey olarak varolmaktan çok tam olarak yaşama ve yaşamın içinde olma yönünde isteklilik gösterirler.
- Otantik, samimi ve dürüsttürler. Psikolojik danışmanlar ilişkilerinde maskelerin, savunma mekanizmalarının ve ya kendilerine ait olmayan davranış ve görünümünün arkasına saklanmazlar.
- İnce bir mizah anlayışları vardır. Psikolojik danışmanların yaşanan olaylara karşı farklı bir bakış açısı ile yaklaşabilme becerileri vardır. Kendilerinde gördükleri zayıf özellikleri, çelişkili duygu, düşünce ve davranışları fark edip bunlarla alay edip gülebirlirler. Aynı zamanda öz eleştiri yapabilirler.
- Yanlış yaparlar ve bunları itiraf etmekten çekinmezler. Psikolojik danışmanlar hata yaptıklarını düşündüklerinde üzölmek yerine yaptıkları hatayı kabul edip düzeltebilirler.
- Genellikle içinde bulundukları anı yaşarlar. Psikolojik danışmanların geçmişe ya da geleceğe ilişkin saplantıları yoktur. İçinde bulundukları anı değerlendirmeyi başarabilirler ve diğerlerine de içinde bulundukları anı yaşatabilirler.
- Kültürün etkisini takdir edebilirler. Psikolojik danışmanlar kültürün kendileri üzerinde nasıl etkiler yarattığının farkındadırlar ve diğer kültürlerden

etkilenen farklı değerlere saygı gösterirler. Ayrıca sosyal düzey, yetiştirilme ve cinsiyet ile ilgili ortaya çıkan farklılıklara karşı da duyarlıdırlar.

- Diğerlerinin mutluluğuyla gerçekten ilgilenirler. Bu konu saygı, ilgi, güven ve başkalarına gerçekten değer vermeye dayanmaktadır.
- İşlerine derinden bağlıdırlar ve yaptıkları işten bir anlamı çıkarabilirler. Yaptıkları işin kölesi olmadıkları gibi aynı zamanda yaptıkları işlerden dolayı oluşan avantaj ve ödülleri de kabul ederler.
- İlişkilerinde sağlıklı sınırlı yürütebilirler. Danışanları için tüm varlıklarıyla çaba göstermelerine rağmen, iş dışında danışanlarına ait sorunları dile getirmezler. Yaşamlarındaki dengeyi sürdürebilmeleri için “hayır” demesini de bilirler.

Hackney ve Cormier (2008) psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışma sürecinin başarısı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Bu nitelikler şunlardır:

- Kişisel farkındalık ve anlayış; psikolojik danışmanın ihtiyaçları, yardım mesleğini seçmenin dinamikleri, duygu ve düşünceleri, problem çözme becerileri, sınırları, güçlü ve zayıf yönleri konusunda farkındalığa sahip olmasını içermektedir. Kişisel farkındalık ve anlayış, psikolojik danışmanın olaylara daha nesnel yaklaşmasını ve psikolojik danışmana ve danışana güvenli bir ortam sağlamaktadır.
- Psikolojik açıdan sağlıklı olma; psikolojik danışmanın psikolojik olarak sağlam olmasını ve kendi sorunları tarafından psikolojik danışma sürecindeki dikkatinin dağılmamasını içermektedir.
- Etnik köken ve kültürel unsurların kendisi ve başkaları üzerindeki etkilerini anlama; psikolojik danışmanın kendi etnik köken ve kültürel unsurlarının kendi dünya görüşü ve yürüttüğü psikolojik danışma süreci üzerindeki etkilerini farkedebilmesini ve psikolojik danışma yardımı kültüre duyarlı olarak yürütmesini içermektedir.
- Açık fikirli olma; sabit ve değişmez olan, dile getirildiği takdirde danışanı ve psikolojik danışma sürecini etkileyen fikirlerden bağımsız olarak hareket edebilmeyi içermektedir. Açık fikirlilik psikolojik danışmanın kendi dünyası dışındaki dünyayı da tanıyıp bilmesi, aydınlanması anlamına gelmektedir.

- Nesnellik; psikolojik danışmanın bir danışan ile etkileşim içindeyken aynı zamanda geri çekilip danışanla ilgili olayları ve danışma ilişkisinde yaşananları doğru olarak görebilmeyi içermektedir.
- Yetkinlik; bir psikolojik danışmanın danışanlara yardımcı olabilmek amacıyla gerekli bilgi birikimine, deneyime ve becerilere sahip olmayı tanımlamaktadır (Egan, 1998). Danışanların psikolojik danışmana, psikolojik danışma sürecine ve kendilerine güven duymaları, umutlu olmaları için psikolojik danışmanların yetkin olması gerekmektedir. Bununla birlikte yetkin psikolojik danışmanlar farklı danışan ve sorunlar üzerinde rahatlıkla çalışabilirler.
- Güvenirlik; psikolojik danışmanın sözüne güvenilir, sorumluluk sahibi, etik standartlar ve öngörülebilirlik özelliklerine sahip olması anlamına gelmektedir. Güvenilir psikolojik danışmanlar, danışanlarının anlattıklarını gizleyebilen, onun sorunlarına enerjik bir şekilde yanıt verebilen, danışanın kendini ifade ettiği için olumsuz duygu ve düşünceler yaşamadığı kişilerdir (Cavanaugh, 1982).
- Kişilerarası ilişkilerde çekici olma; danışanın psikolojik danışman ve kendisi arasında bir benzerlik ya da uyum fark ettiğinde psikolojik danışmanı kişisel çekiciliği olan birisi olarak algılaması olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanın sıcak, cana yakın ve dürüst olması danışanlara güven uyandıracaktır.

Neukrug (2016) ise psikolojik danışman ve danışan arasındaki terapötik ilişkiyi etkileyen psikolojik danışman niteliklerini empatik olma, koşulsuz kabul etme, içten olma, iyilik hali perspektifini benimseme, kültürel yeterliliğe sahip olma, kişisel faktör, bir kurama inanma ve uyma, yetkin olma ve bilişsel karmaşıklık olarak sıralamıştır.

Nystul (2015) etkili psikolojik danışman niteliklerinin kesin bir dille ifade edilmesinin ve psikolojik danışmanları ifade edilen bu özelliklere sahip tek tip kişiler olarak tanımlamanın gerçekçi olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte, psikolojik danışma sürecinin etkili olabilmesi için psikolojik danışmanların sahip olmaları gereken bazı benzer özellikleri ifade etmiştir. Psikolojik danışmanların bu benzer özellikleri; danışanların gelişimi için cesaretlendirici ve teşvik edici tutuma sahip

olma, mesleği icra ederken sanatçı duyarlılığına sahip olarak danışanlarına ve danışanlarının ihtiyaçlarına karşı esnek, yaratıcı ve duyarlı olma, duygusal olarak tutarlı ve dengeli olma, mesleği icra ederken empatik yaklaşarak insanların problemini dinleme, anlama ve çözme konusunda yardıma istekli olma, kendi kişisel özelliklerine ilişkin öz farkındalığa sahip olma, tüm özellikleri ile kendini kabul etme, yüksek benlik saygısına olma, kendini gerçekleştirme çabasına sahip olma, samimiyet ve dürüstlük ile kendini açma, zayıf yönlerinin de farkedilmesi konusunda cesaretli olma, psikolojik danışma sürecinde sabırlı ilerleme, ilişkilerinde saygıyı temel alarak danışanların değerlerine ve inançlarına karşı eleştirel ve yargılayıcı olmama, psikolojik danışma sürecinin belirsizliğine karşı toleranslı olma ve maneviyata karşı duyarlı olma gibi özelliklerdir.

Wampold (2011) da psikolojik yardım hizmeti sunan terapistlerin etkili olabilmek için bazı ortak özelliklere sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Bu özellikler şunlardır:

- Etkili terapistler sözel akıcılık, kişilerarası algı, duygu düzenleme ve duyguları ifade etme, yakınlık ve kabul, empati ve diğerlerine odaklanma gibi gelişmiş kişilerarası iletişim becerilerine sahiptir.
- Etkili terapistlerin danışanları anlaşıldığını hisseder, terapistte güvenir ve terapistin kendisine yardım edebileceğine inanır.
- Etkili terapistler, geniş bir danışan yelpazesıyla çalışarak her biri ile bir ittifak oluşturabilirler. Burada oluşturulan ittifak terapötik ilişki ve psikolojik danışma sürecindeki amaçlar konusunda uzlaşmayı ifade etmektedir.
- Etkili terapistler, danışanın sıkıntısı için kabul edilebilir ve güncellenebilir bir açıklama yaparlar. Psikolojik bir yardıma başvuran her danışan, semptomları veya sorunları için bir açıklama istemektedir.
- Etkili terapist, danışanlarına verdikleri açıklamalar ile tutarlı bir yardım planı sağlar. Bu durum danışanın sürece katılımını artırır.
- Etkili terapistler etkili, planladığı yardım süreci için ikna edici ve inandırıcı bir yaklaşım içinde olurlar. Bu durum danışanın sürece ilişkin umutlanmasını ve cesaretlenmesini sağlar.
- Etkili terapistler, danışanlarının psikolojik danışma süreci içerisindeki gelişimini otantik bir şekilde sürekli olarak izler. Bu izleme sürecini

görüşmelerdeki gözlemleri ile yapabileceği gibi bir ölçme aracı ile de gerçekleştirebilir.

- Etkili terapistler esnektir. Danışanların psikolojik yardıma ilişkin direncini ya da danışanın yeteri kadar ilerlemediğini fark ettiklerinde yardım planını buna göre güncelleyebilirler.
- Etkili terapistler psikolojik danışma sürecinde zor konulardan kaçınmazlar. Hatta zor konuları psikolojik danışma sürecinde terapötik olarak kullanırlar.
- Etkili terapistler umut ve iyimserliği psikolojik danışma sürecinde danışanlarına iletirler.
- Etkili terapistler danışanlarının özelliklerinin ve içinde bulundukları bağlama karşı duyarlıdırlar. Burada; kültür, yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken, inanç, cinsel yönelim gibi özelliklerden bahsedilmektedir.
- Etkili terapistler kendi psikolojik sürecinin farkındadırlar. Terapötik bir amacı olmadıkça ya da kendi istemedikçe kendi yaşamına ilişkin deneyimleri psikolojik danışma sürecine getirmezler.
- Etkili terapist, danışanları ve onların problemleri ile ilgili tedavi ve sosyal bağlam açısından güncel ve önemli olan araştırmaları takip ederler.
- Etkili terapistler sürekli olarak kendini geliştirmeye çalışır.

Bu araştırmada da ele alınan etkili psikolojik danışman nitelikleri Cormier ve Cormier (1991) tarafından tanımlanan niteliklerdir. Cormier ve Cormier'e (1991) göre etkili psikolojik danışman nitelikleri entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destekleyici olmak, iyi niyet, öz farkındalık özellikler olarak tanımlamıştır.

Entelektüel yeterlik; psikolojik danışmanın hızlı ve yaratıcı düşünmesi ile birlikte alanına ilişkin öğrenme merakı ve yeterliliğini tanımlamaktadır. Psikolojik danışmanların öğrenmeye karşı ilgisi ve öğrenme isteği ile sürekli olarak kendini geliştirmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, gerektiğinde danışanlarının ihtiyaçlarına uygun olarak danışanlarını bilgilendirecek donanım ve entelektüel yeterliliğe sahip olmalıdır.

Enerji; psikolojik danışmanın gün içerisinde arka arkaya birden çok danışanla görüşse dahi etkin, canlı, enerjik ve güçlü durma becerisi olarak tanımlanmaktadır. Danışanlarının karşısında güçlü ve dinamik görünen psikolojik danışmanların

danışanları ile kuracağı terapötik ilişkisinde güven duygusunu daha kolay verebileceği ve danışanlarını değişim için cesaretlendireceği düşünülmektedir.

Esneklik; psikolojik danışmanların mesleğini icra ederken farklı danışan ve problemler ile karşılaştıkları durumlarda danışanlarına ihtiyacına uygun olan beceri, teknik, yöntem ve kuramları seçebilmesidir. Psikolojik danışmanların psikolojik danışma oturumlarını yürütürken tek bir kurama bağlı kalmadan, gerektiğinde farklı kuram ve tekniklerden faydalanması, karşılaştıkları farklı sorun durumlarına göre çözüm seçenekleri sunabilmesi gerekmektedir.

Destekleyici olmak; psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanın danışanı kendi kararlarını kendisinin vermesi konusunda cesaretlendirmesi, danışana umut aşılması ve danışanı olduğu gibi kabul etmesi anlamına gelmektedir. Danışan psikolojik danışman tarafından desteklendiğinde, kaygısı azalacak ve değişim için aldığı kararlarda kendini güvende hissedecektir. Burada psikolojik danışman danışanın sorumluluklarını üstlenmemek ve onun adına karar almamak konusunda dikkatli olmalı, danışanın karar verme sürecinde kendisine bağımlı yapmak yerine onun bu süreçteki yol arkadaşı olmalıdır.

İyi niyet; psikolojik danışman psikolojik danışma sürecini etik kurallara uygun olarak yürüterek danışanın çıkarlarını ön planda tutması anlamına gelmektedir. Psikolojik danışmanlar iyi niyetli, saydam, olumlu ve yapıcı özellikleri ile kendi ihtiyaçlarını karşılamaktan ziyade danışanın iyilik hali ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak süreci planlamalıdır.

Özfarkındalık ise; psikolojik danışmanın duygu, düşünce, davranış, değer ve tutumları da dahil olmak üzere kendisine ilişkin algılarının, kendilik algısını etkileyen faktörleri, sınırları, beklentileri, güçlü ve zayıf yönleri ile beraber kişilik özelliklerinin farkında olma becerisidir.

Psikolojik danışmanların etkili olabilmek için, sahip oldukları psikolojik danışma bilgi ve becerileri dışında kişisel özellikleri de danışanları ile kurdukları terapötik ilişkide oldukça önemlidir. Yukarıda verilen bilgilerde görüldüğü üzere, etkili psikolojik danışmanların kişisel özellikleri hakkında yapılan birçok araştırma sonucunda ortak özellikler olmakla birlikte farklı araştırmacılar farklı isimler ile, bazıları bilgi ve becerileri de dahil ederek etkili psikolojik danışman niteliklerini

sıralamışlardır (George, Cristiani, 1990). Bu araştırmadaki etkili danışman nitelikleri, Cormier ve Cormier'in (1991) ele aldığı etkili psikolojik danışman niteliklerine göre yürütülmüştür.

2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Araştırmalar

Aşağıda etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilgili olarak önce yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalara; sonra ise Türkiye'de yapılmış ilgili araştırmalara kronolojik sıraya göre yer verilmiştir.

2.2.2.1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Aşağıda etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilgili yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Etkili psikolojik danışman konusuna ilişkin çalışmalar yurt dışı literatürde eski çalışmalara kadar dayanmaktadır. Bu konuda yapılan ilk çalışmalarda, Wicas ve Mahan (1966) etkili psikolojik danışmanların sabırlı, kişiler arası ilişkilerinde iletişim becerilerine sahip ve atılgan davranan kişiler olduğu sonucuna ulaşmışken; Johnson, Shertzer ve Linden (1967) etkili psikolojik danışmanların güven veren, kişilerarası ilişkilerinde samimi ve kabul edici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan diğer araştırmalarda, Jansen, Robb ve Bonk (1970) açık fikirlilik, duygusal olarak dengede ve tutarlı olma ve esneklik özelliklerini; Heikkinen ve Wegner (1973) dışa dönük, savunmacı, sakin, etkileyici ve dürüst; Rowe, Murphy ve De Csipkes (1975) ise yüksek öz-güven, yeni beceri ve teknikler geliştirme motivasyonu, belirsizliğe tolerans, değerleri ve yaşam biçimlerini tanıma esnekliğini etkili danışman özellikleri olarak görmüştür.

Pope ve Kline (1999) yaptıkları çalışmada etkili psikolojik danışmanların sabit özelliklerinin neler olduğunu araştırmışlardır. Araştırmada, 10 uzmandan literatür taramasından elde edilen 22 kişilik özelliklerini derecelendirmesi istenmiştir. Bu özellikler; sıcaklık, adalet ve samimiyet, kabul, açık fikirlilik, esneklik, sabır, duyarlılık, sempati, insanlara duyulan ilgi, duygusal kararlılık, güvenirlilik, empati, belirsizliğe tolerans, sosyal olma, işbirliği, kabiliyet, beceriklilik ve sınırların farkındalığıdır. Araştırma bulgularına göre; etkili psikolojik danışmanların en önemli

kişisel özelliklerinin empati, kabul ve içtenlik olduğunu; en az önemli özelliklerinin ise beceri, sempati ve sosyallik olduğu saptanmıştır.

Smith (2004) yaptığı literatür taramasında, psikolojik danışmanların etkililiği üzerinde yapılmış olan 56 çalışmayı incelemiştir. Smith (2004) yaptığı literatür taraması sonucunda, etkili psikolojik danışman özelliklerini bilişsel-davranışsal ve kişisel-duygusal olmak üzere iki başlık altında toplamıştır. Bilişsel-davranışsal başlığı altında en çok alıntılanan etkili psikolojik danışman özellikleri; Bağımsız/öz-yönetici (17), gelişmiş başa çıkma mekanizmaları (17), iyi problem çözme becerisi (14), beceri, teori ve tekniklerde bilgili olma (13), anlayış kapasitesi (11), kendini motive edebilen (11), iç kontrol odağı olan (9) gelişmiş iletişim becerileri (9), yaşam deneyimi (8), yüksek bilişsel zekâ (8) ve rasyonelliktir (8). Kişisel-duygusal başlığı altında en çok alıntılanan etkili psikolojik danışman özellikleri; Kişisel duygusal kategoride en çok atıfta bulunulan özellikler; gelişmiş kişisel beceriler (38), sıcak (34), saygılı (33), kabul eden (30), kendine güvenen (29) içe dönük beceriler (26), içtenlik (24), güven (23), başkalarının duygusal etkisinden veya kontrolünden bağımsız öz yönetim (22), olumlu saygı (22), duygusal iç kontrol (22), duygusal olarak iyi ayarlanmış (22), duygusal / ruhsal enerji ile kendi motive edici (20), empatik / şefkatli (20), kişisel olarak olgun (18) anlayış (15), açık görüşlü (13), iyimser (11), olumlu (11) ve esnek olmaktır (9).

Halinski (2009) yaptığı çalışmada etkili psikolojik danışmanların kişilik özelliklerini veya yapıları belirlemeyi ve süpervizörler ve psikolojik danışman eğitimcileri için etkili psikolojik danışman özelliklerini ölçebilecek bir ölçek geliştirmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda “Counselor Personality Assessment Ratings” (Psikolojik danışman Kişilik Değerlendirme Ölçeği) geliştirilmiştir. Bununla birlikte yapılan 47 literatür taraması sonucunda en çok alıntılanan etkili psikolojik danışman niteliklerini sıralamıştır. Buna göre bu özellikler içerisinde; sıcak ve kabul edici olma (27), empatik olma (26), esneklik (23), öz farkındalık (24) ve içtenliktir (23). Daha az alıntı yapılan danışman özellikleri arasında kendine güvenen (11), mizah (9), psikolojik olarak sağlıklı (8), özgecil (7), açık (6) ve sezgisel (6) yer almaktadır. Bununla birlikte literatür taramasında bazı etkili psikolojik danışman niteliklerinin eş anlamlı olarak birbirlerinin yerine kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu özellikler; olumlu saygı ile açık fikirlilik ve başkalarının değerlerine saygılı olma; empati ile

anlayış; kendini tanıma ile iç gözlem ve öz bilgi; esneklik ile sabır ve belirsizliğe tolerans; gerçekçilik ile özgünlük ve dürüstlük; kendine güven ile yüksek öz saygı ve kişisel cesaret; özgecilik ile kendini inkâr etme yeteneği; hassas ve açıklık ile samimiyet ve sezgisel ile duygusal açıdan anlayışlı olmasıdır.

Seligman ve Reichenberg (2013) yaptıkları çalışmada, etkili terapistlerin kişisel ve mesleki özellikleri üzerinde çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, etkili terapistlerin; güçlü kişiler arası beceriler, otantiklik, duygusal açıdan kararlı olma, sorumluluk, olumlu ve gerçekçi öz saygı, hatalarını ve sınırlarını kabul etmek, yüksek düzeyde düşünme ve kavramsallaştırma becerisi, kültürel özelliklere ve çeşitliliğe saygı, kişisel ve mesleki gelişim ve öğrenmenin değerini takdir etme, etik olma, nesnellik ve adil olma, esnek ve değişime açıklık gibi özelliklere sahip olduğu görülmüştür.

Anderson ve diğerleri (2016) yaptıkları çalışmada terapistlerin etkililiğini terapistlerin kolaylaştırıcı kişilerarası ilişki kurma becerileri ve eğitim düzeyleri açısından incelemiştir. Yapılan deneysel çalışmada, 2713 lisans öğrencisi arasından seçilen 20 öğrenci kontrol grubunu oluşturmuş ve herhangi bir uygulama yapılmamıştır. 2 öğrenci ise deney grubunda yer almış ve 7 oturumluk terapi sürecine katılmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; yüksek ilişki kurma becerisine sahip olan terapistlerin olmayanlara göre daha fazla iyileşme sağladığı görülmüştür. Bununla birlikte, kontrol ve deney grubu karşılaştırmasında ise deney grubunun terapi sonrası iyileşme gösterdiği, kontrol grubunda bir değişimin olmadığı saptanmıştır. Araştırma bulguları, terapistlerin ortak kolaylaştırıcı ilişkisel becerilerinin, terapötik ittifak ve iyileşmeye bağımsız katkılar sağladığını ifade etmektedir.

Heinonen ve Nissen-Lie (2020) yaptıkları çalışmada, psikolojik yardım sunan meslek elemanlarının etkili olabilmek için sahip olması gereken mesleki ve kişilik özellikleri üzerinde çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, etkili terapist nitelikleri, terapistlerin bağlanma stilleri, benlik algısı ve kendisi ile olan ilişkisi gibi içsel değişkenleri ile doğrudan ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte terapistlerin sosyal ilişkilerinde kullandıkları iletişim becerileri, problem çözme becerileri, başa çıkma stratejileri ve psikolojik yardım mesleğine ilişkin tutumları da etkili terapist nitelikleri üzerinde etkilidir.

2.2.2.2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar aşağıda kronolojik sıra ile verilmiştir.

Özabacı, İşmen ve Yıldız (2004) psikolojik danışmanların ideal özellikleri ile yılgınlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 110 psikolojik danışman katıldığı araştırma bulgularına göre; dışa dönük, iletişim kurabilen, kendisi ile barışık, pratik, rahat, sabırlı, sevecen psikolojik danışman özellikleri psikolojik danışmanların tükenmişlik-yılgınlık düzeyleri ile negatif yönde anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur.

Çivitci ve Arıcıoğlu (2012) yaptıkları çalışmada, psikolojik danışman adaylarının beş faktör kuramına dayalı kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, duygusal dengesizlik, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık) yardım etme stillerini yordama gücünü ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmaya dokuz farklı üniversitede psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programında eğitim gören 353 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların dışadönüklüğü duygusal-devinimsel ve somut-durumsal yardım etme stillerini; sorumluluğu somut-durumsal ve soyut yardım etme stillerini; deneyimlere açıklığı soyut ve diyalektik-sistemik yardım etme stillerini pozitif yönde yordadığı; duygusal dengesizliği ise duygusaldevinimsel ve soyut yardım etme stillerini negatif yönde yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

İkiz ve Totan (2014) yaptıkları çalışmada, etkili psikolojik danışman niteliklerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Araştırmada bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken entelektüel yeterlik, enerji, esneklik, destek, iyi niyet ve öz-farkındalık özelliklerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, bu araştırmada da kullanılan altı faktörlü Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPNİDÖ) geliştirilmiş ve ölçeğin psikolojik danışmanların mevcut durumlarının belirlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Korkut-Owen, Tuzgöl-Dost ve Bugay (2014) yaptıkları çalışmada, psikolojik danışman eğitimcilerinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri hakkındaki görüşlerini incelemişlerdir. Araştırmaya psikolojik danışma ve

rehberlik programlarında psikolojik danışman yetiştiren 23 üniversiteden 34 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; akademisyenler iletişime açık, esnek, yardım etmeye istekli, öz farkındalığı yüksek, dürüst ve empatik anlayışa sahip olması gibi özelliklerin psikolojik danışman adaylarında bulunması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Yayla (2016) yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri üzerinde çalışmıştır. Araştırmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri arasındaki ilişki incelenmekle birlikte; bu değişkenlerin cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna, çalışılan kuruma, meslekte çalışma süresine ve mezun olunan programa göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete, yaşa, çalışılan kuruma ve meslekte çalışma süresine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Yüksek lisans ve üstü eğitim düzeyinde olan psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin lisans eğitim düzeyinde olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik danışmanların mezun olunan programa göre psikolojik danışma öz yeterlik düzeylerinin farklılaşmadığı görülürken; PDR mezunu psikolojik danışmanların ise etkili psikolojik danışman niteliklerinin PDR dışında bir programdan mezun olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Buyruk-Genç (2019) yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri arasındaki ilişkide kültürel zekânın ve bilişsel esnekliğin aracı rolünü ve kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliklerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; üniversite eğitimi sırasında 21 oturum ve üstü bireysel psikolojik danışma yapan psikolojik danışmanların kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri puan ortalaması, 1-5 oturum bireysel psikolojik danışma uygulaması yapan psikolojik danışmanların puan ortalamasından; üniversite eğitimleri sırasında bireysel psikolojik danışma oturumları için süpervizyon almış olan psikolojik

danışmanların kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri puan ortalaması, süpervizyon almamış olan psikolojik danışmanların puan ortalamasından; üniversite eğitimleri sırasında grupta psikolojik danışma oturumları için süpervizyon almış olan psikolojik danışmanların kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri puan ortalaması, süpervizyon almamış olan psikolojik danışmanların puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, araştırmanın sonucunda cinsiyete, kıdem yılına, çalışılan eğitim kademesine, üniversite eğitiminde yapılan grupta psikolojik danışma oturum sayısına ve öğrenim düzeyine göre psikolojik danışmanların kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri puan/sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara göre; etkili psikolojik danışman niteliklerinin bilişsel esnekliği ve kültürel zekâyı doğrudan pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bilişsel esnekliğin ve kültürel zekânın kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliklerini doğrudan pozitif yönde etkilediği; etkili psikolojik danışman niteliklerinin kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterliklerini doğrudan etkilemediği; bilişsel esnekliğin ve kültürel zekânın etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri arasında tam aracılık etkisi gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Eryılmaz ve Bek (2019) yaptıkları çalışmada, psikolojik danışma yardımı alan ve süreç sonunda sorunlarının çözüldüğü ifade eden danışanların gözünden etkili psikolojik danışman özelliklerini incelemiştir. 13 danışanın katıldığı nitel araştırma sonuçlarında terapötik süreç, psikolojik danışmanın kendini yönetmesi ve psikolojik danışma sürecinde gelişimsel bir şekilde ilerleme ile ilgili olarak 15 etkili psikolojik danışman nitelikleri saptanmıştır. Terapötik süreci yönetme ile ilgili etkili psikolojik danışman nitelikleri; danışanla bağlanmayı gerçekleştirmek, süreci bilimsel bir şekilde yürütmek, terapötik koşulları oluşturmak ve becerileri kullanmak; destekleyici olmak; danışanın bakış açısını değiştirmektir. Psikolojik danışmanın kendini yönetmesi ile ilgili etkili psikolojik danışman nitelikleri; psikolojik danışmanın olumlu kişilik özelliklerini sürece sokması; psikolojik danışmanın motivasyonunu yüksek düzeyde tutması, psikolojik danışmanın duygusal açıdan rahat olması; psikolojik danışmanın etkileyici bir ses tonuna sahip olması ve psikolojik danışmanın rahatlatıcı olmasıdır. Psikolojik danışma sürecinin gelişimsel basamaklarını takip etmesi ile ilgili etkili psikolojik danışman nitelikleri; yakından

ilgilenmek; etkin dinlemek; sorunun nedenlerini bulmak ve sonuca ulaştırmak/problem çözmektir.

Karaçam (2019) yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluşları ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin aracı rolünün etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, etkili psikolojik danışman niteliklerinin ve psikolojik sermayenin, iş yaşamında öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığı görülmüştür. İş yaşam kalitesi; mesleki tatmin, eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik alt boyutlarından oluştuğu için üç ayrı model oluşturularak ele alınmıştır. İş yaşam kalitesi alt boyutları incelendiğinde ise etkili psikolojik danışman niteliklerinin ve psikolojik sermayenin mesleki tatmini pozitif; eşduyum yorgunluğu ve tükenmişliği negatif yönde yordadığı görülmüştür. Psikolojik sermayenin, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş ve mesleki tatmin arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi bulunurken; eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik ile ilişkisinde tam aracılık etkisi bulunmuştur.

Kasapoğlu (2019) yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanların danışma sürecinde manevi konulara ilişkin tutumlarını manevi yönelimleri ve etkili danışman nitelikleri açısından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada psikolojik danışmanların danışma sürecinde manevi yönelik tutumlarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracı geliştirilmesi de bir diğer amaç olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, tek faktörlü ve iyi uyum indekslerine sahip olan “Psikolojik Danışmada Maneviyata Yönelik Danışman Tutum Ölçeği” geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların danışma sürecinde manevi konulara ilişkin tutumlarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Araştırmanın diğer bulguları ise; manevi yönelim ve etkili danışman niteliği esneklik boyutunun danışmanların danışma sürecinde manevi konulara ilişkin tutumlarını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde; etkili danışman niteliği entelektüel yeterlik boyutunun ise anlamlı düzeyde ve negatif yönde yordadığını göstermiştir. Etkili danışman niteliklerinden enerji, destek, iyi niyet ve öz-farkındalık boyutlarının danışmanların danışma sürecinde manevi konulara ilişkin tutumlarını anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur.

Kalay-Usta (2020) yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, etkili psikolojik danışman niteliklerinin ruh sağlığı sürekliliğine doğrudan etkisi bulunmasına rağmen modele aracı değişken olan kariyer uyumluluğu dahil edildiğinde anlamsızlaşmaktadır. Buradan anlaşıldığı üzere, kariyer uyumluluğu, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ruh sağlığı sürekliliği arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahiptir. Buna göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışmanlık nitelikleri düştükçe kariyer uyumları da düşmekte ve kariyerine uyum sağlayamayan psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliği seviyesi de düşmektedir.

Korkut-Owen ve Tuzgöl-Dost (2020) yaptıkları çalışmada, psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerinin incelemiştir. Araştırmada lisans eğitimi alan psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine, sınıflarına, psikolojik danışma eğitimini seçme nedenlerine ve alanının neden önemli olduğuna yönelik görüşlerine göre mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerinin değişip değişmediğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmaya 431 psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; kadın psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerinin erkek psikolojik danışman adaylarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dört yıllık eğitimle mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerde olan değişiklikler değerlendirildiğinde psikolojik danışman adaylarının kişilerarası ilişkilere özen ve kendinin farkında olma özelliklerinde iyileşme eğilimi gözlenmiştir. Bulgular psikolojik danışma alanını planlayarak seçenlerin mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerinin diğer nedenlerle seçenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Psikolojik danışma alanını başkalarına yardımcı olduğu için önemli bulanların mesleğe ilişkin kişisel eğilim puanları diğer görüşlerde olan gruplara göre daha yüksek bulunmuştur.

2.3. Mesleki Kıvanç İle İlgili Kuramsal Çerçeve

Aşağıda mesleki kıvanç ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise mesleki kıvanç ile ilgili yapılan ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.3.1. Mesleki Kıvanç

Mesleki kıvanç kavramı, kişinin kendi mesleğine ve mesleği icra eden kendisi üzerine düşünmesi, değerlendirme yapması ve tutumlarını içeren olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır (Jae-Jin ve diğ., 2019). Mesleki kıvanç duygusunun temelinde, mesleğin geçmişini takdir etmek, şu anki uygulamalara kendini adanmak ve mesleğin gelecekteki gelişimine inanmak yatmaktadır (VanZandt, 1990). Psikolojik danışmanların mesleki kıvancı ise Emerson (2010) tarafından bir psikolojik danışmanın mesleğine ve mesleğin gerektirdiklerine ilişkin bir farkındalığa sahip olarak, seçtiği mesleğe karşı olumlu duygular hissetmesi olarak tanımlanmıştır.

Remley ve Herlihy (2007) psikolojik danışmanların mesleki kıvancını profesyonel psikolojik danışman kimliğinin altı alt boyutundan biri olarak görmektedir. Kapsamlı bir profesyonel psikolojik danışman kimliği; a) mesleğin tarihi hakkında bilgi ve anlayış, b) mesleğin felsefesinin temellerini anlama, c) psikolojik danışmanların rol ve sorumluluklarını bilme ve diğer ruh sağlığı mesleklerinden ayırt edebilme, d) mesleğinden gurur duyma, e) meslek örgütlerine katılım ve alan savunuculuğu ve f) psikolojik danışmanlık mesleğinin etik kuralları hakkında bilgi sahibi olma alt boyutlarından oluşmaktadır. *Mesleğin tarihi hakkında bilgi ve anlayış*; mesleğin kökenini her yönü ile bilmeyi ifade etmektedir. Psikolojik danışmanlık mesleğinin geçmişi hakkında bilgi sahibi olmak, danışmanlık mesleğinin bir üyesi olmanın ne anlama geldiğine dair fikir vermekle birlikte psikolojik danışmanın güçlü bir profesyonel kimliğe sahip olmasını sağlayacaktır (Vacc ve Loesch, 1987; Remley ve Herlihey, 2007). CACREP standartlarına göre belirlenen 8 temel yeterlilik alanında da, psikolojik danışmanların mesleki oryantasyonları sırasında mesleklerinin tarihini öğrenmeleri beklenmektedir (CACREP, 2009). *Mesleğin felsefesinin temellerini anlama*; psikolojik danışmanların mesleğinin temelinde yatan inanç sistemlerini ifade edebilmesidir. Bu inanç sistemleri dört bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; gelişimsel bakış açısı, sağlıklı yaşam perspektifi, önleme ve güçlendirmedir. *Psikolojik danışmanların rol ve sorumluluklarını bilme ve diğer ruh sağlığı mesleklerinden ayırt edebilme*; psikolojik danışmanların danışanları ile olan ilişkisindeki roller ve işlevler hakkında ve bu rollerin diğer ruh sağlığı profesyonellerinin rolleri ve işlevleriyle nasıl karşılaştırılacağı konusunda bilgi sahibi

olmasıdır. *Mesleğinden kıvanç duyma*; psikolojik danışmanların mesleklerine yönelik olumlu duygularını, mesleklerine ilişkin bilgi, anlayış ve takdirlerini kendisi dışındaki kişilere de iletebilmesidir (Remley ve Herlihey, 2007). *Meslek örgütlerine katılım ve alan savunuculuğu*; psikolojik danışmanın mesleğin bir üyesi olması sonucunda meslek örgütlerine üyelik ve liderlikte bulunmayı, mesleki konferanslara katılımını, danışanları ve mesleği savunmasını, atölye çalışmaları ve seminerlere katılmasını, profesyonel kimliğini başkalarına iletmesini ve mesleki bağlılığını ifade etmektedir (Spurill ve Benshoff, 1996; Puglia, 2008). *Etik*; bir psikolojik danışmanın etik kurallar bilgisine ve anlayışına sahip olması ve bu bilgileri günlük mesleki faaliyetlerine uygulayabilmesi hem profesyonel kimliğin hem de psikolojik danışman eğitiminin önemli bir yönüdür (Remley ve Herlihy, 2007). Görüldüğü gibi, Remley ve Herlihy (2007)'in profesyonel psikolojik danışman kimliği modelinde mesleki kıvanç kavramı profesyonel kimliğin bir boyutu olarak ortaya çıkmaktadır ve psikolojik danışmanın meslek seçimine ilişkin olumlu duyguları, mesleğin tarihine, inanç ve temelindeki felsefeye duyduğu takdiri ve mesleğinden gurur duyarak diğer insanlarla iletişime girmesi olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik danışmanlar meslekleri hakkında bilgi ve anlayışa sahip olduklarında ve mesleği ile bağlarını hissettiklerinde, mesleğinin bir üyesi olmaktan memnun olur ve mesleklerinden kıvanç duyarlar. Mesleğinden güçlü bir şekilde kıvanç duyan bir psikolojik danışman, mesleği hakkında diğer insanlarla rahatça konuşabilir ve gerekli olduğunda mesleğine ilişkin bilgileri başkaları ile paylaşmaya isteklidir (Emerson, 2010). Remley ve Herlihy (2007) de güçlü bir profesyonel kimlik sonucunda ortaya çıkan mesleki kıvanca sahip bir psikolojik danışmanın, mesleğine ilişkin yanlış ve önyargılı açıklamalara karşı psikolojik danışmanları ve psikolojik danışma mesleğini savunarak mesleğinden duyduğu kıvancı göstereceğini ifade etmiştir.

Gray'e (2001) göre meslekten kıvanç duymak mesleki kimliğin temel taşıdır. Meslekten duyulan bu kıvanç duygusu, kişinin hem seçtiği meslekle ilgili kendi iç doyumunu hem de mesleğin toplumsal olarak tanınmaya devam etmesi için çok önemlidir. Mesleğinden kıvanç duyan psikolojik danışmanlar profesyonel bir mesleki kimliğe sahip olarak mesleki savunuculuk yaparlar (Myers, Sweeney ve White 2002; Haverkamp ve diğ., 2011). Dolayısı ile psikolojik danışmanların mesleklerinden kıvanç duyarak mesleklerini savunmaları, psikolojik danışma mesleğinin geleceği

için hayati bir önem taşımaktadır. Sweeney (2001) de, psikolojik danışma mesleğinin geleceği adına “mesleki kimlikten kıvanç duymanın” psikolojik danışmanlar için bir öncelik olması gerektiğini vurgulamıştır.

2.3.1. Mesleki Kıvançla İlgili Araştırmalar

Aşağıda mesleki kıvanç ile ilgili olarak önce yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalara; sonra ise Türkiye’de yapılmış ilgili araştırmalara kronolojik sıraya göre yer verilmiştir.

2.3.1.1. Mesleki Kıvanç ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Aşağıda mesleki kıvanç ile ilgili yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Emerson (2010) psikolojik danışmanların profesyonel kimlikleri üzerine yürüttüğü tez çalışmasında, tüm psikolojik danışma uzmanlık dallarında ve kariyer sürecinin her aşamasında kullanılabilecek, geçerli ve güvenilir bir Psikolojik Danışman Profesyonel Kimlik Ölçeği (Counselor Professional Identity Measurement-CPIM) geliştirmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen ölçek 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; mesleğin tarihi, mesleğin felsefesi, psikolojik danışmanlık rol ve sorumlulukları, mesleğinden gurur duyma, meslek örgütlerine katılım, etik kurallardır. Bu araştırmada kullanılan mesleki kıvanç değişkeni Emerson (2010)’ın geliştirdiği bu ölçekte yer alan alt ölçeklerden biridir (Professional Pride Subscale).

Sneltvedt ve Sorlie (2012) yaptıkları araştırmada, yeni mezun hemşirelerin mesleki yetkinlikleri ve meslekli kıvançları üzerinde çalışmışlardır. Araştırmada yeni mezun hemşirelerin mesleki kıvanç düzeylerini arttırmak ve yeni mezun olmalarından kaynaklı deneyim eksikliğini telafi etmek için hemşireler ile naratif görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yeni mezun hemşirelerin mesleki rollerini netleştirmek, mesleki kıvancını ve mesleki bağlılığını arttırmak için çalışma ortamından desteğe ihtiyaç duydukları görülmüştür. Bu destekler; yeni mezun hemşirelerin, iş yerindeki diğer çalışanların kendisine güvenmesi, yetkinleşmesi için süre verilmesi, yetkinliğini arttırmak için girişimlerinin kabul görmesi ve deneyimlerini diğer çalışanlar ile paylaşması gibi desteklerdir.

Borst ve Lako (2017) yaptıkları araştırmada, Hollandalı kamu görevlilerinin mesleki kıvanç düzeylerini ve mesleki kıvancın iş yerindeki belirleyicilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; kamu görevlilerinin mesleki kıvancının yüksek olması durumunda performanslarının da yüksek olacağını sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte mesleki kıvancın kişisel özellikler, iş ortamı ve işle ilgili kişisel deneyimlerden de etkilendiğini sonucu bulunmuştur. Buna göre mesleki kıvanç; cinsiyet, yaş, görev süresi, sektör, iş güvenliği, iş yerinde eğitim, iş ortamına katılım, iş yerinde sosyal destek kaynakları gibi değişkenlerden etkilenmektedir.

Jae-Jin ve diğerleri (2019) yaptıkları araştırmada, üniforma giyen meslek elemanlarının mesleki kıvançlarını ve bu mesleki kıvancın beyindeki sinirsel temellerini incelemişlerdir. Araştırmanın temel hipotezi, bireyin mesleğini icra ederken üniforma giymesi durumunda mesleğinden duyduğu kıvancın artacağına ilişkindir. Bununla birlikte araştırmada üniformalı ve üniformasız (sivil, günlük giysi) meslek elemanlarına mesleklerine ilişkin olumlu ve olumsuz sıfat eşleştirmeleri yapmaları istenmiş ve o sırada katılımcılar manyetik bir görüntüleme cihazına bağlanmıştır. 21 yetişkinden elde edilen manyetik görüntüleme verileri ile birlikte nicel ve nitel verilerin sonucunda; mesleki kıvancın empati, meslekten kazanılan maaş, duygu düzenleme ile ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte mesleki kıvancın beyindeki sinirsel temelinin ise kendini ilişkin olumlu öz değerlendirme ve çalışma ortamındaki çevreye uyum ile yakından ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kim ve diğerleri (2019) yaptıkları araştırmada, bakım hastanesinde uzun süredir çalışan hemşirelerin mesleki kıvançları, rol çatışması ve mesleki doyumlarını incelemişlerdir. Araştırmaya uzun süredir bakım hastanesinde çalışan 147 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin ortalama yaşı 47.4 ve hemşirelerin mesleki deneyimleri ise 8 ve 15 yıl arasında değişmektedir. Araştırma bulgularına göre; kurumda çalışmaya devam etme niyeti olan hemşirelerin, kurumda çalışmaya devam etme niyeti olmayanlara göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte hemşirelerin mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri işe devamlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahiptir.

JaeHee, EunHee ve EunJoo (2020) yaptıkları araştırmada hemşirelerin mesleki kıvancını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmişlerdir. 294 hemşirenin katıldığı

araştırma sonucunda, 27 maddelik ve beş alt boyuta sahip bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları; meslek duygusu, mesleki rollere ilişkin doyum, problem çözücü roller, kişisel başarı ve meslekte kalma isteğidir.

Zhan ve diğerleri (2020) yaptıkları araştırmada, tıp öğrencilerinin mesleki kıvanç ve ruh sağlığı ile Covid-19 pandemisi süresince ön safta görev alma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya 4 farklı tıp fakültesinden 266 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; pandemi sırasında tıp fakültesinde eğitim öğren öğrencilerin diğer fakültelerde eğitim gören öğrencilere göre ruh sağlığı düzeyleri ve mesleki kıvanç düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte evli olan tıp fakültesi öğrencilerinin anormal stres düzeyi ve düşük aile desteği nedeni ile mesleki kıvançlarının bekar olanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Görüldüğü gibi yurt dışında yapılan araştırmalarda mesleki kıvanç kavramı henüz yeni çalışılmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalar çoğunlukla sağlık çalışanları üzerine yapılmış olup psikolojik danışmanların mesleki kıvancı üzerinde yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2.3.1.2.Mesleki Kıvanç ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar aşağıda kronolojik sıra ile verilmiştir.

Gümüş (2017) yaptığı araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının sosyal etkileşimlerde kullandıkları unvan ile psikolojik danışman kimliğinden duydukları kıvanç, psikolojik danışman özyeterliliği, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi ve unvanlar arasındaki farkı önemseme gibi değişkenlerle arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca yordayıcı olan değişkenlerin psikolojik danışman unvanını kullanmayı tercih eden meslek elemanlarını ne kadar doğru sınıflandırdığını görmek amaçlanmıştır. Bununla birlikte araştırmada bu çalışmada da kullanılan, Emerson (2010) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği Türkçe’ye uyarlanmıştır. 214 psikolojik danışman katıldığı araştırma bulgularına göre, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışman kimliğinden duydukları kıvancın ve psikolojik danışman özyeterliliğinin sosyal etkileşimlerde kullandıkları mesleki unvanı yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Modelin 124 psikolojik danışman unvanını kullanan katılımcının 100’ünü (%80.6) doğru sınıflandırdığı da görülmüştür.

Apakay ve Karairmak (2019) yaptıkları araştırmada rehber öğretmenlerin tükenmişlik, mesleki doyum ve mesleki kıvanç düzeylerini özelde veya devlet okullarında çalışma durumları açısından incelemişlerdir. Araştırmaya özel ve devlet okullarında rehber öğretmen kadrosunda çalışan 184 kişi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; rehber öğretmen kadrosunda çalışan kişilerin çalıştıkları kurumlara göre doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Mezun oldukları lisans programına göre her iki gruptaki rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mesleki kıvanç düzeylerine göre PDR mezunu psikolojik danışmanlarla diğer alan mezunu rehber öğretmenlerin mesleki kıvanç düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. PDR mezunu psikolojik danışmanların hem tükenmişlik hem de doyum düzeyleri çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Mesleki kıvanç düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, okullarda rehber öğretmen kadrosunda çalışan kişilerin mezun oldukları lisans programının mesleki kimlik algılarını etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, PDR mezunu kişilerin mesleki kıvanç düzeylerinin yüksek çıkması ile birlikte değerlendirilerek okullarda PDR mezunu kişiler çalıştırılırsa mesleki kıvanç artar ve bu artış kişilerde mesleki kimliğin oluşumunu sağlar şeklinde yorumlanabilir.

Görüldüğü gibi Türkiye’de mesleki kıvanç kavramı çok az çalışılan yeni bir kavramdır. Bununla birlikte, mesleki kıvanç kavramını içerisine alan profesyonel psikolojik danışman kimliği ile ilgili de bir araştırma bulunmaktadır. Özyürek (2019) yaptığı araştırmasında, psikolojik danışman eğitimi ve mesleğin profesyonel kimlik gelişimi için gereksinim duyulan yasa ve yönetmelik düzenlemelerini ele almıştır.

2.4. Mesleki Doyum ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Aşağıda mesleki doyum ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında ise mesleki doyum ile ilgili yapılan ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.4.1. Mesleki Doyum

İnsanlar günlük hayatlarının büyük bir kısmını iş ortamında mesleklerini icra ederken geçirdikleri için, kişinin mesleği ve mesleğine karşı hissettiği memnuniyet oldukça

önemlidir. Mesleğinden doyum sağlayan kişiler, kişilerarası ilişkilerinde daha sağlıklı iletişim kurmakta, mutluluk, başarı ve kıvanç ile mesleklerini icra etmekte ve mesleklerini daha nitelikli bir şekilde yerine getirmektedirler (Özen, 2011).

Literatür incelendiğinde mesleki doyum kavramının iş tatmini ve iş doyum kavramları ile birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Mesleki doyum kavramının geçmişi Frank Taylor'un 1911 yılında ilk defa mesleki doyum düzeyini ölçmesine dayanmaktadır. Taylor, mesleki doyum kavramını bireyin işten sağladığı ekonomik kazanç ve işin sonucunda elde ettiği ödüller olarak ele almıştır (Aslan, 2001). 1930'lu yıllarda ise 2.Dünya Savaşı sonrasında endüstrileşmenin sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumları incelemek ve bunları ortadan kaldırmak için mesleki doyum kavramı ile ilgili çalışmalar önem kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmaları başlatan Elton Mayo'nun Hawthorn araştırmalarıdır (Eğinli, 2009).

Mesleki doyum kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Davis'e (1988) göre mesleki doyum mesleği icra eden kişilerin meslekten duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik olarak ele alınmaktadır. Arısoy (2007) kişinin mesleğine karşı olumlu bir tutuma sahip olmasının, beklentilerini karşılamasının ve kişisel özelliklerine uygun bir mesleki çevrede bulunmasının mesleki doyumunu; tam tersi durumun ise meslek doyumsuzluğunu gösterdiğini ifade etmiştir. Speroff (1955) meslekten doyum sağlamayı, kişinin mesleğine, mesleki çevresinde yer alan diğer çalışanlara, yönetici tutum ve davranışlarına ve mesleği icra ederken hissettiği güvene karşı gösterdiği tepkiler olarak tanımlamıştır. Landy (1978) ise mesleki doyum kavramını kişinin mesleğine ilişkin kişisel değerlendirmeleri sonucunda elde edilen duygular olarak ele almıştır. Fleishman (1988) da benzer olarak, kişinin mesleğini icra ederken sahip olduğu rolüne karşı ortaya çıkan düşünce ve davranışlarına ilişkin duyguları mesleki doyum olarak tanımlamıştır. Locke (1969) ise mesleki doyum kavramını, kişinin beklentileri ve mesleki yaşantısının uyumu olarak ele almış ve kişinin bu uyum sonucunda olumlu duygular yaşayacağını belirtmiştir. Kişinin bu olumlu duyguları yaşaması, çalıştığı kurumda yönetici ve diğer çalışanların birbirileri ile sağlıklı ve sıcak ilişkilerinin olmasına, çalışanların sahip oldukları yetenekleri kullanma imkanlarının olmasına, kurumda kendilerini değerli hissetmelerine, yaptıkları işin

karşılığını anlamalarına ve mesleklerini icra edebilmek için gerekli donanımın sağlanmasına bağlıdır (Özen, 2011).

Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) da mesleki doyumu kişinin beklentileri ile mesleğin sağladığı olanakların örtüşmesi olarak tanımlamış ve kişinin meslekten beklentilerini önem sırasına göre sıralamıştır. Bunlar; mesleğin gerektirdiği etkinliklerin bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması, çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması, çalışma ortamındaki insan ilişkileri, sağlanan kazanç düzeyi, ödül ve takdir, sağlanan güvence, ilerleme olanağı, verilen yetki ve sorumluluk, günlük çalışma süresi, yarışma ve kendini gösterme olanağı, iş bulabilme olanağı, meslek etkinliklerinin birey için ilgi çekici olmasıdır. Kişi mesleğine ilişkin bu ihtiyaçları karşılandığında mesleğinden hoşnut olmaktadır. Bununla birlikte mesleğin bir yönünden hoşnut olma bir yönünden hoşnut olmama durumu da olasıdır. Ulusoy (1993) ise mesleki doyumu kişinin mesleğine atfettiği değer ve mesleğinden duyduğu haz ile açıklamıştır. Mesleki doyum en genel anlamda, tüm tanımlarda belirtildiği üzere kişinin mesleğine ilişkin yaşantılarından hoşlanma derecesidir. Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere mesleki doyum kavramı kişinin mesleğine ve mesleğin gerektirdiği yaşantılara ilişkin olumlu olarak atfettiği duyguların tamamıdır. Kişinin, günlük yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği mesleğinden fiziksel, sosyal ve psikolojik bazı ihtiyaçlarını karşılamasını beklemesi kaçınılmazdır. Kişinin mesleği bu ihtiyaçları karşılayamadığı durumda meslekten doyum sağlayamamakta ve öfke, kaygı gibi olumsuz duygulanımlar ve bağımlılık yapıcı maddelere yönelme ile birlikte alerjik tepkiler, soğuk algınlıkları gibi fiziksel sağlık sorunları da yaşayabilmektedirler. Bu sorunlar ile birlikte mesleğini icra ederken performansı, verimi ve motivasyonu düşebilmekte ve kişinin bir bütün olarak sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir (Dua 1996; Matrunola, 1996; Saari ve Judge, 2004).

2.4.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Mesleki doyum, mesleği icra eden kişilerin performansını ve verimi etkilerken aynı zamanda kurumların da başarısını etkilemektedirler. Dolayısı ile kişilerin ve kurumların performanslarını gösterebilmesi ve verimli olabilmesi için mesleki doyumun onu etkileyen faktörler ile birlikte incelenmesi gerekmektedir (Bozkurt ve

Bozkurt, 2008; Kadioğlu, 2014). Mesleki doyumu etkileyen faktörleri sıralayan Locke'a (1976) göre;

- Kişinin mesleğini icra ederken başarılı olması,
- Kişinin ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği seçmiş olması,
- Kişinin mesleğinden aldığı ödülün yaptığı işi adil bir şekilde karşılaması ve tatmin etmesi,
- Çalışma şartlarının kişinin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamış olması,
- Ödül kazanmayı kolaylaştırıcı mesleki ortamın sunulması,
- Benlik saygısının yüksek olması,
- Kişinin mesleğini icra ettiği kurumda diğer çalışanlar ile sağlıklı ilişkiler kurması ve uyumlu olması,
- Kurumda çalışanlarda, performansa göre ödüllendirme sağlanması,
- Kişinin mesleğini icra ederken mesleğinin gerektirdiği rollerin belirli olması,
- Kişinin mesleğini icra ederken ek olanakların da sunulması,
- Kişinin mesleğinden yorgunluk hissetmemesi gibi faktörler mesleki doyumu olumlu yönde etkilemektedir.

Kişinin mesleğini icra ederken sağladığı doyumu etkileyen faktörler, Eren'e (1989) göre bireysel faktörler ve kurumdan kaynaklanan faktörlerdir. Burada bahsi geçen bireysel faktörler; mesleği icra eden kişinin cinsiyet yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durumu, kişilik özellikleri gibi kişisel ve demografik özellikleridir. Kurumdan kaynaklanan faktörler ise; işin yapısı, kişiye uygunluğu, içeriği, ücret, yönetim, özlük hakları, çalışma şartları, yükselme ve gelişme olanakları gibi faktörlerdir.

2.4.2.1. Bireysel Faktörler

Mesleki doyumu etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet,yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki deneyim ve kişilik özellikleri olarak sayılabilir.

Cinsiyet

Alanyazın incelendiğinde, cinsiyetin mesleki doyum üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmaların tutarlılık göstermediği görülmektedir. Buna rağmen mesleki doyumun cinsiyete göre farklılaştığına yönelik sonuçları olan araştırmalar

bulunmaktadır. Sarı (2004) ve Çetinkaya, Gülaçtı ve Çiftçi (2019) mesleki doyum konusunda yaptıkları çalışmada, kadın ve erkekler arasında anlamlı farklar olduğunu; kadın çalışanların mesleklerinden daha fazla doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum Artz (2012) tarafından, kadınların mesleğinden beklentilerinin daha düşük olması ve mesleklerinin bu beklentileri karşılayabiliyor olması ile açıklarken; Centres ve Bugental (1966) tarafından kadınların meslekleri ile ilgili beklentilerini ve görüşlerini daha net bir şekilde ifade edebiliyor olması ile açıklamıştır. Bununla birlikte, Locke (1976) ve Çarıkçı (2004) mesleki doyum konusunda yaptıkları çalışmalarda, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre meslekten memnun olma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumu Çarıkçı (2004) kadınların çalışma saatlerine ilişkin memnuniyetsizliği ile açıklarken; Solmuş (2004) kadınların meslek hayatı dışındaki rollerinden kaynaklı yorgunluk ve kaygılarının mesleki doyumunu olumsuz etkilediği, erkeklerin ise yönetici pozisyonunda daha çok yer almasının mesleki doyumunu olumlu etkilediği şeklinde açıklamıştır.

Yaş

Alanyazın incelendiğinde, cinsiyetin mesleki doyum üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmaların tutarlılık göstermediği görülmektedir. Sünter ve diğerleri (2006) yaptıkları çalışmada mesleki doyum üzerinde yaşın anlamlı bir etkisi olmadığını sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte literatürde araştırmaların birçoğu yaşın mesleki doyum üzerinde etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Mesleki doyumun yaşa bağlı olarak değişimini ele alan bazı araştırmalarda bu ilişkinin “U” şeklinde olduğu vurgulanmaktadır (Herzberg, 1959; Keser, 2006; Waskiewicz, 1999). Bununla birlikte bazı araştırmalar ise (Davis,1988; Hickson ve Oshagbemi, 1999; Izgar, 2001) yaşa bağlı olarak mesleki yaşantı arttıkça sağlanan doyumun da artacağını öne sürmüşlerdir.

Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyinin mesleki doyum üzerindeki etkisi mesleği icra eden kişinin beklentilerine bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle, literatürde eğitim düzeyinin mesleki doyum üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara

ulaşılmıştır. Bazı araştırmacılar mesleki doyumun eğitim düzeyi arttıkça azaldığını ifade etmektedirler. Bu durum, kişilerin aldıkları eğitime uygun bir çalışma ortamı ve ödüllendirme sistemi içinde bulunmaması ve eğitim düzeyi ile beraber artan beklentilerinin karşılanamaması ile açıklanmaktadır (Aydın, 2006; Baysal ve Tekasrslan, 1987; Cherrington 1994;Kantar, 2008). Bazı araştırmacılar ise eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin mesleklerinden daha fazla doyum sağladıklarını öne sürmüşlerdir (Arısoy, 2007; Eren, 1998).

Medeni Durum

Alanyazın incelendiğinde, medeni durumun mesleki doyum üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmaların tutarlılık göstermediği görülmektedir. Alçekiç (2011), Umay (2015) ve Çulha (2017) psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını inceledikleri araştırmalarda, mesleki doyumun medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, literatürde mesleki doyumun medeni duruma göre farklılaştığı; evlilerin mesleklerinden daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Bu durum evlilerin düzenli bir hayata sahip olması ve evlilik doyumlarının iş doyumlarını da olumlu yönde etkilemesi ile açıklanmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Telman ve Ünsal, 2004; Wolpin, Burke ve Greenglass, 1991).

Mesleki deneyim

Mesleki deneyim, kişinin mesleğinde geçirdiği süre, bilgi, yaşantı ve mesleki kıdemini ifade etmektedir. Mesleki deneyimin mesleki doyum üzerinde etkisi, araştırmalarda olumlu ve olumsuz şekilde karşımıza çıkmaktadır. Kişinin mesleki deneyimi arttıkça mesleğine ilişkin bilgisi, uyumu ve özgüveni de artacağı ve beklentilerini daha net ifade edebileceği için mesleğinden daha fazla doyum sağlayacağını ifade eden araştırmalar bulunmaktadır (Biber, 2018; Karaca, 2012; Öksüz ve Yiğit, 2020; Özdayı, 1990; Ronen, 1978). Bununla birlikte kişinin mesleki deneyimi artmasına rağmen çalışılan kurum tarafından gerekli imkanların sunulmaması ve mesleki deneyim ile birlikte kişinin meslekte monotonlaşması durumunda kişinin mesleki doyumunun azaldığı sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır (Gilmer, 1966; Wright ve Hamilton, 1978; Kınık, 2007). Bazı araştırmacılar ise mesleğe ilk başlayan deneyimsiz kişilerde, mesleğe ilişkin heyecan

ve ilginin yüksek olması ve öğrenmeye açık olmaları dolayısıyla mesleki doyumun daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler (Schultz ve Schultz, 1990).

Kişilik

Bir mesleği icra eden her meslek mensubunun psikolojik, zihinsel ve fiziksel özellikleri birbirinden farklılık göstermektedir. Kişilerin mesleklerini icra ederken mesleklerine karşı beklentileri, yaşayacakları duygu ve düşünceler de kişilik özelliklerinin farklı olmasından kaynaklı olarak değişiklik gösterecektir (Aydın, 2006). Dolayısıyla mesleği icra eden kişilerin kişilik özelliklerinin mesleki doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Sevimli ve İşcan (2005) uyum problemi olan ve sinirli bir kişilik yapısına sahip olan kişilerin diğerleri ile sağlıklı ilişkiler kuramamasından kaynaklı olarak mesleki doyumlarının düşük olacağını ifade etmişlerdir. Şenel (2019) de yaptığı çalışmada, dışadönük ve gelişime açık kişilik özelliklerine sahip olan meslek çalışanlarının mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu; uyumluluk ve nörotik kişilik özelliklerine sahip olan meslek çalışanlarının mesleki doyumlarının daha düşük olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Başaran (1991) ve Spector (1997) de olumlu benlik algısına sahip olan, özgüveni yüksek olan ve iç denetime sahip meslek çalışanlarının mesleki doyumlarının diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum dışadönük, gelişime açık, özgüveni yüksek ve olumlu benlik algısına sahip kişilerin mesleki yaşantılarında karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri, meslekleri ile ilgili herhangi bir durumda sorumluluk alabilmeleri, çatışma çözebilmeleri ve stresli durumlar ile baş edebilmeleri ile açıklanabilir.

2.4.2.2. Kurumdan Kaynaklanan Faktörler

Mesleki doyumunu etkileyen kurumdan kaynaklanan faktörler; işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, terfi ve ödüllendirme, yönetim ve diğer çalışanlar ile ilişkiler olarak sayılabilir.

İşin kendisi

Kişinin icra ettiği mesleğin ne olduğu, niteliği ve nasıl yapıldığı, ilgi ve yeteneklerini kullanma olanakları sunması kişinin mesleki doyumunu üzerinde önemli bir faktördür (Aslan, 2013). Mesleğin rutin ya da değişken, çok yönlü ya da basit olması yapılan

mesleğin niteliklerini belirlemektedir. Kişiler kendine uygun nitelikte ve yapıda meslekleri icra ederken daha başarılı hisseder ve mesleklerinden daha fazla doyum sağlarlar (Dilsiz, 2006; Gülnar, 2007). Akkuş (2010) da kişinin mesleğini toplum tarafından kabul edilen bir meslek olarak algılamasının mesleki doyumunu artıracaklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte işin zor olup olmaması, miktarı ve sorumlulukları da kişinin mesleğinden duyduğu memnuniyeti olumlu ve ya olumsuz yönde etkilemektedir (Robinson, 2004; Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Ücret

Kişinin icra ettiği meslekteki emeğine karşılık aldığı maddi kazanç (Orhan, 2013), bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağladığı için mesleki doyum üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Akkuş, 2010). Burada kişinin mesleğinden doyum sağlaması kişinin aldığı ücret ile alması gerektiğine inandığı ücretin birbirine yakın olmasına (Hackman ve Lawler, 1971) ve alınan bu ücretin adil olmasına bağlıdır (Kolasa, 1969). Literatürde de ücret ve mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan birçok araştırma bulunmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Clark, 1997; Kul, 2008). Tüz ve Sabuncuğlu (2005) da kişinin mesleğinden sağladığı maddi kazancın kişiye mesleğinde başarı duygusu yaşatacağını ifade etmiştir. Kişinin mesleğinden aldığı maddi kazanç ve başarılı olduğu inancı kişinin mesleğine bağlılığını artırarak daha fazla doyum sağlamasına sebep olacaktır.

Çalışma koşulları

Kişinin icra ettiği meslekteki çalışma koşulları, fiziksel donanım ve çalışma ortamının ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamaması durumu mesleki doyum üzerinde etkilidir. Kişi ihtiyaçlarının ve mesleğini icra etmesi için gereken olanakların karşılanmadığı durumlarda mesleğini sevse bile doyum sağlamakta güçlük çekebilir (Alçekiç, 2011). Hayta (2007) ve Korkutan (2018) de kişinin mesleğini icra ederken zihinsel ve fiziksel olarak kendini rahat hissetmesi için bazı koşullara dikkat çekmiştir. Bu koşullar; havalandırma, nem, ışık, gürültü, aydınlatma ve çalışan kişiye rahatsız edecek herhangi bir risk unsurudur.

Terfi ve ödüllendirme

Kişinin mesleğinde terfi alması kurum içerisinde bir üst kademede göreve başlatılması anlamına gelmektedir. Burada kişinin mesleğine ilişkin daha fazla sorumluluk aldığı, daha yüksek bir maaşa sahip olduğu ve kurum içerisindeki yetkilerinin arttırıldığı görülmektedir (Koçak, 2006). Kurum içerisinde terfi olanaklarının oluşu, terfi konusunda adil bir yaklaşımın varlığı ve bu terfinin gerçekleştirilmesi kişinin mesleğinden memnuniyetini arttıracaktır (Altan, 2015; Hickson ve Oshagbemi, 1999). Ödüllendirme ise kişinin mesleğini icra ederken sergilediği yüksek performansına yönelik olarak aldığı ödüllerdir (Aydın, 2006). Burada kişiye verilecek ödülün niteliği ve kurumdaki adil bir ödül sisteminin varlığı bu performansı etkileyen faktörlerdendir. Kişinin kurum içerisindeki performansı derecesinde ödüllendirileceğini bildiğinde motivasyonu ile birlikte mesleki doyumu da artacaktır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994).

Yönetim

Kişinin mesleğini icra ettiği kurumdaki yönetimin yöneticilik tarzı ve anlayışı çalışanların mesleki doyumlarını etkilemektedir. Burada çalışanların gelişimine fırsatlar sunan, etkili iletişim ve problem çözme becerilerine sahip olan ve adil bir ödül ve terfi sistemi yaklaşımını benimseyen bir yönetimin varlığı çalışan mesleki doyumlarını arttıracaktır (Alçekiç, 2011; Kenedy ve Malveaux, 2012).

Diğer çalışanlar ile ilişkiler

Kişinin mesleğini icra ettiği kurumda çalışma arkadaşları ile sağlıklı bir iletişim kurması ve uyum içerisinde olması kişiye destek ve memnuniyet sağlayacaktır. Kişi mesleğini icra ettiği kurumda kendini diğer çalışanlarında içinde olduğu bir takıma ait hissetmediği durumda mesleki doyumu düşebilir (Luthans, 2002). Bununla birlikte kişi mesleğini icra ettiği kurumda kendini diğer çalışanlar ile iş birliğine dayalı bir çalışma grubuna ait hissettiğinde mesleki doyumu artabilir (Ağan, 2002).

2.4.3. Mesleki Doyum Kuramları

Alanyazın incelendiğinde mesleki doyum kuramlarının içerik kuramları ve süreç (modern) kuramları olmak üzere iki başlık altında toplandığı görülmektedir (Okumuş, 2011; Zöğ, 2007). İçerik kuramları geleneksel kuramlar olarak da bilinmektedir ve tüm çalışanların temel ihtiyaçlarının aynı düzeyde olduğunu

varsaymaktadır. Süreç kuramları ise modern kuramlar olarak da bilinmektedir ve bireysel farklılıkları önemseyerek her çalışan kişinin farklı ihtiyaçları olduğunu varsaymaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 2000). Aşağıda bu kuramlar açıklanmaktadır.

2.4.3.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Alderfer'in ERG kuramı ve McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramlarını içermektedir (Taşdemir, 2013).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı" kişinin mesleğini icra ederken sergilediği davranışların açıklanması ve diğer kuramlara temel oluşturması açısından önemli bir kuramdır (Çulha, 2017). Maslow'a göre her birey daha iyi olmayı ve henüz erişemediği ihtiyaçlarını karşılama isteği duymaktadır (Maslow, 1987). Bununla birlikte her bireyin farklı ihtiyaçları vardır ve her ihtiyaç kişileri farklı düzeylerde etkilemektedir (Koçel, 2005). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, iki temel varsayıma dayanmaktadır. Kuramın ilk varsayımına göre, kişinin bütün davranışlarının temelinde ihtiyaçlarını giderme amacı bulunmaktadır. Kişinin davranışlarının ihtiyaçları tarafından şekillendiği varsayılır. İkinci varsayım ise kişinin ihtiyaçlarının bir hiyerarşik sırası olduğudur. Kişinin alt düzey ihtiyaçları giderilmedikçe üst düzey ihtiyaçları için herhangi bir girişimde bulunmayacağı varsayılır (Ertürk, 2013). İhtiyaçların hiyerarşisi alt düzeyden üst düzeye doğru sırası ile; fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, ait olma ve sevgi gereksinimi, saygı gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimidir (Taylor ve Houthakker, 2010). Maslow'a göre bu ihtiyaçlar hiyerarşisinde alt düzeydeki ihtiyaçların üst düzeydeki ihtiyaçlardan önce doyurulması gerekmektedir. Kişi yaşamı boyunca kendini gerçekleştirme gereksinimi baskın hale gelene kadar bu hiyerarşide ilerlemektedir (Burger, 2006). Dolayısı ile Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, kişinin ihtiyaçlarının bir önem sırası olduğu ve bu ihtiyaçların karşılanması halinde icra ettikleri meslekten doyum sağlayacağı üzerinde durmuştur (Can, 1997). Schultz ve Schultz(2007) da kişinin fizyolojik gereksiniminin iş yerindeki fiziksel ortama ilişkin çalışma şartlarının düzenlenmesi ile karşılanabileceğini; güvenlik gereksiniminin yol,

sağlık ve emeklilik ile ilgili ödemelerin yapılması ile karşılanabileceğini; ait olma ve sevgi gereksiniminin çalıştığı kurumda kurduğu sosyal ilişkiler ile karşılanabileceğini; saygı gereksiniminin mesleğini icra ederken sahip olduğu statü ve unvan ile karşılanabileceğini ve kendini gerçekleştirme gereksiniminin ise kişinin ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği icra etmesi ile karşılanabileceğini ifade etmektedir.

Herzberg'in çift faktör kuramı

Frederic Herzberg, 200 muhasebeci üzerinde yaptığı ve mesleki doyumu etkileyen olumlu ve olumsuz faktörleri incelediği araştırma sonucunda bu kuramı oluşturmuştur (Ott, 1989). Herzberg'in çift faktör kuramında, mesleki doyumu etkileyen faktörler güdüleyici ve hijyen faktörleri olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alınmaktadır. Herzberg mesleğin kendisi ile ilgili olan ve mesleki doyumu olumlu yönde etkileyen faktörleri güdüleyici faktörler olarak tanımlarken; işin çevresi ve çalışma koşulları ile ilgili olan faktörleri ise hijyen faktörleri olarak tanımlanmıştır. (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010; Kutanis, 2006; Telman ve Ünsal, 2004). Güdüleyici faktörler; mesleğin kendisi, meslekte başarılı olma, yöneticiler tarafından takdir edilme, meslekte ilerleme ve gelişme ve diğer insanlara fayda sağlama gibi faktörlerdir. Hijyen faktörleri ise denetimin niteliği, kurumun vizyon ve misyonu, kurumun kuralları, fiziksel şartlar, maddi kazanç, iş güvenliği, statü, gibi faktörlerdir (Herzberg, 1996; Herzberg, 2002; Plunkett ve Attner, 1992). Çift faktör kuramına göre, kişinin mesleğine bağlılığını artıran, mesleğini icra ederken faydalı olduğu hissediren, mutlu olmasını sağlayan güdüleyici faktörlerin güçlendirilmesi kişinin mesleğinden sağladığı doyumu artırmaktadır. Bununla birlikte kişinin mesleğini icra ederken doyumsuz ve mutsuz hissetmesine sebep olan olumsuz çalışma koşulları, tatmin etmeyen maddi kazanç gibi hijyen faktörlerinin varlığı mesleğinden sağladığı doyumu azaltırken bu hijyen faktörlerinin olmayışı ise mesleki doyumu artırmaktadır (Eren, 1998; Telman ve Ünsal, 2004).

Alderfer'in ERG kuramı

1972'de Clayton Alderfer tarafından geliştirilen ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer olarak, ihtiyaçları temel almıştır (Aslan, 2006). Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının gerçek hayata uygun

olmadığını düşünerek basitleştirmiştir (Tekin ve Görgülü, 2018). Alderfer, bireyin üç temel ihtiyacı üzerinde durmaktadır. Bu ihtiyaçlar; varolma (existence) ihtiyacı, ilişki kurma (relatedness) ihtiyacı ve gelişme (growth) ihtiyacıdır. Varolma ihtiyacı; fizyolojik, güvenlik ve maddi ihtiyaçlarını içermektedir. İlişki kurma ihtiyacı, sevgi, ilişki kurma ve bir sosyal çevreye ait olma ihtiyaçlarını içermektedir. Gelişme ihtiyacı ise benlik saygısı, yeteneklerini artırma ve tam kapasite ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içermektedir (Çetinkanat, 2000; Eren, 1998; Hsieh ve diğ., 2011). ERG kuramına göre kişinin varolma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyaçları karşılandığında mesleğinden doyum sağlayacağı düşünülmektedir. Kişi mesleğini icra ederken kazandığı maddi kazanç ve fiziksel imkanlar ile varolma ihtiyacını, çalıştığı kurumda kurduğu sosyal ilişkiler ve aldığı olumlu geribildirimleri ile ilişki kurma ihtiyacını ve çalıştığı kurumda performansı sonucunda aldığı ödül ve terfiler ile de gelişme ihtiyacını karşılamaktadır (Tekin ve Görgülü, 2018). Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi kuramından farklı olarak hiyerarşiyi reddetmekte ve kişinin üç temel ihtiyacını da aynı anda ortaya çıkabileceğini savunmaktadır (Tınaz, 2005).

McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı

David McClelland, Morgan ve Murray'ın yürüttükleri araştırmalar sonucunda geliştirilen başarıma ihtiyacı kuramı, insan davranışlarının altında üç temel ihtiyacın olduğunu vurgulamaktadır. Bu temel ihtiyaçlar; başarı, güç ve yakın ilişki ihtiyaçlarıdır (Gorman, 2005). Başarı ihtiyacı, kişinin ihtiyaçlarını gidermek amacıyla hedef belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için de bilgi ve yeteneklerini kullanmasıdır (Aydın, 2001). Başarı güdüsü ile hareket eden kişi mükemmel olana ulaşmak için bilinçsiz bir şekilde davranışa geçmektedir (Boyatzis, 2000). Güç ihtiyacı kişinin çevresini kontrol altına alması için davranışa geçmesidir (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2005). Güç güdüsü ile hareket kişi diğer insanları yönetmekten ve onları etkilemekten mutluluk duymaktadır (Robbins, 1994). Yakın ilişki kurma ihtiyacı ise kişinin diğer insanlarla birlikte olma, sosyal ilişkiler kurma ve bu ilişkiyi sürdürmesidir. Yakın ilişki kurma güdüsü ile hareket eden kişi diğerleri ile ilişki kurmak için oldukça isteklidir (Schermerhorn ve Bachrach, 2016). McClelland, kişinin mesleğini icra ederken başarısızlık korkusunu yendiğinde tüm bilgi ve

yetenekleri ile performans sergileyebileceğini ifade etmektedir. Kişi başarı ihtiyacını karşıladığında kendine güveni artacak ve icra ettiği meslekten doyumunu artacaktır (Hagemenn, 1997).

2.4.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, Vroom'un beklenti kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı ve Locke'un amaç kuramını içermektedir.

Vroom'un beklenti kuramı

Vroom'un beklenti kuramına göre, kişinin belirlediği bir hedefe yönelik beklentisi ile belirlediği hedefe verdiği değerin bileşimi harekete geçmesi için önemli bir güdüleyici olmaktadır (Koçel, 2005; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001). Kuramın temelinde üç kavram bulunmaktadır. Bu kavramlar; beklenti, araçsallık ve valanstır (Tınaz, 2005). Beklenti kavramı, kişinin gösterdiği performansın onu belli bir hedefe ulaştıracağı konusundaki düşüncelerini tanımlamaktadır. Beklenti 0 ve +1 arasında bir değer almaktadır. Kişi gösterdiği bir performansın sonucunda birincil düzey karşılık olarak bir ödül elde edeceğini düşünüyorsa daha fazla çaba sarfedecektir (Onaran, 1981). Araçsallık kavramı birinci düzeyden elde edilen bu ödüllerin sonrasında ulaşılabilecek olan ikinci düzey sonuçlar arasındaki ilişkinin algılanan gücüne ve yapısına verilen isimdir (Donovan, 2009). Valans kavramı ise, kişinin performansı sonucunda elde edeceği ödülü isteme düzeyini ifade etmektedir. Kişinin “bu ödül için bu performansı yapmaya değer mi” düşüncesindeki değer, valansı tanımlamaktadır. Valans, 1- ile +1 arasında bir değer alabilir. Valansın yüksek olması kişinin o ödülü tercih ettiği ve daha fazla çaba göstereceği anlamına gelmektedir (Öztürk, 2012). Vroom'un beklenti kuramına göre kişinin çabaları sonucunda daha iyi bir performans sergileyeceği beklentisi ile bu yüksek performansın sonucunda maddi kazanç, terfi ve ilerlemeler ile ödüllendirileceği düşüncesinin varlığı mesleğini icra ederken güdüleyici bir faktör olmaktadır. Bu motivasyona sahip bir meslek çalışanı mesleğinden daha fazla doyum sağlamaktadır (Aslan ve Doğan, 2020).

Adams'ın eşitlik kuramı

1965 yılında Adams tarafından oluşturulan eşitlik kuramı, alanyazında hakkaniyet kuramı ve denklik kuramı olarak da geçmektedir. Adams'ın eşitlik kuramına göre,

kişi çalıştığı kurumdan aldığı performansı sonucunda ödölün karşılığında kuruma girdi sağladığı düşüncesindedir. Çalışan kişi bir nevi girdi ve çıktı sürecinin işlediğini düşünmektedir. Bu girdiler deneyim, bilgi, beceri, zaman, eğitim iken çıktılar ise maaş, terfi, ilerleme, statüdür. Kuramın temelinde bu girdi ve çıktıların dengesi sağlandığında kişinin mesleğine karşı motivasyonun yüksek olacağı ve mesleğinden doyum sağlayacağı düşünülmektedir (Donovan, 2009; Luthans, 2002). Adams'ın eşitlik kuramında kişi sadece kendi mesleki deneyiminin girdi ve çıktı dengesi ile ilgilenmez, aynı zamanda kendi mesleki deneyiminin girdi ve çıktı dengesini diğerlerinin çabaları ve çabaları sonucunda elde ettiği ödüller ile de kıyaslamaktadır. Kişi bu dengelerde bir eşitsizlik olduğunu gözlemler ise adaletsizlik düşüncesinden dolayı motivasyonu ve mesleki doyumunu düşecektir (Brown, 2009; Çetinkanat, 2000).

Locke'un amaç kuramı

Edwin Locke'un amaç kuramı alanyazında hedef belirleme kuramı olarak da geçmektedir. Locke'un kuramına göre, kişinin belirlediği hedefler, belirlediği hedeflere ulaşma sürecindeki motivasyon düzeyini etkilemektedir. Kişi kendisine ulaşılması zor ve yüksek hedefler belirlediğinde, ulaşılması kolay hedefler belirleyen kişilere nazaran daha fazla çaba sarfedecek ve güdülenecektir (Koçel, 2005). Kuram, kişinin hedeflerine ulaşırken yüksek düzeyde çaba sarf ettiğinde mesleki doyum sağlayacağını varsaymaktadır. Bununla birlikte kişinin performansı sonucunda elde ettiği ödöl, hedeflediği ödöl ise bu durum da mesleki doyumunu artıracaktır (Öztürk, 2012). Locke ve Latham (2006) kişinin kendisine yüksek ve zorlu hedefler belirlemesinin ve çalıştığı kurumda karşılaştığı zorluklar ile mücadele etmesinin kişide başarı ve tatmin duyguları yaşamasını sağlayacaktır.

2.4.1. Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar

Aşağıda mesleki doyum ile ilgili olarak önce yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalara; sonra ise Türkiye'de yapılmış ilgili araştırmalara kronolojik sıraya göre yer verilmiştir.

2.4.1.1. Mesleki Doyum ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Aşağıda mesleki doyum ile ilgili yurt dışında yapılmış ilgili araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Wiggins (1984) yaptığı araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumlarını kişisel ve çevresel faktörler açısından incelemiştir. Araştırmaya 67 kadın (ortalama yaş 36) ve 56 erkek (ortalama yaş 40.47) olmak üzere toplam 123 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu ile mesleğe duydukları ilgi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul psikolojik danışmanının çevre ile etkileşime geçmesi ise mesleki doyumunu artıran bir diğer faktördür.

DeMato ve Curcio (2004) yaptıkları araştırmada, ilkokulda çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu üzerinde çalışmıştır. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunun, 1988 ve 1995 yılında yapılan araştırmalar ile kıyaslanması amaçlanmıştır. 301 okul psikolojik danışmanının katıldığı araştırma bulgularına göre; 2001 yılında araştırmaya katılan psikolojik danışmanların genel olarak mesleklerinden doyum sağladıkları ancak 1988 ve 1995 yılında yapılan araştırmalar ile kıyaslandığında psikolojik danışmanların mesleki doyumunun son on yılda azaldığı sonucu elde edilmiştir.

Rayle (2006) yaptığı araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu ve meslekten kaynaklı stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletleri'nde görev yapan ilkokul, ortaokul ve lise kademesinde çalışan 388 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, çalışılan kurumda başkası için önemli olduğunu hissetme ve meslekten kaynaklı stres yaşama durumu okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunun % 35'ini açıkladığı görülmüştür. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanları çalıştıkları kurumda başkaları için önemli olduğunu hissetseler bile meslekten kaynaklı yaşadıkları stres nedeni ile mesleki doyumlarının düştüğü sonucu elde edilmiştir. Araştırmanın bir başka bulgusuna göre ise, ilkokul düzeyinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının diğerlerine göre en yüksek mesleki doyumunu ve en düşük meslekten

kaynaklı stresi yaşadıkları; lise düzeyinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının ise diğerlerine göre en düşük mesleki doyumunu ve en yüksek meslekten kaynaklı stresi yaşadıkları görülmüştür.

Baggerly ve Osborn (2006) yaptıkları araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ve mesleki bağlılıklarının ilişkisini ve yordayıcılık gücünü incelemişlerdir. Araştırmaya 1280 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları üzerinde etkili olan pozitif yordayıcıların uygun görevler, yüksek öz-yeterlik ve bölge ve akran denetimi olduğu; negatif yordayıcıların ise uygun olmayan görevler ve stres olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Clemens, Milsom ve Cashwell (2009) yaptıkları araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu, rolleri, işten ayrılma niyeti ve müdür-okul psikolojik danışmanı ilişkisi üzerinde çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul psikolojik danışmanlarının rolleri, işten ayrılma niyeti, okul müdürü ile olan ilişkisi mesleki doyumunun %49'unu açıkladığı görülmüştür.

Cervoni ve DeLucia-Waack (2011) yaptıkları araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları üzerinde rol çatışması ve rol belirsizliğinin yordayıcı etkisi üzerinde çalışmışlardır. Bununla birlikte araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının ASCA tarafından önerilen görevlere (psikolojik danışmanlık, koordinasyon, konsültasyon ve büyük grup rehberliği) harcadıkları zamanın da incelenmesi amaçlanmıştır. Lise düzeyinde çalışan 175 okul psikolojik danışmanının katıldığı araştırma bulgularına göre; rol çatışması, rol belirsizliği, psikolojik danışmanlıkla ilgili görevlere harcanan zaman, konsültasyonla ilgili görevlere harcanan zaman ve ASCA dışı görevlerde harcanan sürenin tümü okul psikolojik danışmanının mesleki doyumunun önemli yordayıcıları olarak bulunmuştur.

Certion (2018) yaptığı çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları üzerinde vaka yükü belirleme modellerinin etkisini nitel araştırma yöntemi ile incelemiştir. Araştırmaya üç farklı lise kademesinde çalışan toplam 8 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul psikolojik danışmanlarının okulda üstlendikleri rollerine ilişkin aidiyet; saygı, güven ve özerklik; dinlenme ve

yaşam kalitesi; ustalık ve başarı hissi ve güvenlik ihtiyaçlarına değer verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının bu değerler ve çalıştıkları kurumda işleyen kendilerine öğrenci atama mekanizmasının mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulgusu da elde edilmiştir.

Francis, Oswald ve Neyland-Brown (2018) yaptıkları araştırmada, mahkemede çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumunu üzerinde profesyonel psikolojik danışman yeterliliğini ve etik şikayetlerin etkisini incelemişlerdir. Yapılan araştırmaya boşanma ve çocuk velayeti davalarında uzman görüşü sağlayan 343 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte mahkemede çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumunun bileşenleri taraflar konusunda farkındalık, deneyim, yetenek ve psikolojik danışmanlık konusunda diplomaya sahip olarak belirlenmiştir.

Neale-McFall ve diğerleri (2018) yaptıkları araştırmada, akademisyen olan psikolojik danışman annelerin mesleki doyumlarını incelemiştir. 107 akademisyen psikolojik danışmanın katıldığı araştırmada, işten aileye zenginleşme düzeyinin, meslektaş desteğinin ve 6 yaş altındaki çocuk sayısının mesleki doyum üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada kullanılan işten aileye zenginleşme düzeyi, bir roldeki deneyimlerin başka bir roldeki yaşam kalitesinin ne ölçüde iyileştirdiği belirtilen bir kavram olarak kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanların işten aileye zenginleşme düzeyi, algıladıkları meslektaş desteği ve 6 yaşın altındaki çocuk sayısı mesleki doyumlarının anlamlı birer yordayıcısıdır.

Pyne (2018) yaptığı araştırmada, ASCA ulusal model, kapsamlı okul psikolojik danışmanlığı uygulamalar ve okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu üzerinde çalışmıştır. Araştırmaya ortaokul düzeyinde çalışan 103 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; ASCA Ulusal Modeline dayanan Kapsamlı Okul Danışmanlığı Uygulama Ölçeği maddelerinde yer alan "idari destek", "çalışanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırma", "tüm öğrencilere hizmet", "açıkça yazılmış ve tanımlanmış program felsefesi" ve "programı planlamak ve değerlendirmek için zaman yaratmak" maddeleri ile mesleki doyum arasında anlamlı orta ila yüksek ilişkiler bulunmuştur.

Patton (2019) yaptığı araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumu üzerinde rol belirsizliği ve rol dağılımlarının etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde çalışan 86 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre okul psikolojik danışmanlarının mesleki rolleri ve bu rollerin dağılımları konusunda netlik olmadığı; bu durumun da rol belirsizliğine sebep olduğu görülmüştür. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları üzerinde rol belirsizliği ve rol dağılımının yordayıcı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir başka bulgusuna göre, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyi, rol belirsizliği ve rol dağılımı çalıştıkları eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2.4.1.2.Mesleki Doyum ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar aşağıda kronolojik sıra ile verilmiştir.

Uslu (1999) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumu ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; iç denetim odağına sahip psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyi, dış denetim odağına sahip psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyine göre daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik danışman mesleki doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermez iken medeni duruma göre evli olanların lehine anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Kocayörük (2000) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumunu çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri yaş, cinsiyet, mezun olunan bölüm, meslek seçme süreci, çalışma süresi, fiziksel çalışma koşullarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri çalışılan eğitim kurumuna, (anadolu lisesinde çalışan psikolojik danışmanların lehine), mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna, öğrenci ve velilerin rehberlik servisinde sunulan hizmete verdikleri değer önemsene düzeyine, anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu elde edilmiştir.

Hamamcı, Göktetepe ve İnanc (2005) yaptıkları araştırmada, Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimleri ve mesleki doyumları üzerinde çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre; okul psikolojik danışmanlarının mesleki

yönden kendilerini geliştirmek için genellikle uzmanlara ve alanda çalışan meslektaşlarına başvurdıkları; mesleki gelişimleri için daha az yaptıkları etkinlikler sırasıyla araştırma yapma, alanla ilgili yayınları okuma, konferans, seminerlere katılma, yeni çıkan mesleki yayınları takip etme ve konferanslara katılma olduğu; kadın okul psikolojik danışmanların, mezuniyet sonrasında eğitim programlarına devam edenlerin ve mesleki bir derneğe üye olanların kendilerini mesleki yönden geliştirmek için daha fazla çaba harcadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimleri ve mesleki doyumları arasında ise orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Taşdelen-Karçkay (2008) yaptığı çalışmada, farklı eğitim programı mezunu okul psikolojik danışmanlarının mesleki yeterlilikleri ve mesleki doyumlarının incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; okul psikolojik danışmanlarının mezun oldukları eğitim programlarına göre, alan mezunu ve alan dışı mezunu olma değişkenine göre mesleki yeterlilik ve mesleki doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı bulunmuştur.

Alçekiç (2011) yaptığı çalışmada, kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların mesleki doyumu ve başarı değeri arasında; mesleki doyumu ve özdenetim değeri arasında; mesleki doyumu ve evrensellik değeri arasında; mesleki doyumu ve uyum değeri arasında ve mesleki doyumu ve yardımseverlik değeri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların mesleki doyumunun çalışılan kuruma, yaşa, cinsiyete, kıdem, eğitim düzeyi, mesleki eğitim alıp almama durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği; medeni duruma göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kadıoğlu (2014) yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumu ile kendilerine duydukları saygı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre psikolojik danışmanların mesleki doyumları ve benlik saygıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın diğer bulgularına göre ise, psikolojik danışmanların mesleki doyumu yaş, deneyim, çalışılan kurum türü ve kurumdaki psikolojik danışma odasının olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Durmuş (2015) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların özyeterlilikleri ile mesleki doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların özyeterlilik algıları ile mesleki doyum ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik danışmanların öz-yeterlilik inancı, cinsiyet, eğitim düzeyi ve alandaki yenilikleri takip etme düzeylerinin mesleki doyum toplam varyansının %39'unu açıkladığı sonucu elde edilmiştir.

Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) yaptıkları araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyumu ile dinleme becerisi ve öz-yeterliliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, psikolojik danışmanların dinleme becerisi ve özyeterlilikleri mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahiptir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların mesleki doyumu kıdeme göre (çalışma süresi daha fazla olanlar lehine) anlamlı bir farklılık gösterirken çalışılan okul türü, mezun olunan bölüm, yaşanılan yer, eğitim düzeyi, cinsiyet ve öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Umay (2015) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; psikolojik danışmanların mesleki doyumu cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, yaşadığı yere ilişkin memnuniyet, eğitim düzeyi, katıldığı mesleki eğitimler, alınan izin sayısı, mesleğini değiştirme isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, psikolojik danışmanların ücret, sosyal haklar, ödül ve iletişim doyumu ile mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Aykaç (2016) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların mesleki doyum ve öznel iyi oluş ile psikolojik tacize (mobbinge) maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyum puanları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, mobbinge maruz kalmanın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü açıkladığı ve anlamlı bir yordayıcısı olduğudur.

Çulha (2017) yaptığı araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ve tükenmişlik düzeyleri ile müdürlerinin liderlik stillerini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; okul psikolojik danışmanlarının genel mesleki doyum düzeylerinin yüksek çıktığı; algıladıkları, müdürlerinin dönüştürücü, sürdürücü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri ile mesleki doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, şimdiki yöneticisiyle çalışma süresi ve çalıştığı sektör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tarhan (2017) yaptığı araştırmada ihtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum anlamında okullarda çalışan psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin görev algılarını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; okulda çalışan psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin mesleki doyumunu arttıran görevler; psikolojik danışma yapmak, bireysel rehberlik hizmetlerini ve bireyi tanıma etkinliklerini yürütmek, ailelere ve okul personeline yönelik konferans vb etkinlikler düzenlemek ve sınıflarda yürütülen eğitsel ve meslekî rehberlik etkinliklerinden, uygulanması RPD alanında özel bilgi ve beceri gerektirenleri uygulamak olarak sıralanmıştır

Tahincioğlu (2018) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların ve psikologların mesleki doyumları, çalışma yaşam kaliteleri ve merhamet düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırma bulgularına göre; özel kliniklerde çalışanların mesleki doyum düzeyinin okullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu; iş yerindeki gürültü düzeyi arttıkça mesleki doyumlarının azaldığı, çalışma yaşam kaliteleri arttıkça mesleki doyumlarının arttığı, mesleki doyumları arttıkça merhamet bakımından sevecenliklerinin arttığı sonuçları elde edilmiştir.

Cömertpay (2019) yaptığı araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının öz-yetkinlik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkide çocukluk çağı travmalarının aracı rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; okul psikolojik danışmanların öz-yetkinlik düzeyi ile mesleki doyum düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer bir bulgusuna göre, okul psikolojik danışmanlarının öz-yetkinlik ve mesleki doyum düzeyi arasındaki ilişkide çocukluk çağı travmalarının aracılık rolü bulunmadığı elde edilmiştir.

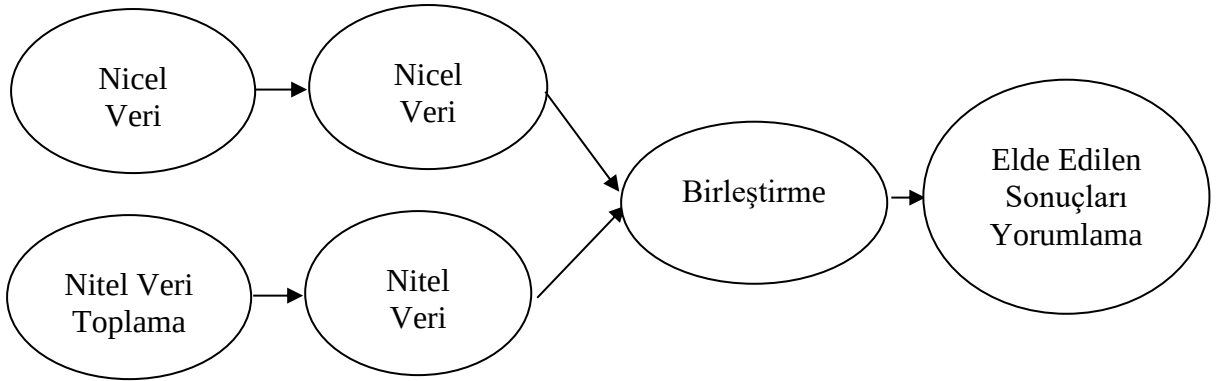
3. YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve verilerin analizine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, karma yöntem araştırmasıdır. Araştırma modelinin karma olarak seçilmesinin gerekçesi Greene ve arkadaşları (1989) tarafından sunulan tipolojilerden; nicel ve nitel verilerin eş zamanlı olarak toplanması, veri çeşitlemesi amacı ile verilerin entegre edilmesi, elde edilen verilerin birbirlerini tamamlaması ve geliştirmesidir. Karma yöntem araştırmaları bir konuyu veya bir olguyu anlamak amacı ile nicel ve nitel verilerin felsefik ve teorik yaklaşımlar ile elde edilmesini, verilerin analizini ve analizlerden elde edilen sonuçların istendik bir şekilde entegrasyonunu (birleştirilmesini) içeren bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2018). Bu doğrultuda, 1+1=3 karma yöntemler bakış açısı ile tasarlandığı söylenebilir. 1+1=3 bakışına sahip karma yöntemler araştırmalarında elde edilen nicel ve nitel verilerin entegrasyon ile bütünleştirildiği görülmektedir. Bu birleştirme işlemi sonrasında elde edilen sonuçların, nicel ve nitel verilerden elde edilen sonuçlardan daha fazla sonuç ifade ettiği öne sürülmektedir (Fetters, 2018).

Araştırmanın karma yöntem deseni ise eş zamanlı karma yöntem araştırmasıdır. Bu modelde nicel ve nitel verilerin eş zamanlı olarak toplanmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2018). Karma yöntem deseni aşağıda belirtilmiştir.



Bu araştırmanın nicel kısmı, psikolojik danışmanların süpervizör davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolünü ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilirken nitel kısmı ise nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni ile gerçekleştirilmiştir.

3.2. Katılımcılar

3.2.1.Araştırmanın Nicel Bölümüne Ait Katılımcılar

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde devlet okulları (anaokulu-ilkokul-ortaokul-lise) ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan 4310 psikolojik danışmandır. Araştırmanın katılımcıları uygun örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 661 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Katılımcıların tamamı Türkiye veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan farklı üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik programlarından mezun olmuşlardır. Katılımcıların psikolojik danışma ve rehberlik mezunu olmaları ve lisans eğitimleri sırasında bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamaları dersini almış olmaları ölçüt olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın katılımcılarına ait bilgiler Tablo3.1'de verilmiştir.

Tablo 3. 1: Katılımcılara Ait Bilgiler

<i>Değişken</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	473	71.6
Erkek	188	28.4
<i>Yaş</i>		
21-30 arası	471	71.3
31-40 arası	132	20.0
41-50 arası	50	7.6
51-60 arası	8	1.2
<i>Mesleki Deneyim</i>		
0-5 yıl arası	316	47.8
6-11 yıl arası	228	34.5
12-17 yıl arası	55	8.3
18-23 yıl arası	47	7.1
24 yıl ve üstü	15	2.3
<i>Çalışılan Eğitim Kademesi</i>		
Okul öncesi	33	5.0
İlkokul	156	23.6
Ortaokul	243	36.8
Lise	189	28.6
RAM	40	6.1
<i>Öğrenim Düzeyi</i>		
Lisans	487	73.7
Yüksek Lisans	164	24.8
Doktora	10	1.5
<i>Kullanılan Mesleki Unvan</i>		
Psikolojik Danışman	308	46.6
Rehber Öğretmen	94	14.2
Okul Psikolojik Danışmanı	223	33.7
Rehberlik Uzmanı	36	5.4

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi katılımcıların %71.6’sı kadın (n=473), %28.4’ü (n=188) erkektir ve %71.3’ü (n=471) 21-30 yaş, %20.0’si (n=132) 31-40 yaş, %7.6’sı (n=50) 41-50 yaş ve %1.2’si (n=8) 51-60 yaş arasındadır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların mesleki deneyimine bakıldığında, %47.8’i (n=316) 0-5 yıl, %34.5’inin (n=228) 6-11 yıl, %8.3’ü (n=55) 12-17 yıl, %7.1’i (n=47) 18-23 yıl ve %2.3’ü (n=15) 24 yıl ve üstü yıldır çalışmaktadır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çalıştıkları kademelere bakıldığında, %5.0’inin (n=33) okul öncesi, %23.6’sının (n=156) ilkokul, %36.8’inin (n=243) ortaokul, %28.6’sının (n=189) lise ve %6.1’inin (n=40) rehberlik araştırma merkezinde çalıştığı görülmektedir. Diğer taraftan araştırmaya katılan psikolojik danışmanların %73.7’si (n=487) lisans, %24.8’i (n=164) yüksek lisans ve %1.5’i (n=10) doktora öğrenim düzeyine sahiptir. Psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken kullandıkları unvana bakıldığında ise, %46.6’sının (n=308) psikolojik danışman, %14.2’si (n=94) rehber öğretmen, %33.7’si (n=223) okul psikolojik danışmanı ve %5.4’ü (n=36) rehberlik uzmanı unvanını kullanmaktadır.

Katılımcılara kişisel bilgi formunda, üniversite eğitimleri sırasında bireysel psikolojik danışma uygulamalarında süpervizyon aldıkları oturum sayısı, grupta psikolojik danışma uygulamalarında süpervizyon aldıkları oturum sayısı ve üniversite eğitimlerine ilişkin yeterlilik algısı sorulmuştur. Katılımcıların üniversite eğitimleri ile ilgili bu sorulara verdikleri cevaplar Tablo 3.2.’de yer almaktadır.

Tablo 3. 2: Katılımcıların Üniversite Eğitimine Ait Bilgiler

<i>Alınan bireysel psikolojik danışma süpervizyon oturumu</i>		
1-5 oturum	175	26.5
6-10 oturum	213	32.2
11-15 oturum	60	9.1
16-20 oturum	48	7.3
21-25 oturum	15	2.3
26 ve üstü oturum	14	2.1
<i>Alınan grupta psikolojik danışma süpervizyon oturumu</i>		
1-5 oturum	160	24.2
6-10 oturum	167	25.3
11-15 oturum	27	4.1

16-20 oturum	15	2.3
21-25 oturum	4	.6
26 ve üstü oturum	6	.9
<i>Üniversite eğitiminin yeterliliğine ilişkin algısı</i>		
Yeterli	87	13.2
Orta düzey yeterli	381	57.6
Yetersiz	193	29.2

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların üniversite eğitimlerinde bireysel psikolojik danışma uygulamalarında süpervizyon aldıkları oturum sayısına bakıldığında, %20.6’sının (n=136) süpervizyon almadığı, %26.5’inin (n=175) 1-5 oturum, %32.2’sinin (n=213) 6-10 oturum, %9.1’inin (n=60) 11-15 oturum, %7.3 (n=48) 16-20 oturum, %2.3’ünün (n=15) 21-25 oturum ve %2.1’inin (n=14) 26 ve üstü oturum süpervizyon aldığı görülmüştür. Psikolojik danışmanların üniversite eğitimlerinde grupta psikolojik danışma uygulamalarında süpervizyon aldıkları oturum sayısına bakıldığında ise, %42.7’sinin (n=282) süpervizyon almadığı, %24.2’sinin (n=160) 1-5 oturum, %25.3’ünün (n=167) 6-10 oturum, %4.1’inin (n=27) 11-15 oturum, %2.3’ünün (n=15) 16-20 oturum, %0.6’sının (n=4) 21-25 oturum ve %0.9’unun (n=6) 26 ve üstü oturum süpervizyon aldığı görülmektedir. Diğer taraftan psikolojik danışmanların üniversite eğitimlerinin yeterliliğine ilişkin algısı incelendiğinde, %13.2’sinin (n=87) üniversite eğitimini yeterli, %57.6’sının (n=381) üniversite eğitimini orta düzey yeterli ve %29.2’sinin (n=193) üniversite eğitimini yetersiz olarak algıladığı görülmektedir.

3.2.2.Araştırmanın Nitel Bölümüne Ait Katılımcılar

661 psikolojik danışmandan, amaçlı olarak 7 ayrı bölgede yer alan üniversitelerden mezun olan 21 psikolojik danışman seçilmiştir. 9 lisans mezunu, 6 yüksek lisans mezunu ve 6 doktora mezunu olan psikolojik danışmanlar seçilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına ait bilgiler Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3. 3: Katılımcılara Ait Bilgiler

PD	Cinsiyet	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
D1	Erkek	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-	-
D2	Erkek	Doğu Akdeniz Üniversitesi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	-
D3	Kadın	Doğu Akdeniz Üniversitesi	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	-
D4	Kadın	Selçuk Üniversitesi	-	-
D5	Erkek	OnDokuz Mayıs Üniversitesi	-	-
D6	Kadın	Onsekiz Mart Üniversitesi	-	-
D7	Kadın	Uludağ Üniversitesi	-	-
D8	Kadın	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-
D9	Kadın	İstanbul Üniversitesi	-	-
D10	Erkek	Sakarya Üniversitesi	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	-
D11	Kadın	Akdeniz Üniversitesi	Akdeniz Üniversitesi	-
D12	Kadın	Marmara Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Yıldız Teknik Üniversitesi
D13	Kadın	Yıldız Teknik Üniversitesi	Yıldız Teknik Üniversitesi	-
D14	Erkek	Marmara Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	-
D15	Erkek	Atatürk Üniversitesi	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	-
D16	Kadın	Marmara Üniversitesi	Marmara Üniversitesi	Marmara Üniversitesi
D17	Erkek	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi
D18	Erkek	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi
D19	Erkek	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Karadeniz Teknik Üniversitesi
D20	Erkek	Sakarya Üniversitesi	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Sakarya Üniversitesi
D21	Kadın	Çukurova Üniversitesi	Çukurova Üniversitesi	Yıldız Teknik Üniversitesi

Tablo 3.3'te görüldüğü üzere katılımcıların %47.6'sı (f=10) erkek, %52.4'ü (f=11) kadındır. Yine, Tablo 3.'de görüldüğü üzere, 7 ayrı bölgede yer alan üniversiteleri lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olarak temsil edebilecek olan toplam 21 psikolojik danışman seçilmiştir. Bu iller ve üniversiteler lisans mezunlarını temsil etmek için; Abant İzzet Baysal Üniversitesi (Bolu), Doğu Akdeniz Üniversitesi (Kıbrıs), Selçuk Üniversitesi (Konya), Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun), Onsekiz Mart Üniversitesi (Çanakkale), Uludağ Üniversitesi (Bursa), İstanbul Üniversitesi (İstanbul) olarak seçilmiştir. Yüksek lisans mezunlarını temsil etmek için; Marmara Üniversitesi (İstanbul), Abant İzzet Baysal Üniversitesi (Bolu), Akdeniz Üniversitesi (Antalya), Çukurova Üniversitesi (Adana), Gaziosmanpaşa Üniversitesi (Tokat), Yıldız Teknik Üniversitesi (İstanbul) olarak seçilmiştir. Doktora mezunlarını temsil etmek için; Marmara Üniversitesi (İstanbul), Atatürk Üniversitesi (Erzurum), Yıldız Teknik Üniversitesi (İstanbul), Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon), Sakarya Üniversitesi (Sakarya), Gazi Üniversitesi (Ankara) olarak seçilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada psikolojik danışmanların lisans eğitimleri süresinde aldıkları süpervizyondaki süpervizör davranışlarını belirlemek amacıyla “Süpervizyon Ölçeği”, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerini belirlemek amacıyla “Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği”, mesleki kıvanç düzeylerini belirlemek amacıyla “Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarının yanı sıra, psikolojik danışmanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler araştırmacı tarafından hazırlanmış olan “Kişisel Bilgi Formu” aracılığı ile elde edilmiştir. Kullanılan ölçme araçlarına ait kapsamlı bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Ayrıca, bu araştırma kapsamında ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yeniden yapılmıştır. Araştırmada, kullanılan ölçekler alt faktörleri ile birlikte değerlendirildiği için ölçeklerin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla ikinci düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizleri ise Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak yapılmıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ait bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

3.3.1.Süpervizyon Ölçeği

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.1.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Süpervizyon ölçeği Worthington ve Roehlke (1979) tarafından geliştirilmiş ve Denizli (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Süpervizyon ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için ölçeğin en güncel revizyonu olan Zucker'in (1983) çalışması esas alınmış ve 25 maddelik kısa formun uyarlanması yapılmıştır. Söz konusu ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi tekniği olarak temel bileşenler analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi sonucunda faktör özdeğeri 1'in üzerinde 7 faktör gözlenmesine rağmen, kuramsal olarak anlamlı olan 3 faktör üzerinden varimax döndürmesi yapılarak 3 faktörlü çözüm aranmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, faktörlere dağılan maddelerin Zucker'in (1983) çalışmasından farklı bir dağılım gösterdiği bulunmuştur. Ancak maddeler incelendiğinde, kuramsal olarak Hart (1982'den aktaran Zucker, 1983) tarafından geliştirilen süpervizyon modelindeki beceri geliştirme, ilişki ve kişisel gelişim boyutlarıyla örtüşen, farklı bir boyutun altında da değerlendirilebilecek ilişkili maddelerin, aynı faktörler altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktörleri altındaki yeni maddelerle ilgili daha kesin kanıtlar elde etmek için Lisrel 8.51 programı kullanarak doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde süpervizyonun etkililiğini ölçen temel bir boyut altında Hart'ın (1982'den aktaran Zucker, 1983) süpervizyon modelinden yola çıkılarak "Teknik Yardım", "Destek" ve "Sürecin Kullanımı" alt boyutlarını içeren iki düzeyli bir yapıyı doğrulamak amaçlanmıştır. Bu amaçla, öncelikle birinci düzeyde "Teknik Yardım", "Destek" ve "Sürecin Kullanımı" alt boyutlarını içeren ölçme modeli için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde R2 değerleri .20'nin altında olan maddeler ve yüksek

hata varyansı üreten 6., 10., 13., 16., 19., 23b., 24., 25. ve 39., 42. ve 46. maddeler aşamalı olarak ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 14 madde ile doğrulayıcı faktör analizi tek düzeyli olarak yinelenmiştir. Tek düzeyli bu ölçme modeli için KiKare değeri $2 \chi=105.84$, $df=75$, $p<.01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-Kare ile serbestlik derecesi oranına bakıldığında, 2'den küçük bir değere sahip olduğu ve bu değer iyi bir uyum değerine işaret ettiği görülmüştür (Schermelles-Engel ve diğ., 2003; Şimşek, 2007). Söz konusu ölçme modelinin uyum değerlerine bakıldığında, GFI değeri .93, AGFI değeri .91, CFI değeri .96, RMSEA değeri .044 olarak bulunmuştur. Bu değerler incelendiğinde GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin iyi düzeyde bir uyuma işaret ettiği bulunmuştur (Schermelles-Engel ve diğ., 2003; Şimşek, 2007). Ayrıca maddelerin t değerlerine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamsız bir değere rastlanmamıştır. Birinci düzeyde destek, teknik yardım ve sürecin kullanımı boyutlarını içeren ölçeğin, ikinci düzeyde de genel bir etkili süpervizör davranışlarını ölçen boyutunun olup olmadığını doğrulamak için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İkinci düzeyde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 14 maddeden oluşan Süpervizyon Ölçeği için Ki-Kare değeri $2 \chi=108.88$, $df=74$, $p<.01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-Kare ile serbestlik derecesi arasındaki orana bakıldığında iyi bir uyum değerine işaret ettiği ve 2'den küçük olduğu görülmüştür (Schermelles-Engel ve diğ., 2003; Şimşek, 2007). Söz konusu ölçme modelinin uyum değerlerine bakıldığında, GFI değeri .93, AGFI değeri .91, CFI değeri .95 ve RMSEA değeri .044 olarak bulunmuştur. Bu değerler incelendiğinde, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine işaret ettiği, CFI ve RMSEA değerinin ise yüksek düzeyde bir uyuma işaret ettiği görülmüştür (Schermelles-Engel ve diğ., 2003; Şimşek, 2007).

Birinci düzeyi içeren model ile ikinci düzeyi içeren modelin Ki-Kareleri'nin farklılaşıp farklılaşmadığı da test edilmiş ve iki düzeyli modelin uyum düzeyinin birinci düzey modelden istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Böylece iki düzeyli çözümün geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, Süpervizyon Ölçeği'nin 14 maddeden oluşan Türkçe kısa formunun genel düzeyde etkili süpervizör davranışlarını ölçtüğü, ayrıca teknik yardım, destek ve sürecin kullanımı olmak üzere üç alt boyutunun olduğu iki düzeyli bir faktöriyel yapıya sahip olduğu doğrulanmıştır. Bu çalışma sonucunda, Süpervizyon Ölçeği 14 maddeye indirilerek

oldukça yeterli psikometrik özelliklere sahip Türkçe bir kısa form (SÖ-K) elde edilmiştir.

3.3.1.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu araştırma kapsamında 14 maddeden oluşan ölçeğin üç boyutlu yapısını doğrulamak amacıyla İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda uyum indeksleri hesaplanmıştır. Meydan ve Şeşen (2015) tarafından belirtilen Yapısal Eşitlik Modelinin (YEM) uyumuna ilişkin kabul edilebilir istatistiksel değerler Tablo 3.4’te belirtilmiştir. Hem bu ölçeğin hem de araştırmada kullanılacak diğer ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonuçları bu tablo referans alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 3. 4: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

<i>Ölçüm</i>	<i>İyi Uyum</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum</i>
<i>Genel Model Uyum</i>		
X^2 / sd	≤ 3	$\leq 4-5$
<i>Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri</i>		
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08
<i>Mutlak Uyum İndeksleri</i>		
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85

Süpervizyon Ölçeği’nin İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda maddelerin ilgili faktörü açıklama düzeyleri incelendiğinde “destek” alt boyutunda yer alan maddelerin .37 ile .74; “teknik yardım” alt boyutunda yer alan maddelerin .36 ile .66; ve “sürecin kullanımı” alt boyutunda yer alan maddelerin .32 ile .76 değer

aralıklarına sahip oldukları görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda modelin uyum değerleri Tablo 3.5’te gösterilmiştir.

Tablo 3. 5: Süpervizyon Ölçeği’nin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

X ²	Sd	X ² /sd	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMSEA
57.906	48	1.20	.99	.99	.98	.97	.018

Tablo 3.5’te görüldüğü üzere ölçeğe ilişkin olarak elde edilen değerlerin kabul edilebilir değerler seviyesinde olması ölçeğin üç faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı “destek” faktörü için .98; “teknik yardım” faktörü için .97; “sürecin kullanımı” faktörü için .97 ve toplamı için ise .98 olarak bulunmuştur.

3.3.2.Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.2.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ölçek, İkiz ve Totan (2014) tarafından geliştirilmiştir. Etkili bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken özelliklerden ve etkili yardım eden özelliklerinden yola çıkılarak, bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken; esneklik, iyi niyet, öz farkındalık, enerji, destek ve entelektüel yeterlik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 26 maddelik, 6 faktörlü ve 5’li likert tipi bir ölçme aracıdır. Psikolojik danışmanın ölçekten yüksek puan alması, etkili psikolojik danışman olduğuna yönelik yüksek algısını gösterir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında, 2009-2010 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde çalışan 394 psikolojik danışmana ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan psikolojik danışmanların 283’ü kadın 111’i erkektir.

Ölçeğin geçerlik çalışmasında, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmada, altı alt boyuttan oluşan kuramsal yapının istatistiksel olarak doğrulanma düzeyinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu nedenle ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ile, özgün model en çok olabilirlik yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre Doğrulayıcı Faktör Analizinde Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin altı boyuttan oluşan yapısının GFI dışında diğer uyum iyiliği katsayıları tarafından doğrulandığı görülmüştür ($\chi^2=695.8$, $sd=262$, $\chi^2/sd= 2.66$, NFI =.93, CFI =.95, GFI= .87, IFI =.95, RMSEA= .06, RFI =.93). Maddelerin ait oldukları faktörleri açıklama düzeylerine bakıldığında; enerji için .55-.92, entelektüel yeterlik için .51-.81, öz farkındalık için .66-.87, esneklik için .48-.77, destek için .41-.81 ve iyi niyet için .39-.64 arasında değerler elde edildiği saptanmıştır. Maddelerin hata kovaryanslarının bağlanması sonucunda uyum katsayılarında iyileşme görülmüştür. ($\chi^2=615.37$, $sd=259$, $\chi^2/sd= 2.38$, NFI =.95, CFI =.97, GFI= .90, IFI =.96, RMSEA=.06, RFI =.92). Modeller arasında Ki-kare karşılaştırılmasının yapılabilmesi için ikinci düzeyde doğrulanan model, birinci düzeyde tekrarlanmıştır. Ki-kare testiyle iki model arasındaki fark incelendiğinde modeller arasında önemli bir farkın olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'ndeki maddelerin bulundukları faktörlerin önemli birer açıklayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'nin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik analizleri iç tutarlık ve test tekrar test katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayıları entelektüel yeterlik için .80 , enerji için .73, esneklik için .70, destek için .78, iyi niyet için .63, öz-farkındalık için .79 ve toplam için .90 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin test tekrar test katsayıları enerji için .77, entelektüel yeterlik için .78, destek için .68, esneklik için .72, öz farkındalık için .75, iyi niyet için .67, ve toplam için .74'tür. İç tutarlık ve test tekrar test katsayıları ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir. Ayrıca madde toplam korelasyonları, %27'lik alt-üst gruplarda maddelerin ayırt ediciliğine de bakılmıştır. Sonuçlar doğrultusunda ölçekte bulunan bütün maddelerin psikometrik açıdan yeterli olduğu bulunmuştur (İkiz ve Totan, 2014). Bu bulgular Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.2.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu araştırmanın kapsamında, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin 26 maddeden oluşan, altı boyutlu yapısını doğrulamak amacıyla İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda uyum indeksleri hesaplanmıştır. Maddelerin ilgili faktörü açıklama düzeyleri incelendiğinde “entelektüel yeterlik” faktöründe yer alan maddelerin, .41- .54; “enerji” faktöründe yer alan maddelerin, .42- .60; “esneklik” faktöründe yer alan maddelerin, .52- .73; “destek” faktöründe yer alan maddelerin .44- .65; “iyi niyet” faktöründe yer alan maddelerin, .43 - .54 ve “öz farkındalık” faktöründe yer alan maddelerin .34- .70 arasında değer aralıklarına sahip oldukları görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda modelin uyum değerleri Tablo 3.6’da gösterilmiştir.

Tablo 3. 6: Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği’nin İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri

X ²	Sd	X ² /sd	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMSEA
253.102	219	1.16	.99	.97	.97	.96	.015

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere ölçeğe ilişkin olarak elde edilen değerlerin kabul edilebilir değerler seviyesinde olması ölçeğin üç faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı “entelektüel yeterlik” faktörü için .91; “enerji” faktörü için .91; “esneklik” faktörü için .91; “destek” faktörü için .91; “iyi niyet” faktörü için .91; “öz farkındalık” faktörü için .91 ve toplamı için ise .91 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.3.1. Ölçeği Uyarlayan Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu ölçek, psikolojik danışmanların profesyonel kimliğini önemli boyutlarıyla ölçmek amacıyla Emerson (2010) tarafından geliştirilmiş Psikolojik Danışman Profesyonel Kimlik Ölçeği'nin (Counselor Professional Identity Measurement-CPIM) bir alt ölçeğidir (Professional Pride Subscale) ve CPIM'in Mesleki Kıvanç Alt Ölçeği Türkçeye Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği (PDMKÖ) adıyla Gümüş (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek önce araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiş, sonra iki alan uzmanından çeviri uygunluğu için görüş alınarak gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra, Maltepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yabancı Diller Eğitimi Bölümü İngilizce Eğitimi Anabilim Dalı'ndan üç öğretim elemanından da çeviri uygunluğunu değerlendirmeleri istenmiş ve ortak olarak önerilen değişiklikler yapılarak ölçeğin Türkçe formuna son şekli verilmiştir. PDMKÖ'nün yapı geçerliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA), temel bileşenler analiziyle yapılmıştır. Önce verilerin analize uygunluğu test edilmiştir (KaiserMeyer-Olkin katsayısı .793; Bartlett Sphericity testi .001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur). Sınırlandırma getirmeksizin analiz edildiğinde 11 madde, üç (ortak varyans % 57) faktörlü bir yapıya işaret etmiştir. Bir faktörün iki maddeli olması, altı maddenin birinci faktörde toplanması ve bir maddenin yük değerinin çok düşük olması nedeniyle, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi iki faktörle sınırlandırılarak analiz tekrarlanmıştır. Ancak ikinci boyutun üç maddeli ve orijinaline uygun yorumlanabilir içerikte olmadığı görülmüştür. Scree plot tablosu da 1-3 arası olası boyuta işaret ettiğinden, analiz tek faktörle sınırlandırıldığında açıklanan ortak varyansın % 39 olduğu; madde yük değerlerinin .270 ile .823 arasında değiştiği görülmüştür. Yük değeri .27 olan 7. maddenin, en düşük sınır olarak kabul edilen .30'un (Büyüköztürk, 2006) altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılması düşünülmüştür. Ancak verilerin toplandığı örneklem (n = 130) yeterli kabul edilse de küçük olarak (MacCallum ve diğerleri, 1999) nitelendirilmektedir. MacCallum ve diğerleri (1999) açıklayıcı faktör analizinde örneklem büyüdükçe ortak varyans değerlerinin büyüdüğü; ortak varyans değerleri yükseldiğinde de faktör yüklerinin yükseldiğine işaret etmektedir. Dolayısıyla daha büyük örneklemle çalışacak araştırmacıları yanıltmamak için ölçeğin orijinal madde sayısının korunmasına karar verilmiştir. Hiçbir madde

elenmeden yapılan güvenirlik analizinde ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı yeterli ($\alpha = .76$) bulunmuştur. Ölçek puanları arttıkça mesleki kıvanç düzeyi artmaktadır. Maddelerin üçü (1, 5, 6) olumsuz (örn. Bazen keşke farklı bir ruh sağlığı mesleği seçmiş olsaydım diyorum) ve sekizi olumlu ifade (örn. Psikolojik danışmanlık mesleğine ilişkin olumlu duygularımı diğer insanlarla paylaşırım) içermektedir. Bu sonuçlara göre PDMKÖ'nün 6'lı Likert ve 11 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahip bir ölçektir.

3.3.3.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu araştırma kapsamında 11 maddeden oluşan ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamak amacıyla İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda uyum indeksleri hesaplanmıştır. Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda maddelerin tek faktörlü yapısını açıklama düzeyleri incelendiğinde maddelerin yük değerlerinin .37 ile .87 değer aralıklarına sahip oldukları görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda modelin uyum değerleri Tablo 3.7'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 7: Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri

X ²	Sd	X ² /sd	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMSEA
45.190	32	1.41	.99	.96	.99	.98	.025

Tablo 3.7'de görüldüğü üzere ölçeğe ilişkin olarak elde edilen değerlerin kabul edilebilir değerler seviyesinde olması ölçeğin üç faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .71 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Mesleki Doyum Ölçeği

Aşağıda, ölçeği geliştiren kişiler tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile araştırmacı tarafından yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları verilmektedir.

3.3.4.1. Ölçeği Geliştiren Kişiler Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla “İki Faktör Kuramı” temel alınarak Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilmiştir. Mesleki Doyum Ölçeği’nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Maddelerin çoğu meslek etkinliklerinin özü ile ilgilidir. Mesleki Doyum Ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Mesleki Doyum Ölçeği’nin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayıları birinci faktör için 0.91 ve ikinci faktör için 0.75’dir. Ayrıca ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puanla ilişkilerinin. 30’un üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı maddeler “Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren:2, Hiçbir zaman: 1” şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten “Her zaman: 1, Sık sık:2, Ara sıra:3, Nadiren:4, Hiçbir zaman:5” puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir.

3.3.4.2. Ölçeği Uygulayan Araştırmacı Tarafından Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu araştırma kapsamında 20 maddeden oluşan ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamak amacıyla İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda uyum indeksleri hesaplanmıştır. Mesleki Doyum Ölçeği’nin İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)sonucunda 12 maddenin yük değeri .30’dan küçük olduğundan ait olduğu faktörleri açıklamaması nedeni ile madde ölçekten çıkarılmıştır. Diğer maddelerin ölçeğin tek faktörlü yapısını açıklama düzeyleri incelendiğinde maddelerin yük değerlerinin .34 ile .90 değer aralıklarına sahip oldukları görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda modelin uyum değerleri Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 8: Mesleki Doyum Ölçeği'nin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

X ²	Sd	X ² /sd	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMSEA
115.80	75	1.54	.99	.98	.99	.98	.022

Tablo 3.8.'de görüldüğü üzere ölçeğe ilişkin olarak elde edilen değerlerin kabul edilebilir değerler seviyesinde olması ölçeğin üç faktörlü yapısının geçerli olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

3.3.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların cinsiyetini, yaşını, mesleki deneyimini, öğrenim düzeyini, kullandığı mesleki unvanını, üniversite eğitimi sırasında aldığı bireysel psikolojik danışma süpervizyon oturum sayısını, üniversite eğitimi sırasında aldığı grupla psikolojik danışma süpervizyon oturum sayısını ve üniversite eğitimine ilişkin yeterlilik algısını belirlemeye yönelik soruları içermektedir.

3.3.6. Soru Formu

Soru Formu, danışman ve araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Soru Formunda psikolojik danışmanların “süpervizyona ve süpervizörlerinin davranışlarına ilişkin görüşleri”, “etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin görüşleri”, “mesleki kıvanca ilişkin görüşleri”, mesleki doyuma ilişkin görüşleri” ve “psikolojik danışmanların, aldıkları süpervizyona, süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına, mesleki doyumlarına ve birbirleri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri”ne ilişkin sorular bulunmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışlarının ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolünü ortaya koymak amacıyla veri toplama araçları olarak

“Süpervizyon Ölçeği”, “Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği”, “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği”, “Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Veri toplama araçlarından olan Süpervizyon Ölçeği’ni, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği’ni, Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği’ni ve Mesleki Doyum Ölçeğini kullanabilmek için ilgili ölçekleri geliştiren ve uyarlayan kişilerden e-posta yoluyla izinler alınmıştır. Ölçek izinleri ilgili kişilerden alındıktan sonra, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nden “Araştırma İzni”, Yıldız Teknik Üniversitesi, Akademik Etik Kurulu’ndan da araştırmanın yapılmasında etığe aykırı bir durumun olmadığına dair “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

Ayrıca araştırmanın verileri, İstanbul ilinde görev yapan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liseler ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlardan toplanacağı için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden de izin alınmıştır. Veriler 2018 Ekim ayı itibari ile toplanmaya başlanmıştır. Veri toplama süreci Mart 2019’da sona ermiştir. Veri toplanmasında ölçme araçları iki farklı formda kitapçık haline getirilmiştir. Bu formlarda karşıt dengeleme (counter-balancing) yapmak için ölçme araçlarının sırası değiştirilmiştir. Bu uygulama ile öncelik sonralık etkisinin giderilerek, motivasyon kaybından dolayı oluşabilecek problemlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Ayrıca ölçme araçları, Google Formlar aracılığı ile elektronik ortamda doldurulabilecek şekilde bir link haline getirilmiştir. Verilerin 110 tanesi elektronik ortamda toplanmıştır. Geri kalan 551 veri ya grup ya da bireysel uygulamalar şeklinde toplanmış ve toplam 662 kişiye ulaşılmıştır. Grup uygulamaları Rehberlik Araştırma Merkezlerinin 2018-2019 sene başı ve ikinci dönem başı toplantıları ile bu merkezlerin hizmet içi eğitimleri öncesinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın nitel verileri ise 661 psikolojik danışmandan amaçlı örnekleme ve maksimum çeşitlilik yöntemi ile seçilen 21 psikolojik danışmandan elektronik ortam üzerinden toplanmıştır. Psikolojik danışmanlar bireysel psikolojik danışma uygulamaları dersi almış olanlar içerisinde, Türkiye’nin farklı bölgelerinde yer alan üniversitelerin süpervizyon uygulamalarına erişebilmek amacı ile maksimum çeşitlilik sağlamak adına 7 bölgeye ulaşılmıştır. Bununla birlikte yine farklı eğitim

kademelerinde sunulan süpervizyon uygulamalarına erişebilmek amacıyla lisans, yüksek lisans, doktora düzeyinde çeşitlilik oluşturulmuştur. Soru formu veri kaybı olmaması için psikolojik danışmanlara gönderilmiş ve doldurmaları istenmiştir.

Grup uygulamaları öncesinde Rehberlik Araştırma Merkezi Müdürü ile iletişime geçilerek, toplantı/seminer öncesi uygulama yapmak için izin alınmıştır. Bireysel uygulamalar ise okullara gidilerek, orada çalışan psikolojik danışmanlara ulaşmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Her uygulama öncesinde araştırmacı kendisini tanıtarak, araştırmanın amacını anlatmıştır ve önemine değinmiştir. Ölçekler uygulanırken, katılımın gönüllü olduğu, bireysel olarak değerlendirme yapılmayacağı, kimlik bilgilerinin alınmayacağı ve verilerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı vurgulanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılanlar, sözel olarak yapılan bu açıklamaların ve araştırma ile ilgili bilgilerin yer aldığı “Bilgilendirilmiş Onay Formu” imzalayarak veri setini doldurmuşlardır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 22, Process Eklentisi, AMOS 24 Paket Programlarından ve MAXQDA Programından yararlanılmıştır. Araştırmanın analizi, üç temel problem çerçevesinde üç aşamada gerçekleştirilmiştir:

Araştırmanın Birinci Aşaması: Birinci Temel Problem:

İlk olarak mesleki kıvanç ve mesleki doyumun normal dağılım sergileyip sergilemediğine bakılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği”nden ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için alınan puanların çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Ayrıca, Levene Testi ile varyansların eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene Testinden alınan değerin $p < .05$ olması varyansların eşit olmadığı; $p > .05$ olması varyansların eşit olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2012; Can, 2016). Ayrıca, varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için Box’s M Testi de yapılmıştır (Büyüköztürk, 2012). Varyans-kovaryans eşitliği sağlanmadığı durumlarda da bu koşul olmadan karar verilmesini MANOVA-Pillai’s Trace Testi yapılmıştır.

Psikolojik danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum yüzdelik değerleri hesaplanmıştır. Psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin bazı kişisel değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmede Parametrik İstatistik olan MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) Tekniğinden yararlanılmıştır. Çünkü MANOVA Tekniği, bir ya da daha çok faktörden oluşan gruplarda birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmede kullanılabilir. Grup ortalama puanlarını karşılaştırmak içinse MANOVA Wilks Lambda (λ) Testinden ve MANOVA Pillai's Trace Testinden yararlanılmıştır. MANOVA için hesaplanan Wilks Lambda λ değeri anlamlı çıkarsa grupların bağımlı değişken bakımından gözlenen bu farklarının kaynağını yorumlamak için gruplar, her bir bağımlı değişkende ANOVA ile karşılaştırılır (Büyüköztürk, 2012). ANOVA Testinin anlamlı çıkması sonucunda, bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için varyanların eşit olmadığı durumlarda Post-Hoc Testlerinden Games-Howell Testi;ve varyanların eşit olduğu durumlarda ise Post-Hoc Testlerinden Scheffe Testi kullanılmıştır.

MANOVA Testinin anlamlı, ANOVA Testinin anlamsız çıkması sonucunda Diskriminant (Ayrıcı) Analiz Testi yapılmıştır. Diskriminant Analizi, iki ya da daha fazla grubun ortalama niteliklerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini bulan; ve grupların farklılıklarını ayırt etmede en fazla katkıyı hangi değişkenlerin yaptığını test eden bir gruplama tekniğidir (Büyüköztürk,Şekercioğlu ve Çokluk 2016; Hair ve diğ., 1998'den aktaran Yurtkoru ve Sipahi, 2003). Farklılığın nereden kaynaklandığını belirleyebilmek için Diskriminant (Ayrıcı) Analiz Testi kullanılmıştır.

Ayrıca araştırmada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (η^2 /eta kare) değerleri de incelenmiştir. Etki büyüklüğü bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunun gösterir. Başka bir ifadeyle bağımsız değişkenin ya da alt boyutun bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıklayabildiğini gösterir ve 0.00 ile 1.00 arasında değişir. Aldığı değere göre .01, .06 ve .14 düzeyindeki η^2 değerleri aynı sırayla, küçük, orta ve geniş etki büyüklüğü şeklinde yorumlanır (Büyüköztürk, 2012).

Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Araştırmanın İkinci Aşaması: İkinci Temel Problem:

İstatistikte aracılık modelleri, aracı değişken olarak bilinen üçüncü bir hipotetik değişken aracılığıyla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ve kısmi ya da tam aracılık ile tanımlayan modellerdir. Aracılık modelleri bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi değil; bağımsız değişkenin aracı değişkenle; aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisini inceler. Bu ilişki klasik regresyon ilişkisi ya da Yapısal Eşitlik Modellemesiyle (YEM) de ölçülebildiği gibi (Yılmaz ve Dalbudak, 2018) Regresyon Temelli Bootstrapping Tekniğiyle de ölçülebilmektedir (Cokley ve diğ., 2018; Kang ve diğ., 2017). Bu yöntem ile elde edilen veriler istatistiki şekilde yeniden çoğaltılmakta ve evrene ulaşılabilmesi adına veri sayısını artırmaktadır. Var olan veriden yola çıkarak üretilen büyük verilerden doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik değerler oluşmaktadır. Dolaylı etkilerde bootstrapping katsayısı, standart hata ve güven aralıkları hesaplanabilmektedir. Bootstrapping sonucu ortaya çıkan dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını değerlendirebilmek için aracı değişkenin nokta tahmininin %95 güven aralığı alt ve üst limiti içerisinde sıfırı içerip içermediğine göre belirlenmektedir. Eğer güven aralıkları sıfırı kapsamıyorsa oluşan dolaylı etkinin anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır (Bollen ve Stine, 1990; Shrout ve Bolger, 2002). Bu yöntem Preacher ve Hayes (2008) tarafından geliştirilen “Multiple Mediation (INDIRECT)” macrosunun IBM SPSS Statistic 22 programına yüklenmesiyle kullanılmaktadır. Çalışma bağlamında 10,000 yeniden örnekleme ile bootstrapping yöntemi gerçekleştirilmiş olup bootstrap katsayısı ile %95 güven aralıkları oluşturulmuştur.

Bu araştırmada ele alınan değişkenlerin aracılık rollerinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Baron ve Kenny’nin (1986) önerileri izlenmiştir. Bu öneriler şu şekildedir;

- (1) Bağımsız değişken (süpervizör davranışı) ile bağımlı değişken (mesleki kıvanç) anlamlı ilişkiye sahiptir,
- (2) Bağımsız değişken (süpervizör davranışı) ile bağımlı değişken (mesleki doyum) anlamlı ilişkiye sahiptir,
- (3) Bağımsız değişken (süpervizör davranışı) ile aracı değişkenler (etkili psikolojik danışman nitelikleri) anlamlı ilişkiye sahiptir,

(4) Aracı değişken (etkili psikolojik danışman nitelikleri) ile bağımlı değişken (mesleki kıvanç) anlamlı ilişkiye sahiptir,

Araştırmanın Üçüncü Aşaması: Üçüncü Temel Problem

Araştırmanın üçüncü aşamasında nitel analiz yapılmıştır. Nitel veri analizinde MAXQDA Programı kullanılmıştır. MAXQDA Programı, araştırmacıya nitel verileri düzenli bir şekilde değerlendirme ve yorumlama yapabilmesi için kullanılan bir yazılımdır. Programda açılan proje dosyası ile birden fazla araştırmacı tarafından analizler yapılabilir. Verilerden elde edilen görseller ve videolar bu programın içinde kalabilir (Yakut-Çayır ve Sarıtaş, 2017).

Nitel veri analizi, analizi yapan kişinin elde ettiği verileri düzenlediği, parçalara ayırdığı, sentezlediği, biçimleri (pattern) ortaya çıkardığı, önemli değişkenleri keşfettiği ve hangi bilgileri rapora yansıtacağına karar verdiği bir süreçtir (Bogdan ve Biklen, 1992). Bir bala ifade ile, analiz yapan kişinin elde ettiği verilerden yola çıkarak, bu verilerin içerisinde bulunan olguları bulmaya, ortaya çıkarmaya çalışan bir süreç olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda nitel analizin, nicel analizdeki hipotezlerin sınanması işleminden oldukça farklı bir analiz sürecine sahip olduğu söylenebilir (Özdemir, 2010).

Seçilmiş olan 21 psikolojik danışmanın, soru formuna verdikleri cevapların nitel analizi olarak, betimsel analiz yapılmıştır. Betimsel analiz, daha önceden belirlenen temalar doğrultusunda, toplanan verilerin bu temalara uygun olarak düzenlenmesi ve değerlendirilmesini içeren bir süreçtir. Betimsel analizde, analiz yapan kişi verileri topladığı kişilerin düşüncelerini ortaya koyabilmek amacı ile doğrudan alıntıları genellikle kullanmaktadırlar. Betimsel analizde toplanan verilerin düzenlenmiş, özetlenmiş ve yorumlanmış olarak gösterilmesi amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2003)

Soru formunda yer alan sorular, temaları oluşturmuştur. Tema; nitel analiz yapılırken verilerden elde edilen kavramların birbirleri ile belirli bir kategori altında toplanmasıdır. Kavramların incelenmesi sonucunda birbirleri ile olan ilişkileri ortaya çıkarılır ve bu ilişkiler daha üst düzeyde bir tema ile açıklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu araştırmada temalar; “süpervizyona ve süpervizörlerinin davranışlarına ilişkin görüşleri”, “etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin görüşleri”, “mesleki

kıvanca ilişkin görüşleri”, mesleki doyuma ilişkin görüşleri” ve “psikolojik danışmanların, aldıkları süpervizyona, süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına, mesleki doyumlarına ve birbirleri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri” biçimindedir.

Nitel analizde iç geçerliliği oluşturmak için, toplanan veriler betimsel bir yaklaşımla sunulmuş; katılımcıların doğrudan alıntılarına yer verilmiştir. Ayrıca, verilerin toplanması ve analizinde hem tezi hazırlayan kişinin hem de tez danışmanının uzlaşması ve birbirini teyit etmesi dikkat edilen diğer önemli bir nokta olmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Nitel analiz ile birlikte nicel analiz olarak, yüzdelik ve frekans değerleri de hesaplanmıştır.

Araştırmanın Dördüncü Aşaması: Dördüncü Temel Problem

Araştırmanın dördüncü basamağında nicel ve nitel verilerden elde edilen verilerin bütünleştirilmesi ve ilişkilendirilemesi yapılmıştır (Creswell, 2017). Verilerin bütünleştirilmesi amacıyla nicel ve nitel verilerden elde edilen sonuçlarda benzerlikler ve farklılıklar incelenmiş ve tablolastırılmıştır.

3.6. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Nitel araştırmada, doğru bilgiye ulaşma konusunda gereken önlemlerin alınması (geçerlik) ve araştırma sürecini ve verileri açık ve ayrıntılı bir biçimde, yani bir başka araştırmacının değerlendirmesine olanak verecek biçimde tanımlanması (güvenirlik) nitel araştırmacının karşılaması gereken önemli beklentilerdendir (Yıldırım-Şimşek, 2008). Nitel araştırmada geçerlik araştırmacının araştırdığı olduğu, olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelirken; güvenilirlik ise araştırmanın benzer gruplarda tekrarlanması ve farklı araştırmacılar tarafından uygulanması durumunda aynı sonuçlara ulaşabilmeyi ifade eder (Creswell, 2013). Lincoln ve Guba (1985) nitel araştırmanın niteliğini artırabilecek stratejileri önerirken geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine nitel araştırmanın doğasına uygun olabileceğini düşündükleri alternatif kavramlar kullanmışlardır. Bu bağlamda bu araştırmada, “iç geçerlik” yerine “inandırıcılık”, “dış geçerlik” yerine “aktarılabilirlik”, “iç güvenilirlik” yerine “tutarlık” ve “dış güvenilirlik” yerine “teyit edilebilirlik” kavramları kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda geçerliğin ve

güvenirliğin geliştirilmesi amacıyla çalışmada önerilen stratejiler dikkate alınarak çalışmaya özen gösterilmiştir.

Öncelikle araştırma konusu ile ilgili literatür taraması yapılarak çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Araştırmanın nitel deseni ve nitel veri toplama aracı olan soru formunun nasıl oluşturulduğu açıklanmıştır. Veri toplama aşamasında uygun ve yeterli veriye ulaşabilmek için kartopu, ölçüt ve maksimum çeşitlilik teknikleri bir arada kullanılarak, oluşturulan ölçütlere uygun kişilerin çalışmaya katılımı hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda doğru bilgiye ulaşmak amacıyla, araştırmaya katılanların kimlik bilgisinin gizli tutulacağı belirtilmiştir ve katılımcıların araştırmaya katılımında gönüllülük esasına uyulmuştur. Araştırmanın veri toplama aşamasında tarafsız olmak ve veri kaybı yaşamamak amacıyla soru formunda yer alan sorulara katılımcıların yazılı olarak cevap vermeleri istenmiştir. Araştırmanın veri toplama süreci ve verilerin analizi de detaylı olarak açıklanmıştır. Verilerin analizinde öncelikle toplanan nitel verilerdeki yazım hataları düzeltilmiştir. Araştırmanın veri analizi sonucunda da bulgular birbirleri ile tutarlı ve ilişkili bir şekilde karşımıza çıkmıştır ve çıkan sonuçlar literatürle ilişkilendirilmiştir. Araştırma süreci boyunca araştırmanın yürütülmesinde ve değerlendirilmesinde araştırmacının izlediği aşamalar, topladığı veriler ve izlemesi gereken aşamalar konusunda denetleme, tartışma ve öneriler sunmak amacıyla “Tez İzleme Komitesi” oluşturulmuştur. Nitel araştırma konusunda da deneyimi olan bu komitenin görüşlerine araştırmanın her aşamasında başvurulmuştur.

Nitel analizde güvenilirliği sağlamak için temaların ve kodlarının kontrolü (Creswell, 2017), hem araştırmacı tarafından, hem de tez danışmanı tarafından yapılmıştır. Ayrıca, güvenilirliğini sağlamak için Soru Formundaki veriler, araştırmacı ve tez danışmanı tarafından iki farklı zamanda gözden geçirilmiş ve kontrolleri de yapılmıştır. Kodlayıcılar arasındaki görüş birliği olan Benzerlik: Güvenirlik/Uzlaşma Yüzdesi= $\frac{\text{Görüş Birliği}}{(\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})} \times 100$ formülü kullanılarak hesaplanır. Kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az % 80 olması gerekir (Özdemir ve Avcı, 2019). Bu çalışmada, uzlaşma yüzdesi %95 olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan problemin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilmiş bulgulara yönelik ulaşılan sonuçlara yer verilmektedir.

Araştırma dört basamaklıdır. Bu nedenle bu bölümde, araştırmanın dört temel problem sorusunun bulgularına yer verilmiştir:

4.1. Bazı değişkenlere göre (cinsiyet, eğitim düzeyi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma, grupla psikolojik danışma için süpervizyon alma, üniversite eğitimi yeterli görme, kullanılan mesleki unvan ve kıdem) psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerine yönelik bulgular.

4.2. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolüne yönelik bulgular.

4.3. Psikolojik danışmanların, süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına ve mesleki doyumlarına yönelik olarak“Soru Formunda” yer alan sorulara ilişkin görüşlerine yönelik bulgular.

4.4. Psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışlarına, etkili psikolojik danışman niteliklerine, mesleki kıvançlarına ve mesleki doyumlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel bulguların bütünleştirilmesine yönelik bulgular.

4.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Birinci Temel Problemi: Bazı Değişkenlere (Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Bireysel Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Alma, Grupla Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Alma, Üniversite Eğitimi Yeterli Görme, Kullanılan Mesleki Unvan Ve Kıdem) Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Bulgular

Aşağıda, araştırmanın birinci basamağına yönelik bulgular, alt problemlerin/amaçların sırası ile verilmektedir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri olan “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için puanların çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakılmış ve sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1: Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Skewness ve Kurtosis Değerleri

	n	Skewness	Kurtosis
Değişkenler		(Çarpıklık)	(Basıklık)
Mesleki Kıvanç	661	.76	.68
Mesleki Doyum	661	.57	.07

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, Çarpıklık (Skewness) katsayılarına bakıldığında, Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği için $\bar{C}=.76$; Mesleki Doyum Ölçeği için $\bar{C}=.57$ olmuştur. Basıklık (Kurtosis) katsayılarına bakıldığında, Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç için $B=.68$; B =Mesleki Doyum için .07 olmuştur. Herhangi bir veri grubunda çarpıklık ve basıklık değerinin +2, -2 aralığında kabul edilebilir bir durumdur (Bachman, 2004, s.74).

Araştırmada, çeşitli değişkenlere göre Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum için Levene Testi ile varyansların eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır ve sonuçları Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 2: Değişkenlere Göre Mesleki Kıvanç Ölçeğinin ve Mesleki Doyum Levene Testi Değerleri

	Mesleki Kıvanç		Mesleki Doyum	
	F	P	F	P
Cinsiyet	1.33	.25	.42	.52
Eğitim Düzeyi	7.74	.00	.46	.63
Bireysel PD Süpervizyonu Almak	1.32	.24	1.01	.42

Grupla PD Süpervizyonu Almak	1.46	.19	.50	.81
Eğitimi Yeterli Görme	4.01	.02	3.76	.02
Kullanılan Mesleki Unvan	1.80	.15	1.18	.32
Kıdem	1.32	.26	.77	.54

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların üniversite eğitimini yeterli görmeye göre mesleki kıvanç düzeylerinin Levene Testi sonuçlarında varyansların eşitliğinin sağlanmadığı görülmüştür. Ancak, cinsiyet, eğitim düzeyi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma, grupla psikolojik danışma için süpervizyon alma, kullanılan mesleki unvan ve kıdem göre mesleki kıvanç düzeylerinin Levene Testi sonuçlarında varyansların eşitliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yine, Tablo 4.2’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların üniversite eğitimini yeterli görmeye göre mesleki doyum düzeylerinin Levene Testi sonuçlarında varyansların eşitliğinin sağlanmadığı görülmüştür. Ancak, araştırmada ele alınan diğer değişkenlere göre mesleki doyum düzeylerinin Levene Testi sonuçlarında varyansların eşitliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca, varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için Box’s M Testi de yapılmış sonuçları Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3: Bazı Kişisel Değişkenlere Göre Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Box’s M Testi

	Box’s M Testi	F	P
Cinsiyet	3.32	1.10	.35
Eğitim Düzeyi	23.11	3.68	.00
Bireysel PD İçin Süpervizyon Alma	33.56	1.82	.02
Grupla PD İçin Süpervizyon Alma	29.89	1.51	.08

Eğitimi Yeterli Görme	12.94	2.14	.05
Kullanılan Mesleki Unvan	20.34	2.24	.02
Kıdem	13.95	1.14	.32

Tablo 4.3’de grldđđđ gibi, Box’s M Testi sonucunda, cinsiyet için Box’s M = 3.32 ($p > .05$), eğitim düzeyi için Box’s M = 23.11 ($p < .05$), bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma için Box’s M = 33.56 ($p < .05$), grupla psikolojik danışma için süpervizyon alma için Box’s M = 29.89 ($p < .05$), niversite eğitimini yeterli görme için Box’s M = 12.94 ($p = .05$), kullanılan mesleki unvan için Box’s M = 20.34 ($p < .05$) ve kıdem için Box’s M = 13.95 ($p > .05$)’dir.

Box’s M Testi sonucunda, cinsiyet, grupla psikolojik danışma için süpervizyon alma ve kıdem için varyans-kovaryans eşitliği sağlanmış; bu nedenle de, Wilks Lambda (λ) Testi yapılmıştır. Box’s M Testi sonucunda, eğitim düzeyi, kullanılan mesleki unvan, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma ve niversite eğitimini yeterli görme için varyans-kovaryans eşitliği sağlanmamış; bu nedenle, bu koşul olmadan karar verilmesini MANOVA-Pillai’s Trace Testi yapılmıştır.

Ayrıca, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları .70’den küçük çıkmıştır. Bu nedenle, değişkenler arasında, çoklu bağlantı bulunmamaktadır.

4.1.1. Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyi ve Yüzdesine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyi ve yüzdeliği nedir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları ve yüzdelikleri hesaplanmış ve Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4. 4: Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Puan Ortalamaları ve Yüzdelik Değerleri

Değişkenler	n	$\bar{X}$	Ss	%		
				Düşük	Orta	Yüksek
Mesleki Kıvanç	661	46.77	5.15	36.6	14.8	48.6
Mesleki Doyum	661	75.96	11.59	39.9	6.5	53.6

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{X} = 46.77$, $Ss = 5.15$; mesleki doyum toplam puan ortalaması $\bar{X} = 75.96$, $Ss = 11.59$ ’dur.

Ortalama ± 1 Standart Sapma olarak, ortalamanın üzerinde olan puanlar yüksek, ortalamada olan puanlar orta ve ortalamanın altında olan puanlar ise düşük olarak kodlanmıştır. Psikolojik danışmanların %36.6’sının düşük düzeyde; %14.8’inin orta düzeyde ve %48.6’sının yüksek düzeyde mesleki kıvanca sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların %39.9’unun düşük düzeyde; %6.5’inin orta düzeyde ve %53.6’sının yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduğu görülmüştür.

4.1.2. Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “cinsiyete göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo 4.1). Varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box’s M Testinde (bkz. Tablo 4.3) varyans-kovaryans eşitliği sağlanmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları .70’den küçük çıkmıştır; değişkenler arasında, çoklu bağlantı bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu değişken için, MANOVA- Wilks Lambda (λ) Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.5’de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.5’de, cinsiyete göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 5: Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Wilks Lambda Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Cinsiyet	Mesleki Kıvanç	12.62	1	12.62	.48	.49	.00
	Mesleki Doyum	10.01	1	10.01	.07	.79	.00

Wilks Lambda (λ) Testi= .998, F hesaplanan (2, 658) = .61 $p > .05$, $\eta^2 = .00$

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss
Mesleki Kıvanç	Kadın	473	46.85	4.98
	Erkek	188	46.55	5.55
Mesleki Doyum	Kadın	473	75.89	11.46
	Erkek	188	76.16	11.93

Tablo 4.5’de görülen MANOVA Wilks Lambda (λ) Testi sonuçları, cinsiyete göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır (Wilks Lambda λ Testi= .998, F hesaplanan (2,658) = .61, $p > .05$, $\eta^2 = .00$).

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi, kadın psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}$ =46.85, Ss=4.98, n=473) ile erkek psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}$ =46.55, Ss=5.55, n=188) birbirine benzer bulunmuştur. Yine, Tablo 4.5’de görüldüğü gibi, kadın psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}$ =75.89, Ss=11.46, n=473) ile erkek psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}$ =76.16, Ss=11.93, n=188) birbirine benzer bulunmuştur.

4.1.3. Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “eğitim düzeyine göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo 4.1). Ayrıca, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları .70’den küçük çıkmıştır; değişkenler arasında çoklu bağlantı bulunmamaktadır. Ancak, varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box’s M Testinde (bkz. Tablo 4.3), eğitim düzeyi için varyans-kovaryans eşitliği sağlanmamıştır. Bu nedenle, bu değişken için, bu koşul olmadan karar verilmesini sağlayan MANOVA-Pillai’s Trace Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.6’da gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.6’da, eğitim düzeyine göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 6: Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai’s Trace Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Eğitim Düzeyi	Mesleki Kıvanç	152.176	2	76.09	2.89	.06	.01
	Mesleki Doyum	299.022	2	149.657	1.11	.33	.00

Pillai’s Trace Testi = .02, F hesaplanan (4, 1316) = 3.01 $p < .05$, $\eta^2 = .01$

	Eğitim	N	$\bar{x}$	Ss
Mesleki Kıvanç	Lisans	487	46.81	4.91
	Yüksek Lisans	164	46.87	5.47
	Doktora	10	42.90	9.21
Mesleki Doyum	Lisans	487	75.58	11.71
	Yüksek Lisans	164	77.14	11.25
	Doktora	10	75.80	11.43

Tablo 4.6’da görülen MANOVA-Pillai’s Trace Testi sonuçları, eğitim düzeyine göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri ise düşük çıkmıştır (Pillai’s Trace Testi = .02, F hesaplanan (4, 1316) = 3.01 $p < .05$, $\eta^2 = .01$).

Ancak, Tablo 4.6’da MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, eğitim düzeyine göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç (F hesaplanan= 2.89, $p > .05$, $\eta^2 = .01$) ve mesleki doyum (F hesaplanan= 1.11, $p > .05$, $\eta^2 = .00$), puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde; mesleki kıvanç için $\eta^2 = .01$ ve mesleki doyum için $\eta^2 = .00$ olup düşük düzeyde etki hesaplanmıştır.

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}$ =46.81, Ss=4.91, n=487) ile yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}$ =46.87, Ss=5.47, n=164) birbirine benzer bulunmuştur. Ancak, doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}$ =42.90, Ss=9.21, n=10) daha düşük bulunmuştur. Yine, Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}$ =75.58, Ss=11.71, n=487), yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}$ =77.14, Ss=11.25, n=164) ve doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}$ =75.80, Ss=11.43, n=10) bulunmuştur.

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, MANOVA Testinin anlamlı, ANOVA Testinin anlamsız çıkması sonucunda Diskriminant (Ayrırıcı) Analiz Testi yapılmıştır. Buna göre, farklılığın nereden kaynaklandığını belirleyebilmek için mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanları üzerinden Diskriminant (Ayrırıcı) Analiz Testi kullanılmıştır. Diskriminant analizinde, her bireyin nicel değişkene ilişkin puanı/puanları olmalıdır. Ayrıca, bu bireylerin grup üyeliğini gösteren sınıflamalı (kategorik) değişkene ilişkin bir değere de sahip olması gereklidir. Diskriminant analizinde, nicel değişkenler yani puanlar, bağımsız değişkenler/ayırıcı değişkenler/yordayıcı değişkenler olarak ifade edilirler. Grup üyeliğini gösteren sınıflamalı (kategorik) değişken ise “bağımlı değişken” ya da “ölçüt değişken” olarak isimlendirilir. Bu durum, MANOVA açısından düşünüldüğünde, tam tersi şeklindedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016).

Eğitim düzeyi için Diskriminant (Ayrıcı) Analizi Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 7: Eğitim Düzeyi İçin Hesaplanan Fonksiyona İlişkin, Kanonik Diskriminant (Ayrırma) Fonksiyon Testi Sonuçları

Fonksiyon	Özdeğer	% Varyans	Kanonik Korelasyon	Wilks’ Lambda	X ²	Sd	p
1	.02	83.5	.12	.982	12.00	4	.02
2	.00	16.5	.06	.997	1.99	1	.16

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, iki fonksiyon üretilmiştir. Diskriminant analizinde, bir ya da daha fazla sayıda nicel yordayıcı değişkenin/bağımsız değişkenin doğrusal kombinasyonu ile diskriminant fonksiyonu oluşturulur (örtük değişken). Olası fonksiyon sayısı grup (ng) (bağımlı değişken-eğitim düzeyi) ya da yordayıcı değişken(ler) (p) (bağımsız değişkenler: mesleki kıvanç ve mesleki doyum dikkate alınarak, hangisi daha küçükse ona göre belirlenir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Analizde; 3 grup (eğitim düzeyi: lisans, yüksek lisans ve doktora); 2 yordayıcı değişkenler-bağımsız değişkenler (mesleki kıvanç ve mesleki doyum) vardır. $3-1 (ng-1)=2$ ve $p=2$ olduğundan olası fonksiyon sayısı 2’dir. Diskriminant fonksiyonun ne kadar önemli olduğunun değerlendirilmesinde özdeğer, kanonik korelasyon ve Wilks Lambda (λ) değerleri dikkate alınır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, 2 fonksiyon üretilmiştir. Birinci fonksiyonun özdeğeri, .02; ikinci fonksiyonun özdeğeri, .00 olup, düşük değerlerdir. Kanonik Diskriminant (Ayrırma) Fonksiyon Testinin özdeğeri kesin bir değer olmamakla birlikte .40’dan büyük olması “iyi” olarak kabul edilir (Çakmak ve Gürdal, 2015). Buna göre, eğitim düzeyi için oluşturulan fonksiyonların iyi bir ayrımcılık sağlamadığı görülmektedir.

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, diskriminant/ayırma fonksiyonunun kanonik korelasyon değeri birinci fonksiyon için .12; ve ikinci fonksiyon için .06’dır. Kanonik korelasyon, bağımlı değişkene (eğitim düzeyine) göre oluşturulan gruplarla, diskriminant fonksiyonu (yordayıcı değişkenler-bağımsız değişkenler olan mesleki kıvanç ve mesleki doyum) arasındaki ilişkidir. Eğer, kanonik korelasyon sıfırsa,

gruplarla fonksiyon arasında ilişki yoktur. Korelasyon ne kadar büyükse ilişki de yüksek olur (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Kanonik korelasyon değerinin karesi, açıklama yüzdesini vermektedir. Yani, kurulan modelde elde edilen birinci diskriminant fonksiyonu, grupların ayrılmasında % 01 oranında; ve ikinci diskriminant fonksiyonu, grupların ayrılmasında % 00 oranında açıklamaktadır. Bu bulgu, diskriminant fonksiyonlarının grupları ayırmada, % 01 oranında etkili olduğu sonucunu göstermektedir.

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, eğitim düzeyi için üretilen fonksiyonun anlamlı olup olmadığını belirlemek için Wilks Lambda (λ) Testi ve Ki-Kare (X^2) Testi değerleri incelenmiştir. Analiz sonucunda birinci fonksiyon için Wilks Lambda (λ) Testi=.98 ve $X^2=12.00$, $p < .05$ olarak bulunmuştur. Üretilen fonksiyonun Wilks’ Lambda Testine yönelik Ki-Kare (X^2) değeri anlamlı çıkmıştır. Wilks’ Lambda değeri açısından bakıldığında ise, Wilks’ Lambda değeri ne kadar küçükse, modelin ayırt edicilik gücü, o oranda artar (Siyez ve Kaya, 2011). Burada, Wilks Lambda (λ) Testi=.98 olarak bulunmuş olduğundan, fonksiyonun ayırma skorlarındaki varyansın %98’ini açıklayamadığı görülmektedir. Yine, analiz sonucunda ikinci fonksiyon için Wilks Lambda (λ) Testi=.99 ve $X^2=1.99$, $p > .05$ olarak bulunmuştur. Üretilen ikinci fonksiyonun Wilks’ Lambda Testine yönelik Ki-Kare (X^2) değerleri anlamlı çıkmamıştır. Yani, ikinci fonksiyonun ayırma gücü anlamlı derecede değildir. İkinci fonksiyonun Wilks Lambda (λ) Testi=.99 olarak bulunmuş olduğundan, fonksiyonların ayırma skorlarındaki varyansın %99’unu açıklayamadığı görülmektedir.

Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Fonksiyonu katsayıları, her bir bağımlı değişkenin (eğitim düzeyine) tahmininde, bağımsız değişkenlerin-yordayıcı değişkenin kısmi önemini; yani herbir değişkenin diskriminant fonksiyonuna olan özgün katkısını gösterir. Bu, regresyon analizindeki Beta Katsayısına karşılık gelir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu amaçla, Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Fonksiyonu Katsayıları ve Yapı Matrisi hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 8: Diskriminant Fonksiyonuna İlişkin Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Katsayıları ve Yapı Matrisi

Faktörler	Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Fonksiyonu Katsayıları		Yapı Matrisi	
	1	2	1	2
Mesleki Kıvanç	1.24	.21	.68	.73*
Mesleki Doyum	-.92	.86	-.17	.99*

Doğru Sınıflandırma oranı: %43.7

Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Fonksiyonu katsayılarında küçük değerler, düşük katkıyı gösterir. Büyük değerler, büyük katkıyı gösterir (Siyez ve Kaya, 2011). Yapı matrisi ise bağımsız değişkenlerin öneminin değerlendirilmesinde kullanılır. Bu matris, her bir bağımsız değişkenin- yordayıcı değişkenin (mesleki kıvanç ve mesleki doyum) diskriminant fonksiyonu ile korelasyonunu gösterir.

Tablo 4.8’de görülen Standartlaştırılmış Kanonik Diskriminant Fonksiyonu Katsayıları incelendiğinde, birinci fonksiyon üzerinde en yüksek katsayılar sırası ile mesleki kıvanç ($SKDFK= 1.24$) ve mesleki doyumdur ($SKDFK= .92$). İkinci fonksiyon üzerinde en yüksek katsayılar sırası ile mesleki doyum ($SKDFK= .86$) ve mesleki kıvançtır ($SKDFK= .21$).

Tablo 4.8’de verilen yapı matrisi sonuçlarına bakıldığında, elde edilen birinci diskriminat fonksiyonu ile en yüksek korelasyonu veren bağımsız değişkenin mesleki kıvanç ($YM=.68$) olduğu; daha sonra mesleki doyum ($YM=.17$) olduğu görülmektedir. İkinci diskriminat fonksiyonu ile en yüksek korelasyonu veren bağımsız değişkenin mesleki doyum ($YM=.99^*$) olduğu; daha sonra mesleki kıvanç ($YM=.73$) olduğu görülmektedir. Buna göre yeniden Tablo 4.6.’ya bakıldığında, lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}=46.81$) ile yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}=46.87$) birbirine benzer bulunmuştur. Ancak, doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması ($\bar{x}=42.90$, $Ss=9.21$, $n=10$) daha düşük bulunmuştur. Doktora mezunu olan psikolojik danışmanların

sahip oldukları mesleki kıvanç, yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu olanlarından ayrılmıştır.

Yine, Tablo 4.6'ya bakıldığında, lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}=75.58$) ile doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}=75.80$) birbirine benzer bulunmuştur. Yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması ($\bar{x}=77.14$) daha yüksek çıkmıştır. Buna göre, yüksek lisans düzeyinde eğitim almış olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki doyum, lisans mezunu ve doktora mezunu olanlarından ayrılmıştır.

Ayrıca analiz için doğru sınıflandırma olasılığı da, %43.7'dir.

4.1.4. Bireysel Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo 4.1). Ancak, varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box's M Testinde (bkz. Tablo 4.3), bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma için varyans-kovaryans eşitliği sağlanmamıştır. Bu nedenle, bu değişken için, bu koşul olmadan karar verilmesini sağlayan MANOVA-Pillai's Trace Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 9: Bireysel Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Alma Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Bireysel	Mesleki Kıvanç	256.002	6	42.667	1.62	.14	.02

PD	Mesleki	437.057	6	72.843	.54	.78	.01
Süpervizyon	Doyum						
Pillai's Trace Testi = .028, F hesaplanan (12, 1308) = 1.54 p> .05, $\eta^2 = .01$							
	Süpervizyon	n	$\bar{x}$	Ss			
Mesleki Kıvanç	Almadım	136	45.88	5.03			
	1-5 Oturum	175	46.38	5.77			
	6-10 Oturum	213	47.42	4.88			
	11-15 Oturum	60	47.37	4.33			
	16-20 Oturum	48	46.75	4.88			
	21-25 Oturum	15	46.93	5.84			
	26 ve Üstü Oturum	14	47.64	4.83			
Mesleki Doyum	Almadım	136	75.73	11.97			
	1-5 Oturum	175	75.82	11.89			
	6-10 Oturum	213	75.74	11.50			
	11-15 Oturum	60	75.80	11.75			
	16-20 Oturum	48	77.18	11.78			
	21-25 Oturum	15	75.26	7.07			
	26 ve Üstü Oturum	14	80.85	8.24			

Tablo 4.9'da görülen MANOVA-Pillai's Trace Testi sonuçları, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır (Pillai's Trace Testi = .028, F hesaplanan (12, 1308) = 1.54 p> .05, $\eta^2 = .01$). Tablo 4.10'da MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç (F hesaplanan= 1.62, p> .05, $\eta^2 = .02$) ve mesleki doyum (F hesaplanan= .54, p> .05, $\eta^2 = .01$), puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde; mesleki kıvanç için $\eta^2 = .02$ ve mesleki doyum için $\eta^2 = .01$ olup düşük düzeyde etki hesaplanmıştır.

Yine, Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almayan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=45.88$, $Ss=5.03$, $n=136$; 1-5 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.38$, $Ss=5.77$, $n=175$; 6-10 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.42$, $Ss=4.88$, $n=213$; 11-15 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.37$, $Ss=4.33$, $n=60$; 16-20 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.75$, $Ss=4.88$, $n=48$; 21-25 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.93$, $Ss=5.84$, $n=15$; 21 ve üstü oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.64$, $Ss=4.83$, $n=14$ ’dür. Bu bulgulara görüldüğü gibi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almayan ve alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalamaları birbirlerine yakın çıkmıştır.

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almayan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.73$, $Ss=11.97$, $n=136$; 1-5 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.82$, $Ss=11.89$, $n=175$; 6-10 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.74$, $Ss=11.50$, $n=213$; 11-15 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.80$, $Ss=11.75$, $n=60$; 16-20 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=77.18$, $Ss=11.78$, $n=48$; 21-25 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.26$, $Ss=7.07$, $n=15$; 26 ve üstü oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=80.85$, $Ss=8.24$, $n=14$ ’dür. Bu bulgulara görüldüğü gibi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon almayan ve alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalamaları birbirlerine yakın çıkmıştır.

4.1.5. Grupla Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık

göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo 4.1). Varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box’s M Testinde (bkz. Tablo 4.3) varyans-kovaryans eşitliği sağlanmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki korelasyon kat sayıları .70’den küçük çıkmıştır; değişkenler arasında, çoklu bağlantı bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu değişken için, MANOVA-Wilks Lambda (λ) Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.10’da gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.10’de, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları da verilmiştir.

Tablo 4. 10: Grupla Psikolojik Danışma İçin Süpervizyon Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Wilks Lambda Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Grupla	Mesleki	54.640	6	9.107	.34	.91	.00
PD	Kıvanç						
Süpervizyon	Mesleki	329.604	6	54.934	.40	.88	.00
	Doyum						
Wilks Lambda (λ) Testi= .991, F hesaplanan (12, 1306) = .52 $p > .05$, $\eta^2 = .01$							
	Süpervizyon	n	$\bar{x}$	Ss			
Mesleki Kıvanç	Almadım	281	46.80	5.07			
	1-5 Oturum	160	46.56	5.49			
	6-10 Oturum	167	46.77	5.26			
	11-15 Oturum	27	46.63	4.84			
	16-20 Oturum	15	47.47	3.70			
	21-25 Oturum	4	47.00	3.37			
	26 ve Üstü Oturum	6	49.33	1.21			
Mesleki Doyum	Almadım	281	75.77	11.96			

1-5 Oturum	160	76.71	10.86
6-10 Oturum	167	75.56	11.75
11-15 Oturum	27	75.22	10.73
16-20 Oturum	15	75.00	12.90
21-25 Oturum	4	80.75	14.24
26 ve Üstü Oturum	6	79.50	10.48

Tablo 4.10’da görülen MANOVA- Wilks Lambda (λ) Testi sonuçları, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır (Wilks Lambda (λ) Testi= .991, F hesaplanan (12, 1306) = .52 $p > .05$, $\eta^2 = .01$). Tablo 4.11’de MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç (F hesaplanan= .34, $p > .05$, $\eta^2 = .00$) ve mesleki doyum (F hesaplanan= .40, $p > .05$, $\eta^2 = .00$), puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde; mesleki kıvanç için $\eta^2 = .00$ ve mesleki doyum için $\eta^2 = .00$ bulunmuştur.

Yine, Tablo 4.10’da görüldüğü gibi, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almayan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.80$, $Ss=5.07$, $n=281$; 1-5 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.56$, $Ss=5.49$, $n=160$; 6-10 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.77$, $Ss=5.26$, $n=167$; 11-15 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.63$, $Ss=4.84$, $n=27$; 16-20 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.47$, $Ss=3.70$, $n=15$; 21-25 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.00$, $Ss=3.37$, $n=4$; 21 ve üstü oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=49.33$, $Ss=1.21$, $n=6$ ’dır. Bu bulgularda görüldüğü gibi, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almayan ve alan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalamaları birbirlerine yakın çıkmıştır.

Yine, Tablo 4.10’da görüldüğü gibi, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almayan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.77$,

Ss=11.96, n=281; 1-5 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}$ =76.71, Ss=10.86, n=160; 6-10 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}$ =75.56, Ss=11.75, n=167; 11-15 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}$ =75.22, Ss=10.73, n=27; 16-20 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}$ =75.00, Ss=12.90, n=15; 21-25 oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}$ =80.75, Ss=14.24, n=4; 26 ve üstü oturum süpervizyon alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}$ =79.50, Ss=10.48, n=6'dır.. Bu bulgularda görüldüğü gibi, grupla psikolojik danışma için süpervizyon almayan ve alan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalamaları birbirlerine yakın çıkmıştır.

4.1.6. Üniversite Eğitimi Yeterli Görmeye Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “üniversite eğitimi yeterli görmeye göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo 4.1). Ancak, varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box's M Testinde (bkz. Tablo 4.3), üniversite eğitimi yeterli görme için varyans-kovaryans eşitliği sağlanmamıştır. Bu nedenle, bu değişken için, bu koşul olmadan karar verilmesini sağlayan MANOVA-Pillai's Trace Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.11'de gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.11'de, üniversite eğitimi yeterli görmeye göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları ve Games-Howell Testi sonuçları da verilmiştir.

Tablo 4. 11: Üniversite Eğitimini Yeterli Görmeye Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları, Ortalamaları ve Games – Howell Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Eğitimi	Mesleki	521.635	2	260.817	10.11	.00	.03
Yeterli	Kıvanç						
Görme	Mesleki	2193.629	2	1096.817	8.34	.00	.03
	Doyum						
Pillai's Trace Testi = .039, F hesaplanan (4, 1316) = 6.58 p< .05, $\eta^2 = .02$							
Eğitim Yeterliliği		N		$\bar{x}$		Ss	
Mesleki Kıvanç	Yetersiz	193		45.45		5.63	
	Orta Düzeyde Yeterli	381		47.16		4.87	
	Çok Yeterli	87		47.97		4.66	
Mesleki Doyum	Yetersiz	193		73.88		12.86	
	Orta Düzeyde Yeterli	381		76.13		10.94	
	Çok Yeterli	87		79.89		10.35	
Games-Howell	Eğitim Yeterliliği	1		2		3	
Testi							
Mesleki Kıvanç	Yetersiz	(1)	-	1.72*		2.52*	
	Orta Düzeyde Yeterli	(2)		-		.80	
	Çok Yeterli	(3)				-	
Mesleki Doyum	Yetersiz	(1)	-	2.25		6.02*	
	Orta Düzeyde Yeterli	(2)		-		3.77*	
	Çok Yeterli	(3)				-	

Tablo 4.11'de görülen MANOVA-Pillai's Trace Testi sonuçları, üniversite eğitimini yeterli görmeye göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum

puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri ise düşük çıkmıştır (Pillai's Trace Testi = .039, F hesaplanan (4, 1316) = 6.58 $p < .05$, $\eta^2 = .02$). Tablo 4.11'de MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, üniversite eğitimi yeterli görmeye göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç (F hesaplanan= 10.11, $p < .05$, $\eta^2 = .03$) ve mesleki doyum (F hesaplanan= 8.34, $p < .05$, $\eta^2 = .03$), puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde; mesleki kıvanç için $\eta^2 = .03$ ve mesleki doyum için $\eta^2 = .03$ olup, düşük düzeyde etki hesaplanmıştır.

Yine, Tablo 4.11'de görüldüğü gibi, üniversite eğitimi yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=45.45$, $Ss=5.63$, $n=193$; üniversite eğitimi orta düzeyde yeterli gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.16$, $Ss=4.87$, $n=381$; ve üniversite eğitimi çok yeterli gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.97$, $Ss=4.66$, $n=87$ 'dir. Games-Howell Testi sonuçlarında görüldüğü gibi, üniversite eğitimi yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması, üniversite eğitimi orta ve yüksek düzeyde yeterli görenlerinkinden daha düşük çıkmıştır.

Yine, Tablo 4.11'de görüldüğü gibi, üniversite eğitimi yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=73.88$, $Ss=12.86$, $n=193$; üniversite eğitimi orta düzeyde yeterli gören psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=76.13$, $Ss=10.94$, $n=381$; ve üniversite eğitimi çok yeterli gören psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=79.89$, $Ss=10.35$, $n=87$ 'dir. Games-Howell Testi sonuçlarında görüldüğü gibi, üniversite eğitimi yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması, üniversite eğitimi orta ve yüksek düzeyde yeterli görenlerinkinden daha düşük çıkmıştır.

4.1.7. Kullanılan Mesleki Unvana Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “kullanılan mesleki unvana göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki

Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo 4.1). Ancak, varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box’s M Testinde (bkz. Tablo 4.3), kullanılan mesleki unvan için varyans-kovaryans eşitliği sağlanmamıştır. Bu nedenle, bu değişken için, bu koşul olmadan karar verilmesini sağlayan MANOVA-Pillai’s Trace Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.12’de gösterilmiştir. Ayrıca, 4.12’de, kullanılan mesleki unvana göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları ve Games-Howell Testi sonuçları da verilmiştir.

Tablo 4. 12: Kullanılan Mesleki Unvana Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai’s Trace Testi Sonuçları, Ortalamaları ve Games –Howell Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Kullanılan Mesleki	Mesleki Kıvanç	804.652	3	268.217	10.55	.00	.05
Unvan	Mesleki Doyum	2780.759	3	926.920	7.09	.00	.03
Pillai’s Trace Testi = .055, F hesaplanan (6, 1312) = 6.15 $p < .05$, $\eta^2 = .03$							
Unvan		N	$\bar{x}$	Ss			
Mesleki Kıvanç	Psikolojik Danışman	308	47.38	5.06			
	Rehber Öğretmen	94	44.10	5.79			
	Okul Psi.Danışmanı	223	46.92	4.68			
	Rehberlik Uzmanı	36	47.44	4.91			
Mesleki Doyum	Psikolojik Danışman	308	77.70	11.12			
	Rehber Öğretmen	94	71.60	13.08			
	Okul Psi.Danışmanı	223	75.49	11.22			
	Rehberlik Uzmanı	36	75.71	10.72			

Games-Howell Testi	Unvan	1	2	3
Mesleki Kıvanç	Psikolojik Danışman (1)	-	3.27*	-
	Rehber Öğretmen (2)		-	-
	Okul Psi.Danışmanı (3)			-
	Rehberlik Uzmanı (4)			
Mesleki Doyum	Psikolojik Danışman (1)	-	6.10*	-
	Rehber Öğretmen (2)		-	2.82
	Okul Psi.Danışmanı (3)			-
	Rehberlik Uzmanı (4)			

Tablo 4.12’de görülen MANOVA-Pillai’s Trace Testi sonuçları, kullanılan ünvana göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri ise düşük çıkmıştır (Pillai’s Trace Testi = .055, F hesaplanan (6, 1312) = 6.15 $p < .05$, $\eta^2 = .03$). Tablo 4.12’de MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, ünvana göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç (F hesaplanan= 10.55, $p < .05$, $\eta^2 = .05$) ve mesleki doyum (F hesaplanan= 7.09, $p < .05$, $\eta^2 = .03$), puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde; mesleki kıvanç için $\eta^2 = .05$ ve mesleki doyum için $\eta^2 = .03$ olup, düşük düzeyde etki hesaplanmıştır.

Yine, Tablo 4.12’de görüldüğü gibi, psikolojik danışman unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.38$, $Ss=5.06$, $n=308$; rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=44.10$, $Ss=5.79$, $n=94$; okul psikolojik danışmanı unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.92$, $Ss=4.68$, $n=223$ ve rehberlik uzmanı unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan

ortalaması $\bar{x}=47.44$, $Ss=4.91$, $n=36$ 'dir. Games-Howell Testi sonuçlarında görüldüğü gibi, rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması; psikolojik danışman ünvanını kullananlarınkinden daha düşük çıkmıştır.

Yine, Tablo 4.12'de görüldüğü gibi, psikolojik danışman unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=77.70$, $Ss=11.12$, $n=308$; rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=71.60$, $Ss=13.08$, $n=94$; okul psikolojik danışmanı unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=75.49$, $Ss=11.22$, $n=223$ ve rehberlik uzmanı unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.71$, $Ss=10.72$, $n=36$ 'dir. Games-Howell Testi sonuçlarında görüldüğü gibi, rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması, psikolojik danışman unvanını kullananlarınkinden daha düşük çıkmıştır.

4.1.8. Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyinin Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bulgular

Araştırmada, “kıdeme göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği” ve “Mesleki Doyum Ölçeği”nden elde edilen puanların normal dağılım (çarpıklık ve basıklık) gösterdiği bulunmuştur (bkz Tablo4.1). Varyans ve kovaryans matrislerinin homojenliğini incelemek için yapılan Box's M Testinde (bkz. Tablo 4.3) varyans-kovaryans eşitliği sağlanmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki korelasyon kat sayıları .70'den küçük çıkmıştır; değişkenler arasında, çoklu bağlantı bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu değişken için, MANOVA- Wilks Lambda (λ) Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.13'te gösterilmiştir. Ayrıca, Tablo 4.13'te kıdeme göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları ve Scheffe Testi sonuçları da verilmiştir.

Tablo 4. 13: Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarının ve Mesleki Doyumlarının Farklılığına İlişkin MANOVA- Pillai's Trace Testi Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler	Sd	Kareler	F	P	η^2
--------	-------------	---------	----	---------	---	---	----------

		Toplamı		Ortalaması			
Kıdem	Mesleki Kıvanç	825.159	4	206.290	8.11	.00	.05
	Mesleki Doyum	867.159	4	216.790	1.61	.17	.01

Wilks Lambda (λ) Testi= .941, F hesaplanan (8,1310) = 5.07 $p < .05$, $\eta^2 = .03$

		Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss
Mesleki Kıvanç	0-5 yıl arası		316	47.55	4.86
	6-11 yıl arası		228	46.21	5.05
	12-17 yıl arası		55	43.96	5.53
	18-23 yıl arası		47	46.55	5.62
	24 yıl ve üstü		15	49.66	4.77
Mesleki Doyum	0-5 yıl arası		316	75.96	11.67
	6-11 yıl arası		228	76.18	11.27
	12-17 yıl arası		55	73.25	12.47
	18-23 yıl arası		47	76.40	10.31
	24 yıl ve üstü		15	81.40	13.95

Scheffe	Kıdem	1	2	3	4	5	
Testi							
Mesleki Kıvanç	0-5 yıl arası (1)	-	-	3.58*	-	-	
	6-11 yıl arası (2)		-	-	-	-	
	12-17 yıl arası (3)			-	-	5.70*	
	18-23 yıl arası (4)				-	-	
	24 yıl ve üstü (5)				-	-	

Tablo 4.13'te görülen MANOVA- Wilks Lambda (λ) Testi sonuçları, kıdeme göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Etki değeri de düşük çıkmıştır (Wilks

Lambda (λ) Testi= .941, F hesaplanan (8,1310) = 5.07 $p < .05$, $\eta^2 = .03$). Tablo 4.13'te MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında, kıdeme göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç (F hesaplanan= 8.11, $p < .05$, $\eta^2 = .05$) puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ancak, kıdeme göre mesleki doyum (F hesaplanan= 1.61, $p > .05$, $\eta^2 = .01$), puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Eta Kare) değerleri incelendiğinde; mesleki kıvanç için $\eta^2 = .05$ ve mesleki doyum için $\eta^2 = .01$ olup, düşük düzeyde etki hesaplanmıştır.

Yine, Tablo 4.13'de görüldüğü gibi, kıdemi 0-5 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=47.55$, $Ss=4.86$, $n=316$; kıdemi 6-11 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.21$, $Ss=5.05$, $n=228$; kıdemi 12-17 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=43.96$, $Ss=5.53$, $n=55$; kıdemi 18-23 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=46.55$, $Ss=5.62$, $n=47$; kıdemi 24 yıl ve üstü olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması $\bar{x}=49.66$, $Ss=4.77$, $n=15$ 'dir. Schfee Testi sonuçlarında görüldüğü gibi, kıdemi 0-5 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması kıdemi 12-17 yıl arası olanlarından daha yüksek çıkmıştır. Yine, kıdemi 12-17 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması, kıdemi 24 yıl ve üstü olanlarından daha düşük çıkmıştır.

Yine, Tablo 4.13'te görüldüğü gibi, kıdemi 0-5 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=75.96$, $Ss=11.67$, $n=316$; kıdemi 6-11 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=76.18$, $Ss=11.27$, $n=228$; kıdemi 12-17 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=73.25$, $Ss=12.47$, $n=55$; kıdemi 18-23 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=76.40$, $Ss=10.31$, $n=47$; kıdemi 24 yıl ve üstü olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalaması $\bar{x}=81.40$, $Ss=13.95$, $n=15$ 'dir. Bu bulgularda görüldüğü gibi, 24 yıl ve üstü kıdeme sahip olan psikolojik danışmanların dışındaki diğer kıdemde olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puan ortalamaları birbirlerine yakın çıkmıştır.

4.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: İkinci Temel Problemi:Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolüne Yönelik Bulgular

Araştırmanın İkinci Basamağı: Araştırmanın İkinci Temel Problem Sorusu: Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü var mıdır?

Aşağıda araştırmanın ikinci basamağına yönelik bulgular, alt amaçların sırası ile verilmektedir.

4.2.1. Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç, Mesleki Doyum, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Süpervizörlerinin Davranışları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmada “psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum ile etkili psikolojik danışman nitelikleri ve süpervizörlerinin davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için, denencelerde belirtilen gözlenen değişkenlerin nasıl elde edildikleri Tablo 4.14’de tanımlanmıştır.

Tablo 4. 14: Aracı İlişkiye Yönelik Modele İlişkin Gözlenen Gösterge Değişkenleri ile Ölçme Araçları

Gözlenen Değişkenler				Ölçme Araçları		
Mesleki Kıvanç (Bağımlı Değişken)				Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği		
Mesleki Doyum (Bağımlı Değişken)				Mesleki Doyum Ölçeği		
Süpervizör Davranışları (Bağımsız Değişken)				Süpervizyon Ölçeği		
Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri (Aracı Değişken)				Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği		

Bu aracılık modellerinde 4 gözlenen değişken tanımlanmıştır. Bu araştırmanın bağımlı değişkeni olan mesleki kıvanç ve mesleki doyum değişkeni, araştırmanın bağımsız değişkeni olan süpervizör davranışları ve araştırmanın aracı değişkeni olan etkili psikolojik danışman nitelikleri gözlenen değişken olarak tanımlanmıştır. Gözlenen Değişkenler “Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği”, “Mesleki Doyum Ölçeği”, “Süpervizyon Ölçeği” ve “Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği” ile ölçülmüştür.

Araştırmada, öncelikle psikolojik danışmanların mesleki kıvanç, mesleki doyum, etkili psikolojik danışman nitelikleri ve süpervizörlerinin davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir ve sonuçları Tablo 4.15’te sunulmuştur.

Tablo 4. 15: Değişkenlere Ait İlişkiler ve Betimsel İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4
1. Mesleki Kıvanç	-	.60**	.47**	.26**
2. Mesleki Doyum	.60**	-	.58**	.26**
3. Etkili PD Nitelikleri	.47**	.58**	-	.28**
4. Süpervizör Davranışları	.26**	.26**	.28**	-
Ortalama	46.77	75.97	104.19	41.23
Standart. S.	5.14	11.59	10.80	14.76

** $p < .01$

Tablo 4.15’te görüldüğü gibi mesleki kıvanç ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında ($r=.47$, $p < .01$) orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki kıvanç ile süpervizörlerinin davranışları arasında ($r=.26$, $p < .01$) düşük düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine Tablo 4.15’te görüldüğü gibi mesleki doyum ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında ($r=.58$, $p < .01$) orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Mesleki doyum ile süpervizörlerinin davranışları arasında ($r=.26$, $p<.01$) düşük düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4.2.2. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışlarının Mesleki Kıvançlarını ve Mesleki Doyumlarını Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada “psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışlarının, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını belirlemek için Regresyon Analizi yapılmış ve analizin standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standardize edilmiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4. 16: Süpervizör Davranışlarının Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyumu Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	b	(β)	S.H.	K.D	P
SP —→ Mesleki Kıvanç	.09	.26	.01	6.78	.00**
SP —→ Mesleki Doyum	.20	.26	.03	6.85	.00**

Tablo 4.16’da da görüldüğü gibi süpervizör davranışlarının mesleki kıvanç üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta=.26$, $p<.00$). Yine Tablo 4.16’da görüldüğü gibi, süpervizör davranışlarının mesleki doyum üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta=.26$, $p<.00$).

4.2.3. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışlarının Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada “Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman niteliklerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman niteliklerini anlamlı düzeyde yordayıp

yordamadığını belirlemek için Regresyon Analizi yapılmış ve analizin standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standardize edilmiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 17: Süpervizör Davranışlarının Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi

Değişkenler	b	(β)	S.H.	K.D	P
SP → EPDN	.20	.28	.03	7.48	.00**

Tablo 4.17’de de görüldüğü gibi süpervizör davranışlarının etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta=.28$, $p<.00$).

4.2.4. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Kıvançlarını ve Mesleki Doyumlarını Anlamlı Düzeyde Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada “psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını belirlemek için Regresyon Analizi yapılmış ve analizin standardize edilmemiş regresyon katsayısı, standardize edilmiş regresyon katsayısı, standart hatası, kritik oranı ve p değeri Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 18: Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyumu Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi

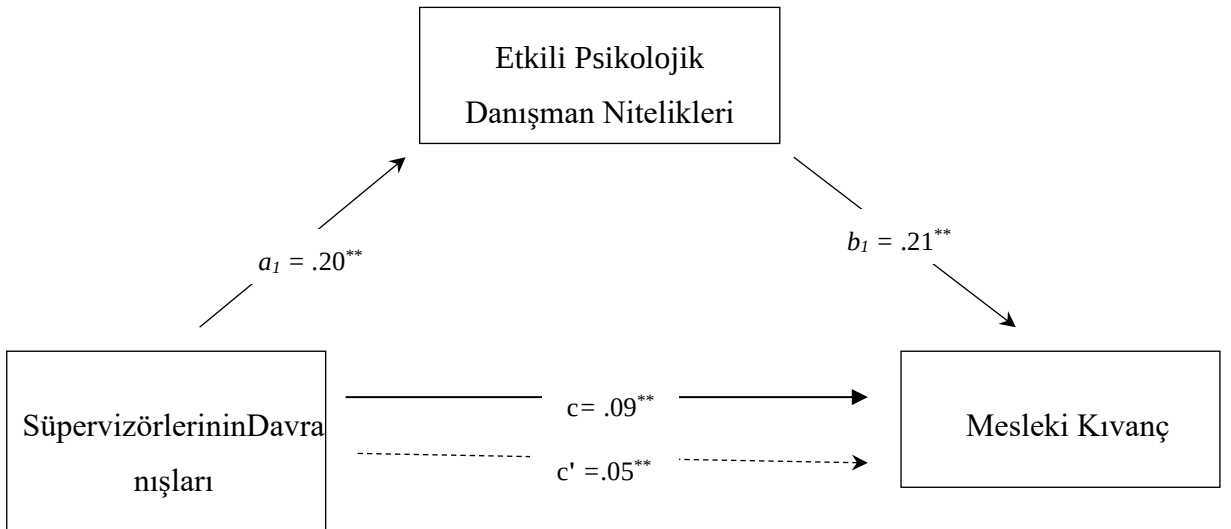
Değişkenler	B	(β)	S.H.	K.D	P
EPDN → Mesleki Kıvanç	.22	.47	.02	13.65	.00**
EPDN → Mesleki Doyum	.62	.58	.03	18.17	.00**

Tablo 4.18’de de görüldüğü gibi etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvanç üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta=.47$, $p<.00$). Yine Tablo 4.18’de görüldüğü gibi etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta=.58$, $p<.00$).

4.2.5. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracılığına Yönelik Bulgular

Araştırmada “psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri aracılığı ile mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için veriler Regresyon Temelli Bootstrapping Tekniğiyle analiz edilmiştir. Bu analizde psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü test edilmiştir.

Aracılık rolüne yönelik olarak ilk önce, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracılık rolüne ilişkin modelin şekli, Şekil 3’de verilmiştir. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracılığına ait Bootstrapping Tekniği analizi sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.



Not. ** $p < .001$

Şekil 3: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Kıvançları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü

Şekil 3’de doğrudan etkilerde görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları onların etkili psikolojik danışman niteliklerini doğrudan pozitif yönde yordamaktadır ($Coeff = .20, p < .001$). Etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların mesleki kıvançlarını doğrudan pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı da bulunmuştur ($Coeff = .21, p < .001$). Yine, Şekil 3’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışlarının, mesleki kıvanç üzerindeki toplam etkisinin .09 olduğu bulunmuştur. Aracı değişken olan etkili psikolojik danışman nitelikleri modele dâhil edildiğinde, bu etkinin .05’e düştüğü bulunmuş; ve bununla birlikte değerin halen anlamlı olduğu görülmüştür. Aracı değişkenlerin modele dahil olması sonucu oluşan katsayısının halen anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Şekil 3’deki modelde belirlenen kısmi aracılığa ait dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığına ilişkin Bootstrapping katsayısı ile %95 güven aralıkları (GA) Tablo 4.19’da yer almaktadır.

Tablo 4. 19: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları Arasında Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracılığına Ait Bootstrapping Sonuçları

<i>Dolaylı etkiler</i>	Bootstrap Katsayı	SH	%95 GA		R²	F_(2, 658)
			Alt Limit	Üst Limit		
SP → EPDN → MK	.042	.006	.029	.055	.24	102.21 [*]
<i>Doğrudan etkiler</i>	Katsayı	SH	t değeri			
SP → EPDN	.20	.027	7.48 ^{**}			
EPDN → MK	.21	.016	12.17 ^{**}			

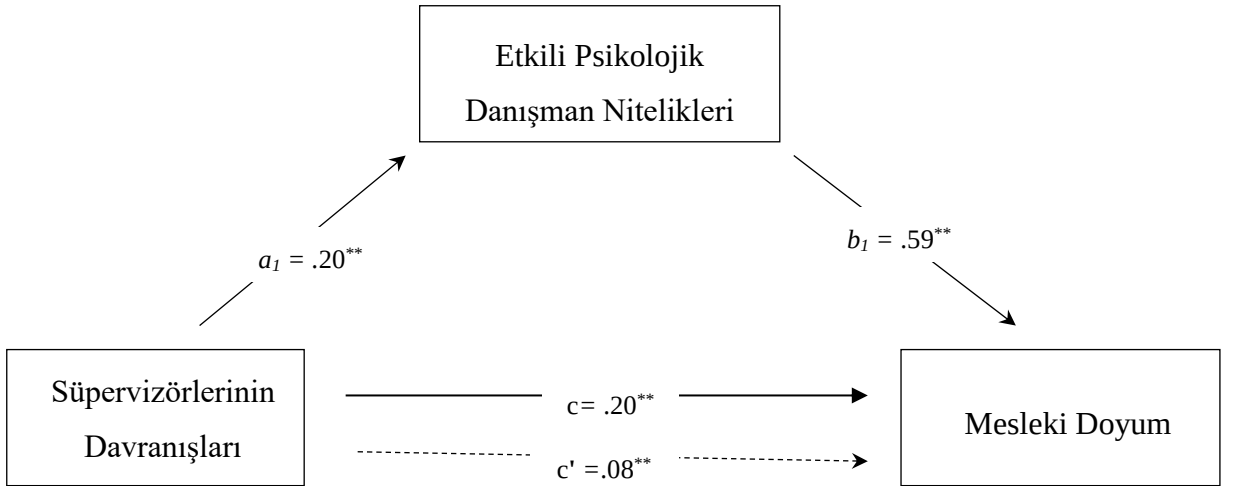
Not: ^{**} $p < .001$; SP: Süpervizörlerinin Davranışları; EPDN: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri; MK: Mesleki Kıvanç; SH: Standart Hata; GA: Güven Aralığı

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi, kısmi aracılık modelinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır [$F_{(2, 658)} = 102.21, p < .001$]. Bootstrapping analizi sonucunda etkili

psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları arasındaki ilişkide dolaylı etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır (Bootstrap Katsayısı = .04; GA =%95: AL=.03 – ÜL=.06).

Ayrıca, Tablo 4.19’da doğrudan etkilere bakıldığında, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışlarının etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerindeki doğrudan etkisi ($t=7.48$, $p<.05$) anlamlı bulunmuştur. Etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvanç üzerindeki doğrudan etkisi ($t=12.17$, $p<.05$) de anlamlı bulunmuştur.

Aracılık rolüne yönelik ikinci olarak, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracılık rolüne ilişkin modelin şekli, Şekil 4’de verilmiştir. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracılığına ait Bootstrapping Tekniği analizi Sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir.



Not. ** $p<.001$

Şekil 4: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü

Şekil 4’de doğrudan etkilerde görüldüğü üzere, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları onların etkili psikolojik danışman niteliklerini doğrudan pozitif yönde yordamaktadır ($Coeff = .20$, $p<.001$). Etkili psikolojik

danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını doğrudan pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı da bulunmuştur ($Coeff = .59, p < .001$).

Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları mesleki doyum üzerindeki toplam etkisinin .20 olduğu bulunmuştur. Aracı değişken olan etkili psikolojik danışman nitelikleri modele dâhil edildiğinde bu etkinin .08'e düştüğü bulunmuş; ve bununla birlikte değer hâlen anlamlı olduğu görülmüştür. Aracı değişkenlerin modele dahil olması sonucu oluşan katsayısının hâlen anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır. Şekil 4'deki modelde belirlenen kısmi aracılığa ait dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığına ilişkin Bootstrapping katsayısı ile %95 güven aralıkları (GA) Tablo 4.20'de yer almaktadır.

Tablo 4. 20: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Doyumları Arasında Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracılığına Ait Bootstrapping Sonuçları

<i>Dolaylı etkiler</i>	Bootstrap Katsayı	SH	%95 GA		R²	F_(2, 658)
			Alt Limit	Üst Limit		
SP→EPDN→MD	.120	.019	.084	.161	.34	172.35 [*]
<i>Doğrudan etkiler</i>	Katsayı	SH	t değeri			
SP→EPDN	.20	.027	7.48 ^{**}			
EPDN→MD	.59	.035	16.67 ^{**}			

Not: ^{**} $p < .001$; SP:Süpervizörlerinin Davranışları; EPDN: Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri; MK: Mesleki Kıvanç; SH: Standart Hata; GA: Güven Aralığı

Tablo 4.20'de görüldüğü üzere, kısmi aracılık modelinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır, [$F_{(2, 658)} = 172.35, p < .00$]. Bootstrapping analizi sonucunda etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin

davranışları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkide dolaylı etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır (Bootstrap Katsayısı = .12; GA =%95 : AL=.08 – ÜL=.16).

Ayrıca, Tablo 4.2*'de doğrudan etkilere bakıldığında, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışlarının etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerindeki doğrudan etkisi ($t=7.48, p<.05$) anlamlı bulunmuştur. Etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerindeki doğrudan etkisi ($t=16.67, p<.05$) anlamlı bulunmuştur.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Araştırmanın Üçüncü Temel Problem Sorusu: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşlerine Yönelik Bulgular

Belirtilen problem sorusunun /amacın ayrıntılı bir şekilde incelenmesi için toplam 21 psikolojik danışmandan (9 lisans mezunu, 6 yüksek lisans mezunu ve 6 doktora mezunu) elde edilen veriler doğrultusunda, aşağıda verilen alt problemlere/amaçlara cevap aranmıştır:

4.3.1. Psikolojik Danışmanların, Aldıkları Süpervizyona ve Süpervizörlerinin Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmada, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

4.3.1.1. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu nasıl değerlendiriyorsunuz?

4.3.1.2. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon nasıl ve ne şekilde verildi?

4.3.1.3. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu hangi sıklıkla aldınız (haftalık; 2 hafta da bir; üç haftada bir vb gibi)?

4.3.1.4.. Süpervizyon: Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon, hangi kuram ya da kuramlara dayalıydı?

4.3.1.5. Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüzün size yaklaşımı ve tarzı nasıldı?

4.3.1.6.Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüzle olan süpervizyona dayalı ilişkiniz, sizi nasıl etkiledi?

4.3.1.7.Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüz, geribildirimlerde özellikle ilke ve teknikler açısından hangi öğelere odaklandı?

Tablo 4.21’de, 21 psikolojik danışmanın bu sorulara verdikleri cevaplar bulunmaktadır. Süpervizyon ve süpervizör davranışları teması altında 7 kategori ve 47 kod, kodu ifade eden psikolojik danışman ve kodun frekansı verilmiştir.

Tablo 4. 21: Psikolojik Danışmanların Süpervizyon ve Süpervizör Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Kategoriler ve Kodlar	Psikolojik Danışman	f
<i>Süpervizyonun Değerlendirilmesi</i>		
<i>Lisans</i>		
Süpervizyon almadım	D: 10, 20	2
Yetersiz bir süreç	D: 1, 5, 6, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19	11
Etkili bir süreç	D: 2, 4, 7, 8, 10, 11, 13, 21	8
<i>Yüksek Lisans</i>		
Süpervizyon almadım	D: 5, 14, 16, 17, 18, 20	6
Yetersiz bir süreç	D: 12, 13	2
Etkili bir süreç	D: 11, 15, 19	3
<i>Doktora</i>		
Süpervizyon almadım	D: 16, 17, 18, 19	4
Yetersiz bir süreç	D: 20	1
Etkili bir süreç	D: 12, 21	2
<i>Kullanılan Teknik ve Yöntemler</i>		
<i>Lisans</i>		
Gerçek danışan olmadan sınıf içi uygulamalar	D: 3, 4, 5, 9, 14, 16	6
Gerçek danışan, geribildirim almadan	D: 6, 12	2
Gerçek danışan, kayıt, sınıf içi genel geribildirim	D: 2, 18, 19	3

Gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel geribildirim	D: 1, 7, 8, 9, 11, 13	6
Gerçek danışan, sınıf içi rol oynama, kayıt, deşifre, sınıf içi genel geribildirim	D: 17	1
Gerçek danışan, kayıt, deşifre, aynalı odadan izleme, bireysel geribildirim	D: 15	1
Yüksek Lisans		
Gerçek danışan, kayıt, deşifre, plan, bireysel geribildirim	D: 10, 11, 13, 15, 19	5
Doktora		
Sınıf içi uygulamalar	D: 16	1
Gerçek danışan, geribildirim verilmeden	D: 16, 20	2
Gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel ve sınıf içi geribildirim	D: 12, 21	2
Süpervizyon Sıklığı		
Lisans		
Haftada bir defa	D: 1, 3, 4, 7, 8, 11, 13, 17, 21	9
İki haftada bir defa	D: 1,2, 19	3
Dönemde birkaç defa	D: 5, 9, 15, 18	4
Dönemde bir defa	D: 6, 14	2
Yüksek Lisans		
Haftada bir defa	D: 10, 11, 15, 19	4
İki haftada bir defa	D: 13	1
Doktora		
Haftada bir defa	D: 12, 21	2
Dönemde birkaç defa	D: 20	1
Odaklanılan Süpervizyon Kuramı		
Bilişsel Davranışçı	D: 1, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 19, 20	9
Eklektik	D: 3, 10, 11, 12, 13, 19, 21	7
Çözüm Odaklı	D: 2, 5, 9, 14, 15	5
Hümanist	D: 4, 17, 18	3
Transaksiyonel Analiz	D: 16	1

Geşalt	D: 2	1
<i>Süpervizörün Yaklaşımı Ve Tarzı</i>		
Etkisi yetersiz	D: 2, 5, 6, 13, 14, 16, 17, 18	8
Eleştirel	D: 4, 19	2
Geliştirici	D: 1, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 19, 20, 21	13
<i>Süpervizör İlişkisi</i>		
Yetersiz hissettiren	D: 13, 18	2
Uzak bir ilişki	D: 5, 6, 9, 14, 16, 17	6
Geliştiren bir ilişki	D: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 19, 20, 21	14
<i>Geribildirimlerin Odak Noktası</i>		
Oturumların planlanması	D: 3, 15, 12, 20, 21	5
Terapötik koşullar	D: 1, 4, 8, 10, 11, 15, 19, 21	8
Terapötik teknikler	D: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	19

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların süpervizyon sürecine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır:

Lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında: psikolojik danışmanlardan D10, D20 (f=2) süpervizyon almadıklarını; D1, D5, D6, D9, D12, D14, D15, D16, D17, D18, D19 (f=11) aldıkları süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu; ve D2, D4, D7, D8, D10, D11, D13, D21 (f=8) aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir.

Yüksek lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında: psikolojik danışmanlardan D5, D14, D16, D17, D18, D20 (F=6) süpervizyon almadıklarını;

D12, D13 (f=2) aldıkları süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu; ve D11, D15, D19 (f=3) aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir.

Doktora eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; psikolojik danışmanlardan D16, D17, D18, D19 (f=4) süpervizyon almadıklarını; D20 (f=1) aldığı süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve D12, D21 (f=2) aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

Lisans düzeyi için süpervizyon sürecine yönelik örnek ifadeler:

D5: *“Üniversitede lisans eğitimimde aldığım psikolojik danışma süpervizyonunun lisans dersleri içerisinde çok fazla üstünde durulmayan, önemi öğrencilere hissettirilemeyen ve asgari düzeyde yapılan bir eğitim olarak değerlendiriyorum” (Erkek, Lisans).*

D7: *“Lisans eğitimimde psikolojik danışma için aldığım süpervizyonun güzel olduğunu düşünüyorum. Süpervizörüm de bence çok iyiydi. Yakından ilgilenerek, her birimiz için tek tek vaktini ayırarak yorumlar yapardı. Ancak bence süpervizyon eğitimi mezun olduktan sonra bir süre daha devam etmeliydi” (Kadın, Lisans).*

Yüksek lisans düzeyi için süpervizyon sürecine yönelik örnek ifadeler:

D14: *“Ben sadece lisans eğitiminde bireysel psikolojik danışma dersi aldım, yüksek lisans eğitiminde bu dersi ve süpervizyonu almadım. Lisans eğitiminde verilen psikolojik danışma dersimize dışarıdan bir hoca gelmişti. Ve dışarıdan da bir öğrenci danışan olmak için her hafta sınıfa geliyordu. Her hafta danışan değişiyor ve her hafta birimiz psikolojik danışman oluyorduk. Biz öğrencilerin bu danışanla olan psikolojik danışma sürecinde hoca yardımcı oluyordu. Ben çekinmişim ve hep dışarıda izleyen rolünde olmuştum. Bu ders kapsamında izleyen olarak süpervizyon almak beni hiç mutlu etmedi. Bu yüzden dışarıdan süpervizyon eğitimi almaya karar vermiştim. Bu benim için oldukça pahalı bir şeydi keşke daha güzel bir süpervizyon eğitimi alabilseydim” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D13: *“Lisans eğitimimde aldığım süpervizyon çok profesyonel ve bilimseldi. Hocam, her hafta 20-25 sayfa tek tek yazdığım danışma süreci dökümüne geri bildirim verirdi. Her kullandığım ve hatta kullanmadığım teknikle ilgili geribildirim*

yazılı olarak verirdi ve bir sonraki danışmayı verdiği geribildirimler doğrultusunda gerçekleştirirdim. Ayrıca süpervizyon derslerinde de tekrardan danışma sürecini konuşurduk. Diğer arkadaşlarımızın da neler yaptıklarını, ne yapmaları gerektiğini öğrenirdik. Ben lisans eğitimimde süpervizyon desteğiyle 2 danışanla 40 küsur oturum yürüttüm ve bu süpervizyon desteğiyle şu an kendimi mesleki anlamda daha yeterli ve yetkin hissediyorum. Keşke grupta psikolojik danışma uygulamaları için de benzer süpervizyon desteğini alabilseydim. Bireyle danışma sürecindeki yeterliliğimi, grupta danışma süreci için de hissedebilirdim. Yüksek lisansta ise; tezimi henüz teslim etmediğim için mezun değilim; ancak yüksek lisans ders dönemimim bitirdim. Ders döneminde başka bir hocadan, bireyle psikolojik danışma ve grupta psikolojik danışma süpervizyonu aldım. Hocanın beklentileri ile benim lisans ve yüksek lisansta aldığım eğitim örtüşmüyordu. En fazla 40 dakika bireyle psikolojik danışma uygulaması, 60 dakika grupta psikolojik danışma uygulaması süreci yürütmem istendi. Yaptığım oturumları tek tek yazıp göndermeme rağmen geribildirim alamadım. Süreci yürütürken kendimi yalnız ve çaresiz hissettim. Özellikle lisansta da grupta psikolojik danışma süpervizyonu almadığım için çok zorlandım. Grup sürecinde beni zorlayan çok fazla olay yaşadım. Gruptaki danışanlardan birisinin patolojik yaşantıları vardı ve süpervizyon alamadığım için grup sürecini çok kötü yürüttüm. Şu an kendimi grupta psikolojik danışma süreci yürütecek yeterlilikte ve yetkinlikte hissetmiyorum. Çalışma yaşantımda da yüksek lisans mezunu olsam bile grupta psikolojik danışma yapacağıma inanmıyorum. Doktora yaparsam ve lisansta aldığım bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonu gibi iyi bir grupta psikolojik danışma süpervizyonu alırsam belki grupta psikolojik danışma süreci yürütebilirim (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Aynı üniversite ve iki farklı öğretim üyesi).

D11: “Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimimi aynı üniversitede aldım. Psikolojik danışma uygulamaları dersinde çok detaylı inceleme yapılan bir süpervizyon sürecinden geçtim. Uygulama ve teori bilgilerimi birleştirme şansı yakaladığım bir süreç oldu. Bu anlamda kendimi şanslı hissediyorum”(Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

Doktora düzeyi için süpervizyon sürecine yönelik örnek ifadeler:

D17: “Profesör unvanını çoktan almış insanları eleştirmek haddime değil tabi ancak olanı da olduğu gibi yazmak gerektiğini düşünüyorum. Sadece lisans eğitiminde süpervizyon aldım. Yüksek lisans ve doktora eğitiminde süpervizyon almadım. Lisans eğitimimde aldığım hem bireysel psikolojik danışma hem de grupla psikolojik danışma dersi süpervizyonunu maalesef ki olumlu olarak değerlendiremiyorum. Süpervizörümüzün (kadın) tarafsız olması gerekirken cinsiyetçi davrandığını düşünüyorum ki birçok arkadaşımın da beyanı bu yöndeydi. Halihazırda bize yani erkeklere yönelik değerlendirmesi ile kadın arkadaşlara karşı değerlendirmesi farklıydı. En basitinden 49 dakika danışma yapmış arkadaşımıza (erkek kendisi) danışmasının kısa; 47 dakika danışma yapmış kadın arkadaşımıza zaman yeterli dediği hala kulaklarımdadır. Kendisine saygım sonsuz ancak koşulsuz kabul, kişisel durumların mesleki sınırlar içerisine sokulmaması, etik ve mesleki ilkelerle çalışma yapmamız gerektiğini bize öğreten kişilerin aksini ortaya koyan davranışlarda bulunması çok ironikti (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D20: “Lisans ve yüksek lisans döneminde herhangi bir süpervizyon almadım. Doktora döneminde verilen süpervizyonu da yeterli bulmuyorum, bu konuda kendimi yetersiz hissediyorum (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D12: “Lisans eğitimimde Bireysel Psikolojik Danışma Uygulamaları dersinde aldığımız süpervizyon, bir süpervizyon değildi. Dersin hocası 90 kişilik sınıfa her hafta gelip yaklaşık 15-20 dakika, çoğu dersle ilgili olmayan bir sunumu okurdu. Geri kalan sürede sohbet ederdik. Bunun dışında bizden bir danışan bulup 6 oturum yapmamızı, bu oturumları ses kaydına almamızı ve her hafta konuşulanların kısa bir özetini çıkarıp dönem sonunda teslim etmemizi istedi. Herhangi bir geribildirimde bulunmadı. Çoğu arkadaşım teslim ettiği CD leri boş teslim etmesine rağmen dersten yüksek bir not ile geçtiler. Yüksek lisansta yine aynı hocadan bireysel psikolojik danışma uygulamaları dersini aldım. Yüksek lisansta bile sınıfımız 10-12 kişi olmasına rağmen yine her hafta sunum yaparak ders işledik. Bu sefer herhangi bir psikolojik danışma ödevi istenmedi. Doktorada ise başka bir üniversitede eğitimimi aldım. Bireyle psikolojik danışma dersinin ilk günü oldukça korktum ve bu zamana kadar psikolojik danışma adına herhangi bir şey bilmediğimi o gün öğrendim. Bu ders süreci benim için bu yüzden oldukça zorlu geçti. Doktora eğitimine kadar gelmiş olmama rağmen psikolojik danışma yapmayı bilmediğim için

oldukça utandım. Ders ve süpervizyon süreci oldukça verimli ve detaylı geçti” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonda kullanılan teknik ve yöntemlere ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır:

Lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D3, D4, D5, D9, D14, D16 (f=6) gerçek danışan olmadan sınıf içi uygulamalar ile süpervizyon süreci geçirdiklerini; D6, D12 (f=2) gerçek danışan ile geribildirim almadan süpervizyon süreci geçirdiklerini; D2, D18, D19 (f=3) gerçek danışan, kayıt, sınıf içi geribildirim yöntem ve teknikleri ile; D1, D7, D8, D9, D11, D13 (f=6) gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel geribildirim ile yöntem ve teknikleri ile; D17 (f=1) gerçek danışan, sınıf içi rol oynama, kayıt, deşifre, sınıf içi genel geribildirim yöntem ve teknikleri ile; D15 (f=1) gerçek danışan, kayıt, deşifre, aynalı odadan izleme, bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir.

Yüksek lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D10, D11, D13, D15, D19 (f=5) gerçek danışan, kayıt, deşifre, süreç planlaması ve bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir.

Doktora eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D16 (f=1) sınıf içi uygulamalar ile süpervizyon süreci geçirdiğini; D16, D20 (f=2) gerçek danışan ile geribildirim almadan süpervizyon süreci geçirdiklerini; D12, D21 (f=2) gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel ve sınıf içi geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

Lisans düzeyi için süpervizyonda kullanılan teknik ve yöntemlere yönelik örnek ifadeler:

D4: *“Lisans eğitiminde bireysel psikolojik danışma dersinde 10 kişilik gruplar oluşturuldu. Her grubun bir süpervizörü oldu. Hafta da 1 gün birlikte ders yaptık. Ders sürecinde önce sınıfta danışma süreci anlatıldı ve rol oynamalar yapıldı. Daha sonra seçtiğimiz danışanlarla danışma sürecini başlattık. Süreç ses*

kaydına alındı, deşifre edildi ve tüm süreç süpervizör tarafından incelendi. Öneriler verildi yapılan hatalar düzeltildi. Grup arkadaşları birbirlerinin görüşmelerini okudu ve yanlış olduklarını düşündükleri yerleri not edip sınıfta paylaştı” (Kadın, Lisans).

D6: “Bireysel psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında süpervizyon verilmesi gerekiyordu. Biz bu derste her birimiz 3 tane danışan bulduk. Bu danışanların her biri ile 5 oturumdan toplam 15 oturum psikolojik danışma gerçekleştirdik. Her oturumu ses kaydına alıp süpervizörümüze iletmemize rağmen ne oturumların öncesinde ne de oturumların sonrasında hiçbir geri bildirim alamadık. Çünkü dersi veren hocamız buna zaman ayıramadığını söylemişti(!)” (Kadın, Lisans).

D2: “Süpervizyon herkesin görüştüğü vaka üzerinden gerçekleşiyordu. Görüştüğümüz vakayı biz her hafta kamera kaydına alıyorduk. Çekilen videoları ders hocasına sunuyorduk. CD leri alan ders hocamız bu videoları ya kendisinin ya da asistanının izlediğini söylüyordu. Ben bir panik atak hastası ile 7 oturum psikolojik danışma yürüttüm. Hocamız videoları izledikten sonra bize bazen kısa kısa yorumlarda bulunuyordu. Sınıf içerisinde ders esnasında ise birkaç tane örnek seans uygulaması yaptırmıştı ve öğrencilerin genel olarak yaptıkları hatalar üzerinden geribildirim vererek süpervizyon sürecini yönetti” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

D9: “Psikolojik danışma oturumlarımızda kayıt sistemini kullandık. Oturumlara ilişkin ses kayıtlarının transkriptini çıkararak psikolojik danışma oturumlarımızın tamamını yazılı olarak hocamıza sunduk. O da bizlere yazılı olarak geri bildirimde bulunuyordu. Bireysel psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında 8 oturum bireysel psikolojik danışma oturumu gerçekleştirdim. Bu 8 oturumun yazılı transkriptlerinin sadece 2 tanesine ayrıntılı geri bildirim verildi. Diğer 6 oturumuma ilişkin ya geribildirim verilmedi ya da verilen geribildirim çok çok kısa ve yetersizdi” (Kadın, Lisans).

Yüksek lisans düzeyi için süpervizyonda kullanılan teknik ve yöntemlere yönelik örnek ifadeler:

D15: “Lisans eğitimimde aldığım psikolojik danışma süpervizyonunda psikolojik danışma yapabilmemiz için hazırlanan odalar bulunmaktaydı. Ders

süresince süpervizyon alabilmek için bu odada canlı olarak iki defa bireysel oturum gerçekleştirdim. Sonrasında psikolojik danışmadan çıkıp jüri önünde eleştiriler ile geribildirim almış oldum. Diğer oturumlarda ise ders hocamıza dosya hazırlayarak (ses kaydı, deşifre vb) takip edildim, ancak geribildirimler çok detaylı değildi. Yüksek Lisans eğitimimde ise aldığım psikolojik danışma süpervizyonunda yaptığımız her psikolojik danışma oturumlarının dosyası hazırlandı ve ders hocası olan süpervizöre gönderildi. Ses kaydı, görüntü kaydı, deşifresi ve her danışma öncesi gelecek oturumun planı ile danışma sonrasının özeti süpervizörüm tarafından sık sık takip edildi. Gönderdiğim dosyalara ilişkin takipleri süpervizörüm yaptı, gerekli gördüğü düzeltmeleri bana iletirdi. Bununla birlikte oturum sonrası da eleştiriler yapardı. Bu şekilde diğer oturumlarıma da yön verirdi” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

Doktora düzeyi için süpervizyonda kullanılan teknik ve yöntemlere yönelik örnek ifadeler:

D16: “Doktorada ise küçük grup olarak 10-15 kişilik bir sınıf içerisinde yine ders esnasında süpervizyon aldık. Süpervizyonun içeriği yürüttüğümüz oturumları ve danışanı birlikte değerlendirmektir” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D20: “Lisans ve yüksek lisans döneminde herhangi bir süpervizyon almadım. Doktora ders döneminde ise bireysel psikolojik danışma uygulaması yapmamız ve ödev olarak teslim etmemiz istenmişti. Ben bireysel psikolojik danışma oturumlarını kendi başıma yürütmeye çalıştım. Verilen bu ödevle ilişkin herhangi bir süpervizyon uygulaması da yapılmadı. Sadece derste danışanımıza ilişkin soru sormak istersek ders hocamız cevaplamaktaydı. Ancak yaptığımız psikolojik danışmanlara ilişkin bireysel olarak bir geri dönüş almadık (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D21: “Psikolojik danışmaya başlamadan önce dersimizde psikolojik danışma basamakları ve basamakta neler yapılması gerektiği, ön görüşmeden son oturuma kadar tek tek detaylı incelendi. Böylelikle psikolojik danışma oturumlarında hangi adımları izleyeceğimi biliyordum. Her oturumun net olması, danışma öncesinde süpervizörümün bilgisini ve desteğini almam, danışma sonrasında dersimizde tek tek danışmaları izlememiz bize hem deneyim hem de bilgi ve beceri kazandırdı. Diğer arkadaşlarımızın da vakalarından ve onların danışmanlık becerilerini uygulamasından birçok bilgi edindim. Her oturumumuzun kamera kayıtları

izleniyordu. Hocamız ve arkadaşlarımız geri bildirim veriyordu. Böylelikle diğer oturuma nasıl başlayacağım hangi konuları işleyeceğim de ortaya çıkıyordu. Danışanımın sorununu tam olarak öğrendikten sonra danışanımın ve literatür katkısıyla çözüm seçenekleri oluşturdum ve tıpkı psiko-eğitim gibi danışanımın sorunlarına yönelik farkındalık ve beceri kazandırma sürecine girdim. Danışanım tüm sorunlarına yönelik yapılan çalışmalardan sonra sonlandırma ve izleme oturumları yaptım”(Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların süpervizyon alma sıklıklarına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır:

Lisans eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D1, D3, D4, D7, D8, D11, D13, D17, D21 (f=9) haftada bir defa; D1, D2, D19 (f=3) iki haftada bir defa; D5, D9, D15, D18 (f=4) dönemde birkaç defa; D6, D14 (f=2) dönemde bir defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir.

Yüksek lisans eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D10, D11, D15, D19 (f=4) haftada bir defa; D13 (f=1) iki haftada bir defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir.

Doktora eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D12, D21 (f=2) haftada bir defa; D20 (f=1) dönemde birkaç defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

Lisans düzeyi için süpervizyon alma sıklığına yönelik örnek ifadeler:

D7: “Süpervizyon aldığımız grupta yaklaşık 15 kişiydik. Her hafta 1 kere rutin olarak dersimiz vardı, hepimizin videosu izleniyordu. Grup olarak o derste süpervizyon alıyorduk. Kendimiz bir konuya takıldığımızda da her gün süpervizörümüzün kapısını çalabiliyorduk. Ders dışında bireysel bir süpervizyon almadık”(Kadın, Lisans).

D1: “Lisans eğitimimde yaptığım psikolojik danışma oturumları için 2 haftada bir süpervizyon alırdım” (Erkek, Lisans).

D5: “Lisans döneminde bir ders dönemi içerisinde 2 ya da 3 hafta ders yaptığımı hatırlıyorum Çok da emin değilim ancak üst düzey bir eğitim olmamıştı” (Erkek, Lisans).

D6: “Belki bir ders döneminde bir kere oturum üzerine konuşmuşuzdur” (Kadın, Lisans).

Yüksek lisans düzeyi için süpervizyon alma sıklığına yönelik örnek ifadeler:

D10: “Yüksek lisans eğitiminde aldığım süpervizyonda haftada bir olarak ders için sınıfta görüşürdük. Zaten iki kişi olduğumuz için birebir süpervizyon alma olanağımız olurdu” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

D13: “Lisans eğitiminde 40 küsur oturum bireyle psikolojik danışma süreci gerçekleştirdim ve bu süreçte süpervizörüm her hafta düzenli olarak geribildirim verdi. Acil durumlarda ya da soru sormam gerektiğinde süpervizörüme ulaşabildim. Aldığım süpervizyon sayesinde bir sonraki oturuma hep hazırlıklı gidebildim ve süreç çok etkili bir şekilde işledi. Yüksek lisans eğitiminde başka bir hocada 10 bireyle psikolojik danışma, 10 grupta psikolojik danışma oturumu yürüttüm ve toplamda 5 kez çok geç geribildirim aldım. 1. Haftanın geribildirimini aldığım 4. Oturumu yürütüyordum. Süreç bu yüzden çok aksadı ve uygun bir şekilde süreci yürütemedim. Daha doğrusu süreci nasıl yürüttüğümle ilgili fikrim dahi yok” (Kadın, Lisans/Yüksek lisans).

Doktora düzeyi için süpervizyon alma sıklığına yönelik örnek ifadeler:

D12: “Doktora sürecinde haftada bir süpervizyon alıyorduk. Ancak herhangi bir sorunda süpervizörümüzle mutlaka görüşebilir, soru sorabilirdik. O yüzden her an süpervizyon alıyormuş gibi bir süreç ile ilerledik” (Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D20: “Lisans ve yüksek lisansta herhangi bir süpervizyon almadım. Doktora ders döneminde ise bireysel olarak psikolojik danışma oturumlarımıza ilişkin süpervizyon almadık. Ancak danışanına ve psikolojik danışma oturumuna ilişkin sorusu olanlar ders esnasında hocaya sözlü olarak sorabiliyor ve o şekilde geribildirim alabiliyorduk” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonda odaklanılan süpervizyon kuramına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D1, D6, D7, D8, D14, D15, D16, D19, D20 (f=9) bilişsel davranışçı kurama; D3, D10, D11, D12,

D13, D19, D21 (f=7) eklektik kurama; D2, D5, D9, D14, D15 (f=5) çözüm odaklı kurama; D4, D17, D18 (f=3) hümanist kurama; D16 (f=1) transaksyonel analiz kuramına; ve D2 (f=1) geştalt kuramına dayalı süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D16: *“Doktora eğitimimde Transaksyonel Analiz ve Bilişsel Davranışçı temelli süpervizyon aldım. Ama benim tercihim değildi bu kuramlara dayalı süpervizyon almak. Süpervizyon yönteminin kuramı değildi bunlar da; süpervizörün kendi psikolojik danışmalarında kullandığı yaklaşımlardı. Belli bir kurama dayalı süpervizyon almadık yani. Türkiye’de zaten bilinmiyor ki uygulansın”* (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D5: *“Lisans döneminde verilen bu derste verilen kısıtlı süpervizyonun hangi kurama dayalı olduğu konusunda emin olmamakla birlikte çözüm odaklı kısa süreli psikolojik danışma dayalı olduğunu hatırlamaktayım”* (Erkek, Lisans).

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonda süpervizörün yaklaşım ve tarzına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D2, D5, D6, D13, D14, D16, D17, D18 (f=8) süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını etkisi yetersiz; D4, D19 (f=2) süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını eleştirel; D1, D3, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D15, D19, D20, D21 (f=13) süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını geliştirici olarak değerlendirmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D5: *“Psikolojik danışma uygulamasında ders hocasının yaklaşımında profesyonel bir ilişki olduğunu düşünmüyorum. Diğer derslerde olduğu gibi aynı şekilde yaklaşmıştı bize. Herhangi bir ilişki kurmadık. Ders bütün sınıfa aynı anda verildi ve herhangi bir bireysel iletişim kurulmadı. Bu durum da zaten bizim süpervizyon eğitimini önemsemeyişimizin birincil sebebi olmuştu”* (Erkek, Lisans).

D4: *“Süpervizörümüz süreçte oldukça eleştireldi. Çözüm konusunda yardımcı oluyordu fakat eleştirirken acımasız davranabiliyordu”* (Kadın, Lisans).

D6: *“Dersi veren hocamız aslına bakarsanız ılımlı ve öğretici bir hoca idi. Derslerin çoğuna gelmedi ve bize vakit ayıramadı, ayırabilseydi daha iyi olabilirdi”* (Kadın, Lisans).

D15: “Yüksek lisans eğitimimde karşıma çıkan süpervizörüm ise sesini yükseltmeden disiplinize eden, öğreten, güdüleyen, takip eden, zamanında dönüt veren, zorlayan ama sonrasında sevdiğim ve saydığım bir hocam oldu. Geribildirimleri çok detaylı, çok sık ve çok etkiliydi. İyi ki tanışmışım onu diyorum” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonda süpervizör ilişkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D13, D18 (f=2) süpervizörleri ile olan ilişkilerini yetersiz hissettiren; D5, D6, D9, D14, D16, D17 (f=6) süpervizörleri ile olan ilişkilerini uzak bir ilişki; D1, D2, D3, D4, D7, D8, D10, D11, D12, D13, D15, D19, D20, D21 (f=14) süpervizörleri ile olan ilişkilerini geliştiren bir ilişki olarak değerlendirmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D18: “Lisans eğitiminde aldığım süpervizyonda süpervizörümle olan ilişkim beni olumsuz etkiledi. Kendimi yetersiz hissetmeme sebep oldu. Ders etkili bir şekilde verilmediği için olumsuz etkilendim” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D9: “Yüz yüze görüşmenin olmadığı bir süpervizyonu ben ancak soğuk ve mesafeli hissedebilirim. 60 kişilik bir sınıftık, muhtemelen kalabalık olduğumuz gerekçesi ile böyle bir yol izlenmiştir. Fakat üniversite eğitiminde süpervizyon konusu en çok geliştirilmesi gereken konulardan biridir” (Kadın, Lisans).

D1: “Süpervizörümüz ile olumlu bir ilişkimiz vardı. Bu ilişki beni olumlu anlamda etkiledi. Sürekli bize yardım etmesi, tek tek “bak burası yanlış” “şurda şöyle demeliydin” “tepkinsiz kalmışsın” “fazla susmuşsun ya da fazla konuşmuşsun” gibi uyarılar ile bizi yönlendirirdi” (Erkek, Lisans).

D2: “Ders hocamızın bizimle arkadaş gibi olması, samimiyeti bana özgüven verdi. Bununla birlikte süpervizyona olan motivasyonumu artırdı (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonda geribildirimlerin odak noktasına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Süpervizyon alan psikolojik danışmanlardan D3, 15, 12, 20, 21 (f=5) süpervizyonda oturumların planlanmasına odaklanıldığını; D1, D4, D8, D10, D11, D15, D19, D21 (f=8) süpervizyonda terapötik koşullara odaklanıldığını; D1, D2, D3,

D4, D6, D7, D8, D9, D11, D12, D13, D14, D15, D16, D17, D18, D19, D20, D21 (f=19) süpervizyonda terapötik tekniklere odaklanıldığını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D21: “Süpervizörüm, psikolojik danışma süreci boyunca danışan- danışman arasındaki terapötik ilişkinin sağlıklı kurulması ve terapotik koşulların (koşulsuz kabul, saygı, empati, içten ve saydamlık) sağlanması konusunda hassasiyetle yaklaştı. Özellikle ilk oturumlarda temel düzey tekniklerin sağlıklı şekilde kullanılmasına dikkat ederek geri bildirim verdi. Tekniklerin uygun yerde ve şekilde kullanılması konusunda hassasiyetle geri bildirim verdi. İlerleyen oturumlarda da, ileri düzey teknikleri nasıl ve ne zaman kullanılması gerektiği konusunda geri bildirim aldıktan sonra danışanımızın ihtiyaçları doğrultusunda kullandık” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D8: “Etkili bir psikolojik danışman olmayı gerektirecek beceriler çerçevesinde ilerledik. Empatik anlayış, otantik olma, doğru müdahaleyi ve kilit noktayı yakalama üzerine eğildik” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D19: “Lisansta aldığım süpervizyondaki süpervizörüm şimdi ve burada ilkesi, beden dili, duygu ve içerik yansıtmaları üzerinde özellikle durduğu tekniklerdendi. Bunun yanında danışanı koşulsuz kabul, empati, saygı ve gizlilik kurallarına riayet etmek gibi ilkeler de ön planda oldu diyebilirim. Yüksek lisansta aldığım süpervizyonda süpervizörüm lisansla benzer şekilde, şimdi ve burada ilkesi, beden dili, duygu ve içerik yansıtmaları gibi teknikler üzerinde özellikle durmuştu. Bilişsel Davranışçı Terapi ve Geştalt Terapi yaklaşımının gerektirdiği tekniklerin tamamına yakınının incelenmesi ve dönütleri çok önemli bir konuydu. Bunun yanında danışanı koşulsuz kabul, empati, saygı ve gizlilik kurallarına riayet etmek gibi ilkeler ön planda oldu diyebilirim” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

4.3.2. Psikolojik Danışmanların, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmada, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

4.3.2.1 Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Size göre, etkili bir psikolojik danışman hangi özelliklere sahip olmalıdır?

4.3.2.2 Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Etkili bir psikolojik danışman niteliklerine sahip olmak için psikolojik danışmanların nelere ihtiyaçları vardır?

Tablo 4.22’de 21 psikolojik danışmanın bu sorulara verdikleri cevaplar, etkili psikolojik danışman nitelikleri teması altında 2 kategori ve 28 kod, kodu ifade eden psikolojik danışman ve kodun frekansı verilmiştir.

Tablo 4. 22: Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

<i>Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri</i>	Psikolojik Danışman	f
Yetkin	D: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 21	15
İletişim becerilerine sahip	D: 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21	15
Profesyonel	D: 1, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 21	11
Farkındalığı yüksek	D: 4, 9, 11, 13, 16, 20, 21	7
Kendine geliştirmiş	D: 2, 3, 11, 12, 16, 17, 20	7
Enerjik	D: 1, 4, 5, 20	4
Etik	D: 5, 13, 20	3
Dikkatli	D: 4, 9, 15	3
Açık fikirli	D: 20, 21	2
Planlı	D: 15, 17	2
Eleştirel	D: 17, 20	2
Lider	D: 14	1
Öz kontrole sahip	D: 9	1
Bakımlı	D: 15	1
Tarafsız	D: 5	1

Etkili Olmak İçin Psikolojik Danışmanların İhtiyaçları		
Kendini geliştirmeye	D: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 21	16
Yetkin olmaya	D: 1, 4, 5, 8, 11, 13, 17, 20	8
Kendini tanımaya	D: 4, 9, 10, 11, 20	5
Süpervizyona	D: 6, 9, 14, 21	4
Yeniliklere duyarlı olmaya	D: 4, 12, 17	3
Analiz etmeye	D: 5, 8	2
Alan savunuculuğuna	D: 5, 13	2
Profesyonellik beklentisine	D: 16	1
Denetime	D: 16	1
Mesleği sevmeye	D: 17	1
Etik olmaya	D: 20	1
Mesleki paylaşıma	D: 9	1
Çalışma arkadaşının desteğine	D: 19	1

Tablo 4.22’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Psikolojik danışmanlardan D1, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D10, D11, D12, D13, D16, D17, D18, D21 (f=15) etkili psikolojik danışmanın yetkin; D1, D2, D3, D4, D8, D9, D10, D12, D13, D14, D15, D16, D17, D19, D21 (f=15) etkili psikolojik danışmanın iletişim becerilerine sahip; D1, D7, D8, D9, D11, D12, D13, D17, D18, D20, D21 (f=11) etkili psikolojik danışmanın profesyonel; D4, D9, D11, D13, D16, D20, D21 (f=7) etkili psikolojik danışmanın farkındalığı yüksek; D2, D3, D11, D12, D16, D17, D20 (f=7) etkili psikolojik danışmanın kendini geliştirmiş; D1, D4, D5, D20 (f=4) etkili psikolojik danışmanın enerjik; D5, D13, D20 (f=3) etkili psikolojik danışmanın etik; D4, D9, D15 (f=3) etkili psikolojik danışmanın dikkatli; D20, D21 (f=2) etkili psikolojik danışmanın açık fikirli; D15, D17 (f=2) etkili psikolojik danışmanın planlı; D17, D20 (f=2) etkili psikolojik danışmanın eleştirel; D14 (f=1) etkili psikolojik danışmanın lider; D9 (f=1) etkili psikolojik danışmanın özkontrolle sahip; D15 (f=1) etkili psikolojik danışmanın bakımlı; D5 (f=1) etkili psikolojik danışmanın

tarafsız özelliklere sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D17: *“Etkili psikolojik danışman olabilmek en başta yetkin olmak gerektiği düşüncesindeyim. Psikolojik danışma ile ilgili kuramları, tekniklerin bilinmesi ve uygulama düzeyinde kavranması gerektiği kanaatindeyim. Mesleki etik konusunda hassas olmanın psikolojik danışmanlar açısından en önemli noktalardan biri olduğunu düşünüyorum. İyi bir psikolojik danışman dinlemeyi bilen, insanları koşulsuz kabul edebilen, empati becerisi üst düzeyde, içten, dürüst, tarafsız, bireysel farklılıklara saygı duyabilen, kendini geliştirmeye ve eleştiriye açık, iletişim becerileri iyi, düzenli, iş ve zaman yönetimi konusunda disiplinli olması gerektiğini düşünüyorum” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D13: *“Öncelikle alan savunuculuğu yüksek olmalıdır, psikolojik danışman yeterliliklerini/sınırlılıklarını/yetkilerini bilip ona göre hareket etmelidir, kendisini başka unvanlarla değil psikolojik danışman olarak tanıtmalıdır. Sonrasında lisans eğitimini yeterli bir şekilde almış olmalıdır, psikolojik danışma sürecine, etik ilkelere, ilke ve tekniklere hakim olmalıdır, danışanlarını “mesleki sınırlarını aştığı” bahanesiyle psikoloğa yönlendirmemelidir; ancak gerektiği zamanlarda psikiyatriste refere etmeyi bilmeli mesela danışanın ilaç dozunu kendi belirlememelidir, danışanlarıyla dışarıda arkadaş olup görüşmemelidir; çünkü psikolojik danışma mesleği profesyonel bir meslektir. Tüm insanlara din, dili ırk ayrımı yapmadan insan olduğu için değer vermeli, danışanının gücüne inanmalı, kendisinin de hem sınırlılıklarını hem de yeterliliklerini bilerek danışanlarına psikolojik danışma hizmetini etkili bir şekilde verebilmelidir” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D4: *“Sağduyulu, iyi gözlem yapabilen, içsel ve dışsal süreçlerin farkında, etkili iletişim kurabilen, mimiklerini kontrol edebilen, sabırlı, pozitif özelliklere sahip olmalıdır” (Kadın, Lisans).*

D11: *“Bana göre etkili bir psikolojik danışman; özellikle kendini geliştirme anlamında bıkmadan usanmadan ilerlemeye çalışmalı, literatürü takip etmeli ve çok okumalıdır. Bunun yanında olabildiğince psikolojik danışma uygulaması yapmalı ve kendisi de mümkün olduğunca psikolojik danışma sürecinden geçmeli, kendisini keşfetmelidir” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 4.22’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili olabilmek için psikolojik danışmanların ihtiyaçlarına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır: Psikolojik danışmanlardan D1, D2, D3, D5, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D15, D17, D18, D19, D21 (f=16) psikolojik danışmanların kendilerini geliştirmeye; D1, D4, D5, D8, D11, D13, D17, D20 (f=8) psikolojik danışmanların yetkin olmaya; psikolojik danışmanlardan D4, D9, D10, D11, D20 (f=5) psikolojik danışmanların kendini tanımaya; D6, D9, D14, D21 (f=4) psikolojik danışmanların süpervizyona; D4, D12, D17 (f=3) psikolojik danışmanların yeniliklere duyarlı olmaya; D5, D8 (f=2) psikolojik danışmanların analiz etmeye; D5, D13 (f=2) psikolojik danışmanların alan savunuculuğuna, D16 (f=1) psikolojik danışmanların profesyonellik beklentisine; D16 (f=1) psikolojik danışmanların denetime; D17 (f=1) psikolojik danışmanların mesleği sevmeye; D20 (f=1) psikolojik danışmanların etik olmaya; D9 (f=1) psikolojik danışmanların mesleki paylaşımına; D19 (f=1) psikolojik danışmanların (f=1) çalışma arkadaşlarının desteğine ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D12: “Etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olabilmek için psikolojik danışmanların yeniliklere ve kendini geliştirmeye açık olması gerekmektedir. Çalıştığımız alan üniversitede alığımız eğitimin tek başına yeterli olduğu bir alan değil. Alanda sürekli yeni çalışmalar ile güncel yaklaşımlar olabiliyor. Psikolojik danışmanın bunları takip etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte toplumun ihtiyaç ve beklentilerini de her zaman göz önünde bulundurmalıdır” (Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D2: “Bir psikolojik danışmanın etkili olabilmesi için alanında hizmet içi eğitimler alması ve zorunlu olarak yüksek lisans yapmaya ihtiyacı vardır” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

D9: “Kendini tanıma ve kendini kontrol etme becerilerine, hizmet içi eğitim, kurs, seminerlerle kendini geliştirmeye, ihtiyaç duyduğunda meslektaşlarıyla paylaşımlar yapabileceği platformlara ve süpervizyon alabilmesine ihtiyacı var” (Kadın, Lisans).

D6: “Bana göre etkili bir psikolojik danışmanın lisans eğitiminde birden fazla süpervizör ile ilişki kurup birden fazla süpervizyon eğitiminden geçmesi

gerekmektedir. Süpervizyon almadığımızda etkili bir psikolojik danışman olamıyoruz” (Kadın, Lisans).

4.3.3. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Kıvanca İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmada, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

4.3.3.1. Mesleki Kıvanç: Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumlu düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?

4.3.3.2. Mesleki Kıvanç: Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumsuz düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?

4.3.3.3. Mesleki Kıvanç: Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin tarihsel gelişimi (mesleki rehberlik, eğitsel rehberlik, psikolojik danışma şeklinde gelişimi) ve temelindeki felsefeye (örneğin; insancıl yaklaşımı, kendini gerçekleştirme, vb gibi) yönelik olan düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?

4.3.3.4. Mesleki Kıvanç: Mesleki kimliğiniz ve mesleki rolleriniz konusunda, “alanınızın savunuculuğunu” ne şekilde yapıyorsunuz?

Tablo 4.23’te, 21 psikolojik danışmanın bu sorulara verdikleri cevaplar, mesleki kıvanç teması altında 4 kategori ve 47 kod, kodu ifade eden psikolojik danışman ve kodun frekansı verilmiştir.

Tablo 4. 23: Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

<i>Mesleki Kıvanç-Meslek Seçimine İlişkin Olumlu Düşünceler ve Duygular</i>	Psikolojik Danışman	f
<i>Düşünceler</i>		
Toplumsal fayda sağlamak	D:1 ,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15,16, 17,18, 19, 20, 21	18
Kendini geliştirmek	D: 2, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 19	10
Farkındalık artırmak	D: 2, 7, 11, 16, 20	5

İletişim becerilerini artırmak	D: 1, 5, 14, 20	4
İyi ve değerli bir insan olduğunu düşünmek	D: 9, 14, 18, 19	4
Yaşam kalitesinde artış	D: 20	1
Duygular		
Meslek seçiminden mutlu olmak	D: 1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10, 11, 12,13, 14, 15,17, 18,19,20,21	20
Mesleğinden gurur duymak	D: 1, 4, 6, 11, 12, 16, 17, 19, 21	9
Heyecan duymak	D: 2, 14	2
Mesleki Kıvanç-Meslek Seçimine İlişkin Olumsuz Düşünceler ve Duygular		
Düşünceler		
Mesleğin yeterince tanınmıyor oluşu	D: 2, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 21	13
Danışanların olumsuz duygu, düşünce, davranışları	D: 1, 5, 10, 14, 20	5
Alanı savunma sorumluluğu	D: 3, 9, 10, 13, 17	5
Eğitim paydaşlarının etik dışı davranışları	D: 3, 6, 7, 12, 16	5
Unvan sorunu	D: 12, 13, 15, 19	4
Üniversite eğitiminin yetersizliği	D: 4, 16	2
Angarya işlerin varlığı	D: 9, 13	2
Duygular		
Meslek seçimine ilişkin üzüntü	D: 2, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21	12
Yorgunluk	D: 1, 3, 9, 10, 14, 18, 19, 20	8
Hayal kırıklığı	D: 3, 4, 6, 7, 15, 19	6
Beklentilere karşı yetersizlik	D: 1, 4, 18, 19	4
Mesleki Kıvanç- Mesleğin Tarihsel Gelişimi ve Temelindeki Felsefesine İlişkin Düşünceler Ve Duygular		

<i>Düşünceler</i>		
Toplumsal faydaya yönelik	D: 4, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20	9
Türkiye şartlarına uygun olmayan	D: 1, 2, 8, 13, 19	5
Sürekli gelişen	D: 9, 11, 15, 20, 21	5
İletişim becerilerine dayalı	D: 6, 13, 14, 16	4
Üniversite eğitiminin yetersiz olduğu	D: 7, 8	2
Alanı savunma gerekliliği	D: 5, 13	2
Kültüre uyarlama gerekliliği	D: 5, 7	2
Kişiyi geliştiren	D: 5, 6	2
Psikolojik danışma'nın göz ardı edildiği	D: 3	1
Ruh sağlığının önemli bir alanı	D: 18	1
Mesleki kararsızlık	D: 19	1
<i>Duygular</i>		
Mutluluk	D: 1, 3, 4, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 18, 20, 21	12
Gurur duymak	D: 3, 12, 13, 15, 16	5
Üzüntü	D: 2, 8, 13	3
Umut	D:10	1
Yetersiz hissetme	D: 7	1
Endişe duyma	D: 4	1
<i>Mesleki Kıvanç- Alan Savunuculuğu</i>		
Önyargıları değiştirmek için çabalamak	D: 1, 2, 4, 6, 7, 10, 12, 16, 18, 20	10
Sosyal medya kampanyalarına katılarak	D: 2, 3, 9, 11, 17, 19	6
Dernek çalışmalarına katılarak	D: 7, 8, 11, 13, 19, 21	6
Mesleğin ilkelerini ve etik sınırları anlatarak	D: 9, 12, 13, 14, 15, 20	6
Mesleğin gerektirdiklerini yerine getirerek	D: 10, 15, 16, 17, 21	5
Psikolojik danışman unvanını kullanarak	D: 3, 13, 14, 15	4
Alan dışına karşı mücadele ederek	D: 18, 21	2
Üstlere problemleri dile getirerek	D: 17, 19	2

Alandaki gelişmeleri takip ederek	D: 15	1
-----------------------------------	-------	---

Tablo 4.23'te görüldüğü üzere psikolojik meslek seçimine ilişkin olumlu duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D1, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D13, D14, D15, D16, D17, D18, D19, D20, D21 (f=18) mesleklerinin toplumsal fayda sağladığını; D2, D6, D9, D10, D11, D12, D13, D15, D17, D19 (f=10) mesleklerinin kendilerini geliştirdiğini; D2, D7, D11, D16, D20 (f=5) mesleklerinin farkındalıklarını arttırdığını; D1, D5, D14, D20 (f=4) mesleklerinin iletişim becerilerini arttırdığını, D9, D14, D18, D19 (f=4) mesleklerinin kendisini iyi ve değerli bir insan yaptığını; D20 (f=1) mesleklerinin yaşam kalitesini arttırdığını düşünmektedir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlardan D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D14, D15, D17, D18, D19, D20, D21 (f=20) mesleklerinden mutluluk; D1, D4, D6, D11, D12, D16, D17, D19, D21 (f=9) mesleklerinden gurur; D2, D14 (f=2) mesleklerinden heyecan duyduklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D20: *“Mesleğimi icra ederken kendim için doğru mesleği seçtiğim düşüncesini her geçen gün daha fazla düşünüyorum. İnsanlara yardım etmeyi içeren bir mesleği seçmiş olmak; kendimi daha iyi tanımada, insanlarla kurduğum ilişkilerin daha sağlıklı olmasında, romantik ilişkimin de daha sağlıklı olmasında bana çok yardımcı oluyor. Dolayısıyla hayatımın her alanında bana pozitif dönüşleri olan bir mesleği icra etmenin yaşam kalitemi artırdığını düşünüyorum”* (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D16: *“Sosyal ve bireysel yaşantımda farkındalığımı artırdığını, birçok insandan daha farklı açılardan olayları değerlendirebildiğimi veya çok yönlü bakabildiğimi düşünüyorum. Nitelikli niteliksiz herkesin girdiği ve fahiş ücret talepleri ile sözde psikolojik yardımda bulunduğu sektörde, -bu belki kibir, belki kendini beğenmişlik olarak yorumlanabilir, ama en azından sınırlarımı biliyorum- alanı eleştirebilmek, açıkları görebilmek ve bu konuda ses çıkarmak adına bu mesleği icra ettiğim için memnunum. Bireysel olarak ihtiyaç duyanları desteklemenin yanında toplumsal ve ekonomik olarak da Türkiye'ye, insanlarımıza katkı sağladığımı düşünüyorum”* (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D13: “PDR okurken en büyük şansım Yıldız Teknik Üniversitesi’nde okumaktı. Hocalarımızın sayısı oldukça azdı; ancak hocalarımız alanda yeterli ve yetkin kişiler oldukları için benim psikolojik danışman kimliğimin gelişiminde de çok büyük katkıları oldu. Diğer üniversitelerden mezun olan meslektaşlarım kendilerini “rehber öğretmen” kalıbına sokarken biz psikolojik danışman olarak eğitildik ve çalışma alanlarımızın okulla sınırlı olmadığı öğrenirken mesleki yeterliliklerimizle ilgili bilgimiz arttı ve bu da mesleki anlamda kendimizi özgüvenli hissetmemizi sağladı. Ben okulda çalışıyorum ve özellikle bireyle psikolojik danışma yaptığım ya da psikoeğitim grubu yürüttüğüm zamanlarda kendimi mesleki anlamda tatmin olmuş olarak buluyorum. Bunun dışında çok sayıda bireysel görüşmeler gerçekleştiriyorum ve bunu yaparken lisans eğitiminde öğrendiklerimi uygulamaya geçiriyorum. Okulda çalışmaya başladığımda yazışmalar, dilekçeler ve milli eğitimin bazı uygulamaları (şök, zümre toplantıları vs.) zorlanma yaşamadım ve mesleğimin ilk yılında bile bana profesyonel olarak çalıştığım söylendi. Ben çalışkan bir öğrenciydim; ama başarımdaki en büyük pay Yıldız Teknik’teki hocalarıma aittir” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D15: “Bu mesleği icra ederken bir yardım mesleğini yerine getiriyor olmak bana mutluluk, huzur, azim ve güç hissettiriyor”(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

D21: “Benim için psikolojik danışman olmak çok onur ve mutluluk verici. Özellikle çalıştığım kurumda eğitim öğretim gören öğrencilerimin gözlerindeki ışıltıyı görmek paha biçilemez. Bir daha dünyaya gelsem yine psikolojik danışman olmak isterdim!” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

Tablo 4.23’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların meslek seçimine ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D2, D3, D4, D8, D9, D11, D12, D13, D15, D16, D17, D19, D21 (f=13) mesleğin yeterince tanınmıyor oluşundan; D1, D5, D10, D14, D20 (f=5) danışanların olumsuz duygu, düşünce, davranışlarından; D3, D9, D10, D13, D17 (f=5) alanı savunma sorumluluğundan; D3, D6, D7, D12, D16 (f=5) eğitim paydaşlarının etik dışı davranışlarından; D12, D13, D15, D19 (f=4) unvan sorunundan (f=4), D4, D16 (f=2) üniversite eğitiminin yetersizliğinden; D9, D13 (f=2) angarya işlerin varlığından dolayı olumsuz düşüncelere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlardan D2, D8, D9, D11, D12,

D13, D14, D15, D17, D19, D20, D21(f=12) meslek seçimine ilişkin üzüntü; D1, D3, D9, D10, D14, D18, D19, D20 (f=8) meslek seçimine ilişkin yorgunluk; D3, D4, D6, D7, D15, D19 (f=6) meslek seçimine ilişkin hayal kırıklığı; D1, D4, D18, D19 (f=4) meslek seçimine ilişkin beklentilere karşı yetersizlik gibi olumsuz duygular hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D19: “Psikolojik danışmanlık mesleğini okulda icra ederken idari kesimin mesleğe yeteri kadar değer vermemesinden kaynaklı olarak yıpranma ve tükenmişlik durumu yaşadığımı düşünüyorum. Zaman zaman eğitim paydaşlarının aşırı beklentileri nedeniyle yaşanan yetersizlik düşüncesi de oluyor. Hala tam bir meslek tanımımızın olmaması nedeniyle de meslek elemanlarının konum olarak yaşadığı zorluklar olduğunu düşünüyorum” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D3: “Çevre tarafından çalışması kolay bir alan olarak görülmekte, yanlış bir kanı oluşmaktadır. Bu tarz düşünen, gelişime açık olmayan insanlara karşı alan savunuculuğu bazen zor olabilmektedir. Çocuklarla çalışırken çocukların hayatında birçok etken olması (aile, çevre vb.) bazen verimli sonuçlar alınmamızı engellenmektedir. İşbirliği içinde çalışılması gereken durumlarda karşıdaki kişinin sorumluluğunu yerine getirmemesi de alanda çalışmayı zorlaştırmaktadır” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D18: “Mesleği icra ederken bazen bana yardım için gelen bireylerin yaşadığı sorunların çözümünde yardımcı olamadığımı düşünüyorum. O zaman yetersizlik düşüncesi dönem dönem aklıma geliyor” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D10: “Mesleğimin Türkiyede icra edilmesi zor bir meslek olduğunu düşünüyorum, sürekli mücadele etmem gerekiyor. Bu durum çok yorucu oluyor. Ek olarak zor yaşantılarla karşılaşmış insanlarla karşılaştığımda (istismar, ihmal..vb) adalet inancım sarsılıyor”(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

D1: “Psikolojik danışma mesleğini icra ederken bazen danışanların anlattıkları, yaşadıkları durumlar nadir de olsa beni kötü etkileyebiliyor. Bu duruma zamanla alışılıyor ama bazen öyle yaşantılarla karşılaşıyorum ki etkilenmemek elde olmuyor” (Erkek, Lisans).

Tablo 4.23’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara

ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D4, D9, D10, D11, D12, D13, D15, D17, D20 (f=9) mesleğin toplumsal faydaya yönelik olduğunu; D1, D2, D8, D13, D19 (f=5) mesleğin Türkiye şartlarına uygun olmadığını; D9, D11, D15, D20, 21 (f=5) mesleğin sürekli geliştiğini; D6, D13, D14, D16 (f=4) mesleğin iletişim becerilerine dayalı olduğunu; D7, D8 (f=2) mesleğin üniversite eğitiminin yetersiz olduğunu; D5, D13 (f=2) mesleğin alan savunma gerekliliğinin olduğunu; D5, D7 (f=2) mesleğin kültüre uyarlama gerekliliğinin olduğunu; D5, D6 (f=2) mesleğin kişiyi geliştirdiğini; D3 (f=1) psikolojik danışma'nın göz ardı edildiğini; D18 (f=1) mesleğin ruh sağlığının önemli bir alanı olduğunu; D19 (f=1) mesleki kararsızlık yaşadığını düşünmektedirler. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlardan D1, D3, D4, D6, D9, D11, D12, D14, D15, D18, D20, D21 (f=12) mesleklerinden mutluluk; D3, D12, D13, D15, D16 (f=5) mesleklerinden gurur; D2, D8, D13 (f=3) mesleklerinden üzüntü duyduklarını belirtmişler; D10 (f=1) umutlu olduğunu; D7 (f=1) yetersiz hissettiğini; D4 (f=1) endişe duyduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D3: *“Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin temelinde yer alan kavramlara göre değerlendirilmediği, okullarda çoğunlukla (mesleki/eğitsel/gelişimsel rehberlik alanlarının mesleğimizde bize büyük yardımı dokunmakta ve temel amaçlarla örtüşmektedir) psikolojik danışmanlık kısmının göz ardı edildiği düşüncesindeyim. Psikolojik danışmanlığı seçen insanların mesleğin temelinde yer alan felsefeye uygun özelliklerinin (sorumluluk bilinci bulunan, empati kurabilen, iletişime açık, yeniliklere meraklı, kendini geliştirmeye yönelen vb.) bulunması gerektiğini düşünmekteyim. Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğini seçen insanların mesleğin gerektirdiği özelliklere sahip olması durumunda daha çok mesleki kıvanç yaşadığını düşünmekteyim. Mesleğimi icra ederken mesleğimden kıvancımın yüksek olduğu durumlarda da mutlu olduğumu hissediyorum” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D6: *“Psikolojik danışmanlık ve rehberlik mesleğinde insancıl yaklaşım sadece bir temel oluşturuyor. Bu temel tüm psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü mezunlarının ortak bir kuramda buluşmasını sağlaması açısından olumlu bir durum. Fakat başarılı bir psikolojik danışma ve rehberlik süreci için kesinlikle yeterli görmüyorum. Her psikolojik danışmanın başarılı olabilmesi için kendini geliştirmesi,*

mesleğin temel felsefesinden hareket ederek yeni kuram ve gelişmelerle kendini geliştirmelidir. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik mesleğinin biz psikolojik danışmanlara empatinin önemini empoze etmiş olması açısından mutlu hissettiriyor” (Kadın, Lisans).

D7: *“Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğine tarihsel gelişim olarak baktığımızda; bence daha modern olduğunu düşünüyorum. Günümüz şartlarına gerçekten uyarlanmış olarak eğitim almalıyız. Alanda güzel çalışmalar olsa da üniversitede verilen eğitimin bu konuda yetersiz olduğunu düşünüyorum. Ekstradan eğitim almak için ise ciddi para gerekli” (Kadın, Lisans).*

D8: *“Tarihsel anlamda psikoloji ve uygulamaları günümüz Türkiye’sinde geliştirilmeye çok muhtaç görünüyor. Atılan adımların yetersiz oluşu, biz psikolojik danışmanların karamsar hissetmesine neden oluyor. Meslektaşlarımla birlikte bu konuyla ilişkin yaptığımız sohbetlerde her birimiz de yasa ve yönetmelik koyuculara ve meslekle ilgili derneklere bir sitem hissediyoruz” (Kadın, Lisans).*

D14: *“Etkili ve önyargısız dinlemeyi önemsiyorum. İnsanlar bir şekilde kendi dertlerini anlatırken onların ağzından çıkan şekilde not ediyorum. Kendilerini anlatırken, pasif bir şekilde anlatıyorsa bu duruma müdahale ediyorum. Kendi anlattıkları hikayelerde etkin oldukları yerlere odaklanıyorum. Etkili ve önyargısız dinlediğimde kendimi mutlu ve huzurlu hissederim. Diğer türlü onları yargıladığımda mutsuz oluyorum. Etkili dinleme ile işimi yaptığımda karşımdaki kişinin anlattıklarının da mutlu bir hale geldiğinde ben de mutlu oluyorum” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 4.23’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların alan savunuculuğunu nasıl ve ne şekilde yaptıklarına ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D1, D2, D4, D6, D7, D10, D12, D16, D18, D20 (f=10) ön yargıları değiştirmek için çabalayarak; D2, D3, D9, D11, D17, D19 (f=6) sosyal medya kampanyalarına katılarak; D7, D8, D11, D13, D19, D21 (f=6) dernek çalışmalarına katılarak; D9, D12, D13, D14, D15, D20 (f=6) mesleğin ilkelerini ve etik sınırları anlatarak; D10, D15, D16, D17, D21 (f=5) mesleğin gerektirdiklerini yerine getirerek; D3, D13, D14, D15 (f=4) psikolojik danışman unvanını kullanarak; D18, D21 (f=2) alan dışına karşı mücadele ederek; D17, D19

(f=2) üstlere problemleri dile getirerek; D15 (f=1) alandaki gelişmeleri takip ederek alan savunuculuğu yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D20: *“Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir devlet okulunda çalışıyorum. Çalıştığım kurumda zaman zaman öğretmenler ve idareciler arasında yaşadığımız mesleki ihlaller olabiliyor. İlgili kişi ve kurumlara alanla ilgili bilgilerin ve işin doğrusunu ve gerekçesini anlatarak, onlarla iletişim içinde çözümlemeye çalışıyorum. Bunu başarabilmek için çabalıyorum. Ancak bunun mümkün olmadığı durumlar da karşıma çıkabiliyor. Bu durumda gerek yasa ve yönetmeliklerin belirlediği çerçevede, gerekse kişisel olarak sınır çekerek alanımızı savunmaya çalışıyorum”* (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D3: *“Kendimi öncelikle herkese “Rehber Öğretmen” olarak değil “Psikolojik Danışman” olarak tanıtıyorum. Sosyal medyadan da alan savunuculuğu için gerçekleştirilen etkinliklere destek olamaya çalışıyorum”* (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D11: *“Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği’nin bulunduğum ildeki şubesinde ve üniversitemin Psikolojik Danışma ve Rehberlik topluluğunda aktif şekilde rol almaya çalışıyorum. Bunun yanı sıra özellikle sosyal medyada sesimizi duyurma ve kendimizi ve mesleğimizi tanıtmaya anlamında oluşturulan gruplara dahil oluyorum”* (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D8: *“Psikoloji yüksek lisansını sürdürürken bu alan savunuculuğa çok fazla ihtiyaç duydum. Çünkü ruh sağlığı alanında bile öncelikle psikolog ve psikolojik danışman-psikoloji ve psikolojik danışma kavramlarının kendi içlerinde ayrılaşmamış bir durumu var. Meslek yasası çıkmasının ve aktif dernek hareketlerinin olması gerektiğini düşünüyorum”* (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D17: *“Psikolojik danışman olarak ben mesleğimizi savunmanın en iyi yolunun mesleğimizi iyi icra etmek olduğunu düşünüyorum , biz psikolojik danışman olarak mesleki etik ve kurallar çerçevesinde icra edersek insanların mesleğimize bakış açıları olumlu yönde etkilenecektir. Mümkün olduğunca psikolojik danışmanlığın gerektirdiği şekilde işimi icra etmeye çalışıyorum, çalıştığım kademe lise kademesi olduğu için belki de okul kademeleri içinde psikolojik danışmaya en uygun okul kademesi. Buna rağmen lisede işimizin büyük kısmı rehberlik başlığı altında*

bulunuyor doğal olarak asıl işimizden uzaklaşıyoruz. Psikolojik danışmanların problemleri ve bu problemlerin çözümü adına sosyal medyada yer alan etkinliklere mümkün olduğunca katılmaya çalışıyorum, ilçe zümre toplantılarında yaşadığımız problemleri dile getirip çözüm bulunması adına yetkililere iletilmesine yardımcı oluyorum. Alan savunuculuğu konusunda yaptığım şeyler, özetle bunlar” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

4.3.4. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Doyuma İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmada, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.2.3.4.1.Mesleki Doyum: Psikolojik danışma mesleğinden beklentileriniz ile mesleğin size sağladığı olanakların uyumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.4.2.Mesleki Doyum: Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumunu arttıran faktörler nelerdir?

1.2.3.4.3. Mesleki Doyum: Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumunu azaltan faktörler nelerdir?

Tablo 4.24’te, 21 psikolojik danışmanın bu sorulara verdikleri cevaplar, mesleki doyum teması altında 3 kategori ve 42 kod,kodu ifade eden psikolojik danışman ve kodun frekansı verilmiştir.

Tablo 4. 24: Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumlarına İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Mesleki Doyum- Beklenti ve Olanakların Uyum	Psikolojik Danışman	f
Uyum		
Kendini geliştirme fırsatı	D: 3, 6, 11, 12, 15, 16	6
Yardım etme	D: 9, 10, 14, 18	4
Olumlu duygular hissetme	D: 1, 5, 18	3
Saygı duyulan bir meslekte olma	D: 15, 18	2
Maddi doyum sağlama	D: 14, 20	2

Çalıştığı kurumun değişim lideri olan	D: 15	1
Uyumsuzluk		
Unvan sorunu	D: 4, 8, 13, 20	4
Öğrenci sayısının fazlalığı	D: 2, 12, 21	3
Çalışma alanındaki koşulların yetersizliği	D: 2, 3, 17	3
Mesleğin ilkeleri ile bağdaşmayan yönetmelik	D: 7, 19, 20	3
Üniversite eğitiminin yetersizliği	D: 4, 13	2
Bölümün eğitim fakültesinde oluşu	D: 13	1
Maddi doyumun az oluşu	D: 8	1
Sosyal adaletsizliğin oluşu	D: 5	1
Çalışma alanının okulla sınırlandırılması	D: 8	1
Evrak işlerinin yoğunluğu	D: 20	1
Mesleki Doyumu Azaltan Faktörler		
Eğitim paydaşlarının olumsuz tutumu	D: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 18, 19, 20	14
Mesleğin yeterince anlaşılmaması	D: 5, 11, 13, 15, 16, 17	6
Mesleğin ilkelerine aykırı yönetmelik maddeleri	D: 8, 13, 15, 17, 19	5
Angarya işlerin yoğunluğu	D: 9, 10, 15, 20	4
Alan dışı meslek elemanlarının oluşu	D: 6, 13, 18	3
Unvan sorunu	D: 8, 11, 13	3
Öğrenci sayısının fazlalığı	D: 7, 12, 21	3
Danışanların beklentileri	D: 4, 14	2
Ticari amaçlı düzenlenen eğitimler	D: 11, 17	2
Meslektaşların etik dışı davranışları	D: 13, 17	2
Yükselme olanaklarının yetersizliği	D: 3	1
İnsanların olumsuz duygu ve düşünceleri	D: 14	1
Alan dışı akademisyenlerin oluşu	D: 13	1
Mesleki Doyumu Arttıran Faktörler		

Danışanların olumlu geri dönütleri	D: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 17, 20	13
Kendini geliştirebilmek	D: 1, 3, 10, 15, 18, 19, 21	7
Danışmanlık becerilerine sahip olmak	D: 16, 1, 10, 13, 17	5
Paydaşların olumlu geri dönütleri	D: 4, 12, 13, 20	4
Çalışılan kurumun olanakları	D: 9, 16, 20	3
Dernek çalışmalarında aktif rol almak	D: 11	1
Mesleki paylaşım yapabilmek	D: 10	1
Alandaki gelişmeler	D: 13	1
Psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmak	D: 12	1
Mesleki sorumlulukları yerine getirmek	D: 3	1
Toplumsal saygı	D: 6	1
Maddi kazanç	D: 6	1
Alanın uygulamaya açık olması	D: 21	1

Tablo 4.24’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleklerinden beklentileri ile mesleğin sağladığı olanakların uyumuna ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D3, D6, D11, D12, D15, D16 (f=6)kendini geliştirme fırsatı;D9, D10, D14, D18 (f=4) yardım etme;D1, D5, D18 (f=3) olumlu duygular hissetme;D15, D18 (f=2)saygı duyulan bir meslekte olma;D14, D20 (f=2) maddi doyum sağlama; D15 (f=1) çalıştığı kurumun değişim lideri olma konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağladığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlardan D4, D8, D13, D20 (f=4) unvan sorunu; D2, D12, D21 (f=3) öğrenci sayısının fazlalığı;D2, D3, D17 (f=3) çalışma alanındaki koşulların yetersizliği;D7, D19, D20(f=3) mesleğin ilkeleri ile bağdaşmayan yönetmelik;D4, D13 (f=2) üniversite eğitiminin yetersizliği; D13 (f=1) bölümün eğitim fakültesinde oluşu; D8 (f=1) maddi doyumun az oluşu; D5 (f=1) sosyal adaletsizliğin oluşu; D8 (f=1) çalışma alanının okulla sınırlandırılması; D20 (f=1) evrak işlerinin yoğunluğu konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağlamadığını belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D12: “Psikolojik danışma mesleğinden beklentilerim ile mesleğimin bana sağladığı olanakların büyük bir kısmı uyuyor. Ancak bu uyumun yüksek olmasının sebebi benim meslek olanaklarını meslek lehine kullanmaya ve alanı savunmaya çalışmamdan kaynaklanıyor. Psikolojik danışmanlık mesleğini Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir eğitim kurumunda icra ediyorum ve bu kurum bana kendimi geliştirmem, alanımda ilerlemem için fırsatlar sunuyor. Bu konuda hiçbir zaman bir engel ile karşılaşmadım. Gerek yüksek lisans, doktora derslerine devam edebilme konusunda gerekse kongrelere katılma konusunda her zaman destek gördüm. Bu konuda şanslı olduğumu düşünüyorum. Mesleği icra ederken beklentimi karşılamayan ve beni olumsuz olarak etkileyen şey İstanbul gibi kalabalık bir şehirde, merkezi ve kalabalık bir okulda yıllardır tek Okul Psikolojik Danışmanı olarak çalışıyor olmaktır” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D18: “İnsanlara yardım etmekten keyif alan ve mutluluk duyan birisiyim. Bu mesleğin bana bu imkanı sağladığını düşünüyorum. Bunun yanında bulunduğum toplumda prestij sahibi olmayı arzuluyordum. Bu arzumu da bu mesleği seçerek yerine getirdiğimi düşünüyorum. Genel olarak mesleğimden beklentilerim ile mesleğin bana sağladığı olanakların uyumlu olduğunu düşünüyorum”(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D13: “Mesleğimden beklentilerim unvan sorunumuzun çözülmesi, eğitim fakülteleri yerine sağlık fakültelerinde yer almamız, PDR alan mezunu olmayan hocaların ders vermelerinin engellenmesi ve mesleki yeterliliğe/bilince sahip olmayanların mezun olmaması. Bunlar çözümlenirse mesleğimiz önemli bir yol kat etmiş ve hak ettiği değeri bulmuş olacaktır. Mesleğimiz, çok önemli ve çok kıymetli bir meslek. İnsanlara profesyonel hizmet sunmaya ve sorunlarının çözümünde yardımcı olmaya çalışıyor. Ruh sağlığı ile ilgileniyoruz. Ruh sağlığı alanı psikiyatristlerin ve psikologların da çalıştığı bir alandır; ancak sadece onların tekelinde değildir. Eğitim fakültesinde yer almamız “öğretmen” olarak etiketlenmemiz çok yanlış; çünkü ben öğretmen olmaya dair hiçbir eğitim almadım. Çalışma alanımız da sadece okullar değil. Çalışma alanımız okul olsa bile yaptığımız iş eğitim-öğretim işi değil psikolojik danışma hizmeti sunmadır. Tüm bu karmaşanın çözülmesi alanda iyi yetişmiş meslektaşların, alan mezunu yeterli/yetkin hocaların ve bunu destekleyen yönetim sistemlerinin varlığıyla mümkün olacaktır. Umarım bir

gün bu durum hayalden ibaret olmayıp gerçekleşecektir...”(Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D19: *“Okul ortamında çalışırken rehberlik öğretmenlerine sunulan imkânlar ile hayalini kurduğum çalışma ortamı önemli oranda örtüşmediğinden mesleğe başladığımda hayal kırıklığı ile başladığımı söyleyebilirim. Rehberlik servisi adeta atıl eşya deposu gibi görülebiliyor. Size sunulan çalışma programı ile psikolojik danışma ilkeleri etik açıdan uyuşmadığından beklentilerimin karşılanma düzeyi de olumsuz etkilenebiliyor”(Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D8: *“Lisans eğitiminin ardında okulda çalışmaya başladığımda tam bir hayal kırıklığı yaşadım. Çalışma alanlarımızın ideal psikolojik danışma ve rehberlik camiasında çok geniş fakat realitede okul ortamları ile sınırlı olduğunu gördüm. Ekonomik anlamda yaptığımız işin karşılığını almadığımızı düşünüyorum. Ayrıca yaptığımız tüm kapsamlı hizmetlerin ‘Rehberlik’ unvanıyla etiketlenmesinin haksızlık olduğunu düşünüyorum. Çalışma alanlarımızın belirginleştiği, kendi uzmanlık alanlarımıza yoğunlaşarak farklı kurumlarda çalışabilmemiz gerektiğini düşünüyorum(Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 4.24’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleki doyumunu azaltan faktörlere ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D1, D2, D3, D4, D5, D7, D8, D9, D10, D16, D17, D18, D19, D20 (f=14) eğitim paydaşlarının olumsuz tutumu;D5, D11, D13, D15, D16, D17 (f=6) mesleğin yeterince anlaşılmaması;D8, D13, D15, D17, D19 (f=5) mesleğin ilkelerine aykırı yönetmelik maddeleri;D9, D10, D15, D20 (f=4) angarya işlerin yoğunluğu;D6, D13, D18 (f=3) alan dışı meslek elemanlarının oluşu;D8, D11, D13 (f=3) unvan sorunu;D7, D12, D21 (f=3) öğrenci sayısının fazlalığı;D4, D14 (f=2) danışanların beklentileri;D11, D17 (f=2) ticari amaçlı düzenlenen eğitimler;D13, D17 (f=2) meslektaşların etik dışı davranışları; D3 (f=1) yükselme olanaklarının yetersizliği; D14 (f=1) insanların olumsuz duygu ve düşünceleri; D13 (f=1) alan dışı akademisyenlerin oluşu gibi faktörlerin mesleki doyumlarını azalttığını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D1: *“Psikolojik danışma mesleğini icra ederken okulda bazı öğretmenlerin ve idarecilerin ya da diğer kişilerin rehberlik servisini “gereksiz” olarak görmesi ve*

olduğunu düşünmesi ve yine okulda çalışırken yardım almak istemeyen kişilere yardım etme zorunluluğumuz olması mesleki doyumumu azaltıyor” (Erkek, Lisans).

D9: *“Bazı öğretmenlerin meslektaşlarımıza ilişkin olumsuz algıları (Boş oturmamak, gereksiz olmak, işe yaramamak vb) mesleki doyumumu düşüren faktörlerden biridir. Bununla birlikte bazı okul idarecilerinin bizlere ekstra işler yüklemeye çalışması da mesleki doyumumu düşürmektedir” (Kadın, Lisans).*

D5: *“Mesleğimi icra ederken, bizlerin samimi olarak bu alan için, danışanlar için, toplum için vermiş olduğu mücadelenin alaya alınması, haksız ithamlar karşısında istismar edilmesi mesleki doyumumuzu azaltmakla kalmıyor, yerle bir etmektedir” (Erkek, Lisans).*

D21: *“Çalıştığım kurumda 1600 öğrenci bulunmasına rağmen sadece ben okul psikolojik danışmanı olarak çalışıyorum. Dolayısıyla her bir öğrenciye ulaşmak oldukça zor hatta imkansız. Bu faktör mesleki doyumumu azaltıyor” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D14: *“Aslında insanların kendilerine karşı bu kadar düşmanca tutum sergilemesi beni oldukça üzüyor. Sistemin (şu an ki stres durumu) insanlar üzerindeki etkisi olduğunu biliyorum ama insanların bu stresli durumlara verdikleri cevaplara, mücadelelere değil de kendilerinde gördükleri olumsuz etkiye odaklanması benim doyumum oldukça azaltıyor. Ayrıca tek bir seansta her şeyin değişme beklentisi benim de doyumumu azaltıyor. Gelen kişilerin bir ya da 2 seansta bitirmek istemesi tekrar gelmemesi beni üzüyor” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 4.24’de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların mesleki doyumunu arttıran faktörlere ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D1, D2, D3, D4, D5, D7, D8, D9, D12, D13, D14, D17, D20 (f=13) danışanların olumlu geri dönütleri; D1, D3, D10, D15, D18, D19, D21 (f=7) kendini geliştirebilmek; D1, D10, D13, D16, D17 (f=5) danışmanlık becerilerine sahip olmak; D4, D12, D13, D20 (f=4) paydaşların olumlu geri dönütleri; D9, D16, D20 (f=3) çalışılan kurumun olanakları; D11 (f=1) dernek çalışmalarında aktif rol almak; D10 (f=1) mesleki paylaşım yapabilmek; D13 (f=1) alandaki gelişmeler; D12 (f=1) psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmak; D3 (f=1) mesleki sorumlulukları yerine getirmek; D6 (f=1) toplumsal saygı; D6 (f=1) maddi kazanç; D21 (f=1) alanın

uygulamaya açık olması gibi faktörlerin mesleki doyumlarını arttırdığını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D3: *“Alanımızla ilgili çeşitli eğitimlerin gerçekleşmesi, bunlara katılım sağlamaya çalışmak ve kendini sürekli geliştirme fırsatı bulmak mesleki doyumumu arttıran faktörler arasında sayılabilir. Alınan sorumlulukları yerine getirmek, emek harcanan çalışmaların sonucunu görmek de mesleki doyumumu arttıran faktörler arasında yerini almaktadır” (Kadın, Lisans).*

D18: *“Mesleği icra ederken mesleği doyumunu arttıran tek şey; tek kelime ile ekstra eğitimler almaktır. Psikoterapi ya da uzmanlık-doktora eğitimleri gibi aldığım eğitimler mesleki doyumumu oldukça arttırmaktadır” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D10: *“Diğerlerine (yöneticiler ve öğretmenler) sınır koyup mesleğimi gerçekten icara edebildiğimde doyum alıyorum. Bir insanın acılarını, güçlülere, savaşlarını ve kazançların anlamak ve bu yolla ona yardım etmek benim için bir zafer gibi” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D11: *“Mesleki doyumumu arttıran faktörler; dernek üyeliği, topluluk yönetim kurulunda bulunmak ve derneğimizin kongrelerine katılım göstermek sayılabilir” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D6: *“Psikolojik danışmanlık mesleğini icra ederken doyum sağladığım faktörler; mesleğe yönelik toplumun saygısı ve kazandığım maddi kazançtır” (Kadın, Lisans).*

4.3.5. Psikolojik Danışmanların, Aldıkları Süpervizyona, Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına, Mesleki Doyumlarına ve Birbirleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmada, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.2.3.4.1. Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin etkili psikolojik danışman nitelikleriniz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.4.2. Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Mesleki Kıvanç (meslek secimine ilişkin olumlu duygular, alana ilişkin takdir, mesleki gurur, mesleki doyum ve meslek savunuculuğunun tamamı) Özellikleri: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.4.3. Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Mesleki Doyum: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.4.4. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Mesleki Kıvanç: Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

1.2.3.4.5. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Mesleki Doyum: Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Tablo 4.25'te, 21 psikolojik danışmanın bu sorulara verdikleri cevaplar, 5 kategori ve 38 kod, kodu ifade eden psikolojik danışman ve kodun frekansı verilmiştir.

Tablo 4. 25: Psikolojik danışmanların Aldıkları Süpervizyon, Süpervizör Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları, Mesleki Doyumlarının Birbirleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

<i>Süpervizyonun Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine Etkisi</i>	Psikolojik Danışman	f
<i>Olumsuz</i>		
Etkisi olmadı (süpervizyon yetersiz olduğu için)	D: 5, 6, 9, 14, 17, 20	6
Yetkin olamama/yetersizlik hissi	D: 12, 13, 18	3
<i>Olumlu</i>		
Yetkinlik	D: 1, 3, 4, 12, 15, 21	6
Motivasyon	D: 2, 10, 11, 13, 15, 21	6
Rol model olma	D: 2, 7, 8, 13	4

Farkındalık	D: 10, 16, 19	3
Kendini geliştirme	D: 3, 10, 11	3
Süreci yapılandırma	D: 15, 16	2

<i>Süpervizyonun Mesleki Kıvanç Üzerindeki Etkisi</i>		
<i>Olumsuz</i>		
Etkisi olmadı (süpervizyon yetersiz olduğu için)	D: 5, 6, 9, 14, 20	5
Yetkin olamama/yetersizlik hissi	D: 12, 13, 18	3
<i>Olumlu</i>		
Motivasyon	D: 3, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 21	11
Profesyonellik	D: 3, 4, 10, 11, 16, 17, 21	7
Uzman desteği	D: 1, 2, 13, 16	4
Mesleki duyarlılık	D: 2, 15, 19	3
<i>Süpervizyonun Mesleki Doyum Üzerindeki Etkisi</i>		
<i>Olumsuz</i>		
Etkisi olmadı (süpervizyon yetersiz olduğu için)	D: 2, 5, 9, 13, 20	5
Yetkin olamama/yetersizlik hissi	D: 4, 6, 12, 18	5
<i>Olumlu</i>		
Yetkinlik	D: 1, 3, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21	13
Motivasyon	D: 3, 10, 11, 15, 16, 17, 21	7
Mutluluk	D: 4, 6, 12, 18	4
Geribildirimler ile gelişme	D: 19	1
Kişisel farkındalık	D: 11	1
Mesleki paylaşımda bulunma	D: 16	1

<i>Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerimin Mesleki Kıvanç Üzerindeki Etkisi</i>		
Yetkinlik	D: 2, 3, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 16, 18	12
Mesleki aidiyet	D: 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 19	8
Faydalı olma	D: 4, 10, 16, 20, 21	5
Mutluluk	D: 11, 16, 19	3
Motivasyon	D: 15, 17, 21	3
Geribildirimler ile gelişme	D: 7, 16, 20	3
İletişim becerileri	D: 1, 21	2
Kişisel farkındalık	D: 8	1
<i>Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Mesleki Doyum Üzerindeki Etkisi</i>		
<i>Olumsuz</i>		
Etkisi olmadı	D: 2	1
<i>Olumlu</i>		
Yetkinlik	D: 1,3, 4,5,6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18,19, 20	15
Geribildirimler ile gelişme	D: 4, 7, 16, 17, 20, 21	6
Faydalı olma	D: 8, 9, 10, 14, 17	5
Mutluluk	D: 4, 5, 9, 15, 21	5
Motivasyon	D: 4, 5, 9, 13, 21	5
İletişim becerileri	D: 17, 21	2

Tablo 4.25'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonun etkili psikolojik danışman niteliklerine etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlardan D5, D6, D9, D14, D17, D20 (f=6) aldıkları süpervizyonun

etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerinde etkisi olmadığını; D12, D13, D18 (f=3) süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlardan D1, D3, D4, D12, D15, D21 (f=6) yetkinlik; D2, D10, D11, D13, D15, 21 (f=6) motivasyon; D2, D7, D8, D13 (f=4) rol model olma; D10, D16, D19 (f=3) farkındalık; D3, D10, D11 (f=3) kendini geliştirme; D15, D16 (f=2) süreci yapılandırma gibi nitelikler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D17: “Üniversitede aldığımız süpervizyon ve süpervizör ilişkisinin yeterli olmadığını 4.sınıfta değil de 3.sınıfta bu dersin olması gerektiği fikrindeyim çünkü ilk 3 yıl teorik son yıl uygulama ağırlıklı eğitim ne kadar doğru görünse de eğitimde kalıcılığı çok sağlamadığını düşünüyorum. Süpervizyon dersinde grubun kalabalık olması sebebiyle süpervizörümüzün etkili şekilde bize dönüt sağlayamadığı fikrindeyim. Süre kısıtlı, grup kalabalık olduğu için zaman yönetimi konusunda problem olmuştu bu sebeple yeterince etkileşim olmadığını düşünüyorum. Gruptaki kişi sayısı az olsaydı çok etkili olurdu” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D18: “Aldığım süpervizyon eğitimi ve süpervizörümle olan ilişkimiz çok yetersizdi. Çünkü kalabalık ortam ve ilgisiz bir süpervizyon süreciydi. Bu yüzden etkili psikolojik danışman özelliklerimin gelişmesinde olumsuz bir etkisi oldu. Kendimi yetersiz hissettim. Eğer etkili bir süreç olsaydı becerilerimi geliştirebilirdim” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

D4: “Teoriksel bilgilerin beceriye dönüşme aşamasını doğru geçirmek etkili psikolojik danışman olma sürecinizde oldukça önemlidir. Yapılan danışmanların danışan zarar vermeden ilerlemesini sağlamak mesleğe daha etkili ve güvenli başlamanız sağlar” (Kadın, Lisans).

D7: “Süpervizyon sürecinin ve süpervizörümün benim etkili bir psikolojik danışman olmamı etkilediğini düşünüyorum. Süpervizörümü benimsediğimden dolayı mesleğimi icra ederken onun yaklaşımlarını esas aldığımı düşünüyorum. Kendisine hayranlık duyuyorum, çok başarılı ve çok çalışkan birisi idi” (Kadın, Lisans).

D16: “Olumlu etkileri var bence. Kendi kendini değerlendirmen veya danışanın değerlendirmesinden başka profesyonel bir bakış ile daha ayrıntılı,

becerilerinden kullandığın tekniklere kadar değerlendirilmek (sınav gibi mülakat gibi değil tabi birlikte analiz ederek) farkındalığı artırır. Benim için süpervizyon danışma süreciyle ilgili kafamdaki karışıklıkları varsa gidermek konusunda faydalı olmuştu, daha net bir yol çizebilmişim. Ama sanki danışma sürecinde de kafamda “süpervizörüm olsa burada ne derdi ne yapardı” gibi sorular dönüyordu. Bu da odağımı danışana vermeme engel olmuştur belki, kendi yaklaşımı geliştirmemi engellemiştir” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

Tablo 4.25’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonun mesleki kıvançları üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlardan D5, D6, D9, D14, D20 (f=5) aldıkları süpervizyonun mesleki kıvançları üzerinde etkisi olmadığını; D12, D13, D18 (f=3) süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlardan D3, D7, D8, D10, D11, D12, D13, D15, D16, D19, D21 (f=11) motivasyon; D3, D4, D10, D11, D16, D17, D21 (f=7) profesyonellik; D1, D2, D13, D16 (f=4) uzman desteği; D2, D15, D19 (f=3) mesleki duyarlılık gibi faktörler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D9: *“Yetersiz bir süpervizyon süreci geçirdiğim için mesleki kıvancım üzerinde çok fazla etkili olduğunu düşünmüyorum. Yazılı olarak aldığım süpervizyonun mesleki kıvancım üzerinde pek de olumlu bir etkisi olmadığı kanaatini taşıyorum. Olumsuz bir etkisi olmuş mudur onu bilemiyorum. (Kadın, Lisans).*

D18: *“Aldığım süpervizyon eğitimi ve süpervizörümle olan ilişkimiz mesleki kıvancımı olumsuz yönde etkiledi. Süpervizyon süreci mesleki doyumumu düşüren ve bana bu meslekte kendimi yetersiz hissettiren bir çalışma oldu. Etkili bir süreç geçirseydik muhakkak mesleki kıvancımı olumlu yönde arttırırdı” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D10: *“Mesleki yeterliliklerimin ve mesleğime olan inancımın arttığını düşünüyorum. İnsanlar bana, onlara yardım etmem için geliyor ve yardım alarak çıkıyor. Bu meslek gerçekten insanlara iyi geliyor ve ben bunu becerebiliyorum. Elimde güçlü bir yeteneğin olduğunu hissediyorum” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D15: *“Bir kere yapabilirliğinizi size gösteriyor, bu durumda olumlu duygulara sahip olup bu mesleği benimsiyor ve savunuyorsunuz. Süpervizyonun ve süpervizörün her şeyin başında olduklarını söyleyebilirim” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

Tablo 4.25’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonun mesleki doyumları üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlardan D2, D5, D9, D13, D20 (f=5) aldıkları süpervizyonun mesleki doyumları üzerinde etkisi olmadığını; D4, D6, D12, D18 (f=4) süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlardan D1, D3, D7, D8, D10, D12, D13, D14, D15, D17, D19, D21 (f=13) yetkinlik; D3, D10, D11, D15, D16, D17, D21 (f=7) motivasyon; D4, D6, D12, D18 (f=4) mutluluk; D19 (f=1) geribildirimler ile gelişme; D11 (f=1) kişisel farkındalık; D16 (f=1) mesleki paylaşımda bulunma gibi faktörler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D5: *“Çok etkili bir süpervizyon süreci geçirmediğim için mesleki doyumum üzerinde büyük bir etkisi olmadı. Eğer detaylı ve etkili bir süpervizyon alabilseydik mesleki doyumumuzu olumlu yönde arttırabilirdi” (Erkek, Lisans).*

D12: *“Lisans ve yüksek lisans eğitimimde aldığım süpervizyon ve süpervizyon ilişkisi mesleki doyumum olumsuz yönde etkilerken doktora eğitiminde aldığım süpervizyon ve süpervizyon ilişkisi mesleki doyumumu oldukça arttırdı. Mesleğim bana sağladığı olanakları daha etkili bir şekilde kullanabiliyorum” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D1: *“Süpervizyon süreci ve süpervizörüm mesleki doyumumu arttırdı. Süpervizyon etkili bir eğitimdi ama süpervizörümün zamanı çok az ve öğrencisi çok olduğu için ancak elinden geldiği kadar yardım edebiliyordu” (Erkek, Lisans).*

D14: *“Dediğim gibi üniversiteden aldığım birebir bir süpervizyon eğitimi olmadığı için bu konuda sağlıklı bir cevap veremeyebilirim. Çok az ve dolaylı bir süpervizyon süreci geçirmiş olmam bile olduğumdan daha iyi bir psikolojik*

danışman olmamı sağladığını söyleyebilirim. Keşke daha fazla süpervizyon içeren bir psikolojik danışma eğitimi almış olsaydım” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).

Tablo 4.25’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların tamamı etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri; psikolojik danışmanlardan D2, D3, D5, D6, D7, D10, D12, D14, D15, D16, D18 (f=12) yetkinlik; D3, D4, D9, D10, D11, D13, D18, D19 (f=8) mesleki aidiyet; D4, D10, D16, D20, D21 (f=5) faydalı olma; D11, D16, D19 (f=3) mutluluk; D15, D17, D21 (f=3) motivasyon; D7, D16, D20 (f=3) geribildirimler ile gelişme; D1, D21 (f=2) iletişim becerileri; D8 (f=1) kişisel farkındalık olarak ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D2: *“Etkili psikolojik danışman niteliklerimin milli eğitim ortamında pek bir karşılığı olmasa da özel sektörde daha fazla olumlu karşılığı oldu. Etkili psikolojik danışman özelliklerim sayesinde eğitim kurumu dışında psikolojik danışma yapabiliyorum bu da benim mesleki kıvancımı artırıyor” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans).*

D3: *“Etkili psikolojik danışman özelliklerim meslekte yetkin olduğumu hissetmeme ve alanıma karşı aidiyet duygusu geliştirmeme yardımcı oluyor. Yani mesleki kıvancımı artırıyor” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).*

D21: *“Hem kişilik özelliklerimi hem de aldığım eğitimleri değerlendirdiğimde etkili bir psikolojik danışman olma yolunda emin adımlarla ilerlediğimi düşünüyorum. Özellikle danışanlarımın bana güven duyarak kendilerini rahatlıkla açtıklarını ve onları hiç bir şekilde yadırgamayacağımı, koşulsuz kabul edeceğimi fark etmeleri oldukça onur verici. Bu durum motivasyonumu artırıyor ve mesleğime yönelik olumlu duygu ve düşünce içerisinde olmamı sağlıyor” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).*

D8: *“Hayatım boyunca çok duygusal olamam eleştirilmişti. Mesleğe başladığım andan itibaren bunun negatif bir özellik olarak görülmesinden ziyade geliştirilebilir bir duygusal zekaya sahip olduğumu düşündüm. Kişisel olarak*

kendimle çalışılabilir alanları rahat görmemi sağladı” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

Tablo 4.25’te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerindeki etkisine ilişkin duygu ve düşüncelerine yönelik şu bulgulara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanlardan D2 (f=1) ise etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerinde tek başına bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanların büyük çoğunluğu etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri; psikolojik danışmanlardan D1, D3, D4, D5, D6, D9, D10, D11, D12, D13, D14, D16, D18, D19, D20 (f=15) yetkinlik; D4, D7, D16, D17, D20, D21 (f=6) geribildirim ile gelişme; D8, D9, D10, D14, D17 (f=5) faydalı olma; D4, D5, D9, D15, D21 (f=5) mutluluk; D4, D5, D9, D13, D21 (f=5) motivasyon; D17, D21 (f=2) iletişim becerileri olarak ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden örnekler şunlardır:

D4: *“İşimi iyi ve etkili yaptığıma inanıyor olmak, bu şekilde dönütler almak mesleki doyumumu arttırıyor. Verdiğim emeğin boş olmadığını görmek işe gitmem için motive oluyor ve daha mutlu çalışmamı sağlıyor” (Kadın, Lisans).*

D11: *“Kendini geliştiren bir psikolojik danışman oldukça mesleki anlamda da yaptığım işten daha fazla zevk almaya başladım ve bu durumun mesleki doyumumu arttırdığını düşünüyorum” (Kadın, Lisans).*

D13: *“Mesleki doyum, bireysel ve çevresel pek çok koşuldan etkilenebiliyor. Etkili psikolojik danışman özellikleri mesleki doyumumun artmasını sağlıyor. Etkili psikolojik danışman özelliklerine sahip olmasaydım mesleki anlamda kendi yeterli hissedemezdim ve mesleki sınırlarımı, yeterliliklerimi, yetkinliklerimi bilemezdim/yanlış ya da eksik bilebilirdim. Etkili psikolojik danışman özelliklerimi pekiştirmem ve geliştirmem gerektiğinin de farkındayım. Bu durum da mesleki anlamda çeşitli çalışmalara (seminer, eğitim, kongre, atölye çalışmaları vb.) katılmamı sağlıyor. Bu tür çalışmalara katılmam da mesleki yeterliliğimi arttırdığım için mesleki doyumumu da artırıyor. Yüksek lisans eğitimimi henüz tamamlamamış olsam da ders döneminde öğrendiklerim sayesinde etkili psikolojik danışman özelliklerimin gelişmesi mümkün oldu. Dolayısıyla mesleki doyumum da artıyor.*

Bununla birlikte uzman unvanı alacak olmam da mesleki doyumumu olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, mesleki doyumda çevre de önemli bir faktördür. Türkiye’de de statüler, unvanlar oldukça önem arz etmektedir. Benim uzman unvanı alacak olmam çalışma arkadaşlarımla ya da danışanlarımla da mesleki yeterliliğime ilişkin bakış açısını olumlu yönde etkileyeceğinden mesleki doyumuma dolaylı bir katkısı olacaktır” (Kadın, Lisans/Yüksek Lisans).

D20: “İşimi iyi yaptığımı hissedince ve buna dair olumlu geri dönüşler alınca haliyle mesleki doyumum artmaktadır. Mesleki doyumumun artması da etkili psikolojik danışman niteliklerimi desteklemektedir. Birbirini besleyen ve destekleyen iki kavram bence” (Erkek, Lisans/Yüksek Lisans/Doktora).

4.4. Araştırmanın Dördüncü Basamağı: Dördüncü Temel Problemi:Psikolojik Danışmanların Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Elde Edilen Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi

Tablo 4.26. Psikolojik Danışmanların Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Elde Edilen Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi

Değişken	Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi
<i>Süpervizyon</i>	Araştırmanın nicel bulgularında bireysel psikolojik danışma için araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çoğunun ya süpervizyon almadıkları ya da 1-5 oturum/6-10 oturum arasında süpervizyon aldıkları görülmüştür. Bununla birlikte araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çoğunun grupta psikolojik danışma için süpervizyon almadıkları ya da 1-5 oturum/ 6-10 oturum arasında süpervizyon aldıkları görülmüştür. Psikolojik danışmanların çoğu üniversite eğitimini ya yetersiz ya da orta düzeyde yeterli bulmuşlardır. Araştırmanın nitel bulgularında da nicel bulguları ile tutarlı olarak, psikolojik danışmanların çoğunun lisans eğitiminde ya süpervizyon almadıkları ya da yetersiz bir süpervizyon süreci geçirdikleri görülmektedir. Bununla birlikte

psikolojik danışmanlar lisans eğitiminde uygulama derslerinin kalabalık bir ortamda verilmesi, yöntem ve teknikler ve süreç konusunda belli standartların olmaması, süpervizyon saatinin az olması ve süpervizörün deneyimsizliği nedeni ile üniversite eğitimini yetersiz ve orta düzeyde yeterli buldukları görülmektedir.

Mesleki Kıvanç Araştırmanın nicel bulgularında, doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeylerinin lisans ve yüksek lisans mezunu olanlara göre daha düşük olduğu; üniversite eğitimini yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeylerinin orta düzeyde yeterli ve yeterli görenlere göre daha düşük olduğu; rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeyinin psikolojik danışman unvanını kullananlara göre daha düşük olduğu ve mesleğe yeni başlayan ve meslekten emekli olacak psikolojik danışmanların diğer kıdemlere göre mesleki kıvanç düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın nitel bulgularında nicel bulgular ile tutarlı olarak, psikolojik danışmanların unvan sorunundan, üniversite eğitiminin yetersizliğinden dolayı mesleğine karşı olumsuz düşüncelere sahip oldukları, meslek seçimine ilişkin üzüntü, yorgunluk, hayal kırıklığı ve beklentilere karşı yetersizlik gibi duygular yaşadıkları görülmüştür. Doktora mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki kıvancının düşük olmasına ilişkin nicel bulgu ise, nitel bulgulardan elde edilen psikolojik danışmanın eğitiminin arttırmasına rağmen beklentilerinin karşılanamaması ile örtüşmektedir.

Mesleki Doyum Araştırmanın nicel bulgularında yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyum puanlarının lisans ve doktora mezunu olan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek olduğu; üniversite eğitimini yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki doyumunun orta düzeyde yeterli ve yeterli görenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte rehber öğretmen

unvanını kullanan psikolojik danışman mesleki doyum puanının psikolojik danışman unvanını kullananlara göre daha düşük olduğu ve mesleki kıdemi 24 yıl üstünde olan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının diğer kıdemlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel bulgularında nicel bulgular ile tutarlı olarak, yüksek lisans gibi eğitimler ile kendini geliştirebilme ve danışmanlık becerilerine sahip olma ile psikolojik danışman unvanının kullanıyor olmanın mesleki doyumunu arttırdığı görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik danışmanlar üniversite eğitiminin yeterliliğini etkileyen faktörlerden alan dışı akademisyenlerin varlığının ve alandaki unvan sorununun mesleki doyumunu düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Nicel bulgularda ortaya çıkan 24 yıl ve üstünde mesleki kıdemi olan psikolojik danışmanların dışında diğer kıdemlerde yer alan psikolojik danışmanların meslekidoyumunun düşük olmasının sebebi, daha az kıdemdeki psikolojik danışmanlardan elde edilen nitel bulgularda ortaya çıkan yükselme beklentilerinin mesleki olanaklar ile uyuşmaması, alan dışı meslek elemanlarının var oluşu, ticari amaçla düzenlenen eğitimler ile örtüşmektedir.

SPD, EPDN, MK ve MD Arasındaki İlişkiler	Araştırmanın nicel bulgularında süpervizör davranışlarının psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerini, mesleki kıvançlarını ve mesleki doyumlarını pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı; etkili psikolojik danışman niteliklerinin de psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyumlarını pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Araştırmanın nitel bulgularında, nicel bulgular ile tutarlı olarak süpervizyon ve süpervizör davranışlarının yetkinlik, yeterlilik, motivasyon, rol model olma, farkındalık gibi nitelikler üzerinde etkili olduğu ve psikolojik danışmanların mesleki gelişim sürecinde uzman desteği almasına, mesleki paylaşımda bulunma ve geribildirimler ile kendini geliştirmesine, mesleki duyarlılık ve profesyonel bir mesleki kimlik geliştirmesine destek olduğu görülmüştür. Bununla
--	---

birlikte yeterli ve nitelikli bir süpervizyon ve süpervizör davranışları psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin mutluluk yaşamasını sağlamaktadır.

Yine araştırmanın nitel bulgularında psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvanç ve mesleki doyum üzerindeki etkileri nicel bulgular ile örtüşmektedir. Nitel bulgulara göre, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri yetkinlik, faydalı olma, mesleki aidiyet, mutluluk, motivasyon, iletişim becerileri, kişisel farkındalık, geribildirimler ile gelişmeyi sağlayarak mesleki kıvanç ve mesleki doyumlarını olumlu anlamda etkilemektedir.

SP:Süpervizyon SPD:Süpervizör Davranışları EPDN:Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri MK: Mesleki Kıvanç MD: Mesleki Doyum

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın birinci basamağı olan bazı değişkenlere (cinsiyet, eğitim düzeyi, bireysel psikolojik danışma için süpervizyon alma, grupla psikolojik danışma için süpervizyon alma, üniversite eğitimini yeterli görme, kullanılan mesleki unvan ve kıdem) göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerine yönelik tartışma ve yoruma yer verilmiştir. İkinci olarak, araştırmanın ikinci basamağı olan psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvanç ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolüne yönelik tartışma ve yoruma yer verilmiştir. Üçüncü olarak da, araştırmanın üçüncü basamağı olan psikolojik danışmanların, Soru Formunda yer alan sorulara ilişkin görüşlerine yönelik tartışma ve yoruma yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, problem cümleleri bağlamında tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışmalar ve yorumlar ilgili alanyazın çerçevesinde yapılmıştır.

5.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Birinci Temel Problemi: Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

5.1.1. Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ile ilgili yapılmış olan sınırlı sayıdaki araştırmalarda, Littlefield (2016) cinsiyete göre mesleki kıvançın anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu bulmuştur. Ancak, Borst ve Lako (2017) cinsiyete göre kamu kurumlarında çalışan memurların mesleki kıvanç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Bu farklılığın olası nedeni, araştırmanın farklı bir meslek grubu üzerinde yapılmasından ve örneklem grubunda kadın ve erkek

sayısının birbirine yakın olmasından kaynaklanması olabilir. Hem bizim çalışmamızda hem de Littlefield'in (2016) araştırmasında örneklemdaki psikolojik danışmanlarda kadınlar ağırlıktadır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırma bulgumuzu destekleyen Bayrı'nın (2006), Ekşi, Ismuk ve Parlak'ın (2015), Kadioğlu'nun (2014), Tahincioğlu'nun (2018), Uslu'nun (1999), Wiggins'in (1984) yapmış oldukları araştırma sonuçlarında da okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Türkiye'de psikolojik danışmanların büyük bir kısmı okulda çalışmaktadır. Bu araştırma da okul psikolojik danışmanları üzerinde yürütülmüştür. Okul psikolojik danışmanlarına sunulan fırsatlar ve olanaklar her iki cinsiyette aynı olduğu için cinsiyete göre bir farklılık ortaya çıkmamış olabilir. Ancak, Bhat ve Zargar'ın (2015), Gündoğdu'nun (2013) ve Hamamcı, Oskargil-Göktepe ve İnanc'ın (2005) yapmış oldukları araştırmaların sonucunda, cinsiyetin mesleki doyumu yordadığı; Köksal'ın (2019) yapmış olduğu araştırmanın sonucunda ise erkek danışmanların mesleki doyum düzeylerinin kadın danışmanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

5.1.2. Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Doktora mezunu olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki kıvanç, yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu olanlarınkinden daha düşük olarak bulunmuştur. Doktora mezunlarının mesleki kıvanç düzeylerinin düşük çıkmasının nedeni, özellikle okul psikolojik danışmanlarının eğitim seviyesinin yükselmesine rağmen Milli Eğitim bünyesinde unvan ve ücret olarak herhangi bir değişiklik yapılmamasından kaynaklanabilir. Ayrıca, okul psikolojik danışmanlarının artan eğitim düzeyleri ile birlikte mesleklerine ilişkin beklentilerinin karşılanamaması, mesleğin yeterince anlaşılabilmesi ve mesleğin sınırları ile ilgili problemler yaşamaları mesleklerine ilişkin olumsuz duygular hissetmelerine neden olabilir. Tuzgöl-Dost ve Keklik

(2012) ve Yüksel-Şahin (2008) okulda görev yapan diğer eğitim paydaşlarının psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin bilgi eksikliği, önyargılı tutumu ve bu paydaşların rehberlik servisi ile olan iş birliğinin eksikliği ile görev tanımının net olmaması gibi durumları psikolojik danışmanların sıklıkla karşılaştığı zorluklar olarak tanımlamışlardır. Psikolojik danışmanların mesleki kıvancı ile ilgili yapılmış olan sınırlı sayıdaki araştırmalarda, araştırma bulgumuzdan farklı olarak, Lewis ve Hatch (2008) okul psikolojik danışmanlarının eğitim ile desteklendiklerinde güçlü bir mesleki kimlik duygusuna sahip olacaklarını, böylelikle mesleklerine olumlu duygular ile yaklaşacaklarını ifade ederken; Gümüş (2017) mesleki kıvancın eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, Gümüş'ün (2017) araştırmasını hem Türkiye'de hem de lisans ve yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanlarla yürütmesinden kaynaklanmış olabilir. Borst ve Lako'nun (2017) kamu memurları üzerinde yürüttüğü araştırmada, eğitim düzeyinin mesleki kıvanç üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki doyum, lisans mezunu ve doktora mezunu olanlarından daha yüksek olarak bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, yapılmış araştırmaların farklı bulguları ortaya koyduğu görülmektedir. Brown ve diğerlerinin (1998), Gambrell ve diğerlerinin, Koç'un (1998), Meyer'ın (2011) ve Wiggins (1984)'in yapmış oldukları araştırma sonuçlarında, mesleki doyumun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yelboğa (2007) ise çalışanların eğitim düzeyi yüksek olduğunda mesleklerini icra ederken verimli olmaya daha çok önem verdiklerini, işlerine karşı daha olumlu duygular içinde olduklarını ifade etmiştir. DeMato ve Curcio (2004), Durmuş (2015), Gürbüz (2007), Köksal (2019) ve Metle (2001) da yapmış oldukları araştırma sonuçlarında eğitim düzeyinin mesleki doyumunu arttırmada önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Ancak Kantar'ın (2008) ve Park ve Kim'in (2002) yapmış oldukları araştırma sonuçlarında eğitim düzeyinin mesleki doyumunu azaltacağı sonucuna ulaşmışlardır. Kişiler kendi eğitimleriyle kazandıklarını diğer kişilerin eğitim ve kazandıklarıyla karşılaştırdığında eşit veya kendilerine göre olumlu bir sonuca ulaşırsa mesleki doyuma; bunun tersi bir durumda ise mesleki doyumsuzluğa

ulaşacaklardır. Bizim araştırmamızda, yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki doyumunun yüksek çıkmasının nedeni; Türkiye’de psikolojik danışma eğitiminin lisans düzeyinde verilmesinden, bu nedenle özellikle doktora mezunu sayısının az olmasından kaynaklanabilir. Bununla birlikte Türkiye’de verilen psikolojik danışman eğitimindeki uygulama fırsatlarının yetersiz olması da doktora mezunlarının mesleki doyumunun azalmasına yol açmış olabilir. Ayrıca her yıl mezun olan psikolojik danışma ve rehberlik mezunları ile kamu bünyesine atanacak olan kadro sayısının uyuşmamasından dolayı mezunların atamaları gerçekleşene kadar yüksek lisans eğitimlerini tamamlamaları ve mesleğe yüksek lisans eğitimlerini tamamlarken ya da tamamladıktan sonra başlamaları da yüksek lisans mezunlarının mesleki doyumunun yüksek olmasına sebep olabilir.

5.1.3. Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Süpervizyonu Almaya Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin bireysel ve grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Agnew ve diğerlerinin (2000) ve Azeem’in (2010),Crutchfield ve Borders’ın (1997) ve Events’ın (1997) yapmış oldukları araştırma sonuçlarında, psikolojik danışmanların süpervizyon çalışmalarına katıldıklarında mesleklerine ilişkin olumlu duygularının ve mesleki tatminlerinin artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Özyürek (2009) ve Yüksel-Şahin (2019) de psikolojik danışmanların mesleklerinde kendilerini nitelikli ve yetkin hissedebilmeleri için üniversite eğitim süreçlerinde süpervizyon ve uygulama derslerinde elde ettikleri teorik bilgilerin uygulamaya dökmelerinin önemli olduğunu belirtmektedirler. Nitekim mesleğinde kendini yetkin ve nitelikli hisseden psikolojik danışmanlar mesleğini olumlu duygular içerisinde icra edebilecek ve mesleğine ilişkin beklentilerini karşılayabilecektir (Emerson, 2010). Araştırmamızda psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin bireysel ve grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre farklılaşmaması; Türkiye’de lisans ve lisansüstü düzeyde verilen psikolojik danışma eğitimindeki süpervizyon ve uygulama konusundaki yetersizliklerden kaynaklanıyor olabilir. Amerika’da verilen psikolojik danışma eğitime bakıldığında; eğitim sadece üniversitelerde lisansüstü

programlarda yer almakta ve üç basamaktan oluşmaktadır. Eğitimin teorik kısmını tanımlayan “uygulama öncesi (prepracticum)” birinci basamak olarak yer alırken; eğitimin uygulama kısmını tanımlayan “uygulama (practicum)” ikinci basamak ve “kurum deneyimi (internship)” üçüncü basamak olarak yer almaktadır. “Uygulama öncesi” basamağı psikolojik danışma ilke, teknik ve becerilerin kuramsal kısmını kapsarken, “uygulama” basamağında psikolojik danışmanların en az 100 saatlik süpervizyon altında kuramsal derslerde öğrenilen bilgi ve becerilerin danışanlara uygulanma yapması gerekmektedir. “Kurum deneyimi” basamağında ise psikolojik danışmanların en az 600 saatlik süpervizyon altında uygulama yapması beklenir (CACREP, 2016). Türkiye’de teorik bilgilerin verildiği dersler toplam 134 saatten oluşmaktadır ve bu derslerden psikolojik danışma kuramları, psikolojik danışma ilke ve teknikleri gibi teorik dersler uygulama öncesi (prepracticum) aşamasındaki derslere benzemektedir. Bireyle psikolojik danışma ve mesleki rehberlik uygulaması, alan çalışması, kurum deneyimi ve okullarda gözlem derslerini içeren uygulama dersleri ise toplam 26 saatten oluşmaktadır. Üniversiteler arasında bu uygulama derslerinin kaç oturum ve nerede yapılacağı, süpervizyonun ne sıklıkla ve nasıl verileceği gibi detaylar konusunda bir standardın olmaması psikolojik danışman eğitiminde önemli bir sorundur (Meydan, 2014; YÖK, 2018). Siviş-Çetinkaya ve Kararırmak (2012) da lisans programlarında verilen bireyle psikolojik danışma uygulamasının her üniversitedeki psikolojik danışma ve rehberlik programında zorunlu olduğunu ancak süpervizyonun ne şekilde ve hangi nitelikte verildiği, hatta her üniversitede verilip, verilmediğinin bilinmediğini vurgulamaktadır. Akademisyenlerin yetiştirildiği doktora programlarında ise süpervizyona yönelik kuramsal ve uygulamalı derslerin bulunmamasından dolayı alandaki akademisyenlerin niteliği konusunda sıkıntılar yaşandığını dile getirmektedir. Ulusal standartlara göre, grupla psikolojik danışma yeterliliği için ise temel ve ileri düzeyde yeterlilik aranmaktadır. Temel düzeyde psikolojik danışman adaylarından grup sürecini yapılandırma, grubun amaçları, grup dinamikleri, grupla psikolojik danışma kuram, ilke, teknik ve becerilerine teori de ve uygulamada hakim olma gibi yeterlilikler beklenmektedir. Bununla birlikte psikolojik danışman adayının bir eğitim dönemi içerisinde en az 10 saat bir grup yaşantısından grup üyesi olarak geçmesi zorunlu kılınmıştır. İleri düzeyde ise psikolojik danışman adaylarındaki odaklı ve psiko-eğitimsel gruplarda en az 30 saat, grupla psikolojik danışmada ise en

az 45 saat süpervizyon altında grup lideri olarak bulunmaları zorunlu kılınmıştır (CACREP, 2016). Türkiye’de ise grupla psikolojik danışma uygulamalarında üniversiteler arasında bir standart olmamakla birlikte çoğu üniversitede üç saatlik grupla psikolojik danışma dersi içerisinde teori ve uygulama birlikte verilmektedir (Meydan, 2014). Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) psikolojik danışmanların üniversite eğitimlerini konu edindiği araştırma bulgularında; psikolojik danışmanların staj, süpervizyon ve uygulama, psikolojik danışman eğitimi ve uygulamada sorunların çözümü konusunda lisans eğitimlerini yetersiz bulduklarını ifade etmiştir.

5.1.4. Üniversite Eğitimi Yeterli Görmeye Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyleri Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin üniversite eğitimi yeterli görmeye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite eğitimi yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri, üniversite eğitimi orta ve yüksek düzeyde yeterli görenlerinkinden daha düşük çıkmıştır. Balcı (2017) ve Boyacı (2018) yaptıkları araştırmalarda psikolojik danışman eğitiminin zayıf yönlerini; kuramsal yönünün ağır olup uygulamalarının az olması, süpervizyon yetersizliği, okullarda gerçekleştirilen staj süresinin ve bu stajlarda psikolojik danışman adaylarının faaliyetlerinin kısıtlı olması, öğrenci sunulan seçmeli ders sayısının yetersizliği olarak bulmuşlardır. Bu durumda psikolojik danışmanların hem bireyle psikolojik danışma uygulamalarında hem de grupla psikolojik danışma uygulamalarında kendilerini yetersiz hissettikleri görülmektedir. Paisley ve Borders (1995) psikolojik danışmanların üniversite eğitiminin yetersiz olması durumunda; okulda çalışırken farklı sorunlarla karşılaştıklarında ve farklı vakalar ile çalışırken süpervizyona ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Lisans eğitiminin yeterliliği psikolojik danışmanların ihtiyaçları ve sorunları üzerinde belirleyicidir. Bu ihtiyaçların giderilmemesi ve sorunların çözülmemesi durumunda psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olacağı ve mesleklerinden doyum sağlayamayacağı düşünülebilir. Yerin-Güneri, Büyükgöze-Kavas ve Koydemir (2007) psikolojik danışman eğitiminin yeterliliğinin ve uygulama fırsatlarının varlığının psikolojik danışmanların gelişimleri üzerindeki

önemini vurgulamışlardır. Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) ve Uslu (1999) da yaptıkları araştırma sonuçlarında mesleki açıdan kendini yeterli hisseden psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyinin artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) ise psikolojik danışma ve rehberlik programlarının yeterliliği artırıldığında çalışma alanındaki uygulamaların daha aktif hale geleceğini, nitelikli psikolojik danışma hizmeti ile birlikte çalışanların mesleki doyumunun artacağını belirtmişlerdir. Larson (1998)'un yaptığı araştırmada ise psikolojik danışmanların üniversite eğitiminde aldıkları eğitim ile birlikte etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde mesleklerine olan ilgisinin ve bağlılığının artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular psikolojik danışmanların üniversite eğitimini yeterli görmesi ile kendilerini mesleki olarak yeterli görmelerini, böylelikle mesleklerini icra ederken olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmalarını açıklamaktadır.

5.1.5. Kullanılan Mesleki Unvana Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyleri Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, kullanılan unvana göre psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeyleri, psikolojik danışman unvanını kullananlarınkinden daha düşük çıkmıştır. Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetlerini yürütecek personelin unvan sorunu bu hizmetlerin Türkiye’de bulunmasından bu yana devam etmektedir (Arslan ve Sommers-Flanagan, 2018). Devlet Personel Yasası’nda “Psikolojik Danışman” kadrosunun yer almaması nedeniyle unvan sorunu halen devam etmektedir (Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2013). Türkiye’de okullarda istihdam edilen psikolojik danışma ve rehberlik mezunları yıllar içerisinde eğitim uzmanı, okul danışmanı, rehber öğretmen, rehberlik elemanı, psikolojik danışman ve rehberlik uzmanı unvanlarıyla anılmışlarsa da (Doğan, 1996; Yüksel-Şahin, 2019) alanda çalışan akademisyenlerin ortak benimsediği unvan “Psikolojik Danışman”dır (Yeşilyaprak, 2007; Yüksel-Şahin, 2019). Psikolojik danışmanlar öğretmen olmamasına rağmen 1983 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından istihdama yönelik oluşturan “rehber öğretmen” kadro unvanı 2017 yılında yayınlanan rehberlik hizmetleri yönetmeliğinde

(www.mevzuat.meb.gov.tr) de değiştirilmemiştir (Yüksel-Şahin, 2012). Alanyazında ve uygulamada farklı unvan ve roller ile anılıyor olmak psikolojik danışmanların mesleki kimliğini ve mesleki doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Aldemir ve İlhan, 2018; Yeşilyaprak, 2000). Bununla birlikte Gümüş (2017) psikolojik danışmanların kullandıkları unvanları ele aldığı araştırmasında, Türkiye’deki bu unvan sorununun Psikolojik Danışman mesleki kimliğinin önünde büyük bir engel olduğunu öne sürmüştür. Bununla birlikte araştırma bulgularında bizim araştırmamızla benzer olarak; mesleğini icra ederken psikolojik danışman unvanını kullananların rehberlik öğretmeni unvanını kullananlara göre mesleğine ilişkin daha fazla olumlu duygu ve düşünceler içerisinde olduğu, daha fazla mesleki yeterliğe sahip olduğu ve mesleğinden gurur duyduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.6. Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvanç ve Mesleki Doyum Düzeyleri Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeyinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; kıdemi 0-5 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeyi, kıdemi 12-17 yıl arası olanlarından daha yüksek çıkmıştır. Yine, kıdemi 12-17 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeyi, kıdemi 24 yıl ve üstü olanlarından daha düşük çıkmıştır. Littlefield (2016) psikolojik danışmanların mesleki kimliği üzerinde çalıştığı araştırmasında bulgularımıza benzer olarak, kıdemi 15 yıldan daha fazla olan psikolojik danışmanların ve 3-5 yıl arasında kıdeme sahip olan psikolojik danışmanların mesleki kimliğine ilişkin olumlu duygulara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte 15 yıl ve üstünde kıdeme sahip olan psikolojik danışmanların olumlu duyguları 3-5 yıl arası kıdeme sahip olan psikolojik danışmanların kıdeminden de fazladır. Schultz ve Schultz (2007) göre ise bireyler mesleklerine başladıkları ilk yıllarda rol ve sorumluluklarını öğrenmek, kendini geliştirmek ve teoride öğrendiklerini uygulamaya dökmek için heyecan duymaktadır. Bu durum mesleğin ilk yıllarında psikolojik danışmanların mesleklerine karşı olumlu duygular içerisinde olmasına, kendini mesleğin uygulamalarına adayıp meslekten gurur duymasına neden olabilir. Bu durum, mesleki kıvanç düzeyini yükseltebilir. Meslekte uzun yıllar geçirdikten sonra bu olumlu duyguların tekrar artmasının sebebi ise meslekten ayrılırken beklentileri karşılamış olmakla ilgili olabilir. Yine,

araştırmamızın sonucunda, psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 24 yıl ve üstü kıdeme sahip olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyi diğer kıdemde olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Kişilerin mesleklerinde uzun zaman geçirmesi sonucu beklentilerinin karşılanmış olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, Bhat ve Zargar'ın (2015), Garret ve Karım'ın (2005), Oshagbemi'nin (2000), Ronen'in (1978) ve Sadık'ın (2014), mesleki doyum konusunda yaptıkları araştırma bulgularında, kıdemin mesleki doyum için belirleyici bir etmen olduğu öne sürülmüştür. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) ve Kadioğlu (2014) da psikolojik danışmanların mesleki doyumunu ele aldıkları araştırmalarda, meslekte uzun süre vakit geçirenlerin diğer kıdemlere göre mesleklerinden daha fazla memnuniyet duydukları; Klecker (1997) ise öğretmenlerin mesleki doyumunu ele aldığı araştırmada, 26 yıl ve üstünde kıdeme sahip olanların mesleki doyumunun daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak araştırma bulgumuzdan farklı olarak, DeMato ve Curcio'nun (2004) yaptıkları araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının genel olarak mesleklerini icra etmekten doyum sağladıklarını ancak geçen on yılla kıyasladıklarında doyumlarının azaldığı; Dedrick, Lee ve Smith'in (2014), Karabulut'un (2014), Kocayörük'ün (2000), Uğur'un (2015) ve Üzümcü ve Müezz'in (2017) yaptıkları araştırma sonuçlarında meslekte çalışma yılının mesleki doyum üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: Araştırmanın İkinci Temel Problemi: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolüne Yönelik Tartışma ve Yorum

5.2.1. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Mesleki Kıvançları, Mesleki Doyumları ve Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Yorum

Aracılık ilişkilerinin incelenebilmesi için Baron ve Kenny'nin (1986) sunduğu şartların sağlanabilmesi gerekmektedir. Bu şartlar; bağımsız değişken (süpervizör davranışı) ile bağımlı değişkenin (mesleki kıvanç) anlamlı bir ilişkiye, bağımsız değişken (süpervizör davranışı) ile bağımlı değişkenin (mesleki doyum) anlamlı

ilişkiye, bağımsız değişken (süpervizör davranışı) ile aracı değişkenin (etkili psikolojik danışman nitelikleri) anlamlı bir ilişkiye ve aracı değişken (etkili psikolojik danışman nitelikleri) ile bağımlı değişkenin (mesleki kıvanç) anlamlı bir ilişkiye sahip olmasıdır. Araştırma bulgularımızda bu koşulların tamamı sağlanmıştır. Buna göre, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları, mesleki doyumları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aşağıda bu ilişkiler açıklanmaktadır.

5.2.2. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumlarını Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve mesleki kıvançları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının mesleki kıvançları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu bulunmuştur. Psikolojik danışmanların danışanlarına sundukları profesyonel hizmetin kalitesinin değerlendirildiği süpervizyon sürecinde (Bradley ve Kottler, 2001; Drapela, 1983; Watkins, 1997), süpervizyonun niteliği süpervizör davranışlarına ve süpervizörün psikolojik danışman adayı ile kurduğu ilişkiye bağlıdır (Ladany ve diğ., 1996; Meydan, 2019). Süpervizörlerin psikolojik danışmanlara destekleyici ve geliştirici bir güven ortamı sunması (Meydan ve Kağnıcı, 2018; Renfro-Michel, 2006'dan aktaran Yılmaz ve Voltan-Acar, 2015) süreçte sağlıklı iletişim becerileri kullanması ve süreci etkili bir şekilde planlaması süpervizyonun niteliğini artırmaktadır (Borders ve Brown, 2005; Ellis, 2010; Falender ve Shafranske, 2004; Ladany, Hill, Corbett ve Nutt, 1996). Mesleki kıvanç ise psikolojik danışmanların mesleklerine yönelik olumlu duyguları, mesleki farkındalığı, mesleklerine ilişkin bilgi, anlayış ve takdirlerini kendisi dışındaki kişilere de iletebilmesi, mesleğinin gelişimine katkıda bulunması ve profesyonel bir mesleki kimlik geliştirebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Emerson, 2010; Gray, 2001; Jae-Jin ve diğ., 2019; Remley ve Herlihey, 2007; Sweeney, 2001). Psikolojik danışma eğitiminde verilen süpervizyon ve süpervizör davranışları psikolojik danışmanların profesyonel bir kimlik geliştirmeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Profesyonel bir kimlik ise kişinin mesleğine bağlılığını arttırmakla birlikte, mesleğin kendisinden, tarihçesinden, uygulamalarından ve mesleki

unvanından gurur duymasını sağlamaktadır (CACREP, 2001; Gray, 2001; Remley ve Herlihy, 2007). Bununla birlikte süpervizyon yaşantısı psikolojik danışmanların mesleki uygulamalara ilişkin farkındalıklarını da artırmaktadır. Mesleki uygulamalar konusunda bilgi sahibi olan psikolojik danışmanların mesleklerine karşı olumlu duygular yaşayacağı ve mesleklerini kıvanç ile icra edeceği düşünülmektedir (Emerson, 2010; VanZandt, 1990). Görüldüğü gibi, süpervizyon deneyimi ve süpervizör davranışlarının kişinin mesleğine olan bilgi ve becerilerini, mesleki farkındalığını ve mesleki kimlik algısını geliştirerek mesleğini icra ederken olumlu duygular yaşamasını sağladığı söylenebilir. Alanyazında mesleki kıvanç değişkeni, yeni çalışılan bir kavram olmasından dolayı, süpervizyon ve süpervizör davranışlarına ile ilişkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bununla birlikte, Talukder (2019) yaptığı araştırmada, destekleyici olan süpervizör davranışlarının kişinin mesleki bağlılığını ve mesleğine ilişkin olumlu duygularını artıracaklarını ifade etmiştir. Gray'e (2001) göre mesleki kıvanç profesyonel mesleki kimliğin temel taşıdır. Bu doğrultuda, McNeill, Stoltenberg ve Pierce'nin (1985) yaptıkları araştırmada ele aldıkları profesyonel mesleki kimliğin mesleki kıvançla ilgisi olduğu düşünülebilir. Yapılan araştırmanın bulgularına göre; psikolojik danışman adaylarının nitelikli bir süpervizyon deneyimi yaşamalarının psikolojik danışmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek profesyonel mesleki kimliklerini de geliştireceklerini sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Meslekte deneyimli kişiler tarafından daha az deneyimli olan kişilere sunulan ve mesleki niteliği ve etkililiği arttırmaya yönelik olan süpervizyon sürecinde süpervizörün davranışları ve psikolojik danışman adayı ile kurduğu ilişki oldukça önemlidir (Bernard ve Goodyear, 1992; Falender ve Shafranske, 2004; Lambert ve Ogles, 1997; Meydan 2014). Süpervizör davranışları ve süpervizörün psikolojik danışman adayı ile kurduğu ilişki, süpervizyon alan kişinin yeni becerileri uygulayabilmesi, geribildirim isteyebilmesi, kendisini rahatlıkla açabilmesi, farkındalık, bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi, güvende hissetmesi üzerinde etkili bir faktördür (Borders

ve Leddick, 1987; Hopkins, 2012; Larson, 1998; Meydan, 2019). Mesleki doyum ise kişinin mesleğine, mesleki çevresine, yöneticilerine, mesleki rollerine ve mesleğini icra ederken hissettiği güvene karşı verdiği duygusal tepkiler ve beklenti ve mesleki olanaklarının uyumu olarak tanımlanmaktadır (Fleishman, 1988; Landy, 1978; Locke, 1969; Speroff, 1955). Süpervizyon ve süpervizör davranışlarının etkili bir şekilde yürütülmesi ile psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları, niteliklerini geliştirmeleri sağlanmaktadır. Bunun sonucunda psikolojik danışmanların kendilerini nitelikli ve etkili olarak tanımlayacakları, mesleklerine karşı olumlu duygular hissedecekleri, mesleki memnuniyet, mesleki bağlılık ve mesleki doyumlarının artacağı düşünülmektedir (Caprara ve diğ., 2003; Çoban, 2005; Larson ve diğ., 1992; Myers, Sweeney ve White, 2002; Uslu, 1999).Görüldüğü, süpervizyon ve süpervizör davranışlarının niteliği psikolojik danışmanların mesleklerini yetkin bir şekilde icra ederek mesleklerinden memnuniyet duymalarını sağlamaktadır. Kendisini yeterli hisseden psikolojik danışmanlar mesleki beklentilerini yeterliliklerine göre düzenleyebileceği ve mesleğin sağladığı olanakları da bu yeterlilikleri doğrultusunda kullanacağı düşünülebilir.O'Driscoll ve Beehr (1994) ve Talukder (2019) yaptıkları araştırmalarda, destekleyici olan süpervizör davranışlarının kişinin mesleki doyumunu artıracak sonucuna ulaşılmışlardır. Adebayo ve Ogunsina (2011) yaptıkları araştırmada, süpervizör davranışlarının kişinin mesleki doyumunu etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Ladebo (2008) da yaptığı araştırmada, süpervizyon sürecinde algılanan süpervizör desteğinin meslekten memnuniyet duyma üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Schroffel (1999) da süpervizyonun mesleki doyum üzerindeki etkisini incelediği araştırmada, süpervizyonun niteliği ve etkililiğinden ve süpervizörün yaklaşımdan memnun olan ruh sağlığı çalışanlarının mesleki doyumlarının da yüksek olduğu görülmüştür. Agnew, Vaught, Getz ve Fortune (2000) ve Crutchfield ve Borders (1997) ve yaptıkları araştırmalarda psikolojik danışmanların grup ya da bireysel olarak süpervizyon deneyimi yaşamalarının mesleki doyumları üzerinde olumlu etkisine vurgu yapmışlardır.

5.2.3. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda,psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Meslekte daha az deneyime sahip olan psikolojik danışmanların danışanlarına sundukları yardım hizmetinin niteliğinin meslekte deneyimli kişiler tarafından değerlendirildiği süpervizyon sürecinin kalitesi süpervizör davranışlarına ve süpervizörün psikolojik danışman aday ile kurduğu ilişkiye bağlıdır (Bernard ve Goodyear, 1992; Meydan 2014; Ronnestad ve Skovholt, 1993; Stoltenberg, McNeill ve Delworth, 1998). Süpervizör davranışları ve süpervizyon ilişkisinin niteliği üzerinde güven, çalışma uyumu, süpervizörün iletişim becerileri ve deneyimi önemli etkenlerdir (Borders ve Brown, 2005; Renfro-Michel, 2006'dan aktaran Yılmaz ve Voltan-Acar, 2015; Steward-Hopkins (2012). Etkili psikolojik danışman nitelikleri ise; güvenilir, enerjik, tutarlı ve kültürel yeterliliğe sahip olma, danışanlar ile terapötik bir ilişki kurma ve bunu sürdürme, danışanlarının ihtiyaçlarına uygun olarak psikolojik danışma beceri ve müdahalelerini uygulama, kendi kişisel yaşamına ilişkin tepkilerini kontrol edebilme olarak tanımlanmaktadır (Corey, 2008; Cormier ve Cormier, 1991; Neukrug, 2012; Wampold, 2011).Psikolojik danışmanların etkili özelliklere sahip olabilmesinde, süpervizyon sürecinde süpervizör davranışlarının ve süpervizyon ilişkisinin etkisi bulunmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009; Hoffman ve diğ., 2005). Süpervizör ve psikolojik danışman adayının uyumlu bir ilişki kurması ile psikolojik danışmanların farkındalıklarının, bilgi ve beceri düzeylerinin, bilgi ve beceri konusunda yeterliliklerini artacağı, süpervizyon sürecinden daha fazla yararlanacağıdüşülmektedir (Falender ve Shafranske, 2004; Fernando ve Hulse-Killacky, 2005; Ladany, Ellis ve Friedlander, 1999; Muse-Burke, Ladany ve Deck, 2001; Yüksel-Şahin, 2014). Görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların bilişsel ve terapötik becerilere hakim olabilmesi ve etkili psikolojik danışman özelliklerine sahip olabilmesi için süpervizyon sürecinde süpervizör davranışlarının ve süpervizörleri ile kurdukları ilişkinin niteliği oldukça önemlidir. Süpervizyon

ilişkisinde süpervizör davranışlarından kaynaklı olarak kendisini güvende ve rahat hisseden psikolojik danışmanların süreçten daha fazla yararlanacağı, kendisini daha fazla açacağı, daha fazla farkındalık kazanıp kendini geliştireceği ve etkili birer psikolojik danışman olarak yetişeceği düşünülebilir. Worthen ve McNeill (1996) da nitelikli süpervizyon sürecine ilişkin yaptıkları araştırmada, bu araştırmaya benzer olarak, süpervizör davranışlarının psikolojik danışman adayının bilgi ve becerilerine ilişkin eksiklerini ve yanlışlarını görmesinde ve bunları düzetmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fernando ve HulseKillacky (2005) de yüksek lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlar üzerinde yaptığı çalışmada, bu araştırmaya benzer olarak, süpervizörün yaklaşım ve tarzının psikolojik danışmanların süpervizyondan memnuniyet düzeyleri ve psikolojik danışma bilgi ve becerileri konusunda yeterlilikleri konusunda etkili olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Worthen ve McNeill'a (1996) göre, süpervizör ve psikolojik danışman arasında nitelikli bir ilişki kurulduğunda, psikolojik danışmanın bilgi ve becerilerinin artması ile etkili bir psikolojik danışman olacağı ifade edilmektedir. Efstation, Patton ve Kardash (1990) ve Sarıkaya (2017) da süpervizyon üzerine yaptıkları araştırmalarda, üniversite eğitiminde verilen süpervizyon uygulamalarının niteliğinin ve süpervizörün yaklaşımının etkili psikolojik danışmanların yetiştirilmesi için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bernard ve Goodyear (1998) ve Cashwell ve Dooley (2001) de, psikolojik danışmanların süpervizyon deneyimlerinin psikolojik danışma bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi üzerinde önemli bir etken olduğunu vurgulamışlardır. Hill ve diğerleri (2008) yaptıkları araştırmada, bu araştırmaya benzer olarak, lisans eğitim alan psikolojik danışman adaylarının süpervizyon aldıklarında psikolojik danışma bilgi ve becerilerini öğrenirken özgüvenlerinin arttığı ve psikolojik danışma bilgi ve becerilerine karşı kendilerini daha yeterli hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Blocher (1983) da etkili psikolojik danışmanların yetiştirilmesi için kuramsal derslerin pekiştirileceği nitelikli bir süpervizyon ortamının gerekliliğini vurgulamıştır.

5.2.4. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumlarını Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve mesleki kıvançları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ayrıca araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Etkili psikolojik danışmanların özellikleri güçlü ve zayıf yönlerini bilme, dürüst, güvenilir, enerjik, esnek ve iletişim becerilerine sahip olma, psikolojik danışma bilgi ve becerilerini danışanlarına ihtiyaçlarına uygun olarak belirleyebilme ve kültüre duyarlı olabilme gibi özellikler ile tanımlanmaktadır (Auvenshine ve Noffsinger, 1984; Corey, 2008; Cormier ve Cormier, 1991; Hackney ve Cormier, 2008). Mesleki kıvanç ise, psikolojik danışmanların mesleğine ve mesleğin gerektirdiklerine ilişkin bir farkındalığa sahip olarak, seçtiği mesleğe karşı olumlu duygular hissetmesi ve mesleklerine ilişkin bilgi, anlayış ve takdirlerini kendisi dışındaki kişilere de iletebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Emerson, 2010; Remley ve Herlihey, 2007). Psikolojik danışmanların mesleki bilgi ve becerilerini konusunda kendisini yeterli ve etkili bir psikolojik danışman olarak hissetmesi durumunda mesleki bağlılığı artarak mesleğine, mesleğin geçmişine, kullandığı unvana ve mesleki uygulamalarına karşı olumlu duygular hissedeceği, o mesleğin elemanı olmaktan dolayı gurur duyacağı düşünülmektedir (Gray, 2001; Larson ve diğ., 1999; Sweeney, 2001). Psikolojik danışmanların mesleklerine ilişkin olumlu duygulara sahip olabilmelerinde kendilerini mesleki anlamda yeterli ve etkili hissedebilmeleri, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmalarından kaynaklanabilir. Psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken, iletişim ve problem çözme becerilerine sahip olma, psikolojik danışma bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde kullanma, kendi duygu ve düşüncelerini psikolojik danışma sürecinden ayırt edebilme, kültüre duyarlı ve enerjik olmagibi özelliklere sahip olması durumunda psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmaktan gurur duyacağı, psikolojik danışma mesleğine kendisini ait hissedeceği ve mesleğin gelişimi ve savunuculuğu için aktif rol alacağı düşünülmektedir. Johnson ve diğerleri (1989) de, kendilerini mesleki anlamda yeterli hisseden ve etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olan psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin olumlu duygulara sahip olacağı ve mesleğinden kıvanç duyacağını ifade etmişlerdir. Gray (2001) yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanın etkililiği ile birlikte mesleki gelişiminin ve profesyonel mesleki kimliğinin, dolayısı ile mesleki kıvancının olumlu yönde etkileneceğini ifade etmiştir. McLeod, (2009) yaptığı çalışmada, etkili psikolojik danışmanların danışanlarına sundukları psikolojik danışma hizmetini daha anlamlı buldukları ve

mesleklerinden kıvanç duydukları sonucuna ulaşmıştır. Scanlan, Meredith ve Poulsen (2013) ise, kişinin mesleğini etkili bir şekilde icra ettiği durumlarda mesleğine ilişkin bağlılığı ve mesleğine karşı hissettiği olumlu duyguların artacağını ifade etmiştir.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu elde edilmiştir. Etkili psikolojik danışman nitelikleri terapötik ilişki kurma ve sürdürme, özfarkındalık, entelektüel ve çevreye açık olma, danışanların ihtiyaçlarına uygun süreci yapılandırma, kendi duygu ve düşüncelerini kontrol edebilme, yaratıcı ve umut veren özellikleri ile tanımlanmaktadır (Corey, 2008; Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015). Mesleki doyum ise kişinin mesleğine ve mesleğin gerektirdiklerine ilişkin memnuniyeti ve mesleğinden beklentileri ile mesleğin sağladığı fırsatların örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır (Barnett ve Miner, 1992; Kadioğlu, 2014; Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999; Özen, 2011). Psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde psikolojik danışma müdahalelerini etkili bir şekilde kullanacakları, üretmek ve faydalı olmak motive olacakları, mesleki niteliklerini geliştirecekleri ve böylelikle mesleklerinden doyum sağlayacakları düşünülmektedir (Alçekiç, 2001; Caprara ve diğ., 2003; Galanou ve diğ., 2010; Goodyear ve Nelson, 1997; Larson ve diğ., 1999; Levitt, 2002; Uslu, 1999). Etkili psikolojik danışmanların mesleklerinden doyum sağlaması, mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar ve farklı danışanlar karşısında sahip oldukları bilgi, beceri ve nitelikler sayesinde başarılı hissetmeleri ile açıklanabilir. Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma sürecini başarılı bir şekilde yürüten psikolojik danışmanların o mesleğin elemanı olmaktan dolayı memnuniyet duyabilirler. Wiggins ve Weslender (1986) da yaptıkları çalışmada, bu araştırmanın bulgusuna benzer olarak, etkili psikolojik danışmanların mesleki doyumunun, etkili olmayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karaçam (2019) ise yaptığı çalışmada, çalışmamızla benzer olarak, kendilerini etkili ve verimli hisseden psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken daha fazla doyum sağlayacakları sonucuna ulaşmıştır.

Bununla birlikte, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için çaba sarf etmeleri de mesleğini icra ederken başarılı ve mutlu hissetmelerini sağlamaktadır. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) yaptıkları araştırma bulgularında, etkili psikolojik danışmanların özelliklerinden dinleme becerilerinin artmasıyla mesleki doyumlarının da artacağı görülmüştür. Al-Darmarki (2004) ve Durmuş (2015) da yaptıkları araştırmalarda, psikolojik danışmanların etkili ve yeterli olma algılarının mesleki doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Jennings ve Skovholt (1999) ise psikolojik danışmanların bilişsel, duygusal ve ilişkisel özellikleri üzerinde yaptığı araştırmada, psikolojik danışmanların etkili olmasını sağlayan bu özelliklerin mesleklerinden sağladıkları memnuniyeti ve çalıştıkları ortamdan duydukları mutluluğu artırdığını ifade etmişlerdir.

5.2.5. Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Aracılığı ile Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumlarını Yordamasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmamızın sonucunda, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları arasındaki ilişkide kısmı aracılık etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Araştırmanın sonucunda, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki doyumları arasındaki ilişkide kısmı aracılık etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler yukarıda, 5.2.2., 5.2.3. ve 5.2.4.'te ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Tekrara düşmemek için, burada açıklama yapılmamıştır.

5.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Araştırmanın Üçüncü Temel Problemi: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına Ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum

5.3.1. Psikolojik Danışmanların, Aldıkları Süpervizyona ve Süpervizörlerinin Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada, psikolojik danışmanlara *“psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu nasıl değerlendiriyorsunuz?”* sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; psikolojik danışmanlardan 2’si süpervizyon almadıklarını, 11’i aldıkları süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve 8’i aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında: psikolojik danışmanlardan 6’sı süpervizyon almadıklarını; 2’si aldıkları süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve 3’ü aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Doktora eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; psikolojik danışmanlardan 4’ü süpervizyon almadıklarını, 1’i aldığı süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve 2’si aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Özgüven (1990) Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin gelişimini incelediği araştırma bulgularında, lisans öğrencilerine sunulan uygulama ve süpervizyon yaşantılarının yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Tuzgöl-Dost ve Keklik’in (2012) mezun olan ve alanda çalışan psikolojik danışmanlarla yaptıkları araştırmada, psikolojik danışmanların % 30,5’i üniversite eğitimlerinde aldıkları staj, uygulama ve aldıkları süpervizyon deneyimlerini yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların % 25’i kendilerini bilgi ve beceriler konusunda yetersiz hissetmektedirler. Özyürek (2009) de Türkiye’de üniversitelerde yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve lisans öğrencilerine sunulan süpervizyon olanaklarına ilişkin bir tarama çalışması yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre, üniversitelerde uygulama dersleri için verilen süpervizyonun deneyimsiz öğretim elemanları tarafından sunulması ve kalabalık öğrenci gruplarıyla yapılması nedeni ile yetersiz olduğunu sonucu elde edilmiştir. Görüldüğü gibi

Türkiye’de yürütülen süpervizyon çalışmalarının niteliğini düşüren faktörlerden biri, süpervizyon uygulamalarının kalabalık bir ortamda verilmesidir. CACREP (2001) standartlarında, süpervizyon veren akademisyenin üzerine bireysel süpervizyon için en fazla 5, grup süpervizyonu için ise en fazla 10 öğrenci düşmesi gerektiği belirtilmiştir. Borders (1991) da süpervizyon olanaklarının niteliğini korumak adına, bir süpervizöre üçle altı arasında öğrenci düşmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon nasıl ve ne şekilde verildi?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, gerçek danışan olmadan sınıf içi uygulamalar ile, gerçek danışan ile geribildirim almadan, gerçek danışan, kayıt, sınıf içi geribildirim yöntem ve teknikleri ile, gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile, gerçek danışan, sınıf içi rol oynama, kayıt, deşifre, sınıf içi genel geribildirim yöntem ve teknikleri ile, gerçek danışan, kayıt, deşifre, aynalı odadan izleme, bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, gerçek danışan, kayıt, deşifre, süreç planlaması ve bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Doktora eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, sınıf içi uygulamalar ile, gerçek danışan ile geribildirim almadan, gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel ve sınıf içi geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma bulgularımızdan anlaşıldığı üzere, Türkiye’de süpervizyon uygulamalarında kullanılan yöntem ve tekniklerin bir standardı olmamakla birlikte üniversiteler arasında ve eğitim düzeyine göre de farklılık görülmektedir. Araştırma bulgularımıza benzer olarak, Meydan (2014) da psikolojik danışma öğrencilerinin bilgi ve beceri kazanma süreçlerini ele aldığı araştırmasında, Türkiye’de verilen süpervizyonun hangi süpervizyon yöntemlerini kullanarak yürütüleceğinin belirgin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, Türkiye’de bireysel psikolojik danışma dersi kapsamında verilen süpervizyon sürecinde kullanılan süpervizyon modeli ve müdahaleleri her ne olursa olsun sadece bir yarıyıl süren, genellikle sınırlı

sayıda danışan ile psikolojik danışma oturumları yapılan ve sınırlı bir sürede geribildirim alınan süpervizyon süreci ile yeterliliği yüksek psikolojik danışmanlar yetiştirilmesinin zor olduğunu ifade etmiştir.CACREP (2009) standartlarına göre, sınıf içi uygulamalar uygulama öncesi (prepractium) aşamasında psikolojik danışman adaylarına psikolojik danışma bilgi ve becerileri kazandırmak ve psikolojik danışma deneyimi yaşamalarını sağlamak için kullanılmaktadır. Burada, psikolojik danışmanların birbirlerine psikolojik danışma yaptığı ve dersten sorumlu akademisyenin de gözlemlediği bir ortam yaratılmaktadır. Uygulama aşamasında ise psikolojik danışman adaylarının gerçek danışanlar ile çalışması beklenmektedir. Bununla birlikte uygulama aşamasında verilen süpervizyonun her hafta ortalama bir saat bireysel ya da üçlü süpervizyon ve buna ek olarak her hafta bir buçuk saatlik grup süpervizyonu alınması gerekmektedir. Araştırma sonuçlarımızda görüldüğü gibi, Türkiye’desüpervizyon uygulamaları ya bireysel ya da sınıf içerisinde grup ile; bir kısmı gerçek danışanlara ile bir kısmı sınıf içerisinde yapılan uygulamalara yönelik verilmektedir. Türkiye’deverilen psikolojik danışma eğitiminde, uygulama dersleri ve süpervizyona yönelik ortak bir anlayışın olmadığı ve psikolojik danışman adaylarının yetersiz bir süpervizyon sürecinden geçtikleri, mezun olduklarında kendilerini yetkin hissetmedikleri, bir kısmının süpervizyon almadığı, alan kısmın çok azının bireysel, büyük bir kısmının kalabalık bir ortamda süpervizyon aldığı görülmektedir. Oysa,Starling ve Baker’ın (2000) yaptıkları araştırmada da, uygulamalara yeni başlayan psikolojik danışma öğrencileri için bireysel süpervizyona ek olarak verilen grup süpervizyonu deneyimleri psikolojik danışman adaylarının yaşadıkları kaygı düzeylerini azaltacağı, özgüvenlerini artıracacağı, hedeflerine netleştirmesine yardımcı olacağı ve farklı kişilerden geribildirim almanın süpervizyon sürecini zenginleştireceği vurgulanmaktadır.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu hangi sıklıkla aldınız (haftalık; 2 hafta da bir; üç haftada bir vb gibi)?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, lisans eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, haftada bir defa, iki haftada bir defa, dönemde birkaç defa ve dönemde bir defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre,

haftada bir defa ve iki haftada bir defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Doktora eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre haftada bir defa ve dönemde birkaç defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma bulgularımızdan anlaşıldığı üzere, Türkiye’de süpervizyon uygulama saatleri konusunda da herhangi bir standart bulunmamaktadır. Özyürek (2009) Türkiye’de üniversitelerde yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve lisans öğrencilerine sunulan süpervizyon olanaklarına ilişkin bir tarama çalışması yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre, üniversitelerde uygulama dersleri için araştırmaya katılan çoğu öğrencinin yeterli sürede ve düzenli biçimde süpervizyon alamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer bulgularına göre, bazı öğrencilerin süpervizyon alırken gruplara ayrılmadığı, süpervizyon veren akademisyenlerin 10 ve 15 arasında öğrenci sorumluluğu olduğu, süpervizyon veren akademisyenlerin yarısının doktrasını tamamlamadığı, süpervizyon veren akademisyenlerin yaklaşık % 30’unun haftada ortalama 2 saat süren derslere (grup süpervizyonu) katılabildiği ve öğrencilerin dörtte birinden azının da bireysel süpervizyon aldığı sonuçları ortaya çıkmıştır. Borders (1991) psikolojik danışma eğitiminde süpervizör ve psikolojik danışmanın, haftalık ya da iki haftada bir olmak üzere bir buçuk saat ile üç saat arasında bir sürede süpervizyon adı altında bir araya gelmeleri gerektiğini vurgulamıştır. ABD’de psikolojik danışma eğitime bakıldığında; psikolojik danışma eğitiminin yüksek lisans düzeyinde verildiği (Borders ve Drury, 1992), kuramsal derslerin (prepractium) yanı sıra uygulama (practium) aşamasında 100 saat ve kurum deneyimi aşamasında ise 600 saatlik süpervizyon yaşantısı sunulduğu (CACREP, 2001) görülmektedir. Bu süpervizyon uygulamalarında psikolojik danışman ve süpervizörün her hafta bir saat bireysel veya üçlü süpervizyon ve buna ek olarak haftalık bir buçuk saat de grup süpervizyonu için bir araya gelmeleri önerilmektedir. Prieto (1998) ABD’de psikolojik danışma eğitimi üzerine yaptığı araştırma bulgularında, psikolojik danışma programlarının çoğunda psikolojik danışman ve süpervizörün haftada bir kez ve yaklaşık üç saat bir araya geldiği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon, hangi kuram ya da kuramlara dayalıydı?” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, bilişsel davranışçı kurama, eklektik kurama, çözüm odaklı kurama, hümanist kurama, transaksiyonel analiz kuramına ve geştalt kuramına dayalı süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma bulgularımızdan anlaşıldığı üzere, araştırma katılan psikolojik danışmanların tamamı psikolojik danışma kuramlarına dayalı süpervizyon modellerine göre süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Psikolojik danışma kuramlarına dayalı süpervizyon modellerinde, süpervizörün psikolojik danışma yaparken esas aldığı kuramın psikolojik danışma koşullarını süpervizyon verirken de temel aldığı görülmektedir (Meydan, 2014; Neukrug, 2012). Bunun modellerin dışında alanyazında, gelişimsel süpervizyon modelleri ile sosyal rol modelleri de yer almaktadır. Borders ve Brown’a(2005) göre süpervizörün kullandığı süpervizyon modeli, süpervizyon yöntem ve tekniklerinin seçilmesi ve psikolojik danışman adayına kazandırılacak bilgi ve becerilerin organize edilmesinde ve psikolojik danışman adayının değerlendirmesinde süpervizöre kuramsal olarak yön göstermektedir. Araştırma bulgularımızda da görüldüğü üzere, Türkiye’de süpervizyon uygulamaları konusunda ortak bir anlayış olmaması önemli bir problemdir.

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “süpervizörünüzün size yaklaşımı ve tarzı nasıldı?” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını etkisi yetersiz, süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını eleştirel ve süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını geliştirici olarak değerlendirmişlerdir. Süpervizör davranışlarına ilişkin alanyazında, süpervizörlerin psikolojik danışman adayları ile kurdukları ilişkiyi empatik ve destekleyici bir yaklaşım ile başlatmaları, ilişkinin sonraki aşamalarında ise yüzleştirici ve değerlendirici bir yaklaşıma sahip olmaları önerilmektedir (Borders ve diğ., 1991). Daniels ve Larson (2001)yaptıkları araştırmada, süpervizörlerin psikolojik danışmanlara yetersiz ve eleştirel bir yaklaşım ile geribildirim verdiklerinde psikolojik danışmanların cesaretinin kırılacağını belirtmişlerdir. Ronnestad ve Skovholt (1993) ise yaptıkları araştırmada, yeni başlayan ve ileri düzey eğitim alan öğrenciler ile yürütülen süpervizyon uygulamaları üzerinde

çalışmışlardır. Araştırma bulgularında, psikolojik danışma uygulamalarına yeni başlayan öğrencilere verilen süpervizyonda, süpervizörün düzeltici ve yönlendirici olmaktan ziyade doğrulayıcı bir yaklaşım ve öğretmen rolü ile geribildirim sunmasının psikolojik danışmanların mesleki gelişimi için daha faydalı olacağını sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmanın diğer bir bulgusunda, uygulamalara yeni başlayan öğrencilerin yapılandırılmış ve didaktik bir süpervizyon sürecine ve bu süreçte süpervizörün destekleyici ve geliştirici yaklaşımına ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Larson (1998) da yaptığı araştırmada, süpervizyon sürecinde geliştirici ve cesaretlendirici bir süpervizör yaklaşımının ve performansa dönük ve destekleyici geribildirimlerin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimleri üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır. Benzer şekilde, Lorenz (2009) da bir psikolojik danışman adayının kendini yeterli hissetmesi üzerinde süpervizörün geliştirici yaklaşımının, nitelikli süpervizyon ilişkisinin ve süpervizör davranışlarının etkisini vurgulamıştır.

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “süpervizörünüzle olan süpervizyona dayalı ilişkiniz, sizi nasıl etkiledi?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, süpervizörleri ile olan ilişkilerini yetersiz hissettiren, süpervizörleri ile olan ilişkilerini uzak bir ilişki ve süpervizörleri ile olan ilişkilerini geliştiren bir ilişki olarak değerlendirmişlerdir. Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayı ve süpervizör arasında ilişkiyi oluşturan bir bağ kurulmaktadır. Bu bağın gelişimi iki tarafın birbirine olan güvenine, yaptıkları iş birliğine, ortak paylaşıma ve birlikte vakit geçirmeye bağlıdır (Beinart, 2004; Renfro-Michel, 2006). Leddick ve Bernard (1980) ise psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinde yüksek düzeyde faydalanabilmesi için süpervizör ile kurduğu samimi ilişkiyi ve süpervizörüm sıcak, destekleyici ve kabul edici tavırlarının önemini vurgulamıştır. Prieto(1998) da ABD’de psikolojik danışma eğitimi üzerine yaptığı araştırma bulgularında, süpervizyon ortamından öğrencilerin yüksek düzeyde faydalanmaları için yakın, geliştirici, kolaylaştırıcı ve saygılı bir süpervizyon ilişkisinin varlığına gereksinim olduğu sonucuna ulaşmıştır. Worthington ve Roehlke (1979) de süpervizyon sürecini ele aldığı araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların süpervizyon sürecinde samimi ve geliştirici bir süpervizyon ilişkisine ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Büyükgöze-

Kavas (2011) süpervizyon sürecine ilişkin öğrenci görüşlerini ele aldığı araştırma bulgularında, süpervizörleri ile geliştirici, motive edici, samimi ve objektif bir ilişki kuran psikolojik danışmanlar, bu durumun süpervizyon sürecine olumlu olarak yansıdığı ve süreci kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “süpervizörünüz, geribildirimlerde özellikle ilke ve teknikler açısından hangi öğelere odaklandı?” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, geribildirimlerde oturumların planlanmasına odaklanıldığını, geribildirimlerde terapötik koşullara odaklanıldığını ve geribildirimlerde terapötik tekniklere odaklanıldığını ifade etmişlerdir. Araştırma bulgusunabenzer olarak, Worthington ve Roehlke (1979) yaptıkları araştırmada, süpervizyon alan psikolojik danışman adayları geribildirimlerde psikolojik danışma sürecinin yapılandırılması ve terapötik tekniklerin kullanılmasına odaklanılmasını beklemektedirler. Barletta (2007) da süpervizyon sürecinde süpervizörün terapötik koşullara ve terapötik tekniklere ilişkin geribildirim vermesinin önemli olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte bu becerilerin grup süpervizyonunda süpervizör tarafından kullanılarak model olma yolu ile psikolojik danışman adaylarına öğretilmesini önermektedir. Campbell (2000) ise süpervizörün geribildirimlerde odaklandığı konudan ziyade, geribildirim verme becerisinin niteliğine odaklanmıştır. Somut, anlaşılır, hedefe yönelik olan ve genellemeler içermeyen geribildirimler psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişiminde önemli bir yere sahiptir.

5.3.2. Psikolojik Danışmanların, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine Zelliklerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “size göre, etkili bir psikolojik danışman hangi özelliklere sahip olmalıdır?” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışmanların yetkin, iletişim becerilerine sahip, profesyonel, farkındalığı yüksek, kendini geliştirmiş, enerjik, etik, dikkatli, açık fikirli, planlı, eleştirel, lider, özkontrole sahip, bakımlı ve tarafsız özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Cormier ve Cormier (1991) etkili psikolojik danışmanların enerji, esneklik, destek, iyi niyet, öz farkındalık, yeterli, güç, etik, kişisel değerler, duygusal objektiflik özelliklerini vurgulamaktadır.

Sommers-Flanagan ve Sommers- Flanagan’a göre (2015) etkili psikolojik danışmanların nitelikleri; entelektüellik, özfarkındalık, gözlem ve değerlendirme yeteneği, uygulama ve deneyime sahip olmasıdır. Eryılmaz ve Bek (2019) de yaptıkları araştırmada, danışanların gözünden etkili psikolojik danışman özelliklerini incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, danışanla bağlanmayı gerçekleştirmek, süreci bilimsel bir şekilde yürütmek, terapötik koşulları oluşturmak ve becerileri kullanmak, destekleyici olmak, danışanın bakış açısını değiştirmek, olumlu kişilik özelliklerini sürece aktarmak, yüksek motivasyonla çalışmak, duygusal açıdan rahat olmak, etkileyici bir ses tonuna sahip olmak, rahatlatıcı olmak, yakından ilgilenmek; etkin dinlemek; sorunun nedenlerini bulmak ve sonuca ulaştırmak/problem çözmek gibi özelliklerin etkili psikolojik danışman nitelikleri olduğu görülmüştür. Korkut-Owen, Tuzgöl-Dost ve Bugay (2014) yaptıkları araştırmada, psikolojik danışman eğitimcilerinin gözünden psikolojik danışmanların özellikleri üzerinde çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, araştırmamızla benzer olarak, akademisyenler iletişime açık, esnek, yardım etmeye istekli, öz farkındalığı yüksek, dürüst ve empatik anlayışa sahip olması gibi özelliklerin psikolojik danışmanlarda bulunması gerektiğini sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi araştırmamızdan elde edilen bulgular, alanyazında yer alan etkili psikolojik danışman nitelikleri ile tutarlıdır.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “etkili bir psikolojik danışman özelliklerine sahip olmak için psikolojik danışmanların nelere ihtiyaçları vardır?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için kendilerini geliştirmeye, yetkin olmaya, kendini tanımaya, süpervizyona, yeniliklere duyarlı olmaya, analiz etmeye, alan savunuculuğuna, profesyonellik beklentisine, denetime, mesleği sevmeye, etik olmaya, mesleki paylaşma ve çalışma arkadaşlarının desteğine ihtiyaçları olduğu görülmüştür. Hackney ve Cormier’e (2008) göre araştırmabulgusuna benzer olarak, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için kendilerini güçlü ve zayıf yönleri ile tanımaya, yeniliklere açık olmaya, olaylara objektif olarak bakabilmeye, yetkin olmaya, güvenilir ve etik olmaya, sıcak ve cana yakın olmaya ihtiyaçları vardır. Blocher (1983) da psikolojik danışmanların etkili olarak yetişebilmesi için kuramsal derslerin pekiştirileceği nitelikli bir süpervizyon ortamının gerekliliğini vurgulamıştır. Gülüm (2016) ise yaptığı araştırmada, ruh sağlığı alanında hizmet veren meslek çalışanlarının etkili bir

ruh sağlığı hizmeti sunmak için farkındalık temelli eğitimlere ve uygulamalara ihtiyaı olduğunu ifade etmiştir. Green, McCollum ve Hays (2008) da araştırma sonuçlarımıza benzer olarak, psikolojik danışmanların etkili olabilmek için toplumdaki farklılığa karşı duyarlı olmaya ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir.

5.3.3. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Kıvanca İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanlara “*psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumlu düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?*” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar, sıklık sırasına göre, mesleklerinin toplumsal fayda sağladığını, kendilerini geliştirdiğini, farkındalıklarını arttırdığını, iletişim becerilerini arttırdığını, kendisini iyi ve değerli bir insan yaptığını ve yaşam kalitesini arttırdığını düşünmektedir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar, sıklık sırasına göre, mesleklerinden mutluluk, gurur ve heyecan duyduklarını belirtmişlerdir. Aldemir ve İlhan (2018) psikolojik danışmanların mesleki algılarını incelediği araştırma bulgularında; psikolojik danışmanların mesleki sorumluluklarından ve çalıştıkları kurumda insanlara yetkin bir şekilde yardımcı olmalarından dolayı mesleklerine karşı olumlu düşüncelere sahip olduğu grlmştir.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “*psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumsuz düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?*” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, mesleğin yeterince tanınmıyor oluşundan, danışmanların olumsuz duygu, düşünce, davranışlarından, alanı savunma sorumluluğundan, eğitim paydaşlarının etik dışı davranışlarından, unvan sorunundan, niversite eğitiminin yetersizliğinden, angarya işlerin varlığından dolayı mesleğine karşı olumsuz düşüncelere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, meslek seçimine ilişkin üzüntü, yorgunluk, hayal kırıklığı ve beklentilere karşı yetersizlik gibi olumsuz duygular hissettiklerini belirtmişlerdir. Doğan (1996) psikolojik danışma mesleğinin mesleki kimlik gelişimi ve sorunları üzerine yaptığı araştırmada, Türkiye’de psikolojik danışma alanına karşı ortaya konan politikaların psikolojik danışmanların mesleğine karşı olumsuz duygu ve düşünceler yaşamasında

etkili olduğunu ifade etmiştir. Aldemir ve İlhan (2018) da psikolojik danışmanların mesleki algıları üzerine yaptıkları araştırma bulgularında; psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda mesleklerinin yeterince tanınmamasından, diğer insanların mesleğe karşı yeteri kadar bilgi sahibi olmamasından ve önyargılı tutumlarının varlığından dolayı meslerine karşı olumsuz düşüncelere sahip oldukları görülmüştür. Atıcı, Özyürek ve Çam (2005) ise okul psikolojik danışmanlarının mesleki benlikleri üzerine yaptıkları araştırmada, psikolojik danışma ve rehberlik bölümünden mezun olanlarının çoğunlukla eğitim kurumlarında çalışıyor olması ve unvan konusunda belirsizlikler olmasının psikolojik danışmanların mesleğine karşı olumsuz duygu ve düşüncelerini arttırdığı görülmüştür. Psikolojik danışma alanının Türkiye’de ortaya çıkışından beri varolan unvan problemi, Milli Eğitim Bakanlığının (2017) rehberlik hizmetleri yönetmeliğinde de görülmektedir. Okul psikolojik danışmanlarına bu yönetmelikte “rehberlik elemanı” unvanı ile bahsediliyor olması psikolojik danışmanların mesleğine ilişkin duygu ve düşünceleri üzerinde oldukça etkilemiştir. Bununla birlikte, MEB’in (2020) psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yönetmeliğinde ise psikolojik danışmanların unvanı “rehber öğretmen/psikolojik danışman” olarak değiştirilmiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin tarihsel gelişimi (mesleki rehberlik, eğitsel rehberlik, psikolojik danışma şeklinde gelişimi) ve temelindeki felsefeye (örneğin; insancıl yaklaşımı, kendini gerçekleştirme, vb gibi) yönelik olan düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin sıklık sırasına göre, icra ettikleri mesleğin toplumsal faydaya yönelik olduğunu, Türkiye şartlarına uygun olmadığını, sürekli geliştiğini, iletişim becerilerine dayalı olduğunu, üniversite eğitiminin yetersiz olduğunu, alan savunma gerekliliğinin olduğunu, kültüre uyarlama gerekliliğinin olduğunu, kişiyi geliştirdiğini, psikolojik danışma’nın göz ardı edildiğini, ruh sağlığının önemli bir alanı olduğunu ve mesleki olarak kararsızlık yaşadıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin sıklık sırasına göre, mesleklerinden mutluluk, gurur, üzüntü duyduklarını, mesleklerine karşı umutlu olduklarını, yetersiz hissettiklerini ve endişe duyduğunu ifade etmişlerdir. Psikolojik

danışmanların verdikleri cevaplardan ve yapılan görüşmelerden psikolojik danışmanların soruyu anlamadıkları ve soruya uygun cevap vermedikleri görülmüştür. Alanda çalışan psikolojik danışmanların icra ettikleri mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefe hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı da gözlenmiştir. Bir meslek olarak psikolojik danışma, 1900’lü yıllarda Frank Parsons’un Meslek Bürosu’nda yaptığı mesleki rehberlik çalışmaları ile başlamıştır. Parsons, bu büroda gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklere yönlendirilmesini amaçlamıştır (Kuzgun, 2003; Tan, 2000). 1950’li yıllardan itibaren ise Amerika ve Sovyetler Birliği’nin uzay çalışmalarına sırasında yetenekli öğrencilerin keşfedilip geliştirilmesi için eğitim alanında çalışmalara ağırlık verilmiştir. Böylelikle eğitsel rehberlik ve okul psikolojik danışmanlığında büyük bir ilerleme kaydedilmiştir (Gladding, 2009). 1960’lı yıllardan itibaren de Vietnam Savaşının etkileri oluşan işsizlik, kayıplar ve psikolojik problemler ile sivil haklar ve kadın hareketleri ile toplumda psikolojik danışmaya ihtiyaç duyulmuştur (Ergene, 2008).

Araştırmada psikolojik danışmanlara “mesleki kimliğiniz ve mesleki rolleriniz konusunda, “alanınızın savunuculuğunu” ne şekilde yapıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur.Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, ön yargıları değiştirmek için çabalayarak, medya kampanyalarına katılarak, dernek çalışmalarına katılarak, mesleğin ilkelerini ve etik sınırları anlatarak, mesleğin gerektirdiklerini yerine getirerek, psikolojik danışman unvanını kullanarak, alan dışına karşı mücadele ederek, üstlere problemleri dile getirerek ve alandaki gelişmeleri takip ederek alan savunuculuğu yaptıklarını belirtmişlerdir. Türkiye’de psikolojik danışmanların alan savunuculuğuna dair çalışmalar oldukça sınırlıdır. Keklik (2009) psikolojik danışmanların hak savunuculuğunu ele aldığı araştırmada, psikolojik danışma alanının varlığını sürdürebilmesini alanın ortaya çıktığı günden bu yana meslek mensuplarının çabasına ve alanı savunmak için verdikleri hak savunuculuğuna bağlamıştır. Bununla birlikte araştırma, okul psikolojik danışmanlarının mesleklerini eğitim ortamında sürdürebilmek için okul yönetimi ve öğretmenler ile mücadele verdikleri belirtilmiştir. Atik’e (2015) göre psikolojik danışmanlar bilimsel çalışmalar yaparak, dernek çalışmalarında sorumluluk alarak, sürece dahil olmayan meslektaşlarını teşvik ederek, alan dışı atamalara karşı yasal

sınırlar çerçesinde protestolar yaparak ve gerekli durumlarda mahkemeye başvurarak alan savunuculuğu yapmaktadırlar. Bununla birlikte, alan savunuculuğunun güçlendirilmesi için diğer ruh sağlığı meslekleri ile iş birliği yapılmasının önemli olduğu da belirtmiştir. Korkut-Owen ve diğerleri (2013) ise mesleğin gelişimi ve tanıtılması konusunda Türk PDR Derneği'nin çalışmalarını vurgulamakla birlikte bir meslek odası gibi daha büyük bir yapılanmaya ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir. Myers, Sweeney ve White'a (2002) göre psikolojik danışmanların hak savunuculuğu, mesleki bir zorunluluktur. Psikolojik danışmanların toplumda dezavantajlı olan grupların güçlendirmesinin yanı sıra psikolojik danışma mesleğinin savunulması konusunda da rolleri bulunmaktadır (Campbell ve Colmer, 2014). Remley ve Herlihy (2007) de psikolojik danışmanların profesyonel mesleki kimliğini açıklarken meslek örgütlerine katılım ve alan savunuculuğunun önemini vurgulamıştır. Profesyonel mesleki kimliğe sahip olan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma mesleği için savunuculuk yapan kurum ve kuruluşların mesleki faaliyetlerine dahil olarak alan savunuculuğu yapması gerekmektedir (Emerson, 2010). Bu mesleki faaliyetleri Puglia (2008), meslek örgütlerine üye olma, bu örgütlerde liderlik pozisyonlarını üstlenme, alan ile ilgili konferans, çalıştay ve seminerlere katılma, danışanlar ve meslek adına aktif olarak hak savunuculuğu yapma ve alana ilişkin araştırmalara katılma olarak sıralamıştır. Myers ve Sweeney (2004) de alan savunuculuğunun mesleğin geleceği için önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

5.3.4. Psikolojik Danışmanların, Mesleki Doyuma İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanlara “psikolojik danışma mesleğinden beklentileriniz ile mesleğin size sağladığı olanakların uyumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, kendini geliştirme fırsatı, yardım etme, olumlu duygular hissetme, saygı duyulan bir meslekte olma, maddi doyum sağlama, çalıştığı kurumun değişim lideri olma konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağladığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, unvan sorunu, öğrenci sayısının fazlalığı, çalışma alanındaki koşulların yetersizliği, mesleğin ilkeleri ile bağdaşmayan yönetmelik, üniversite eğitiminin yetersizliği, bölümün eğitim fakültesinde oluşu, maddi doyumun az oluşu, sosyal adaletsizliğin

oluşu, çalışma alanının okulla sınırlandırılması ve evrak işlerinin yoğunluğu konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağlamadığını belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi, psikolojik danışmanlar mesleğinden beklentileri ile mesleğin sağladığı olanakları mesleki doyumunu arttıran ve azaltan faktörler ile açıklamışlardır. Bu faktörler mesleki doyumu azaltan ve arttıran faktörler kategorilerinde tekrar açıklanacağından tekrara düşmemek için burada tartışılmamıştır.

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumu arttıran faktörler nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, danışanların olumlu geri dönütleri, kendini geliştirebilmek, danışmanlık becerilerine sahip olmak, paydaşların olumlu geri dönütleri, çalışılan kurumun olanakları, dernek çalışmalarında aktif rol almak, mesleki paylaşım yapabilmek, alandaki gelişmeler, psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmak, mesleki sorumlulukları yerine getirmek, toplumsal saygı, maddi kazanç ve alanın uygulamaya açık olması gibi faktörlerin mesleki doyumlarını arttırdığını ifade etmişlerdir. Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunları inceledikleri araştırma bulgularında, danışanların gelişimine ve sorunlarının çözümüne katkıda bulunmaktan, yardım sunduğu kişilerin olumlu geri dönütlerinden, icra ettikleri mesleğin ilgi ve yeteneklerine uygun olmasından, eğitim paydaşlarının olumlu geribildirimlerinden ve mesai saatlerinden dolayı mesleki doyumlarının arttığı görülmüştür. Kocayörük (2000) de yaptığı araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların mesleki doyumunu arttıran faktörleri mesleği isteyerek tercih etme, mesleğin ilgi ve yeteneklere uygun oluşu, yetki ve sorumluluklarına önem verme, öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik servisine karşı olumlu tutumları olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte kendini psikolojik danışma bilgi ve becerileri konusunda yeterli hisseden psikolojik danışman mesleki doyum düzeylerinin de yüksek olacağı görülmüştür. Hamamcı, Oskargil ve İnanc (2004) ise psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde mesleki gelişim ve profesyonellik, seminerlere ve konferanslara katılma, meslektaşlarla mesleki konuları tartışma, meslek ile ilgili yayınları okumanın etkili olduğunu belirtmişlerdir. Dağlı (2014) psikolojik danışman mesleki algıları üzerine yaptıkları araştırma bulgularında,

mesleği icra ederken birine yardım eden rolünü üstlenme, kendini değerli hissetme ve danışanlarından olumlu geribildirimler alma faktörlerinin kişinin mesleğinden sağladığı doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte ruh sağlığı çalışanlarının mesleki doyumları üzerinde yapılan araştırmalarda, yöneticilerin olumlu geribildirimlerinin, meslekten elde edilen kazancın, ödül ve gelişme olanaklarının (Ursula ve Steven, 1998) ve süpervizyon deneyimlerinin (Hyrkas, 2005) mesleki doyum üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumunu azaltan faktörler nelerdir?” sorusu sorulmuştur.

Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, eğitim paydaşlarının olumsuz tutumu, mesleğin yeterince anlaşılmaması, mesleğin ilkelerine aykırı yönetmelik maddeleri, angarya işlerin yoğunluğu, alan dışı meslek elemanlarının oluşu, unvan sorunu, öğrenci sayısının fazlalığı, danışanların beklentileri, ticari amaçlı düzenlenen eğitimler, meslektaşların etik dışı davranışları, yükselme olanaklarının yetersizliği, insanların olumsuz duygu ve düşünceleri ve alan dışı akademisyenlerin oluşu gibi faktörlerin mesleki doyumlarını azalttığını ifade etmişlerdir. Psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Öztürk, 2018). Psikolojik danışmanların yaşadığı bu sorunlar; unvan belirsizliği, eğitim paydaşlarının olumsuz tutumları, rol ve sorumlulukların belirsizliği (House ve Hayes, 2002; Altun ve Camadan, 2013), mesleki sınırların belirsizliği (Özyürek, 2019), çalışma ortamındaki fiziksel koşulların yetersizliği, angarya işlerin varlığı, velilerin sürece katılımının az oluşu, paydaşların gerçekçi olmayan beklentileri (Yorğun, Mert ve Köksal, 2019) ve meslek elemanlarının farklı unvanlar kullanmalarıdır (Dağlı, 2014). Tuzgöl – Dost ve Keklik (2012) psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunları inceledikleri araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların mesleki doyumunu düşüren faktörlerin eğitim paydaşları tarafından anlaşılama, eğitim paydaşlarının önyargılı tutumu ve gerçekçi olmayan beklentileri ve kurumdaki görev tanımının net olmaması olduğu görülmüştür. Dağlı (2014) psikolojik danışman mesleki algıları üzerine yaptıkları araştırma bulgularında, mesleği icra ederken cinsel istismar gibi koordinasyon gerektiren durumlarda yasal prosedürü bilmeme, diğer kurumların işleyişini bilmeme, adli, idari ve yasal

sorumluluk gerektiren durumlarla çalışma ve mesleki sınırların genişliği faktörlerinin mesleki doyumu düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

5.3.5. Psikolojik Danışmanların Aldıkları Süpervizyon, Süpervizör Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları, Mesleki Doyumlarının Birbirleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışmanlara, “süpervizyon, süpervizör davranışları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri: üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin etkili psikolojik danışman nitelikleriniz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu sorulmuştur.

Araştırmanın sonucunda, süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, aldıkları süpervizyonun etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerinde etkisi olmadığını ve süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, yetkinlik, motivasyon, rol model olma, farkındalık, kendini geliştirme, süreci yapılandırma gibi nitelikler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Mayfield, Kardash ve Kivlighan (1999) öğrenilen teorik bilgilerin uygulamalar ve süpervizyon ile desteklenmesi sonucunda psikolojik danışmanın kendini geliştireceği, bilgi ve beceriler konusunda yetkinleşeceği ve etkili psikolojik danışman özelliklerine sahip olacağını ifade etmişlerdir. McNeil, Stoltenberg ve Pierce (1985) yaptıkları araştırmada, araştırmamızla benzer olarak, süpervizyon yaşantısının psikolojik danışmanların farkındalığını artıracak sonucuna ulaşmışlardır. Hill, Stahl ve Roffman (2007) da süpervizyon yaşantısının psikolojik danışmanların bilgi ve becerileri konusunda yetkinleşmesi ve kendilerini geliştirmeleri konusunda etkili olacağını ifade etmişlerdir. Egan’a (1997) göre etkili bir psikolojik danışmanın psikolojik danışma becerilerini etkili olarak kullanması gerekmektedir. Bu bilgi ve beceriler, psikolojik danışmanlara üniversitelerde gerçek danışanlar ile yaptıkları uygulamalar ve bu uygulamalara verilen süpervizyon süreci ve süpervizör davranışları ile kazandırılmaktadır (Meydan, 2014). Ko ve Rodolfo (2005) da staj, uygulama ve süpervizyon süreçlerine ilişkin yürüttüğü araştırma bulgularında, üniversitelerde etkili bir psikolojik danışman yetiştirilmesinde

psikolojik danışmanların eğitim sürecinde yaptıkları staj ve uygulamalara ilişkin deneyimledikleri süpervizyon yaşantısının önemli etkisine vurgu yapılmıştır. Benzer şekilde, Fernando ve Hulse-Killacky (2005) yürüttükleri araştırmada, psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyon eğitiminde süpervizörün davranışlarının ve yaklaşımının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerileri, etkililiği ve yeterliliği üzerinde etkisi olduğunu vurgulamışlardır.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, aldıkları süpervizyonun mesleki kıvançları üzerinde etkisi olmadığını, süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmanın sonucunda, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, motivasyon, profesyonellik, uzman desteği, mesleki duyarlılık gibi faktörler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Alanyazında psikolojik danışmanların mesleki kıvançları üzerinde yapılmış çalışmalar sınırlı olması nedeni ile, mesleki kıvancın temel oluşturduğu mesleki kimlik (Gray, 2001) ile ilgili çalışmalara da bakılmıştır. Araştırmabulgusuna benzer olarak, Levitov, Fall ve Jennings (1999) sınıf içinde rol oynamaya dayalı uygulama deneyimleri ve bu uygulamala ilişkin süpervizyona yönelik yaptıkları araştırma bulgularında, psikolojik danışman adaylarının profesyonelliği ve mesleki kimlik gelişimi üzerinde bu uygulama deneyimleri ve süpervizörlerinden aldıkları uzman desteğinin etkisi olduğu görülmüştür. Denizli ve diğerleri (2009) bireyle psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında yürütülen süpervizyon uygulamalarını ele aldıkları araştırmada, standartlara uygun olarak yürütülen süpervizyon uygulamalarının psikolojik danışman adaylarına yeni bakış açıları ve özfarkındalık kazandırdığı ve mesleki kimlik gelişimini sağladığı görülmüştür. Lambie ve Wiliamson (2004) da okul psikolojik danışmanları üzerinde yürüttüğü araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonun mesleki kıvancın da alt boyutu olduğu profesyonel mesleki kimliğin gelişimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgulamışlardır.

Araştırmada, psikolojik danışmanlara “üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, aldıkları süpervizyonun mesleki doyumları üzerinde etkisi olmadığını ve süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmanın sonucunda, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, yetkinlik, motivasyon, mutluluk, geribildirimler ile gelişme, kişisel farkındalık ve mesleki paylaşımda bulunma gibi faktörler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Agnew, Vaught, Getz ve Fortune (2000) yaptıkları araştırmada, araştırma sonuçlarımıza benzer olarak, psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonun mesleki doyumları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, süpervizyon deneyimi olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar yetkinlik, kişisel ve mesleki gelişim ile birlikte mesleklerinden duydukları doyumunda arttığını belirtmişlerdir. Görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon deneyimleri mesleki olarak gelişimlerini sağlamakta, mesleki gelişimleri de meslekten doyum almasını sağlamaktadır. Hamamcı, Oskargil-Göktepe ve İnanç (2004) de okul psikolojik danışmanları ile yaptıkları araştırmada, araştırma bulgularımıza benzer olarak, okul psikolojik danışmanlarının mesleki yönden kendilerini geliştirmek için kendisinden daha deneyimli uzmanlara başvurdukları ve mesleki gelişimleri ile mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Evans (1997) yaptığı araştırmada, psikolojik danışmaların aldıkları süpervizyonun mesleki doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte verilen süpervizyonun saati ve süpervizörün özellikleri ve davranışları psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Evans ve Hohenshill (1997) da benzer olarak, psikolojik danışmanlar üzerinde yaptıkları araştırma bulgularında, psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyonun mesleki doyumları üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu

sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların tamamı etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri, sıklık sırasına göre, yetkinlik, mesleki aidiyet, faydalı olma, mutluluk, motivasyon, geribildirimler ile gelişme, iletişim beceriler ve kişisel farkındalık olarak ifade etmişlerdir. Larson ve diğerleri (1999) psikolojik danışmanların etkili bir psikolojik danışman olarak mesleklerini icra ettiklerinde mesleklerine olan ilgisinin ve bağlılığının artacağını ifade etmektedirler. Emerson’a (2010) göre de bir birey mesleğine ilişkin yeterli bilgi ve anlayışa sahip olarak, mesleğine yönelik duyguları ile temas kurarsa, o mesleğin elamanı olmaktan ötürü olumlu duygular içinde olacaktır. Marshall (2000) kariyer psikolojik danışmanlarının yeterlikleri üzerine yaptığı araştırmada, eğitim sürecinde olan psikolojik danışma adaylarının psikolojik danışma bilgi ve becerini arttıkça psikolojik danışma yapabileceğine ilişkin inançlarının artacağını, kaygılarının azalacağı, böylelikle psikolojik danışman kimliğine sahip olduklarını hissedecekleri sonuçlarına ulaşmıştır. Scanlan, Meredith ve Poulsen (2013) de kişinin mesleğini etkili bir şekilde icra ettiği durumlarda mesleğine ilişkin bağlılığı ve mesleğine karşı hissettiği olumlu duyguların artacağını ifade etmiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanlara “etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Araştırmanın sonucunda psikolojik danışmanlardan biri etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerinde tek başına bir etkisi olmadığını belirtmekle birlikte diğer psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri sıklık sırasına göre yetkinlik, geribildirim ile gelişme, faydalı olma, mutluluk, motivasyon ve iletişim becerileri olarak ifade etmişlerdir. Araştırmabulgusuna benzer olarak, Caprara ve diğerlerine (2003) göre psikolojik danışmanların mesleklerinden memnuniyet duymaları ve tatmin sağlamaları için nitelikli ve etkili olduklarını hissetmeleri önemli bir unsurdur. Ekşi, Ismuk ve Parlak (2015) yaptıkları araştırmada, etkili psikolojik danışmanların bilgi ve becerilerinin artmasıyla mesleki doyumlarının da artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Bandura(1997)çeşitli meslek gruplarındaki kişilerin özyeterlik düzeyleri üzerinde ve Güner, Çicek ve Can(2014) da mesleki doyum düzeyleri üzerinde yaptıkları

araştırmada mesleklerinin doyum ve memnuniyet sağlayabilmeleri için kişilerin sahip olduğu mesleki bilgi ve becerileri aktif olarak kullanmanın önemini vurgulamışlardır.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Basamağı: Dördüncü Temel Problemi:Psikolojik Danışmanların Süpervizyon Ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Elde Edilen Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesine Yönelik Tartışma ve Yorum

Araştırmada, psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon, süpervizör davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler nicel ve nitel yöntemler ile incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların aldıkları süpervizyon, süpervizör davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Araştırmada, elde edilen nicel ve nitel verilerin ve bulguların birbirleri ile tutarlı olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel verilerin birbirleri ile örtüştüğü bulunmuştur. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine yönelik elde edilen nicel ve nitel verilerin birbirleri ile örtüştüğü bulunmuştur. Psikolojik danışmanların mesleki kıvançlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel verilerin birbirleri ile örtüştüğü bulunmuştur. Psikolojik danışmanların mesleki doyumlarına yönelik elde edilen nicel ve nitel verilerin birbirleri ile örtüştüğü bulunmuştur. Psikolojik danışmanların süpervizyon ve süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen nicel ve nitel verilerin ve bulguların birbirleri ile örtüştüğü bulunmuştur.

Psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler yukarıda, 5.2.2., 5.2.3. ve 5.2.4.'te ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Tekrara düşmemek için, burada açıklama yapılmamıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın birinci basamağı olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyumlarına yönelik ulaşılan sonuçlara, daha sonra ise bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmiştir. İkinci olarak, araştırmanın ikinci basamağı olan aracılık ilişkisine yönelik olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmiştir. Üçüncü olarak, araştırmanın üçüncü basamağı olan nitel verilere yönelik olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

6.1. Araştırmanın Birinci Basamağı: Birinci Temel Problemi: Bazı Değişkenlere Göre Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Sonuç ve Öneriler

Araştırmada cinsiyete göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyete göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada eğitim durumuna göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda eğitim durumuna göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Doktora mezunu olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki kıvanç, yüksek lisans mezunu ve lisans mezunu olanlarıkinden daha düşük olarak ayrılmıştır. Yine, araştırmada eğitim durumuna göre, psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek lisans düzeyinde eğitim almış olan psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki doyum, lisans mezunu ve doktora mezunu olanlarıkinden daha yüksek olarak ayrılmıştır.

Araştırmada bireysel ve grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda bireysel ve grupla psikolojik danışma için süpervizyon almaya göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada üniversite eğitimini yeterli görmeye göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite eğitimini yeterli görmeye göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite eğitimini yetersiz gören psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları, üniversite eğitimini orta ve yüksek düzeyde yeterli görenlerinkinden daha düşük çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan unvana göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda kullanılan unvana göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; rehber öğretmen unvanını kullanan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum puan ortalamaları; psikolojik danışman unvanını kullananlarınkinden daha düşük çıkmıştır.

Araştırmada kıdeme göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda kıdeme göre, psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeyinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; kıdemi 0-5 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması kıdemi 12-17 yıl arası olanlarınkinden daha yüksek çıkmıştır. Yine, kıdemi 12-17 yıl arası olan psikolojik danışmanların mesleki kıvanç puan ortalaması, kıdemi 24 yıl ve üstü olanlarınkinden daha düşük çıkmıştır. Yine, araştırmada kıdeme göre, psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 24 yıl ve üstü kıdeme sahip olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyi diğer kıdemde olan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinden yüksek çıkmıştır.

6.1.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler

Psikolojik danışmanların süpervizyon deneyimlerine yönelik araştırmalar sınırlı olsa da bulunmaktadır. Bununla birlikte alan araştırmacılarına psikolojik danışman eğitiminde verilen süpervizyon süreci ve süpervizyon sürecinde süpervizörlerin yeterliliklerine ilişkin araştırmaların süpervizörler ile çalışılarak yapılması önerilebilir.

Psikolojik danışmanların mesleki kıvanç, alanyazında az çalışılan bir kavram olmasından dolayı mesleki kıvanç ile ilgili başka değişkenler ile çalışma yapılması ve mesleki kıvanç üzerinde etkili olan ve psikolojik danışmanların mesleki kıvanç düzeylerini artıracak etmenlerin belirlenmesi için farklı çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırmaya doktora düzeyinde eğitim gören ya da mezunu olan çok az psikolojik danışman katılmıştır. Bu nedenle eğitim düzeyi açısından eşit dağılım gösteren örneklemlemlerle yeni araştırmalar yapılabilir.

6.1.2. Psikolojik Danışmanlara, Eğitimcilere ve Yasa Koyuculara Yönelik Öneriler

Psikolojik danışma eğitimi konusunda çalışmalar yapılarak üniversiteler arasında akreditasyon sağlanabilir.

Uygulama derslerinin ders saatlerinin arttırılması ve psikolojik danışma uygulamaları konusunda verilen süpervizyonun niteliğinin arttırılması önerilebilir.

Süpervizyon dersi, doktora düzeyinde eğitim alan psikolojik danışmanlara zorunlu bir ders olarak verilebilir.

Doktora düzeyinde eğitim alan psikolojik danışmanlara süpervizörlük deneyimi yaşamaları için akran süpervizyonu yöntemi ile deneyim kazanmaları sağlanabilir.

Lisans düzeyinde mezun olan psikolojik danışmanların çoğu okulda çalıştığı için, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan psikolojik danışmanlara süpervizyon alacakları fırsatlar ve olanaklar sunulabilir.

6.2. Araştırmanın İkinci Basamağı: İkinci Temel Problemi: Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları ile Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolüne Yönelik Sonuç ve Öneriler

Araştırmada psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve mesleki kıvançları arasındaki ilişki ve psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının mesleki kıvançlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda,psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve mesleki kıvançları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının mesleki kıvançları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu da elde edilmiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve mesleki doyumları arasındaki ilişki ve psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda,psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu da elde edilmiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasındaki ilişki ve psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının etkili psikolojik danışman niteliklerini anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların süpervizör davranışlarının etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu da elde edilmiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve mesleki kıvançları arasındaki ilişki ve psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve mesleki kıvançları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu da elde edilmiştir.

Araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki ve psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve mesleki doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucu da elde edilmiştir.

Araştırmada etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları ile mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkide kısmı aracılık etkisinin anlamlı olduğu da bulunmuştur.

6.2.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler

Bu araştırma psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkileri bir arada ele alan ilk araştırmadır. Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin birlikte ele alındığı başka betimsel araştırmalar yapılabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler, okulda çalışan psikolojik danışman üzerinde incelenmiştir. Başka kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlar ile de bu değişkenler çalışılabilir.

6.2.2. Psikolojik Danışmanlara, Eğitimcilere ve Yasa Koyuculara Yönelik Öneriler

Psikolojik danışmanların mesleğini icra ederken duydukları kıvancı ve doyumunu arttıracak çalışmalar yapılabilir. Bu doğrultuda öncelikle mesleklerini icra ederken de

süpervizyon almaları sağlanabilir. Nitelikli bir süpervizyon ve süpervizör yaklaşımı ile psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin artması sağlanabilir.

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerini arttıracak hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.

6.3. Araştırmanın Üçüncü Basamağı: Üçüncü Temel Problemi: Psikolojik Danışmanların, Süpervizyon ve Süpervizörlerinin Davranışlarına, Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerine, Mesleki Kıvançlarına ve Mesleki Doyumlarına Yönelik Olarak Soru Formunda Yer Alan Sorulara İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuç ve Öneriler

Araştırmada psikolojik danışmanların, aldıkları süpervizyona ve süpervizörlerinin davranışlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yazılmıştır:

1. Lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; psikolojik danışmanlardan 2'si süpervizyon almadıklarını, 11'i aldıkları süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve 8'i aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında: psikolojik danışmanlardan 6'sı süpervizyon almadıklarını; 2'si aldıkları süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve 3'ü aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Doktora eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; psikolojik danışmanlardan 4'ü süpervizyon almadıklarını, 1'i aldığı süpervizyonun yetersiz bir süreç olduğunu ve 2'si aldıkları süpervizyonun etkili bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir.
2. Lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, gerçek danışan olmadan sınıf içi uygulamalar ile, gerçek danışan ile geribildirim almadan, gerçek danışan, kayıt, sınıf içi geribildirim yöntem ve teknikleri ile, gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile, gerçek danışan, sınıf içi rol oynama, kayıt, deşifre, sınıf içi genel geribildirim yöntem ve teknikleri ile,

gerçek danışan, kayıt, deşifre, aynalı odadan izleme, bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, gerçek danışan, kayıt, deşifre, süreç planlaması ve bireysel geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir. Doktora eğitiminde verilen süpervizyon sürecine bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, sınıf içi uygulamalar ile, gerçek danışan ile geribildirim almadan, gerçek danışan, kayıt, deşifre, bireysel ve sınıf içi geribildirim yöntem ve teknikleri ile süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir.

3. Lisans eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, haftada bir defa, iki haftada bir defa, dönemde birkaç defa ve dönemde bir defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Yüksek lisans eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, haftada bir defa ve iki haftada bir defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Doktora eğitiminde süpervizyon alma sıklığına bakıldığında; süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre haftada bir defa ve dönemde birkaç defa süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir.
4. Süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, bilişsel davranışçı kurama, eklektik kurama, çözüm odaklı kurama, hümanist kurama, transaksyonel analiz kuramına ve gestalt kuramına dayalı süpervizyon aldıklarını ifade etmişlerdir.
5. Süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını etkisi yetersiz, süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını eleştirel ve süpervizörlerinin yaklaşım ve tarzını geliştirici olarak değerlendirmişlerdir.
6. Süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, süpervizörleri ile olan ilişkilerini yetersiz hissettiren, süpervizörleri ile olan ilişkilerini uzak bir ilişki ve süpervizörleri ile olan ilişkilerini geliştiren bir ilişki olarak değerlendirmişlerdir.
7. Süpervizyon alan psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, geribildirimlerde oturumların planlanmasına odaklanıldığını,

geribildirimlerde terapötik koşullara odaklanıldığını ve geribildirimlerde terapötik tekniklere odaklanıldığını ifade etmişlerdir.

Araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yazılmıştır:

1. Psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışmanların yetkin, iletişim becerilerine sahip, profesyonel, farkındalığı yüksek, kendini geliştirmiş, enerjik, etik, dikkatli, açık fikirli, planlı, eleştirel, lider, özkontrolle sahip, bakımlı ve tarafsız özelliklere sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir.
2. Psikolojik danışmanların etkili olabilmek için kendilerini geliştirmeye, yetkin olmaya, kendini tanımaya, süpervizyona, yeniliklere duyarlı olmaya, analiz etmeye, alan savunuculuğuna, profesyonellik beklentisine, denetime, mesleği sevmeye, etik olmaya, mesleki paylaşıma ve çalışma arkadaşlarının desteğine ihtiyaçları olduğu görülmüştür.

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki kıvanca ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yazılmıştır:

1. Psikolojik danışmanlar, sıklık sırasına göre, mesleklerinin toplumsal fayda sağladığını, kendilerini geliştirdiğini, farkındalıklarını arttırdığını, iletişim becerilerini arttırdığını, kendisini iyi ve değerli bir insan yaptığını ve yaşam kalitesini arttırdığını düşünmektedir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar, sıklık sırasına göre, mesleklerinden mutluluk, gurur ve heyecan duyduklarını belirtmişlerdir.
2. Psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, mesleğin yeterince tanınmıyor oluşundan, danışanların olumsuz duygu, düşünce, davranışlarından, alanı savunma sorumluluğundan, eğitim paydaşlarının etik dışı davranışlarından, unvan sorunundan, üniversite eğitiminin yetersizliğinden, angarya işlerin varlığından dolayı mesleğine karşı olumsuz düşüncelere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, meslek seçimine ilişkin üzüntü, yorgunluk, hayal kırıklığı ve beklentilere karşı yetersizlik gibi olumsuz duygular hissettiklerini belirtmişlerdir.

3. Psikolojik danışmanlar mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin sıklık sırasına göre, icra ettikleri mesleğin toplumsal faydaya yönelik olduğunu, Türkiye şartlarına uygun olmadığını, sürekli geliştiğini, iletişim becerilerine dayalı olduğunu, üniversite eğitiminin yetersiz olduğunu, alan savunma gerekliliğinin olduğunu, kültüre uyarlama gerekliliğinin olduğunu, kişiyi geliştirdiğini, psikolojik danışma'nın göz ardı edildiğini, ruh sağlığının önemli bir alanı olduğunu ve mesleki olarak kararsızlık yaşadıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefeye ilişkin sıklık sırasına göre, mesleklerinden mutluluk, gurur, üzüntü duyduklarını, mesleklerine karşı umutlu olduklarını, yetersiz hissettiklerini ve endişe duyduğunu ifade etmişlerdir. Psikolojik danışmanların verdikleri cevaplardan ve yapılan görüşmelerden psikolojik danışmanların soruyu anlamadıkları ve soruya uygun cevap vermedikleri görülmüştür. Alanda çalışan psikolojik danışmanların icra ettikleri mesleğin tarihsel gelişimi ve temelinde yatan felsefe hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı da gözlenmiştir.
4. Psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, ön yargıları değiştirmek için çabalayarak, medya kampanyalarına katılarak, dernek çalışmalarına katılarak, mesleğin ilkelerini ve etik sınırları anlatarak, mesleğin gerektirdiklerini yerine getirerek, psikolojik danışman unvanını kullanarak, alan dışına karşı mücadele ederek, üstlere problemleri dile getirerek ve alandaki gelişmeleri takip ederek alan savunuculuğu yaptıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki doyuma ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yazılmıştır:

1. Psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, kendini geliştirme fırsatı, yardım etme, olumlu duygular hissetme, saygı duyulan bir meslekte olma, maddi doyum sağlama, çalıştığı kurumun değişim lideri olma konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağladığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, unvan sorunu, öğrenci sayısının fazlalığı, çalışma alanındaki koşulların yetersizliği, mesleğin ilkeleri ile bağdaşmayan yönetmelik, üniversite eğitiminin yetersizliği, bölümün eğitim fakültesinde oluşu, maddi doyumun az oluşu, sosyal adaletsizliğin oluşu, çalışma alanının

okulla sınırlandırılması ve evrak işlerinin yoğunluğu konusunda beklentileri ve olanakların uyum sağlamadığını belirtmişlerdir.

2. Psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, danışanların olumlu geri dönütleri, kendini geliştirebilmek, danışmanlık becerilerine sahip olmak, paydaşların olumlu geri dönütleri, çalışılan kurumun olanakları, dernek çalışmalarında aktif rol almak, mesleki paylaşım yapabilmek, alandaki gelişmeler, psikolojik danışman unvanını kullanıyor olmak, mesleki sorumlulukları yerine getirmek, toplumsal saygı, maddi kazanç ve alanın uygulamaya açık olması gibi faktörlerin mesleki doyumlarını arttırdığını ifade etmişlerdir.
3. Psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, eğitim paydaşlarının olumsuz tutumu, mesleğin yeterince anlaşılmaması, mesleğin ilkelerine aykırı yönetmelik maddeleri, angarya işlerin yoğunluğu, alan dışı meslek elemanlarının oluşu, unvan sorunu, öğrenci sayısının fazlalığı, danışanların beklentileri, ticari amaçlı düzenlenen eğitimler, meslektaşların etik dışı davranışları, yükselme olanaklarının yetersizliği, insanların olumsuz duygu ve düşünceleri ve alan dışı akademisyenlerin oluşu gibi faktörlerin mesleki doyumlarını azalttığını ifade etmişlerdir.

Araştırmada psikolojik danışmanların “süpervizyon, süpervizör davranışları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri: üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin etkili psikolojik danışman nitelikleriniz üzerindeki etkisini nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur. **Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yazılmıştır:**

1. Süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, aldıkları süpervizyonun etkili psikolojik danışman nitelikleri üzerinde etkisi olmadığını ve süpervizyon süreci sonunda yetkin olmadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, yetkinlik, motivasyon, rol model olma, farkındalık, kendini geliştirme, süreci yapılandırma gibi nitelikler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir.

2. Süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, aldıkları süpervizyonun mesleki kıvançları üzerinde etkisi olmadığını, süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, motivasyon, profesyonellik, uzman desteği, mesleki duyarlılık gibi faktörler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir.
3. Süpervizyon sürecini olumsuz olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, aldıkları süpervizyonun mesleki doyumları üzerinde etkisi olmadığını ve süpervizyon süreci sonunda yetkin olamadıklarını ve yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, süpervizyon sürecini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışmanlar sıklık sırasına göre, yetkinlik, motivasyon, mutluluk, geribildirimler ile gelişme, kişisel farkındalık ve mesleki paylaşımda bulunma gibi faktörler üzerinde aldıkları süpervizyonun etkileri olduğunu belirtmişlerdir.
4. Psikolojik danışmanların tamamı etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki kıvançları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri, sıklık sırasına göre, yetkinlik, mesleki aidiyet, faydalı olma, mutluluk, motivasyon, geribildirimler ile gelişme, iletişim beceriler ve kişisel farkındalık olarak ifade etmişlerdir.
5. Psikolojik danışmanlardan biri etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyum üzerinde tek başına bir etkisi olmadığını belirtmekle birlikte diğer psikolojik danışmanlar etkili psikolojik danışman niteliklerinin mesleki doyumları üzerinde olumlu etkilerinden söz etmişlerdir. Bu olumlu etkileri sıklık sırasına göre yetkinlik, geribildirim ile gelişme, faydalı olma, mutluluk, motivasyon ve iletişim becerileri olarak ifade etmişlerdir.

6.3.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler

Bu araştırmada psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler nitel yöntemlerle de incelenmiştir. Araştırmanın nitel verileri sonucunda psikolojik danışmanların mesleki kıvançları ve mesleki doyumları üzerinde süpervizyon, süpervizör davranışları ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile

birlikte mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunların da etkili olduğu görülmüştür. Bundan sonraki yapılacak araştırmalarda psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının da nicel ve nitel yöntemler ile incelenmesi önerilebilir. Bununla birlikte bu araştırma ve alanyazındaki araştırmalar çoğunlukla okul psikolojik danışmanları üzerinde yürütülmüştür. Bundan sonraki araştırmalarda diğer kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların süpervizörlerinin davranışları, etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler nitel verileri ile incelenebilir.

6.3.2. Psikolojik Danışmanlara, Eğitimcilere ve Yasa Koyuculara Yönelik Öneriler

Psikolojik danışmanların mesleğini icra ederken duydukları kıvancı ve doyumunu arttıracak, mesleğini icra ederken karşılaştıkları sorunları ele alan çalışmalar yapılabilir. Bu doğrultuda psikolojik danışmanlara mesleklerini icra ederken meslektaşları ile buluşabilecekleri atölye çalışmaları düzenlenebilir. Yine, mesleklerini icra ederken etkili psikolojik danışman niteliklerini artıracak terapi eğitimleri ve süpervizyon gibi hizmet içi eğitimler verilebilir.

KAYNAKÇA

- Agnew, Tom, Claire C. Vaught, Hildy G. Getz, Jimmie Fortune. 2000. Peer Group Clinical Supervision Program Fosters Confidence, and Professionalism. **Professional School Counseling**. c. 4: 6-12.
- Ağan, Fatih. 2002. Özel Okullarda, Devlet Okullarında Ve Dersanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçamete, Gönül, Sema Kaner, Bülbin Sucuoğlu. 2001. **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**. Nobel: Ankara.
- Akkuş, Okay. 2010. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan PDR Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aladağ, Mine, Serkan Denizli, D. Yelda Bektaş, Zeynep Cihangir-Çankaya, Ezgi Özeke-Kocabaş, E., Barış Yaka. 2009. Psikolojik Danışman Eğitiminde Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması ve Süpervizyonu: Ege Üniversitesi Örneği. **10. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildirileri, 21-23 Ekim 2009**. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Aladağ, Mine, Gülşah Kemer. 2016. Clinical Supervision: An Emerging Counseling Specialty in Turkey. **The Clinical Supervisor**. c. 35. s. 2: 175-191.
- Alçekiç, K. Gamze. 2011. Kariyer Gelişimi Açısından Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum ve Değerlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri.
- Al-Darmaki, Fatima R. 2004. Counselor Training, Anxiety, and Counseling Self-Efficacy: Implications for Training Psychology Students from the United Arab Emirates University. **Social Behavior and Personality: An International Journal**. c. 32. s. 5: 429-440.
- Aldemir, Abdullah, Tahsin İlhan. 2018. Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Algıları Üzerine Bir İnceleme. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 8 s. 51: 53-80.
- Altan, İrem. 2015. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitim Personelinde İş Doyumunun Genel Ruh Sağlığı Düzeyine Etkisinin Branş Çerçevesinde Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Altfield, A. David, Harold S. Bernard. 1997. **An Experiential Group Model for Group Psychotherapy Supervision**. C. E. Watkins, Jr. In. Handbook of Psychotherapy Supervision. pp. 381-399. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Altun, Taner, Fatih Camadan. 2013. Rehber Öğretmenlerin Rehber Öğretmen (Psikolojik Danışman) Kavramına İlişkin Algılarının Metafor Analizi Yoluyla İncelenmesi. **Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi**. c. 21. s. 3: 883-918.
- American Psychological Association. 2014. **Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology**. Retrieved from <http://apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf> [11.12.2020].
- American Counseling Association. [10.10.2020]. What is counseling? <https://www.counseling.org/search/#/what%20is%20counseling/page=1>.
- American Counseling Association. [21.09.2020]. What is counseling? <https://www.counseling.org/about-us/about-aca>.
- Anderson, Timothy, Mary Ellen J. Crowley, Lina Himawan, Jennifer K. Holmberg, ve Brian D. Uhlin. 2016. Therapist Facilitative Interpersonal Skills and Training Status: A Randomized Clinical Trial on Alliance and Outcome. **Psychotherapy Research**. c. 26. s. 5: 511-529.
- Arısoy, Burcu. 2007. Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Artz, Benjamin. 2012. Does The Impact of Union Experience on Job Satisfaction Differ by Gender? **Industrial and Labor Relations Review**. s. 65. c. 2: 225-243
- Aslan, A. Kadir. 2001. İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Doyumları. **Ege Eğitim Dergisi**. c. 1 s. 1: 63-82.
- Aslan, Mecbure, Selen Doğan. 2020. Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**. c. 11 s. 26: 291-301.
- Aslan, Ümran. 2013. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Atıcı, Meral, Ragıp Özyürek, Sabahattin Çam. 2005. Okul Danışmanlığı Uygulamalarının Yetkinlik Beklentisi Algıları ve Mesleki Benlik Saygısı Üzerindeki Etkilerinin Boylamsal Olarak İncelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 3. s.24: 7-26.
- Atik, Gökhan. 2015. Psikolojik danışma ve rehberlik alanında mesleki savunuculuk. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bülteni**. c. 4. s. 26: 31-33.

- Atik, Zeynep. 2017. Psikolojik Danışman Adaylarının Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması ve Süpervizyona İlişkin Değerlendirmeleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Auenshine, C. Dwight, Anne-Russell L, Noffsinger A.L. 1984. **Counseling: An Introduction for The Health and Human Services**. Baltimore: University Park Press.
- Aveline, Mark. 1992. The Use of Audio and Videotape Recordings of Therapy Sessions in The Supervision and Practice of Dynamic Psychotherapy. **British Journal of Psychotherapy**. c.8. s . 4: 347-358.
- Aydın, İnyet. 2001. **İş Yaşamında Stres**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, Deniz. 2006. Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyum. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aykaç, Fatma. 2016. Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baggerly, Jennifer, Debra Osborn. 2006. School Counselors' Career Satisfaction and Commitment: Correlates and Predictors. **Professional School Counseling**: c. 9. s. 3: 197-205.
- Bahrack, Audrey S., Richard K. Russell, Steven W. Salmi. 1991. The Effects of Role Induction on Trainees' Perceptions of Supervision. **Journal of Counseling & Development**. c. 69. s. 5: 434-438.
- Balcı, Ali. 2009. **Sosyal Bilimlerde Araştırma**. 7. B.s. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bandura, Albert. 1977. Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. **Psychological Review**. c. 84: 191-215.
- Barletta, John. 2007. Clinical Supervision. N. Pelling, R. Bowers ve P. Armstrong In. The practice of counselling. pp. 118-135. Melbourne, Australia: Thomson
- Barnett, William P., Anne S. Miner, S. 1992. Standing on the Shoulders of Others: Career Interdependence in Job Mobility. **Administrative Science Quarterly**. c. 37. s. 2: 262-281.
- Baron, M. Reuben, David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**. c. 51: 1173-1182.
- Başaran, İ. Ethem. 1991. **Örgütsel Davranış**. 2. b.s. Ankara

- Bayrı, Hakan. 2006. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/PDR Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, A.Can, Erdal Tekarslan. 2004. **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Avcıol Basım Yayım.
- Bennett, C. Susanne. 2008. Attachment-Informed Supervision for Social Work Field Education. **Clinical Social Work Journal**. c. 36 s. 1: 97-107.
- Bennett, C. Susanne, Kathleen Holtz Deal. 2010. Implications of attachment theory for social work education. In S. Bennett & J. K. Nelson. *Adult Attachment in Social Work Practice*. pp. 253–265. New York: Springer.
- Beinart, Helen. 2004. **Models of Supervision and The Supervisory Relationship and Their Evidence Base**. In I. Fleming, ve L. Steen. *Supervision and Clinical Psychology: Theory, Practice and Perspectives*. pp. 36-50. NY: Taylor & Francis
- Bernard, M. Janine 1979. Supervisor Training: A Discrimination Model. **Counselor Education & Supervision**. c. 19. s. 1: 60- 68.
- Bernard, M. Janine, Rodney K. Goodyear. 2009. **Introduction to Clinical Supervision: Fundamentals of Clinical Supervision**. MA: Pearson.
- Beutler, E. Larry, Marek Malik, S. Ali Mohammed, T. Mark Harwood, Hooshang Talebi, S. Noble, E. Wong. 2004. **Therapist Variables**. In M.J. Lambert. *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*. pp. 227-306. New York: Wiley.
- Biber, Tülin. 2018. Samsun İlindeki Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Binder, L. Jeffrey, Hans Herman Strupp. 1997. **Supervision Of Psychodynamic Psychotherapies**. In C. E. Watkins. *Handbook of psychotherapy supervision*. pp. 44-62. New York: Wiley.
- Blocher, H. Donald. 1983. Toward A Cognitive Developmental Approach to Counseling Supervision. **The Counseling Psychologist**. c. 11. s. 1: 27-34.
- Bogdan, C. Robert. Sari Knopp Biklen. 1992. **Qualitative Research for Education: Introduction and Methods**. Boston: Allyn and Bacon.
- Bollen, Kenneth A., Robert Stine. 1990. Direct and İndirect Effects: Classical and Bootstrap Estimates of Variability. **Sociological methodology**. c. 90: 115-140.
- Borders, L. DiAnne. (1991). A Systematic Approach to Peer Group Supervision. **Journal of Counseling and Development**. c.69, 248-252.

- Borders, L. DiAnne. (1994). The good supervisor. <https://www.counseling.org/Resources/Library/ERIC%20Digests/94-18.pdf>
- Borders, L. DiAnne. 2009. **A Primer on Counseling Supervision**. In F. Korkut-Owen, R. Özyürek, & D. Owen. *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Meslekleşme Sürecinde İlerlemeler*. pp. 35-49. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Borders, L. DiAnne. 2012. Dyadic, Triadic, and Group Models of Peer Supervision/ Consultation: What Are Their Components, and Is There Evidence of Their Effectiveness? **The Australian Society**. c. 16: 59-71.
- Borders, L. DiAnne, M. Janine Bernard, Henry Abel Dye, L. Margaret Fong, Peter Henderson, W. Don Nance. 1991. Curriculum Guide for Training Counseling Supervisors: Rationale, Development, and Implementation. **Counselor Education and Supervision**. c. 31. s. 1: 61-78.
- Borders, L. DiAnne, L. Lori Brown. 2005. **The New Handbook Of Counseling Supervision**. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Borders, L. DiAnne, B. Jennifer Brown, L. Lucy Purgason. 2015. Triadic Supervision with Practicum and Internship Counseling Students: A Peer Supervision Approach. **The Clinical Supervisor**. c. 34. s. 2: 232-248.
- Borders, L. DiAnne, M. Sandra Drury. 1992. Comprehensive School Counseling Programs: A Review for Policymakers and Practitioners. **Journal of Counseling and Development**. c. 70: 487-498.
- Borders, L. DiAnne, L. Harriet Glosoff, E. Laura Welfare, G. Danica Hays, Lorraine DeKruyf, M. Delini Fernando, Betsy Page. 2014. Best Practices in Clinical Supervision: Evolution of A Counseling Specialty. **The Clinical Supervisor**. c. 33: 26-44.
- Borders, L. DiAnne, George R. Leddick. 1987. **Handbook of Counseling Supervision**. Association for Counselor Education and Supervision, Washington, D. C.
- Borders, L. DiAnne, E. Laura Welfare, Paige B. Greason, Derrick A. Paladino, A. Keith Mobley, Jose Villalba, J. A., and Wester, K. L. 2012. Individual and Triadic and Group: Supervisee and Supervisor Perceptions of Each Modality. **Counselor Education and Supervision**. c. 51: 281-295.
- Bordin, Edward. S. 1983. A Working Alliance Model of Supervision. **The Counseling Psychologist**. c. 11: 35-42.
- Boyatzis, Richard. E. [09.09.2020]. David Mc Clelland: Biographical Statement and Synopsis of This Work. <http://www.haygroup.com/leadershipandtalentondemand/index.aspx>.

- Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt. 2008. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c. 9. s. 1: 1-18.
- Bradley, Carla, Jody Fiorini. 1999. Evaluation of Counseling Practicum: National Study of Programs Accredited by CACREP. **Counselor Education and Supervision**. c. 39: 110-119.
- Bradley, Loretta J., L. J. Gould. 2001. **Psychotherapy-Based Models Of Counselor Supervision**. In L. J. Bradley & L. J. Gould. Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice. pp. 147-182. USA: Brunner-Loutledge
- Bradley, Loretta J., Gould, L. J, Gerald D. Parr. 2001. **Supervision-Based Integrative Models Of Counselor Supervision**. In L. J. Bradley ve N. Ladany. Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice. pp. 93- 124. MI: Taylor & Francis
- Bradley, Loretta J., Jeffrey A. Kottler, J. A. 2001. **Overview of Counselor Supervision**. In L. J. Bradley ve N. Ladany. Counselor Supervision: Principles, Process, And Practice. pp. 3-27. Philadelphia: Brunner-Routledge.
- Bradley, Loretta J., Nicholas Ladany. 2001. **Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice**. Taylor & Francis.
- Brown, Sandra R. 2009. Job Satisfaction of High School Principals in The Common Wealth of Virginia. PhD Thesis. State University.
- Burger, Jerry M. 2006. **Kişilik**. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Buyruk-Genç, Arzu. 2019. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Kültüre Duyarlı Psikolojik Danışma Yeterlikleri Arasındaki İlişkide Kültürel Zekânın Ve Bilişsel Esnekliğin Aracı Rolü. Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükgoze-Kavas, Ayşenur. 2011. Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Uygulamalarına Yönelik Bir Değerlendirme. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c. 9. s. 2: 411-432.
- Büyüköztürk, Şener. 2002. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Şener, Güçlü Şekercioğlu, Ömay Çokluk, O. 2016. **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. 2001. **CACREP Accreditation Manual**. Alexandria, VA: Author.

- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. [09.07.2020]. CACREP 2009 Standards. <http://67.199.126.156/doc/2009%20Standards.pdf>
- Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. [08.07.2020]. CACREP 2016 Standards. <https://www.cacrep.org/for-programs/2016-cacrep-standards>
- Campbell, Jane M. 2000. **Becoming An Effective Supervisor**. New York: Taylor & Francis Group.
- _____. 2006. **Essentials of Clinical Supervision**. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Campbell, Jane M., Susan Colmar. 2014. Current Status and Future Trends of School Counseling in Australia. **Journal of Asia Pacific Counseling**. c. 4. s .3: 181-197.
- Can, Halil. 1997. **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cavanaugh, Michael E. 1982. **The Counseling Experience**. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole (Aktaran: Hackney, Harold, Sherry Cormier. 2008. Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı. çev. Tuncay Ergene, Seher Aydemir. Ankara: Mentis Yayıncılık.)
- Caprara, G. Vittorio, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni, Patrizia Steca. 2003. Efficacy Beliefs as Determinants of Teacher's Job Satisfaction. **Journal of Educational Psychology**: c. 95. s. 4: 821-832.
- Centres, Richard, Daphane E. Bugental. 1966. Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of The Working Population. **Journal of Applied Psychology**. c. 48: 88-92.
- Certion, Constance B. 2018. The Influence of Counselor Caseload Assignment Models on The Job Satisfaction of High School Counselors. Doctoral Dissertation. Carson-Newman University.
- Cervoni, Annemaria, Janice DeLucia-Waack. 2011. Role Conflict and Ambiguity as Predictors of Job Satisfaction in High School Counselors. **Journal of School Counseling**: c. 9. s. 1.
- Cheon, Hee-Sun, Markie M. L. Blumer, An-Ti Shih, Megan Murphy, Masa Sato. 2009. The İnfluence of Supervisor and Supervisee Matching, Role Conflict, and Supervisory Relationship on Supervisee Satisfaction. **Contemporary Family Therapy**. c.31. s. 1: 52- 67.
- Cherrington, David. J. 1994. **Organizational Behaviour**. Boston, MA: Allyn and Bacon.

- Clark, Andrew E. 1997. Why Are Woman So Happy at Work. **Labour Economics**. c. 4: 341-372.
- Clarkson, Petrůska. 1995. **The Therapeutic Relationship in Psychoanalysis, Counselling Psychology and Psychotherapy**. U.K: Whurr Publications.
- Clemens, Elysia V., Amy Milsom, Craig S. Cashwell. 2009. Using Leader-Member Exchange Theory to Examine Principal–School Counselor Relationships, School Counselors’ Roles, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. **Professional School Counseling**. c. 13. s. 2.
- Cokley, Kevin, Steven Stone, Nolan Krueger, Marlon Bailey, Ramya Garba, Ashley Hurst. 2018. Self-Esteem as A Mediator of The Link Between Perfectionism and The Impostor Phenomenon. **Personality and Individual Differences**. c. 135: 292-297.
- Corey, Gerald. 2008. **Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları**. çev. Tuncay Ergene. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Corey, Gerald, Robert Haynes, Patrice Moulton, Michelle Muratori. 2014. **Clinical Supervision in The Helping Professions: A Practical Guide**. John Wiley & Sons.
- Cormier, William H., Sherilyn L. Cormier. 1991. **Interviewing Strategies for Helpers**. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Cömertpay, Ece. 2019. Öz-Yetkinlik ve Mesleki Doyum Arasında Çocukluk Çağı Travmalarının Aracı Rolünün İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Creswell, John W. 2013. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Culbreth, John R., Lori L. Brown. 2010. **State of The Art in Clinical Supervision**. New York: Routledge.
- Çakmak, Zeki, Halime Gürdal. (2015). Araştırma Görevlilerinin İş Tatmin Düzeyi İle İletişim Düzeyinin Ayırt Edici Öğelerinin Diskriminant Analizi İle Belirlenmesi. **International Journal of Social Sciences and Education Research**. c. 1. s. 4: 1517-1534.
- Çarıkçı, İlker H. 2004. Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. **Amme İdaresi Dergisi**. c. 37. s. 4: 83-95.
- Çetinkanat, Canan. 2000. **Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu**. Anı Yayıncılık.
- Çetinkaya, Bünyamin, Fikret Gülaçtı, Zeynep Çiftçi. 2019. Lise Öğrencilerinin Sosyal Görünüş Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre

İncelenmesi. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**. c. 10. s. 17: 904-922.

Çivitçi, Nazmiye, Ahu Arıcıoğlu. 2012. Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 23: 78-96.

Çoban, Aysel E. 2005. Psikolojik Danışmanlar İçin Meslek Dayanışması. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 1. s. 1: 167-174.

Çulha, Yasemin. 2017. Okul Psikolojik Danışmanlarının Müdürlerinin Liderlik Stillerini Algıları İle Kendi İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dağlı, Songül. 2014. Rehber Öğretmen ve Psikolojik Danışmanların Kendi Mesleklerine İlişkin Algıları Üzerine Nitel Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Daniels, Jeffrey A., Lisa M. Larson. 2001. The Impact of Performance Feedback on Counseling Self-Efficacy and Counselor Anxiety. **Counselor Education and Supervision**. c. 41. s. 2: 120-130.

Davis, Keith. 1988. **İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış**. 3. bs. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

DeMato, Doris S., Claire C. Curcio. 2004. Job Satisfaction of Elementary School Counselors: A New Look. **Professional School Counseling**: 236-245.

Denizli, Serkan. 2010. Danışmanların Algıladıkları Terapötik Çalışma Uyumuna Ve Oturum Etkisi Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Yordanması: Ege Üniversitesi Örneği. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi.

Dewald, Paul A. 1997. **The Process of Supervision in Psychoanalysis**. In C. E. Watkins. Handbook of Psychotherapy Supervision. pp. 31-43. New York: Wiley.

Dilsiz, Bülent. 2006. Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Doğan, Süleyman. 1996. Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Meslek Kimliğinin Gelişimi ve Bazı Sorunlar. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 2. s. 7: 32-43.

_____. 2000. The Historical Development of Counseling in Turkey. **International Journal for the Advancement of Counseling**. c. 22: 57-67.

- _____. 2000. Psikolojik Danışman Eğitiminde Akreditasyonun Gereği ve Bir Model Önerisi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 2. s. 14: 31-38.
- _____. 2001. Okul Psikolojik Danışmanı (Rehber Öğretmen) Eğitimini Yeniden Yapılandırmanın Gereği ve Bir Model Önerisi. **2000 yılında Türk Milli Eğitim Örgütü Ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**. Eğitimde yansımalar: VI. ss. 338-351. Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları.
- _____. 2016. Psikolojik Danışman Eğitiminde Akreditasyonun Gereği ve Bir Model Önerisi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 2. s. 14.
- Donovan, John J. 2009. **İş Motivasyonu**. çev. Deniz Yürür. N. Anderson vd. içinde. Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı. s. 61-88. İstanbul: Literatür.
- Drapela, Victor .J. 1983. Counseling, Consultation, and Supervision: Avisual Clarification of Their Relationship. **The Personel and Guidance Journal**: 158-162.
- Dryden, Windy, Andrew Reeves. 2014. **Psikolojik danışma uygulamalarında temel konular**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dua, Jagdish. 1996. Development Of A Scale To Assess Occupational Stress in Rural General Ractitidners. **International Journal of Stress Management**. c. 3. s. 2: 117-129.
- Durmuş, Aysemin. 2015. Psikolojik Danışmanların Öz-Yeterlikleri İle İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dye, H. Allan, ve L. DiAnne Borders. 1990. Counseling Supervisors: Standards for Preparation and Practice. **Journal of Counseling & Development**. c. 69. s. 1: 27-29.
- Efstation, James F., Michael J. Patton, Carol Anne Kardash. 1990. Measuring the Working Alliance in Counselor Supervision. **Journal of Counseling Psychology**. c.3: 322-329.
- Egan, Gerard. 1997. Kişilerarası İlişkiler Kurmada Ve Kişisel Yardım Hizmetini Vermede Sistematik Bir Model. Ankara: Form Ofset.
- _____. 1998. The Skilled Helper. 5th ed. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole (Aktaran: Hackney, Harold, Sherry Cormier. 2008. Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı. çev. Tuncay Ergene Seher Aydemir. Ankara: Mentis Yayıncılık).
- Eğinli, Ayşen Temel. 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 23. s. 3: 36.

- Ellis, Michael V. 1991. Critical Incidents in Clinical Supervision and in Supervisor Supervision: Assessing Supervisory Issues. **Journal of Counseling Psychology**. c. 38. s. 3: 342-349.
- _____. 2010. Bridging The Science and Practice of Clinical Supervision: Some Discoveries, Some Misconceptions. **The Clinical Supervisor**. c. 29: 95-116.
- Emerson, Carla Henderson. 2010. Counselor professional identity: Construction and validation of Counselor Professional Identity Measure. Doctoral Dissertation. The University of North Carolina.
- Eren Erol. 1989. **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- _____. 1998. **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergene, Tuncay. [10.03.2020]. Psikolojik Danışmanlar, Psikologlar ve Kamuoyuna. Türk PDR Derneği. <https://www.pdr.org.tr>
- _____. 2010. Psikolojik Danışman Yeterlilikleri Ve Süpervizyon. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II, 16-18 Ağustos 2010. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Erkan Atık, Zeynep, Fatma Arıcı, Tuncay Ergene. 2014. Süpervizyon Modelleri ve Modellere İlişkin Değerlendirmeler. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 5. s. 42: 305–317.
- Ertürk, Mumin. 2013. **İşletme Biliminin Temel İlkeleri**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, Ali, Hafız Bek. 2019. Danışanların Beklentilerine Göre Etkili Psikolojik Danışmanların 15 Özelliği. **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**. c. 9. s. 1: 273-294.
- Eryılmaz, Ali, Tansu Mutlu. 2018. Gelişimsel Kapsamlı Süpervizyon Modeline İlişkin Psikolojik Danışman Adaylarının Görüşlerinin İncelenmesi. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 17. s. 65: 123-141.
- Evans, N., W. 1997. Counselor Satisfaction Linked to Supervision, Advancement. **Alcoholism & Drug Abuse Weekly**. c. 9: 3-5.
- Evans, William N., Thomas H. Hohenshil. 1997. Job Satisfaction of Substance Abuse Counselors. **Alcoholism Treatment Quarterly**. c. 15. s. 2: 1-13.
- Falender, Carol A., Edward P. Shafranske. 2004. **Clinical Supervision: A Competency-Based Approach**. Washington: American Psychological Association.
- _____. 2014. Clinical Supervision: The State of The Art. **Journal of Clinical Psychology**. c. 70. s. 11: 1030-1041.

- Fernando, Delini M., Duana Hulse-Killacky. 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**. c. 44. s. 4: 293-304.
- Fleishman, John A. 1988. The Effects of Decision Framing and Others' Behavior on Cooperation in A Social Dilemma. **Journal of Conflict Resolution**. c. 32. s. 1: 162-180.
- Francis, Joshua D., Gina Oswald, Leslie Neyland-Brown. 2018. The Impact of Professional Counselor Competency and Ethical Complaints on Job Satisfaction in Court Testimony. **Journal of Forensic Vocational Analysis**. c. 18. s.1.
- Friedlander, Myrna L., Keller, K. E., Peca-Baker, T. A. ve Olk, M. E. 1986. Effects of Role Conflict on Counselor Trainees' Self-Statements, Anxiety Level, and Performance. **Journal of Counseling Psychology**. c.33. s.1: 73-77.
- Galanou, Ekaterini, Georgios Georgakopoulos, Ioannis Sotiropoulos, Vasilopoulos Dimitris. 2010. The Effect Of Reward System on Job Satisfaction in an Organizational Chart Of Four Hierarchical Levels: A Qualitative Study. **Canadian Social Science**. c. 6. s. 5: 102123.
- Garner, Curtis M., Brenda J. Freeman, Lindsay Lee. [05.09.2020]. Assessment of Student Dispositions: The Development And Psychometric Properties of The Professional Disposition Competence Assessment (PDCA). https://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/article_5235f227f16116603abcacff0000bee5e7.pdf?sfvrsn=4
- Gazzola, Nicola, Jack De Stefano, Anne Thériault, Critelle T. Audet. 2013. Learning To Be Supervisors: A Qualitative Investigation of Difficulties Experienced by Supervisorsin-Training. **The Clinical Supervisor**. c. 32. s. 1: 15-39.
- Gilmer, B. von Helmer. 1966. **Industrial Psychology**. Tokyo: McGraw Hill, Koyakusha Co. Ltd.
- Gladding, Samuel T. 2009. **The History, Trends, And Future Of Professional Counseling** (ss 3-16). Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik (Ed: Korkut-Owen, Figen, Ragıp Özyürek ve Dean W. Owen). Ankara: Nobel Yayın.
- Gladding, Samuel T. 2013. **Psikolojik Danışma: Kapsamlı Bir Meslek**. çev. Nilüfer Voltan Acar. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Goldberg, David A. 1985. Process Notes, Audio, and Video Tape: Modes of Presentation in Psychotherapy Training. **The Clinical Supervisor**. c. 3: 3-13.
- Goodyear, Rodney K., Jenime M. Bernard. 1998. Clinical Supervision: Lessons from The Literature. **Counselor Education and Supervision**. c. 38. s. 1: 6-22.

- Goodyear, Rodney K., Mary Lee Nelson. 1997. **The Major Formats of Psychotherapy Supervision**. In C. E. Watkins. Handbook of Psychotherapy Supervision. pp. 328-344. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Gorman, Philip. 2005. **Motivation and Emotion**. New York: Routledge Taylor&Francis Group.
- Gökçe, Gülise, Ali Şahin, Yasin Bulduklu. 2010. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. **S.Ü.İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**.c. 10. s. 20.
- Gray, Neal D. 2001. The Relationship of Supervision Traits to The Professional Development and Satisfaction with The Supervisor of Post-Master's Degree Counselors Seeking State Licensure. Doctoral Dissertation. University of New Orleans.
- Green, Eric J., Vivian C. McCollum, Danica G. Hays. 2008. Teaching Advocacy Counseling Within A Social Justice Framework: İmplications for School Counselors and Educators. **Journal of Social Action in Counseling and Psychology**. c. 2: 14-30.
- Gunn, Joshua E.,M. Corole Pistole. 2012. Trainee Supervisor Attachment: Explaining The Alliance and Disclosure in Supervision. **Training and Education in Professional Psychology**. c. 6. s. 4: 229-237.
- Gülınar, Birol. 2007. Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülüm, Volkan, İ. 2016. Etkili Terapist Özellikleri İçin Farkındalık Eğitim ve Uygulamaları: Bir Meta-Sentez Çalışması. **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**. s. 8. c. 4: 337-353
- Gümüş, Aynur E. 2017. Okul Psikolojik Danışmanlarının Kullandıkları Unvanın Mesleki Kıvanç, Psikolojik Danışman Özyeterliği ve Bazı Özniteliklerle Yordanması. **Ege Eğitim Dergisi**. c. 18. s. 2: 653-675.
- Güner, Feriştah, Hüseyin Çiçek, Ali Can. 2014. Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. **Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İsletme Fakültesi Dergisi**. c. 6. s. 3.
- Hackman, J.Richard, EdwardE. Lawler. 1971. Employee Reactions to Job Characteristics. **Journal of Applied Psychology**. c. 55. s. 3: 259-286.
- Hackney, Harold ve Sherry Cormier. 2008. **Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı**. çev. Tuncay Ergene ve Seher Aydemir-Sevim. Mentis Yayıncılık

- Hagemenn, Gisela. 1997. **Motivasyon El Kitabı**. Çev. Göktuğ Aksan. İstanbul: Rota Yayınları.
- Halinski, K. Hupfeld. 2009. Predicting Beginning Master's Level Counselor Effectiveness From Personal Characteristics And Admissions Data: An Exploratory Study. Doctoral Dissetation, University Of North Texas.
- Halil, Ekşi, Esra Ismuk, Simel Parlak. 2015. In Psychological Counselor Self-Efficacy Beliefs and Active Listening Skills as Predictor of Job Satisfaction. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 15. s. 2: 84-103.
- Hamamcı, Zeynep, Emine Oskargil-Göktepe, Necmettin İnanç. 2004. Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Mesleki Yönden Kendilerini Geliştirmeleri ve Mesleki Doyumları ile İlişkinin İncelenmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004. Malatya.
- Hart, Gordon M. 1982. **The Process of Clinical Supervision**. University Park Press.
- Haynes, Robert, Gerald Corey, Patrice Moulton. 2003. **Clinical Supervision in The Helping Professions: A Practical Guide**. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Hayta, A. B. 2007. Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 1: 21-41.
- Haverkamp, Beth, E., E. Sharon Robertson, Sharon L. Cairns, Robinder P. Bedi. 2011. Professional issues in Canadian counselling psychology: Identity, education, and professional practice. **Canadian Psychology**, c. 52. s. 4: 256–264.
- Heikkinen, Charles A. ve Kenneth W. Wegner Minnesota. 1973. Multiphasic Personality Inventory, Studies of Counsellors. **Journal of Counseling Psychology**. c. 20: 275-279
- Hein, Serge F., ve Gerard Lawson. 2008. Triadic Supervision and Its Impact On The Role of The Supervisor: A Qualitative Examination of Supervisors' Perspectives. **Counselor Education and Supervision**. c. 48. s. 1: 16-31
- _____. 2009. A Qualitative Examination of Supervisors' Experiences of The Process of Triadic Supervision. **The Clinical Supervisor**. c. 28: 91-108.
- Heinonen, Erkki, A. Nissen-Lie, Helene. 2020. The Professional and Personal Characteristics of Effective Psychotherapists: A Systematic Review. **Psychotherapy Research**. c. 30. s. 4: 417-432.
- Herzberg, Frederick. 1959. **The Motivation To Work**. Transaction Publishers.
- _____. 1996. **Work and The Nature of Man**. World Publishing Company.

_____. [18.05.2020]. Hygiene on Motivation
<http://ehostvgw7.epnet.com/ehost/asp?key>.

Hickson, Charles, Titus Oshagbemi. 1999. The Effect of Age on The Satisfaction of Academics with Teaching and Research. **International Journal of Social Economics**. c. 26. s.4: 537-544.

Hill, Clara. E., Robert W. Lent, M. Asley Morrison, Kristen Pinto-Coelho, John L. Jackson, Dennis M. Kivlighan. Jr 2016. Contribution of Supervisor Interventions to Client Change: The Therapist Perspective. **The Clinical Supervisor**. c. 35. s. 2: 227-248.

Hill, Clara. E., Jessica Stahl, Melissa Roffman, M. 2007. Training Novice Psychotherapists: Helping Skills and Beyond. **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training**. c. 44. s. 4: 364–370.

Hodges, Donald. (2011). **The Assessment Of Student Learning In Cooperative And Work-Integrated Education**. In Coll, R., & Zegwaard, K. (Eds). International handbook for cooperative & work-integrate.

Hoffman, M. Any, Clara E. Hill, Stacey E. Holmes, Gary F. Freitas. 2005. Supervisor Perspective on The Process and Outcome of Giving Easy, Difficult, or No Feedback To Supervisees. **Journal of Counseling Psychology**. c. 52: 3-13.

Holloway, Elizabeth. 1995. **Clinical Supervision: A Systems Approach**. Newbury Park, CA: SAGE.

House, Reese M., Richard L. Hayes. 2002. School Counselors: Becoming Key Players in School Reform. **Professional School Counseling**. c. 5. s. 4: 249.

Hsieh, Sheng-Weng, Yu-Ruei Jang, Gwo-Jen Hwang, Nian-Shing Chen. 2011. Effects of Teaching and Learning Styles on Students' Reflection Levels for Ubiquitous Learning. **Computers & Education**. c. 57. s. 1: 1194-1201.

Hyrkas, Kristiina. 2005. Clinical Supervision, Burnout and Job Satisfaction Among Mental Health and Psychiatric Nurses in Finland. **Issues in Mental Health Nursing**. c. 26. s. 5: 531-556.

Itzhaky, Haya, Ranit Aloni. 1996. The Use of Deductive Techniques For Developing Mechanisms of Coping With Resistance in Supervision. **The Clinical Supervisor**. c. 14. s. 1: 65-76.

Izgar, Hüseyin. 2001. Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. c. 7. s. 3: 335-346.

İkiz, Ebru F., Tarık Totan, T. 2014. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Değerlendirilmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 5. s. 42: 269-279.

- Jacobs, Caty. 1991. Violations of Supervisory Relationship: An Ethical and Educational Blind Spot. **Social Work**. c. 36. s. 2: 130-135.
- Jansen, David G., George P. Robb, Edward C. Bonk. 1970. Characteristics of High-Rated and Lowrated Master's Degree Candidates in Counseling and Guidance. **Counselor Education and Supervision**. c. 9. s. 3): 162-170.
- Jen Kuo, M., Connor, A., Landon, T. J., and Chen, R. K. 2016. Managing anxiety in clinical supervision. **Journal of Rehabilitation**. c. 82. s. 3: 18-27.
- Johnson, David, Shertzer, B. ve Linden, J. E. 1967. The Relationship of Counselor Candidate Characteristics and Counseling Effectiveness. **Counselor Education and Supervision**. c. 6. s. 4: 297-304.
- Kadıoğlu, Fahriye. 2014. Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum İle Kendine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kağnıcı, D. Yelda. 2015. Çok Kültürlü Süpervizyon ve Çok Kültürlü Süpervizyon Yeterlikleri. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 7-9 Ekim 2015. Mersin.
- Kaiser, Tamara L. 1997. **Supervisory Relationship: Exploring The Human Element**. Pacific Grove, CA: Brooks.
- Kalay-Usta, Tuğba. (2020). Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü. Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalkan, Bilal, Nesime Can. 2019. Supervision in Counselor Education: Exploration of Current Status and Standards in Turkey. **Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. c. 9. s. 2: 271-290.
- Kang, Yoona, Matthew B. O'Donnell, Victor J. Strecher, Emily B. Falk. 2017. Dispositional Mindfulness Predicts Adaptive Affective Responses To Health Messages and Increased Exercise Motivation. **Mindfulness**. c. 8. s. 2: 387-397.
- Kantar, Hüseyin. 2008. **İşletmede Motivasyon**. İstanbul: Kum Saati Yayınları
- Karaca, İbrahim. 2012. İşgörenlerin Yöneticilere Duydukları Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaçam, Seda. 2019. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle İş Yaşamında Öznel İyi Oluş Ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Karçkay, A. Taşdelen. 2008. Farklı Eğitim Programı Mezunu Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 2. s. 24: 24-35.
- Kasapoğlu, Figen. 2019. Psikolojik Danışmanların Danışma Sürecinde Manevi Konulara İlişkin Tutumlarının Manevi Yönelimleri Ve Etkili Danışman Nitelikleri Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, Alim, D. Müge Siyez. 2018. **Okul Danışmanları İçin Çözüm Odaklı Kısa Süreli Psikolojik Danışma**. Pegem Atıf İndeksi.
- Keklik, İbrahim. 2010. Psikolojik Danışma Alanının Hak Savunuculuğu Bağlamında Birey Ötesi Sorumluluklar. **Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal**. c. 4. s. 33.
- _____. 2011. Türkiye Koşullarına Uygulanabilir Bir Lisans-Düzeyi Psikolojik Danışma Eğitimi Model Önerisi. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 3-5 Ekim 2011. İzmir: Ege Üniversitesi.
- Kennedy, Kate, Julianne Malveaux. [31.12.2020]. 2012. Employee Job Satisfaction and Engagement. A Research Report by the Society for Human Resource Management
<http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/shrm-employeejob-satisfaction-engagement.pdf>.
- Keser, Aşkın. 2006. **Çalışma Yaşamında Motivasyon**. 1. bs. İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Kınık, Serenay. 2007. Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ko, Susan F., Emil Rodolfa. 2005. Psychology Training Directors' Views of Number of Practicum Hours Necessary Prior To Internship Application. **Professional Psychology: Research and Practice**. c. 36. s. 3: 318-322.
- Kocayörük, Ercan. 2000. Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, İsmet. 2013. Kişiler Arası Süreci Hatırlama Tekniğine Dayalı Süpervizyonun Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Becerilerine, Özyeterlik ve Kaygı Düzeylerine Etkisi Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, Tuncay. 2006. Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Koçel, Tamer. 2005. **İşletme Yöneticiliği**. 10. b.s. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Koçyiğit-Özyiğit, Melike 2019. “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” Dersinde Grup Süpervizyonu Sürecinin İncelenmesi: Bir Durum Çalışması. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçyiğit- Özyiğit, Melike,Fatma İşleyen. 2016. Psikolojik Danışmada Süpervizör Eğitimi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 16. s. 4: 1813-1831.
- Kolasa, Blair J. 1969. **İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş**. çev. Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay, Mirgün Menteşe. İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası.
- Korkutan, T. Behiç. 2018. Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkut-Owen, Fidan. 2007. Counselor Education, Program Accreditation and Counselor Credentialing in Turkey. **International Journal for the Advancement of Counseling**. c. 22: 57-67.
- _____. 2007. **Psikolojik Danışma Alanında Meslekleşme Ve Psikolojik Danışman Eğitimi**. R. Özyürek, F. Korkut-Owen ve D. Owen içinde. Gelişen Psikolojik Danışma Ve Rehberlik: Meslekleşme Sürecindeki İlerlemeler. s. 95-123. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkut-Owen, Fidan, Esmail S. Damirchi, Benham Molaei. 2013. İki Orta Doğu Ülkesinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Türkiye ve İran. **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 26. s. 1: 81-104
- Korkut-Owen, Fidan, Meliha Tuzgöl-Dost. 2020. Psikolojik Danışman Adaylarının Mesleğe İlişkin Kişisel Eğilimlerinin İncelenmesi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 53: 83-110.
- Korkut-Owen, Fidan, Meliha Tuzgöl-Dost, Aslı Bugay. 2014. Psikolojik Danışman Eğitimcilerinin Psikolojik Danışman Adaylarının Mesleğe İlişkin Kişisel Eğilimleri Hakkındaki Görüşleri. **International Journal of Human Science**. c. 11. s. 1: 1037-1055.
- Korkut-Owen, Fidan, Oya Yerin-Güneri. 2013. **Counseling in Turkey**. In T. H. Hohenshil, N. E. Amundson, & S. G. Niles. Counseling Around the World: An International Handbook. pp. 293-302. VA: American Counseling Association.
- Körük, Serdar, Ahmet Kara. 2019. Supervision Models in Psychological Counselling. **Journal of Social Sciences Eskisehir Osmangazi University**. c. 20.

- Kul, Murat. 2008. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları Ve Performanslarına Etkileri (Sakarya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutanis, Rana Özen. 2006. **Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)**. Sakarya Kitabevi.
- Kuzgun, Yıldız. 2003. **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Yıldız, Seher Aydemir-Sevim, Zeynep Hamamcı. 2016. Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 2. s. 11:, 14-18.
- Ladany, Nicholas, Madonna G. Constantine, Katherine Miller, Chris D. Erickson, Janet Muse-Burke. 2000. Supervisor Countertransference: A Qualitative Investigation Into Its Identification and Description. **Journal of Counseling Psychology**. c. 47. s.1: 102-115.
- Ladany, Nicholas, Michael V. Ellis, Myrna L. Friedlander. 1999. The Supervisory Working Alliance, Trainee Self-Efficacy and Satisfaction. **Journal of Counseling & Development**. c. 77: 447-455.
- Ladany, Nicholas, Clara E. Hill, Maureen M. Corbett, Elizabeth A. Nutt. 1996. Nature, Extent, and Importance of What Psychotherapy Trainees Do Not Disclose To Their Supervisors. **Journal of Counseling Psychology**. c. 43. s. 1: 10-24.
- Lambert, Michael. J., Benjamin M. Ogles. 1997. **The Effectiveness of Psychotherapy Supervision**. In C.E. Watkins. Handbook of psychotherapy supervision. pp. 421-446. New York: Wiley.
- _____. 2004. **The Efficacy And Effectiveness Of Psychotherapy**. In M.J. Lambert. Handbook Of Psychotherapy and Behavior Change. pp. 139-193. New York: Wiley.
- Lambie, Glenn. W., Laurie L. Williamson. 2004. The Challenge To Change From Guidance Counseling to Professional School Counseling: A Historical Proposition. **Professional School Counseling**. c. 8. s. 2: 124-131.
- Landy, Frank J. 1978. An Opponent Process Theory of Job Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. c. 63. s. 5.
- Larson, Lisa M. 1998. The Social Cognitive Model of Counselor Training. **The Counseling Psychologist**. c. 26. s. 2: 219-273.
- Larson, Lisa M., Michelle P. Clark, Laurie Wesely, Stephania Koraleski, Jeffrey Daniels, Patricia Smith. 1999. Videos Versus Role Plays To Increase Counseling Self-Efficacy in Prepractica Trainees. **Counselor Education & Supervision**. c. 38: 237-248.

- Lawson, Gerard, Serge F. Hein, Hildy Getz. 2009. A Model For Using Triatic Supervision in Counselor Preparation Programs. **Counselor Education & Supervision**. c. 48: 257- 270.
- Leddick, George, Janine M. Bernard. 1980. The History of Supervision: A Critical Review. **Counselor Education & Supervision**. c. 19. s. 3: 186-194.
- Lee, Robert, David P. Nichols, William C. Nichols, Tample Odom. 2004. Trends in Family Therapy Supervision: The Past 25 Years and Into The Future. **Journal of Marital and Family Therapy**. c. 30. s. 1: 61-69.
- Leech, Nancy L.,Anthony J. Onwuegbuzie 2009. A Typology of Mixed Methods Research Designs. **Qual Quant**. c.43: 265–275.
- Levitt, Dana Heller. 2002. Active Listening and Counselor Self-Efficacy: Emphasis On One Microskill in Beginning Counselor Training. **The Clinical Supervisor**. c. 20. s. 2: 101-115.
- Levitov, Justin, Kevin A. Fall, Maureen C. Jennings. 1999. Counselor Clinical Training With Client- Actors. **Counselor Education and Supervision**. c. 38. s. 4: 249-259.
- Liddle, Becky J.. 1986. Resistance in Supervision: A Response To Perceived Threat. **Counselor Education & Supervision**. c. 26: 117-127.
- Liddle, Howard A., Dana Becker, Gary M. Diamond. 1997. **Family Therapy Supervision**. In C. E. Watkins. Handbook of Psychotherapy Supervision. pp. 400-421. New York: John Wiley & Sons
- Linton, Jeremy M, Suzanne Hedstrom. 2006. An Exploratory Qualitative Investigation of Group Processes in Group Supervision: Perceptions of Masters-Level Practicum Students. **Journal for Specialists in Group Work**. c. 31. s. 1: 51-72.
- Locke, Edwin A. 1969. What Is Job Satisfaction? **Organizational Behavior And Human Performance**. c. 4. s. 4: 309-336.
- _____. 1976. **The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Locke, Edwin A.,Gary P. Latham. 2006. New Directions in Goal-Setting Theory. **Current Directions in Psychological Science**. c.15. s. 5: 265-268.
- Loganbill, Carol, Emily Hardy, Ursula Delworth. 1982. Supervision: A Conceptual Model. **The Counseling Psychologist**. c. 10: 3-42.
- Lorenz, Dawn C. 2009. Counseling Self-Efficacy in Practicum Students: Contribution of Supervision. Doctoral Dissertation. The Pennsylvania State University.

- Lunenburg, Fred, Allan Ornstein. 2000. **Educational Administration: Concepts and Practices**. Belmont CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Luthans, Fred. 2002. The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**. c. 23. s. 6: 695-706.
- Madigan, Stephen. 2016. **Naratif Terapi**. Okuyan Us Yayınları.
- Marmarosh, Cheri L., Mary Nikityn, Jason Moehringer, Lauren Ferraioli, Sonia Kahn, Angela Cerkevich, Jaehwa Choi, Emily Reisch. 2013. Adult Attachment, Attachment To The Supervisor, and The Supervisory Alliance: How They Relate To Novice Therapists' Perceived Counseling Self-Efficacy. **Psychotherapy (Chicago, Ill.)**. c. 50. s. 2: 178-188.
- Marshall, Anne. 2000. **Developmental Themes and Self-Efficacy for Career Counsellors**. Canada: Paper Presented at the Annual National Consultation on Career Development.
- Maslow, Abraham, J. Karl Lewis. [03.01.2020]. Maslow's Hierarchy Of Needs. <http://www.researchhistory.org/2012/06/16/maslows-hierarchy-of-needs/?print=1>
- Masters, Mark A. 1992. The Use of Positive Reframing in The Context of Supervision. **Journal of Counseling & Development**. c. 70: 387-390.
- Matrunola, Paula. 1996. Is There A Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism. **Journal of Advanced Nursing**. c. 23. 4: 827-834.
- Mayfield, Wayne A., CarolAnne M. Kardash, Dennis M. Kivlighan. 1999. Differences in Experienced and Novice Counselors' Knowledge Structures About Clients: Implications for Case Conceptualization. **Journal of Counseling Psychology**. c. 46. s. 4: 504-514.
- Mc Cormick, Ernest J., Daniel R. Ilgen. 1980. **Industrial Psychology**. New Jersey: Prentice Hall.
- McNeill, Brian W., Cal D. Stoltenberg, Richard A. Pierce. 1985. Supervisees' Perceptions of Their Development: A Test of The Counselor Complexity Model. **Journal of Counseling Psychology**. c. 32. s. 4: 630-633.
- Mellin, Elizabeth A., Brandon Hunt, Lindsey M. Nichols. 2011. Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. **Journal of Counseling & Development**. c. 89. s. 2: 140-147.
- Meydan, Betül. 2014. Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamasında Mikro Beceri Süpervizyon Modeli'nin Etkililiğinin İncelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- _____. 2014. Psikolojik Danışma Uygulamalarına Yönelik Bir Süpervizyon Modeli: Mikro Beceri Süpervizyon Modeli. **Ege Eğitim Dergisi**. c. 15. s. 2: 358-374.
- _____. 2019. Facilitative and Hindering Factors Regarding The Supervisory Relationship Based on Supervisors' and Undergraduate Supervisees' Opinions. **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**. c. 9. s. 1: 171-208.
- Meydan, Betül, ve Dilek Y. Kağncı. 2018. Çok Kültürlü Süpervizyon İlişkisinin Kurulması. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 8. s. 51: 2-28.
- Meydan, Betül, Melike Koçyiğit-Özyiğit. 2016. Süpervizyon İlişkisi: Psikolojik Danışma Süpervizyonunda Kritik Bir Öğe. **Ege Eğitim Dergisi**. c. 17. s. 1: 225-257
- Meydan, Betül, Serkan Denizli. 2018. Turkish Undergraduate Supervisees' Views Regarding Supervisory Relationship. **Eurasian Journal of Educational Research (EJER)**. c. 74: 1-23.
- Millî Eğitim Bakanlığı. [05.12.2020]. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/201711110-2.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı. [08.12.2020]. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf
- Milne, Derek. (2007). An empirical definition of clinical supervision. **British Journal of Clinical Psychology**, c. 46. s. 4: 437-447.
- Min, Ruhani Mat. 2012. Impact of The Supervisory Relationship on Trainee Development. **International Journal of Business and Social Science**. c. 3. s. 18.
- Morran, D. Keith, Rex Stockton. 1980. The Use of Verbal Feedback in Counseling Groups: Toward An Effective System. **The Journal for Specialists in Group Work**. c. 5. s. 1: 10-14.
- Muse-Burke, Janet L., Ladany, Nicholas, ve Mary D. Deck. 2001. **The Supervisor Relationship**. In L. J. Bradley, and N. Ladany. Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice. pp. 28-62. Philadelphia: Brunner-Routledge.
- Myers, Jane E., Thomas J. Sweeney. 2004. Advocacy for the Counseling Profession: Results for A National Survey. **Journal of Counseling and Development**. c. 82: 466-471.
- Myers, Jane E., Thomas J. Sweeney, Victoria E. White. 2002. Advocacy for Counseling and Counselors: A Professional Imperative. **Journal of Counseling & Development**. c. 80. s. 4: 394-402.

- Neale-McFall, Cheryl, Emeline Eckart, Mary Hermann, Natoya Haskins, Jolie Ziomek-Daigle. 2018. Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. **Counselor Education and Supervision**. c. 57. s. 2: 147-159.
- Nelson, M. Lee. (2014). **Using the major formats of clinical supervision**. In C. E. Watkins & D. L. Milne (Eds.), *The wiley international handbook of clinical supervision* (pp. 308- 328). Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Nelson, M. Lee., Laurie A. Gray, Myrna L. Friedlander, Nicholas Ladany, Jessica A. Walker. 2001. Toward Relationship-Centered Supervision: Reply to Veach (2001) and Ellis (2001). **Journal of Counseling Psychology**. c. 48. s. 4: 407-409.
- Nelson, M. Lee, Myrna L. Friedlander. 2001. A Close Look At Conflictual Supervisory Relationships: The Trainee's Perspective. **Journal of Counseling Psychology**. c. 48. s. 4: 384-395.
- Neufeldt, S. Allstetter, Mitchell P. Karno, M. Lee Nelson. 1996. A Qualitative Study of Experts' Conceptualizations of Supervisee Reflectivity. **Journal of Counseling Psychology**. c. 43. s. 1: 3-9.
- Neukrug, Edward. 2016. **The World of The Counselor: An Introduction To The Counseling Profession**. Cengage Learning.
- Newman, Cory F. 2010. Competency In Conducting Cognitive-Behavioral Therapy: Foundational, Functional, And Supervisory Aspects. **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training**., c.47. s. 1: 12-19.
- Nguyen, Thuy V. 2003. A Comparison of Individual Supervision and Triadic Supervision. Doctoral Dissertation. University of North Texas.
- Nystul, Michael Scott. 2015. **Introduction to Counseling: An Art and Science Perspective**. Sage Publications
- Okumuş, Mikail. 2011. **Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi**. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Onaran, Oğuz. 1981. **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Orhan, Nurcan. 2013. Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ott, J. Steven. 1989. **The Organizational Culture Perspective**. Chicago: Dorsey Press.

- Öksüz, Yücel, Şeyma Yiğit. (2020). Öğretmenlerin Öğretimde Bilinçli Farkındalık İle Mesleki Doyum Düzeyleri İlişkisi. **Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi**. c. 5. s. 1: 38-49.
- Özabacı, Nilüfer, A. Esra İşmen, Armağan Yıldız. 2004. Psikolojik Danışmanların İdeal Özellikleri İle Yılgınlık Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. c. 37: 8-25.
- Özdayı, Nurhayat. 1990, Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, H. ve Avcı, M. S. (2019). Müşteri affeder mi? (Zincir süpermarketlerde hizmet hataları ve telafileri üzerine nitel bir araştırma). **Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi**, c.54. s.1: 549-564.
- Özdemir, Murat. 2010. Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c.11. s. 1: 323-343.
- Özen, Yener. 2011. Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi. **İş Ahlakı Dergisi**. c. 4. s. 7: 77-92.
- Özgüven, Ethem. 1990. Ülkemizde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Faaliyetlerinin Dünü ve Bugünü. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 1. s. 1: 4-15.
- _____. 1999. **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: PDREM Yayınları.
- Öztürk, Bahar. 2018. Okul Yöneticilerinin Okul Rehberlik Hizmetlerine ve Rehber Öğretmenlere Yönelik Tutum ve Davranışlarının Rehber Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Öztürk, Necati. 2012. İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyürek, Ragıp. 2007. **Psikolojik Danışman Eğitiminin ve Okullardaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Niteliğini Yükseltmeye Yönelik Öneriler**. R. Özyürek, F. Korkut Owen ve D. Owen içinde. Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Meslekleşme Sürecinde İlerlemeler. s. 123-137. Ankara: Nobel Yayın.
- _____. 2009. Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları ve Öğrencilere Sağlanan Süpervizyon Olanakları: Ulusal Bir Tarama Çalışması. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 4. s. 32: 54-63.
- _____. 2019. Psikolojik Danışman Eğitimi ve Mesleğin Profesyonel Kimlik Gelişimi İçin Gereksinim Duyulan Yasa ve Yönetmelik Düzenlemeleri. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 9. s. 54: 883-911.

- Paladino, Derrick A., Casey A. Barrio Minton, Carolyn W. Kern. 2011. Interactive Training Model: Enhancing Beginning Counseling Student Development. **Counselor Education & Supervision**. c. 50: 189-206.
- Patterson, Lewis E., Sheldon Eisenberg. 1983. **The Counseling Process**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Patterson, Lewis E., E. Reynolds Welfel. 1994. **The Counseling Process**. Thomson Brooks/Cole Publishing.
- Patton, Daya. 2018. Predictive Relationships Between School Counselor Role Ambiguity, Role Diffusion, and Job Satisfaction. Doctoral Thesis. Walden University, College of Social and Behavioral Sciences.
- Pearson, Quinn M. 2006. Psychotherapy-Driven Supervision: Integrating Counseling Theories into Role-Based Supervision. **Journal of Mental Health Counseling**. c. 28. s. 3: 241-252.
- Pietrofesa, J. Joseph, Alan J. Hoffman, H. Henry Splete. 1984. **Counseling: An Introduction**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Pistole, M. Carole, C. Edward Watkins. 1995. Attachment Theory, Counseling Process, And Supervision. **The Counseling Psychologist**. c. 23. s. 3: 457-478.
- Plunkett, W. Richard, Raymond F. Attner. 1992. **Introduction to Management**. Thomson South-Western.
- Pope, Verl T. ve William B. Kline. 1999. The Personal Characteristics Of Effective Counselors: What 10 Experts Think. **Psychological Reports**. c. 84 s. 3: 1339-1344.
- Poyrazlı, Şenel, Süleyman Doğan, Mehmet Eskin. 2013. Counseling and Psychotherapy in Turkey: Western Theories and Culturally Inclusive Methods. In R. Moodly, U. P. Gielen, & R. Wu. Handbook of Counseling and Psychotherapy in An International Context. pp. 404–414. New York, NY: Routledge.
- Preacher, Kristopher J., Andrew F. Hayes. 2008. Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. **Behavior Research Methods**. c. 40. s. 3: 879-891.
- Prieto, Loreto R. 1996. Group Supervision: Still Widely Practiced But Poorly Understood. **Counselor Education & Supervision**. c. 35. s. 4: 295-307
- _____. 1998. Practicum Class Supervision in CACREP-Accredited Counselor Training Programs: A National Survey. **Counselor Education and Supervision**. c. 38: 113-120.

- Puglia, Bianca. 2008. The Professional Identity of Counseling Students in Master's Level CACREP-Accredited Programs. Doctoral Dissertation. Old Dominion University.
- Pyne, Jaymes R. 2011. Comprehensive School Counseling Programs, Job Satisfaction, and The ASCA National Model. **Professional School Counseling**. c. 15. s. 2.
- Ray, Dee, Michael Altekruze. 2000. Effectiveness of Group Supervision Versus Combined Group and Individual Supervision. **Counselor Education and Supervision**. c. 40. s. 1: 19-30.
- Rayle, D. Andrea. (2006). Do School Counselors Matter? Mattering as A Moderator Between Job Stress and Job Satisfaction. **Professional School Counseling**: 206-215.
- Recepoğlu, Ergün, Gamze Ülker-Tümlü. 2015. Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Kastamonu Education Journal**. c. 23. s. 4.
- Remley, T. Phant, Barbara Herlihy. 2007. **Ethical, Legal, And Professional Issues in Counseling**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Renfro-Michel, E.Lynn. 2006. The Relationship Between Counseling Supervisee Attachment Orientation and Supervision Working Alliance Rapport. Doktora Tezi. Missisipi State University.
- Robbins, P. Stephen. 1991. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications**. New Jersey: Prentice Hall.
- Robinson, L. Karen. 2004. The Impact of Individual Differences on the Relationship Between Employee of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables. Doctor Dissertation. Alliant International University.
- Ronen, Simcha. 1978. Job Satisfaction and Neglected Variable of Job Seniority. **Human Relations**. c. 31. s. 4: 297-308.
- Ronnestad, M. Helge, Thomas Skovholt. 1993. Supervision of Beginning and Advanced Graduate Students of Counseling and Psychotherapy. **Journal of Counseling & Development**. c. 71. s. 4: 396-405.
- Rowe, Wayne, B. Harry Murphy, A. Robert De Csipkes. 1975. The Relationship of Counselor Characteristics and Counseling Effectiveness. **Review of Educational Research**. c. 45. s. 2: 231-246.
- Ryde, Julian. 2011. **Culturally Sensitive Supervision**. In C. Logo. The Handbook of Transcultural Counselling and Psychotherapy. p.p 142-152. U.K: Open University Press.

- Saari, M. Lise, A. Timothy Judge. 2004. Employee Attitudes and Job Satisfaction. **Human Resource Management**. c. 43: 395–407.
- Sari, Hakan. 2004. An Analysis of Burnout and Job Satisfaction among Turkish Special School Head teachers and Teachers, and The Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction. **Educational Studies**. c. 30. s. 3.
- Sarıkaya, Yusuf. 2017. Süpervizör Roller, Tarzları ve Süpervizyon Terapötik İttifakının Psikolojik Danışma Öz Yeterliği ile İlişkisi. Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Schermeller-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research**. c. 8: 23-74.
- Schermerhorn, R. John, G. Daniel Bachrach. 2016. **Exploring Management**. USA: John Wiley&Sons.
- Schermerhorn, R. John, G. James Hunt, N. Richar Osborn. 1994. **Managing Organization Behavior**. New York: John Willey&Sons.
- Schultz, P. Duane, S. Ellen Schultz. 1990. **Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. New York: MacMillan.
- _____. 2007. **Modern Psikoloji Tarihi**. çev. Yasemin Aslay. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Seligman, Linda, Lourie Reichenberg. 2013. **Theories of Counseling and Psychotherapy: Systems, Strategies, and Skills**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Sevimli Figen, Ö. Faruk Işcan. 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini. **Ege Akademik Bakış**. c. 5. s. 1: 55-64.
- Sherman, Eric. 2015. Mutual Anxiety in Supervision. **Psychoanalytic Perspectives**. c. 12: 179-191.
- Shrout, E. Patrick, Niall Bolger. 2002. Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. **Psychological Methods**. c. 7: 422-445.
- Solmuş, Tarık. 2004. **İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Siviş-Çetinkaya, Rahşan, Özlem Kararımak. 2012. Psikolojik Danışman Eğitiminde Süpervizyon. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, c. 4. s. 27:107-121.

- Skovhold, M. Thomas, M. Helge Ronnestad. 1992. Themes in therapist and counselor development. **Journal of Counseling and Development**. c. 70: 505-515.
- _____. 2003. Struggles of the novice counselor and therapist. **Journal of Career Development**. c. 30. s.1: 45-58
- Smith, Juliann. 2004. Assessing Prospective Students for Master's Level Cacrep Counseling Programs: Evaluation of Personal-Emotional Characteristics. Doctoral Dissertation. State University Virginia Polytechnic Institute.
- Smith, L. Allison. 2009. Role Play in Counselor Education and Supervision: Innovative Ideas, Gaps, and Future Directions. **Journal of Creativity in Mental Health**. c. 4. s. 2: 124-138.
- Sommers-Flanagan, John, Rita Sommers-Flanagan. 2015. **Klinik Görüşme: Psikolojik Değerlendirme Esasları**. çev. Gülçin Akbaş ve Leman Korkmaz. İstanbul: İthaki.
- Spector, E. Paul. 1997. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. **American Journal of Psychiatry**. c. 13: 693-713.
- Speroff, J. Boris. 1955, Job Satisfaction and Interpersonal Desirability Values. **Sociometry**. c. 18. s. 1: 69-72.
- Star, Barbara. 1977. The Effects of Videotape Self-Image Confrontation on Helping Perceptions. **Journal of Education for Social Work**. c. 13. s. 2: 114-119.
- Starling, V. Paulette,B. Stanley Baker. 2000. Structured Peer Group Practicum Supervision: Supervisees' Perceptions of Supervision Theory. **Counselor Education and Supervision**. c. 39: 162-176.
- Steward-Hopkins, F. Patricia. 2012. Correlations Between Supervisory Relationships and Effectiveness: Self-Perceptions of Supervisor and Supervisee. Doctoral Dissertation. University of Cincinnati.
- Stoltenberg, D. Cal. 1981. Approaching Supervision from A Developmental Perspective: The Counselor Complexity Model. **Journal of Counseling Psychology**. c. 28. s. 1: 59-65.
- Stoltenberg, D. Cal, W. Brian McNeill. 1997. **Clinical Supervision from A Developmental Perspective: Research and Practice**. In C. E. Watkins. Handbook of Psychotherapy Supervision. pp. 184-202. New York: Wiley.
- _____. 2011. **IDM Supervision: An Integrative Developmental Model for Supervising Counselors and Therapists**. New York: Routledge.

- Stoltenberg, D. Cal, W. Brian McNeill, Ursula Delworth. 1998. **IDM Supervision: An Integrated Developmental Model for Supervising Counselors and Therapists**. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Sturm, Damion. (2010). **Applications of Narrative Therapy in Supervision**. In J. R. Culbreth ve L. L. Brown . State of the Art in Clinical Supervision. pp. 191-206. USA: Routledge Routledge
- Sünter, A. Tevfik, Sevgi Canbaz, Şennur Dabak, Hatice Öz, Yıldız Peşken. 2006. Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. **Genel Tıp Dergisi**. c. 16. s. 1: 9-14.
- Sweeney, Daniel, S. 2001. **Counseling Children Through The World Of Play**. Wipf and Stock Publishers.
- Şeker, Uğur. 2019. Psikolojik Danışman Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin ve Mesleki Öz-Yeterlik Algılarının Özerklik, Süpervizyon Yaşantıları ve Meslek Etiği ile İlişkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şenel, S. Recep. 2019. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Sessizlik ile Mesleki Doyum İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ö. Faruk. 2007. **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları**. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Şimşek, Şerif M. Tahir Akgemci, Adnan Çelik. 2007. **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**. Ankara: Nobel.
- Tan, Hasan. 2000. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Tarhan, Sinem. 2017. İhtiyaç, Yeterlik ve Mesleki Doyum Bağlamında Rehber Öğretmenlerin Görev Algıları. **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 6. s. 3: 1385-1408.
- Taşdan, Murat, Eda Tiryaki. 2008. Comparison of The Level of Job Satisfaction Between at Private and State Primary School Teachers. **Eğitim ve Bilim**. c. 33. s. 147: 54.
- Tahincioğlu, D. 2018. Psikologların ve Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Çalışma Yaşam Kaliteleri ve Merhamet Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Taşdemir, Sevgi. [03.01.2020]. Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi. <https://www.btk.gov.tr/uploads/thesis/motivasyon-kavramina-genel-bir-bakis-motivasyon-arac-lari-ve-bilgi-teknolojileri-ve-iletisim-kurumu-olceginde-bir-model-onerisi.PDF>

- Taylor, D. Lester, S. Hendrik Houthakker. 2010. **The Stationarity of Consumer Preferences: Evidence from Twenty Countries**. In Consumer Demand in the United States. pp. 427-444. New York, NY: Springer.
- Tekin, Gökhan, Burçin Görgülü. 2018. Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. **Social Sciences Studies Journal**. c. 4. s. 17.
- Telman, Nursel, Pınar Ünsal. 2004. **Çalışan Memnuniyeti**. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tezer, Esin. 1991. İş Doyumu Ölçeği. **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi**. c. 9: 55-76.
- Tınaz, Pınar. 2005. **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**. İstanbul: Beta Kitap.
- Tracey, Terence, L. Judy Ellickson, Patrick Sherry. 1989. Reactance in Relation to Different Supervisory Environments and Counselor Development. **Journal of Counseling Psychology**. c. 36. s. 3: 336-344.
- Tuzgöl-Dost, Meliha, İbrahim Keklik. 2012. Alanda Çalışanların Gözünden Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Sorunları. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 23: 389 – 407.
- Tüz, Melek, Zeyyat Sabuncuğlu. 2005. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Ulusoy, Tülin. 1993. İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Umay, Gamze. 2015. Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ursula, Martin, P. Schinke Steven. 1998. Organizational and Individual Factors Influencing Job Satisfaction and Burnout of Mental Health Workers. **Social Work in Health Care**. c. 28. s. 2: 51-62.
- Uslu, Mustafa. 1999. Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışmanların ve Rehber Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülker-Tümlü, Gamze. 2019. Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları Süpervizyonunda Ayrıştırıcı Süpervizyon Modeli'ne Dayalı Grup Süpervizyonu Sürecinin Yapılandırılması. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vacc, Nicholas. A., Larry C. Loesch. 1987. **Counseling As A Profession**. Accelerated Development Inc., 3400 Kilgore Ave., Muncie, IN 47304-4896.

- VanZandt, E. Carolynn. 1990. Professionalism: A Matter of Personal Initiative. **Journal of Counseling & Development**. c. 68. s.3: 243-245.
- Venart, Elizabeth, Sonya Vassos, Heather Pitcher-Heft. 2007. What Individual Counselors Can Do to Sustain Wellness. **The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development**. c. 46. s. 1: 50-65.
- Voltan-Acar, Nilüfer. 2009. **Grupla Psikolojik Danışma İlke Ve Teknikleri**. 7. bs. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- _____. 2013. **Yeniden Terapötik İletişim: Kişiler Arası İlişkiler**. 9. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Walker, Moira, Michael Jacobs. 2004. **Supervision: Questions & Answers for Counsellors and Therapists**. Londra: Whurr Publications.
- Wampold, Bruce. E. [18.11.2020]. Qualities and Actions of Effective Therapists. American Psychological Association. <https://www.apa.org/education/ce/effective-therapists.pdf>.
- Waskiewicz, S.Peter. 1999. Variables that contribute to job satisfaction of secondary school assistant principals. Doctor Dissertation. State University Faculty of the Virginia Polytecnic Institute.
- Watkins, C. Edward. 1995. Pathological Attachment Styles in Psychotherapy Supervision. **Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training**. c. 32: 333-340.
- _____. 1997. **Handbook of Psychotherapy Supervision**. New York: Willey
- White, V. E. ve Queener, J. 2003. Supervisor and Supervisee Attachments and Social Provisions Related to The Supervisory Working Alliance. **Counselor Education and Supervision**. c. 42. s. 3: 203-218.
- Wicas, E. A. ve Mahan, T. W., Jr. 1966. Characteristics of Counselors Rated Effective by Supervisors and Peers. **Counselor Education and Supervision**. c. 6. s. 1: 50-56.
- Wiggins, J. D. 1984. Personality–Environmental Factors Related to Job Satisfaction of School Counselors. **Vocational Guidance Quarterly**. c. 33. s. 2: 169–177.
- Wolpin, Jacob, Ronald J. Burke, Esther R. Greenglass. 1991. Is Job Satisfaction an Antecedents or A Consequence of Psychological Burnout? **Human Relations**. c. 44. s.2: 193-209,
- Worthen, Vaughn, Brian W. McNeill. 1996. A phenomenological investigation of good supervision events. **Journal of Counseling Psychology**. c. 43. s. 1: 25.

- Worthington, Everett L., Helen J. Roehlke, 1979. Effective Supervision as Perceived by Beginning Counselors-In-Training. **Journal of Counseling Psychology**. c. 26. s. 1: 64-73.
- Worthington, Everett L. 1984. Empirical Investigation of Supervision of Counselors as They Gain Experience. **Journal of Counseling Psychology**. c. 31. s. 1: 63.
- Worthington, Everett L., Avner Stern. 1985. Effects of Supervisor And Supervisee Degree Level And Gender On The Supervisory Relationship. **Journal of Counseling Psychology**. c. 32. s. 2: 252-262.
- Wright, James D, Richard F. Hamilton. 1978. Work Satisfaction and Age: Some Evidance for The Job Change Hypothesis. **Social Forces**. c. 56: 1140-1158.
- Yalçın, İlhan. 2006. Yirmibirinci Yüzyılda Psikolojik Danışman. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. c. 39. s. 1:, 117-133.
- Yayla, Ercan. 2016. Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına Göre İncelenmesi: İzmir İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yeşilyaprak, Binnur. 2009. The Development of The Field of Psychological Counseling and Guidance in Turkey: Recent Advances And Future Prospects. Ankara University, **Journal of Faculty of Educational Sciences**. c. 42. s. 1: 193-213.
- Yıldırım, Ali, Hasan Şimşek. 2003. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, Veysel, Zeynep İlhan-Dalbudak. 2018. Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**. c. 14. s. 2: 517-534.
- Yılmaz, Olcay, Nilüfer Voltan Acar. 2015. Psikolojik Danışman Eğitiminde Süpervizyonun Önemi ve Grupla Psikolojik Danışmadaki Rolü. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 15. s. 1: 342-356.
- Yorğun, Abdulvahap, Serdal Mert, Güler Köksal. 2019. Okul Yöneticileri ve Okul Psikolojik Danışmanları Perspektifinden Okul Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin İncelenmesi. **Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi**. c. 2. s. 2: 166-198.
- Young, Richard. A. 1986. The Function of Supervision and Means of Accessing Interview Data. **The Clinical Supervisor**. c. 4. s. 3: 25-37.
- Yüksek Öğretim Kurulu. [02.12.2020]. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı.https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_daires

i/Yeni-Ogretmen-Yetistirme-Lisans-
Programlari/Rehberlik_ve_Psikolojik_Danismanlik_Lisans_Programi.pdf

Yurtkoru, E. Semi, Beril Sipahi. [04.01.2020]. Öğretim Üyesi Performans Değerlendirme Kriterinin Cinsiyete Göre Belirlenmesi Üzerine Analitik Bir Çalışma.

<http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/218/M00051.pdf?sequence=1>

Yüksel-Şahin, Fulya. 2018. **Psikolojik Danışmanlar İçin El Kitabı**. 2. bs. Ankara: Nobel Yayınevi.

Zöğ, Hasan. 2007. İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek 1.Doktora Tez Araştırması Bilgilendirilmiş Onay Formu

DOKTORA TEZ ARAŞTIRMASI **BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU**

Tez Konusu: “Psikolojik Danışmanların Süpervizör İlişkileri İle Mesleki Kıvanç Ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkide Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Aracı Rolü”

“Bu araştırmayı yürüten Hacer YILDIRIM KURTULUŞ, araştırmanın amacı, süresi ve ne yapmam istendiği hakkında ayrıntılı sözlü ve yazılı bilgi verdi. Araştırmayla ilgili her soruyu kendisine sorabildim. Cevapları ve bana verilen bilgiyi anladım. Bu çalışmadan istediğim zaman çıkabileceğimi anladım. Bu araştırma sonuçlarının kullanılmasını kısıtlamayacağımı; tez ve yayın gibi bilimsel dokümanlarda kullanabileceğini kabul ediyorum”

Katılımcının Onayı: Evet () Hayır ()

Araştırmayı yapan ben Hacer YILDIRIM KURTULUŞ, araştırma sırasında etik ilkelere uymayı ve katılımcının kişisel verilerini korumayı kabul ediyorum.

Adres: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

E-Posta: haceryildirim91@gmail.com

Tarih:

Araştırmacının Onayı/İmzası: ().....

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

DOKTORA TEZ ARAŞTIRMASI

Değerli katılımcılar, bu ölçekler araştırma amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece Doktora Tez çalışmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen herbir maddeyi atlamadan işaretleyiniz. İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Hacer Yıldırım-Kurtuluş, *Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE, Psikolojik Danışma ve Rehberlik*

Prof. Dr. Fulya Yüksel-Şahin, *Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik*

KİŞİSEL BİLGİ FORMU
Cinsiyetiniz: 1)Kadın () 2) Erkek ()
Yaşınız: 1) 21-30 () 2) 31-40 () 3) 41-50 () 4) 51-60 () 5) 61 ve üstü ()
Mezun Olduğunuz Üniversite:
Mesleki Deneyiminiz: 1) 0-5 yıl () 2) 6-11 yıl () 3) 12-17 yıl () 4) 18-23 yıl () 5) 24 yıl ve üstü ()
Çalıştığınız Eğitim Kademesi: 1) Okul öncesi () 2) İlkokul () 3) Ortaokul () 4) Lise () 5) RAM ()
Eğitim Düzeyiniz: 1) Lisans () 2) Yüksek Lisans () 3) Doktora ()
Mesleki unvanınızı nasıl tanımlarsınız? 1) Psikolojik Danışman () 2) Rehber Öğretmen () 3) Okul Psikolojik Danışmanı () 4) PDR Uzmanı ()

Üniversite eğitiminiz sırasında süpervizyon aldınız mı? 1) Evet () 2) Hayır ()

Evet ise;

Bireysel psikolojik danışma için kaç oturum süpervizyon aldınız?

- 1) 1-5 () 2) 6-10 () 3) 11-15 () 4) 16-20 () 5) 21-25 ()
6) 26 ve üstü ()

Grupla psikolojik danışma için kaç oturum süpervizyon aldınız?

- 1) 1-5 () 2) 6-10 () 3) 11-15 () 4) 16-20 () 5) 21-25 ()
6) 26 ve üstü ()

Ek 3. Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPNİDÖ)

Açıklama: Aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığını işaretleyiniz. Eğer bir ifade, henüz hiç karşılaşmadığınız bir davranışı ya da durumu anlatıyorsa “karşılaşmış olsam nasıl davranırdım yada düşünürdüm” diye düşünerek kendinizi değerlendiriniz. Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız.	hiç Beni nitemiyor	Beni nitemiyor	Beni kısmen niteliyor	Beni niteliyor	Beni tamamen niteliyor
1. Psikolojik danışmanlık kuramları hakkında bilgiye sahibim					
2. Psikolojik danışmanlık becerileri hakkında bilgiye sahibim					
3. Psikolojik danışma sürecinde etkililiği sağlayan temel koşulları bilirim					
4. Psikolojik danışmanlık ilkeleri hakkında bilgiye sahibim					
5. Psikolojik danışmanlık etik kuralları hakkında bilgiye sahibim					
6. Psikolojik danışmanlık ile ilgili çeşitli alanlardaki yenilikleri merak ederim					
7. Psikolojik danışmanlık ile ilgili hangi konuda bilgim azsa o alanda kendimi yetiştirmeye çalışırım					
8. Süreci sonuçlandırabilmek için, terapi boyunca danışanların ilerleme kaydetmelerini görmek benim için önemlidir.					
9. Günde birkaç danışanı ardı ardına görebilecek fiziksel dayanıklılığım vardır					
10. Birçok danışanla arka arkaya görüşsem bile kendimi duygusal olarak tükenmiş hissetmem					
11. Danışanlara dinamizmle yaklaşarak onlara bu dinamizmi aktarıyorum					
12. Koşuşturma yaşasam bile kendimi fiziksel olarak enerjik hissederim					
13. Psikolojik danışmanlık teorilerini danışanlara uygun olacak şekilde uyarlayabilirim					
14. Psikolojik danışmanlık becerilerini danışanlara uygun olacak şekilde uyarlayabilirim					
15. Bütün danışanlarıma tek bir kuramsal yaklaşımı kullanmam					
16. Psikolojik danışma sürecini danışanların gereksinimlerine göre düzenlerim					
17. Danışanların kendi seçimlerine yönelmelerinde onlara destek olurum					
18. Danışanlara süreç boyunca danışmanlık sorumluluklarımı aşmadan destek olurum					
19. Danışanlara terapi sonuçlarını hayata geçirmelerine danışmanlık sorumluluklarımı aşmadan destek olurum					
20. Danışma ilişkilerim dışında pek çok kişisel ihtiyacımı karşılayabileceğim aktivitelere katılıp, değişik kişilerle birlikte olurum					
21. Psikolojik danışman olmayı seviyorum					
22. Psikolojik danışman olmayı istememe neden olan güdülerimin farkındayım					
23. Danışanın haklarını koruyacak etik kurallar çerçevesinde davranmaya çalışırım					
24. Danışmanlık süreci için gerekli olan, danışanlara göstereceğim güçlü yanlarımdan farkındayım					
25. Etkili bir danışma sürecini bozabilecek sınırlıklarımın farkındayım					
26. Etkili bir danışma sürecini bozabilecek çözülmemiş sıkıntılarımdan farkındayım					

Mesleki Doyum Ölçeği Açıklama: Mesleki Doyum Ölçeği ile kişinin mesleğin üyesi ve iş yaşamında ne derece mutlu olduğu değerlendirilir. Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen her soruyu dikkatle okuyup size en uygun gelen şıkkı işaretlemenizdir.					
	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişimine olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneğinize uygun olduğunu düşünür müsünüz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilgilerinizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

Ek 4. Mesleki Doyum Ölçeği

Ek 5. Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği

Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeği Açıklama: Aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığını işaretleyiniz. Eğer bir ifade, henüz hiç karşılaşmadığınız bir durumu anlatıyorsa “karşılaşmış olsam nasıl davranırdım ya da düşünürdüm” diye düşünerek kendinizi değerlendiriniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Tamamıyla Katılıyorum
1.Bazen keşke farklı bir ruh sağlığı mesleği seçmiş olsaydım diyorum.					
2.Danışanın güçlü yönlerine odaklanmak mesleğimizin olumlu tarafıdır.					
3.Psikolojik danışma mesleğine ilişkin olumlu duygularımı diğer insanlarla paylaşıyorum.					
4.Psikolojik danışman olmaktan dolayı gurur duyuyorum.					
5.Psikolojik danışma mesleğinin diğer ruh sağlığı meslekleri kadar güvenilir olmadığına inanıyorum.					
6.Psikolojik danışmanlar psikologlar kadar eğitilmiş değillerdir.					
7.İnsanlar benim psikolog olduğumu zannettiklerinde daima onları düzeltirim.					
8.Psikolojik danışma mesleğine ve psikolojik danışmanlara ilişkin yanlış ifadeleri doğrusuyla düzeltmek psikolojik danışmanlar için önemlidir.					
9.Psikolojik danışma mesleğinin iyilik halinin korunmasına ilişkin bakış açısını tamamıyla benimsiyorum.					
10.Psikolojik danışma mesleğinin ne olduğunu ve diğer ruh sağlığı mesleklerinden nasıl farklılaştığını anlamak toplumun geneli için önemlidir.					

11.Psikolojik danışma alanına ilişkin insanlara eğitimde kendimi rahat hissedirim.					
--	--	--	--	--	--

Ek 6. Süpervizyon Ölçeği

Bu ölçek, üniversite eğitiminizde aldığınız süpervizyonu değerlendirmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk kısmında aldığınız süpervizyonun etkililiğini derecelendirmeniz istenmektedir. İkinci kısmı ise süpervizörünüzün davranışlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir.

I. SÜPERVİZYONUN ETKİLİLİĞİ

1. Süpervizyondan memnuniyetiniz:

[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Hiç memnun kalmadım; daha kötüsü olamazdı	Çoğunlukla memnun kalmadım, ancak daha kötüsü de olabilirdi	Memnun kalmadım	Ne memnun kaldım ne de memnun kalmadım	Memnun kaldım	Çoğunlukla memnum kaldım, ancak daha iyisi olabilirdi	Tamamen memnun kaldım; daha iyisi olamazdı

2. Süpervizörünüz etkili süpervizyon vermede ne kadar yeterliydi?

[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
Tamamen yetersizdi	Çoğunlukla yetersizdi	Yetersizdi	Ne yeterli ne de yetersizdi	Yeterliydi	Çoğunlukla yeterliydi	Tamamen yeterliydi

3. Süpervizörünüzle etkileşiminiz psikolojik danışma yapma yeterliğinizi geliştirmeye ne kadar katkıda bulundu?

[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Neredeyse hiçbir etkisi olmadı.	Küçük bir etkisi oldu	Biraz etkisi oldu	Orta düzeyde etkisi oldu	Oldukça etkisi oldu	Büyük bir etkisi oldu	Çok büyük bir etkisi oldu
---------------------------------	-----------------------	-------------------	--------------------------	---------------------	-----------------------	---------------------------

II. SÜPERVİZÖRÜNÜZÜN DAVRANIŞININ TANIMLANMASI	Hiç tanımlamıyor	Çok az tanımlıyor	Tanımlıyor	Büyük ölçüde tanımlıyor	Mükemmel tanımlıyor
Aşağıdaki her bir maddeyi süpervizörünüzün davranışını ne kadar tanımladığına göre derecelendiriniz.					
1. Sizinle uyumlu bir ilişki kurdu.					
2. Belirli müdahale teknikleri ya da değerlendirme tekniklerine ilişkin size literatür ya da kaynak sağladı.					
3. Size, “yardımcı olan” psikolojik danışman davranışları konusunda uygun geribildirimler verdi:					
4. Süpervizör ile süpervizyon alan arasındaki ilişkiyi psikolojik danışma ilkelerini göstermek için kullandı.					
5. Vakaları kavramlaştırmanıza yardımcı oldu. Danışanlarınıza ilişkin ortak bir kavramlaştırma oluşturmanız için sizinle birlikte çalıştı.					
6. Yeni bir psikolojik danışman olarak öz güveninizi geliştirmenize yardımcı oldu.					
7. Yeni beceriler denemenin başlarda zor geldiğini fark etmenize yardımcı oldu.					
8. Sizin güçlü yönlerinizi değerlendirmenize yardımcı oldu.					
9. Yeri geldiğinde size duygusal destek verdi.					
10. Süpervizörünüz, kendi psikolojik danışma tarzınızı oluşturmanızı sağlayacak belirli psikolojik danışman davranışları öğretti.					
11. Kendi psikolojik danışma tarzınızı bulmanız için sizi cesaretlendirdi.					
12. Her süpervizyon oturumunun en az 45 dakikası psikolojik danışmanlık hakkında ve/veya danışan hakkında tartışarak geçti.					
13. Süpervizörünüz, süpervizyon süreci hakkında geri bildirim verilebilecek bir ortam sağladı.					
14. Ön görüşmelerdeki becerilerinizi geliştirmenize yardımcı oldu.					

Ek 7. Soru Formu

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN SÜPERVİZÖR İLİŞKİLERİ İLE
MESLEKİ KIVANÇ VE MESLEKİ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİNİN ARACI ROLÜ**

SORULAR:

Açıklama: Aşağıdaki soruları ayrıntılı olarak yanıtlayınız. Teşekkürler.

*Uzm. Psikolojik Danışman Hacer YILDIRIM KURTULUŞ
Prof. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN*

Adınız ve Soyadınız :.....

Mezun Olduğunuz Eğitim Düzeyi: Lisans () Y.Lisans () Doktora ()

Lisans- Mezun Olduğunuz Üniversite :.....

Yüksek Lisans- Mezun Olduğunuz Üniversite: :.....

Doktora - Mezun Olduğunuz Üniversite :.....

1)Mesleki Kıvanç:Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumlu düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir? Ayrıntılı olarak yazınız.

Düşünceleriniz:

Duygularınız:

2)Mesleki Kıvanç:Psikolojik danışma mesleğini seçtiğiniz ve icra ettiğiniz için yaşadığınız olumsuz düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir? Ayrıntılı olarak yazınız.

Düşünceleriniz:

Duygularınız:

3)Mesleki Kıvanç:Psikolojik danışma ve rehberlik mesleğinin tarihsel gelişimi (mesleki rehberlik, eğitsel rehberlik, psikolojik danışma şeklinde gelişimi) ve temelindeki felsefeye (örneğin; insancıl yaklaşımı, kendini gerçekleştirme, vb gibi) yönelik olan düşünceleriniz ve duygularınız nelerdir? Ayrıntılı olarak yazınız.

Düşünceleriniz:

Duygularınız:

4)Mesleki Kıvanç:Mesleki kimliğiniz ve mesleki rolleriniz konusunda, “alanınızın savunuculuğunu” ne şekilde yapıyorsunuz? Ayrıntılı olarak yazınız.

5)Mesleki Doyum:Psikolojik danışma mesleğinden beklentileriniz ile mesleğin size sağladığı olanakların uyumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

6)Mesleki Doyum:Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumu arttıran faktörler nelerdir? Ayrıntılı açıklayınız.

7)Mesleki Doyum:Psikolojik danışma mesleğinden sağladığınız mesleki doyumu azaltan faktörler nelerdir? Ayrıntılı açıklayınız.

8)Süpervizyon:Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

9)Süpervizyon:Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon nasıl ve ne şekilde verildi? Ayrıntılı açıklayınız.

10)Süpervizyon:Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyonu hangi sıklıkla aldınız (haftalık; 2 hafta da bir; üç haftada bir vb gibi)?Ayrıntılı açıklayınız.

11)Süpervizyon:Psikolojik danışman eğitiminizde aldığınız süpervizyon, hangi kuram ya da kuramlara dayalıydı? Ayrıntılı açıklayınız.

12)Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüzün size yaklaşımı ve tarzı nasıldı? Ayrıntılı açıklayınız.

13)Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüzle olan süpervizyona dayalı ilişkiniz, sizi nasıl etkiledi? Ayrıntılı açıklayınız.

14)Süpervizör Davranışları: Süpervizörünüz, geribildirimlerde özellikle ilke ve teknikler açısından hangi öğelere odaklandı? Ayrıntılı açıklayınız.

15)Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri:Size göre, etkili bir psikolojik danışman hangi özelliklere sahip olmalıdır? Ayrıntılı açıklayınız.

16)Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri:Etkili bir psikolojik danışman niteliklerine sahip olmak için psikolojik danışmanların nelere ihtiyaçları vardır? Ayrıntılı açıklayınız.

17)Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri:Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin etkili psikolojik danışman nitelikleriniz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

18)Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Mesleki Kıvanç (meslek secimine ilişkin olumlu duygular, alana ilişkin takdir, mesleki gurur, mesleki doyum ve meslek savunuculuğunun tamamı) Özellikleri:Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

19)Süpervizyon, Süpervizör Davranışları ve Mesleki Doyum: Üniversite eğitiminiz sırasında aldığınız süpervizyonun ve süpervizör ilişkinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

20)Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Mesleki Kıvanç: Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki kıvancınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

21)Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve Mesleki Doyum: Etkili psikolojik danışman niteliklerinizin mesleki doyumunuz üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Ayrıntılı açıklayınız.

Ek 8. Kullanılan Ölçeklerin İzin Yazıları

Süpervizyon Ölçeği'nin İzin Yazısı

**Serkan Denizli** 04.04.2018
Alıcılar: ben ✓



Merhaba Hacer, geç yazdığım için kusura bakma yoğun bir dönemdeyim, ölçeği ve özet bilgisini severek paylaşırım elbette. Senden ricam eğer yarın eline ulaşmazsa bana bir hatırlatma maili göndermen. Kolaylıklar diliyorum. Görüşmek üzere,

[Android için Outlook uygulamasını edinin](#)

From: Hacer YILDIRIM KURTULUŞ
<haceryildirim91@gmail.com>
Sent: Tuesday, April 3, 2018 11:50:20 AM
To: serkandenizli@hotmail.com
Subject: Süpervizyon Ölçeği

[Alıntılanan metni göster](#)

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Ölçeği'nin İzin Yazısı

ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ ÖLÇEĞİ ➤

Gelen Kutusu



Hacer YILDIRIM KURTULUŞ 20.09.2018
Merhaba Değerli Hocam. Ben Yıldız Teknik
Üniversitesi PDR Doktora öğrencisiyim. Tez



fatma ebru İkiz 11.10.2018
Alıcılar: ben



Merhaba Hacer Yıldırım Kurtuluş,
ETKİLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN NİTELİKLERİ ÖLÇEĞİNİ tez
çalışmanızda kullanabilirsiniz, gerekli bilgiler ektedir
Prof.Dr. F. Ebru İKİZ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Buca Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

F. Ebru İkiz, Prof. Dr.
Dokuz Eylül University
Buca Faculty of Education
The Department of Psychological Counseling and Guidance
35160 İzmir/TURKEY
Phone: +90 232 301 22 59

Mesleki Doyum Ölçeği'nin İzin Yazısı

Mesleki Doyum ➤

Gelen Kutusu



Hacer YILDIRIM KURTULUŞ 27.03.2019
Merhaba Sayın Hocam.. Ben Yıldız Teknik
Üniversitesi, PDR bölümü doktora öğrencisiyim.



Zeynep.Hamamci 29.03.2019
Alıcılar: ben



merhaba ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. kolay gelsin

Tüm iletiyi görüntüle

Psikolojik Danışman Mesleki Kıvanç Ölçeğinin İzin Yazısı



Aynur Gümüş 16.04.2018

Alicılar: ben ✓



Merhaba Hacer,
Doktora tez çalışmada Psikolojik Danışman Mesleki
Kıvanç Ölçeği'ni kullanma isteğini memnuniyetle
karşıladığımı bildirir, çalışmada başarılar ve kolaylıklar
dilerim. Talep ettiğin şekilde ölçek maddeleri ektedir.
Esen kal.

Doç. Dr. Aynur Eren Gümüş

From: Hacer YILDIRIM KURTULUŞ

<haceryildirim91@gmail.com>

Sent: Sunday, April 15, 2018 10:12 PM

To: aynurgumus@hotmail.com

Subject: Mesleki Kıvanç Ölçeği

Ek 9. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Anket İzni



T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 44513635-302.99-E.1907170154
Konu : Anket İzin Yazısı

Tarih: 17.07.2019

İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
İstanbul

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık doktora programı öğrencisi **16736006** numaralı **HACER YILDIRIM KURTULUŞ**, "Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Karma Yöntem Araştırması " konulu doktora tezi için Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarına ekte yer alan anketleri uygulamak istemektedir.

Adı geçen öğrencinin ekte yer alan anketi uygulaması hususunda gerekli iznin verilmesini arz/rica ederim.

e-imzalıdır

Doç. Dr. Mustafa BAŞARAN
Enstitü Müdürü V.

Eki:HACER Y KURTULUŞ.pdf (Elektronik Ek)

Adres : Yıldız Teknik Üniversitesi 34220 Esenler/İSTANBUL
Tel / Fax : 02123833119 / 0212 383 31 18
Kep Adresi : yildizteknikuniversitesi@hs01.kep.tr

İrtibat : Özlem POYRAZ
Web : www.sbe.yildiz.edu.tr
e-Posta : sbemdr@yildiz.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://www.ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index?EvrakNo=E.1907170154&ErisimKodu=E4C65F8A>

Ek 10. Etik Kurul Onayı



YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Akademik Etik Kurul

Toplantı Tarihi: 18.07.2019

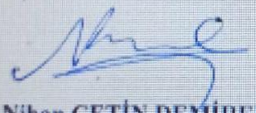
Toplantı No:2019/08

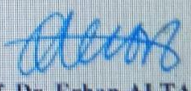
AKADEMİK ETİK KURUL TOPLANTI KARARI

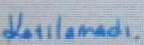
Yürürlüğünü Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN'in yapacak olduğu "Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Karma Yöntem Araştırması" adlı çalışması için hazırladığı araştırma ve bu araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan veri toplama araç ve yöntemlerine konu olan bilgilerde etiğe aykırı herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

AKADEMİK ETİK KURUL ÜYELERİ


Prof. Dr. Abdürrezzak E. BOZDOĞAN
Başkan


Prof. Dr. Nihan ÇETİN DEMİREL
Başkan Yardımcısı


Prof. Dr. Erhan ALTAN
Üye


Prof. Dr. Adem BAKKALOĞLU
Üye


Prof. Dr. Kenan AYDIN
Üye

Ek 11. MEB Anket Ve Araştırma İzni

	T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Sayı : 59090411-20-E.8157286	19/06/2020
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi.	
VALİLİK MAKAMINA	
İlgi: a) Yıldız Teknik Üniversitesinin 02.03.2020 tarihli ve 2003020330 sayılı yazısı. b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.06.2020 tarihli tutanağı.	
Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi Hacer YILDIRIM KURTULUŞ'un "Psikolojik Danışmanların Süpervizörlerinin Davranışları, Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri, Mesleki Kıvançları ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Karma Yöntem Araştırması" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ilimiz genelinde bulunan liselerde; kişisel bilgi formu, etkili psikolojik danışman niteliklerini değerlendirme ölçeği, mesleki doyum ölçeği, psikolojik danışman mesleki kıvanç ölçeği ve süpervizyon ölçeğini uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir. Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir. Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.	
Levent YAZICI İl Milli Eğitim Müdürü	
OLUR 19/06/2020 Dr. Hasan Hüseyin CAN Vali a. Vali Yardımcısı	
Ek: 1- Genelge. 2- Komisyon Tutanağı.	
	Adres: İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md. Binbirdirek Mh İmran Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul Elektronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr e-posta: ist.sgb34@gmail.com
	Bilgi için: Aykut ÇELİK Tel: 0 (212) 384 36 32 Faks: 0 () _____
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 155b-836b-3b5b-ae24-30a9 kodu ile teyit edilebilir.	