

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İYİ OLUŞU ŞEKİLLENDİREN BİR FAKTÖR OLARAK
SÜPERVİZYON GERİ BİLDİRİMLERİ: ÖZ-YETERLİĞİN ARACI
ROLÜ**

HAZIRLAYAN

IRMAK GERGEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. ZEYNEP ERKAN ATİK

ANKARA - 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Irmak Gergen tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 19/06/2025

Tez Adı: İyi Oluşu Şekillendiren Bir Faktör Olarak Süpervizyon Geri Bildirimleri: Öz-Yeterliğin Aracı Rolü

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

İmza

Doç. Dr. Zeynep Erkan Atık, Başkent Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi Nazife Üzbe Atalay, Başkent Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra Ünlü Kaynakçı, TED Üniversitesi

.....

ONAY

Prof. Dr. Servet Özdemir

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Tarih: ... / ... / ...

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 16 / 07 / 2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Irmak Gergen

Öğrencinin Numarası: 22210102

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik

Tez Başlığı: İyi Oluşu Şekillendiren Bir Faktör Olarak Süpervizyon Geri Bildirimleri: Öz-Yeterliğin Aracı Rolü

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 73 sayfalık kısmına ilişkin, 16 / 07 / 2025 tarihinde tez danışmanım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %13'tür. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 16 / 07 / 2025

Öğrenci Danışmanı Doç. Dr. Zeynep Erkan Atik

İmza:

TEŞEKKÜR

“Per aspera ad astra – Zorluklardan yıldızlara.”

Bu tez, benim için yalnızca akademik bir çalışmanın ürünü olmanın ötesinde, kişisel gelişim yolculuğumun en önemli adımlarından biridir. Zorlukların, sabrın ve kararlılığın bir araya geldiği bu süreç; öğrenmenin, olgunlaşmanın ve kendimi keşfetmenin değerli bir deneyimi olmuştur. Bu süreçte yanımda olan, katkı ve destekleriyle yolumu aydınlatan herkese minnettirim.

Öncelikle, yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve birikimiyle bana rehberlik eden çok değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK’e en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisi, akademik anlamda gelişimime büyük katkı sağlamış, sorularımı sabırla dinlemiş ve eleştirel düşünmemin gelişmesine katkı sağlamıştır. Destekleyici tutumuyla bu süreci benim için çok daha anlamlı ve öğretici hale getirmiştir. Her aşamada yapıcı geri bildirimleriyle tezime yön vermiş, karşılaştığım çıkmazlarda bana yol gösterici olmuştur.

Tez jürimde yer alan, değerli görüş ve yorumlarıyla tez çalışmama yön veren kıymetli hocalarım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nazife ÜZBE ATALAY ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra ÜNLÜ KAYNAKÇI’ya içtenlikle teşekkür ederim. Nazik eleştirileri, önerileri ve teşvik edici geri bildirimleriyle çalışmamın zenginleşmesine büyük katkı sunmuşlardır.

Son olarak, bu sürecin her anında manevi desteğini hissettiğim, sabır ve anlayışla yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim. Onların desteği ve sevgisi, bu süreci güçlüklerle birlikte daha da anlamlı kılmıştır.

ÖZET

Irmak GERGEN

İyi Oluşu Şekillendiren Bir Faktör Olarak Süpervizyon Geri Bildirimleri: Öz-Yeterliğin Aracı Rolü

**Başkent Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı**

2025

Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde aldıkları geri bildirimlerinin iyi oluşları üzerindeki etkisini ve bu ilişkide psikolojik danışman öz-yeterliğinin aracı rolünü incelemektir. Psikolojik danışman adaylarının kişisel ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, süpervizyon sürecinde sunulan etkili geri bildirimlerle yakından ilişkilidir. Süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarına yönelik düzenli gözlemleri ve yapıcı geri bildirimleri, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlik algılarının gelişimine katkı sağlamakta, bu durum da iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Araştırmada, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecine ilişkin algıları, psikolojik danışman öz-yeterlik düzeyleri ve iyi oluşları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması-I (BPDU-I) dersini almış ve öğrenimine devam eden toplam 160 psikolojik danışman adayı (129 kadın, 31 erkek) ile yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak “PERMA İyi Oluş Ölçeği (PERMA)”, “Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ)” ve “Etkili Süpervizör Geri Bildirim Ölçeği (ESGBÖ)” kullanılmıştır. Katılımcıların psikolojik danışman öz-yeterlik düzeyleri ile süpervizyon geri bildirimlerinin iyi oluş üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, hem psikolojik danışman öz-yeterliği hem de süpervizyon geri bildirimlerinin iyi oluş düzeyleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Kurulan aracılık modelinde, psikolojik danışman öz-yeterlik düzeyinin, süpervizyon sürecinde alınan etkili geri bildirimler ile iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiği görülmüştür. Regresyon temelli aracılık analizi, PROCESS makrosu (Model 4) ile SPSS 26 üzerinden yürütülmüş; 5000 bootstrap örnekleme ile %95 güven aralığında dolaylı etkinin anlamlılığı test edilmiştir. Analiz

sonucunda, etkili süpervizör geri bildiriminin iyi oluş üzerindeki toplam etkisi anlamlı bulunmuştur ($B = 1.066, p < .001$). Psikolojik danışman öz-yeterlik düzeyi kontrol edildiğinde doğrudan etki anlamlılığını sürdürmüş ($B = 0.694, p < .01$); psikolojik danışman öz-yeterliği üzerinden gerçekleşen dolaylı etki de anlamlı bulunmuştur ($B = 0.372, \%95 \text{ GA } [0.104, 0.764]$). Bu sonuçlar, süpervizyon sürecinde alınan etkili geri bildirimlerin yalnızca doğrudan iyi oluşa katkı sağlamadığını, aynı zamanda psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışman öz-yeterliğini artırarak dolaylı olarak da iyi oluşlarını desteklediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İyi oluş, süpervizyon, geri bildirim, psikolojik danışman öz-yeterliği

ABSTRACT

Irmak GERGEN

Supervision Feedback as a Factor Shaping Well-Being: The Mediating Role of Self-Efficacy

**Baskent University
Institute of Educational Sciences Department of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Master Program**

2025

The aim of this study is to examine the effect of supervisory feedback received by counselor candidates during the supervision process on their well-being, and to investigate the mediating role of counseling self-efficacy in this relationship. Supporting the personal and professional development of counselor candidates is closely related to the quality of effective feedback provided during supervision. Regular observations and constructive feedback from supervisors contribute to the development of candidates' perceptions of professional competence, which in turn may positively influence their well-being. In this study, the relationships among candidates' perceptions of supervision, levels of counselor self-efficacy, and well-being were examined. The study was conducted with a total of 160 counselor candidates (129 female, 31 male) who were enrolled in the Individual Psychological Counseling Practice course during the 2024-2025 academic year. Data were collected using the "PERMA Well-Being Scale," the "Counseling Self-Efficacy Scale (CSES)," and the "Effective Supervisor Feedback Scale (ESFS)." To examine the effects of supervisory feedback and counselor self-efficacy levels on well-being, multiple regression analysis was conducted. The results showed that both counselor self-efficacy and supervisory feedback had significant effects on well-being. In the mediation model, counselor self-efficacy was found to play a partial mediating role in the relationship between effective supervisory feedback and well-being. The regression-based mediation analysis was carried out using PROCESS macro (Model 4) in SPSS 26, with 5,000 bootstrap samples and a 95% confidence interval used to test the significance of the indirect effect. The analysis revealed that the total effect of effective supervisory feedback on well-being was significant ($B = 1.066, p < .001$). When counseling self-efficacy was controlled for, the direct

effect remained significant ($B = 0.694, p < .01$), and the indirect effect through self-efficacy was also significant ($B = 0.372, 95\% \text{ CI } [0.104, 0.764]$). These results indicate that effective feedback received during the supervision process contributes to well-being not only directly, but also indirectly by enhancing counselor candidates' self-efficacy.

Keywords: Well-being, supervision, feedback, counselor self-efficacy

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	9
1.3. Araştırma Sorusu ve Hipotezler	9
1.4. Araştırmanın Önemi	9
1.5. Varsayımlar	14
1.6. Sınırlılıklar	14
1.7. Tanımlar.....	15
BÖLÜM II.....	16
KURAMSAL ÇERÇEVE	16
2.1. İyi Oluş Kavramına Genel Bakış	16
2.1.2 PERMA: İyi oluşun beş temeli.....	17
2.1.1. Ryff'in bütüncül iyi oluş inşası.....	19
2.3. Öz-Bakım Becerileri.....	25
2.3.1. Psikolojik danışman adaylarında öz-bakım becerileri ve süpervizyon.....	28
2.4. Öz-Yeterlik Kavramı	31

2.4.1. Psikolojik danışman öz-yeterliği: Bireysel gelişim ve profesyonel etkililik arasındaki ilişki	32
2.5. Süpervizyon Süreci: Tanımı ve Mesleki Gelişime Etkileri	33
2.5.1. Süpervizyon değerlendirmesinde geri bildirim	35
2.6. İlgili Araştırmalar	38
BÖLÜM III	46
YÖNTEM	46
3.1. Araştırma Modeli	46
3.2. Çalışma Grubu	46
3.3. Veri Toplama Araçları.....	47
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	48
3.3.2. Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (ESGBÖ).....	48
3.3.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖÖ)	49
3.3.4. PERMA Ölçeği	51
3.4. Veri Toplama Süreci	52
3.5. Verilerin Analizi	52
BÖLÜM IV	56
BULGULAR	56
4.1. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel Bulguları.....	56
4.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-Yeterlik Düzeyleri, Süpervizyon Geri Bildirimleri ve İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki	57
4.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Arasındaki İlişki.....	58
4.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışman Öz-yeterliği ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişki	58
4.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişki	59
4.6. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğinin, Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ile İyi Oluş Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü.....	60

BÖLÜM V	62
TARTIŞMA	62
5.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimi ve Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması.....	62
5.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışman Öz-yeterliği ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması	64
5.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması	65
5.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğinin, Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ile İyi Oluş Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	66
BÖLÜM VI	69
SONUÇ VE ÖNERİLER	69
6.1. Sonuçlar.....	69
6.2. Öneriler	70
6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	70
6.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	72
6.2.3. Süpervizörlere Öneriler	73
KAYNAKLAR.....	74
EKLER.....	91
EK 1: Etik Kurul İzni	91
EK 2: Süpervizörlere E-Posta ile Atılan Mesaj Metni.....	93
EK 3: Bilgilendirilmiş Onam Formu	94
EK 4: Kişisel Bilgi Formu.....	95
EK 5: Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (Örnek Maddeler).....	98
EK 6: Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı.....	99
EK 7: Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Örnek Maddeler)	100
EK 8: Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı.....	101
EK 9: PERMA Ölçeği (Örnek Maddeler)	102

EK 10. PERMA Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı	103
--	------------

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Çalışma grubuna ait betimsel istatistik tablosu.....	47
Tablo 3.2. Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri.....	55
Tablo 4.1. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin betimsel bulgular tablosu.....	57
Tablo 4.2. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik, süpervizyon geri bildirimi ve iyi oluş düzeyleri arasındaki korelasyon tablosu.....	57
Tablo 4.3. Süpervizyon geri bildirimi ve psikolojik danışma öz-yeterliği arasındaki regresyon analizi tablosu.....	58
Tablo 4.4. Psikolojik danışma öz-yeterliği ve iyi oluş düzeyi arasındaki regresyon analizi tablosu.....	59
Tablo 4.5. Süpervizyon geri bildirimleri ve iyi oluş düzeyi arasındaki regresyon analizi tablosu.....	59
Tablo 4.6. Etkili süpervizyon geri bildirimlerinin iyi oluş üzerindeki etkisine psikolojik danışma öz-yeterliğinin aracılık rolü analizi tablosu.....	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1. İyi oluşun temel boyutları ve teorik temelleri.....	20
Şekil 3.1. Süpervizör geri bildirimi, öz-yeterlik ve iyi oluş arasında kurulan aracılık modelinin yol diyagramı.....	54
Şekil 4.1. Süpervizör geri bildirimi, öz-yeterlik ve iyi oluş arasında kurulan aracılık modelinin analiz diyagramı.....	60

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

BPDU	Bireyle Psikolojik Danışmanlık Uygulaması
CACREP	Counseling Accreditation Council for Education and Related Programs
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
ESGBÖ	Etkili Süpervizyon Geri Bildirim Ölçeği
PERMA	Perma İyi Oluş Ölçeği
PDÖYÖ	Psikolojik Danışman Öz-Yeterlik Ölçeği
YÖK	Yükseköğretim Kurum

BÖLÜM I

GİRİŞ

Psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişim sürecinde, uygulamalı derslerin bir parçası olan süpervizyon büyük önem taşımaktadır. Bu süreçte psikolojik danışman adaylarına sunulan geri bildirimler, onların mesleki becerilerini değerlendirme, kendilerini tanıma ve mesleki rollerini yapılandırma açısından belirli katkılar sunabilir. Literatürde, süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının mesleki kimlik gelişimi (Stoltenberg ve McNeill, 2010), psikolojik danışman öz-yeterlik algısı (Larson ve Daniels, 1998) ve iyi oluş düzeyi (Friedlander ve ark., 1986) üzerinde etkili olabileceğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu doğrultuda, süpervizyonda değerlendirme süreçlerinin, psikolojik danışman adaylarının hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini nasıl etkilediğini daha yakından anlamak önemli görülmektedir. Bu tez çalışması, süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimlerin iyi oluş üzerindeki rolünü ele almakta ve bu rolü açıklamada psikolojik danışman öz-yeterliği algısının aracı bir rol oynayıp oynamadığını incelemektedir. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde edindikleri deneyimlerin onların iyi oluş düzeylerine olan rolünü değerlendirmek ve psikolojik danışman öz-yeterlik algısının bu süreçteki işlevini ortaya koymaktır.

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve temel kavramlara ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Yaşam içerisinde bireyin ruh sağlığını tehdit edebilecek hızlı toplumsal değişimler, hızlı sosyal değişimler, toplumsal güvensizlik, umutsuzluk duyguları, yaygın şiddet olayları ve fiziksel sağlık riskleri gibi etmenler bireylerin ruhsal hastalıklara karşı daha kırılgan olmalarını açıklayan başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Patel ve Kleinman, 2003). Ruh sağlığı, bireyin yalnızca psikopatolojik belirtilerden arınmış olmasıyla değil, bununla beraber yaşamdan doyum alabilmesi, kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesi, üretken ve anlamlı bir yaşam sürdürebilmesi, sosyal ilişkiler kurarak devam ettirebilmesi ve kişisel hedeflerine

ulaşabilmesi açısından temel bir öneme sahiptir. Dünya Sağlık rgt ruh sağlığını, bireyin kendi yetilerini fark edip kullanabilmesi, yaşamın olağan stresleriyle başa çıkabilmesi, üretken bir yaşam sürdürebilmesi ve topluma katkıda bulunabilmesi olarak tanımlamaktadır (WHO, 2001). Bu nedenle, bireylerin ruhsal iyilik hlini korumaya ve geliştirmeye yönelik müdahaleler sunan ruh sağlığı hizmetlerinin önemi, günümüzde giderek artmakta ve toplumsal düzeyde vazgeçilmez bir destek alanı olarak öne çıkmaktadır. şüphesiz ki yardım arayan bireylerin yaşadığı psikolojik zorluklar, müdahale ve destek gerektiren önemli sorunlardır. Bu sorunların giderilmesi için toplumda bireylere ruh sağlığı hizmeti sunan profesyonellerden birisi de psikolojik danışmanlardır. Ancak bu süreçte göz ardı edilmemesi gereken en temel unsurlardan biri, yardım sunan kişinin yani psikolojik danışmanın kendi ruhsal dengesidir (Lawson ve ark., 2009; Roach, 2005). Tıpkı ualarda acil durumlar sırasında yolculara yapılan “nce oksijen maskenizi kendinize takın” uyarısında olduğu gibi, psikolojik danışmanların da başkalarına etkili bir şekilde yardım edebilmeleri için önce kendi ruhsal denge ve iyi oluşlarını korumaları gerekmektedir (Dattilio, 2015).

Psikolojik danışmanlık mesleğinde ne çıkan nitelikleri açıklarken, geleneksel eğitim sürecinde aktarılan kuramsal içerik ve teknik becerilerden çok, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve inançlara dayanan kişisel özelliklerin önemine dikkat çekmektedir. Psikolojik danışmanlar, danışma sürecine mesleki bilgi ve becerileri ile kendi kişisel özelliklerini ve yaşam deneyimlerini de taşımaktadırlar (Corey, Corey ve Callanan, 2011; Reupert, 2006). Cormier ve Cormier’e (1991) göre etkili bir psikolojik danışman; öz farkındalık, zihinsel yetkinlik, enerji, uyumluluk, yardım ve iyi niyet gibi kişisel niteliklere sahip olmalıdır. Buradan hareketle psikolojik danışmanlık mesleğini seçmeye yönelik eğitim sürecine giren adaylar için de benzer kişisel özelliklerin kazandırılması büyük bir önem taşımaktadır. Psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişim sürecinde yalnızca kuramsal bilgi ve teknik becerilerin edinilmesi yeterli değildir. Psikolojik danışman adaylarının bilgi ve becerilerle birlikte bazı kişisel özelliklerin de desteklenmesi gerekmektedir. z farkındalık, psikolojik danışman adayının kendi duygu, düşünce ve sınırlarının farkında olarak mesleki rolünü daha sağlıklı biçimde üstlenmesini sağlar. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri açısından, kendi duygu ve düşüncelerine yönelik farkındalık geliştirmeleri, kendilerini tanımaları ve oldukları haliyle kabul etmeleri önemlidir (Yalçın, 2006). Yardım ilişkisi çerçevesinde bireylerin gelişimine katkı sunabilme motivasyonu, psikolojik danışman adayının mesleki rolüne içten bir bağlılık geliştirmesine zemin hazırlar. Ayrıca, temel psikolojik danışma becerilerine sahip olmak, teorik bilgilerin sahada etkili biçimde uygulanabilmesine olanak tanır. Son olarak, mesleki görev ve

sorumlulukları yerine getirebilme yeterliliği ile psikolojik danışman öz-yeterlik inancının gelişmiş olması, psikolojik danışman adayının mesleki özgüvenini pekiştirerek sürece aktif ve sorumluluk sahibi bir biçimde katılımını desteklemektedir (Corey, 2008). Öz-yeterlik düzeyi yüksek olan bir psikolojik danışmanın, psikolojik danışma sürecini daha etkili yürüteceği ve danışana daha iyi yardım sunacağı öngörülmektedir (Morrison ve Lent, 2018). Tüm bu bireysel tutum ve beceriler, psikolojik danışman eğitiminin teknik odaklı olmasının yanı sıra bütüncül bir mesleki gelişim süreci olduğunu göstermektedir.

Psikolojik danışman eğitiminin başladığı noktadan itibaren, psikolojik danışmanların mesleki ve kişisel gelişim süreçleri birbirini tamamlayarak ilerler. Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarında geliştirilmesi beklenen bireysel nitelikler yalnızca mesleki yeterliliği desteklemekle kalmaz, psikolojik danışman adayının mesleğe yönelik kişisel yönelimlerini de biçimlendirir (Miller ve ark. 2018). Psikolojik danışman adayının sahip olduğu değerler, tutumlar ve kişisel eğilimler, mesleki rollerini nasıl içselleştirdiğini ve uygulamada bu rolleri ne düzeyde benimsediğini doğrudan etkiler. Bu noktada bireyin psikolojik danışmanlık mesleğine yönelik kişisel yatkınlığını ve bu alandaki tutumsal uyumunu ifade eden mesleğe ilişkin kişilik eğilimi kavramı ön plana çıkmaktadır. Mesleğe ilişkin kişilik eğitimi, psikolojik danışmanın etkili ve yeterli bir profesyonel olabilmesi için sahip olması gereken temel değerleri, tutumları, davranışları ve inançları kapsayan çok boyutlu bir yapıdır (Spurgeon, Gibbons ve Cochran, 2012). Psikolojik danışman eğitiminde teknik becerilerle birlikte kişisel farkındalık, mesleki kimlik gelişimi ve profesyonel değerlerin de büyük önem taşıdığı görülmektedir (Korkut-Owen, 2021). Psikolojik danışman eğitimi süreci, psikolojik danışman adaylarının mesleki kimliklerini şekillendiren, kişisel eğilimlerini geliştiren ve profesyonel sorumlulukları benimsemelerine olanak tanıyan bir yapıya sahiptir. Nitekim, psikolojik danışman kimliğinin eğitim sürecinde şekillenmeye başladığı ve bu sürecin bilinçli, yapılandırılmış bir şekilde desteklenmesinin mesleki gelişim açısından kritik bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Brott, 2006). Psikolojik danışman adaylarının mesleki eğilimlerinin zamanla gelişebileceği ve değiştirilebileceği görüşü doğrultusunda, eğitim süreci boyunca bu eğilimlerde belirli farklılıkların ortaya çıkması doğal karşılanmaktadır. Bu nedenle mesleğe ilişkin kişisel eğilimlerin eğitim sürecinin başında değerlendirilmesi kadar, sahaya çıkmadan önce mesleki yetkinliklerinin pekiştirilmesi adına bu eğilimlerin sistemli biçimde desteklenmesi gerekmektedir (Korkut-Owen ve ark., 2014).

Psikolojik danışman eğitimi, kendine özgü öğretim yöntemleri ve uygulama standartlarına dayanmaktadır (YÖK, 2024). Dahası psikolojik danışman eğitimi süresince öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin sürekli olarak izlenmesi, etik bir sorumluluk ve zorunluluk olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Spurgeon, Gibbons ve Cochran, 2012). Bu eğitim süreci, psikolojik danışman adaylarına mesleki yeterlilik kazandırmak amacıyla gerekli bilgi birikimini, beceri setlerini ve uygulamalı deneyimleri sistematik biçimde sunmayı hedeflemektedir (Gladding, 2013). Psikolojik danışman eğitiminin kritik bileşenlerinden biri, psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgileri mesleki bağlamda nasıl kullanabileceklerini deneyimlemelerine olanak sağlayan uygulama dersleridir (Aladağ, Yaka ve Koç 2014). Bu kapsamda, psikolojik danışma uygulamaları dersi, adayların sınıf içi eğitim sürecinde edindikleri kuramsal bilgi ve temel becerileri, danışma ortamında gerçek danışmanlarla gerçekleştirilen görüşmeler aracılığıyla hayata geçirme imkânı sunduğu ilk sistemli deneyim alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu uygulama dersleri sayesinde psikolojik danışman adayları, öğrenci rolünden yavaş yavaş uzaklaşarak psikolojik danışman rolüne geçişin ilk adımlarını atma fırsatı bulmaktadırlar (Woodard ve Lin, 1999). Psikolojik danışman yetiştirme sürecinde, öğrencilerin yalnızca mesleki bilgi ve becerilerle donatılması yeterli görülmemektedir. Bunun yanında mesleğe yönelik kişisel eğilimlerinin de gelişim göstermesi ve zenginleşmesi beklenmektedir (CACREP, 2024). Bu yönleri ile süpervizyon süreci hem psikolojik danışman adaylarını hem de psikolojik danışmanlık mesleğini güçlendiren kritik derecede önemli bir yaşıttır (Campbell, 2006; Carroll, 2014).

Psikolojik danışman eğitimi, dünya genelinde belirli standartlar ve uygulama süreçlerine dayalı olarak yapılandırılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, psikolojik danışmanların profesyonel hizmet sunabilmeleri için lisansüstü düzeyde eğitim almaları, belirli uzmanlık alanlarında staj yapmaları ve adayların eğitim süreci boyunca en az 100 saat süpervizyon altında danışmanlık yapmaları gerekmektedir. Ayrıca psikolojik danışman adayları gerçek danışmanlarla en az 40 saat bireysel psikolojik danışma yaparak becerilerini geliştirirler (CACREP, 2024). Türkiye'de ise psikolojik danışman eğitimi, kuramsal bilgilerin aktarılmasını amaçlayan teorik dersler ile mesleki becerilerin geliştirilmesini hedefleyen uygulama derslerinden oluşan iki temel bileşen üzerine yapılandırılmıştır. Öğrencilerin doğrudan danışmanlarla çalışma fırsatı bulabilecekleri uygulama dersleri, bireyle psikolojik danışma, mesleki rehberlik uygulamaları ve okullarda rehberlik uygulamaları gibi derslerden oluşmaktadır (YÖK, 2024). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde, doğrudan uygulamalı danışma deneyimi yaşadıkları en temel alanlardan biri olan Bireyle Psikolojik

Danışma Uygulaması (BPDU) dersi öne çıkmaktadır. Bu ders, psikolojik danışman adaylarının gerçek danışma oturumlarını yürüttüğü, süreç boyunca yapılandırılmış süpervizyon aldığı ve çok boyutlu geri bildirimlerle mesleki gelişimlerini destekledikleri bir uygulama alanıdır (Ülker Tümlü, 2019). Nitekim yetkin bir psikolojik danışman olabilmek için kuramsal bilgiye sahip olmanın yanı sıra, önemli ölçüde psikolojik danışma oturumu yaparak uygulamalar kapsamında deneyim kazanmak gereklidir (Büyükgöze-Kavas, 2011). Bu gereklilik doğrultusunda, psikolojik danışman eğitiminden beklenen psikolojik danışman adaylarına teorik bilgi ve beceriler kazandırması ile bu bilgi ve becerileri gözetim altında uygulama fırsatı sunmasıdır. Bu imkanlar ağırlıklı olarak lisans eğitimi sırasında sağlanmakta olup, özellikle Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (RPD) lisans programındaki uygulama derslerinden biri olan BPDU dersi, psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgileri süpervizyon desteğiyle gerçek danışmanlara uygulamaya başladıkları ilk deneyim alanıdır (Koçyiğit, 2020).

Bu deneyim alanı psikolojik danışman adaylarının yapılandırılmış bir süpervizyon sürecinde, deneyimli süpervizörlerin geri bildirimleri aracılığıyla mesleki yeterliklerini ve kişisel farkındalıklarını geliştirdikleri, çok katmanlı bir öğrenme ve destek mekanizmasıdır (Bernard ve Goodyear, 2019). BPDU dersi kapsamında yürütülen süpervizyon süreci, psikolojik danışman adaylarının teorik bilgi ve uygulama becerilerini entegre etmelerine olanak tanıyan, mesleki kimlik gelişimlerini destekleyen temel bir yapı taşını oluşturur. Etkili bir süpervizyon psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerini destekleyen, olumlu ve destekleyici bir tutum sergileyen, yapıcı geri bildirimler sunan, kaynak sağlayan ve yönlendirici nitelikler taşıyan bir süreç olarak tanımlanabilir (Atik, 2017). Süpervizyonun bu bağlamdaki üç ana hedefi psikolojik danışman adaylarının kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek, psikolojik danışmanlık becerilerini geliştirmek ve sunulan yardımın kalitesini değerlendirerek mesleki yetkinliği artırmaktır (Bradley ve Ladany, 2001). Bu hedeflere ulaşmada süpervizörlerin rolü oldukça anlamlı olup, adaylara düzenli olarak sözel ve/veya yazılı geri bildirimler sunmaları beklenmektedir. Geri bildirim, yalnızca sürecin değerlendirilmesini sağlamakla kalmaz, psikolojik danışman adayının mesleki gelişim yolculuğunda dönüştürücü bir etkiye sahip olabilir. Etkili süpervizör geri bildirimi, kaliteli değerlendirmenin temel unsuru olarak süpervizyon sürecinin en önemli bileşenlerinden olduğu vurgulanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2019; Borders ve Brown, 2005; Heckman-Stone, 2004). Süpervizyon ilişkisi içinde sunulan geri bildirimlerin niteliği, psikolojik danışman adaylarının güçlü yönlerini fark etmeleri, gelişime açık alanlarını keşfetmeleri ve bu farkındalıkla başa çıkma becerileri geliştirmeleri açısından büyük önem taşır (Falender ve Shafranske, 2004). Yapılandırılmış,

yapıcı ve cesaretlendirici geri bildirimler, psikolojik danışman adaylarının öz-farkındalık düzeylerini artırmakta, kendilerini daha gerçekçi değerlendirmelerine olanak tanımakta ve bu yolla hem mesleki hem de kişisel bağlamda iyi oluşlarına katkıda bulunmaktadır. Özellikle gelişimsel temelli süpervizyon uygulamalarında, süpervizörlerin duyarlılıkla sunduğu düzenli gözlemler ve hedefe yönelik geri bildirimler, süpervizyon alan kişilerin beceri gelişimini desteklemekle kalmayıp onların mesleki benlik algılarını ve öz-yeterlik inançlarını da güçlendirmektedir. Bu çerçevede, süpervizyon süreçlerinin beceri edinime zemin hazırlaması ile psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını destekleyecek biçimde tasarlanması ve uygulanması gerekmektedir (Karpenko ve Gidycz, 2012).

İyi oluş yalnızca ruhsal sağlığın korunmasıyla sınırlı olmayan bireyin yaşamdan anlam ve doyum almasını, kişilerarası ilişkilerinde uyumlu davranabilmesini ve mesleki rollerini içsel bir dengeyle sürdürebilmesini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Süpervizyon süreci, bu çok boyutlu yapıyı besleyen önemli bir gelişimsel ortam sağlayarak psikolojik danışman adaylarının kişisel farkındalık kazanımlarını, öz-farkındalığını ve mesleki kimlik oluşumlarını desteklemektedir. Nitelikli süpervizyon ilişkisinin, öğrenme çıktıları ve süpervizyonun değerlendirme boyutlarında olumlu etkiler yarattığı ve iyi oluşun desteklenmesinde kritik bir rol oynadığı gözlemlenmektedir (Karpenko ve Gidycz, 2012). Ruh sağlığına yönelik bu anlayış doğrultusunda 2000’li yılların başında Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından ortaya atılan pozitif psikoloji yaklaşımı, bireyin güçlü yönlerini, psikolojik dayanıklılığını, olumlu duygularını ve yaşam doyumunu merkeze alan bir perspektif sunarak ruh sağlığını daha kapsayıcı bir şekilde ele almıştır. Pozitif psikolojinin yapı taşlarından biri olan iyi oluş, bireyin yaşamında anlam ve amaç hissi, olumlu ilişkiler, başarı duygusu, kişisel gelişim ve yaşamdan zevk alma gibi çok boyutlu yapıları içermektedir (Seligman, 2011). Bu bağlamda geliştirilen PERMA modeli, iyi oluşu beş temel unsur etrafında tanımlayarak hem teorik hem de uygulamalı alanlarda ölçülebilir ve geliştirilebilir bir perspektif sunmuştur. Araştırmalar, iyi oluş düzeyi yüksek bireylerin stresle mücadele etmede daha dirençli, problem çözmede daha esnek ve kişilerarası ilişkilerde daha uyumlu bir profil çizdiklerini göstermektedir (Keyes, 2007; Ryff ve Singer, 2008). İyi oluşun özellikle yardım mesleklerinde önemli bir değişken olduğu psikolojik danışman sürecinin teknik becerilerin yanı sıra öz-farkındalık, empati ve duygu düzenleme gibi içsel kaynakları da gerektirdiği bilinmektedir. Bu nedenle psikolojik danışmanların mesleki gelişimlerinin yanında iyi oluşları da dikkatle ele alınmalıdır. İyi oluş, bireyin yaşamda anlamlı hedefler peşinde koşması, kişisel gelişim göstermesi, kaliteli sosyal ilişkiler kurması, çevresiyle etkin bir şekilde etkileşime geçmesi ve kendini kabul etmesi gibi

çok boyutlu unsurları kapsayan bir kavramdır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Ryff, 1989). Ryff'in iyi oluş modeline göre, bireyin psikolojik dayanıklılığı altı boyutla açıklanır: özerklik, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul. Bu perspektife göre iyi oluş kişinin yaşam sürecinin anlamlı ve verimlilikle sürdürülmesiyle ilişkilidir (Ryff, 1989). Süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimler, iyi oluşun özellikle kişisel gelişim, olumlu ilişkiler ve kendini kabul etme boyutları üzerinde etkili olabilir. Buradaki kişisel gelişim, bireyin kendi potansiyelini fark etmesi, yeni deneyimlere açık olması ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik çaba göstermesi olarak tanımlanabilir. Ryff'e (1989) göre ise kişisel gelişim; bireyin yaşam boyu gelişime açık olması, kendini gerçekleştirme yönünde ilerlemesi ve deneyimlerden öğrenmeye istekli olması sürecini ifade etmektedir. Psikolojik danışman adaylarının edindikleri bilgi ve becerileri sağlamlaştırma ve mesleki kimlik geliştirmeleri açısından, uygulamalarına yönelik yapıcı ve motive edici geri bildirimler almaları büyük önem taşımaktadır (Morran ve Stockton, 1980). Yapıcı ve olumlu geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeyini arttırdığını, kaygı düzeylerini düşürdüğünü ve performans beklentilerini yükselttiğini olumsuz geri bildirimlerin ise öz-yeterlik düzeyini azalttığını, kaygı düzeylerini arttırdığını ve performans beklentilerini düşürdüğü yani tam tersi etkiler yarattığı görülmektedir (Daniels, 1997). Süpervizyon, hem mesleki becerilerin gelişimini hem de danışmanların kendilerine olan güvenini ve mesleki yeterlilik algılarını etkileyen bir süreçtir. Süpervizyon sürecinde verilen geri bildirim psikolojik danışman adayının öz-yeterlik düzeyi üzerinde etkisi vardır (Meydan, 2014). Bu durum, süpervizyon sürecindeki geri bildirimlerin yalnızca mesleki gelişim açısından değil, psikolojik danışman adaylarının duygusal ve psikolojik dayanıklılıkları açısından da değerlendirilmesini ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle, psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon uygulamalarının psikolojik danışman adaylarının iyi oluş seviyeleriyle ilişkisi daha derinlemesine ele alınmalıdır. Psikolojik danışman öz-yeterliği kavramı, iyi oluşu etkileyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Aladağ, 2014; Cashwell ve Dooley, 2001; Özgönül ve Ümmet, 2020). Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebilme kapasitesine ilişkin inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1977). Psikolojik danışmanlık bağlamında öz-yeterlik, psikolojik danışmanın bir danışma oturumunu etkili bir biçimde yürütebilme kapasitesine olan inancı anlamına gelir. Öz-yeterlik inancı, bireyin davranışlarını, duygusal tepkilerini, stresle başa çıkma biçimlerini ve mesleki performansını etkiler. Süpervizyon süreci, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarını biçimlendiren önemli bir öğrenme alanıdır. Psikolojik danışman adayları, süpervizörlerinden aldıkları olumlu geri bildirimlerle kendilerini daha yeterli hissedebilirken, olumsuz deneyimler

bu algıyı zedeleyebilir. Dolayısıyla süpervizyon süreci, öz-yeterliğin gelişimi için hem fırsat hem de risk barındırmaktadır. Öz-yeterlik, psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını etkileyen bir değişken olarak da önemli bir yer tutar. Öz-yeterlik düzeyi yüksek bireylerin stresle daha etkili başa çıktıkları, duygusal dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu ve yaşam doyumlarının daha fazla olduğu pek çok çalışmayla ortaya konmuştur (Larson ve Daniels, 1998; Lent, Hackett ve Brown, 1999).

Süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimlerin öz-yeterlik algısını etkilediği (Cashwell ve Dooley, 2001; Coşgun ve Ilgar, 2004; Daniels ve Larson, 2001; Harris, 2007; Pamukçu, 2011) ve öz-yeterliğin de bu bağlamda iyi oluş üzerinde aracılık edebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, süpervizyon geri bildirimlerinin psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri aracılığıyla iyi oluşlarını açıklamadaki rolünü anlamak, psikolojik danışmanlık eğitiminde süpervizyon kalitesinin iyileştirilmesine katkı sağlayabilir. Günümüzde psikolojik danışman adayları, mesleki eğitim süreçlerinde zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Psikolojik danışman adaylarının, danışma sürecine ilişkin teorik bilgi ve becerileri uygulamaya koymaları, gerçek danışma oturumlarının ilk aşamasında sergilemeleri kolay olmamaktadır (Eren Gümüş, 2015). Bu zorluklar, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinden elde ettikleri geri bildirimlerin rolünü önemli bir hale getirmektedir. Süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin dengeli olmasının, süpervizyon alan psikolojik danışman adayları açısından daha kolaylıkla kabul edildiği görülmektedir (Bernard ve Goodyear, 2019; Freeman, 1985). Diğer bir yandan sadece olumlu geri bildirimlerin verilmesinin yeterli olmadığı, geri bildirimlerin hem güçlü yönleri hem de gelişim alanlarını içerecek şekilde dengelenmesinin, psikolojik danışman adayları tarafından daha verimli öğrenmelerini sağladığı vurgulanmaktadır (Borders ve Brown, 2005). Bunlar ele alındığında süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin, psikolojik danışma adaylarının öz-yeterlik algılarını ve bunun üzerinden iyi oluş düzeylerini nasıl şekillendirdiği mesleki gelişim açısından, yeterince araştırılmamış bir alan olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu çalışmada, süpervizyon geri bildirimlerinin psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını açıklamadaki rolünün detaylı bir şekilde incelenmesi ve bu rolde öz-yeterliğin aracılık rolünün ortaya konması, süpervizyon süreçlerinin iyileştirilmesi için yol gösterici olacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını açıklamadaki rolünü incelemek ve bu rolde öz-yeterliğin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında, söz konusu değişkenlerin arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler ele alınmıştır. Bu çerçevede araştırmada oluşturulan araştırma sorusu ve hipotezler aşağıda sunulmuştur.

1.3. Araştırma Sorusu ve Hipotezler

Psikolojik danışman adaylarının algıladıkları süpervizör geri bildirimleri ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide, psikolojik danışma öz-yeterliğinin aracılığı bu ilişkiye ait varyansın ne kadarını açıklamaktadır?

Hipotez 1: Algılanan süpervizör geri bildirimi, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyini anlamlı biçimde yordar.

Hipotez 2: Psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyi, iyi oluş düzeyini anlamlı biçimde yordar.

Hipotez 3: Algılanan süpervizör geri bildirimi, iyi oluş düzeyini anlamlı biçimde yordar.

Hipotez 4: Psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyi, süpervizyonda alınan geri bildirim ile iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Psikolojik danışman adaylarının alanda etkili olabilmek için kuramsal bilgi birikimine sahip olmak önemli bir gereklilik olsa da bu durum mesleki yeterlilik için tek başına yeterli kabul edilmemektedir (Voltan-Acar, 1987). Nitelikli bir psikolojik danışmanın, yalnızca kuramsal bilgiyle donanmış olması yeterli değildir. Uygulama sürecinde yeterli sayıda psikolojik danışma deneyimi edinerek mesleki becerilerini geliştirmesi de gerekmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011). Bu bağlamda, uygulama temelli öğrenme süreçleri, psikolojik danışman adaylarının gerçek yaşam durumlarına hazırlanmasında ve mesleki kimliklerini

yapılandırmalarında önemli bir yer tutar (Gladding, 2013). Yurt dışındaki üniversitelerde uygulanan psikolojik danışman yetiştirme programları incelendiğinde, özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde psikolojik danışma becerilerinin kazandırılmasına yönelik eğitimin genellikle üç temel aşamadan oluştuğu görülmektedir: uygulama öncesi, uygulama ve kurum deneyimi (CACREP, 2024). Üç temel aşamadan biri olan uygulama doğrultusunda psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgi birikimlerini sahaya aktarabilmelerini, temel psikolojik danışma becerilerini gerçek danışma oturumlarında uygulama fırsatı bularak geliştirmelerini ve bu süreci nitelikli süpervizyon desteğiyle yapılandırmalarını amaçlamaktadır. Psikolojik danışman uygulamaları hem psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterliklerini değerlendirme hem de profesyonel gelişimlerine katkı sağlama işlevi gören önemli bir öğrenme aşaması olarak kabul edilmektedir. CACREP (2024) tarafından belirlenen standartlar, psikolojik danışman eğitiminde uygulama süreçlerini yapılandırarak, her aşamanın belirli bir zaman dilimi ve süpervizyon desteğiyle gerçekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu standartlar, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterliliklerini güvence altına alarak, kuramsal bilgilerini uygulama ile sistematik bir şekilde pekiştirmelerini sağlamaktadır. Bu yapısal süreç, mesleki gelişimin kademeli olarak ilerlemesini sağlamakta ve özellikle süpervizyonun, her aşamada önemli bir öğrenme ve değerlendirme aracı olarak işlev görmesini mümkün kılmaktadır. Diğer bir yandan Türkiye'de psikolojik danışman eğitimi, uygulama öncesi, uygulama ve kurum deneyimi gibi aşamalara ayrılmaktadır (Meydan, 2014).

Süpervizyon sürecini içeren BPDU dersinde, planlama, içerik, süreç ve süpervizyon standartları belirlenmiş olup (Aladağ ve ark., 2023), psikolojik danışman eğitiminde uygulama süreçleri bu çerçevede yapılandırılmıştır. BPDU dersleri, uygulama temelli eğitimde etkin bir rol oynamaktadır. Bu dersler, psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgilerini gerçek danışma oturumlarında uygulayarak pekiştirmelerini sağlar. Hill, Sullivan, Knox ve Schlosser'e (2007) göre, ilk uygulamaların gerçekleştirildiği dersler, psikolojik danışman adaylarının en yoğun düzeyde öğrenme yaşadıkları önemli öğrenme deneyimleri arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, uygulamalı derslerde edinilen temel deneyimlerin, süpervizyon sürecinde derinleşerek psikolojik danışman adaylarının hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini destekleyen daha yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir öğrenme ortamına dönüştüğü görülmektedir. Psikolojik danışman adayları, kuramsal derslerde edindikleri bilgi ve becerileri, uygulama temelli dersler aracılığıyla gerçek danışma ortamlarında deneyimleyerek pratikleştirme fırsatı bulmaktadır (Boylan ve Scott, 2009; Bradley ve Fiorini, 1999; Hodges, 2011). Bernard ve Goodyear'a (2019) göre, psikolojik danışman adaylarının kişisel ve mesleki

yaşamlarında değişim ve gelişim gösterebilmeleri, mesleğe yönelik motivasyonlarını ve yeterlik algılarını artırabilmeleri ve nihayetinde daha nitelikli hizmet sunabilmeleri açısından süpervizyon süreci, en önemli unsurlardan biridir. Psikolojik danışman eğitiminin en kritik aşamalarından biri olan süpervizyon süreci, mesleki bilgi ve becerilerin uygulama ile bütünleştirildiği, psikolojik danışman adaylarının mesleki kimlik gelişiminde belirleyici rol oynayan bir eğitim basamağıdır. Etkili bir psikolojik danışma sürecinin ön koşulu, bu yardımı sunan uzmanın mesleki yeterlilik ve donanımına sahip olmasıdır (Hackney ve Cormier, 2013). Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterliklerini geliştirebilmeleri ve profesyonel bir psikolojik danışman kimliği kazanabilmeleri süpervizyon süreciyle doğrudan ilişkilidir.

Holloway ve Neufeldt'e (1995) göre, süpervizyon süreci psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlik algılarını güçlendirmekte ve danışanların iyi oluşlarını sürdürebilmeleri açısından etkili bir destek mekanizması olarak işlev görmektedir. Süpervizyon, psikolojik danışman adaylarının etkili bir psikolojik yardım sunabilmeleri için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumları güvenli ve yapılandırılmış bir ortamda geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Hill, Stahl ve Roffman (2007) ile Sexton (1998) sınıf içi ön uygulamaların psikolojik danışma becerilerinin anlaşılmasına ve temellendirilmesine katkı sağladığını, gerçek psikolojik danışma uygulamalarının bu becerilerin geliştirilmesini desteklediğini, süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin ise psikolojik danışma becerilerinin daha incelikli bir şekilde şekillendirilmesine olanak tanıdığını ifade etmektedirler. Watkins (1997) süpervizyon aşamasında değerlendirmeyi, süpervizyon alan psikolojik danışmanın gelişimini izlemeyi, farkındalığını oluşturmaya ve psikolojik danışanın iyi oluşunu takip etmeyi içerir. Yani süpervizyon profesyonel destek sunarken aynı zamanda bu süreçte psikolojik danışmanların duygu, düşünce ve davranışlarının değerlendirilmesine olanak tanır. Bu süreçte psikolojik danışman adayları, alanda daha deneyimli ve uzman kişilerden destek almaya ihtiyaç duymaktadır (Erkan Atik, Arıcı ve Ergene, 2014). Süpervizyon aşamasında, süpervizörlerin düzenli olarak gözlemledikleri kişilere, uygulama sırasında gösterdikleri davranışlar, beceriler veya özellikler hakkında destekleyici geri bildirimlerde bulunması, kişisel ve mesleki gelişim açısından önemli bir faktördür (Goodyear, 2014; Hawkins ve Shohet, 1989).

Hoffman, Hill, Holmes ve Freitas'a (2005) göre, süpervizyon sürecine katılan bireyler, aldıkları geri bildirimler aracılığıyla kendi davranışları, becerileri ve tutumlarına ilişkin yapılandırılmış bilgi edinme fırsatı bulmaktadır. Süpervizyon sürecinde verilen geri

bildirimlerde olumlu ve olumsuz ifadelerin dengeli olması, süpervizyon alan bireyin bu geri bildirimini kabul etme olasılığını artırmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2004; Freeman, 1985). Yapılan bir araştırmaya göre psikolojik danışma becerileri eğitimlerinin, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlik düzeylerini artırdığını ve mesleki kimlik gelişimlerine anlamlı katkı sağladığını ortaya koymuştur (Aladağ, Yaka ve Koç, 2014). Süpervizyon eşliğinde yürütülen bu tür uygulama temelli eğitimler, psikolojik danışman adaylarının beceri düzeylerini ve danışma sürecine ilişkin öz-yeterlik algılarını güçlendirmektedir. Nitekim Mullen ve diğerlerinin (2015) belirttiği gibi, eğitim sürecinde uygulanan psikolojik danışma ve süpervizyon uygulamalarını psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin yapılandırılmasında etkili olmaktadır. Psikolojik danışma sürecinde becerilerin etkili bir şekilde kullanılabilmesi, psikolojik danışmanın bu becerileri başarıyla uygulayabileceğine dair inancına, yani psikolojik danışma öz-yeterlik algısına bağlıdır. Flasch, Bloom ve Holladay (2016), bu öz-yeterlik algısının, etkili psikolojik danışma uygulamalarının temel koşullarından biri olduğunu vurgulamaktadır.

Bandura (1977), bireylerin öz-yeterlik algılarının gelişiminde dört temel kaynağın etkili olduğunu belirtmektedir. Bu kaynaklar bireyin doğrudan yaşadığı başarı deneyimleri, başkalarının deneyimlerine tanıklık ederek elde ettiği dolaylı deneyimler, çevresinden aldığı sözel ikna ve bireyin içinde bulunduğu psikolojik-fizyolojik durum olarak sıralanmıştır. Bu unsurlar, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine olan inancını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Psikolojik danışmanların geçmişteki danışmanlık oturumlarına dayanarak, gelecekteki psikolojik danışmanlık süreçlerine yönelik kendi değerlendirmeleri, onların öz-yeterlik inançları olarak kabul edilmektedir (Larson ve Daniels, 1998). Psikolojik danışmanlık alanında da söz konusu dört kaynak, psikolojik danışma sürecine ilişkin öz-yeterlik algısının güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Psikolojik danışma sürecine ilişkin öz-yeterlik algısının güçlenmesi, sözel ikna yoluyla desteklenebilir. Psikolojik danışmanın algıladığı yeterlik ve beceri faaliyetlerine dair almış olduğu gerçekçi ve olumlu geri bildirimler, öz-yeterlik inancının gelişimine önemli katkı sağlar (Bandura 1997). Psikolojik danışman adayları, psikolojik danışma sürecinde yaşadıkları olumlu deneyimlerle bu algıyı pekiştirebilirken, rol modelleri gözlemlemek ya da yapıcı geri bildirim almak gibi yollarla da öz-yeterliklerini artırabilmektedirler. Ayrıca kişinin stres düzeyi, kaygı seviyesi ya da bedensel tepkileri gibi psikolojik ve fizyolojik etkenler de bu algının oluşumunda etkili olabilmektedir (Barnes, 2004; Larson, 1998). Üniversitelerde verilen psikolojik danışma becerileri eğitiminin

kalitesi, psikolojik danışmanların öz-yeterlik algısını etkileyen önemli bir etmen olarak öne çıkmaktadır (Atıcı ve Ulusoy, 2010).

Aladağ (2013) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, Türkiye'deki lisans programlarında psikolojik danışma becerileri eğitime yönelik derslerde, teknik becerilerin sadece düz anlatım yöntemiyle öğretilmeye çalışıldığı ve sistematik bir beceri eğitimi programının uygulanmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca, eğitim süreçlerinde teknolojik araçlar, örneğin ses veya video kayıtları gibi yöntemlerin yeterince kullanılmadığı, bu durumun eğitim kalitesini olumsuz etkileyen bir diğer önemli bulgu olarak belirtilmiştir. Psikolojik danışman eğitiminde, teorik bilgilerin yanı sıra etik ve profesyonel tutumlar, psikolojik danışman-danışan ilişkisi, terapötik iletişim ve psikolojik danışmanlık becerilerinin öğretilmesi önemlidir. Bu becerilerin kazanılması, yoğun uygulamalar, geri bildirimler ve süpervizyon süreçlerini içeren zaman alıcı bir öğrenme süreci gerektirir, bu nedenle eğitim ortamlarının dikkatle hazırlanması büyük önem taşır (Yerin-Güneri ve ark., 2018). Psikolojik danışma becerileri konusunda yeterli eğitim almayan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecine ilişkin kontrol kaygılarının arttığı ve bu durumun öz-yeterlik inançlarını olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir (Erkan, 2011; Whiston ve Cokeri, 2000). Bu bağlamda, yetersiz beceri eğitimi, psikolojik danışmanın sürece olan güvenini zayıflatabilmektedir. Tüm bu süreçler dikkate alındığında, psikolojik danışman adaylarının yalnızca mesleki yeterliklerini geliştirmeleri değil, paralel olarak kişisel kaynaklarını güçlendirmeleri de gerekmektedir. Çünkü psikolojik danışmanların mesleki işlevselliklerini sürdürebilmeleri ve sağlıklı bir psikolojik danışma ilişkisi kurabilmeleri diğer bir yandan iyi oluş durumlarıyla da yakından ilişkilidir.

İyi oluş bireyin kendini kabul etmesi, yaşamına anlam katması, kişisel gelişimini sürdürmesi ve sağlıklı sosyal ilişkiler kurabilmesi gibi çok boyutlu bileşenleri içermektedir (Ryff, 1989). Bu doğrultuda, psikolojik danışmanların yüksek düzeyde iyi oluşa sahip olmaları, yalnızca kendi yaşam kalitelerini artırmakla kalmaz danışanlarına sundukları hizmetin niteliğini de doğrudan etkiler. Psikolojik danışmanlık yoğun duygusal emek gerektiren, empatiye dayalı ve başkalarının duygusal yükünü taşıma sorumluluğu içeren bir alandır. Bu nedenle, psikolojik danışmanın kendi iyi oluşunu koruması hem etkili bir danışma süreci yürütmesi hem de mesleki tükenmişlikten korunması açısından temel bir gerekliliktir (Rønnestad ve Skovholt, 2003). Araştırmalar, düşük iyi oluş düzeyine sahip psikolojik danışmanların empatik becerilerinde azalma, tükenmişlik, karar verme güçlüğü ve danışanla sağlıklı sınır kuramama gibi mesleki risklerle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir (Lawson ve Venart, 2005). Öte yandan,

yüksek düzeyde iyi oluşa sahip psikolojik danışmanlar daha etkili müdahaleler sunabilir, danışanlarına daha güvenli bir ilişki ortamı sağlayabilir ve mesleki gelişim süreçlerini daha sağlıklı bir şekilde sürdürebilirler (Jennings ve Skovholt, 1999).

Süpervizyon sürecinde değerlendirme psikolojik danışmanın kendisi hakkında farkındalık oluşturmayı takip ettiği bir sürecin parçası olarak değerlendirildiğinde yalnızca psikolojik danışmanlık becerilerinin geliştirilmesinde değil, iyi oluşun korunmasında da merkezi bir rol oynamaktadır. Literatüre bakıldığında psikolojik danışmanların süpervizyon süreçlerinde öz-yeterlik kavramına rastlanmaktadır ancak psikolojik danışman adaylarının ders kapsamında süpervizyon geri bildirim sürecindeki deneyimleri ile iyi oluş arasındaki ilişkide öz-yeterliğin rolüne dair çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırmada da süpervizyon geri bildirimleri ile iyi oluş arasındaki ilişki, öz-yeterliğin aracı rolü üzerinden ele alınarak ilişkilendirilebileceği düşünülmüştür. Araştırma, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon geri bildirim süreçlerini mesleki gelişim açısından anlamayı kolaylaştırarak literatüre önemli ve güncel bir katkı sağlayacaktır.

1.5. Varsayımlar

1. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların, veri toplama araçlarına yanıt verirken içten davrandıkları kabul edilmiştir.

2. Çalışma grubunun genel evreni yansıttığı varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

1. Nicel araştırma bulguları, katılımcıların kullanılan ölçme araçlarına verdiği yanıtlarla sınırlıdır.
2. Bu araştırma, Türkiye'deki üniversitelerde bulunan BPDU I dersini veren süpervizör kimliğine sahip eğitimcilerin rehberliğinde gerçekleştirilen süpervizyon uygulamaları ile sınırlıdır. Çalışmadaki katılımcılara ve benzer özelliklere sahip diğer gruplara genellenebilir.

3. Araştırmanın verileri, katılımcı grubuna uygulanan Süpervizyon Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği ve Perma İyi Oluş Ölçeği ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İyi Oluş: iyi oluş, bireyin yaşamındaki hedeflerini gerçekleştirmesi, kişisel gelişimini sürdürebilmesi ve başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilmesi gibi süreçleri yönetme yeteneğidir (Ryff ve Keyes, 1995).

Süpervizyon Değerlendirmesinde Geri Bildirim: Süpervizör, süpervizyon alan psikolojik danışman adayının ilerleyişine veya psikolojik danışma performansına ilişkin gözlemlerini sözlü biçimde iletmesi olarak tanımlanmaktadır (Lehrman-Waterman ve Ladany, 2001).

Psikolojik Danışma Öz-yeterliği: Psikolojik danışma öz-yeterliği, bir psikolojik danışmanın, yakın gelecekte herhangi bir danışana verimli bir danışmanlık yapma kapasitesine dair değerlendirme veya inançlarını ifade eder (Larson ve Daniels, 1998).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İyi Oluş Kavramına Genel Bakış

İyi oluş, kişinin kendini tam anlamıyla gerçekleştirebilmesi, çevresiyle uyumlu ilişkiler kurabilmesi ve içsel potansiyelini en üst düzeye çıkarabilmesini ifade eden bir kavramdır. Bireyin yaşam amaçlarına yönelik ilerlemesi, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurması ve kişisel gelişimi için çaba göstermesi gibi varoluşsal durumlarla başarılı bir şekilde başa çıkmasını ifade eder (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Bu kavramın ilk önemli tanımlamalardan birini, Aristoteles iyi oluş (well-being) terimini kullanarak insan davranışlarıyla ulaşılabilecek en yüksek hedefin iyi oluş (eudaimonizm) olduğunu vurgulamıştır (Kuyumcu ve Güven, 2012). İlerleyen yıllarda Alfred Adler (1927), iyi oluşu, sosyal çevre, iş hayatı ve özel yaşam gibi yaşamın üç temel alanındaki ihtiyaçları karşılamak ve bu şekilde sürdürülebilir kılmak olarak tanımlamaktadır (Akt. Geçtan, 2004). Benzer bir şekilde Waterman (1993) ise iyi oluşu, bireyin kişisel gelişimini desteklemek amacıyla yaşamda karşılaştığı zorluklarla mücadele ederek çaba göstermesi olarak tanımlamaktadır.

Literatürde iyi oluş kavramı, temelde iki farklı yaklaşımla ele alınmaktadır: öznel iyi oluş (hedonik yaklaşım) ve psikolojik iyi oluş (eudaimonik yaklaşım). Bireyin yaşamına ilişkin genel değerlendirmelerini esas alan öznel iyi oluş, temelde yaşam doyumuna dayanan bir kavramsal çerçevede ele alınmaktadır (Diener, 2000; Diener, Oishi & Lucas, 2003). Diener (1984), öznel iyi oluşun bireysel değerlendirmelere dayandığını ve bu nedenle her birey için farklı anlamlar taşıdığını belirtmektedir. Buna karşılık psikolojik iyi oluş ise, bireyin yaşamına anlam katma, potansiyelini gerçekleştirme ve kendilik bilinci doğrultusunda bütüncül bir işlevsellik sergileme düzeyine odaklanan daha derinlikli bir yaklaşım sunmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Psikoloji alanında tek bir iyi oluş modeli bulunmamakla birlikte, farklı kavramsal yaklaşımlar, soyut olan iyi oluş anlayışını daha somut, ölçülebilir, geliştirilebilir ve sürdürülebilir alanlara dönüştürmenin faydalı olduğu ifade edilmektedir (Butler ve Kern, 2016). İyi oluş modellerinden biri de Martin Seligman'ın geliştirdiği PERMA modelidir. Seligman'a göre, iyi oluş yalnızca kendini gerçekleştirme ile sınırlı kalan bir yapı değildir. Pozitif duygular, anlamlı ilişkiler ve başarı gibi öğeleri de içeren daha kapsamlı bir yaşam deneyimini ifade eder

(Seligman, 2011). Özetle Martin Seligman tarafından geliştirilen PERMA modeli, iyi oluşu hem öznel hem de psikolojik boyutlarıyla ele alan bütüncül bir yaklaşımla yapılandırılmıştır.

2.1.2 PERMA: İyi oluşun beş temeli

İyi oluş kavramı, bireylerin güçlü yönlerine odaklanan, gelişimlerini destekleyecek olumlu süreçleri merkeze alan ve işlevselliklerini artırmayı amaçlayan pozitif psikoloji yaklaşımıyla ilişkilidir. Bu bakış açısına göre iyi oluş, yalnızca psikolojik sorunların yokluğu değil ayrıca bireyin potansiyelini ortaya koyabileceği, doyum sağlayabileceği ve üretken bir yaşam sürebileceği bir psikolojik durumdur (Seligman ve ark., 2005). Martin Seligman'ın (2011) PERMA modeli, çok boyutlu bir iyi oluş yaklaşımını temsil etmektedir. Seligman (2011), mutluluğun anlaşılabilmesi ve değerlendirilebilmesi için birden fazla kuramsal kavramdan yararlanılabileceğini belirtmektedir. Ona göre, iyi oluş çok boyutlu bir yapıdır ve içerisinde barındırdığı çeşitli bileşenler aracılığıyla ölçülebilir ve değerlendirilebilir niteliktedir. Seligman (2002), geliştirdiği Otantik Mutluluk Kuramı ile bireylerin mutluluğunu açıklamada üç temel boyutu öne çıkarmıştır. Bunlar bireyin olumlu duygular deneyimlemesi, güçlü sosyal bağlar kurması ve yaşamına anlam katması gibi unsurları içeren bütüncül bir mutluluk anlayışına dayamaktadır. İlk boyut olan olumlu duygular, bireyin yaşadığı haz, keyif, iç huzuru, sıcaklık ve yoğun neşe gibi deneyimlere odaklanmaktadır. Bireyin genel yaşam memnuniyeti düzeyi, bu olumlu duygularla birlikte öznel iyi oluşun bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. İkinci boyut olan güçlü sosyal bağlar kurması, kişinin bir işe, etkinliğe ya da ilişkiye kendisini bütünüyle kaptırmasıyla ilgilidir. Bu süreçte birey zamanın akışını fark etmeksizin bir deneyim yaşar. Üçüncü boyut olan yaşamına anlam katması ise bireyin, yaşamını değerli kılacak hedefler doğrultusunda çaba sarf etmesini ifade eder. Kişi, kendisi için anlam taşıyan amaçlar geliştirerek, bu doğrultuda yaşamına yön verir (Seligman, 2011). Ancak zamanla bu kuramın bazı yönlerden yetersiz kaldığını gözlemlemiş ve kuramda belirlediği eksiklikler doğrultusunda daha kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Bu ihtiyaçtan hareketle, Otantik Mutluluk Kuramını temel alarak daha bütüncül bir yapı sunan PERMA iyi oluş modelini geliştirmiştir. Bu model, bireylerin yaşam kalitesini artıran çeşitli faktörleri ele alır ve bir kişinin iyilik halini anlamak için önemli bir çerçeve sunar (Seligman, 2011).

Olumlu duygular (P: Positive Emotions): PERMA modelinin ilk boyutu olan olumlu duygular, hayatın tadını çıkarma ve memnuniyet duygusunu ifade etmektedir (Seligman, 2011). Bireyin farkındalık seviyesini ve zihinsel açıklığını artırarak, onun hayatını daha anlamlı ve tatmin edici eylemlerle şekillendirmesini sağlar (Fredrickson, 2001). Olumlu duygular, bireyi içsel kaynaklarını keşfetmeye ve hayatındaki olumsuzluklarla daha yapıcı bir şekilde başa çıkmaya yönlendirerek, sürekli bir mutluluk kaynağına dönüşebilir. Bu da bireyin genel yaşam kalitesini iyileştirirken, daha güçlü bir psikolojik dayanıklılık ve anlam arayışı yaratır. PERMA modeli, olumlu duygular bağlamında mutluluk, keyif, neşe ve huzur gibi duygulara odaklanmaktadır (Butler ve Kern, 2016). Bu duygular, bireyin yaşamındaki iyilik halini ve genel memnuniyet seviyesini artıran önemli unsurlar olarak öne çıkar.

Hayata Bağlılık (E: Engagement): Bağlılık, literatürde akış deneyimi olarak da bilinir ve bir kişinin yaptığı işe olan tutkulu bağlılığını ve bu süreçteki yoğun ilgisini tanımlar (Khaw ve Kern, 2014). Bağlılık, bir bireyin içinde bulunduğu aktiviteyi gerçekleştirirken, bu süreçte geçirdiği zamandan tam anlamıyla zevk alması ve psikolojik olarak o faaliyete derin bir bağlılık hissetmesi olarak da tanımlanabilir (Butler ve Kern, 2016). Bu, kişinin yaptığı işe tamamen odaklanarak zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden, etkinlikten yüksek bir tatmin ve anlam çıkarmasını sağlar. Hayata bağlılık, bireyi yalnızca aktivitenin içinde değil, bireyin süreçte kişisel gelişimini destekleyecek bir ruh haline de yönlendirir.

Olumlu/İyi ilişkiler (R: Positive Relationships): Seligman'a göre, mutluluğa katkıda bulunan en önemli deneyimler genellikle başkalarıyla kurduğumuz ilişkiler aracılığıyla pekişir ve güçlenir (Seligman, 2011). Bu, insanın yaşamındaki en anlamlı ve tatmin edici anların çoğunun, sosyal bağlantılar ve etkileşimler yoluyla şekillendiği anlamına gelir. Bu nedenle, olumlu ilişkilere sahip olmak hem iyi hissetmenin hem de genel olarak iyi oluşun temel bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Butler ve Kern, 2016). Sağlıklı ve destekleyici ilişkiler, bireyin duygusal ve iyilik halini güçlendirir, yaşam kalitesini artırır.

Anlam (M: Meaning): Anlam, kişinin kendisinden daha büyük bir şeye ait olma hissi ve bu şey için hizmet etme arzusudur. Anlamın öznel bir yönü bulunur, bu nedenle birey için olumlu bir duyguya dönüşebilir (Seligman, 2011). Bu, kişinin yaşamına derin bir anlam katarken, bireyin içsel doyumunu ve tatminini de artırır. İnsanın hayatta kalmasını sağlayan en önemli şey, yaşamında bir anlam bulması ve bir amacı olmasıdır (Frankl, 2009). Bu anlam arayışı, bireyin yaşamına yön verir ve ona güç verir. PERMA yaklaşımına göre, anlamlı ve

amaçlı bir yaşam sürme algısı, bireyin iyi oluşunun temel bir unsuru olarak görülmektedir. Bu algı, kişinin yaşamına derinlik ve yön katarak, genel iyilik halini güçlendirir.

Başarı (A: Accomplishment): Başarı hem nesnel hem de öznel olarak değerlendirilebilen ve her zaman kişiye olumlu duygular hissettirmese ya da onun için anlam taşımayan, ancak yine de ulaşılabilen ve sürdürülebilen bir kavramdır (Seligman, 2011). Bu, başarının, bireyin duygusal deneyimlerinden bağımsız olarak somut bir şekilde elde edilebileceğini ve devam ettirilebileceğini gösterir.

Modern psikolojide ise, Ryff iyi oluşu daha kapsamlı bir şekilde ele almış ve iyi oluşu mutlulukla değil, kişisel gelişimle ilişkilendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Ryff, 1989). Yani iyi oluş, bireyin kendi yaşamını ve kendisini değerlendirme biçimini kapsayan, daha sınırlı bir alanı ifade etmektedir (Ryff ve ark., 1999). İyi oluş, bireyin yaşamındaki anlam arayışı, kişisel gelişimi ve içsel dengesini kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu yapı, insanın kendi potansiyelini gerçekleştirme süreciyle doğrudan bağlantılıdır. Kişinin kendini olduğu gibi kabul etmesi, başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilmesi, özerk bir yaşam sürdürebilmesi, çevresi üzerinde etkili olabilmesi, yaşamına anlam katabilmesi ve kişisel gelişimini sürdürebilmesi iyi oluşun temel bileşenleri arasında yer almaktadır (Ryan ve Deci, 2001).

2.1.1. Ryff'in bütüncül iyi oluş inşası

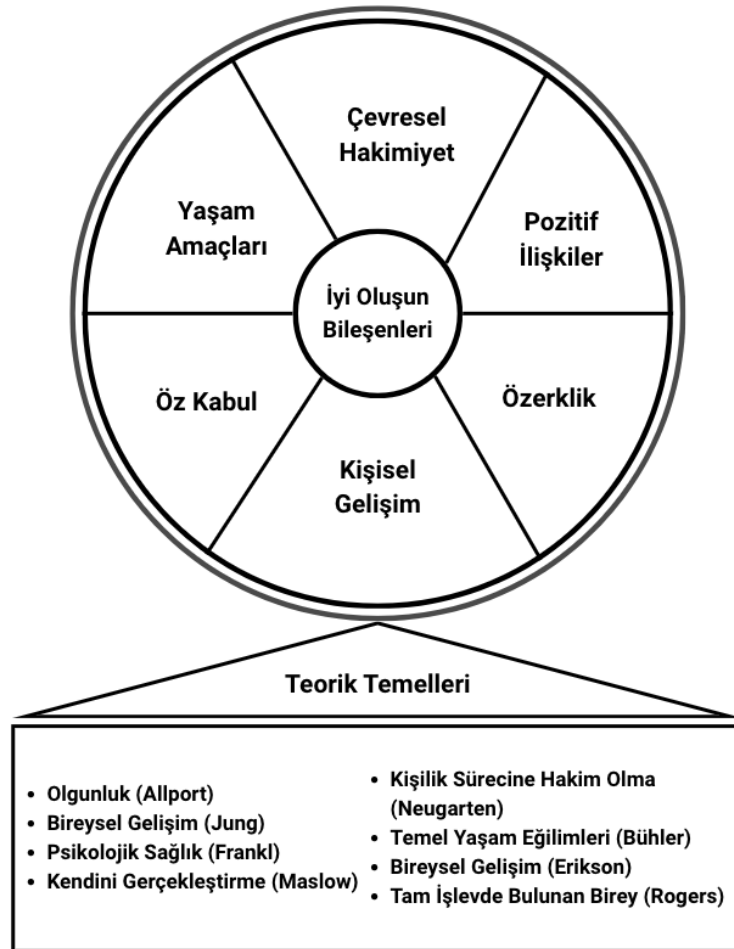
İyi oluş kavramı, günümüz psikolojisinde Carol Ryff'in tanımlamalarıyla şekillenmiştir. Ryff, iyi oluşu, bireylerin kendilerini geliştirerek potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaları ve mükemmelliğe ulaşmaları olarak açıklamaktadır. Ryff'in iyi oluş anlayışını daha geniş bir perspektiften ele alabilmek için çeşitli araştırmaları birleştirerek özgün bir model geliştirdiği belirtilmektedir (Akın, 2008).

Ryff'e göre iyi oluş, kişinin kendini her açıdan kabul etmesi, çevresindeki insanlarla sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesi, hayatında anlam ve amaç bulması, kişisel gelişime açık olması, özerklik ve bağımsızlık sahibi olması, ayrıca çevresine hâkimiyet kurabilmesi gibi özellikleri içerir (Ryff, 1989). Ryff, iyi oluş yaklaşımında, Allport'un olgunlaşma, Maslow'un kendini gerçekleştirme, Jung'un bireyleşme ve Rogers'ın tam işlevde olma gibi kavramlarından

faydalanmış ayrıca Buhler'in temel yaşam eğilimleri, Erikson'un psikososyal gelişim aşamaları, Neugarten'in yetişkinlik ve yaşlılık dönemindeki bireysel değişimlerine dair özellikleri ile Jahoda'nın belirlediği olumlu psikolojik sağlık kriterlerini de kullanmıştır (Ryff ve Keyes, 1995). Ryff (1989) tarafından tasarlanan iyi oluş modeli, yaşam amaçları, özerklik, kişisel gelişim, çevresel hakimiyet, pozitif ilişkiler ve öz kabul gibi altı ana boyuttan oluşmaktadır (Ryff, 1989; Ryff ve Keyes, 1995; Ryff ve Singer, 2008). Her bir alt boyutu yakından incelemenin bireyin iyi oluşunu anlamlandırabilmek için önemli olduğu düşünülmektedir.

Şekil 2.1.

Psikolojik İyi Oluşun Temel Boyutları ve Teorik Temelleri (Ryff ve Singer, 2008, s.20)



Öz Kabul: Öz kabul, bireyin kendi eylemlerini, motivasyonlarını ve duygularını anlamaya çaba göstermesinin yanı sıra, kendisine karşı olumlu bir tutum sergilemesi ve tüm niteliklerini, güçlü ve zayıf yönleriyle kabul etmesidir. Başka bir deyişle öz kabul, kişinin kendini tüm yönleriyle hem olumlu hem de olumsuz özellikleriyle kabul etmesini ve kendisini olumlu bir şekilde değerlendirmesini ifade eder. Öz kabulü düşük olan kişiler, genellikle kendilerini başkalarından farklı olmak isteyebilir ve geçmiş deneyimlerinden dolayı hayal kırıklıkları yaşayabilirler (Ryff, 1989). Bu kavram, bireyin kendisine karşı olumlu bir tutum sergilemesi anlamına gelir ve olumlu psikolojik sağlığın bir parçası olma özelliği de taşır. Bireyin geçmişini ve benliğini kabul etmesinin önemi, Erikson'un yaşam boyu gelişim kuramı ile paralel bir şekilde değerlendirilebilir. Erikson'un teorisinde de bireyin farklı gelişim aşamalarında benlik ve geçmişle yüzleşmesi, psikolojik sağlığın ve iyiliğin bir göstergesi olarak öne çıkar. Bu bağlamda, bireyin kendisine karşı olumlu bir yaklaşım geliştirmesi, onun genel yaşam kalitesini ve psikolojik sağlamlığını destekler. Dolayısıyla, bu kavram, bireyin kendi geçmişini ve kimliğini kabullenmesinin, yaşamın her evresinde iyi oluş ile doğrudan ilişkili olduğunu vurgular (Ryff ve Essex, 1991).

Pozitif İlişkiler: Başkalarıyla sağlıklı ve pozitif ilişkiler kurabilen bireyler, güçlü bir empati ve şefkat duygusuna sahiptirler ve başkalarının iyiliğiyle ilgilenirler. Bu kişiler, güvene dayalı, derin ve tatmin edici ilişkiler geliştirebilirler. Ancak, diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kuramayan bireyler genellikle yalnızlık ve izolasyon hissi taşır, ilişkilerde sürekli bir endişe ve güvensizlik yaşarlar (Ryff, 1989). Birçok kuram, sevmeye kapasitesini olumlu sağlığın temel unsurlarından biri olarak görmektedir. Kendini gerçekleştirme kavramını vurgulayan kuramcılar, bunu insanların büyük bir sevgi kapasitesine sahip olmaları, güçlü empati ve şefkat duygularını geliştirebilmeleri ve derin arkadaşlıklar kurma yetenekleri ile ilişkilendirmektedirler. Erikson'un gelişim kuramında ise, yakınlık ve üretkenlik, diğerleriyle olumlu ilişkiler kurma ve onları yönlendirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Olgunluk açısından oldukça önemli bir ölçüt olan diğerleriyle olumlu ilişkiler kurabilme, iyi oluşun temel boyutlarından biridir ve sıklıkla bu yaklaşımda vurgulanmaktadır. İyi oluşu ele alırken, bireyin başkalarıyla sağlıklı ve anlamlı ilişkiler kurma kapasitesinin, kişisel gelişim ve yaşam kalitesi üzerinde büyük bir etkisi olduğu vurgulanır (Ryff ve Singer, 1996).

Özerklik: Özerklik, kendini gerçekleştiren bireylerin temel özelliklerinden biridir. Kendi yolunu çizirken, dışsal etkenlerden bağımsız olarak içsel değer ve standartlarını ön planda tutarlar. Bu bireyler, bağımsızlıklarını değerli kabul eder ve başkalarının onayına ihtiyaç

duymadan kendi kararlarını alırlar. Bu özelliğe yüksek derecede sahip olan kişiler, kendi yaşamlarını yönlendirebilen ve bağımsız bir şekilde düşünebilen bireylerdir; toplumsal baskılara karşı koyma gücüne sahiptirler. Kendi değerlerine ve içsel ölçütlerine göre hareket eder, hayatlarını bu doğrultuda şekillendirirler. Ancak özerkliği düşük olan kişiler için başkalarının görüşleri ve değerlendirmeleri çok daha etkili olur. Karar verirken, çoğunlukla çevrelerinin görüşlerine ve onaylarına daha fazla önem verirler. Bu durum, içsel değerlerini dışsal onaylarla dengelemeye çalıştıklarını gösterir (Ryff, 1989). Diğer bir taraftan Ryff'in beslendiği Jung'un bireyleşme kavramı, toplumsal korkulardan, inançlardan ve işçi sınıfının kurallarından uzun süre bağımsız bir şekilde, geleneksel normlardan koparak kendi kimliğini bulma süreci olarak açıklanmaktadır. Bu kavram, bireyin, dışsal baskılardan ve toplumsal normlardan bağımsızlaşarak, içsel benliğine odaklanıp, özgün bir kişilik geliştirme yolculuğunu ifade eder. Jung'a göre bireyleşme, kişinin toplumun dayattığı kalıplardan çıkıp, kendi yolunu bulma ve özgürlüğünü kazanma sürecidir. Bu bağlamda, bireyleşme, kişisel gelişim ve iyi oluş için temel bir bileşen olarak öne çıkar (Ryff ve Singer, 1996).

Çevresel Hakimiyet: Bireyin, ruhsal durumuna uygun ortamları seçme ya da yaratma yeteneği, sağlıklı bir ruh halinin bir parçası olarak kabul edilir. Olgunluk, kişinin kendi dışındaki önemli faaliyetlere katılabilme yeteneği ile ilişkilidir. Yaşam boyu gelişim ise, karmaşık çevreleri yönetme ve kontrol etme becerisini gerektirir. Başarılı yaşlanma, bireyin çevresel fırsatları ne kadar değerlendirebildiğini de ön plana çıkarır. Bu birleşik bakış açıları, çevreye aktif katılımın ve çevreyi kontrol etmenin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Ryff, 1989). Bu bağlamda, yaşam boyu gelişim, kişisel gelişimin yanı sıra çevreyle etkileşimi ve onu yönetme becerisini de içerir. Bu bakış açısına göre, bireylerin çevrelerine etkin bir şekilde katılım göstermeleri ve bu çevreyi kontrol edebilme yetenekleri, iyi oluşun önemli bir parçasıdır.

Yaşam Amaçları: Ruh sağlığı, bireyin yaşamına anlam ve amaç kazandıran inançları kapsar. Mental sağlığın önemli bir unsuru da kişinin hayatını şekillendiren ve ona yön veren amaçlarının varlığıdır. Bir bireyin amacının olması, ona bir yön duygusu sağlar. Ancak, yaşam amacından yoksun olan kişiler, genellikle durgunluk ve tatminsizlik hissi yaşar, bu da yeni davranış ve tutumlar geliştirmelerini engeller (Ryff, 1989).

Kişisel Gelişim: Kişisel gelişim sürekli bir süreçtir ve dinamik bir yapıya sahiptir. Kişisel gelişim, yalnızca mevcut özelliklerin korunmasını değil, bu özelliklerle beraber kişinin

potansiyelini sürekli olarak ilerletmesini de gerektirir. Bu gelişim, kişinin potansiyelini keşfederek yeteneklerini geliştirmeye yönelik çaba göstermesini ve yeni deneyimlere açık olmasını ifade eder (Ryff, 1989). Kişisel gelişimin temelinde, bireyin kendini gerçekleştirme gereksinimi ve potansiyellerinin farkında olması yer almaktadır. Tam işlevde bulunan birey kavramı ise, bireyin deneyime açık olmasını vurgular. Bu kavram çerçevesinde birey, tüm problemleri çözüme kavuşturulmuş sabit bir durumda olmak yerine, sürekli olarak gelişim göstermektedir. Kişisel gelişim boyutunu etkileyen bir diğer yaklaşım ise yaşam boyu gelişim kuramlarıdır. Bu kuramlar, bireylerin farklı yaşam evrelerinde karşılaştıkları gelişimsel görevlerle ve krizlerle başa çıkma süreçlerini ele almaktadır (Ryff ve Essex, 1991).

İyi oluş kavramı, bireyin gelişim sürecinde karşılaştığı görevler ve zorluklar üzerine kurulu gelişimsel kuramlar ile ruh sağlığının olumlu yönlerini açıklamaya çalışan klinik yaklaşımlardan beslenmektedir. Bu kavram kendini gerçekleştirme, bireyselleşme, olgunlaşma ve tam işlevsellik gibi insan doğasına dair temel psikolojik süreçlerle yakından ilişkilidir. Ruh sağlığını tanımlayan olumlu ölçütlere dayanan kuramsal çerçeveler, iyi oluşun anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Ryff ve ark., 1999). İyi oluş kavramını ele alan kuramsal yaklaşımlar, bireyin gelişimsel süreçlerine odaklanarak ruh sağlığında iyilik halinin önemini vurgulamaktadır (Arslan ve ark., 2020; Çeri ve Çiçek, 2021; Ryff ve Singer, 2008). Bu yaklaşımlar, iyi oluşun yalnızca bireyin kendini iyi hissetmesiyle sınırlı olmadığını yanı sıra bireyin yaşamla başa çıkma becerileri, sosyal uyumu ve kendini gerçekleştirme kapasitesiyle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin yaşamını anlamlandırması, kendini gerçekleştirme ve olumlu sosyal ilişkiler kurmasının iyi oluş üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Bireyin, yaşamında anlam ve amaç duygusu geliştirmesi, kişisel gelişim için çaba göstermesi ve olumlu değerlendirmeler yapabilmesi, yaşamında anlam ve amaç duygusu geliştirmesi ile bağlantılıdır. İyi oluş, bireyin yaşamını olumlu bir şekilde değerlendirmesiyle yakından ilişkilidir. Düşünsel açıdan yüksek bir iyi oluş düzeyine sahip kişiler, genellikle daha yüksek bir yaşam memnuniyetine sahiptir. Ayrıca, olumlu duyguları deneyimleyen bireylerin iyi oluş düzeyleri de yüksekken olumsuz duygular yaşayan bireylerin iyi oluş düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmektedir (Demir ve ark., 2021). Bu çerçevede iyi oluş, yaşamın doğal bir parçası olan olumsuz ya da acı verici duyguların deneyimlenmesini ve bu duygularla başa çıkabilme becerisini de içermektedir. Ancak bu tür duyguların yoğun biçimde ya da uzun süreli olarak yaşanması ve bireyin bu duygularla etkili bir şekilde başa çıkamaması durumunda, günlük işlevsellik olumsuz etkilenebilir ve iyi oluş riske girebilir (Huppert, 2009). Çünkü iyi

oluş, bireyin kendi potansiyelini hayata geçirebilmesi ve kendisiyle ne kadar uyum içinde bir yaşam sürdürebildiğiyle de doğrudan ilişkilidir (Onraet, Van-Hiel ve Dhont, 2013).

Psikolojik danışmanların profesyonel başarıları için kendi iyi oluşlarını sürdürebilmeleri oldukça kritik bir öneme sahiptir. Psikolojik danışmanlık sürecinde, psikolojik danışman ve danışan arasında güçlü bir etkileşim kurulur. Psikolojik danışman, danışanın sorunlarını ve hedeflerini birlikte değerlendirip ona seçenekleri hakkında içgörü kazandırmayı hedefler. Bu etkileşim, psikolojik danışmanlık sürecinin temelini oluşturur ve sürecin etkinliğini artırmak için psikolojik danışmanın psikolojik sağlığı ve iyi oluşu büyük bir önem taşır (İkiz, 2006). Carkhuff (2011) da bu noktada, yardım etme sürecinin başarısının, psikolojik danışmanın iyilik haliyle doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bir psikolojik danışman, ancak kendi duygusal ve psikolojik sağlığını sürdürebildiğinde, danışanına etkili bir şekilde yardımcı olabilir. Bu yüzden psikolojik danışmanın kendi iyi oluşunu sağlamak, profesyonel yeterliliklerinin ve müdahale süreçlerinin kalitesini artıran önemli bir unsurdur. Bu nedenle, psikolojik danışmanların kendi iyi oluşlarını destekleyen uygulamaların psikolojik danışman eğitiminde etkili bir şekilde kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır (Brott, 2006). Bu yaklaşım, psikolojik danışman adaylarının gelişimlerini destekleyerek, onların profesyonel becerilerini güçlendirmeye yardımcı olur. Ayrıca, psikolojik danışman adaylarının benlik gelişimlerine, kişilik yapılarına, duygusal ve ruhsal ihtiyaçlarına odaklanılması gerektiği düşünülmektedir (Savi-Çakar ve İkiz, 2016). Bu odaklanma, psikolojik danışma sürecinin etkinliğini artırarak daha verimli sonuçlar elde edilmesini sağlar.

Psikolojik danışmanların mesleki rollerini sağlıklı bir biçimde sürdürebilmeleri, yalnızca kuramsal bilgi ve becerilere değil, aynı zamanda kendi psikolojik gereksinimlerini tanıma ve bu ihtiyaçlara uygun şekilde yönelme becerilerine de bağlıdır. Zira, psikolojik danışmanlarında kendi iyilik hallerini önemsemeleri yardım sürecinin danışan üzerinde olumlu sonuç vermesi için ortak faktörlerden biridir (Wampold, 2015). Psikolojik danışmanların danışanları üzerindeki etkisi dikkate alındığında, kendi iyi oluşlarını ve öz-bakımlarını ihmal etmeleri, yardım sürecinin niteliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, psikolojik danışmanlar sadece yardım verdikleri danışanlarının değil kendi öz-bakımlarını ve iyi oluşlarını da gözetmelidir (Akçabozan Kayabol ve Ünlü Kaynakçı, 2019).

2.3. Öz-Bakım Becerileri

Bireyin kendisiyle ve çevresiyle kurduğu ilişkilerdeki kalite, yaşam amaçları, kişisel gelişim ve günlük yaşamı yönetme becerileri gibi faktörler, iyi oluşun temel bileşenleri arasında yer almaktadır. İyi oluşu destekleyen unsurlardan biri de öz-bakım davranışlarıdır. Öz-bakımın iyi oluşa etkisi, bireyin kendine değer verme duygusunu güçlendirmesi, duygusal dengeyi koruması ve yaşam memnuniyetini yükseltmesiyle açıklanabilir (Lee ve Miller, 2013). Öz-bakım, uluslararası alanda uzun süredir ruh sağlığı ve diğer yardım meslekleriyle uğraşan kişilerin iyilik hali konusunda kullanılan bir kavram olan self-care'in Türkçe karşılığıdır. Ülkemizde ise bu kavram henüz yeni yeni kullanılmaya başlanmaktadır. Öz-bakım kavramını duyanların aklına ilk olarak tırnak kesme, beslenme ve temizlik gibi fiziksel sağlıkla ilişkili temel bakım davranışları gelebilir. Ancak burada vurgulanan öz-bakım, ruh sağlığı çalışanlarının kendi iyilik hallerini ve mesleki etkinliklerini artırmak ve korumak için sistemli ve düzenli bir şekilde fiziksel, bilişsel, psikolojik, manevi ve ilişkisel strateji ve yöntemlerle ilgilenmelerini ifade eden kapsamlı ve çok yönlü bir yaşam tarzıdır. Yani öz-bakım sağlıklı işleyişin sağlanmasına ve iyi oluşun artırılmasına yönelik stratejilerle bilinçli şekilde üzerinde durulan, çeşitli boyutları ve yönleri olan bir süreçtir (Dorociak ve ark., 2017).

Öz-bakım, psikolojik danışmanların duygusal ve psikolojik sağlıklarını sürdürebilmeleri için sürekli olarak gerçekleştirdikleri etkinlikler olarak tanımlanırken; baş etme ise duygusal zorluklarla karşılaşıldığında, duygusal dengeyi koruyarak sakin ve sağlıklı kalabilmek amacıyla yapılan uygulamalar olarak değerlendirilmektedir (Malinowski, 2014). Bu çerçevede öz-bakım, yalnızca bireysel bir iyilik hali sağlama süreci olarak değil, bireyin mesleki yeterliliği ve profesyonel işleyişi destekleyen temel bir yapı taşı olarak ele alınmalıdır. Öz-bakımın kapsamı üzerine alınıyazında çeşitli yaklaşımlar bulunsa da Norcross ve Guy (2007) öz-bakım kavramını yalnızca tek boyutlu bir davranış biçimi değil, duygusal, fiziksel, bilişsel ve manevi yönleri içeren çok katmanlı ve bütüncül bir süreç olduğunu vurgulamışlardır. Bu çerçevede, öz-bakım yardım mesleğinin ödüllendirici ve riskli yönlerini anlamayı, fiziksel sağlığı ön planda tutmayı, güçlü sosyal bağlar kurmayı, mesleki ve kişisel yaşamda denge sağlayarak sınırlar oluşturmayı olumsuz düşünce kalıplarını yeniden yapılandırmayı ve sağlıklı bir zihinsel yapı oluşturmayı kapsamaktadır.

Öz-bakım kavramına ilişkin çok boyutlu bir başka yaklaşım ise Alfred Malinowski tarafından geliştirilmiştir. Yaklaşım öz-bakımı yalnızca bireysel iyilik haliyle sınırlı görmeyip,

mesleki farkındalık ve içsel kabul süreçleriyle birlikte ele alınması gereken bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bu modele göre öz-bakım üç temel boyutta incelenmektedir: birincisi, öz-bakım stratejileri ve mesleki riskler hakkında bilgi sahibi olma ve bu konularda bilinç geliştirme; ikincisi, bireyin kendi kırılganlıklarını ve sınırlarını tanıması ve kabul etmesi; üçüncüsü ise öz-bakım davranışlarının sürekliliğini sağlamak, bu davranışları gündelik yaşamın bir parçası haline getirerek aktif olarak uygulamaktır. Bununla birlikte, Malinowski öz-bakım davranışlarını daha derinlemesine inceleyebilmek için bunları psikolojik, manevi, fiziksel ve sosyal olmak üzere dört alt boyutta sınıflandırmaktadır (Malinowski, 2014).

Öz-bakıma bu çeşitli perspektiflerden yaklaşıldığında, çok boyutlu yapısı, ruh sağlığı profesyonellerinin ve psikolojik danışmanların işlevsel şekilde görevlerini sürdürebilmeleri için farklı alanlara odaklanmalarını zorunlu kılar. Bilişsel boyutta, zihinsel rahatlama ve odaklanma teknikleri ön plana çıkarken, duygusal boyutta duygu yönetimi ve empati geliştirme gibi beceriler öne çıkar. Fiziksel boyut, bedensel sağlık ve enerji seviyelerinin iyileştirilmesine yönelik alışkanlıkları içerirken, manevi boyut, bireylerin içsel anlam arayışı ve değerleriyle bir denge kurmalarına yardımcı olur. Profesyonel boyut ise mesleki yeterlilik ve iş stresinin yönetimi üzerine odaklanan stratejileri kapsamaktadır. Her bir boyut, bireyin genel iyi oluşu üzerinde önemli bir etki yaratır ve tüm bu boyutların bir arada uygulanması, öz-bakım sürecinin etkinliğini artırır (Güler, 2018). Nitekim öz-bakım, yalnızca bireyin iyilik halini korumaya yönelik bir dizi stratejiyi içermekle kalmaz, bu stratejilerin birbirini tamamlayan bir bütün olarak ele alınması gerekir. Bilişsel-duygusal, fiziksel, manevi ve profesyonel boyutlar, öz-bakım sürecinin temel unsurlarını oluşturur ve her bir boyut, bireylerin genel sağlığını ve işlevselliğini güçlendiren farklı yönler sunar. Bilişsel-duygusal, fiziksel, manevi ve mesleki boyutlar, öz-bakım sürecinin temel bileşenlerini oluşturarak bireylerin genel sağlıklarını ve işlevselliklerini destekleyen çeşitli katkılar sunar. Bu boyutların her biri, diğerini tamamlayıcı nitelikte olup, bireyin hem kişisel hem de profesyonel yaşamında bütüncül bir denge sağlamasına yardımcı olur. Nitekim Salahi ve arkadaşlarının (2014) gerçekleştirdiği çalışmada da psikolojik danışman adaylarının etkili birer uygulayıcı olabilmeleri açısından öz-bakımın önemini fark ettikleri ve öz-bakım stratejilerini uyguladıklarında bu durumun iyi oluşları üzerinde olumlu etkiler yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu doğrultuda, psikolojik danışman adaylarının öz-bakım uygulamalarına ilişkin farkındalıklarının ve strateji kullanım düzeylerinin artırılmasının, hem kişisel iyi oluşlarını hem de mesleki yeterliliklerini güçlendirdiği açıktır. Alanyazında, öz-bakım kavramını ele alan bazı

ölçme araçları mevcut olmakla birlikte, bu ölçekler psikolojik danışman adaylarının mesleki bağlamda geliştirmeleri beklenen öz-bakım becerilerini doğrudan ölçmeye yönelik değildir. Örneğin, Skovholt (2010) tarafından geliştirilen Skovholt Profesyonel Sağlamlık ve Öz-Bakım Envanteri ile Cook-Cottone and Guyker (2018) tarafından geliştirilen Bilinçli Öz Bakım Ölçeği, öz-bakımın çeşitli yönlerini değerlendirmeye olanak tanısa da her iki ölçek psikolojik danışman adaylarının öz-bakım düzeyini doğrudan ölçen bir ölçme aracı olarak tasarlanmamıştır.

Bilişsel Duygusal Öz-bakım: Bilişsel duygusal öz-bakım, kişinin içsel yaşantılarının, yani duygu, düşünce, tutum, beklenti, değer ve motivasyon gibi unsurların farkında olması sürecidir. Bu süreç, bireyin şu anki durumunda ve koşullarında, amaçlı ve planlı bir şekilde çeşitli teknik ve stratejiler kullanarak bu içsel yaşantılara odaklanması ve onları anlaması gerektiğini ifade eder. Kişi, bu içsel deneyimlerini önemseyerek, onları işlevsel bir biçimde yönetmeye çalışır. (Cox ve Steiner, 2013; Malinowski, 2014; Norcross ve Guy, 2007). Kısacası, bilişsel duygusal öz-bakım, bireyin içsel dünyasıyla bilinçli, planlı ve aktif bir şekilde ilgilenmesi, duygusal ve bilişsel süreçlerini yönetme yeteneğini geliştirmesi anlamına gelir

Manevi Öz-bakım: Manevi öz-bakım kişinin yaşamın maddi olmayan yönlerine yönelik açık olmasını sağlamak amacıyla belirli teknik ve stratejileri bilinçli ve planlı bir şekilde kullanması sürecidir. Bu süreç, bireyin yaşamı anlamlandırmaya çalışması, anın değerini bilmesi ve yaşamdan doyum alabilmesi için geliştirdiği bir yaklaşımdır (Güler, 2018). Manevi öz-bakım, kişinin kendisine, çevresine ve dünyaya karşı öfke ve nefret duygularından kaçınarak, bunun yerine kabul, saygı, sevgi ve şefkatle yaklaşma çabasıdır (Collins, 2005). Sonuç olarak, manevi öz-bakım, bireyin içsel değerlerini ve dünyaya bakış açısını geliştirmeye yönelik bir farkındalık ve çaba sürecidir.

İlişkisel Öz-bakım: İlişkisel öz-bakım, kişinin sosyal becerilerini amaçlı ve planlı bir şekilde kullanarak, yakın ilişkilerinde sağlıklı ve dengeli bir sosyal çevre oluşturmayı amaçlayan bir süreçtir (Baker, 2011). Bu süreç, bireyin tek taraflı, tüketici ya da zararlı olan ilişkilerini sınırlamaya ve bunlardan uzak durmaya yönelik bir çaba harcamasını içerir. Kişi, kendisine destek veren, keyif aldığı, sevdiği ve sevildiği ilişkilerini artırmak ve güçlendirmek için de aktif bir şekilde çaba gösterir (Colman ve ark., 2016). Özetle, ilişkisel öz-bakım, bireyin sağlıklı sosyal bağlantılar kurma ve mevcut ilişkilerini iyileştirme yolunda bilinçli ve planlı bir şekilde hareket etmesidir.

Profesyonel Öz-bakım: Profesyonel öz-bakım, bireyin hem çalıştığı ortamda hem de mesleki davranışlarında iyilik halini artırmak ve korumak amacıyla amaçlı ve planlı bir düzenleme yapmasıdır. Bu bağlamda, ruh sağlığı çalışanı, profesyonel destek ağını güçlendirmek için çalışma ortamını, birlikte çalıştığı meslektaşları ve diğer personellerle iş birliği içinde olabileceği, destek alabileceği ve dayanışma içinde bulunabileceği bir atmosfere dönüştürmeye yönelik çaba harcar (Saakvitne ve Pearlman, 1996). Sonuç olarak, profesyonel öz-bakım, bireyin mesleki yaşamındaki sağlıklı sınırları koruyarak, tükenmişlikten korunmasına ve daha verimli bir şekilde hizmet sunmasına katkı sağlar.

Fiziksel Öz-bakım: Fiziksel öz-bakım, bireyin sağlığını olumsuz etkileyebilecek alışkanlıkları değiştirerek, sağlıklı bir yaşam biçimi oluşturmak için düzenli ve planlı bir şekilde uyku, egzersiz, beslenme, dinlenme ve sağlık kontrolleri gibi alanlarla ilgilenmesidir (Norcross ve Guy, 2007; Saakvitne ve Pearlman, 1996). Kısacası, bu süreç, kişinin fiziksel sağlığını güçlendirecek ve koruyacak bir yaşam tarzı benimsemesini amaçlar.

2.3.1. Psikolojik danışman adaylarında öz-bakım becerileri ve süpervizyon

Ruh sağlığı profesyonelleri ve psikolojik danışmanlar için öz-bakım becerileri hayatlarında diğer alanlarda çalışan kişilere göre daha önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü öz-bakım, sadece kendi isteğimize göre değil, tüm ruh sağlığı çalışanlarının uyması gereken önemli bir etik sorumluluktur (Collins, 2005; Corey 2008; Norcross ve Guy, 2007). Bu sebeple, iş yaşamında başarıyla yerine getirebilmek için psikolojik danışmanların fiziksel, psikolojik, zihinsel, sosyal ve manevi yönden kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Merriman'da yeterli öz-bakımın, psikolojik danışmanların yanı sıra danışanların da korunmasına yardımcı olduğu ifadeleriyle belirtmiştir (Merriman, 2015). Amerikan Psikolojik Danışmanlar Birliği'nin etik kurallarında, psikolojik danışmanların yükümlülüklerini etkin bir biçimde yerine getirmek için kendi ruhsal, zihinsel, fiziksel, duygusal iyilik hallerini devam ettirmek ve geliştirmek için öz-bakım faaliyetlerine katılmaları gerektiği açıkça belirtilmektedir (ACA, 2014). Psikolojik danışmanlık, insanlara duygusal ve zihinsel destek sağlayarak onların yaşam kalitelerini artırmayı hedefleyen önemli bir meslektir. Bu süreçte psikolojik danışmanlar, başkalarının sorunlarına ve ihtiyaçlarına yoğun bir şekilde odaklanırlar. Bu nedenle ruh sağlığı çalışanlarının kendi iyilik hallerini korumaları açısından öz-bakımın büyük önemi vardır. Öz-bakımın yetersizliği, daha yüksek tükenmişlik düzeyi, ikincil travmatik stres semptomları, kötüleşen

sağlık ve artan stresle ilişkilidir (Butler ve ark., 2007; Mayorga, de Vries ve Wardle, 2015; Santana ve Fouad, 2017). Dahası öz-bakım ile stres kaynaklı mesleki sorunlar arasında ters yönlü güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Öz-bakımın eksik, yetersiz veya düzensiz olması, ruh sağlığı çalışanlarının profesyonel işlevselliklerinin tehlikeye girmesine neden olabilir. Bu durum, çeşitli kaynaklarda sıklıkla vurgulanmaktadır (Cox ve Steiner, 2013; Norcross ve Guy, 2007; Saakvitne ve Pearlman, 1996; Skovholt, 2012; Skovholt ve ark., 2001; Smullens, 2015).

Psikolojik danışmanlık eğitimi hem mesleki yeterliliklerin hem de psikolojik danışman adaylarının bireysel psikolojik sağlığın korunduğu bir süreç olarak ele alınmalıdır. Psikolojik danışmanların mesleki becerilerinin yanı sıra, bireysel iyi oluşlarını güçlendirmeleri ve mesleklerinde etkin olabilmeleri için içeren bütünsel bir süreçtir. Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının, öz-bakım stratejilerine ilişkin bilgi sahibi olmaları ve bu konuda farkındalık geliştirmeleri gerekmektedir. Dahası henüz mesleki rolleri tam olarak başlamadan önce öz-bakım odaklı bir yaşam tarzını benimsemeye başlamaları büyük önem taşımaktadır (Carter ve Barnett, 2014; Malinowski, 2014). Ruh sağlığı alanında eğitim gören öğrencilerin birçok stres kaynağıyla karşı karşıya kaldıkları ve bu sebeple yıpranmışlık yaşama bakımından olası zarar altında oldukları ifade edilmiştir. Psikolojik danışman adaylarının bu riskle başa çıkabilmelerine destek olabilecek örnek tavsiyeler geliştirilmiştir. Psikolojik danışman adaylarının öz-bakımlarını ve iyi oluş hallerini iyileştirmelerine yardımcı olmayı amaçlayan bu tavsiyeler, öz-bakım gereksinimlerinin tanınması, öz-bakım merkezli bir hayat tarzının benimsenmesi ve öz-bakım konusunda yükümlülük alınması konularında rehberlik sağlamaktadır.

Psikolojik danışman adaylarının öz-bakım becerilerini geliştirmeye yönelik yapılandırılmış bir eğitim süreci hem kişisel hem de mesleki gelişimleri açısından önemli katkılar sunmaktadır. Bu süreçte öncelikle adayların, yoğun stres, mesleki yeterlilikle ilgili yaşanan güçlükler, tükenmişlik ve dolaylı travma gibi risk faktörlerini fark edebilmeleri bu doğrultuda öz-farkındalık ve kendini izleme becerilerini geliştirmeleri hedeflenmektedir. Devamında ise, bireylerin kendi öz-bakım planlarını oluşturmalarına rehberlik edecek bilgi ve uygulamalara yer verilerek, kişisel ve profesyonel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurmaları teşvik edilmektedir (Carter ve Barnett, 2014). Bu uygulamalar ele alındığında terapistlerin öz-bakım ve yetersizlik duygularıyla başa çıkmak için önerdiği en etkili stratejiler sırasıyla duygusal destek aramak, profesyonel süpervizyon almak ve akran süpervizöründen destek almaktır (Theriaul ve ark., 2015). Bu doğrultuda, öz-bakım bilincinin geliştirilmesi ve bu yönde

istikrarlı alışkanlıkların kazanılması, psikolojik danışman adaylarının hem kişisel gelişimlerini desteklemekte hem psikolojik danışmanlık yeterliliklerini güçlendirmektedir. Bu sürecin etkin bir şekilde yürütülmesinde ise psikolojik danışman adaylarının karşısına rehberlik eden yapılandırılmış bir destek mekanizması olan süpervizyon süreci çıkmaktadır. Psikolojik danışman adaylarının eğitim sürecinde süpervizyon, yalnızca mesleki becerilerin gelişimini destekleyen bir yapı değil, öz-bakımın teşvik edildiği önemli bir öğrenme alanıdır. Bu bağlamda Bordin (1994), süpervizyonun ana amacının, psikolojik danışmanın kendisi ve danışma sürecindeki rolü hakkında farkındalık kazanmasını sağlamak olduğunu ifade etmektedir. Bu farkındalık, yalnızca mesleki yeterliliği artırmakla kalmaz; psikolojik danışman adaylarının kendi sınırlılıklarını, stres kaynaklarını ve öz-bakım ihtiyaçlarını daha net bir biçimde görmelerini de mümkün kılar. Süpervizörün sağladığı yansıtıcı geri bildirim sayesinde adaylar, öz farkındalıklarını geliştirerek psikolojik danışma süreçlerini daha bilinçli bir şekilde yönetebilir. Bernard (1997), süpervizyonu “öğretici, destekleyici ve değerlendirici” olmak üzere üç temel işleve dayandırır. Bu işlevler yalnızca mesleki bilgi ve becerilerin gelişimine hizmet etmekle kalmaz, psikolojik danışman adaylarının öz-bakım davranışlarını sürdürmelerine de zemin hazırlar. Özellikle destekleyici işlev, psikolojik danışmanın sürece ilişkin duygularını ifade edebilmesine, mesleki stresle başa çıkabilmesine ve duygusal yükünü paylaşabilmesine olanak tanır. Bu bağlamda süpervizyon, öz-bakımın sürdürülebilirliğini sağlayan bir koruyucu faktör olarak işlev görmektedir ve öz-yeterlik ile iyi oluş arasında köprü kurmaktadır.

Etkili bir süpervizyon süreci, ruh sağlığı çalışanlarının duygusal değişimlerini, karşılaştıkları zorlukları ve düşüncelerini açıkça paylaşabilmelerine imkân tanır. Bu süreç, olumsuz durumların yaratabileceği riskler ve duygusal sıkıntılar konusunda farkındalık geliştirmelerine yardımcı olabilir. Süpervizyon, çalışanların müdahalelerinin etik olmayan bir hale gelmeden ya da mesleki becerilerinde bozulmalar yaşanmadan önce bu durumları tespit etmelerini sağlayan güvenli bir alan sunar (Merriman, 2015). Süpervizyon süreçlerinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerine katkısı yalnızca teknik beceri kazandırma ya da duygusal destek sağlama ile sınırlı değildir. Bu süreç bireyin mesleki benliğini yapılandırmasında ve kendine yönelik algılarını biçimlendirmesinde de bir rol üstlenmektedir. Bu noktada, öz-bakım ve süpervizyonun dolaylı olarak etkilediği temel yapılardan biri de öz-yeterliktir. Öz-bakım davranışının sürdürülebilir olabilmesi için bireylerin öz-yeterlik inançlarının güçlü olması gerekmektedir. Öz-bakım, bireylerin fiziksel, duygusal ve

psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bilinçli çabalarını içerirken, bu becerileri uygulayabilme g öz-yeterlik doğrudan ilişkilidir (Tsay ve Healstead, 2002).

2.4. z-Yeterlik Kavramı

z-yeterlik kavramı, ilk kez Bandura (1977) tarafından sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde, davranış değişikliğinin önemli bir unsuru olarak tanımlanmıştır. z-yeterlik, Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramına dayanan bir kavram olup, bireyin kendine güvenerek bir görevi yerine getirebileceği inancını ifade eder (Bandura, 1986). Diğer bir yandan öz-yeterlik kavramı, bir bireyin belirli bir görevi veya içi başarıyla yerine getirebileceğine dair sahip olduğu güven ve inanç olarak da tanımlanabilir (Dembo, 2004). z-yeterlik, deneyimler aracılığıyla zaman içinde şekillenen bir inançtır. Bireyler, neyi başarabileceklerine dair öz-yeterliklerini, doğrudan deneyimlerden, diğer insanları gözlemlemekten ya da başkalarının yorumlarını dinlemekten elde edebilirler. Ayrıca, bireyin öz kavramı zaman içinde değişim gösterebilir ve bu değişim, kişinin gl ya da yetenekli olduğu alanlarla yakından ilişkilidir (Lee, 2005 akt. Gürbüz, 2012). z-yeterlik; duruma özgü öz-yeterlik ve genel öz-yeterlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Duruma özgü öz-yeterlik inancı, akademik başarı ya da kişilerarası ilişkiler gibi belirli alanlardaki yeterlilik inancını ifade ederken, genel öz-yeterlik inancı ise bireyin yaşamındaki hedeflere ulaşabileceği konusundaki genel inancıdır (Chen, Gully ve Eden, 2004). z-yeterlik düzeyi, bireyin içinde bulunduğu ortam, koşullar, üstlendiği görevin türü ve zorluk düzeyi ile egemenliğe bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Bandura, 1997; Zimmerman, 2000). Ek olarak eğer bir birey gl bir öz-yeterlik inancı geliştirmişse, zaman zaman yaşadığı başarısızlıklar bu inanç üzerinde belirgin bir olumsuz etki yaratmaz. Böyle bir durumda kişi, kendi yeteneklerine duyduğu güveni büyük ölçüde koruyabilir ve birkaç olumsuz deneyim, öz-yeterlik algısının sarsılmasına neden olmaz. Schunk (1989), z-yeterlik inancı yüksek olan bireylerin, karşılaştıkları zorluklara rağmen bu inançlarını sürdürebilme yetisine sahip olduklarını vurgulamaktadır. Bandura'ya (1997) göre bireyler öz-yeterlik algısının, yani belirli bir görevi ya da durumu başarıyla yerine getirme konusundaki inançlarının, dört temel kaynaktan etkilendiğini ifade etmektedir. Bu kaynaklardan ilki, bireyin daha önce benzer görevlerde elde ettiği başarılı deneyimlerdir. İkinci kaynak olan dolaylı deneyimler ise, bireyin başkalarının başarılarını gözlemlemesi yoluyla öz-yeterlik algısının gelişmesine katkı sağlar. nc kaynak olan sözel ikna çevreden gelen destekleyici geri bildirimler ve cesaretlendirici

ifadelerle ilgilidir. Son olarak, bireyin içinde bulunduğu fizyolojik ve duygusal durumlar da öz-yeterlik algısını etkileyen önemli bir faktördür.

Geri bildirim verme ve takdir etme gibi eylemler, Bandura'nın (1997) açıklamalarına göre sözel ikna bağlamında ele alınmaktadır. Sözel iknanın bireylerin öz-yeterlik algısı üzerindeki rolü, yalnızca ikna çabasında bulunan kişinin güvenilirliğine ve bu kişinin konuya dair bilgi seviyesine bağlı değildir. Aynı zamanda, verilen geri bildirimin zamanlaması ve içeriği de büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, sözel iknanın etkili olabilmesi için, geri bildirimin doğru zamanlamayla ve uygun bir biçimde yapılması gerekir. İkna sürecinde, hem ikna edici kişinin güvenilirliği ve bilgi birikimi hem de sağlanan geri bildirimin özellikleri, bireylerin öz-yeterlik inançlarını nasıl şekillendirdiği üzerinde belirleyici rol oynar (Bandura, 1997). Bandura (1997), sözel iknanın öz-yeterlik algısı üzerindeki etkisini, ikna edici kişinin güvenilirliğine, bilgi düzeyine ve geri bildirimin zamanlaması ile özelliklerine bağlarken diğer bir yandan Brophy (1983) de etkili geri bildirimin özellikli olması, duruma uygun olmasını ve öğrenci başarısına odaklanması gerektiğini belirtir. Bu çerçevede, geri bildirimin sadece doğru zamanda verilmesi değil, öğrencinin başarılarını takdir eden ve duruma özgü bir biçimde olması önemlidir. Literatüre baktığımızda Bandura'nın geliştirdiği öz-yeterlik kavramından türetilmiş birçok farklı kavrama rastlanmaktadır. Sosyal öz-yeterlik (Anderson ve Betz, 2001), teknoloji öz-yeterliği ve internet öz-yeterliği (Mayall, 2008), psikolojik danışmanlık öz-yeterliği, akademik öz-yeterlik (Yalnız, 2014) gibi kavramlar örnek verilebilir.

2.4.1. Psikolojik danışman öz-yeterliği: Bireysel gelişim ve profesyonel etkililik arasındaki ilişki

Larson ve Daniels (1998) tarafından psikolojik danışma alanına uyarlanan psikolojik danışma öz-yeterliği, psikolojik danışmanların yakın zamanda çalışacakları danışanlarla etkili psikolojik danışma oturumları gerçekleştirebileceklerine dair inançları olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterlik inancının, psikolojik danışmanın mesleki hedefleri, meslekle bağlılığı ve yönelimleri üzerinde de önemli ve etkili bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Larson ark., 1992 akt. Pamukçu ve Demir, 2013). Psikolojik danışmanların etkili bir şekilde çalışabilmesi, yalnızca mesleki bilgi ve becerilere dayalı değildir. Kişisel faktörler, davranışlar ve çevre arasındaki karşılıklı ilişki de bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır. Psikolojik danışmanların kişisel faktörleri, onların psikolojik danışmanlık becerilerine

yatkınlıkları, sahip oldukları bilgiler, belirledikleri hedefler, beklentileri ve inançları gibi bireysel özelliklerden oluşmaktadır (Larson ve Daniels, 1998). Çevre, psikolojik danışma ve süpervizyon uygulamalarının gerçekleştirildiği ortamı ifade eder. Son olarak davranış ise psikolojik danışma oturumları ve süpervizyon süreçlerinde sergilenen eylem ve tutumları ifade eder. Bu, psikolojik danışmanın danışanla kurduğu ilişki, uyguladığı müdahale teknikleri, empatik yaklaşımı ve süpervizyonda gösterdiği tutum gibi faktörleri kapsar (Larson, 1998).

Larson (1998), Bandura'nın öz-yeterlik kuramındaki dört temel kaynağı psikolojik danışma öz-yeterliğine uyarlamıştır. Bu uyarlamaya göre, psikolojik danışmanların öz-yeterliği, uzmanlık deneyimleri, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve duygusal uyarılma gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu unsurlar, psikolojik danışmanın mesleki becerilerine olan güvenini oluştururken, her biri öz-yeterlik algısının gelişiminde ayrı bir rol oynamaktadır. Sözel ikna, psikolojik danışman adaylarının, psikolojik danışmanlık yapma becerilerini geliştirmelerine yönelik olarak süpervizörlerinden aldıkları olumlu geri bildirimlerle tanımlanmaktadır (Larson, 1998). Psikolojik danışman adayları, süpervizörlerinden aldıkları geri bildirimler sayesinde psikolojik danışmanlık yapma konusunda daha fazla cesaret bulmakta ve bu süreçte kendilerine güven geliştirmektedirler. Adaylar süpervizörlerini bir uzman olarak kabul ettikleri için onlara büyük bir güven duyarlar ve bu güven, aldıkları geri bildirimlerle birlikte öz-yeterliklerini şekillendirir (Akşab ve Türk, 2022). Diğer taraftan psikolojik danışman adayları, süpervizörlerinden aldıkları olumsuz geri bildirimler sonucunda psikolojik danışmanlık yapma konusunda özgüven kaybı yaşayabilir ve öz-yeterlik algıları zayıflayabilir (Cashwell ve Dooley, 2001). Daniels ve Larson (2001) tarafından yapılan çalışmalara göre de süpervizörlerin geri bildirimleri psikolojik danışmanların kaygı seviyelerini etkileyebilir. Süpervizörler olumlu geri bildirim sağladığında kaygılar azalırken, olumsuz geri bildirimler kaygıyı artırmaktadır.

2.5. Süpervizyon Süreci: Tanımı ve Mesleki Gelişime Etkileri

Süpervizyon, meslekte daha az deneyimli kişilere, meslekte daha deneyimli meslektaşları tarafından sağlanan değerlendirmeye dayalı bir destek ve müdahale sürecidir (Bernard ve Goodyear, 1992). Süpervizyon ilişkisi ise belirli bir süreci kapsayan ve değerlendirmeyi merkeze alan bir yapıya sahiptir. Amacı, deneyimsiz meslek elemanlarının mesleki işlevselliklerini artırmak ve onların danışanlara sundukları profesyonel yardımın

kalitesini gözlemlemektir (Bernard ve Goodyear, 2013). Bordin (1994), süpervizyonun ana amacının, psikolojik danışmanın kendisi ve danışma sürecindeki rolü hakkında farkındalık kazanmasını sağlamak olduğunu ifade etmektedir. Psikolojik danışma uygulamalarının tüm yönleriyle izlendiği ve değerlendirildiği süpervizyon sürecinin üç ana amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar, (1) psikolojik danışmanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek; (2) danışma becerilerini geliştirmek; (3) sunulan yardımın etkililiği ile danışmanın yetkinliğini değerlendirmektir (Bradley ve Gould, 2001).

Psikolojik danışman adaylarının profesyonel gelişimini sağlamanın ve beceri öğretiminin en birincil ve faydalı yolu süpervizyondur (Bernard ve Goodyear, 2009; Borders ve Brown, 2005). Psikolojik danışman adaylarının başlangıç düzeyinde bireysel veya küçük gruplar halinde süpervizyon almasını ve grup süpervizyonu almalarını akreditasyon gerekliliği olarak belirlenmiştir (CACREP 2024). Bu bağlamda süpervizyon psikolojik danışman adaylarına 3 yöntemle verilebilir. Bunlar bireysel süpervizyon, grup süpervizyonu ve üçlü süpervizyondur. Bireysel süpervizyonda, psikolojik danışman adayına ideal tekniklerin seçimi için bir karar mekanizmasının uygulanması gerektiği ön plana çıkmaktadır (Atik, 2017). Süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının, grup süpervizyonuna kıyasla bireysel süpervizyonda daha kapsamlı paylaşımlarda bulundukları gözlemlenmektedir (Efstation ve ark., 1990). Grup süpervizyonu, psikolojik danışman adaylarının süpervizörleri tarafından haftalık ortalama bir buçuk saatlik süpervizyondur. (CACREP, 2024). Süpervizyon alan kişiler için bir öğrenme ortamı olarak kabul edilir (Borders ve Brown, 2005). Belirlenen gruplar sayesinde güçlendirici ortam sağlanır ve süpervizyon alan psikolojik danışman adayları, paralel beceri eksikliklerini ve danışan özelliklerini gözleme fırsatı bulurlar (Borders ve ark., 2012). Ayrıca, bireyler birbirlerinden gelen geri bildirimlerden ve diğer katılımcıların vakaları üzerinden gelen geri bildirimlerden faydalanarak dolaylı öğrenme sağlarlar ve danışanları üzerinde daha etkili olurlar (Bernard ve Goodyear, 2009; Borders, 2012; Borders ve ark., 2012; Linton ve Hedstrom, 2006). Bir süpervizörün aynı anda iki farklı psikolojik danışman adayına süpervizyon sağlaması ve akranların birbirlerine geri bildirim vermesi üçlü süpervizyon yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Üçlü süpervizyon yöntemlerinin temelinde, süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının sırasıyla vakalarını paylaşmaları, birbirlerine geri bildirim vermeleri ve danışman, danışan ve gözlemci rolleri arasında geçiş yaparak farklı bakış açıları kazanmaları yer alır (Borders, 2012; Lawson, Hein, ve Getz, 2009).

Süpervizyon hem süpervizörün hem de süpervizyon alan bireylerin aktif katılım gösterdiği bir süreçtir. Bu süreçte, süpervizyon alan psikolojik danışman adayları, oturumları deşifre etme, oturuma ilişkin rapor hazırlama, ses veya video kayıtları ile vaka sunumları oluşturma gibi görevleri üstlenirler. Süpervizör ise, daha az deneyime sahip meslek elemanlarının bilgi, beceri ve farkındalığını artırmak için ses veya video kayıtlarını izleme, bilgilendirme, geri bildirim verme, süreci ve vakayı değerlendirme gibi görevleri yerine getirir (Falender ve Shafranske, 2004; Meydan ve Özyiğit-Koçyiğit, 2016). Psikolojik danışman eğitiminin temel unsuru süpervizyon süreci ise, süpervizyon sürecinin en kritik bileşeni de süpervizör tarafından verilen geri bildirimlerdir. Süpervizyon süreci, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerini desteklerken, süpervizörün geri bildirimleri bu sürecin temel yapı taşıdır. Süpervizyon süreci, adayların profesyonel becerilerini geliştirmelerinde önemli bir rol oynarken, geri bildirimler bu gelişimi yönlendiren en önemli araçtır. Kısacası, süpervizyonun etkili olabilmesi için geri bildirimler kritik bir fonksiyon üstlenir (Meydan ve ark., 2024).

2.5.1. Süpervizyon değerlendirmesinde geri bildirim

Değerlendirme, süpervizyon aşamasının önemli unsurlarından biridir (Borders ve Brown, 2005; Bradley ve Gould, 2001; Falender ve Shafranske, 2004; Milne, 2009; Norcross ve Halgin, 1997). Watkins'e göre, süpervizyon sürecindeki değerlendirme, süpervizyon alan psikolojik danışman adayının gelişimi hakkında bilgilendirme yapmayı, onların kendilerine yönelik farkındalıklarını artırmayı ve danışanın iyi oluşunu izlemeyi içerir (Watkins, 1997). Süpervizyon alan kişinin meslektaşları olarak çalışabilme uygunluğunun, sahip olduğu mesleki bilgi ve becerilerin yanı sıra süreçteki görevlerini ne derecede yerine getirebildiğinin incelenip değerlendirilmesi gerekmektedir. (Brown, 2013). Süpervizyon sürecinde değerlendirme, sürecin ilerleyişi boyunca ve sonunda gerçekleştirilir (Borders ve ark., 2014; Galassi ve Brookss, 1992; Hahn ve Molnar, 1991). Süpervizyon sürecinin başından sonuna kadar süpervizyon alan kişilerin planlı ve sistematik bir şekilde değerlendirilmesi, onların motive olmalarına yardımcı olarak kişisel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaktadır (Meydan ve ark., 2023). İşlevsel bir değerlendirme, süpervizyon bağı kurma, süpervizyon sözleşmesi hazırlama, sorumlulukların belirlenmesi, süpervizyon hedeflerinin tanımlanması ve geri bildirim sağlanmasıyla gerçekleşebilir (Bradley ve Gould, 2001). Süpervizyonda geri bildirim en geniş tanımı, Hoffman ve arkadaşları (2005) süpervizörün, psikolojik danışman

adayına, psikolojik danışma performansını veya süpervizyon bağına etkileyen beceri, bilgi, davranış ve tutumlarıyla ilgili düşüncelerini iletmesi olarak yapmışlardır. Geri bildirim, danışanın refahını göz önünde bulundurmak, mesleği korumak, gelişimini izlemek, tarafsız olarak öz değerlendirme yapabilmesine olanak sağlamak, motive etmek ve eğitim programlarının etkililiğini değerlendirmek için süpervizör tarafından yerine getirilmesi gereken en önemli sorumluluk olarak belirtilir (Heckman-Stone, 2004).

Psikolojik danışman adaylarının yetkinliğini önemli ölçüde etkileyen bir faktör, geri bildirim olumlu veya düzeltici (olumsuz) niteliğidir (Daniels ve Larson, 2001). Hawkins ve Shohet, süpervizyon sürecinde geri bildirim vermeye yönelik bazı temel ilkeler geliştirmiştir. Bu ilkeler, geri bildirim etkin ve verimli olmasını sağlamayı hedefler. İlk olarak, geri bildirim açık, net ve doğrudan olması gerektiği vurgulanır. Dolaylı ve belirsiz bir şekilde verilen geri bildirimler, geri bildirim alan kişide kaygıya neden olabilir ve bu da geri bildirim doğru bir şekilde anlaşılmamasına yol açabilir. Bu nedenle, geri bildirimlerin açık ve doğrudan verilmesi, sürecin verimli ilerlemesi için kritik bir öneme sahiptir. Kendine özgü geri bildirim, süpervizörün kendi algısına dayalı olarak verdiği geri bildirim ifade eder ve nihai doğrular yerine süpervizörün bireysel görüşlerini yansıtır (Hawkins ve Shohet, 1989). Düzenli geri bildirim, gerçekleşen olaydan hemen sonra, mümkün olan en hızlı sürede verilen geri bildirim ifade eder. Bu, süpervizyon sürecinde anlık geri bildirimlerin önemli olduğunu ve geri bildirim, olayla ilgili algıları taze tutarak etkili bir şekilde yapılması gerektiğini vurgular. Dengeli geri bildirim, olumlu ve olumsuz geri bildirimlerin bir arada ve uyum içinde sunulması gerektiğini belirtir. Bu yaklaşım, süpervizyon sürecinde her iki tür geri bildirim de yerinde ve zamanında verilmesini sağlar, böylece süpervizyon alan kişi hem güçlü yönlerini hem de gelişim alanlarını dengeli bir şekilde görür. Her süpervizyon alan kişi, olumlu geri bildirim almayı tercih etmektedir (Bordin, 1983). Dahası, olumsuz geri bildirim almak, süpervizyon alan kişinin moralinde düşüşe yol açabilir (Watkins, 2012) ve bu durum, bireylerin öz-yeterlik algılarını ve kaygı seviyelerini olumsuz yönde etkileyebilir (Daniels ve Larson, 2001). Belirgin geri bildirim, süpervizyon alan kişilere verilen geri bildirim net, anlaşılır ve belirgin olmasını gerektirir. Bu tür geri bildirimde, geri bildirim detaylı bir şekilde sunulması ve açıkça açıklanması önemlidir (Hawkins ve Shohet, 2012). Bu geri bildirim türlerinin her biri, süpervizyon alan kişinin gelişim sürecini farklı açılardan destekler. Süpervizyon sürecinde etkili geri bildirim almak, mesleki gelişim açısından kritik bir unsur olup, bireyin öğrenme ve gelişim sürecini desteklemektedir. Ancak bu süreç, bazı durumlarda süpervizyon alan kişinin öz-yeterlik algısını zorlayıcı ve tehdit edici bir deneyim haline getirebilir. Süpervizyon,

bireylerin güçlü yönlerini keşfetmelerine ve bu yönleri daha da geliştirmelerine katkı sağlarken, bireylerin gelişime açık alanlarını fark etmelerine ve hatalı uygulamalarını güvenli bir ortamda gözden geçirerek düzeltmelerine olanak tanır. Etkili bir süpervizyon süreci, bireylerin mesleki becerilerini pekiştirmesine ve mesleki yeterliliklerini daha sağlam bir temele oturtmalarına yardımcı olur (Güler, 2018). Bu nedenle, süpervizyon sürecinde sunulan geri bildirimlerin yapıcı, dengeli ve destekleyici olması, süpervizyon alan bireyin süreçten en yüksek verimi almasını sağlamaktadır.

2.5.1.1. Süpervizyon sürecinde geri bildirim türleri

Süpervizörün sağladığı geri bildirimler, verildiği zamana göre farklı biçimlerde sınıflandırılabilir. Süpervizör geri bildirimlerinin sınıflandırılmasında zamanlama ölçütünü esas alan bir yaklaşım geliştiren Couchon ve Bernard (1984) ile Norcross ve Halgin (1997), geri bildirimin ne zaman verildiğine göre farklı türlerden söz etmektedir. Bunlar anında ve gecikmeli geri bildirim türleridir. Anında geri bildirim, danışma oturumu esnasında veya hemen ardından verilen, zaman açısından doğrudanlığı ön planda tutan bir geri bildirim türüdür. Bu uygulamada süpervizör, canlı süpervizyon yöntemiyle oturumu izler ya da doğrudan gözlem yaparak süpervizyon alan kişiye eş zamanlı olarak geri bildirimde bulunur (Norcross ve Halgin, 1997). Gecikmeli geri bildirim, süpervizyon sürecinde psikolojik danışma oturumunu tamamlandıktan sonra sunulan bir değerlendirme biçimidir. Bu tür geri bildirim genellikle oturum sırasında alınan sesli, görüntülü ya da yazılı kayıtların analizine dayanarak verilir. Süpervizör, oturum sonrasında bu kayıtları inceleyerek süpervizyon alan kişinin mesleki uygulamalarına dair ayrıntılı değerlendirmelerde bulunur (Couchon ve Bernard, 1984).

Bernard ve Goodyear (2019), süpervizör tarafından verilen geri bildirimi, zamanlamadan ziyade içerik özelliklerine göre kategorize etmişlerdir. Bunlar biçimlendirici geri bildirim ve özetleyici geri bildirim türleridir. Biçimlendirici geri bildirim, süpervizyon sürecinde bireyin sergilediği mesleki becerilere yönelik olarak verilen ve bu becerilerin geliştirilmesine odaklanan bir geri bildirim türüdür. Değerlendirmeye benzer bir işlevi yerine getiren bu geri bildirim türü, bireylerin yeni beceriler edinmelerini ve profesyonel gelişimlerini sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Özetleyici geri bildirim ise süpervizyon sürecinin sonunda, belirli değerlendirme ölçütleri doğrultusunda süpervizyon alan kişinin mesleki performansının genel bir değerlendirmesini içermektedir. Bu tür geri bildirim,

süpervizyon süresince yapılan gözlemlere dayanarak bireyin ulaştığı yeterlilik düzeyini yüz yüze) biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır (Bernard ve Goodyear, 2019).

Morran ve arkadaşları (1991) tarafından yapılan bir diğer sınıflamada ise geri bildirimler, içeriklerinin niteliğine göre değerlendirilmektedir. Bu sınıflamada geri bildirimler, olumlu ve düzeltici ya da olumsuz olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır (Morran ve ark., 1991). Olumlu ya da düzeltici geri bildirim, süpervizyon alan kişinin danışma oturumunu belirlenen hedefler doğrultusunda etkili bir şekilde yürüttüğünü ve uygun müdahale, beceri ya da teknikler kullandığını ifade etmek amacıyla sunulmaktadır. Olumsuz ya da düzeltici geri bildirim, süpervizyon alan kişinin psikolojik danışma oturumunda kullandığı beceri, müdahale ve tekniklerdeki eksiklikler ya da hatalar üzerine yapılan değerlendirmelerdir (Morran ve ark., 1991).

2.6. İlgili Araştırmalar

Süpervizyonla ilgili alan yazın incelendiğinde süpervizyonun yapısı, sürecin işleyişi, kullanılan teknikler, etik ilkeler ve çok kültürlü danışma bağlamları gibi çeşitli boyutlara odaklanan araştırmaların yanı sıra, süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin işlevine yönelik çalışmaların giderek arttığı görülmektedir. Bu çalışmaların bir kısmı, süpervizyon geri bildirimlerinin mesleki gelişim üzerindeki etkilerini incelerken bir kısmı ise, bu geri bildirimlerin bireyin öz-yeterlik inancı, benlik algısı ve iyi oluşu gibi daha öznel ve içsel süreçlerle ilişkisini ele almaktadır. Özellikle psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerini geliştirmelerine yönelik verilen yapıcı geri bildirimlerin, bireylerin kendilerine yönelik algılarını güçlendirdiği ve bu durumun iyi oluşlarını etkileyebileceği yönünde bulgular dikkat çekmektedir.

İyi oluş, bireylerin yaşamlarından memnuniyet duymalarını, anlamlı bir yaşam sürmelerini ve psikolojik işlevselliklerini sürdürebilmelerini içeren çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmakta ve bu yapıya etki eden değişkenler çeşitli araştırmalarla ele alınmaktadır. Bu yapının kuramsal temellerine ilişkin önemli katkılardan biri Ryff (1989) tarafından sunulmuştur. “Mutluluk Her Şey midir, Yoksa Değil mi? Psikolojik İyi Oluşun Anlamı Üzerine Keşifler” adlı çalışmada iyi oluşun alt boyutlarını incelemiştir. 321 katılımcı ile yürütülen araştırmada, iyi oluşun cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim düzeyine göre farklılık gösterip

göstermediği değerlendirilmiştir. İyi oluş; yaşam amacı, olumlu ilişkiler, benlik kabulü, özerklik, kişisel gelişim ve çevresel hakimiyet olmak üzere altı boyutta ele alınmıştır. Bulgular, kadınların pozitif ilişkiler ve kişisel gelişim alt boyutlarında daha yüksek düzeylere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, iyi oluşun öğrenim düzeyi ve yaş değişkenleriyle daha düşük düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmada bireylerin çok boyutlu iyi oluş seviyelerini ölçmek maksatıyla Ryff tarafından geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır (Ryff, 1989).

Bu kuramsal yapının daha ileri düzeyde incelendiği bir diğer çalışma, Ryff ve Keyes (1995) tarafından gerçekleştirilen “Psikolojik İyi Oluşun Yapısına Yeniden Bakış” adlı çalışmadır. Bu araştırmada, 25 yaş ve üzeri bireylerden oluşan ulusal düzeyde bir örneklem üzerinden iyi oluşun yapısı incelenmiştir. Araştırmada yaşam memnuniyeti, depresyon ve mutluluk değişkenleriyle iyi oluş arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. İyi oluş, Ryff’in (1989) geliştirdiği çok boyutlu kuramsal yapı temelinde ele alınmış ve bireylerin öznel deneyimlerinin bu yapı ile ilişkisi incelenmiştir. Bulgular, mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğunu depresyon ile iyi oluş arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Bu çerçevede, Cenkseven ve Akbaş (2007) tarafından yürütülen çalışmada da üniversite öğrencilerinin iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler tarafından yordanabilirliği incelenmiştir. Araştırma, 500 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklemle gerçekleştirilmiştir. İyi oluş, bireylerin gündelik yaşam alışkanlıkları ve demografik özellikleri bağlamında değerlendirilmiştir. Çalışmada, Ryff’in (1989) geliştirdiği Psikolojik İyi Oluş Ölçeği temel alınarak bireylerin çok boyutlu iyi oluş düzeyleri belirlenmiştir. Bulgular, iyi oluşun boş zaman etkinlikleri ve cinsiyet değişkenleri tarafından anlamlı düzeyde yordandığını sağlık durumu, sosyoekonomik düzey ve akademik başarı değişkenlerinin ise anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya koymuştur.

Benzer şekilde, Savi Çakar ve İkiz (2016) gerçekleştirilen “Psikolojik İyi Oluş, Yardım Arama Tutumu ve Benlik Saygısının Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Belirtilerine Etkisi” adlı çalışmada, psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarının psikolojik yardım arama tutumu ve benlik saygısı değişkenleriyle ilişkisi incelenmiştir. Araştırma, iki farklı üniversitenin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümlerinde öğrenim gören 439 öğrenci ile yürütülmüştür. Veriler Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Kısa Semptom Envanteri ile toplanmıştır.

Bulgular, iyi oluş, yardım arama tutumu ve benlik saygısının, psikolojik belirti düzeyleri üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermiştir.

İyi oluşun bireysel kaynaklarla ilişkisini inceleyen çalışmalardan biri Kılınç (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. “Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Öz-Yeterlik ve Etkileşim Kaygısı” adlı araştırmada, iyi oluşun öz-yeterlik ve etkileşim kaygısı değişkenleriyle yordanabilirliği incelenmiştir. Araştırma, 215 eğitim fakültesi öğrencisinden oluşan bir örneklemle yürütülmüştür. İyi oluş, bireylerin öz-yeterlik inançları ve sosyal etkileşimde yaşadıkları kaygı düzeyi ile ilişkili olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan psikolojik iyi oluş ölçeği, Ryff’in (1989) geliştirdiği çok boyutlu yapıya dayanmaktadır. Bulgular, psikolojik iyi oluşun %15 oranında öz-yeterlik ve etkileşim kaygısı değişkenleriyle açıklandığını göstermiştir. Öz-yeterliğin psikolojik iyi oluş üzerindeki yordayıcı etkisi anlamlı ve pozitif yönde bulunmuştur.

Bu bağlamda, Demirci (2021) tarafından gerçekleştirilen “Pozitif Psikoloji Temelli Perma Grupla Psikolojik Danışma Uygulamasının Üniversite Öğrencilerinin İyi Oluşlarına Etkisi: Bir Pilot Çalışma” adlı araştırmasında pozitif psikoloji temelli PERMA grupla psikolojik danışma uygulamasının üniversite öğrencilerinin iyi oluş düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırma, üniversite birinci sınıf öğrencilerinden oluşan 14 katılımcıdan oluşan deney ve kontrol grupları ile ön test–son test kontrol gruplu deneysel desen kullanılarak yürütülmüştür. İyi oluş düzeyleri, PERMA Ölçeği ile ölçülmüştür. Bulgular, deney grubundaki öğrencilerin son test puanlarının kontrol grubuna kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğunu ve olumlu duygular, hayata bağlılık ve yaşamın anlamı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, bu pilot çalışma PERMA modeline göre geliştirilmiş grupla psikolojik danışmanın, danışanların iyi oluşunu arttırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Psikolojik danışman adayları özelinde yürütülen Gürtürk (2023) tarafından gerçekleştirilen “Psikolojik Danışman Adaylarının Cesaretlendirme Karakter Gücü, Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik, Psikolojik İyi Oluş, Empatik Eğilim, Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı araştırmada ise, psikolojik danışman adaylarının cesaretlendirme karakter gücü, benlik saygısı ve iyi oluş düzeyleri ile psikolojik danışman öz yetkinlikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veriler, 57 üniversiteden 339 psikolojik danışman adayı öğrencilerden toplanmış ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve yol analizi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, cesaretlendirme karakter gücü ve benlik saygısının iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğunu göstermiştir. İyi oluşun, psikolojik

danışman öz yetkinliği üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iyi oluşun aracı rolüyle birlikte, cesaretlendirme karakter gücü ve benlik saygısının psikolojik danışman öz yetkinliği üzerindeki dolaylı etkileri de anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar, iyi oluşun psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlik algılarında önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Alan yazındaki bulgular iyi oluşun bireysel kaynaklar (benlik saygısı, öz-yeterlik, karakter güçleri), duygusal ve bilişsel göstergeler (mutluluk, yaşam doyumu, depresyon), sosyal bağlamlar (yardım arama tutumu, grupla danışma uygulamaları) ve demografik değişkenlerle (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi) anlamlı ilişkiler içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çok boyutlu yapı, iyi oluşun hem bireysel hem de mesleki gelişim açısından merkezi bir değişken olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Bu doğrultuda, iyi oluşa ilişkin yürütülen çalışmalar incelendiğinde, bireylerin iyi oluş düzeylerinin öz-yeterlik algılarıyla anlamlı bir ilişki içinde olduğu ve iyi oluşun, öz-yeterliğin önemli bir yordayıcısı olarak değerlendirilebileceği görülmektedir.

Psikolojik danışman öz-yeterliği, alan yazında hem mesleki gelişim süreci hem de danışma uygulamalarındaki etkililik açısından sıkça ele alınan bir yapı olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, konuyla ilgili ilk çalışmalardan biri Tang ve arkadaşları (2004) tarafından yürütülmüştür. “Danışmanlık Öğrencilerinin Öz-Yeterliliklerini Etkileyen Faktörler: Keşifsel Bir Çalışma” adlı araştırmasında psikolojik danışman adaylarının yaşı, önceki mesleki deneyimleri, aldıkları ders sayısı ve staj saatleri ile psikolojik danışman öz-yeterliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmaya 116 psikolojik danışman adayı katılmıştır. Psikolojik danışma öz-yeterliği düzeyi, ilgili öz-yeterlik ölçeği aracılığıyla ölçülmüştür. Araştırma bulguları, danışman adaylarının aldıkları ders sayısı, staj süresi ve klinik deneyimlerinin psikolojik danışman öz-yeterliği ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur.

Bu doğrultuda, psikolojik danışman öz-yeterliğinin oturum sürecindeki algılarla ilişkisi Lent ve Hill (2006) tarafından gerçekleştirilen "Danışmanlığa Yeni Başlayanlara Özgü Danışmanlık Öz-Yeterliliği: Seans Kalitesi Algılarıyla İlişkisi" başlıklı çalışmada incelenmiştir. Araştırmada, psikolojik danışman öz-yeterliği için Danışman Öz-Yeterliliği Ölçeği, oturum kalitesi değerlendirmeleri için ise Yardımcı Beceriler Ölçeği ve Oturum Yönetimi ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma, 110 psikolojik danışman adayıyla yürütülmüş ve öz-yeterliğin zaman içinde anlamlı biçimde arttığı bulunmuştur. Bulgular, psikolojik danışmanların öz-yeterlik algıları ile oturum kalitesine ilişkin algıları arasında pozitif ve

anlamli bir iliski bulunduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, öz-yeterlik algısının danışma sürecindeki değerlendirmelerde etkili bir değişken olduğunu ortaya koymuştur.

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin, süpervizyon ilişkisi ve danışma çıktılarıyla ilişkisi ise McCarthy (2012) tarafından gerçekleştirilen “Devlet Rehabilitasyon Danışmanlık Sisteminde Süpervizyonel Çalışma Birliği, Danışman Öz-Yeterliliği ve Başarılı Danışan Sonuçları Arasındaki İlişkiler” adlı tez çalışmasında ele alınmıştır. Çoğunluğu yüksek lisans düzeyinde olan 166 psikolojik danışman adayı ile süpervizyon çalışma ittifakı, psikolojik danışman öz-yeterliği ve başarılı danışan çıktıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veri toplamak için Denetleme Çalışma İttifakı Envanteri–Stajyer (SWAI-T), Danışmanlık Öz Tahmin Envanteri (COSE), başarılı danışan sonuçları sayısı ve demografik değişkenleri içeren 75 maddelik bir anket kullanılmıştır. Bulgular, genel örnekleme öz-yeterlik ve süpervizyon ittifakının başarılı danışan çıktıları üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığını göstermiştir. Ancak, iki yıl veya daha az deneyime sahip psikolojik danışmanlarda süpervizyon ittifakı başarılı danışan çıktılarının anlamlı yordayıcısı olarak bulunmuştur. Ayrıca, psikolojik danışman öz-yeterliğinin boyutları ile başarılı danışan çıktıları arasında zayıf düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, deneyim düzeyinin süpervizyonun etkisini belirlemede önemli bir değişken olabileceğini göstermektedir.

Öte yandan, psikolojik danışma sürecinde öz-yeterlik algısının iş doyumunu ile ilişkisi ise Ekşi ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen “Okul Psikolojik Danışmanlarında İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Özyeterliliği ve Dinleme Becerileri” adlı araştırmada ele alınmıştır. Araştırma, devlet okullarında görev yapan psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik algıları, dinleme becerileri ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma, Kocaeli ilinin Çayirova, Darıca, Gebze ve Dilovası ilçelerinde çalışan 160 rehber öğretmenden oluşan bir örnekleme yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği, Dinleme Becerisi Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular, psikolojik danışma öz-yeterliği ve dinleme becerilerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu iki değişken birlikte ele alındığında, iş doyumundaki toplam varyansın %23’ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Benzer şekilde, Emül ve Öz Soysal (2021) tarafından yapılan “Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Becerileri ve Özyeterliklerine İlişkin Görüşleri” adlı araştırmada ise 129 Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 4. sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış,

içerik analizi yöntemiyle çözümleme yapılmıştır. Bulgular, psikolojik danışman adaylarının içerik ve duygu yansıtma becerilerinde etkili olduklarını, ancak bu becerilerde gelişim ihtiyaçları olduğunu göstermektedir. Dışadönük danışanlarla daha etkili çalışıldığını, içedönük danışanlarla ise zorluklar yaşandığı bulunmuştur. Bu sonuçlar, psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerinin farklı danışan profillerine göre değişkenlik gösterebildiğini ve bu bağlamda öz-yeterlik gelişiminin bireysel farklılıkları da dikkate alarak ele alınması gerektiğini düşündürmektedir.

Tüm bu çalışmalar, psikolojik danışman öz-yeterliğinin psikolojik danışman adaylarının akademik ve uygulamalı deneyimlerinden süpervizyon süreçlerine, mesleki doyumdan oturum kalitesi algısına kadar çok sayıda değişkenle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, öz-yeterlik yapısının hem mesleki gelişimi destekleyici bir unsur hem de danışma sürecinin etkililiğini belirleyici bir faktör olarak ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Alanyazında yer alan bulgular, süpervizyon sürecine ilişkin değişkenlerin psikolojik danışman öz-yeterliğinin gelişiminde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Süpervizyonun psikolojik danışman öz-yeterliğine etkisini inceleyen çalışmalar arasında ilk olarak Cashwell ve Dooley (2001) tarafından yürütülen “Süpervizyonun Danışman Öz-Yeterliliği Üzerindeki Etkisi” başlıklı araştırmada, süpervizyon almanın psikolojik danışma öz-yeterliliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, 33 katılımcı ile yürütülmüş ve veri toplama aracı olarak Psikolojik Danışma Öz Değerlendirme Envanteri kullanılmıştır. Bulgular, süpervizyon alan bireylerin psikolojik danışman öz-yeterlilik düzeylerinin, süpervizyon almayan bireylere kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bu bulgulara benzer şekilde, Pamukçu (2011) tarafından gerçekleştirilen “Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının İncelenmesi” başlıklı çalışmada, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, Türkiye’deki 11 üniversitenin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı’nda öğrenim gören 470 psikolojik danışman adayından oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak Demografik Bilgi Anketi, Yaşam Doyum Ölçeği, Psikolojik Danışma Beceri Ölçeği ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular, süpervizyonun kalitesinden duyulan memnuniyet ve psikolojik danışma oturum sayısının, psikolojik danışma öz-yeterliğini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Ancak süpervizyonun miktarından duyulan memnuniyet, akademik başarı ve

danışan sayısının, psikolojik danışma öz-yeterliğini anlamlı bir şekilde etkilemediği bulunmuştur.

Bu bağlamda, Atik (2015) tarafından gerçekleştirilen “Yapılandırılmış Akran Grup Süpervizyonu Sürecinin Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada ise yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecinin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerine etkisi incelenmiştir. Çalışmanın katılımcılarını, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı son sınıfta öğrenim gören 21 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları, yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecinin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını olumlu yönde etkilediğini ve her ölçümde öğrencilerin öz-yeterlik düzeylerinde artış meydana geldiğini göstermiştir.

Süpervizyonun niteliğine ilişkin bir başka çalışma ise Atik (2017) tarafından yürütülen “Psikolojik Danışman Adaylarının Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması ve Süpervizyonuna İlişkin Değerlendirmeleri” başlıklı çalışmadır. Bu çalışmada, psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve bu sürece yönelik süpervizyon deneyimlerine ilişkin değerlendirmeleri incelenmiştir. Araştırma nicel ve nitel olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Nicel bölümde Türkiye’deki 20 farklı devlet üniversitesinden 776 psikolojik danışman adayı çalışmaya katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Süpervizyon Yaşantıları Kişisel Bilgi Formu, Süpervizyonda Değerlendirme Süreci Envanteri ve Süpervizörlük Tarzları Envanteri kullanılmıştır. Nitel bölümde ise nicel çalışmaya katılan öğrenciler arasından seçilen 15 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Nicel bulgular, süpervizyonun yeterliğinin süpervizörle ilişki uyumu, süpervizyonda değerlendirme uygulamaları, süpervizörlük tarzları ve süpervizör ile süpervizyon alan kişinin cinsiyet uyumuna bağlı olarak anlamlı düzeyde yordandığını ortaya koymuştur.

Son olarak, Vannucci ve diğerleri (2017) tarafından yürütülen “Süpervizyon Sonuçlarını Tahmin Etmek: Psikolojik Değerlendirme Süpervizyonunu Farklı Kılan Nedir?” başlıklı çalışmada, psikolojik değerlendirme süpervizyonunun etkinliğini artıran faktörler incelenmiştir. Araştırmaya 47 öğrenci, 72 süpervizör ve 9 öğretim üyesi katılmıştır. Veri toplama araçları olarak Süpervizyonel Çalışma Birliği Envanteri-Eğitim Alan Kişi Formu, Klinik Yeterlilik Sınavı-Değerlendirme Anketi ve Süpervizörün Demografik Özellikleri ve Süpervizyon Uygulamaları Anketi kullanılmıştır. Bulgular, düzenli süpervizyon ve izleme

alışmalarının yapılmasının, düzenli geri bildirim verilmesinin, süpervizyon hedeflerinin net ve anlaşılır olmasının, değerdendirme kriterlerinin baştan belirlenmesinin, değerdendirmelerin beceri odaklı yapılmasının ve süpervizörün kendi bilgi ve becerilerini güncel tutmasının, süpervizyon sürecinden memnuniyetle güçlü ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve analizinde izlenen yöntemlere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçlerinde aldıkları geri bildirimlerin iyi oluşlarını açıklamadaki rolünde, psikolojik danışman öz-yeterliğinin aracı rolünü incelemek amacıyla yürütülmüştür. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel araştırma modelleri kullanılmıştır. Araştırmanın yordanan değişkeni (bağımlı değişkeni) iyi oluş, yordayan değişkeni (bağımsız değişkeni) süpervizyon geri bildirimi iken aracı değişkeni psikolojik danışman öz-yeterliğidir. Genel tarama modelleri, geniş bir kitlenin belirli özelliklerini anlamaya yönelik olarak ya tüm kitleyi ya da belirli bir örneklem grubunu inceleyerek, bu kitle hakkında genelleyici sonuçlara ulaşmayı amaçlamaktadır (Karasar, 2004). İlişkisel tarama modeli ise değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamanın yanı sıra, bir değişkenin başka bir değişken üzerindeki rolünü ya da bu değişkenle nasıl bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymayı amaçlar. Ancak, bu modelle elde edilen veriler neden-sonuç ilişkisi olarak değil, ilişkisel düzeyde değerlendirilir (Creswell, 2008). Betimsel model ise bireylerin belirli bir olgu ya da duruma ilişkin görüş ve tutumlarının saptanması, olay ya da olguların betimlenmesi amacıyla yürütülen araştırma türüdür (Karakaya, 2012).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) programlarında 2024-2025 eğitim öğretim yılı güz ve bahar dönemlerinde öğrenim gören ve Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları (BPDU) dersi kapsamında süpervizyon desteği alan psikolojik danışman adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde öğrenim görmekte olan 160 psikolojik danışman adayını oluşturmaktadır (Çalışmaya 129 kadın ve 31 erkek psikolojik danışman adayını katılmıştır. Yaş

ortalamları 24.75'tir). Araştırmada kullanılan çalışma grubunun büyüklüğünün istatistiksel açıdan yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla G*Power 3.1. programı kullanılarak post-hoc güç analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan bağımsız gruplar t-testi doğrultusunda, elde edilen güç (1- β) değeri .96 olarak bulunmuştur. Bu değer, yapılan istatistiksel testin %96 olasılıkla gerçek bir etkiyi ortaya koyma gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen güç değeri .80'in üzerinde olduğundan, çalışma grubunun büyüklüğünün analizler açısından yeterli olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan psikolojik danışman adaylarının demografik özellikleri ve süpervizyon süreçlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.1.'de yer almaktadır.

Tablo 3.1.

Çalışma grubuna ait betimsel istatistik tablosu

Değişken	Kategori	Ort	SS	f	%
Gerçek danışanla çalışma durumu	Gerçek danışanlarla			155	96.9
	Grup içinde rol oynama şeklinde			5	3.1
Süpervizör ünvanı	Prof. Dr.			24	15
	Doç. Dr.			77	48.1
	Dr. Öğr. Üyesi			52	32.5
	Dr. Öğr. Görevlisi			3	1.9
	Dr. Araştırma Görevlisi			2	1.2
	Araştırma Görevlisi / Uzman			2	1.2
Oturum sayısı		4.5			8.1
Geri bildirim alma durumu	Tüm oturumlar			106	66.3
	Çoğu oturumlar			48	28.7
	Bazı oturumlar			8	5
Geri bildirimde kullanılan süpervizyon yöntemi	Birebir görüşme			32	20
	Küçük grup içerisinde			64	40
	Büyük grup içerisinde			47	29.4
	Diğer			17	10.6
Akran geri bildirimi alma durumu	Evet			144	90
	Hayır			11	6.9
	Grup süpervizyonu almadım			5	3.1

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında öz-bakım kavramına ilişkin mevcut bazı ölçme araçları incelenmiş özellikle Yerin Güneri ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Skovholt Profesyonel Sağlık ve Öz-Bakım Envanteri ile Aydın Sünbül ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bilinçli Öz-Bakım Ölçeği dikkate alınmıştır. Ancak bu çalışma psikolojik danışman adayları ile yürütüldüğünden ölçeklerin çalışma grubuyla paralellik göstermediği değerlendirilmiş ve çalışmada kullanılmamasına karar verilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçları, Kişisel Bilgi Formu (Ek-4), Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (Ek-5), Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Ek-7) ve PERMA Ölçeği (Ek-9)'nden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, ilgili literatürden ve önceki araştırmalardan elde edilen veriler ışığında sağlanmış olup, her bir ölçeğin kullanımı için geliştiren veya uyarlayan araştırmacılardan yazılı izinler alınmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamında, çalışma grubuna ait tanımlayıcı verilerin toplanabilmesi amacıyla araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiştir. Bu formda, katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim gördükleri üniversite gibi kişisel bilgilerine yer verilerek bireysel özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra, katılımcıların eğitsel süpervizyon deneyimlerine ilişkin bilgilere de ulaşılmıştır. Bu kapsamda kaç hafta süpervizyon aldıkları, süpervizörün akademik unvanı, alınan süpervizyonun toplam süresi, gerçekleştirilen psikolojik danışma oturumlarının sayısı, çalışılan vaka sayısı ve süpervizyonun bireysel, grup ya da eş süpervizyon biçiminde alınıp alınmadığı gibi eğitsel sürece dair veriler de toplanmıştır (form için Ek-4 bakınız).

3.3.2. Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (ESGBÖ)

Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (ESGBÖ), süpervizör geri bildirimlerinin niteliğini değerlendirmek amacıyla Meydan, Sağkal ve Pamukçu (2024) tarafından geliştirilmiştir.

Ölçek, toplam 13 maddeden oluşmakta olup, her madde 4 dereceli Likert tipi bir ölçekle (“1 = Hiçbir zaman”, “2 = Bazen”, “3 = Çoğu zaman”, “4 = Her zaman”) yanıtlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, süpervizör geri bildirimlerinin etkililiğini yansıtmaktadır. Ölçekten alınacak en düşük puan 13, en yüksek puan ise 52 olarak hesaplanmaktadır (Bknz. Ek-5). Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları orijinal versiyonu için *Cronbach alfa* güvenirlik katsayısı .93 ve test-tekrar test güvenirlik katsayısı .72 olarak belirlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yeniden test edilmiştir. Elde edilen verilere göre ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu değerlendirilebilir (*Cronbach's α* = .956; *McDonald's ω* = .957). Ayrıca, *test-tekrar test* güvenirlik katsayısı ise .72 olarak raporlanmıştır. Bu değerler, Nunnally ve Bernstein'in (1994) önerdiği .70'in üzerindeki eşik değerlere göre oldukça güçlü güvenirlik düzeylerini göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, tüm maddeler tek faktör altında anlamlı düzeyde ($p < .001$) toplanmış ve standartlaştırılmış faktör yükleri .608 ile .894 arasında değişmiştir. Model uyum indeksleri incelendiğinde, *CFI* = .892 ve *SRMR* = .0491 değerleri, Hu ve Bentler'in (1999) belirlediği sınırlar ($CFI \geq .90$; $SRMR \leq .08$) doğrultusunda kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ancak, *RMSEA* değeri = .138 (%90 GA = .121–.156) olup, Browne ve Cudeck'in (1993) önerdiği .10 eşik değerinin üzerinde olduğundan zayıf uyum göstermektedir.

3.3.3. Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖÖ)

Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖÖ), Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından geliştirilmiştir. PDÖÖ, bireylerin psikolojik danışma alanındaki öz-yeterlik düzeylerini değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. PDÖÖ, üç faktör ve 41 maddeden oluşmaktadır. İlk faktör olan Yardım Becerileri Öz-yeterliği, İçgörü, Keşif ve Eylem Becerileri alt boyutlarından oluşur. İkinci faktör, Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik'tir. Üçüncü faktör ise, İlişkide Çatışmalar ve Danışan Problemleri alt boyutlarından oluşan *Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik*'tir. Cevaplar, her ifade için (0) “hiç güvenmiyorum” ile (9) “tamamen güveniyorum” arasında onlu derecelendirme şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan ise 369'dur. Yüksek puanlar, yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğini gösterir (Bknz. Ek-7). Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları

orijinal versiyonu için *Cronbach alfa* güvenilirlik katsayısı .97 olarak bulunmuş, alt boyutlar için ise *Cronbach alfa* katsayıları .79 ile .94 arasında değişmiştir (Lent, Hill ve Hoffman, 2003).

Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Pamukçu ve Ayhan (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. *PDÖÖ*'nün Türkçe formunun iç tutarlılık katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla: Yardım Becerileri Öz-yeterliği için .92, Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik alt boyutu ve *Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik* alt boyutları için ise .95 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Alt ölçeklerin her biri için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları yüksek düzeydedir: Yardım Becerileri ($\alpha = .966$; $\omega = .971$), Oturum Yönetimi ($\alpha = .963$; $\omega = .965$) ve *Zorluklara İlişkin* alt ölçek ($\alpha = .979$; $\omega = .980$). Ayrıca, ölçeğin tüm maddelerini kapsayan genel iç tutarlılık katsayıları da yüksektir (*Cronbach's α* = .966; *McDonald's ω* = .971) ve bu durum, ölçeğin bütüncül olarak da güvenilir bir yapı sunduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Psikolojik Danışman Öz Yeterliği Ölçeği'nin üç alt boyutuna ilişkin DFA sonuçları, her bir alt ölçekte maddelerin tek faktör altında anlamlı ($p < .001$) ve yüksek düzeyde toplandığını göstermektedir. Yardım Becerileri alt ölçeğinde 15 madde 1.24–1.69, Oturum Yönetimi alt ölçeğinde 10 madde 1.35–1.62 ve *Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlik* alt ölçeğinde 16 madde 1.54–2.13 aralığında faktör yükleri sergilemiştir. Model uyum indekslerine bakıldığında, Oturum Yönetimi alt ölçeği *CFI* (.910) ve *TLI* (.884) değerleriyle kabul edilebilir düzeydeyken (Hu ve Bentler, 1999), Yardım Becerileri alt ölçeğinde bu değerler sınırda kalmıştır (*CFI* = .820; *TLI* = .790). *Zorluklara ilişkin* alt ölçekte ise *CFI* (.724) ve *TLI* (.682) değerleri düşük düzeydedir. Üç alt ölçekte de *RMSEA* değerleri sırasıyla .152, .190 ve .184 olarak hesaplanmış ve %90 güven aralıkları dikkate alındığında modelin zayıf uyum gösterdiği anlaşılmıştır (Browne ve Cudeck, 1993). Bununla birlikte, *RMSEA*'nın küçük ve orta örneklemelerde model karmaşıklığına karşı duyarlı olduğu bilinmektedir (Kenny, Kaniskan ve McCoach, 2015); bu nedenle yüksek *RMSEA* değerleri örneklem büyüklüğüne bağlı olarak yorumlanmalıdır.

3.3.4. PERMA Ölçeği

Butler ve Kern (2016) tarafından geliştirilen *PERMA Ölçeği*, Martin Seligman'ın iyi oluş kavramını oluşturan beş boyutu (olumlu duygular, bağlılık, olumlu ilişkiler, anlam ve başarılar) ölçmeyi amaçlamaktadır. *PERMA Ölçeği*, iyi oluş modelinin bileşenlerini ölçen 15 ana madde ve 8 dolgu maddesinden oluşan toplam 23 maddeden meydana gelmektedir. 15 maddelik ölçekte her boyutta 3 madde bulunmaktadır. Cevaplar her ifade için (0) “hiç” ile (10) “her zaman” arasında 11’li derecelendirme şeklindedir (Bknz. Ek-9). Alt boyutların puanları, ilgili alt boyuttaki 3 maddenin ortalaması alınarak hesaplanır. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları orijinal versiyonu için *Cronbach alfa* güvenirlik katsayısı .92 ile .95 arasında değişmiştir.

PERMA Ölçeği, Demirci ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe ölçme aracı olarak kullanıma sunulmuştur. Ölçeğin değerlendirilmesi, olumlu duygular, bağlılık, olumlu ilişkiler ve başarı boyutlarının kendi içindeki puan ortalamalarının alınmasıyla yapılmaktadır. Bu beş boyut, gösterge paneli yaklaşımıyla raporlanmaktadır. Türkçe formunun iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .91 ve Ölçeğin test tekrar test korelasyon katsayısı ölçeğin tamamı için .83 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik analizinde, ölçeğin tüm maddeleri için hesaplanan *Cronbach's α* = .955 ve *McDonald's ω* = .958 bulunmuştur. Bu değerler, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Ölçek iyi oluşu beş temel boyutta değerlendirmek üzere yapılandırılmıştır: olumlu duygular, bağlılık, olumlu ilişkiler, anlam ve başarılar. DFA sonuçlarına göre, her bir alt boyuttaki maddelerin faktör yükleri anlamlı düzeyde bulunmuştur ($p < .001$). Faktör yükleri olumlu duygular boyutunda 1.45–1.72, bağlılık boyutunda 1.07–1.50, olumlu ilişkilerde 1.14–1.82, anlam boyutunda 1.51–1.54 ve başarılar boyutunda 1.35–1.58 aralığındadır. Bu bulgular, her boyutun ölçtüğü yapıyı temsil ettiğini göstermektedir. Modelin genel uyum istatistikleri incelendiğinde, *CFI* değeri .894 ve *TLI* değeri .919 olarak bulunmuştur. Bu değerler, modelin genel olarak kabul edilebilir bir uyum sergilediğini göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Öte yandan *RMSEA* değeri .112’dir (%90 güven aralığı = .096–.128) ve bu değer, ideal sınırın üzerinde kalmaktadır (Browne ve Cudeck, 1993). Ancak *RMSEA*, özellikle çok boyutlu

yapılarda ve sınırlı örneklem büyüklüğünde daha yüksek çıkabilmektedir (Kenny, Kaniskan ve McCoach, 2015).

3.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci, araştırma kapsamında Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu 17162298.600-38 sayılı gerekli etik kurul onayı alındıktan sonra başlanmıştır. Öncelikle araştırma evreni belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan yükseköğretim kurumlarında, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (RPD) lisans programındaki öğrencilere ulaşılmıştır. Öğrencilerin gerçek danışanla bir danışma süreci yürütmek ve BPDU I veya BPDU II derslerini alıyor olmak koşuluyla çalışma yürütülmüştür. Öğrencilere, Yükseköğretim Kurulu'na bağlı üniversitelerin web sayfalarındaki bilgiler üzerinden BPDU I veya BPDU II dersini yürüten öğretim elemanlarına e-posta yoluyla ulaşılmıştır. Gönüllülük esasına dayalı olarak katılımcı olmayı kabul eden öğretim elemanları, anket formunu (Google Forms) kendi öğrencilerine çevrim içi yollarla (e-posta ve öğrenci grupları) iletmiştir. Veri toplama araçlarının yer aldığı çevrim içi anket formunun tamamlanması katılımcılar için yaklaşık 15–20 dakika sürmüştür. Toplamda 93 üniversiteden 414 öğretim elemanına e-posta gönderilmiştir. 32 üniversiteden 62 öğretim elemanının grubundan araştırmaya dönüş olmuştur. Katılımcılara araştırmaya ilişkin aydınlatılmış onam sunulmuş kişisel bilgilerin gizliliği ve verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı güvence altına alınmıştır. Veriler, belirlenen zaman aralığında toplanarak analiz sürecine hazırlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

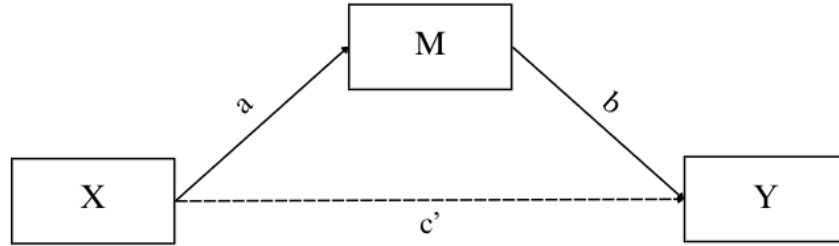
Uygulama sürecinin ardından, çevrimiçi anket formlarının eksiksiz ve doğru şekilde doldurulup doldurulmadığı dikkatle kontrol edilmiştir. Geçerli kabul edilen yanıtlar, dijital ortamda toplanmış ve veri giriş işlemleri, her bir ölçeğin puanlama yönergeleri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Tüm veriler, istatistiksel analizlerin yapılabilmesi için uygun formatta düzenlenmiş ve analiz sürecine dâhil edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 26.00 programı ve Jamovi uygulaması kullanılmıştır.

Araştırmanın ilişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülmesi nedeniyle, öncelikle çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler hesaplanarak değişkenlerin dağılım özellikleri analiz edilmiştir. Aracılık rolünün incelenebilmesi adına, literatürde önerildiği şekilde çeşitli varsayım testleri gerçekleştirilmiştir. Ön analiz sürecinde verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiş, çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınarak verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı belirlenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Aykırı değerlerin belirlenmesi için z skoru (± 3.29 sınırı) ve boxplot grafikleri incelenmiştir. Ancak belirlenen değerlerin analiz sonuçlarını anlamlı şekilde etkilemediği görülerek hiçbir veri setten çıkarılmamıştır. Böylece, elde edilen toplam 161 katılımcı verisi ile analiz sürecine devam edilmiştir. Veri setine ilişkin normallik, çoklu doğrusal bağlantı ve aykırı değer analizleri gibi temel varsayım testleri tamamlandıktan sonra, analizlerin sürdürülmesi için gerekli istatistiksel koşulların sağlandığı belirlenmiştir. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla korelasyon analizine yer verilmiştir. Öz-yeterlik ve süpervizyon geri bildirimleri ile iyi oluş arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) ile hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon katsayısı değerleri, ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla yorumlanmış .29 ve altı düşük, .30 ile .69 arası orta, .70 ve üzeri ise yüksek düzeyde ilişki olarak değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada, süpervizör geri bildiriminin iyi oluş üzerindeki rolünde psikolojik danışman öz-yeterliğinin aracı rolünü test etmek amacıyla regresyon temelli aracılık analizi yapılmıştır. Aracılık modeli, bağımsız değişkenin (X) aracı değişken (M) aracılığıyla bağımlı değişken (Y) üzerindeki rolünün ne ölçüde dolaylı ve/veya doğrudan gerçekleştiğini değerlendirmeyi amaçlar (Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2013). Analizler, Hayes'in (2022) geliştirdiği PROCESS makrosu v4.1 kullanılarak SPSS üzerinden gerçekleştirilmiştir. Aracılık modelinde, X'in Y üzerindeki toplam rolü (c), M üzerinden geçen dolaylı rolü ($a \times b$) ve aracı kontrol ettikten sonraki doğrudan rolü (c') ayrı ayrı test edilmiştir. Bu yapının görsel sunumu Şekil 3.1'de verilmiştir. Dolaylı rolünün istatistiksel anlamlılığı, bootstrap yöntemiyle elde edilen %95 güven aralıkları aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bootstrap örneklem sayısı 5000 olarak belirlenmiştir. Güven aralığı sıfırı içermediği sürece dolaylı rolünün anlamlı olduğu kabul edilmiştir (Hayes, 2022).

Şekil 3.1.

Süpervizör geri bildirimi, öz-yeterlik ve iyi oluş arasında kurulan aracılık modelinin yol diyagramı



Buna ek olarak, elde edilen bulguların tutarlılığını ve analiz sonuçlarının geçerliliğini artırmak amacıyla aracılık rolü ve de ölçme araçlarının geçerlik analizlerini gerçekleştirmek için Jamovi programında da analiz edilmiştir. Her iki program üzerinden elde edilen çıktılar karşılaştırıldığında, sonuçların birbirini doğruladığı ve anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu durum, yapılan istatistiksel analizlerin güvenilirliğini destekleyici nitelikte değerlendirilmiştir.

Tablo 3.2.

Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖÖ)	-.91	.85
Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (ESGBÖ)	-.91	.4
PERMA İyi Oluş Ölçeği	-1.13	1.74

Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla öncelikle her bir ölçek için z skoru hesaplanmış ve ± 3.00 sınırının üzerindeki değerler potansiyel uç değer olarak

incelenmiştir. Bu kapsamda, *Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (ESGBÖ)* verilerinin z skorları incelendiğinde, yalnızca 2 formda z değerinin ± 3 aralığını aştığı belirlenmiştir. Ancak bu gözlemlerin ölçme hatasından kaynaklanmadığı, anlamlı varyans sunduğu ve dağılımın doğallığını bozmadığı gerekçesiyle analizlere dâhil edilmelerine karar verilmiştir. *ESGBÖ* için çarpıklık (*Skewness* = -.91) ve basıklık (*Kurtosis* = .04) katsayıları incelendiğinde, verilerin simetriye oldukça yakın ve normal dağılıma uygun bir yapı sergilediği görülmektedir.

Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ) verilerinde ise yalnızca bir katılımcıya ait z skoru ± 3 sınırını aşmış ($z = -3.25$) ve bu durum söz konusu verinin istatistiksel olarak uç değer olduğunu göstermiştir. Ancak bu veri, çalışmanın bağlamına anlamlı katkı sağladığı ve analiz sonuçlarını bozucu bir rolünün olmadığı gerekçesiyle analizlerde tutulmuştur. *PDÖYÖ* verileri için hesaplanan çarpıklık değeri (*Skewness* = -.91) simetrik yapıya oldukça yakın bir dağılıma işaret ederken, basıklık değeri (*Kurtosis* = .85) dağılımın normal sınırlarda olduğunu göstermektedir.

PERMA İyi Oluş Ölçeği'ne ait z skorları değerlendirildiğinde ise birkaç gözlemde ± 3 sınırının aşıldığı saptanmıştır. Özellikle $z = -3.58$, -3.40 ve -3.31 değerleri dikkat çekmektedir. Bu durum, söz konusu gözlemlerin istatistiksel açıdan aşırı uç değer niteliği taşıdığını göstermektedir. Ancak bu verilerin de ölçme hatasından kaynaklanmadığı ve veri setine anlamlı katkı sunduğu değerlendirilerek analizlerde tutulmasına karar verilmiştir. *PERMA* ölçeği için hesaplanan çarpıklık (*Skewness* = -1.13) ve basıklık (*Kurtosis* = 1.74) değerleri ise, dağılımın kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığını ve normal dağılım varsayımının sağlandığını göstermektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında incelenen aracılık rolüne ilişkin olarak test edilen dört hipoteze dair elde edilen bulgular sunulmaktadır. Aracılık rolünün değerlendirilmesine geçilmeden önce, analiz sürecinin ilk adımı olarak çalışmada yer alan değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler incelenmiştir. Bu kapsamda, katılımcıların Psikolojik Danışman Öz-Yeterlik Ölçeği (PDÖYÖ), Etkili Süpervizyon Geri Bildirim Ölçeği (ESGBÖ) ile PERMA Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri belirlenmiş ve Tablo 4.1.'de sunulmuştur. Betimsel istatistiklerin incelenmesi, değişkenlerin genel dağılımı hakkında bilgi sağlayarak aracılık analizi öncesinde verilerin yapısına dair ön bilgi edinilmesini mümkün kılmıştır. Bu bağlamda elde edilen veriler, aracılık rolünün test edilmesi sürecinde kullanılacak analizlerin geçerliliğini destekleyici bir ön değerlendirme niteliği taşımaktadır.

4.1. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel Bulguları

Çalışmada kullanılan *PERMA*, *PDÖYÖ* ve *ESGBÖ* puanlarına ilişkin betimsel istatistiksel veriler yer almaktadır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler incelenmiştir. *Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği*'nden elde edilen puanlar 68 ile 369 arasında değişmekte olup, ortalama puan 258.65 ($SD = 58.62$) olarak hesaplanmıştır. Bu değer, katılımcıların öz-yeterlik düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir. *Etkili Süpervizör Geri Bildirimleri Ölçeği*'nden alınan puanlar 23 ile 52 arasında değişmekte ve ortalama puan 46.19'dur ($SD = 6.49$). Bu sonuç, katılımcıların süpervizyon sürecine ilişkin etkili geri bildirim algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. *PERMA Ölçeği*'nden elde edilen puanlar ise 31 ile 150 arasında dağılmakta olup, ortalama puan 110.95 ($SD = 22.02$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ilgili değişkenlerin her biri için genel olarak yüksek düzeyde puanlar elde edildiğini ve katılımcıların bu ölçekler açısından benzer eğilimler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu veriler Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

Tablo 4.1.

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin betimsel bulgularına ait tablo

	Minimum	Maximum	Standart Sapma	Ortalama
PDÖYÖ	68	369	58.62	258.65
ESGBÖ	23	52	6.49	46.19
PERMA	31	150	22.02	110.95

4.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-Yeterlik Düzeyleri, Süpervizyon Geri Bildirimleri ve İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki

Psikolojik danışman adaylarının iyi oluş, öz-yeterlik ve süpervizyon geri bildirim düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla basit doğrusal korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik ile iyi oluş düzeyleri arasındaki korelasyon değerinin .44 olduğu; süpervizyon geri bildirim ile iyi oluş düzeyleri arasındaki korelasyon değerinin .31 olduğu; öz-yeterlik ile süpervizyon geri bildirim arasındaki korelasyon değerinin .28 olduğu bulunmuştur. Bu bulgulardan hareketle psikolojik danışman adaylarının iyi oluş ve öz-yeterlik düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve doğrusal bir ilişki; iyi oluş ile süpervizyon geri bildirim arasında düşük düzeyde, pozitif ve doğrusal bir ilişki; öz-yeterlik ile süpervizyon geri bildirim arasında ise düşük düzeyde, pozitif ve doğrusal bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmaktadır. Bu değerler Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeyleri, süpervizyon geri bildirim ve iyi oluş düzeyleri arasındaki korelasyon tablosu

	Öz-yeterlik	Süpervizyon Geri Bildirimi	İyi Oluş
Öz-yeterlik	1	.28	.44
Süpervizyon Geri Bildirimi		1	.31
İyi Oluş			1

p<0,5*

4.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimi ve Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Arasındaki İlişki

Hipotez 1: Süpervizyonda alınan geri bildirim, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyini anlamlı biçimde yordadığı varsayılmıştır. Hipotez 1'in regresyon analizi sonuçları Tablo 4.3.'te sunulmuştur.

Tablo 4.3.

Süpervizyon geri bildirimi ve psikolojik danışma öz-yeterliği arasındaki regresyon analizi tablosu

Kriter Değişken	Yordayıcı Değişken	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
Psikolojik Danışman Öz-Yeterliği	Süpervizyon Geri Bildirimleri	2.52	.280	3.66	.001	.078

Süpervizyonda alınan geri bildirim psikolojik danışma öz-yeterliği üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, süpervizyonda alınan geri bildirim psikolojik danışma öz-yeterliğini anlamlı biçimde yordadığı bulunmuştur, $F(1, 98) = 13.43$, $p < .001$, $R^2 = .078$. Geri bildirim değişkeni, psikolojik danışma öz-yeterliğini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordayan bir değişken olarak bulunmuştur ($B = 2.527$, $p < .001$). Bu sonuç, Hipotez 1'in kabul edildiğini ve süpervizyonda alınan geri bildirim psikolojik danışmanların öz-yeterlik algılarını anlamlı biçimde etkilediğini göstermektedir.

4.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışman Öz-yeterliği ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişki

Hipotez 2: Psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyi, iyi oluş düzeyini anlamlı biçimde yordadığı varsayılmıştır. Hipotez 2'nin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.'te sunulmuştur.

Tablo 4.4.

Psikolojik danışma öz-yeterliği ve iyi oluş düzeyi arasındaki regresyon analizi tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	β	t	p	R ²
İyi Oluş	Psikolojik Danışman					
	Öz-yeterliği	0.16	.44	6.31	.00	.20

Psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyinin iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolünü belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi, psikolojik danışma öz-yeterliğinin iyi oluşu anlamlı biçimde yordadığını göstermiştir, $F(1, 98) = 39.91$, $p < .001$, $R^2 = .201$. Psikolojik danışma öz-yeterliği, iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordayan bir değişken olarak bulunmuştur ($B = 0.169$, $p < .001$). Bu sonuç, Hipotez 2'nin kabul edildiğini ve psikolojik danışma öz-yeterliğinin iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişki

Hipotez 3: Süpervizyonda alınan geri bildirim, iyi oluş düzeyini anlamlı biçimde yordadığı varsayılmıştır. Hipotez 3'ün regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.'te sunulmuştur.

Tablo 4.5.

Süpervizyon geri bildirimleri ve iyi oluş düzeyi arasındaki regresyon analizi tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	β	t	p	R ²
İyi Oluş	Süpervizyon Geri					
	Bildirimi	1.06	.31	4.16	.00	.99

Süpervizyonda alınan geri bildirimin iyi oluş düzeyini anlamlı biçimde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi, süpervizyonda alınan geri bildirimin iyi oluş düzeyini anlamlı bir biçimde yordadığını göstermiştir, $F(1, 98) = 17.33$, $p < .001$, $R^2 = .99$. Geri bildirim, iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkileyen bir değişken olarak bulunmuştur ($B = 1.066$, $p < .001$). Bu

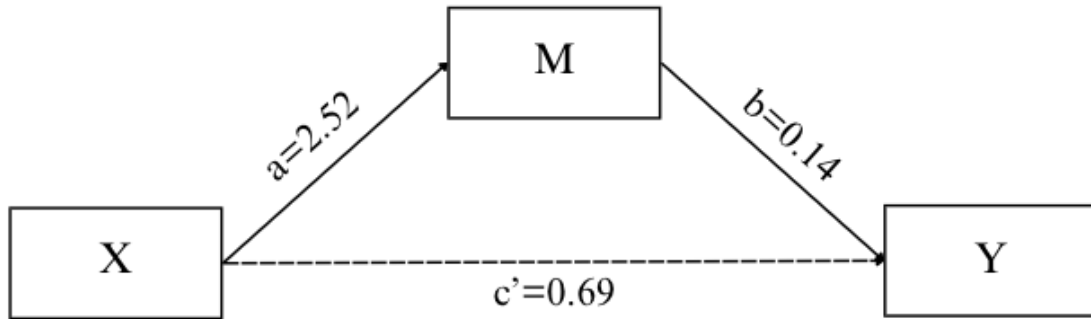
sonuç, Hipotez 3'ün kabul edildiğini ve süpervizyonda alınan geri bildirimin iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.6. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğinin, Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ile İyi Oluş Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü

Hipotez 4: Psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyi, süpervizyonda alınan geri bildirim ile iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği varsayılmıştır. Hipotez 4'ün regresyon analizi diyagramı Şekil 4.1.'de ve sonuçları Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Şekil 4.1.

Süpervizör geri bildirimi, öz-yeterlik ve iyi oluş arasında kurulan aracılık modelinin analiz diyagramı



Yapılan çoklu regresyon analizine göre, etkili süpervizör geri bildiriminin iyi oluş üzerindeki toplam rolü anlamlı bulunmuştur ($B = 1.066, p < .001$). Öz-yeterlik düzeyi kontrol edildiğinde doğrudan etki anlamlılığını sürdürmüş ($B = .69, p < .01$); öz-yeterlik üzerinden gerçekleşen dolaylı etki de anlamlı bulunmuştur ($B = .37, \%95 \text{ GA } [0.104, 0.764]$). Bu sonuçlar, süpervizyon sürecinde alınan etkili geri bildirimlerin yalnızca doğrudan iyi oluşa katkı sağlamadığını, bununla birlikte psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliğini artırarak dolaylı olarak da iyi oluşlarını desteklediğini göstermektedir.

Tablo 4.6.

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin, etkili süpervizyon geri bildirimleri ile iyi oluş arasındaki ilişkideki aracılık rolü analizi tablosu

Bağımsız Değişken (X)	Aracı / Bağımlı Değişken (M/Y)	Katsayı (B)	Stand. Katsayı (β)	%95 Güven Aralığı
Etkili Süpervizör Geri Bildirimi	Öz-Yeterlik	2.52	.28	[1.1658, 3.8886]
Öz-Yeterlik	İyi Oluş	.14	.39	[0.0934, 0.2009]
Etkili Süpervizör Geri Bildirimi	İyi Oluş (toplam etki)	1.0	.31	[0.5603, 1.5716]
Etkili Süpervizör Geri Bildirimi	İyi Oluş (doğrudan etki)	.69	.20	[0.2090, 1.1794]
$X \rightarrow M \rightarrow Y$	İyi Oluş (dolaylı etki)	.37	.10	[0.1045, 0.7641]

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde elde edilen bulgular, mevcut literatür ışığında tartışılacak; bulguların kuramsal çerçeveye ve önceki araştırmalarla ne ölçüde örtüştüğü ele alınacak ve sonuçlara dayalı önerilere yer verilecektir.

5.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimi ve Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmanın ilk hipotezine ilişkin elde edilen bulgular, süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimin, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyini anlamlı biçimde yordadığını ortaya koymuştur. Süpervizyon geri bildiriminin psikolojik danışman adaylarının mesleki öz-yeterlik algılarını olumlu yönde etkilediğine ilişkin bu sonuç, Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde anlamlı bir bulgu olarak öne çıkmaktadır. Öz-yeterlik inancı, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yetisine olan güvenini ifade eder ve bu inanç, bireyin önceki başarıları kadar, sosyal geri bildirimlerle de şekillenebilir. Süpervizyon ortamında verilen yapıcı ve destekleyici geri bildirimler, danışan adaylarının kendi yeterliklerine ilişkin olumlu değerlendirmeler geliştirmelerini kolaylaştırmakta ve bu da öz-yeterlik düzeylerini artırmaktadır. Bu bulgu, süpervizyonun sadece teknik bilgi aktarımı değil, ayrıca duyuşsal süreçlerin gelişimini destekleyen bir bağlam olduğunu göstermektedir. Nitekim, Efstation, Patton ve Kardash (1990) ile Cashwell ve Dooley (2001) tarafından yapılan çalışmalar da süpervizör geri bildirimlerinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişiminde önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Bernard ve Goodyear (2014) da etkili süpervizyonun, danışanların mesleki öz-yeterliklerini geliştirmede kritik bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Olumlu ve destekleyici nitelikteki geri bildirimler, adayların kendilerini daha yeterli hissetmelerine, danışma sürecine yönelik kaygılarının azalmasına ve mesleki yeterlik algılarının güçlenmesine aracılık etmektedir (DeLucia-Waack ve Fauth, 2004). Urbani ve arkadaşları (2002) tarafından gerçekleştirilen deneysel bir çalışmada, beceri temelli psikolojik danışmanlık eğitiminin, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarını anlamlı düzeyde artırdığı bildirilmiştir. Bu bulgu, mevcut çalışmada süpervizyon sürecinde

verilen geri bildirimlerin öz-yeterliği artırıcı rolüyle paralellik göstermektedir. Psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerinin gelişimini destekleyen uygulamalı eğitim süreçlerinin, öz-yeterlik üzerinde doğrudan ve olumlu bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimler de bu tür uygulamalı öğrenme deneyimlerinin bir parçası olarak, danışanların mesleki yeterlik algılarının pekişmesine katkı sağlamaktadır. Daniels ve Larson (2001), performansa yönelik verilen olumlu geri bildirimlerin bireylerin öz-yeterlik algıları üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmişlerdir. Bu bulgu, süpervizyon sürecinde sağlanan olumlu geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının kendilerine olan güvenlerini artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde, Cashwell ve Dooley (2001) de klinik süpervizyonun, psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerini artırdığını ifade etmişlerdir. Bu çalışmalar, araştırmamızda ulaşılan sonuçlarla örtüşmektedir. Süpervizyonun yalnızca bilgi ve beceri aktarımı değil, psikolojik danışman adaylarının mesleki benlik algısını güçlendiren önemli bir gelişimsel araç olduğunu göstermektedir.

Dimeff ve Linehan (2001), psikolojik danışma öz-yeterliği düşük olan psikolojik danışmanların mesleki uygulamalarda çeşitli güçlükler yaşadığını ifade etmektedir. Bu bireylerin hizmet sunmaktan kaçınabildiği, yeterince özgüvenli hissetmediği ve danışma sürecine aktif biçimde katılmakta zorlandığı belirtilmektedir. Öz-yeterlik düzeyinin bu tür davranışlarla ilişkilendirilmesi, süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin mesleki yeterlik algısını desteklemesinin ne denli önemli olduğunu ortaya koyar. Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon yoluyla edindikleri olumlu deneyimlerin, mesleki sorumluluklarını daha istekli ve etkili şekilde yerine getirmelerine zemin hazırladığı söylenebilir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda Coşkun ve Ilgar’da (2004) psikolojik danışman adaylarının uygulama derslerinin öz-yeterlik algılarında olumlu bir değişim yarattığını ve öğrencilerin kendilerine olan güvenlerini artırarak, mesleki becerilerinde gelişim sağladıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulgu, psikolojik danışman eğitimi sürecinde verilen etkili süpervizyon geri bildirimlerinin, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algısını güçlendirdiği ve onları daha yetkin hale getirdiği sonucuyla uyumludur. Özellikle süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının kendilerine duyduğu güveni artırarak, mesleki becerilerinin gelişmesine katkıda bulunduğu, mevcut araştırmamızın bulgularıyla paralel bir şekilde doğrulanmaktadır. Hem literatür hem de bu çalışmadaki bulgulardan da yola çıkarak psikolojik danışman adayları için eğitim süreçlerinin sadece teorik bilgilerle sınırlı kalmayıp, diğer yandan uygulamalı ve deneyimsel öğrenme fırsatlarıyla desteklenmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu tür deneyimler, adayların öz-yeterlik algılarının

gelişimine katkı sağlayarak, onların mesleki rollerine daha güvenli ve etkili bir şekilde yaklaşmalarını mümkün kılmaktadır. Bu açıdan, süpervizyon geri bildirimleri, yalnızca bilgi ve beceri aktarımı sağlamaktan öte, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik inançlarını güçlendirerek, psikolojik danışmanlık sürecinde daha etkin bir şekilde yer almalarını teşvik eden önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir.

5.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışman Öz-yeterliği ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmanın ikinci hipotezine ilişkin elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin, iyi oluşlarını anlamlı düzeyde yordadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlik algılarının yalnızca mesleki performansla değil, psikolojik danışman adaylarının genel psikolojik uyum ve yaşam doyumu gibi iyi oluş göstergeleriyle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Alanyazına bakıldığında, öz-yeterlik ve iyi oluş arasındaki bu pozitif yönlü ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmaların varlığı dikkat çekmektedir. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi ya da durumu başarıyla yerine getirebileceğine dair inancı olarak tanımlanmakta olup, bireyin davranışlarını, motivasyon düzeyini ve duygusal tepkilerini doğrudan etkileyen temel bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Bandura, 1997). Psikolojik danışma öz-yeterliği ise psikolojik danışmanların, danışma sürecinde gerekli becerileri etkili biçimde uygulayabileceklerine ve danışma oturumlarını başarılı bir şekilde yürütebileceklerine dair sahip oldukları kişisel inancı ifade eder (Larson ve Daniels, 1998). Bu bağlamda, yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip psikolojik danışman adaylarının, danışma süreçlerinde daha motive oldukları, problem çözme ve ilişki kurma becerilerini daha etkin kullandıkları ve karşılaştıkları mesleki güçlüklerle daha sağlıklı baş ettikleri düşünülmektedir. Nitekim Siddigui'nin (2015) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmada da öz-yeterlik ile p iyi oluş arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, öz-yeterlik düzeyi yüksek bireylerin yaşamla başa çıkma becerilerinin daha gelişmiş olduğunu, öz-değer algılarının daha güçlü olduğunu ve genel yaşam doyumlarının daha yüksek seviyede seyrettiğini ortaya koymuştur. Bu durum, bireyin kendi yetkinliğine dair olumlu inançlarının, iyi oluşunu doğrudan destekleyen bir unsur olduğunu göstermektedir.

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin artması, mesleki gelişim süreçleri kadar duygusal ve bilişsel iyi oluşları üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu durum, Doğanülkü ve Kırdök'ün (2020) çalışmasında da vurgulanmaktadır. Söz konusu araştırmada, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin yükselmesiyle birlikte mesleğe yönelik daha fazla olumlu duygu geliştirdikleri belirtilmiştir. Öz-yeterlikteki bu artış, mesleki güven duygusunun güçlenmesini sağlamaktadır. Bireyin kendini yeterli hissetmesiyle birlikte psikolojik dayanıklılığını ve genel iyi oluşunu desteklemektedir. İyi oluşun temel bileşenlerinden biri olan olumlu duygular, bireyin mesleki rolüne yönelik algısı ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, öz-yeterliğin iyi oluş üzerindeki belirleyici rolü bu çalışmada elde edilen bulgularla da tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde, Korkut-Owen ve Tuzgöl-Dost'un (2020) gerçekleştirdiği araştırmada, psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişilik eğilimlerinin sınıf düzeyine göre değiştiği ve özellikle kişilerarası ilişkilerde özenli olma ve farkındalık geliştirme gibi niteliklerin üst sınıf düzeylerinde daha fazla gözlemlendiği rapor edilmiştir. Bu özellikler, iyi oluşun sosyal boyutu ile doğrudan ilişkilidir. Kişilerarası duyarlılık, empati ve farkındalık gibi beceriler geliştikçe, birey hem mesleki anlamda daha işlevsel hale gelmekte hem de sosyal ilişkilerde daha doyumlu ve destekleyici deneyimler yaşayabilmektedir. Bu da psikolojik danışman adaylarının iyi oluş düzeylerini artıran bir başka etken olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla, hem öz-yeterliğin hem de mesleki farkındalığın gelişimi, psikolojik danışman adaylarının hem bireysel hem de profesyonel yaşamlarında daha sağlıklı bir denge kurmalarını mümkün kılmaktadır.

5.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ve İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmanın üçüncü hipotezine ilişkin elde edilen bulgular, süpervizyon sürecinde alınan etkili geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının iyi oluş düzeylerini anlamlı biçimde yordadığını ortaya koymuştur. Süpervizyon süreci, psikolojik danışman adaylarının yalnızca mesleki becerilerini geliştirmelerine değil, psikolojik danışman adaylarının kendilerini daha yeterli, değerli ve desteklenmiş hissetmelerine de olanak tanımaktadır. Etkili geri bildirim, bireyin mesleki performansını değerlendirmesinin ötesinde, öz-farkındalık kazanmasına, duygusal dayanıklılığının artmasına ve olumlu benlik algısı geliştirmesine katkı sağlar. Bu faktörlerin tamamı, iyi oluşun temel bileşenleriyle yakından ilişkilidir. Süpervizyon sırasında verilen geri bildirimin içeriği ve sunulma biçimi, psikolojik danışman adayının sürece nasıl

yaklaştığını, mesleki gelişime ne ölçüde açık olduğunu ve duygusal açıdan kendini ne kadar güvende hissettiğini doğrudan etkileyebilir. Bernard ve Goodyear (2014), etkili süpervizyonun sadece teknik beceriler değil, beraberinde psikolojik danışman adaylarının psikolojik süreçlerine de olumlu katkılar sunduğunu vurgulamaktadır. Benzer biçimde, Borders ve Brown (2005) süpervizyonun bir destek sistemi olarak işlev gördüğünü ve bireyin duygusal olarak güçlenmesine zemin hazırladığını belirtmiştir. Bu doğrultuda, elde edilen bulgular etkili geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişim sürecinde karşılaştıkları zorluklarla daha sağlıklı baş etmelerine, stres düzeylerini yönetebilmelerine ve genel iyi oluşlarını sürdürebilmelerine katkı sunduğunu göstermektedir. Etkili bir psikolojik danışman olmak, yalnızca danışanla sağlıklı ve sürdürülebilir bir terapötik ilişki kurmayı değil, psikolojik danışma sürecinde kendi duygu ve tepkilerini düzenleyebilmeyi ve danışanın ihtiyaçlarına uygun yöntemleri seçebilmeyi gerektirir (Corey, 2008). Bu yeterlikler, mesleki işlevselliğin temelini oluştururken, bireyin psikolojik dayanıklılığına da katkı sağlar. Nitekim Bhagat ve Allie (1989), mesleki anlamda etkili olmanın bireyin stresle baş etme becerilerini güçlendirdiğini ve kişisel yaşamındaki sorunlarla daha işlevsel biçimde başa çıkmasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Aynı doğrultuda, psikolojik danışmanların mesleki yeterlik algılarının düşük olması, sadece mesleki performanslarını değil psikolojik danışman adaylarının kişisel yaşamlarında karşılaştıkları stresli durumlarla başa çıkabilme kapasitelerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Psikolojik danışmanlar kendilerini mesleki açıdan yetersiz hissettiklerinde, iyi oluş düzeylerini korumakta zorlanabilir ve bu durum hem mesleki doyumlarını hem de genel yaşam kalitelerini düşürebilir (Kalay-Usta ve Deniz, 2019). Bu bağlamda, süpervizyon sürecinde edinilen etkili geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlik algılarını desteklemesi, dolaylı olarak iyi oluşlarını da güçlendiren önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir.

5.4. Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğinin, Etkili Süpervizyon Geri Bildirimleri ile İyi Oluş Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmanın dördüncü hipotezine göre, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyinin, süpervizyonda alınan geri bildirim ile iyi oluş arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiği varsayılmış ve elde edilen bulgular bu varsayımı desteklemiştir. Bu bulgu, süpervizyon sürecinde sunulan etkili geri bildirimlerin yalnızca doğrudan iyi oluş üzerinde değil psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarını güçlendirerek iyi oluşa dolaylı bir katkı sunduğunu

göstermektedir. Bu durum, süpervizyonun yalnızca mesleki bilgi ve beceri aktarımıyla sınırlı kalmadığını psikolojik danışman adaylarının öznel iyilik hallerine, benlik algılarına ve genel yaşam doyumlarına da olumlu etkiler sağladığını ortaya koymaktadır. Süpervizyon süreci, adayların hem mesleki kimlik geliştirme sürecine katkı sağlamakta hem de psikolojik işlevselliklerini destekleyici bir sosyal öğrenme ortamı sunmaktadır. Bu çerçevede, süpervizyon sırasında alınan yapıcı geri bildirimlerin bireyin mesleki yeterliğine olan inancını artırarak öz-yeterlik düzeyini güçlendirdiği bu artışın da iyi oluşun temel bileşenleri olan olumlu duygular, anlamlılık, başarı hissi ve ilişkisel doyum üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Seligman'ın (2011) PERMA modeline göre olumlu geri bildirim, bireyin anlam, başarı ve pozitif ilişkiler boyutlarında tatmin yaşamasına zemin hazırlamaktadır. Bu da iyi oluşu destekleyen önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla, etkili geri bildirimin yalnızca danışma becerilerine katkı sağlamakla kalmayıp, psikolojik danışman adayının genel psikolojik işlevselliğini de artırdığı söylenebilir. Alanyazın bulguları da bu durumu desteklemektedir. Güneri, Aydın ve Skovholt (2003), süpervizörlerden alınan olumlu, açık ve destekleyici geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının özgüvenlerini ve mesleki yeterlik algılarını artırdığını bunun da psikolojik dayanıklılık ve genel iyi oluş düzeylerine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Süpervizör desteği, psikolojik danışman adayları tarafından çoğu zaman sürecin en değerli ve etkili bileşeni olarak tanımlanmaktadır. Bu destek, özellikle gelişimsel dönemde olan adaylar için hem duygusal güven hem de mesleki yönlendirme işlevi görmektedir (Rabinowitz, Heppner ve Roehlke, 1986). Ayrıca, süpervizörlerin açıklayıcı, destekleyici ve yönlendirici geri bildirimlerinin adaylar tarafından daha etkili bulunduğu, birçok çalışmada vurgulanmıştır (Aladağ ve ark., 2011; Linton, 2003; Rubel ve Okech, 2006). Eryılmaz ve Mutlu'nun (2018) çalışmasında ise süpervizyon sürecindeki etkili geri bildirimlerin mesleki gelişimi destekleyici ve motive edici yönü ön plana çıkmıştır. Aladağ ve Kemer'in (2016) çalışması, süpervizörlerin geri bildirim verirken motive edici ve yapıcı bir dil kullanmalarının, psikolojik danışman adaylarının sürece katılımını artırdığını ve iyi oluşlarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda, süpervizyon yalnızca teknik becerilerin kazandırıldığı bir süreç olmakla kalmayıp psikolojik destek ve mesleki öz-değerin inşa edildiği bir gelişim alanıdır. Bernard ve Goodyear'ın (2014) süpervizyon modelinde geri bildirimin, psikolojik danışman gelişiminde temel yapı taşlarından biri olarak ele alınması da bu araştırmanın bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Geri bildirimin içeriği, biçimi ve zamanlaması, adayın kendini nasıl değerlendirdiğini, sürece nasıl dâhil olduğunu ve mesleki

benlik algısını nasıl şekillendirdiğini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle, etkili geri bildirimin psikolojik danışman adaylarının sadece mesleki becerilerine değil, iyi oluşlarına da bütüncül bir katkı sunduğu söylenebilir. Elde edilen aracılık rolü bulgusu, süpervizyonun niteliğinin psikolojik danışman eğitiminin en kritik bileşenlerinden biri olduğunu ortaya koymakta ve öz-yeterlik kavramının iyi oluşla bağlantısını somut biçimde desteklemektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sürecinde elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir. İlk olarak, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde aldıkları geri bildirimlerin, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri ve iyi oluşlarını açıklamadaki rolünü ortaya koyan modelin test edilmesine yönelik elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Araştırma kapsamında varsayılan ilişkiler incelenmiş ve öz-yeterliğin aracı rolü bağlamında elde edilen veriler değerlendirilmiştir. İkinci olarak, elde edilen bulgular doğrultusunda, alan yazına katkı sunabilecek nitelikte uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1- Araştırma kapsamında test edilen modelin, süpervizyon geri bildirimleri ile iyi oluş arasında öz-yeterliğin aracılık rolünü içeren varsayımsal yapısının doğrulandığı ve modelin verilerle anlamlı bir uyum gösterdiği belirlenmiştir. Modelde yer alan doğrudan ve dolaylı ilişkilerin tamamı kuramsal dayanaklara uygun biçimde anlamlı çıkmıştır.

2- Araştırmanın ilk hipotezi kapsamında, süpervizyon sürecinde alınan geri bildirimin, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeyini anlamlı ve pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, yapılandırılmış ve destekleyici geri bildirimin adayların mesleki özgüvenini güçlendirdiğini göstermektedir.

3- İkinci hipotez doğrultusunda, psikolojik danışma öz-yeterliğinin, psikolojik danışman adaylarının iyi oluş düzeyleri ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, psikolojik danışman adaylarının kendilerini yeterli görmelerinin, ruhsal sağlıkları ve öznel iyi oluşları açısından da destekleyici bir unsur olduğunu göstermektedir.

4- Üçüncü hipoteze ilişkin bulgular, süpervizyonda alınan geri bildirimin iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Süpervizyon sürecinde sağlanan etkili geri bildirimlerin adayların yalnızca mesleki değil, genel psikolojik işlevselliklerini de desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

5- Dördüncü hipotez çerçevesinde, psikolojik danışma öz-yeterliğinin, süpervizyonda alınan geri bildirim ile iyi oluş arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Bu bulgu, etkili geri bildirimin iyi oluşa katkısının, öz-yeterlik üzerinden dolaylı olarak gerçekleştiğini göstermektedir.

6.2. Öneriler

Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik alanında çalışan araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Özellikle psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçleri, öz-yeterlik algıları ve iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı bu çalışma, ruh sağlığı alanında yürütülecek gelecekteki araştırmalara hem kuramsal hem de uygulamalı katkılar sunabilecek niteliktedir. Sunulan önerilerin, süpervizyon uygulamalarını geliştirmeyi amaçlayan araştırmacılar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1- Araştırma bulguları, süpervizyon sürecinde alınan etkili geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma yapabilmeye yönelik öz-yeterlik algılarını artırdığı ve iyi oluş düzeylerini dolaylı olarak desteklediğini göstermektedir. Bu bulgular, süpervizyonun yalnızca teknik beceri geliştirme açısından değil psikolojik danışman adaylarının iyi oluşları üzerinde de önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarını güçlendirmesi, psikolojik danışman adaylarının stresle başa çıkma kapasitesini artırarak genel iyilik hallerine katkı sağladığı söylenebilir. Etkili geri bildirimler, psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerini geliştirmekle kalmayıp, psikolojik danışman adaylarının iyilik hallerini de dolaylı bir biçimde iyileştirmektedir.

2- Süpervizyonun etkili bir biçimde yapılandırılması, sadece mesleki gelişimi değil, psikolojik danışman adaylarının özgüven, öz-yeterlik ve genel iyi oluşlarında da katkı sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının güçlendirilmesi, onların mesleki becerilerinin yanı sıra psikolojik dayanıklılıklarını ve sağlıklı bir iş yapma yaklaşımını da besleyecektir. Bu nedenle, süpervizyon süreçlerinin daha yapılandırılmış, sistematik ve psikolojik danışman adaylarının bireysel ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde tasarlanması gerekmektedir.

3- Bulgular süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adaylarına verilen geri bildirimlerin, psikolojik danışman adaylarının teknik becerileri ve iyi oluşlarını etkilediğini göstermektedir. Bu doğrultuda, gelecekte planlanan araştırmaların süpervizyon geri bildirimlerinin içeriği (örneğin destekleyici, yapıcı, yönlendirici), biçimi ve sıklığı gibi unsurların danışman adayları üzerindeki rollerini inceleyen deneysel ya da karma yöntemli araştırmaların yapılması önerilmektedir. Özellikle bu faktörlerin, psikolojik danışman adayları üzerindeki rollerinin daha net bir biçimde anlaşılabilmesi için deneysel ya da karma yöntemli araştırmaların gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

4- Bu araştırmanın yalnızca belirli üniversitelerden ve 160 psikolojik danışman adayından elde edilen bulgularla sınırlı olması, araştırmanın genellenebilirliğini kısıtlayan bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, farklı coğrafi bölgelerden ve daha geniş çalışma grubundan alınacak verilerle bu çalışma tekrarlandığında, elde edilen bulguların geçerliliği daha net bir şekilde test edilebilir. Ayrıca, süpervizyon sürecinde yalnızca geri bildirim değil, psikolojik danışman adaylarının kişisel deneyimlerinin, algılarının ve duygusal tepkilerinin de önemli bir rol oynadığı göz önüne alındığında, nitel ve karma yöntem desenlerinin kullanıldığı araştırmalar, süpervizyon süreçlerinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

5- Süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin yanı sıra, süpervizyon stilleri, süpervizör-danışan ilişkisi ve çalışma ittifakı gibi diğer bileşenlerin de psikolojik danışman adaylarının gelişimi üzerinde önemli etkiler yaratabileceği düşünülmektedir. Bu noktada, süpervizyonun çok katmanlı yapısının daha ayrıntılı bir şekilde ele alınması, gelecekteki araştırmalarda önerilmektedir. Özellikle, bu çok boyutlu yapının psikolojik danışman adaylarının gelişimindeki etkilerinin, çok değişkenli analiz yöntemleriyle derinlemesine incelenmesi, süpervizyon süreçlerinin etkinliğinin artırılmasına katkı sağlayabilir.

6- Psikolojik danışmanların öz-yeterlik algılarının eğitimle olan yakın ilişkisi, süpervizyon sürecinin daha verimli ve etkili hale gelmesini sağlayabilir. Bu nedenle, mesleki gelişimi destekleyecek eğitim programlarının, kursların ve lisansüstü eğitim fırsatlarının daha fazla teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu tür uygulamalar, psikolojik danışmanların hem öz-yeterlik algılarını güçlendirecek hem de mesleki bağlılıklarını artırarak sundukları hizmetlerin kalitesini yükseltecektir. Psikolojik danışmanların bu tür gelişim fırsatları ile desteklenmesi, onların mesleki yeterliliklerini ve iyilik hallerini pekiştirecek önemli bir adım olabilir.

6.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1- Bu araştırmada, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde aldıkları geri bildirimlerin, iyi oluş düzeylerini doğrudan ve öz-yeterlik aracılığıyla anlamlı bir biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, özellikle mesleki gelişim sürecinin önemli bir parçası olan süpervizyon uygulamalarının niteliğine dikkat çekmekte ve bu sürecin yapılandırılmasının iyi oluş açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin yapıcı, gelişim odaklı ve bireyin güçlü yönlerini destekleyici biçimde sunulması, psikolojik danışman adaylarının hem mesleki yeterlik inançlarını hem de duygusal iyilik hallerini artırma potansiyeli taşımaktadır.

2- Uygulayıcılar, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerini destekleyen, güven temelli ve destekleyici geri bildirim mekanizmaları geliştirerek, mesleki doyumlarını ve iyi oluşlarını artırabilirler. Özellikle süpervizyonun bireysel ihtiyaçlara göre esnek biçimde uyarlanması, psikolojik danışman adayları kendilerini ifade edebilecekleri ve gelişim alanlarını daha açık biçimde fark edebilecekleri ortamlar yaratılması bakımından önem taşımaktadır.

3- Süpervizörlerin yalnızca içerik bilgisi değil, duygusal farkındalık, empati ve etkili iletişim becerileri açısından da desteklenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, süpervizörlerin hizmet içi eğitimlerle güçlendirilmesi ve süpervizyon kalitesinin artırılması, psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını koruyucu ve geliştirici bir rol üstlenebilir. Ayrıca, öz-yeterliğin gelişimi yalnızca süpervizyon sürecinde değil, psikolojik danışman adaylarının eğitim hayatı boyunca izlenmesi ve desteklenmesi gereken dinamik bir yapı olarak ele alınmalıdır. Bu bulgulardan hareketle, rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarında süpervizyon uygulamalarının niteliğine yönelik yapılandırmalar yapılması ve öz-yeterliği destekleyici

öğretim stratejilerinin programlara entegre edilmesi önerilebilir. Böylelikle, psikolojik danışman adaylarının yalnızca mesleki becerilerinin değil, psikolojik danışman adaylarının psikolojik dayanıklılıklarının ve iyi oluşlarının güçlendirilmesi hedeflenebilir.

6.2.3. Süpervizörlere Öneriler

1- Süpervizörler, nitelikli geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının iyi oluşlarını ve öz-yeterlik algılarını artırmada önemli bir araç olduğunu göz önünde bulundurmalıdır. Bu kapsamda Süpervizöre kimliklerini güçlendirmek ve güncel süpervizyon yaklaşımlarına hâkim olmak amacıyla düzenli olarak süpervizör eğitim programlarına katılım sağlamaları önerilmektedir.

2- Süpervizörler, geri bildirim süreçlerini çok odaklı biçimde yapılandırmalıdır. Mesleki gelişim kadar iyi oluşu da destekleyici içerik ve yaklaşımları geri bildirim süreçlerine entegre etmelidir. Yani süpervizörler, psikolojik danışman adaylarının duygusal dayanıklılığı, öz-bakım alışkanlıkları ve genel iyilik halleri de gözetilmelidir. Bu doğrultuda süpervizörlere, süpervizyon sürecine başlamadan önce, psikolojik danışman adaylarının bireyselleştirilmiş geri bildirim ihtiyaçlarını tanımaya yönelik ön değerlendirme süreçleri uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akın, A. (2008). The scales of psychological well-being: A Study of validity and reliability. *Educational sciences: Theory and practice*, 8(3), 741-750.
- Akşab, G. ve Türk, F. (2022). Psikolojik danışmanların danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bir derleme çalışması. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 1-40.
- Aladağ, M., Yaka, B. ve Koç, I. (2014). Opinions of counselor candidates regarding counseling skills training. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(3), 879 886.
- Aladağ, M. (2013). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programlarında psikolojik danışma uygulaması öncesinde psikolojik danışma becerileri eğitimi: Betimsel bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 55-79.
- Aladağ, M. (2014). Psikolojik danışman eğitiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 428 475. doi: <https://doi.org/10.12984/eed.82217>
- Aladağ, M. ve Kemer, G. (2016). Clinical supervision: An emerging counseling specialty in Turkey. *The Clinical Supervisor*, 35(2), 175-191. doi:[10.1080/07325223.2016.1223775](https://doi.org/10.1080/07325223.2016.1223775)
- Aladağ M., Atik G., Ülker Tümlü G., Erkan Atik Z., Hamamcı Z., Kararımak Ö., Duy B., Can N., Sarıkaya Y., Koçyiğit Özyiğit M., Demir GÜDÜL M., Zeren Ş. G., Meydan B. (2023). *Bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonu: En iyi uygulamalar kılavuzu*. Ankara.
- Aladağ, M., Yaka, B. ve Koç, İ. (2014). Opinions of counselor candidates regarding counseling skills training. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(3), 879–886. doi:[10.12738/estp.2014.3.1958](https://doi.org/10.12738/estp.2014.3.1958)
- American Counseling Association. (2014). *ACA code of ethics*. Alexandria, VA: Author.
- American Psychological Association. (2016). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, D.C.: APA.
- Anderson, S. L. ve Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 98-117. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1753>
- Arslan, G., Yıldırım, M., Karataş, Z., Kabasakal, Z. ve Kılınç, M. (2020). Meaningful living to promote complete mental health among university students in the context of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-13. doi:

- Atıcı, M. ve Ulusoy, P. D. Y. (2010). Psikolojik danışman adaylarının grup rehberliği etkinliğini yürütürken kullandıkları psikolojik danışma becerilerinin bu becerileri kullanmaya ilişkin yeterlik algılarının ve grup yönetimini sağlama yöntemlerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 62-81.
- Atik, G. (2015). Yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecinin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisi. *In Annual National Conference of Guidance and Counseling, Mersin, Turkey*.
- Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Atik, Z. E., Arıcı, F. ve Ergene, T. (2014). Süpervizyon modelleri ve modellere ilişkin değerlendirmeler. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(42).
- Baker, E. K. (2011). *Caring for ourselves: A therapist's guide to personal and professional well-being*. USA: American Psychological Association. doi:[10.1037/10482-000](https://doi.org/10.1037/10482-000)
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman ve Company.
- Barnes, K. L. (2004). Applying self-efficacy theory to counselor training and supervision: A comparison of two approaches. *Counselor education and supervision*, 44(1), 56-69. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2004.tb01860.x>
- Bernard, J. M. (1997). The discrimination model. In C. E. Watkins, Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 310–327). John Wiley & Sons, Inc.
- Bernard, J. M. ve Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision*. MA: Pearson.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bhagat, R. S. ve Allie, S. M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 231-253. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90028-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90028-6)

- Borders, L. D. (2012). Dyadic, triadic, and group models of peer supervision/consultation: What are their components, and is there evidence of their effectiveness? *Clinical Psychologist*, 16(2), 59-71. doi:[10.1111/j.1742-9552.2012.00046.x](https://doi.org/10.1111/j.1742-9552.2012.00046.x)
- Borders, L. D. ve Brown, L. L. (2005). *The new handbook of counseling supervision* (2nd ed.). NJ: Lawrence Erlbaum Association.
- Borders, L. D., Wester, K. L., Granello, D. H., Chang, C. Y., Hays, D. G., Pepperell, J. ve Spurgeon, S. L. (2012). Association for counselor education and supervision guidelines for research mentorship: Development and implementation. *Counselor Education and Supervision*, 51(3), 162-175. doi: [10.1002/j.1556-6978.2012.00012.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2012.00012.x)
- Bordin, E. S. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. In A. O. Horvath, ve L. S. Greenberg (Eds.), *The working alliance: Theory, research, and practice*. New York: Wiley
- Boylan, J. C. ve Scott, J. (2009). *Practicum and internship: Textbook and resource guide for counseling and psychotherapy* (4th ed.). New York: Taylor ve Francis Group.
- Bradley, C. ve Fiorini, J. (1999). Evaluation of counseling practicum: national study of programs accredited by CACREP. *Counselor Education and Supervision*, 39(2), 110-119. doi: [10.1002/j.1556-6978.1999.tb01222.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1999.tb01222.x)
- Bradley, L. J. ve Ladany, N. (2001). *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (3rd ed.). Philadelphia: Brunner-Routledge.
- Brophy, J. E. (1983). Classroom organization and management. *The Elementary School Journal*, 83(4), 265-285. doi: <https://doi.org/10.1086/461318>
- Brott, P. E. (2006). Counselor education accountability: Training the effective Professional school counselor. *Professional School Counseling*, 10(2). doi: <https://doi.org/10.1177/2156759X0601000204>
- Brott, P. E. (2006). Counselor education accountability: Training the effective Professional school counselor. *Professional School Counseling*, 10(2). doi: [2156759X0601000204](https://doi.org/10.1177/2156759X0601000204).
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen ve J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136–162). Sage.
- Butler, A. C., Beck, A. T. ve Cohen, L. H. (2007). The personality belief questionnaire short form: development and preliminary findings. *Cognitive Therapy and Research*, 31, 357-370. doi: <https://doi.org/10.1007/s10608-006-9041-x>
- Butler, J. ve Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A Brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3). doi: <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>

- Büyüköze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Uygulamalarına Yönelik Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-431.
- Campbell, R. L. (2006). Reply to Robert H. Bass, "Egoism versus Rights" (Spring 2006): Altruism in Auguste Comte and Ayn Rand. *The Journal of Ayn Rand Studies*, 7(2), 357–369. <http://www.jstor.org/stable/41560318>
- Carkhuff, R. R. (2011). Yardım etme sanatı (R. Karaca ve FE İkiz, Çev.). *Nobel Akademi Yayıncılık. (Orijinal çalışma basım tarihi 1972).*
- Carroll, M. (2014). *Effective Supervision for The Helping Professions*. London: SAGE Publications.
- Carter, L. A., ve Barnett, J. E. (2014). *Self-care for clinicians in training: A guide to psychological wellness for graduate students in psychology*. Oxford University Press.
- Cashwell, T. H., ve Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 39-47. doi: https://doi.org/10.1300/J001v20n01_03
- Cenkseven, F., ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(27), 43-65.
- Ceri, V., ve Cicek, I. (2021). Psychological well-being, depression and stress during COVID 19 pandemic in Turkey: A comparative study of healthcare professionals and non healthcare professionals. *Psychology, health and medicine*, 26(1), 85-97.
- Chen, G., Gully, S. M., ve Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 375-395. doi: <https://doi.org/10.1002/job.251>
- Cook-Cottone, C. P., & Guyker, M. W. (2018). The development and validation of the Mindful Self-Care Scale (MSCS): An assessment of practices that support positive embodiment. *Mindfulness*, 9:1, 161-175.
- Collins, W. L. (2005). Embracing spirituality as an element of professional self care. *Social Work and Christianity*, 32 (3), 263–274.
- Colman, D. E., Echon, R., Lemay, M. S., McDonald, J., Smith, K. R., Spencer, J., ve Swift, J. K. (2016). The efficacy of self-care for graduate students in Professional psychology: A meta-analysis. *Training and Education in Professional Psychology*, 10 (4), 188-187. doi: 10.1037/tep0000130

- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Corey, G., Corey, M. S., ve Callanan, P. (2011). *Issues and ethics in the helping professions*. (8th. Edt.). Belmont, USA: Brooks/Cole.
- Cormier, S., ve Hackney, H. (2013). *Psikolojik danışma: Stratejiler ve müdahaleler* (M. Özekes vd., Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Cormier, W. H., ve Cormier, S. L. (1991). *Interviewing strategies for helpers*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Coşgun, S., ve Ilgar, M. Z. (2004). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık deneyimi çalışmalarının adayların öz yeterlilik algılarına etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya*, 6-9.
- Couchon, W. D., ve Bernard, J. M. (1984). Effects of timing of supervision on supervisor and counselor performance. *The Clinical Supervisor*, 2(3), 3-20. doi: https://doi.org/10.1300/J001v02n03_02
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP) (2024). 2024 CACREP standards. <https://www.cacrep.org/wp-content/uploads/2024/04/2024-Standards-Combined-Version-4.11.2024.pdf>
- Cox, K., ve Steiner, S. (2013). *Self-care in social work: A guide for practitioners, supervisors, and administrators*. Washington, DC: NASW Press.
- Creswell, J. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. New Jersey, Pearson: Merrill Prentice Hall.
- Çakar, F. S., ve İkiz, F. E. (2016). The effect of psychological well-being, psychological help seeking attitudes and self-esteem on psychological counselor candidates' psychological symptoms Psikolojik iyi oluş, yardım arama tutumu ve benlik saygısının psikolojik danışman adaylarının psikolojik belirtilerine etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3571-3587.
- Daniels, J. A. (1997). *The influence of performance feedback and causal attributions upon ratings of counseling self-efficacy*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska, Nebraska.
- Daniels, J. A., ve Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120-130. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01276.x>
- Dattilio, F. M. (2015). The self-care of psychologists and mental health professionals: A review and practitioner guide. *Australian Psychologist*, 50(6), 393-399.

doi: <https://doi.org/10.1111/ap.12157>

DeLucia-Waack, J. L., ve Fauth, J. (2004). Effective supervision of group leaders: Current theory, research, and implications for practice. *Handbook of group counseling and psychotherapy* (pp. 136-150). SAGE Publications, Inc.

doi: <https://doi.org/10.4135/9781452229683.n10>

Dembo, M. H., Nicklin, J., & Griffiths, C. (2007). *Motivation and learning strategies for college success: A self-management approach*. Routledge.

Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Çırak Kurt, S., ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206. doi: [10.33308/26674874.2021351256](https://doi.org/10.33308/26674874.2021351256)

Demirci, İ. (2021). Pozitif psikoloji temelli perma grupla psikolojik danışma uygulamasının üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarına etkisi: bir pilot çalışma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 453-466. doi: <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2021.21.62826-656748>

Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D., ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği Türkçe Formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness and Well Being*, 5(1), 60-77.

Dimeff, L., ve Linehan, M. M. (2001). Dialectical behavior therapy in a nutshell. *The California Psychologist*, 34(3), 10-13.

Doğanülkü, H. A., ve Kırdök, O. (2020). Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz-yeterliliği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1387-1401. doi: <https://doi.org/10.17679/inuefd.812605>

Efstatton, J. F., Patton, M. J., ve Kardash, C. A. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 322-329.

doi: [10.1037/0022-0167.37.3.322](https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.3.322)

Ekşi, H., Ismuk, E., ve Parlak, S. (2015). Okul Psikolojik Danışmanlarında İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Özyeterliliği ve Dinlenme Becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.

doi: [10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314](https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314)

Emül, B., ve Soysal, F. S. Ö. (2021). Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Becerileri ve Özyeterliklerine İlişkin Görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 500-514. doi: [10.51460/baebd.934119](https://doi.org/10.51460/baebd.934119)

Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2018). Gelişimsel kapsamlı süpervizyon modeline ilişkin

- psikolojik danışman adaylarının görüşlerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 123-141. doi: <https://doi.org/10.17755/esosder.306932>
- Falender, C., ve Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. Washington, DC.: American Psychological Association.
- Flasch, P., Bloom, Z. D., ve Holladay, K. (2016). Self-Efficacy of Counselor Trainees in Pre Practicum: A Phenomenological Study. *Journal of Counselor Practice*, 7(1). doi: [10.22229/sft309871](https://doi.org/10.22229/sft309871)
- Frankl, V. E. (2009). *İnsanın anlam arayışı* (S. Budak, Çev., 2. baskı). İstanbul: Okuyanlar Yayınları.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218. doi: 10.1037//0003-066x.56.3.218
- Freeman, E. M. (1985). The importance of feedback in clinical supervision: Implications for direct practice. *Clinical Supervisor*, 3(1), 5-26. doi: https://doi.org/10.1300/J001v03n01_02
- Friedlander, M.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*, 33, 73–77. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.1.73>
- Galassi, J. P., ve Brooks, L. (1992). Integrating scientist and practitioner training in counseling psychology: Practicum is the key. *Counselling Psychology Quarterly*, 5(1), 57-65. doi: <https://doi.org/10.1080/09515079208254450>
- Geçtan, E. (2004). *Psikanaliz ve Sonrası*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Gladding, S. T. (2013). Psikolojik danışma. *Kapsamlı bir meslek* (Çev. Ed. N. Voltan Acar). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Goodyear, R. K. (2014). Supervision as pedagogy: Attending to its essential instructional and learning processes. *The Clinical Supervisor*, 33 (1), 82-99. doi: 10.1080/07325223.2014.918914
- Gould, L. J., ve Bradley, L. J. (2001). Evaluation in supervision. In L. J. Bradley ve N. Ladany (Eds.), *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (3rd ed., pp. 271 303). Brunner-Routledge.
- Güler, D. (2018). *Psikolojik danışman adaylarının öz-bakım davranışlarını geliştirmek amacıyla psikolojik danışmanlarda öz-bakım dersinin tasarlanması ve uygulanması* (Doctora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Gümüş, A. E. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının rollerine ilişkin okul yöneticilerinin algıları: Bir karma yöntem araştırması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 151-168.
- Güneri, O. Y., Aydın, G., ve Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25, 53-63.
- Gürbüz, S. F. (2012). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin özel eğitimde rehberlik ve psikolojik danışmaya yönelik öz yeterlik algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Gürtürk, F. Y. (2022). *Psikolojik danışman adaylarının cesaretlendirme karakter gücü, psikolojik danışman öz yetkinlik, psikolojik iyi oluş, empatik eğilim, benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Hahn, W. K., ve Molnar, S. (1991). Intern evaluation in university counseling centers: Process, problems, and recommendations. *The Counseling Psychologist*, 19(3), 414-430. doi: <https://doi.org/10.1177/0011000091193010>
- Harris, L. L. (2007). *An examination of the counseling self-efficacy of master's-level rehabilitation counselors-in-training*. The University of Iowa.
- Hawkins, P. ve Shohet, R. (1989). *Supervision in the helping professions*. Maidenhead: Open University Press (McGraw-Hill).
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press
- Hayes, A. F. (2022). *The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R (Version 4.1)* [Computer software]. www.processmacro.org
- Heckman-Stone, C. (2004). Trainee preferences for feedback and evaluation in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 22(1), 21-33. doi: https://doi.org/10.1300/J001v22n01_03
- Hill, C. E., ve Lent, R. W. (2006). A narrative and meta-analytic review of helping skills training: Time to revive a dormant area of inquiry. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43(2), 154–172. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.2.154>
- Hill, C. E., Stahl, J., ve Roffman, M. (2007). Training novice psychotherapists: Helping skills and beyond. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44(4), 364. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-3204.44.4.364>
- Hill, C. E., Sullivan, C., Knox, S., ve Schlosser, L. Z. (2007). Becoming psychotherapists:

- Experiences of novice trainees in a beginning graduate class. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44(4), 434. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-3204.44.4.434>
- Hoffman, M. A., Hill, C. E., Holmes, S. E., ve Freitas, G. F. (2005). Supervisor perspective on the process and outcome of giving easy, difficult, or no feedback to supervisees. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 3. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.1.3>
- Holloway, E. L., ve Neufeldt, S. A. (1995). Supervision: Its contributions to treatment efficacy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 63(2), 207. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-006X.63.2.207>
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. doi: <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- İkiz, F. E. (2006). *Danışma becerileri eğitiminin danışmanların empatik eğilim, empatik beceri ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Jennings, L., ve Skovholt, T. M. (1999). The cognitive, emotional, and relational characteristics of master therapists. *Journal of counseling psychology*, 46(1), 3. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.1.3>
- Karakaya, İ. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıöğen (Edt.) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasu, B. P., Meydan, B., Özyiğit, M. K., Pehlivan, Y., ve Akkaya, M. S. (2023). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizör geri bildirimi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 202-226. doi: <https://doi.org/10.34056/aujef.1182374>
- Karpenko, V., ve Gidycz, C. A. (2012). The supervisory relationship and the process of evaluation: Recommendations for supervisors. *The Clinical Supervisor*, 31(2), 138-158. doi: <https://doi.org/10.1080/07325223.2013.730014>

- Kenny, D. A., Kaniskan, B., ve McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods and Research*, 44(3), 486-507. doi: <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, 62(2), 95. doi: 10.1037/0003-066X.62.2.95
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Khaw, D., ve Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*, 8(1), 10-23.
- Kılınç, M. (2017). Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Öz Yeterlik ve Etkileşim Kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (13), 207-216. doi: [10.16991/INESJOURNAL.1508](https://doi.org/10.16991/INESJOURNAL.1508)
- Koçyiğit, M. (2020). “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” Dersinde Grup Süpervizyonu Sürecinin İncelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 1116-1146. doi: 10.14689/issn.2148-2624.8c.4s.3m
- Korkut-Owen, F., Tuzgöl Dost, M. ve Bugay, A. (2014). Psikolojik danışman eğitimcilerinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri hakkındaki görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), n1037-1055. doi: 10.14687/ijhs.v11i1.2883
- Korkut-Owen, F., ve Tuzgöl Dost, M. (2020a). Psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 53, 83-110. doi: <https://doi.org/10.21764/maeuefd.620671>
- Korkut-Owen, F., ve Tuzgöl Dost, M. (2020b). Psikolojik danışman adaylarına göre etkili psikolojik danışmanın özellikleri ve psikolojik danışman eğitiminin etkisi. IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 259-274. doi: <https://doi.org/10.21733/ibad.728147>
- Kuyumcu, B., ve Güven, M. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin duygularını fark etmeleri ve ifade etmeleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(3), 589- 607.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219–273. doi: <https://doi.org/10.1177/0011000098262002>

- Larson, L. M., ve Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218.
doi: <https://doi.org/10.1177/0011000098262001>
- Lawson, G., ve Venart, B. (2005). Preventing counselor impairment: Vulnerability, wellness, and resilience. *VISTAS: Compelling perspectives on counseling*, 243-246.
doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2007.tb00023.x>
- Lawson, G., Hein, S. F., ve Getz, H. (2009). A model for using triadic supervision in counselor preparation programs. *Counselor Education and Supervision*, 48(4), 257-270. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2009.tb00079.x>
- Lee, J. J., ve Miller, S. E. (2013). A self-care framework for social workers: Building a strong foundation for practice. *Families in Society*, 94(2), 96-103.
doi: <https://doi.org/10.1606/1044-3894.4289>
- Lehrman-Waterman, D., ve Ladany, N. (2001). Development and validation of the evaluation process within supervision inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 168.
doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.48.2.168>
- Lent, R. W., Hackett, G., ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The career development quarterly*, 47(4), 297-311.
doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lent, R. W., Hill, C. E., ve Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97.
doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.97>
- Linton, J. M. (2003). A preliminary qualitative investigation of group processes in group supervision: Perspectives of master's level practicum students. *Journal for specialists in Group Work*, 28(3), 215-226. doi: <https://doi.org/10.1177/0193392203251959>
- Linton, J. M., ve Hedstrom, S. M. (2006). An exploratory qualitative investigation of group processes in group supervision: Perceptions of masters-level practicum students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 31(1), 51-72. doi: <https://doi.org/10.1080/01933920500341390>
- Malinowski, B. (2014). *Magic, science and religion and other essays*. Read Books Ltd.
- Mayall, H. J. (2008). "Differences in Gender Based Technology Self-Efficacy Across Academic Levels". *International Journal of Instructional Media*. 35(2). 145-156.
- Mayorga, M. G., Devries, S. R., ve Wardle, E. A. (2015). The Practice of Self-Care among Counseling Students. *Journal on Educational Psychology*, 8(3), 21-28. doi: 10.26634/jpsy.8.3.3101

- McCarthy, A. K. (2012). *Relationships between supervisory working alliance, counselor self efficacy, and successful client outcomes, and in state/federal rehabilitation counseling system*. Northern Illinois University. doi: <https://doi.org/10.1177/0034355213484177>
- Merriman, J. (2015). Enhancing counselor supervision through compassion fatigue education. *Journal of Counseling and Development*, 93(3), 370-378. doi: <https://doi.org/10.1002/jcad.12035>
- Meydan, B. (2014). Psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir süpervizyon modeli: Mikro beceri süpervizyon modeli. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 358-374. doi: <https://doi.org/10.12984/eed.16849>
- Meydan, B., ve Koçyiğit-Özyiğit, M. (2016). Süpervizyon ilişkisi: Psikolojik danışma süpervizyonunda kritik bir öge. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 225-257. doi: <https://doi.org/10.12984/eed.74105>
- Meydan, B., Sağkal, A. S., ve Karasu, B. P. (2024). Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (ESGBÖ): Ölçek Geliştirme, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(1), 631-658.
- Meydan, B., Sağkal, A. S., Pamukçu Karasu, B., Koçyiğit Özyiğit, M., Dönmez, O., ve Kağnıcı, D. Y. (2021). *Türkiye 'de psikolojik danışman eğitiminde etkili süpervizör geri bildirimi ve güçlendirilmesi: Bir araştırma ve geliştirme projesi (TÜBİTAK Proje No: 121K877)*. Erişim adresi: https://supervizorgeribildirimi.ege.edu.tr/index.php/proje_hakkinda/
- Miller, R. M., Chan, C. D., ve Farmer, L. B. (2018). Interpretative phenomenological analysis: A contemporary qualitative approach. *Counselor Education and Supervision*, 57(4), 240-254. doi: <https://doi.org/10.1002/ceas.12114>
- Milne, D. L. (2009). *Evidence-based clinical supervision: Principles and practice*. John Wiley ve Sons.
- Morran, D. K., ve Stockton, R. A. (1980). Effect of self-concept on group member reception of positive and negative feedback. *Journal of Counseling Psychology*, 27(3), 260. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.27.3.260>
- Morran, D. K., Stockton, R., ve Bond, L. (1991). Delivery of positive and corrective feedback in counseling groups. *Journal of Counseling Psychology*, 38(4), 410-414. doi: [10.1037/0022-0167.38.4.410](https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.4.410)
- Morrison, M. A., ve Lent, R. W. (2018). The working alliance, beliefs about the supervisor, and counseling self-efficacy: Applying the relational efficacy model to counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 512. doi: <https://doi.org/10.1037/cou0000111>

<https://doi.org/10.1037/cou0000267>

- Mullen, P. R., Uwamahoro, O., Blount, A. J. ve Lambie, G. W. (2015). Development of counseling students' self-efficacy during preparation and training. *The Professional Counselor*, 5, 175 – 184. doi: 10.15241/prm.5.1.175
- N. B. Akçabozan Kayabol ve F.Z. Ünlü Kaynakçı "İkincil travma, travma sonrası büyüme ve öz bakım.," In *Travma psikolojik danışmanlığı* , Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık, 2019, pp.368-398.
- Norcross, J. C., ve Guy, J. D., Jr. (2007). *Leaving it at the office: A guide to psychotherapist self-care*. New York, NY: The Guilford Press
- Norcross, J. C., ve Halgin, R. P. (1997). Integrative approaches to psychotherapy supervision. In C. E. Watkins Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 203–222). New York, NY: John Wiley ve Sons, Inc.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Onraet, E., Van Hiel, A., ve Dhont, K. (2013). The relationship between right-wing ideological attitudes and psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(4), 509-522. doi: <https://doi.org/10.1177/0146167213478199>
- Owen, F. K. (2021). Büyük beşli modeli ve psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 80-99. doi: 10.21733/ibad.827546
- Özgönül, Ö., ve Ümmet, D. (2020). Ruh sağlığı uzmanlarının duygu ifadesi ve danışma öz yeterliklerinin iyi oluşlarına olan etkisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12, 70-81.
- Pamukçu, B. (2011). *The investigation of counseling self-efficacy levels of counselor trainees*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara Türkiye.
- Pamukçu, B., ve Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(40), 212-221
- Patel, V., ve Kleinman, A. (2003). Poverty and common mental disorders in developing countries. *Bulletin of the World Health Organization*, 81, 609-615.
- Rabinowitz, F. E., Heppner, P. P., ve Roehlke, H. J. (1986). Descriptive study of process and outcome variables of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 292. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.3.292>
- Roach, L. F. (2005). *The influence of counselor education programs on counselor wellness*. University of Central Florida.

- Rubel, D., ve Atieno Okech, J. E. (2006). The supervision of group work model: Adapting the discrimination model for supervision of group workers. *The Journal for Specialists in Group Work*, 31(2), 113-134. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/01933920500493597>
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., ve Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. *Psychology and aging*, 7(4), 507. doi: <https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.4.507>
- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14-23. doi: 10.1159/000289026
- Ryff, C. D., ve Singer, B. (2008). The integrative science of human resilience. *Interdisciplinary Research: Case Studies from Health and Social Science: Case Studies from Health and Social Science*, 198-227.
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39. doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., ve Wing, E. H. (1999). Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being. *The self and society in aging processes*, 247, 278.
- Saakvitne, K. W., ve Pearlman, L. A. (1996). *Transforming the pain: A workbook on vicarious traumatization*. New York, NY: W. W. Norton ve Company.
- Salahi, F., Abdullah, H. S., Farhang, M., ve Amini, S. (2014). Self-care strategies in novice Malaysian counselors: A case Study. *The Social Sciences*, 9 (1): 14-19. doi: 10.3923/sscience.2014.14.19
- Santana, M. C., ve Fouad, N. A. (2017). Development and validation of a self-care behavior inventory. *Training and Education in Professional Psychology*, 11(3), 140.

- doi: <https://doi.org/10.1037/tep0000142>
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational psychology review*, 1, 173-208. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01320134>
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335. doi: <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well being*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sexton, T. L. (1998). Reconstructing counselor education: Supervision, teaching, and clinical training revisited. *Counselor Education and Supervision*, 38(1), 2–5. doi: 10.1002/j.1556-6978.1998.tb00552.x
- Siddiqui, S. (2015). Impact of self-efficacy on psychological well-being among undergraduate students. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3), 4- 16.
- Skovholt, T. (2010). Skovholt practitioner professional resiliency and self-care inventory. <https://www.delawarepbs.org/wp-content/uploads/2017/07/Skovholt-Practitioner-Professional-Resiliency.pdf>
- Skovholt, T. (2012). The counselor's resilient self. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(38), 137-146.
- Skovholt, T. M., ve Rønnestad, M. H. (2003). The hope and promise of career life-span counselor and therapist development. *Journal of career development*, 30(1), 1-3. doi: 10.1023/A:1025128324011
- Skovholt, T. M., Grier, T. L., ve Hanson, M. R. (2001). Career counseling for longevity: Self care and burnout prevention strategies for counselor resilience. *Journal of Career Development*, 27, 167-176.
- Smullens, S. (2015). *Burnout and self-care: A guidebook for student and those mental health and related professions*. USA: NASW PRESS.
- Spurgeon, S. L., Gibbons, M. M., ve Cochran, J. L. (2012). Creating personal dispositions for a professional counseling program. *Counseling and Values*, 57(1), 96-108. doi: 10.1002/j.2161-007X.2012.00011.x

- Stoltenberg, C. D., ve McNeill, B. W. (2011). *IDM supervision: An integrative developmental model for supervising counselors and therapists*. Routledge. *Studies Foundation*, 7(2).
- Tang, M., Addison, K.D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connell, W. ve Stewart-Sicking, J.A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counselling students: An exploratory study. *Counselor Education and Supervision*, 44 (1), 70-80. doi: 10.1002/j.1556-6978.2000.tb01235.x
- Thériault, A., Gazzola, N., Isenor, J., ve Pascal, L. (2015). Imparting self-care practices to therapists: What the experts recommend. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 49(4).
- Tsay, S. L., ve Healstead, M. (2002). Self-care self-efficacy, depression, and quality of life among patients receiving hemodialysis in Taiwan. *International journal of nursing studies*, 39(3), 245-251. doi: 10.1016/S0020-7489(01)00030-X
- Urbani, S., Smith, M. R., Maddux, C. D., Smaby, M. H., Torres-Rivera, E., ve Crews, J. (2002). Skillbased training and counseling self-efficacy. *Counselor Education and Supervision*. 42, 92–106. doi: 10.1002/j.1556-6978.2002.tb01802.x
- Usta, T. K., ve Deniz, M. E. (2019). Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin yordanması: etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğunun rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 215-237.
- Ülker Tümlü, G. (2019). *Bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda ayrıştırıcı süpervizyon modeline dayalı grup süpervizyonu sürecinin yapılandırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Vannucci, M. J., Whiteside, D. M., Saigal, S., Nichols, L., ve Hileman, S. (2017). Predicting supervision outcomes: What is different about psychological assessment supervision?. *Australian Psychologist*, 52(2), 114-120. doi: 10.1111/ap.12258
- Voltan Acar, N. (1987). Duygu yansıtan sözcüklerin anlamsal çözümlemesi. *Nöroloji Nöroşirurji-Psikiyatri Dergisi*, 29-33.
- Wampold, B. E. (2015). How important are the common factors in psychotherapy? An update. *World Psychiatry*, 14(3), 270-277.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678
- Watkins, C. E. (1997). *Handbook of psychotherapy supervision*. New York: Willey.

- Watkins, C. E., Jr. (2012). Some thoughts about parallel process and psychotherapy supervision: When is a parallel just a parallel? *Psychotherapy*, 49(3), 344–346. doi:10.1037/a0029270
- Whiston, S. C., ve Coker, J. K. (2000). Reconstructing clinical training: Implications from research. *Counselor Education and Supervision*, 39(4), 228-253.
- Woodard, V. S., ve Lin, Y. (1999). Designing a prepracticum for counselor education programs. *Counselor Education and Supervision*, 39(2), 134-145. doi: 10.1002/j.1556-6978.1999.tb01224.x
- World Health Organization. (2001). *The World health report 2001: Mental health: New understanding, new hope*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/42390>
- Yalçın, İ. (2006). 21. Yüzyılda psikolojik danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 117-133.
- Yalnız, A. (2014). Akademik Öz-Yeterlik: Olumlu ve Olumsuz Duygulanımın Yordayıcı Rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 95-101.
- Yerin-Güneri, O., Owen, D.W., Tanrikulu, İ., Dolunay-Cuğ, F. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK) (2024). Eğitim fakültesi öğretmen yetiştirme lisans programları.
- Zahniser, E., Rupert, P. A., ve Dorociak, K. E. (2017). Self-care in clinical psychology graduate training. *Training and Education in Professional Psychology*, 11(4), 283.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.

EKLER

EK 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.02.2025-427135



T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

04.02.2025

Sayı : E-62310886-302.14.01-427135
Konu : Irmak Gergen'in Etik Kurul Onayı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.01.2025 tarih ve 420029 sayılı yazınız.

Enstitünüz Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Irmak Gergen'in, Doç. Dr. Zeynep Atik danışmanlığında yürütmeyi planladığı, "Psikolojik İyi Oluşu Şekillendiren Bir Faktör Olarak Süpervizyon Geri Bildirimleri: Öz-Yeterliğin Aracı Rolü" adlı tez önerisi değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Sayı : 17162298.600- 38
Konu : Tez Önerisi

21 Ocak 2025

İlgili Makama

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Irmak Gergen'in, Doç. Dr. Zeynep Atik danışmanlığında yürütmeyi planladığı, "Psikolojik İyi Oluşu Şekillendiren Bir Faktör Olarak Süpervizyon Geri Bildirimleri: Öz-Yeterliğin Aracı Rolü" adlı tez önerisi değerlendirilmiş ve yapılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme	İmza
Prof. Dr. Gözen Güner Aktaş	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Fatih Çetin	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Hasan Tahsin Fendoğlu	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Filiz Kalelioğlu	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Hidayet Hale Künüçen	Olumlu/ Olumsuz	
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/ Olumsuz	

EK 2: Süpervizörlere E-Posta ile Atılan Mesaj Metni

Merhaba,

Ben Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Irmak GERGEN. Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK danışmanlığında süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının iyi oluşları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bir araştırma yürütmekteyim.

Araştırma kapsamında, Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I dersini almış psikolojik danışman adaylarına yönelik çeşitli ölçekler uygulanacaktır. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, katılımcıların kimlik bilgileri toplanmayacak ve tüm veriler gizli tutulacaktır. Araştırma için kullanacağımız veri toplama araçları şu şekildedir: Kişisel Bilgi Formu, Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği, Süpervizyon Çalışma Uyumu Envanteri-Kısa Formu, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği ve PERMA Ölçeği.

Yetkin bir süpervizör olarak, bu araştırmaya öğrencilerinizin katılımını desteklemeniz büyük önem taşımaktadır. Katkınızı rica ediyorum. Şimdiden teşekkür eder ve iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla

Öğrencilere Yönelik Bilgilendirme

Sevgili Öğrenciler,

Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Irmak GERGEN ve Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK tarafından yürütülen, süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının iyi oluşları üzerindeki etkilerini inceleyen bir araştırmaya davetlisiniz. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır ve herhangi bir kimlik bilgisi talep edilmemektedir. Katılmak isteyen öğrenciler, aşağıdaki link üzerinden araştırmanın içeriği ve katılım koşulları hakkında daha fazla bilgi alabilirsiniz.

Araştırma Katılım Linki:

https://docs.google.com/forms/d/1YQKId4fDXW3s14tMPEzSJd2c_oricMGI6652RFsw_vc/edit

Araştırmaya katılımınız alandaki literatüre katkı sağlayacaktır. Katılımınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Herhangi bir sorunuz veya yardıma ihtiyaç duyduğunuz bir durum olursa, lütfen benimle iletişime geçmekten çekinmeyin.

EK 3: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Irmak GERGEN tarafından Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK danışmanlığında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı süpervizyon sürecinde verilen geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının iyi oluşları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu araştırmanın katılımcılarını "Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" derslerini almış psikolojik danışman adayları oluşturmaktadır. Katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup kimlik belirleyici herhangi bir bilgi istenmeyecektir. Araştırma kapsamında vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup bireysel değerlendirmeler yapılmayacaktır. Bu nedenle yanıtlarınız, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilip gizli tutulacaktır. Ölçme araçlarında bulunan her ifadeyi içten ve eksiksiz olarak işaretlemeniz sonuçların daha sağlıklı olarak değerlendirilmesine yardım edecektir. Anket uygulaması yaklaşık 15 dakika sürecektir ve bu uygulamada yer alan hiçbir aşama, kişisel rahatsızlık verecek nitelikte değildir. Ancak herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz, anket cevaplama uygulamasını nedenini açıklamaksızın yarıda bırakıp araştırmadan çıkmakta özgürsünüz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Daha fazla bilgi için:

Psk. Dan. Irmak Gergen

EK 4: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

⌵ ⋮

Cevaplayacağınız sorularda kimlik belirleyici herhangi bir bilgi gerekmemektedir.

1. Cinsiyetiniz *

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Yaşınız *

Kısa yanıt metni

3. Bulunduğunuz üniversite *

Kısa yanıt metni

4. Öğrenim gördüğünüz sınıf düzeyi *

☐ 3. Sınıf

☐ 4.Sınıf

Psikolojik Danışma ve Süpervizyon Uygulamaları



Bu başlık altında "Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersi kapsamındaki psikolojik danışma ve süpervizyon deneyimleriniz hakkında bazı sorular yer almaktadır. Lütfen güz döneminde GERÇEK danışanlarla yapmış olduğunuz oturumları ve almış olduğunuz doğrudan ve dolaylı süpervizyon deneyimlerinizi göz önünde bulundurarak soruları yanıtlayınız.

"Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersi kapsamında görüşme yaptığınız kişi(ler) hakkındaki soruyu yanıtlayınız. *

- ☐ Gerçek danışanlarla psikolojik danışma yaptım.
- ☐ Grup içinde rol oynama şeklinde psikolojik danışma yaptım, gerçek danışan görmedim.

"Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersinde sizlere süpervizyon veren öğretim elemanının ünvanını işaretleyiniz (*Derste birden çok öğretim elemanının olduğu durumda süpervizyon aldığınız hocanızı düşünerek yanıtlayınız*). *

- ☐ Prof. Dr.
- ☐ Doç. Dr.
- ☐ Dr. Öğr. Üyesi
- ☐ Dr. Öğr. Görevlisi
- ☐ Dr. Araştırma Görevlisi
- ☐ Araştırma Görevlisi / Uzman

"Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersini yürüten ve süpervizyon aldığınız öğretim elemanın adını soyadını yazınız *(Bu bilgi yalnızca veri toplama aşamasının planlanması amacıyla kullanılacaktır)*. *

Kısa yanıt metni

"Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersi kapsamında kaç psikolojik danışma oturumu gerçekleştirdiniz *(Eğer ön görüşmeleriniz bir oturum kadar sürdüyse sayıya ön görüşmeleri de dahil ediniz)*? *

Kısa yanıt metni

"Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersi kapsamında almış olduğunuz geri bildirimlerin sıklığı hakkında aşağıdaki soruyu yanıtlayınız *

- ☐ Oturumlarımın HEPSİ için geri bildirim (yazılı veya sözlü) aldım.
- ☐ Oturumlarımın ÇOĞUNA yönelik geri bildirim (yazılı veya sözlü) aldım.
- ☐ Oturumlarımın BAZILARINA yönelik geri bildirim (yazılı veya sözlü) aldım.
- ☐ Oturumlarımın HİÇBİRİNE yönelik geri bildirim (yazılı veya sözlü) almadım.

"Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları I" dersi kapsamındaki geri bildirimlerinizi ne şekilde aldınız *(Bu soruyu yanıtlarken düzenli olarak dersin yürütülüşünü düşünerek yanıt vermeniz beklenmektedir)*? *

- ☐ Öğretim elemanı ile planlanmış (en az 20 dk süren) birebir görüşmelerle
- ☐ Büyük grup (10-15 kişilik) içerisinde
- ☐ Küçük grup (4-8 kişilik) içerisinde
- ☐ Diğer...

Büyük veya küçük grup süpervizyonu içerisinde akranlarınızdan geri bildirim aldınız mı? *

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Grup süpervizyonu almadım

EK 5: Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği (Örnek Maddeler)

	Süpervizör geri bildirimi; süpervizörün, süpervizyon alan kişinin performansına, tutumlarına, duygularına ve davranışlarına, danışanı ile arasındaki terapötik ilişkiye ve kendi aralarındaki süpervizyon ilişkisine yönelik görüşlerini paylaşmasıdır. Aşağıda süpervizör geri bildirimlerinin niteliğine ilişkin maddeler yer almaktadır. Lütfen <u>en son süpervizyon aldığınız süpervizörünüzün verdiği geri bildirimleri düşünerek</u> her bir madde için size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.	Hiçbir zaman	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
2	Süpervizörüm hem güçlü hem de geliştirmem gereken yönlerimi kapsayan dengeli geri bildirimler verir.				
5	Süpervizörümün geri bildirimleri, psikolojik danışma oturumlarına ve süpervizyona ilişkin motivasyonumu artırıcı niteliktedir.				
11	Süpervizörümün geri bildirimleri cesaretlendiricidir.				
13	Süpervizörüm geri bildirim verirken çeşitli geri bildirim türlerini (yönlendirici, keşfettirici, destekleyici, düzeltici ve yüzleştirici) ihtiyacıma uygun olarak kullanır.				

EK 6: Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı

Re: Süpervizyon Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği Kullanım İzni



Ali Serdar Sağkal göndericisinden 2025-01-07 00:22 tarihinde

 Ayrıntılar

 Üst bilgiler

 Düz metin



ESGBÖ.docx (~23 KB) ▾



MEYDAN, SAĞKAL, PAMUKÇU, 2024.pdf (~719 KB) ▾

Merhabalar, tabiki, iyi çalışmalar

Sevgili Betül Meydan, Ali Serdar Sağkal ve Burcu Pamukçu
Ben Ankara Başkent Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez danışmanım Doç. Dr. Zeynep
Atık ile süpervizyon geri bildirimleri ile psikolojik iyi oluş
arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık etkisini çalışmayı
planlıyorum. "Süpervizyon Etkili Süpervizör Geri Bildirimi Ölçeği"ni
kullanmak istiyorum. Eğer sizler için uygunsa ölçek maddelerine ulaşma
konusunda yardımcı olursanız çok mutlu olurum. Katkınız ve yardımınız
için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Psikolojik Danışman
Irmak Gergen

EK 7: Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Örnek Maddeler)

Bölüm I. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağınıza olan güveninizi belirtiniz.											
		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güvenmiyorum		
4	Açık uçlu sorular (danışanlara duygularını veya düşüncelerini netleştirmelerine veya keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sorma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Yorumlama (danışanın açıkça ifade ettiklerinin ötesine 9 geçen ve danışana duygu, düşünce ve davranışlarını, görmeye yeni bir bakış açısı sunan açıklamalar yapma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm II. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yapabileceğinize ilişkin güveninizi belirtiniz.											
		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güvenmiyorum		
1	Oturumları “olması gereken şekilde” ve odağı kaybetmeden sürdürme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Danışanınızın, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlamasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm III. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında aşağıdaki özelliklere sahip bir danışanla, ne derece etkili bir şekilde çalışabileceğinize olan güveninizi belirtiniz. (“Etkili bir şekilde çalışma” ile başarılı tedavi planları geliştirme, etkili tepkiler ortaya koyma, zor etkileşimler süresince tutumunuzu sürdürme ve sonuç olarak danışanın sorunlarını çözmesine yardımcı olma yeteneğiniz kastedilmektedir.)											
		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güvenmiyorum		
5	Aşırı derecede kaygılı	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	İyileşme kaydedemeyen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK 8: Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı



Burcu Pamukcu

Alici: ben ▼

10:29 (1 saat önce)



Sayın Irmak GERGEN,
Ölçeği araştırmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek formunu ve ilgili makalesini ekte bulabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim.

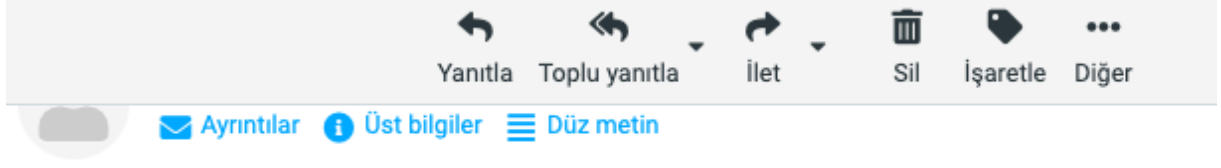
Doç. Dr. Burcu PAMUKÇU KARASU

Konu: Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Kullanım İzni

EK 9: PERMA Ölçeği (Örnek Maddeler)

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra 0 ile 10 arasında size en uygun olan seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.													
2	Ne sıklıkla hedeflerinize ulaşmak için ilerleme kaydettiğinizi hissedersiniz? Hiçbir zaman 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman												
8	Kendiniz için belirlediğiniz önemli hedeflere ne sıklıkla ulaşırsınız? Hiçbir zaman 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman												
11	Genel olarak, ne ölçüde olaylara karşı heyecanlı ve ilgili hissedersiniz? Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen												
22	Genel olarak ne ölçüde memnun hissedersiniz? Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen												

EK 10. PERMA Ölçeği Kullanımına İlişkin İzin Yazısı



Merhaba İrmak Hocam, ölçeği kullanabilirsiniz. Zeynep Hocama selamlar.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. İbrahim DEMİRCİ