



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİNİN  
HAZIRLANMASI**

Yeşim Demirel

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2013

# PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİNİN HAZIRLANMASI

Yeşim Demirel

Yüksek Lisans Tezi

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

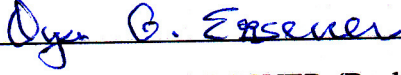
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

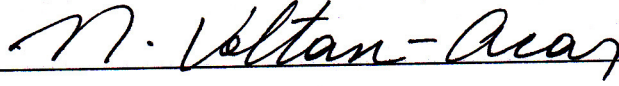
Ankara, 2013

## KABUL VE ONAY

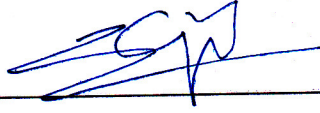
Yeşim DEMİREL tarafından hazırlanan “Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin Hazırlanması” başlıklı bu çalışma, 19.06.2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



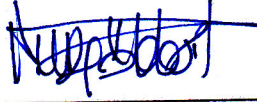
Prof. Dr. Oya G. ERSEVER (Başkan)



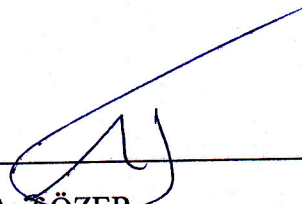
Prof. Dr. Nilüfer VOLTAN ACAR (Danışman)



Prof. Dr. Mehmet GÜVEN



Yrd. Doç. Dr. Meliha TUZGÖL DOST



Yrd. Doç. Dr. Arif ÖZER

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Yusuf ÇELİK

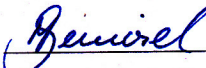
Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

19.06.2013

  
Yeşim DEMİREL

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca üzerimde büyük emekleri olan, özellikle psikolojik danışma uygulamalarına yönelik tecrübelerinden veengin bilgilerinden yararlandığım, ilgisini ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım sayın Prof. Dr. Nilüfer Voltan-Acar'a teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsınız hocam.

Üniversite hayatım boyunca, özellikle de yüksek lisans eğitimimde uygulamaya yönelik bir eğitim sunan ve farkındalığının artmasında büyük katkısı olan sayın hocam Prof. Dr. Oya G. Ersever'e, hoşgörülü olmayı, insanları olduğu gibi kabul etmenin biz psikolojik danışmanlar için ne kadar önemli olduğunu bana öğreten sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Meliha Tuzgöl-Dost'a teşekkür ederim. Ayrıca değerli vaktini benim için ayıran, yardım etmenin ne olduğunu bana bir kez daha gösteren, gece yarısına kadar benim için uykusuz kalan ve analizleri benimle birlikte yapan sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Arif Özer'e çok teşekkür ederim. Hocam size ne kadar teşekkür etsem azdır.

Ankara Üniversitesi'nde uygulamalar sırasında yardımcı olan sayın hocam Yrd. Doç. Dr. İlhan Yalçın'a, manevi desteğini benden esirgemeyen ev arkadaşım ve kardeşim Cansu Kılıçaslan'a, beni her zaman motive eden sayın koordinatörüm Aysun Hartevioğlu'na desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca gerek maddi gerekse manevi desteklerini esirgemeyen, mesafe uzak olsa da her zaman arkamda olduklarını hissettiren annem Kerime Demirel'e, babam Hüseyin Demirel'e, amcam Mehmet Demirel'e, yengem Suzan Demirel' ve birlikte büyüdüğüm canım kuzenlerim Deniz ve Sinan'a teşekkür ederim. Ayrıca sonuna kadar güvendiği, desteklediği ve inandığı için nişanlım Mutlu Kılıçaslan'a eğitim hayatım boyunca yanımda olduğu için teşekkür ederim.

## ÖZET

DEMİREL, Yeşim. Psikolojik Danışman Öz-Yetkinlik Ölçeğinin Hazırlanması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013

Bu araştırmada Psikolojik Danışman Öz-Yetkinlik Ölçeği (PDÖYÖ) geliştirilerek geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği taslak formu, 2012-2013 yılı Bahar döneminde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda öğrenim gören 354 Psikolojik danışman adayına uygulanmıştır. Katılımcıların 152'si üçüncü sınıf, 203'ü ise dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Psikolojik danışman adaylarının 104'ü erkek, 250'si ise kadındır.

Yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Geçerlilik çalışmaları kapsamında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda iki boyutlu bir yapının uygun olduğu bulunmuştur. Buna göre; etkili hizmet sunma alt boyutunda dokuz, danışana iletme alt boyutunda dört madde yer almıştır. Ölçeğin benzer ölçekler geçerliliğini belirlemek amacıyla Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği uygulanmıştır ve iki ölçek arasındaki korelasyon .58 olarak bulunmuştur. Araştırmada geliştirilen Psikolojik Danışman Öz-Yetkinlik Ölçeği'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı birinci faktör için .88, ikinci faktör için .75 çıkmıştır. Test tekrar test güvenilirliği belirlemek amacıyla ölçek 39 kişilik bir gruba dört hafta arayla tekrar uygulanmış ve öğrencilerin ölçekten aldıkları puanlar arasındaki korelasyon birinci faktör için .88, ikinci faktör için .89 olarak bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Bu doğrultuda ilerdeki araştırma ve uygulamalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik Danışman, Öz yetkinlik, Psikolojik Danışman Öz-yetkinliği

## ABSTRACT

DEMİREL, YEŞİM. Developing of the Counselor Self-Efficacy Scale, Master Dissertation, Ankara, 2013

The purpose of the study was to develop the Counselor Self-Efficacy Scale (PDÖYÖ) and to explore its validity and reliability.

This study involved developing the Counselor Self-Efficacy Scale. Participants of the study were a total of 354 students who were given the scale during the spring semester of 2012-2013. These students were third and fourth grade students at the Universities of Ankara, Gazi and Hacettepe. 104 of the participants were male and 250 were female. 151 of the participants were third grade and 203 of the participants were fourth grade students.

Exploratory factor analyses procedure was used to test the construct validity for the Counselor Self-Efficacy Scale. The factor analyses revealed two factors. The first factor (effective service) consists of nine items and the second factor (transmission for the client) consists of four factors. In criterion-related validity study, correlation between the General Self Efficacy Scale and the Counselor Self Efficacy Scale was found as .58. Internal consistency coefficient was assessed by computing Cronbach's alpha coefficients for his form administered to the 354 participants. The resulting coefficients were .88 for the effective service and .75 for the transmission for the client. The resulting test retest reliability coefficients were .88 for the effective service and .89 for the transmission for the client.

Findings, implication of the results and suggestions for future research were discussed.

**Key Words:** Counselor, Self Efficacy, Counselor Self-Efficacy.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM .....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLOLAR DİZİNİ .....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
<b>BÖLÜM I</b>	
GİRİŞ .....	1
1.1. PROBLEM.....	6
1.1.1. Alt Problemler .....	6
1.1.1.1. Araştırmanın Amacına İlişkin Alt Problemler .....	7
1.2. TANIMLAR.....	7
1.3. SAYILTILAR .....	7
1.4. SINIRLILIKLAR.....	8
1.5. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ VE ÖNEMİ.....	8
<b>BÖLÜM II</b>	
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	11
2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	11
2.1.1. Sosyal Bilişsel Kuram .....	11
2.1.2. Öz Yetkinlik (Self Efficacy).....	13
2.1.2.1. Öz Yetkinlik Bilgi Kaynakları.....	21
2.1.2.2. Öz Yetkinlik Beklentisinin İşlevleri .....	22
2.1.3. Psikolojik Danışman Öz Yetkinliği.....	25



2.1.4. Psikolojik Danışmanın Görevleri .....	31
2.1.5. Psikolojik Danışmanın Özellikleri .....	37
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	39
<b>BÖLÜM III</b>	
YÖNTEM.....	48
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	48
3.2. ARAŞTIRMA KATILAN BİREYLER.....	48
3.2.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Pilot Uygulamasının Yapıldığı Birinci Araştırma Grubu .....	48
3.2.2. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Yapı Geçerliğini İncelemek Üzere Belirlenen İkinci Araştırma Grubu.....	49
3.2.3. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Geçerlik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi İçin Belirlenen Üçüncü Araştırma Grubu .....	49
3.2.4. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Benzer Ölçekler Geçerliğini İncelemek Üzere Belirlenen Dördüncü Araştırma Grubu .....	49
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	50
3.3.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği .....	50
3.3.2. Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği.....	51
3.4. İŞLEM YOLU.....	51
3.4.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Madde Havuzunun Hazırlanması Sırasında Yapılan İşlemler .....	51
3.4.2. Uzman Kanısına Başvurulması Sırasında Yapılan İşlemler.....	52
3.4.3. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Uygulanması Sırasında Yapılan İşlemler .....	52

3.4.4. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi Sırasında Yapılan İşlemler .....	53
3.5. VERİLERİN ANALİZİ .....	54
<b>BÖLÜM IV</b>	
<b>BULGULAR</b> .....	57
4.1. PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN BULGULAR .....	56
4.1.1. PDÖYÖ'nün Geçerlilik Çalışmasına İlişkin Bulgular .....	56
4.1.1.1. Kapsam Geçerliliği .....	56
4.1.1.2. Yapı Geçerliliği .....	56
4.1.1.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi .....	57
4.1.1.3. Benzer Ölçekler Geçerliliği .....	62
4.1.2. PDÖYÖ'nün Güvenilirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular .....	63
4.1.2.1. Test-tekrar Test Güvenilirliği .....	63
4.1.2.2. İç Tutarlılık Güvenilirliği .....	63
<b>BÖLÜM V</b>	
<b>TARTIŞMA VE YORUM</b> .....	65
5.1. ÖLÇEK GELİŞTİRMEYE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞM VE YORUMU .....	65
5.1.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu .....	65
5.1.2. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Alt Ölçeklerinin İsmlendirilmesi .....	65
<b>BÖLÜM VI</b>	
<b>VARGI VE ÖNERİLER</b> .....	67
6.1. PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN ÖNERİLER .....	67

6.2. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER.....	68
6.3. UYGULAMAYA İLİŞKİN ÖNERİLER .....	68
KAYNAKLAR .....	70
EKLER.....	83
EK-1 PDÖYÖ Madde Havuzu.....	84
EK-2 PDÖYÖ Madde Örnekleri.....	90
EK-3 GYİÖ Madde Örnekleri.....	91
ÖZGEÇMİŞ .....	92

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1</b>	KMO ve Bartlett Testi Sonuçları .....	57
<b>Tablo 2</b>	Açımlayıcı Faktör Analizine Göre Maddelerin Faktör Yük Değerleri.....	59
<b>Tablo 3</b>	Faktör Korelasyon Katsayısı .....	59
<b>Tablo 4</b>	Açımlayıcı Faktör Analizine Göre Alt Faktörler ve Maddelere Göre Faktör Yükleri .....	60
<b>Tablo 5</b>	Faktörler Arası Korelasyon Katsayısı .....	61
<b>Tablo 6</b>	KMO ve Bartlett Testi Sonuçları .....	62
<b>Tablo 7</b>	Benzer Ölçekler Geçerliği Sonuçları .....	62
<b>Tablo 8</b>	PDÖYÖ Test Tekrar Test Güvenilirlik Katsayıları .....	63
<b>Tablo 9</b>	PDÖYÖ İç Tutarlılık Katsayıları .....	64
<b>Tablo 10</b>	Açıklanan Varyans Oranları.....	64

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1</b>	Üçlü Karşılıklı Nedensellik .....	13
<b>Şekil 2</b>	Sonuç Beklentisi ve Öz Yetkinlik.....	19
<b>Şekil 3</b>	Açımlayıcı Faktör Analizi Özdeğer Grafiği (Scree Plot) .....	58
<b>Şekil 4</b>	Madde Faktör İlişkileri .....	61

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) mesleğinin ortaya çıkışı, ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1900'lü yılların başlarına kadar uzanmaktadır. Daha sonraki yıllarda, psikolojik danışma ve rehberlik alanı hem Amerika Birleşik Devletleri'nde hem de dünyanın birçok ülkesinde giderek gelişmiştir ve yaygınlaşmıştır.

Psikolojik danışma ve rehberliğin Türkiye'de gündeme gelmesi 1950'li yılların başlarına rastlamaktadır. Bu dönemde Türk-Amerikan işbirliği sağlanmıştır ve Amerikalı uzmanlar Türk eğitim sisteminde incelemeler yapmak üzere Türkiye'ye davet edilmiştir. Ayrıca bazı Türk eğitimciler psikolojik danışma ve rehberlik alanında uzmanlaşmak üzere Amerika Birleşik Devletleri'ne gönderilmişlerdir (Kepçeoğlu, 1999). Sonraki yıllarda Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanında çok hızlı ve çeşitli gelişmeler olmuştur. Bu hızlı gelişmelerin sonucunda 1965-1966 eğitim ve öğretim yılında Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanında ilk lisans programı Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik adı altında açılmıştır.

Psikolojik danışma Türkiye'de gelişen ve yaygınlaşan bir meslek olarak kabul görmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik alanı mezunları Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri, Rehabilitasyon Merkezleri gibi kurum ve kuruluşlarda iş bulma imkânına sahipken, mezunların büyük çoğunluğu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışmaktadır (Doğan, 1998).

Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunlarının görevlerini ne derece etkili yerine getirdikleri, istenen düzeyde performans sergileyip sergilemedikleri önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Bu nedenle de Psikolojik Danışman adaylarının çalışma yaşamına hazır oluş düzeyleri, onlardan beklenen görev, beceri ve yeterlilikler ve kendilerinin yapabileceklerine inandıkları görev, beceri ve yeterlilikler ayrıca

üzerinde durulması gereken ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanının gelişmesine olumlu katkı sağlayan konulardır.

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin hedefi olarak kabul edilen, danışanın “etkin uyumu” ve “gelişmesi” birçok değişkenden etkilense de, özellikle psikolojik danışman becerisinin etkisi ilk sıradadır. Psikolojik danışmanların kişisel yeterlilikleri ve becerilerinin bu kadar önemli olmasının altında, aldıkları eğitimin önemi göz ardı edilemez. Psikolojik danışma sürecinde, “psikolojik danışman”, bu konuda uzman olarak yetişmiş bir kişi, görüşmeye taraf olan ve kaygı veya şikayeti olan “danışan” ile yüz yüze, profesyonel bir etkileşim içine girmektedir (Özgüven, 2001). Psikolojik danışmanın etkili bir psikolojik danışma süreci sunabilmesi için öz yetkinlik algısının da psikolojik danışmanın becerilerinde önemli bir rol oynayabileceği önemli ve üstünde durulması gereken bir konudur.

Psikolojik danışmanın iyi bir eğitim almış olması veya psikolojik danışma hakkında teorik bilgiye sahip olması etkili bir psikolojik danışman olması anlamına gelmemektedir. Aldığı eğitim kadar kendine olan güveninin ve psikolojik danışma becerilerine yönelik öz yetkinlik algısı da psikolojik danışmanların etkililiğini önemli ölçüde belirlemektedir. Psikolojik danışmanların öz yetkinlik algıları psikolojik danışma sürecini etkilediği kadar çalışma performanslarını da etkilemektedir (Cormier ve Nurius, 2003).

Bu bağlamda, Bandura (1986) bilgi, beceri ve uygulamanın başarılı bir performans için yeterli olmadığını iddia etmektedir. Bandura, bireylerin kendi yeterlilikleri ve becerileri hakkındaki düşünce ve inançlarının, motivasyonlarını ve davranışlarını etkilediğini savunmaktadır. Bu düşünce ve inançlar ise bireylerin öz yetkinlik algılarını oluşturmaktadır.

Sosyal Öğrenme Teorisi'nin en önemli kavramlarından biri olan yetkinlik inancı, başlangıçta Bandura (1977a ve 1977b) tarafından, “bireylerin istediği sonuçları elde edebilmesi için gerekli davranışları başarılı bir biçimde gerçekleştirebileceğine ilişkin inancı” olarak ele alınmıştır. Daha sonra ise öz yetkinliği “bir performansı başarıyla

yapabilmek için gerekli olan eylemleri organize edebilme ve bu eylemleri gerçekleştirebilme kapasiteleri hakkındaki yargıları” olarak tanımlamıştır (Bandura, 1986).

Bandura (1997)’ya göre bireylerin düşünme, duyu ve davranışları üzerinde etkili olan yetkinlik inancı psikolojik danışmanlarının gerçekleştirdikleri faaliyetlerdeki başarıları üzerinde de etkili olur. Bireylerin bir davranışı başlatabilmesi, başlattığı bir davranışı başarılı bir şekilde yapılabilmesi için gerekli çabayı harcaması, davranış yapılıyorken önüne çıkan engelleri aşmaya yönelik ısrarı yetkinlik inancını belirlemektedir (Sharpley ve Ridgway, 1993). Diğer bir deyişle, bireylerin başarılı deneyimler yaşaması yetkinlik inancının gelişimini olumlu yönde etkilemekte ve yüksek bir yetkinlik inancı da başarılı performansların ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Bireylerin benlikleri hakkındaki algılarından biri olan yetkinlik inancı, onların psiko-sosyal işlevlerindeki etkinliklerinde önemli bir yere sahiptir. Yetkinlik inancı bireylerin bilgi ve davranışları arasında bir köprü işlevi görmektedir. İnsanlar, çoğu zaman, ne yapmaları gerektiğini bilseler de uygun bir biçimde davranış gösteremeyebilirler çünkü yetkinlik inancı bireyin davranışını ve davranışa yönelimini etkileyen önemli bir faktördür (Bandura, 1986). Bir başka deyişle, yetkinlik inancı bireylerin bilgi ve davranışları arasında bir köprü işlevi görmektedir ve bireylerin başarılı performanslar sergileyebilmeleri için, bilgi ve becerinin yanında, bunları etkili bir biçimde kullanabilme gücü veren bireysel yetkinlik inançları da gerekmektedir. Diğerleriyle aynı bilgiye ve beceriye sahip olan bir kişi, yetkinlik inancı düzeyine bağlı olarak, bilgi ve beceri düzeyine uygun, daha alt düzeydeki ya da yüksek düzeydeki performanslar sergileyebilmektedirler. Buna karşın bireyler, yeterli bilgiye sahip olmadıklarında ya da yeterli beceriyi sağlayacak yetkinlik inancından yoksun olduklarında ise başarısız olabilmektedirler (Bandura, 1986 ve 1997).

Bireylerin tüm yaşam gerçekleri içinde psikolojik danışma hizmetleri, problemlerin önlenmesi için gelişimsel konulara odaklanarak duyuşsal, sosyal ve psikolojik sağlığın oluşturulmasını amaçlamaktadır (Ültanır, 2000). Bu hizmetlerin danışanlara başarılı bir şekilde sunulabilmesi için psikolojik danışmanların öz yetkinlik algılarının



da yüksek olması gerekmektedir. Bununla birlikte Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında görev yapan eğitimciler ve araştırmacılar, algılanan öz yetkinlik düzeyinin psikolojik danışma uygulama sürecine olan yansımalarına büyük önem vermektedir (Al-Darmaki, 2004; Barbee, 1999; Bentley, 2007; Cashwell, 2001; Daniels ve Larson, 2001; Hall, 2009; Larson ve Daniels, 1998; Lent, Hackett ve Brown, 1998; Strauser, 1995).

Psikolojik danışman öz yetkinliği, psikolojik danışmanın danışma alanındaki performansına ilişkin algısıdır. Bu algı sadece bilgi ve beceri düzeyinde değil aynı zamanda psikolojik danışmanın danışana yararlı olabileceği konusundaki inancıdır (Melchert, Hays, Wiljanen ve Kolocek, 1996). Psikolojik danışman öz yetkinliği psikolojik danışmanın sadece o anki inancını değil aynı zamanda yakın gelecekte yapılacak olan psikolojik danışma alanındaki performansına ilişkin algısını ve yargısını da ifade etmektedir (Larson ve ark., 1992). Bir diğer deyişle, psikolojik danışmanın başarılı performanslar sonucunda gelişen olumlu öz yetkinlik algısı, ileride gerçekleştireceği uygulamaları ve hizmetleri etkiler.

Psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören bireyler aynı eğitimi alsalar da, bazı psikolojik danışmanların uygulamalarına yönelik öz yetkinlik algıları ve özgüven düzeyleri daha düşüktür. Literatürde psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini etkileyen ve belirleyen birçok farklı faktör vardır. Psikolojik danışmanın kişilik özellikleri (Özgün, 2007), öz değerleri (Dunnewold, 1982), yaşam memnuniyeti (Curry, 2007; Jang, 2009; Woods, 2009) deneyim (Kocarek, 2001; Ward, 2001), süpervizyon (Cashwell ve Dooley, 2001), empati (Bentley, 2007) vb. gibi faktörler psikolojik danışmanın öz yetkinliğini etkileyen özelliklerden bir kaçıdır. Larson ve arkadaşları (1992) ise özellikle iki faktörü psikolojik danışman öz yetkinliğinin belirleyicisi olarak görmektedir. Bunlar, psikolojik danışma beceri düzeyi ve psikolojik danışma deneyimi olarak belirlenmiştir. Genel olarak bakıldığında, yetişmiş veya yetiştirilmekte olan psikolojik danışmanların mesleki olarak kendilerini yetkin görmeleriyle mesleki başarıları doğrudan ilişkilidir. Yetkinlik inancı ile mesleki başarı arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koyan araştırmalar (Lent, Brown ve Larkin, 1986; Lent ve Hackett, 1987; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Watt ve Martin, 1995; Schaubroeck, Jones ve Xie, 2001 ve Lu, Siu, ve Cooper, 2005) bu savı desteklemektedir.

1980'li yıllarda öz yetkinliğin psikolojik danışma becerilerine olan etkisi psikolojik danışman öz yetkinliğine odaklanarak araştırılmaya başlanmıştır (Johnson ve ark., 1989; Munson, Stadulis ve Munson, 1986; Munson, Zoerink ve Stadulis, 1986; Sipp, Sugden ve Faiver, 1988). Öz yetkinlik düzeyleri yüksek olan psikolojik danışmanlar, performanslarının olumsuz yönlerine odaklanıp kaygıya kapılmak ve kendi çalışmalarından şüphe etmek yerine danışana yararlı olabildikleri inancını taşırlarsa, kendi psikolojik danışma stilini oluşturmaları daha yüksek bir ihtimal olabilmektedir (Bandura, 1991; Bandura, 1977; Bandura 1986a). Öz yetkinliğin bireyin bir işi devam ettirmesine, çaba göstermesine ve performansın yükselmesine neden olduğu varsayıldığında, psikolojik danışman öz yetkinliğinin yükseltilmesi önemli bir amaç haline gelmektedir (Johnson et al., 1989; Larson et al., 1992). Diğer bir ifadeyle, psikolojik danışmanın öz yetkinlik algısı ne kadar yüksek olursa, etkili bir hizmet sunma ihtimali de o kadar yüksek olur.

Öz yetkinliğe yönelik gerek Türkiye'de gerek ise yurtdışında çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Çalışmaların çoğunluğu öğretmenlerin öz yetkinlik düzeylerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Psikolojik danışman öz yetkinliği ile ilgili araştırmalara ve çalışmalara bakıldığında yurt dışında, özellikle de Amerika Birleşik Devletlerinde hem deneysel hem de tarama çalışmalarının çok sayıda olduğu görülmektedir (Maldonado, 2008; Johnson, 1985; Ridgway ve Sharpley, 1993; Watson, 1992; Curry, 2007; Pollock 2007).

Türkiye'deki araştırmalara bakıldığında ise genelde okullarda çalışan öğretmenlerin öz yetkinlik düzeylerini ölçmeye yönelik çalışmaların yoğun olduğu belirlenmiştir. Psikolojik danışman öz yetkinliği konusunda yapılan çalışmalarda son yıllarda yetersiz olmakla birlikte bir artış gözlenmiştir. Türkiye'de geliştirilen ölçekler ve bu konuda yapılan araştırmalar ve çalışmalar okul psikolojik danışmanlarına yöneliktir ancak psikolojik danışmanların sadece okullarda görev almadığı da bir gerçektir. Bu nedenle sadece okul psikolojik danışmanlarına yönelik değil, milli eğitim dışında çeşitli kurumlarda psikolojik danışma hizmeti veren meslek elemanlarına yönelik bir ölçeğin bulunması önemlidir.

Türkiye’de psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini ölçme amacıyla olan ilk çalışmalardan birisi Sevim ve Harmancı (1999) tarafından yapılan ve psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmadır. Okul psikolojik danışman öz yetkinlik alanında ilk ölçek geliştirme çalışması Yiyit (2001) tarafından yapılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik olan bu ölçek üç boyutlu bir yapıya sahiptir. Bunun dışında ise özel eğitimde görev yapan rehber öğretmenlerin, okul psikolojik danışmanların yetkinlikleri ile ilgili birkaç çalışma bulunmaktadır. Araştırmalarda okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik düzeyleri kişilik özellikleri, mesleki deneyim, mesleki benlik saygısı, yaşam doyumu ve süpervizyon gibi değişkenler açısından incelenmiştir (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005; Özyürek, 2006; Özgün, 2007; Pamukçu, 2011). Psikolojik danışman adaylarına yönelik yapılan ilk ölçek uyarlama çalışmasında (Gençdoğan ve Özpolat, 2007) Larson ve arkadaşları (1992) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışma Beceri Ölçeği (Counselor Self-Estimate Inventory) Türkçeye uyarlanmıştır.

Bu araştırmanın amacı psikolojik danışmanların ve psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma sürecine ilişkin öz yetkinlik düzeylerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı hazırlamaktır.

## **1.1 PROBLEM**

Bu çalışmada “Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği’nden alınan puanların geçerlik ve güvenilirlikleri yüksek midir?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

### **1.1.1. Alt Problemler**

Yukarıda verilen problemin daha ayrıntılı incelenmesi için aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

### 1.1.1.1. Araştırmanın Amacına İlişkin Alt Problemler

1.1.1.1.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nden alınan puanların geçerliliği yüksek midir?

1.1.1.1.2. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nden elde edilen puanların güvenilirlik düzeyi yüksek midir?

## 1.2. TANIMLAR

Araştırmada geçen kavramların tanımları şöyledir:

**Öz Yetkinlik:** Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı şekilde yapma yeteneğine dair yargısıdır (Bandura, 1986, s. 391).

**Psikolojik Danışman Öz Yetkinliği:** Psikolojik danışmanın, psikolojik danışma alanındaki performansına ilişkin algısıdır. Bu algı sadece bilgi ve beceri düzeyinde değil aynı zamanda psikolojik danışmanın danışana yararlı olabileceği konusundaki inancıdır (Melchert, Hays, Wiljanen, & Kolocek, 1996).

**Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği:** Psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ölçektir.

## 1.3. SAYILTI

Bu araştırmada belirlenen sayıtlı şöyledir:

Araştırmaya katılan öğrencilerin kendilerine verilen ölçekleri gerçek durumlarını yansıtabilecek şekilde yanıtladıkları kabul edilmiştir.

#### **1.4. SINIRLILIKLAR**

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda ifade edilmiştir:

1. Bu araştırma 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi'nde üçüncü ve dördüncü sınıflarda bulunan ve uygulamaya gönüllü katılan öğrenciler ile sınırlıdır. Bulgular aday psikolojik danışmanlar üzerinde geçerlidir.
2. Bu araştırma, kullanılan ölçeğin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

#### **1.5. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ VE ÖNEMİ**

Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programlarının nihai amacı, iyi bir eğitim almış, psikolojik danışma becerilerinden emin ve psikolojik danışma uygulamalarında kendine güvenen bireyler yetiştirmektir. Özellikle lisans programlarından yeni mezun olmuş olan psikolojik danışmanlar, danışanlarına yararlı olma ve psikolojik danışma becerilerini etkili kullanma konusunda kendilerini yetersiz hissetmektedirler. Psikolojik danışma adaylarının, psikolojik danışma becerileri ile ilgili yetkinlik algılarının ve düzeylerinin araştırılması için, bu alanda geliştirilmiş bir ölçeğe gereksinim duyulmaktadır.

Bunun yanı sıra, psikolojik danışman öz yetkinliği ile ilgili sadece ölçek geliştirme çalışmalarına önem verilmemektedir. Aynı zamanda ölçülen yetkinliği etkileyen değişkenlerin de araştırılması, yetkinlik düzeyine olumlu yönde etki edebilecek faktörlerin de üstünde durulmasıyla birlikte uygun lisans eğitiminin verilmesi de psikolojik danışma ve rehberlik programlarından mezun olan bireylerin daha yararlı birer psikolojik danışman olarak çalışma hayatına başlamaları sağlanabilir.

Psikolojik danışman yetkinlik beklentisinin bir psikolojik danışmanın yaptığı işi etkili bir şekilde yapmasında ve danışmanlıkla ilgili görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmesinde çok büyük bir öneminin olduğu düşünülmektedir. Örneğin; Pişkin (1989),

psikolojik danışmanların icra ettikleri görevlere ilişkin kendilerini gerçek görev algıları yönünden yetersiz olarak değerlendirdiklerini saptamıştır. Başka bir araştırmada Yiyit (2001), yaptığı çalışmanın psikolojik danışman yetkinlik beklentisi ile ilgili çalışmalar için bir başlangıç niteliğinde olduğuna değinerek Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanının gelişebilmesi için okul psikolojik danışmanlarının görevleri ve kişisel özellikleri ile ilgili çalışmaların yapılmasının gerekli olduğunu söylemektedir. Nitekim Burnett (1990), psikolojik danışmanın kendisini mesleğinde yetkin hissetmesinin hizmet verdiği bireyler açısından büyük önemi olduğunu ve psikolojik danışmanın işindeki başarısının hizmet verdiği kişiyi de etkilediğini belirtmiştir.

Hutchinson, Barrick ve Groves (1986), psikolojik danışmanların görevlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için iyi eğitilmiş olmaları gerektiğini ve psikolojik danışman yetiştiren üniversitelerin ilgili programlarının hem ideal hem de gerçek psikolojik danışman görevlerini mesleğin felsefesi ile uyumlu bir şekilde vermeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Harrison (1993), bu görüşe benzer bir yaklaşım sergilemiştir. Yazar, psikolojik danışmanların işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri, dolayısıyla da rehberlik hizmetlerinin verimli olabilmesi için birçok beceriye ihtiyaç duyduklarını ve bu becerileri tipik bir iş günü içinde sık sık kullandıklarını vurgulamıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların gün içinde birçok role girmeleri gerektiğine değinmiştir.

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin hedefi olarak kabul edilen, danışanın etkin uyumu ve gelişmesi birçok değişkenden etkilense de, özellikle psikolojik danışman becerisinin etkisi ilk sıradadır. Psikolojik danışmanların kişisel yetkinlikleri ve becerilerinin bu kadar önemli olmasının altında, aldıkları eğitimin önemi göz ardı edilemez. Psikolojik danışma sürecinde, psikolojik danışman, bu konuda uzman olarak yetişmiş bir kişi, görüşmeye taraf olan ve kaygı veya şikayeti olan danışan ile yüz yüze, profesyonel bir etkileşim içine girmektedir (Özgüven, 2001). Bir başka deyişle, psikolojik danışmanların psikolojik danışman becerileri ile ilgili öz yetkinlik algıları yararlı ve etkili bir yardım etme süreci oluşturmak için oldukça önem arz etmektedir.

Psikolojik danışman yetkinliğinin psikolojik danışma hizmetlerinde önemli bir rolü olmasına rağmen Türkiye’de yapılan araştırma ve çalışmaların yetersiz kaldığı

görülmektedir. Önceki yıllardaki çalışmalara bakıldığında, genelde okul psikolojik danışmanlarının veya diğer ifadeyle rehber öğretmenlerinin yetkinlik düzeyleri ile ilgili araştırmaların yapıldığı, bu alanda da ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmalarının bulunduğu görülmektedir. Ancak özellikle psikolojik danışma becerilerine yönelik yetkinlik düzeylerini ölçen ve Türkiye’de geliştirilen bir ölçeğe rastlanılmamıştır.

Bu eksikliklerden hareketle, Türkiye’de var olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programı mezunu bireylere uygun bir ölçeğin geliştirilmesinin hem psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini belirleyebilmek hem de öz yetkinliği artırabilecek çalışmalarını değerlendirebilmek bakımından önemlidir. Türkiye’de geliştirilen ölçeklerin okullarda ve özel eğitim merkezlerinde görev yapan psikolojik danışmanların öz yetkinlik algılarına yönelik geliştirildiği saptanmıştır. Bu anlamda Türkiye’de psikolojik danışman adaylarının ve psikolojik danışma ve rehberlik mezunu bireylerin psikolojik danışma becerilerine yönelik öz yetkinlik algısını ölçen bir ölçeğe rastlanmamıştır. Yurt dışında, özellikle de Amerika Birleşik Devletleri’nde geliştirilen ölçeklerin, ülkelerin kültürel yapısının farklı olmasından dolayı Türkiye’de yapılacak olan çalışmalar için uygun olmadığı düşünülmektedir. Farklı toplumlarda yaşayan bireylerin hayatı ve dış dünyayı algılama biçimleri birbirinden farklılık göstermektedir. Söz konusu bu farklılıklar bireylerin ve bireylerin meydana getirdiği performanslarını, iş hayatına yaklaşımlarını ve çalışma usullerini de farklılaştırmaktadır (Çarıkcı ve Koyuncu, 2010). Kültürel değerler, toplumları oluşturan bireylerin, kişisel olarak sahip oldukları değer yargılarını ve olaylar karşısında sergiledikleri tavır ve davranışları yönlendirmektedir. Bu kültürel değerlerde ortaya çıkan küçük farklılıklar bile, tavır ve davranışlara büyüyük yansımaktadır (Sargut, 2001). Bu nedenlerden dolayı, psikolojik danışmanların, psikolojik danışma becerilerine yönelik öz yetkinlik algısını ölçen bir ölçek geliştirme çalışmasının Türkiye’de yapılması gerektiği düşünüldüğünden, bu araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öncelikle Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı, Öz Yetkinlik kavramı ve Psikolojik Danışman Öz Yetkinliği üzerinde durulmuştur. Daha sonra Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Bu bölümün ikinci yarısında ise ilgili araştırmalar yer almıştır.

#### 2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE

##### 2.1.1. Sosyal Bilişsel Kuram

Davranışçı ve bilişsel yaklaşımların insan öğrenmesini tam olarak açıklayamadığını savunan sosyal öğrenme kuramı, öğrenme sürecinin hem davranışsal hem de bilişsel boyutları üzerinde durmaktadır. Sosyal bilişsel kuramının en önemli temsilcisi Albert Bandura'dır (Aydın, 2007). Öz yetkinlik kavramı ise sosyal bilişsel kuramının temel bileşenlerinden birisidir.

Bandura (1989c)'ya göre; gelişim tek yönlü bir süreç değildir. İnsan kapasitesi, psiko-biyolojik temellerde birçok farklılık gösterir. Sosyal çevredeki çeşitlilik, bireysel farklılıkları oluşturur. Bu açıdan, sosyal bilişsel teori üçlü bir modeli destekler. Bu modelde davranış, çevre ve bireysel faktörler birbirlerini karşılıklı olarak etkileşimde bulunur. Bu karşılıklı etkileşim içerisinde bireylerin başkalarının davranışlarını gözlemleyerek öğrenmesi sosyal öğrenme kuramının diğer kuramlardan farklı olarak ortaya attığı önemli bir öğrenme yoludur.

Gözlem yoluyla öğrenme, öğrenmede dolaylı yaşantıların etkisi ve öz yetkinlik bireylerin davranışlarını meydana getiren ve davranışlarının sürekliliğini belirleyen etmenlerdir. Aşağıda gözlem yoluyla öğrenme ve öğrenmede dolaylı yaşantıların etkisi,

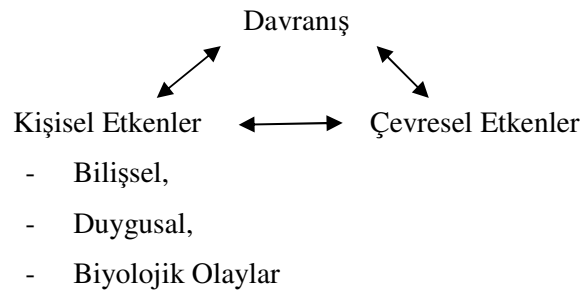


faktörleri kısaca anlatılmıştır. Öz yetkinlik kavramı ise daha sonra ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

**Gözlem Yoluyla Öğrenme.** Bandura'ya göre gözlem yoluyla öğrenme ile taklit yoluyla öğrenmenin birbirinin yerine kullanılabilir iki kavram değildir, çünkü gözlem yoluyla öğrenme sadece bir kişinin diğer kişilerin etkinliklerini basit olarak taklit etmesi değil, çevredeki olayları bilişsel olarak işlemesiyle kazanılan bilgidir (Senemoğlu, 2005). Sosyal-bilişsel öğrenme modelinde, davranış, bilişsel ve diğer kişisel faktörler ile çevresel etkenler birbirlerini dolaylı yollarla etkileyerek çalışırlar. Model alma, kişinin kendi yeteneklerini geliştirmesinde kurulan ilk basamaktır ve farklı durumlarla baş etmede kişiye genel kuralları ve stratejileri öğretir. Gözlemciler, farklı durumlarda ve farklı kişilere karşı davranışlarını nasıl ortaya koyacaklarını öğrenirler. İnsan yeteneği sadece belli becerileri gerektirmez aynı zamanda kişinin kendi kapasitesini nasıl daha iyi kullanacağına ilişkin kendi inançlarını da gerektirir. Kişinin kendi yeteneklerine ilişkin inançlarına olan modelin etkisi, modele olan benzerlikle birlikte artar (Bandura, 1988). Bir diğer ifadeyle, bireylerin model aldıkları diğer insanlara olan benzerlikleri ve diğer insanların başarılı performansları model alma davranışlarını pekiştirmektedir.

**Öğrenmede Dolaylı Yaşantıların Etkisi.** Bireyler kendilerine yönelik yansıtma süreçlerinden geçerek ve dolaylı örneklerle kendi standartlarını belirlerler, çünkü insanlar sadece öğretmez aynı zamanda kendi davranışlarına verdikleri tepkileri diğerlerine örnek gösterirler (Bandura, 1991). Dolaylı pekiştirme, dolaylı ceza, dolaylı güdülenme ve dolaylı duygu yaşantıları da öğrenmeye etki eden önemli dolaylı faktörlerdir. Dolaylı pekiştirme; diğer insanların performanslarına eşlik eden davranış sonuçlarını gözlemleyen bireylerin davranış değişimi ile ifade edilir. Dolaylı ceza; model alınan davranışın ceza ile sonuçlanmasının gözlemlenmesi sonucu kişinin o davranışı taklit etmemesi ile ortaya konulmaktadır. Dolaylı güdülenmede, belirli davranışlar pekiştirildiği zaman kişi daha sonrasında hangi davranışın ödül veya ceza ile sonuçlanacağını tahmin eder. Gözlenen davranışın olumlu bir ödülle sonuçlanması kişinin o davranışı yapması için güdülenmesini ortaya çıkartır. Dolaylı duygu etkisinde ise, bireyler dolaylı pekiştirme süreçlerinde kendilerine yönelik ödül ya da ceza deneyimlerine duygusal yanıtlar verirler (Bandura, 1971).

Özet olarak Sosyal Bilişsel Kuramının diğer kuramlardan en önemli farkı, insanların düşüncelerinin ve duygularının yanı sıra inançlarının da davranışlarını belirlediğini “üçlü karşılıklı nedensellik modeli” ile açıklanmaya çalışılmasıdır. Bu modele göre; karşılıklı nedensellik, davranış, biliş ve diğer bireysel faktörler ve çevresel etkenler etkileşimli nedensellikler olarak iki yönlü birbirlerini etkileyerek iş görürler (Pajares, 2003).



**Şekil 1 Üçlü karşılıklı nedensellik ( Pajares, 2003)**

Sosyal bilişsel kurama göre bireylerin sosyal süreçler ve bilişsel işlemler yoluyla, öğrendikleri davranışları performansa dönüştürebilmelerini etkileyen en önemli faktör, algıladıkları öz yetkinliktir. Bireyin kendi performansına ilişkin değerlendirmesi, davranışın performansa dönüşmesinde algıladığı yeterliğine dayanır. Öz yetkinlik kavramı bir sonraki aşamada detaylı olarak incelenmiştir.

### 2.1.2. Öz Yetkinlik (Self-Efficacy)

Ülkemiz literatüründe “self-efficacy” terimi farklı biçimlerde yer almaktadır. Gözüm ve Aksayan (1999) ve Otacıoğlu-Gürşen (2008) “öz-etkililik” kavramını tercih ederken, Afacan, (2008) ve Aksoy ve Diken (2009) “öz yeterlik” kavramını kullanmışlardır. Diğer bazı araştırmacılar ise “self-efficacy” kavramını “yetkinlik beklentisi” olarak ele almıştır (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005; Yiyit, 2001). Bu çalışmada söz konusu kavramın “öz-yetkinlik” olarak kullanımı tercih edilmiştir. Türk Dil Kurumu (2012), yeterliği, bir işi yapma gücü sağlayan özel bilgi, ehliyet; görevini yerine getirme gücü, kıyafet olarak tanımlamaktadır. Yetkinlik ise gerekli olgunluğa erişmiş, kamil olarak nitelendirilmektedir (2012). “Competency” sözcüğünün karşılığı yeterlik olabilir ve

yeterlik daha çok becerilerle ilgilidir. Oysa “efficacy” daha çok olgunlukla sağlanan niteliklerdir. Bu nedenle, “self efficacy” için öz yetkinlik demek, yansıttığı anlam açısından daha uygundur (Voltan-Acar ve ark., 2012).

İlk olarak 1977 yılında Albert Bandura tarafından ortaya atılan öz yetkinlik kavramı sosyal bilişsel kuramının anahtar değişkenlerinden biridir ve kuramın çekirdeği olarak görülmektedir (Pajares, 2003). Bandura’ya göre, (1989, s.4) çevre bir yandan bireyleri belirlerken diğer yandan da bireyler çevrenin belirleyicileri olarak görülmektedirler. Diğer bir deyişle bireyler sadece çevredeki uyarıcılara tepki veren pasif kişiler değildir ve çevreden etkilendikleri kadar çevreyi de etkilerler.

Bireyin öz yetkinlik inancı kişinin davranışlarını ve motivasyonunu etkilemektedir. Örneğin, öz yetkinlik inancı düşük olan insanlar, gerekli yeteneklere sahip olsalar ve ne yapacaklarını bilseler dahi bazı durumları etkili bir şekilde yönetemezler (Bandura, 1990). Diğer bir ifadeyle, eğer birey ulaşmayı istediği amaca ulaşabileceğine inanmazsa, amaçlarını sürdürmede ve karşısına çıkan engelleri aşmada çok az motivasyona sahip olur. Böylelikle, yetkin olmadığını düşünen insanların sahip oldukları bilgi ile harekete geçmedeki güdülerindeki fark oldukça fazladır. Buradan hareketle öz yetkinlik inancı yüksek olan bireylerin hedefledikleri amaçlara ulaşmaları, bu amaçları sürdürmeleri ve belirli bir davranış veya beceriyi en iyi şekilde ortaya koymaları daha olasıdır.

Öz yetkinliğe ilişkin yargılar genel değildir ve kişiden kişiye değişen özel yargılamalardır (Bandura, 1980; Bandura, 1982, Bandura, 1989b). Böylelikle bireyler, kendileri için amaçlar koyarlar ve yaptıkları davranışın sonuçları ile ilgili amaçlar düzenlerler. Bireyler gelecekle ilgili amaç belirlerken ve amaçları doğrultusunda ilerlerken, kendilerini motive ederler ve kendi davranışlarına rehberlik ederler (Bandura, 1991). Bireylerin öz yetkinlik mekanizmaları kendilerini temsil etmelerinde merkezi bir rol oynamaktadır (Bandura, 1989). Bir başka deyişle, söz konusu bu öz yetkinlik mekanizmasının insanın duygu, düşünce, motivasyon ve davranışı üzerinde güçlü bir etkisi vardır.

Bandura'ya göre (1986), öz-yetkinlik inancı, bireyin belirli bir davranışı sergilemesi veya bir görevi başarması konusundaki kişisel yetkinliklerini algılamasıdır. Öz yetkinlik, bireyin becerilerinin bir fonksiyonu değildir. Bireyin, becerisini kullanarak yapabildiklerine ilişkin yargılarının bir ürünüdür ve sonucudur. Öz yetkinlik, bireyin farklı durumlarla baş etme, belli bir etkinliği başarma yeteneğine ve kapasitesine ilişkin kendini algılayışı ve inancı olduğu gibi, kendine ilişkin yargısıdır (Akt: Senemoğlu, 2005). Diğer bir ifadeyle, bireylerin bir işi başarıyla yapabilmelerinde etkili olan faktörlerden biri olan bu kavram, bireylerin o işi yapabilme inancı şeklinde de ifade edilebilir.

Yetkinlik inancı kavramı genel olarak “alana-özel yetkinlik” olarak kullanılmasına rağmen, bazı araştırmacıların “genel bir yetkinlik inancı” kavramını ortaya attıkları da görülmektedir (Schwarzer, 1994; Schwarzer ve Jerusalem, 1995; Zhang ve Schwarzer, 1995). Bu açıdan bakıldığında, alana özel yetkinlik inancı; kişinin elindeki özel bir durumu veya görevi başarıyla gerçekleştirebileceğine ilişkin yeteneğine olan güveni olarak ele alınabilir (Bandura 1986, 1988, 1997). Genel yetkinlik inancı ise, öncelikle geniş bir davranış yelpazesi düşünüldüğünde kişinin yaratabileceğine inandığı sonuçlar ve bu yönde gösterebileceği davranışlarıyla ilgili yeteneğine olan inancı olarak (Luszczynska, Gibbons ve Tckozel, 2004) nitelendirilmiştir. Daha sonra, Luszczynska, Scholz ve Schwarzer (2005) tarafından, kişinin geniş bir alana yayılmış stres yaratan durumla ya da çevreden gelen ve kişiyi güç durumda bırakan taleplerle başa çıkabilme yeteneği hakkındaki inancı olarak tekrar tanımlanmıştır.

Genel bir yetkinlik inancı olabileceğine ilişkin çalışmalar, teorik olarak yetkinlik inancının genellenebilirliği ile ilgili bulgulara dayanmaktadır, çünkü Sosyal Bilişsel Kuram' a göre, başarılı bir biçimde tamamlanmış herhangi bir performans, bu alanla ilişkili olan diğer alanlara da genellenebilmektedir (Bandura, 1977). Diğer bir deyişle, başarılı performanslar sonucu belirli bir alanda yükselen yetkinlik inanç düzeyi, bu alana benzer diğer alanlara da transfer edilebilmektedir.

Aydın'a göre (2007) bireyin kendisi ile ilgili etkinliklerinin sonuçlarına göre yargıda bulunmasına, görüş geliştirmesine öz yetkinlik denir. Öz yetkinlik bireyin kendini

algılayışı ve aynı zamanda da kendine olan inancıdır. Bireyin etkinliklerinin seçimini, çabasını, kaygı ya da güven düzeyini etkileyen en önemli faktör algılanan öz yetkinlik düzeyidir. Buna göre öz yetkinliği yüksek olan birey bir işin üstesinden gelmek için daha çok çaba harcar ve yeni davranışlar denemekten korkmaz. Öz yetkinliğe teknik olarak “algılanan öz yetkinlik” denmektedir.

Boderhorn’a göre (2005) öz yetkinlik, bireyin belirli becerileri kullanmasında belirleyici bir faktördür ve bireyin becerilerini kullandığında, olumlu sonuç alacağına dair sahip olduğu inançtır. Bandura’nın, bireyin performansının, öz yetkinliğini etkileyen en önemli faktör olduğunu ileri sürmesinin nedeni, öz-yetkinlik inançlarının bir davranışı başlatmak ve sürdürmek için bireyin kararı üzerindeki en güçlü etki olduğunu savunmasından kaynaklanmaktadır (Bandura, 1977, 1986, 1997). Diğer bir deyişle, birey daha önce bir çalışmayı başarılı şekilde gerçekleştirmişse, daha sonra başka bir spesifik ya da benzer çalışmayı da başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine inanır. Öz yetkinlik sadece bireyin kendisini değerlendirmesinden ibaret değildir. Öz yetkinlik aynı zamanda diğerleri tarafından değerlendirilmesini ve beceri performansını da içermektedir (Tang, Addison, LaSure-Bryant, Norman, O’Connell ve Stewart-Sicking, 2004).

Öz yetkinlik, kişinin dış dünyası ile ilgili olarak sabitlenmiş veya belirlenmiş hareketler değildir. Yetkinlik, daha fazlası olarak davranışsal, bilişsel ve sosyal bileşenlerden meydana gelen üretken bir kapasitedir (Bandura, 1988). Öz yetkinlik inancı, insanların sosyal çevrelerinden etkilenmektedir ve bu sosyal çevreleri aynı zamanda ortaya koydukları motivasyon ve davranışları ile de ilişkilidir. Öz yetkinlik inancı düşük olan insanlar, gerekli yeteneklere sahip olsalar ve ne yapacaklarını bilseler dahi bazı durumları etkili bir şekilde yönetemezler. Diğer bir ifadeyle, eğer birey ulaşmayı istediği amaca ulaşabileceğine inanmazsa, iddialı amaçlarını sürdürmede ve karşısına çıkan engelleri aşmada çok az motivasyona sahip olur. Yetkin olmadığını düşünen insanların sahip oldukları bilgi ile harekete geçmedeki güdülerindeki fark oldukça fazladır (Bandura, 1990).

Öz yetkinlik inancı, insanların herhangi bir görevi nasıl daha iyi yürüteceklerine ya da düzenleyeceklerine ilişkin olarak algılarıdır. İnsanların, belirli becerileri ortaya koyması ile sahip oldukları bu becerileri farklı durumlarda nasıl daha iyi kullanacakları arasında

belirgin bir farklılık vardır (Bandura, 1983). Bireylerin öz-yetkinlik inançları, onları kendilerine koydukları standartlara ulaşmaya motive eder.

Düşük öz-yetkinlik duygusu kişiyi herhangi bir başarısızlıkta kolayca yenilgiye uğratar (Bandura, 1983b). Düşük öz yetkinliğe sahip olan bireyler, 1) kendilerine verilen zor görevleri tehdit olarak algılar ve geri çekilirler; 2) zayıf hayalleri vardır ve amaçlarına bağlılıkları çok kuvvetli değildir; 3) Görevleri başarılı şekilde nasıl gerçekleştireceklerinden ziyade kendilerine tanı koymayı sürdürürler; 4) zor görevlerle karşılaştıklarında bunu kişisel yetersizliklerine bağlarlar ve 5) kolayca kaygı yaşar, depresyona ve strese girebilirler (Bandura, 1993).

Düşük öz yetkinlik inancı, bireylerin problemlerle baş edebilecek strateji geliştirmede kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabileceği gibi, olumsuz sonuçlar karşısında hemen umutsuzluk yaşamalarına, çaba ve gayretin sonucu değiştirmeyeceğine inanmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu bireyler sonuç beklentisinin de düşük olacağına inanırlar (Bandura, 1997; Linnenbrink ve Pintrich, 2002; Schunk, 2000). Düşük öz yetkinlik inancı bireyin yeni bir davranışa girişmekten kaçınmasına, güçlük ve engellere karşı dirençlerinin zayıflamasına ek olarak hemen pes etme eğilimi taşımaya, zorluklar karşısında gerilim yaşmasına ve performansının düşmesine etki edebilir (Bandura, 1997; Bong ve Skaalvik, 2003; Schunk, 2000). Bunların yanı sıra bireylerin yaşama dair karamsar ve endişeli düşünceleri, hayata umutsuz bakışları ve kaygılı halleri de olumsuz öz-yetkinliğin göstergesi olarak görülebilir (Bandura, 1991).

Tam tersi olarak yüksek öz yetkinlik duygusu ise bireyi belirli bir beceri veya davranış en iyi şekilde ortaya koymasında güdüleyici bir rol oynar. Yüksek öz yetkinlik düzeyi amaç oluşturmaya geliştirir ve belirli amaçları sürdürmede daha dirençli olmayı sağlar. Yüksek öz-yetkinlik düzeyine sahip bireyin amaçlarına bağlılıkları, güdülenmeleri, amaçlarına ulaşma da gösterdikleri gayretleri, sorunla karşılaştıklarında esneklikleri ve dirençleri de daha güçlüdür. Buna ek olarak öz-yetkinlik düzeyi yüksek bireyler gelecekte daha çok olumlu sonuç beklerler (Holcomb-McCoy, Harris, Hines ve Johnston, 2008).

Bouffard-Bouchard, Parent ve Larivee ise (1991) öz-yetkinlik algısı yüksek olan bireyin düşünme, anlama, yorumlamada daha güçlü, engellerle karşılaştığında sıradaki planı uygulama konusunda esnekliği yüksek, çevresiyle kurduğu ilişkiyi yöneten taraf olmada etkili olduğunu ileri sürmektedirler. Bu bireyler, yetersiz çabayı ve kullanılan zayıf stratejileri ara sıra yaşadıkları başarısızlıkların nedeni olarak görür ve bunu aşmak için problemlerle baş ederken çabalarını artırır, daha etkili stratejiler kullanır (Bandura, 1986).

Bandura (1997) ve Schwarzer (1992) araştırmalarında güçlü öz-yetkinlik algısının, daha sağlıklı, başarılı ve sosyal olma ile ilişkili olduğunu vurgulamışlardır (akt. Imam, 2007). Bandura (1986) bireylerin çaba göstermeleri ve başarılı olabilmeleri için olumlu öz-yetkinlik algısının gerekli olduğuna değinmiştir.

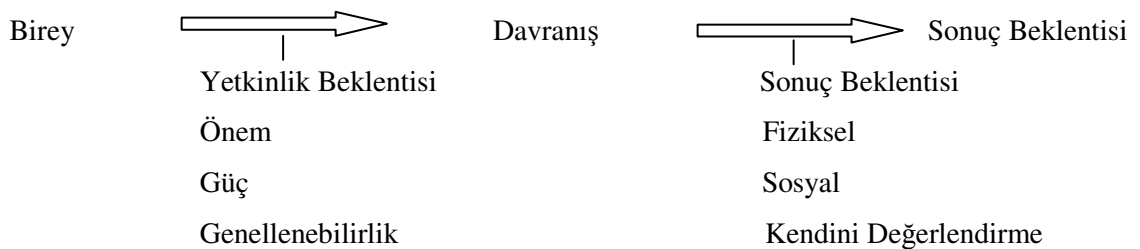
Burada sadece düşük ve yüksek öz-yetkinliğe bakılmamalıdır. Düşük ve yüksek öz yetkinliğin yanı sıra, öz-yetkinlik hangi şekilde algılandığını da önemlidir. Öz yetkinlik düzeyinin doğru algılanması, bireylerin yapabilecekleri hakkında gerçekçi düşünce yapısına sahip olabilmeleri açısından büyük bir rol oynamaktadır. Gerçekçi bir öz yetkinlik insancına sahip olmayan bireyler üstesinden gelemeyecekleri sorumluluklar alır ve başarısızlık yaşarlar veya tam tersi olarak yapabileceklerini küçümseyenler ise kendilerini sınırlar, potansiyel güçlerini kullanmaktan çekinirler. Bireylerin motivasyon düzeylerini ve başarılarını arttırmaları için yapabileceklerinin biraz üzerinde sorumluluklar üstlenmeleri önemlidir (Bandura, 1986 ).

Öz yetkinliğin sadece bireylerin davranışları, becerileri ve hareketleri üzerinde değil aynı zamanda düşünce örüntüleri ve stres düzeyleri üzerinde de etkisi vardır (Bandura, 1989). Bunun yanı sıra birey öz-yetkinlik algılarını bir başkasına da aktarabilir. Örneğin, öz yetkinlik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanlar, öz yetkinliği düşük olan psikolojik danışmanlara göre danışanlarına daha iyi bir psikolojik danışma hizmeti sunabilirler. Bu unsur verilen eğitim ile de ilişkili olabilir ve öz yetkinlik eğitimsel amaçlara ulaşmada da önemli bir rol oynayabilir. Ayrıca entelektüel gelişim kısmen, çeşitli konularda ustalaşma ve kendi kendine öğrenme kapasitesine ilişkin, kişinin yetkinliği konusundaki inançları tarafından belirlenir (Schunk, 1989). Hal böyle olunca,

öz yetkinliğin öğrenme üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu ve bireylerin başarılı olabileceklerine inandıkları davranışları daha çok öğrenmeyi denedikleri sonucu çıkarılabilir.

Üstünde durulması gereken diğer bir nokta ise öz yetkinliğin, bilgi ve beceri ile bunları kullanabilme arasında bir farkın bulunduğudır. Bireyin belirli bir konuyu bilmesi ve bilgi açısından yüksek öz yetkinliğe sahip olması yeterli olmayabilir. Birey, bilginin yanı sıra beceri yönünden de yüksek öz yetkinlik düzeyine sahip olması gerekir ki belirlediği amaçlara ulaşmada başarılı olabilsin. Sadece bilgi ve beceri yönünden donanımlı olmak tek başına yeterli olmayıp bu iki alanda da bireyin öz yetkinlik inancının veya algısının yüksek olması beklenmektedir.

Öz yetkinlik kavramı, sonuç beklentisi (outcome expectations), benlik kavramı (self concept), öz güven (self confidence) ve öz saygı (self esteem) gibi benzer kavramlar ile karıştırılmaktadır. Bu kavramlar arasındaki anlam farklılıklarının bilincinde olmak önemlidir. Sonuç beklentisi ile öz yetkinlik birbiriyle ilişkili olmasına rağmen farklı anlamlar taşımaktadır. Sonuç beklentisi bir davranışın sergilenişinin ne gibi sonuçlar doğuracağına ilişkin bireyin sahip olduğu yargısı iken (Bandura, 1977, p.193) öz yetkinlik bireyin ulaşmayı hedeflediği noktaya ulaşabilmesine ilişkin sahip olduğu kapasitesi hakkındaki yargılarıdır. Eğer birey belirli bir performansa odaklanırsa, bunun öz yetkinlik inancı ile ilişkili olduğu söylenebilir fakat birey belirli bir davranışın sonuçlarına odaklanırsa bunun sonuç beklentisi ile ilişkili olduğu sonucuna varılabilir.



**Şekil 2 Sonuç Beklentisi ve Öz Yetkinlik (Bandura, 1977, s. 193)**

Benlik kavramı, bireyin kendine yönelik olan tutumunu, yetkinlik ile ilgili çeşitli algıları ve öz saygısına yönelik duygularını ifade etmektedir. Buna karşın öz yetkinlik, bireyin



belli bir görev veya duruma yönelik olan güven algısıdır (Bandura, 1997; Pajares, 1996). Öz yetkinlik kavramı ile güven kavramını açıklarken, Bandura (1997) güven kavramının, bireyin inancının gücünü tanımlamada kullanıldığına işaret etmiştir. Diğer bir deyişle öz yetkinlik bir yandan bireyin kendisine duyduğu genel güven düzeyi ile ilişkilidir. Öz yetkinlik ise performanstan performansa ve durumdan duruma değişiklik gösterebilmektedir ve belli bir davranış karşısında bireyin sahip olduğu kapasitesi hakkındaki yargısıdır. Öz saygı kavramı ise bireyin kendine yönelik öz saygı duygusuna ilişkin yargısıdır (Bandura, 1997; p.11). Öz saygı genel bir yapıyı ve bireyin kendisini etkili bir şekilde değerlendirmesini yansıtmaktadır. Öz yetkinlik ise bireyin belli bir davranışa yönelik olan becerileri hakkındaki yargılarını ifade etmektedir. Bireylerin öz saygı algıları yüksek olsa da, kendilerini belirli bir davranışa yönelik doğru bir biçimde yargılayamayabilirler (Gist ve Mitchell, 1992).

Sonuç beklentisi üç farklı boyuttan oluşmaktadır: Önem (Magnituda), Güç (Strenght) ve Genellenebilirlik (Generality). Önem, bireyin belli bir davranışı yerine getirmesine yönelik olan zorlukları ifade etmektedir. Önem kavramı bireyin belirlediği davranışı yerine getirip getirtememesi ile ilgili bir yargıya vardığını ifade etmektedir. Bireylerin öz yetkinlik beklentileri daha kolay bir amaç belirlemelerine neden olabileceği gibi, kendilerini daha çok zorlayacak bir davranışa yönelmelerine de neden olabilir. Genellenebilirlik, bireyin belli bir alanda olan öz yetkinlik inancını diğer alanlara da taşınması ile ilgilidir (Bandura, 1977; Stajkovic ve Luthans, 1998). Başka bir deyişle, bireyler farklı alanlarda farklı öz yetkinlik inançlarına sahip olabilirler veya bir alanda olan öz yetkinlik beklentilerini diğer alanlara da genellebilirler. Güç kavramı ise burada bireyin belli bir alana yönelik olan öz yetkinlik düzeyinin kuvvetini ifade etmektedir.

Bandura (1986) öz yetkinlik inancının nasıl oluştuğunu da açıklamıştır ve öz-yetkinlik inancının kaynaklarını ortaya koymuştur. Bu kaynaklar, öz yetkinlik inancının oluşmasına etki eden kaynaklardır (Akt: Hazır Bıkmaz, 2006).

### 2.1.2.1. Öz Yetkinlik Bilgi Kaynakları

Bandura'ya göre (1997) öz yetkinlik inancının dört temel kaynağı bulunmaktadır. Söz konusu bu kaynaklar; a) *başarıyla tamamlanmış deneyimler (enactive mastery experiences)*, b) *dolaylı deneyimler (vicarious experiences)*, c) *sosyal ikna (social persuasion)* ve d) *fizyolojik ve duyuşsal durumlar (physiological and affective states)* dır.

**a) Başarıyla tamamlanmış deneyimler** en etkili bilgi kaynağıdır. Başarılı deneyimler bireylerin kendi yaşantılarına dayalı olduğundan daha güçlü ve daha genellenebilir bir öz yetkinlik algısı oluşturmaktadır ve bu nedenden dolayı da diğer bilgi kaynaklarına göre daha yüksek bir önem düzeyine sahiptir (Bandura, 1997). Performansın başarılı olduğu algısı öz yetkinlik inançlarını yükseltirken gelecekteki performansın başarısız olacağı algısı öz yetkinliği düşürür (Milner ve Hoy, 2003). Hatalar özellikle de öz-gelişimin ilk evrelerinde öz-yetkinliği zayıflatır. Kişi öz-yetkinlik inancını geçmiş yaşantı ve deneyimlerinden elde ettiği bilgiden sağlar. Özet olarak başarı, güçlü bir öz-yetkinlik inancının oluşmasına neden olurken, başarısızlık bu inancı zedeler. Dolayısıyla birey ne kadar çok başarılı deneyimler yaşarsa, öz yetkinlik inancı o kadar yüksek olur ve öz yetkinlik inancı güçlendikçe de başarılı olma inancı artar.

**b) Dolaylı deneyimler** ise öz yetkinliği oluşturan ikinci kaynaktır. Bireyler diğerlerinin başarılı performans sergilediklerini gördüklerinde, kendilerinin de aynı performansı sergileyebileceklerine dair olan inançları artar. Bunun tersi olan durumlarda, diğer insanların başarısızlıklarını görmek benzer işleri yapabilme konusundaki öz-yetkinlik beklentisi inancını olumsuz etkiler. Gözlemlenen model başarılı sonuçlara ulaşırsa, gözleyen bireyin öz-yetkinlik düzeyi yükselir, modelin performansının zayıf olması durumunda ise gözlemleyen kişinin öz-yetkinlik düzeyi düşer (Milner ve Hoy, 2003). Böylece, bireyin rol model olarak seçtiği bireylerin performansı da öz yetkinlik inancını etkiler ve başarılı deneyimler tamamlayabilmesi için önem arz eder.

**c) Sosyal ikna** bireylerin öz yetkinliklerini güçlendirmelerinin üçüncü kaynağıdır. Sosyal ikna, performansa ilişkin sözel geri bildirim, özel bir yardım, övgü,

cesaretlendirme, moral verici konuşma şeklinde sunulabilir (Milner ve Hoy, 2003). Bundan hareketle, eğer insanlar başarılı olmak için sahip olmaları gereken yeterliğe sahip oldukları konusunda ikna edilirlerse, daha çok çaba gösterirler ve daha sabırlı olurlar. Tam tersi olarak, sosyal iknaya olumsuz geri bildirimler veya bireyin yeteneği hakkında gerçekçi olmayan inançlar eşlik ettiğinde ise olumsuz etkiye sahip olabilir.

**d) Fizyolojik ve duyuşsal kaynaklar.** Bireyin yeteneklerine ilişkin yargılarının oluşumunda kısmen etkili olmaktadır. Bireyin ruhsal ve bedensel olarak kendini iyi hissetmesi, verilen bir görevi ya da istenilen bir davranışı yerine getirme olasılığını arttıracaktır (Bandura, 1995; Akt: Hazır Bıkmaz, 2006). Bireyler gerginlik, kaygı ve depresyonlarını kişisel yetersizliklerinin işareti olarak yorumlarlar. Kuvvet ve dayanıklılık gerektiren aktivitelerde, yorgunluk, ağrı ve acılarının düşük fiziksel yeterlik olduğuna inanırlar (Bandura, 1997). Eğer birey bir sorumlulukta sürekli olarak başarı gösterirse, bu onun kaygı seviyesini düşürür, öz-yetkinlik seviyesini yükseltir (Larson ve Daniels, 1998). Diğer bir ifadeyle, bireye verilen bir sorumluluk çok zorsa, kaygı düzeyi yükselir ve yükselen kaygı seviyesi de öz-yetkinlik düzeyini düşürür çünkü bireyler öz yetkinlik algısının pozitif olmasına ihtiyaç duyar.

Genel olarak bakıldığında, öz yetkinlik inancının sadece bireyden etkilenmediği, aynı zamanda bireyin çevresinin de öz yetkinlik inancının oluşmasında veya gelişmesine önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Psikolojik danışma hizmetleri ile bağlantı kurulduğunda, özellikle başarıyla tamamlanmış deneyimlerin ve sosyal iknanın psikolojik danışman öz yetkinliği oluşturan kaynaklar olduğu söylenebilir, çünkü danışandan gelen övgü ve olumlu sözel geri bildirim psikolojik danışmanı cesaretlendirir ve psikolojik danışmanın öz yetkinlik algısını olumlu yönde etkileyebilir.

#### 2.1.2.2. Öz Yetkinlik Beklentisinin İşlevleri

Bandura'ya göre (1993) yetkinlik beklentisinin dört temel işlevi vardır ve bireyin kişisel yetkinlik inançları, bilişsel, duygusal ya da motivasyonel müdahale yöntemleri vasıtasıyla performansı arttırabilir veya azaltabilir. Bu dört temel işlev şu şekilde

sıralanabilir: a) *Bilişsel Süreçler*, b) *Motivasyonel Süreçler*, c) *Duyuşsal Süreçler* ve d) *Seçim Süreçleri* (Bandura, 1989a).

**a) *Bilişsel Süreçler.*** Hareketlerin birçok yönü düşünce yapısında şekillenir. İnsanların kendi yetkinliklerine ilişkin inançları geleceğe dönük öngörü senaryolarını etkiler. Bilişsel süreçler bireyin yeteneği, sosyal, bilişsel, güdüsel ve davranışsal becerilerin organize edilerek farklı amaçlar için kullanılmasında üretici bir kapasitedir (Bandura, 1982, 1986). Birey, bilişsel süreçler sayesinde düşüncenin içeriği ve yönünü değiştirebilen duygusal tepkileri denetleme gücüne de sahiptir (Bandura, 1989b). Bu bilgiler doğrultusunda, bilgi ve becerinin kullanımında önemli farklılıkların olduğu anlaşılmaktadır çünkü bilgiye ve beceriye sahip olma ve zorlu şartlar altında bunları iyi bir şekilde kullanabilme arasında belirgin bir ayırım vardır. Kişisel başarıya ulaşmak için sadece belirli bir beceriye sahip olmak yetmez, bu becerileri iyi bir şekilde kullanmak için belli bir yetkinlik inancına da ihtiyaç vardır. Algılanan bilişsel yetkinlik beklentisi, bilişsel çabayı arttırarak hem doğrudan hem de dolaylı olarak performansı etkilemektedir. Bireyin kendisini diğerlerinden geride bırakılmış hissetmesi yetkinlik beklentisini düşüreceği gibi, tam tersi olarak bireyin kendisini diğerlerinden ileride hissetmesi yetkinlik beklentisini yükseltebilir (Bandura, 1993). Bilişsel süreçler çerçevesinde, birey, girişimde bulunacağı bir işi eski bilgileriyle değerlendirerek ya hatalı ya da tam tersi olarak doğru sonuçlara varabilir. Kısacası insan davranışlarının çoğu önceden düşünülen bilişsel hedefler tarafından düzenlenmektedir ve kişisel amaçlar yeteneklerin kişisel değerlendirmeleri tarafından etkilenmektedir. Algılanmış kişisel yetkinlikleri ne kadar yüksek olursa, insanlar kendileri için o kadar yüksek hedefler belirlerler ve hedeflere bağlılıkları o derece pekişir.

**b) *Motivasyonel Süreçler.*** Yetkinlikle ilgili inançlar, motivasyonun kişisel olarak düzenlenmesinde anahtar bir rol oynar ve bireylerin motive olması bilişsel olarak gerçekleşmektedir. Buna göre, kendilerini yüksek derecede yetkin olarak gören kişiler, başarısızlıklarını yetersiz çabaya bağlarlar. Buna karşılık düşük yetkinlik beklentisine sahip kişiler, başarısızlıklarını yeteneksiz olmalarına bağlarlar. Bireylerin, sergiledikleri performanslardan olumlu sonuçlar elde etmeleri motivasyonlarını arttırmaktadır ve elde ettikleri doyum sayesinde sonraki performanslarda aşırı çaba göstererek

performanslarını arttırmaları (Bandura, 1993). Yetkinlik düşüncesi, insanın ne kadar çaba harcayıp engellerle ne denli ısrarla savaşaacağını belirler. Kuvvetli inanç yüksek performansla sonuçlanır. Tersine ise kendini sınırlayan bir yetkinliktir (Bandura, 1986). Kısacası yetkinlikle ilgili şüphelerin olması durumunda öğrenme gerçekleşir ama önceden kazanılan yeteneklerin kullanılmasını engeller. İnsanların kişisel yetkinlik inançları motivasyon seviyelerini belirlemekte; bir işte ne kadar çaba sarf edeceklerini ve engeller karşısında ne kadar dayanacaklarını etkilemektedir. Burada önemli olan bireyin kişisel yetkinlik inançları doğru bir biçimde değerlendirebilmesidir. Örneğin birey, kişisel değerlendirmelerinde hata yaptığı zaman, kapasitesini olduğundan fazla değerlendirme eğiliminde olur. Bu bilişsel bir başarısızlıktan çok fayda olur çünkü yüksek yetkinlik beklentisi motivasyonu arttırdığı için olumlu sonuçlara yol açabilir (Bandura, 1989b). Ancak burada sadece motivasyon iyi bir davranışın sergilenmesi için yeterli olmaz çünkü eksik kişisel beceriler veya olumsuz düşünceler (bilişsel süreçler) söz konusu ise, her zaman iyi performans oluşmaz (Bandura, 1986).

**c) Duyuşsal Süreçler,** bireyin yetenekle ilgili yargıları ve düşünce tarzlarını etkiler. İnsanın yetenekleriyle ilgili yargıları ise, düşünce tarzları ve duygusal tepkileri çevreyle ilişkileri sırasında şekillenir. Bütün kişisel üzüntüler stres yaratır ve dikkati kişisel başarısızlıklara yöneltip endişe oluştururlar. Tam tersine benlik yeterliliği olanlar dikkat ve çabalarını engellerle baş etmeye yöneltirler (Bandura, 1986). Bireylerin kapasiteleri ile ilgili inançları, motivasyon seviyelerini olduğu kadar tehdit edici ve zorlayıcı ortamlarda ne kadar stres ve depresyon yaşayacaklarını etkiler ki bu da yetkinlik beklentisi inancının duygusal arabulucusudur. Tehdit edici durumları kontrol edebileceklerini düşünen insanlar rahatsız edici düşünce biçimlerini anımsamazlar, fakat tehdit edici durumları kontrol edemeyeceklerini düşünen insanlar oldukça yüksek endişe yaşarlar ve bu durum performansın düşmesine neden olduğu kadar stres ve depresyona da neden olur (Bandura, 1986). Bundan hareketle, tehdit edici durumları kontrol edemeyeceklerini düşünen bireylerin, baş etme becerilerindeki eksiklikleri üzerinde durmaya daha eğilimli oldukları, çevrelerindeki birçok şeyi gerginlik yaratan bir tehlike olarak görecekları ve tüm bunların bireyin işlevsellik düzeyine zarar verebileceği ve sınırlayabileceği söylenebilir.

*d) Seçme Süreçleri.* Sosyal Bilişsel Kuramına göre insan ve çevre birbirini etkilemektedir ve birey de çevrenin bir ürünü olarak görüldüğü için yetkinlik konusundaki inançlar, yapılacak aktivitelerin ve çevrenin seçimi ile oluşur. Yetkinlik beklentisi bireylerin seçimlerini etkiler ve bu şekilde bireyler kapasitelerinin üstünde gördükleri aktivitelerden ve ortamlardan kaçınır veya baş edebileceklerine inandıkları durumları seçerler (Bandura, 1993). Lent ve Hackett (1987; Akt: Bandura, 1993), insanların kendileriyle ilgili yetkinlik inançlarının gücünün mesleki hedefleri şekillendirmede önemli bir rol oynadığını savunurlar. Yetkinlik beklentisi ne kadar güçlü olursa, mesleki hedeflerinin o kadar geniş ve yüksek olacağı, bunlara ulaşmak için daha çok ilgi göstereceklerini, farklı meslekler için kendilerini o derece hazır hissedeceklerini ve başarılarının da o nispette büyük olacağını vurgulamaktadırlar.

Özetle, öz yetkinlik teorisi kapsamlı bir teoridir ve öz yetkinlik kavramı başarılı bir performans, yapılan seçimler ve sergilenen çaba açısından belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenden dolayı öz yetkinlik kavramı birçok alanda araştırılmaktadır. Bu alanlardan birisi de Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanıdır. Bir sonraki bölümde Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik kavramı ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

### **2.1.3. Psikolojik Danışman Öz Yetkinliği**

1980'li yıllarının başında araştırmacılar psikolojik danışman öz yetkinliğine ve psikolojik danışmanların öz yetkinliğini etkileyen faktörlere ilişkin çalışmaya başlamıştır (Dunnewold, 1982; Johnson, 1985; Kopala, 1987; Sipps ve ark., 1988). Bu anlamda psikolojik danışmanların öz yetkinliğine ilişkin hem psikolojik danışmanların kendilerine olan güveni hem de psikolojik danışman becerilerinin önemli bir rol oynadığı dikkat çekmiştir. Psikolojik danışman eğitimi psikolojik danışma becerilerinin öğretilmesi ve psikolojik danışma uygulamalarını içerdiğinden dolayı, çalışmalar daha çok psikolojik danışman adayları üzerinde olmuştur (Larson, 1998; Larson & Daniels, 1998).

Psikolojik danışman öz-yetkinliği, Bandura'nın istenen davranışın başarılı bir şekilde sergilenmesi için sahip olunan bir takım inanç, bilgi ve beceriler doğrultusunda

şekillendirilen öz yetkinlik kuramına dayanmaktadır (Melchert ve ark., 1996). Diğer bir anlatımla, psikolojik danışman öz yetkinliği, psikolojik danışman becerileri ve psikolojik danışma alanına yönelik bilgiler doğrultusunda oluşur.

Literatürde psikolojik danışman öz yetkinlik kavramı, psikolojik danışmanın yakın gelecekte danışanı ile birlikte etkili psikolojik danışma süreci gerçekleştirmesine ilişkin kapasitesi hakkındaki inanç ve yargıları olarak tanımlanmıştır (Larson ve Daniels, 1998). Lent, Hill ve Hoffman (2003) ise, psikolojik danışman yetkinlik beklentisini; temel yardım becerileri, psikolojik danışma oturumundaki görevleri başarma ve oturum sırasında sorunları müzakere ve zorluklara meydan okuma olmak üzere üç ana alt alanda açıklamaktadırlar. Diğer bir deyişle, psikolojik danışman öz yetkinliği, psikolojik danışmanın, psikolojik danışma sürecinde ne yapması gerektiğini bilmesi, sorumluluklarını yerine getirmesi ve etkili bir psikolojik danışma süreci sunabilmesi için temel belirleyici olarak görülmektedir. Greason ve Caswell (2009)'ın tanımına göre, psikolojik danışman öz yetkinlik inancı, danışana nasıl yardımcı olunacağını bilmek ve gerekli psikolojik danışman becerilerini sürdürmek arasında olan öncül bir mekanizmadır. Temelde psikolojik danışman öz yetkinliği, etkili psikolojik danışmanın en önemli belirleyicisidir ve sürece adapte olmada önemli bir faktördür (Sharley ve Ridgeway, 1990).

Larson (1998) Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı'nın temellerini ele alarak psikolojik danışmanların öz yetkinliklerini tanımlamış ve psikolojik danışman eğitime yönelik psikolojik danışman öz yetkinliğinin sosyal bilişsel modeli'ni ortaya koymuştur. Bu model psikolojik danışman becerileri ve psikolojik danışmanların yetkinlikleri ile ilgili algısı üzerinde durmakla birlikte, psikolojik danışman öz yetkinliğinin, alan uzmanlarının yapmaları gerektiği ve yaptıkları davranışlar arasında arabuluculuk görevini yerine getirdiğini savunmaktadır. Bundan dolayı da sosyal bilişsel modeli'nin en çok çalışılan yapılarından birisi psikolojik danışman öz-yetkinliği olmuştur (Barnes, 2004).

Psikolojik danışmanların mesleklerini başarı ve güven içinde sürdürmelerinde öz yetkinlik önemli bir belirleyicidir. Bandura (1977, 1986) bireyin iş performansının, öz

yetkinliğini etkileyen en önemli faktör olduğunun üzerinde durmuştur. Bandura'nın öz yetkinliğin rolüne ilişkin hipotezlerinin çoğunun psikolojik danışman öz yetkinliğine de uyarlanması mümkündür. Sosyal bilişsel kuram psikolojik danışman öz yetkinliğine uyarlandığında, psikolojik danışman öz yetkinliği düşük olan psikolojik danışmanlar, kaygı durumlarını kendilerini tehdit eden bir durum olarak görmekte-dirler. Bu bireyler kendilerine gerçek amaçlar koyamazlar ve kendilerini korumaya yönelik düşünceleri vardır. Psikolojik danışmanlar kendi süpervizyon ve psikolojik danışma çevrelerini belli bir yapı içinde oluşturan temsilcilerdir. Psikolojik danışmanlar duygu, düşünce ve davranışlarını, danışanlarından ve kendilerine süpervizyon yapan eğitmenlerden aldıkları geri bildirimlere dayalı olarak düzenlerler. Ayrıca psikolojik danışma ve süpervizyon esnasında potansiyel senaryoları öngörürler ve kendilerini bu senaryolara hazırlarlar (Larson ve Daniels, 1998).

Psikolojik danışman öz yetkinlik inançları psikolojik danışma yetkinliğine ilişkin öznel değerlendirmelerdir ve psikolojik danışman yetkinlik beklentisinin, psikolojik danışmanın psikolojik danışmaya başlama kararını, psikolojik danışma sürecindeki davranışlarını ve göstereceği çabayı belirlediği öne sürülmektedir (Larson ve Daniels, 1998). Bu ifadeden yola çıkarak, Psikolojik danışman yüksek öz yetkinlik inancına sahip bireylerin, psikolojik danışma yapabilecek yüksek kapasiteye sahip olduklarına inandıkları varsayılabilir. Psikolojik danışman düşük öz yetkinlik inancına sahip bireyler ise, psikolojik danışma performansı için gerekli becerileri ortaya koyamayacaklarını düşünürler.

Çalışmalarda, psikolojik danışman öz yetkinlik inançlarının, psikolojik danışmanın oturum sırasında kullandığı tepkilerinin seçimini, hata yaptığında, hatasının üstesinden gelmek için harcadığı çabayı, bir engeli aşmadaki kararlılığını ve risk alma davranışını etkilediği ortaya konmuştur (Bandura, 1977; akt. Larson ve Daniels, 1998). Sosyal bilişsel teoriye göre, bireyler davranışlarını sezilerinin sembolik kapasiteleri aracılığıyla gerçekleştirir. Diğer bir deyişle, bireyler olacaklara ilişkin sezilerine dayanarak bilişsel senaryolar oluştururlar. Psikolojik danışmanlar da, psikolojik danışma ve süpervizyon sürecinde, olası senaryoları tahmin etmek ve kendilerini hazırlamak için sezilerini kullanırlar. Kısmen geri bildirimlere ve sezilerine dayanarak, danışanları ve kendileri



için amaçlar oluştururlar. Sonuçta, sosyal bilişsel teori, psikolojik danışmanların, davranışlarının ve eğitim ortamlarının dinamik etkileşimine kritik zemin olarak sosyal ve kültürel değişkenleri inceler (Larson ve Daniels, 1998).

Bandura (1989) öz yetkinlik algısının bireylerin yaşamında önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. Örneğin, sosyal yaşamın birçok engelleri, başarısızlıkları, zorlukları, gerilemeleri, hayal kırıklıklarını ve düzensizlikleri içinde barındırdığı bir gerçektir. Bunların başarılı bir şekilde üstesinden gelmek için güçlü bir öz yetkinlik algısı gerektiği vurgulanmaktadır. Voltan-Acar (1988)'a göre psikolojik danışma ortamı üyenin içinde yaşadığı dünyanın bir küçük modelidir. Birey grup içinde nasıl yaşarsa psikolojik danışma oturumlarında da öyle davranır. Bireyin dış dünyası makrokozmos ile adlandırılırken, psikolojik danışma oturumlarında geliştirdiği dünya mikrokozmos olarak tanımlanmaktadır. Voltan-Acar (1988) mikrokozmos içinde yeni davranışlar öğrenen danışmanın, mikrokozmosunun değiştiğini ve öğrendiği yeni davranışları sosyal yaşamına transfer ederek makrokozmosunun da değiştiğini öne sürmektedir. Bu ifadeden hareketle, tıpkı sosyal yaşamda olduğu gibi, psikolojik danışma süreci de kişiler arası ilişkileri kapsamakta ve bu süreçte de sosyal yaşamın barındırdığı güçlüklerle karşılaşılabilir. Böylelikle, psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanın öz yetkinlik düzeyi değiştiğinde, dış dünyasında oluşturduğu yetkinlik inancı da değişim gösterebilir. Etkin bir hizmet sunabildiğine inanan psikolojik danışman mikrokozmos içinde yüksek öz yetkinlik inancına sahip olur ve bu yetkinlik inancını sosyal yaşamına transfer ederek makrokozmosunun da değişmesine ve sosyal yaşamda da kendini yetkin bir psikolojik danışman olarak görmesine sebep olur. Psikolojik danışma mesleğinin temel amaçlarından birisi de bu güçlüklerin psikolojik danışma sürecinde ele alınması ve bireyin üstesinden gelebilmesi için psikolojik danışmanın gerekli becerilerle donanmasına imkân sağlanması ve bireyin kendisini yeterli hissetmesine yardımcı olmaktır (Jannelli, 2000; Akt., Erkan, 2011).

Larson (1998)'a göre güçlü bir öz yetkinlik algısı sayesinde psikolojik danışmanın, psikolojik danışma sürecinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal becerileri ile psikolojik danışman becerileri bütünleşebilmektedir. Psikolojik danışman öz yetkinliği, psikolojik danışmanın psikolojik danışma ilişkisini başlatma kararının, psikolojik danışma

sürecinde sergileyeceği davranışların ve süreçte göstereceği çabanın belirleyicisi olarak işlevde bulunmaktadır. Psikolojik danışmanın sahip olduğu yetkinlik algısı sayesinde psikolojik danışma sürecindeki etki gücü ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, psikolojik danışman öz yetkinlik inancı, psikolojik danışmanın kendinde var olan bilişsel, sosyal ve davranışsal becerileri psikolojik danışmada kullanmasını sağlayan genel bir mekanizma olarak kavramsallaştırılabilir. Psikolojik danışman öz yetkinliği, psikolojik danışmanın karar vermesini, psikolojik danışma esnasındaki psikolojik danışman becerilerini ve psikolojik danışmada gösterdiği performansı belirler (Larson, 1998). Bundan dolayı, psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerinin lisans eğitiminin erken dönemlerinde arttırılmaya çalışılmasının, kendilerini zorlayabilecek psikolojik danışma süreçlerinde daha çok sabır göstermelerine sebep olabilir. Böylece psikolojik danışmanların zor alt becerileri öğrenmeye istek duymalarına destek olunur ve kaygılarını azaltarak daha iyi bir performans göstermelerine yardımcı olunur.

Bu açıklamaları Bernard ve Goodyear (2004) da desteklemektedirler. Onlara göre psikolojik danışman eğitimi programlarının en önemli ögesi, danışanlarla çalışma becerilerinde kendine güvenen, öz yetkinliği yüksek uzmanlar yetiştirmektir. Psikolojik danışma becerilerinin geliştirilmesinin bir sonucu olarak psikolojik danışmanlar uygulamalarında kendilerine belirgin bir şekilde güven duyarlar ve böylelikle de öz yetkinlikleri artar (Paez, 2010). Psikolojik danışman öz yetkinliği oturumlar boyunca atılan adımları etkilediği kadar psikolojik danışma vermeye ilişkin psikolojik danışmanın kararını etkilemede önemli bir rol oynar (Larson ve ark. 1998). Bahsedilen bu görüşler, sonuç olarak, psikolojik danışma sürecinde öz yetkinlik algısının ne düzeyde öneme sahip olduğunun bir göstergesidir.

Araştırmacılar, psikolojik danışman öz yetkinliğinin farklı alanlardaki önemini vurgulamışlardır. Stollenberg (1998) psikolojik danışman öz yetkinlik inancında alınan eğitimin önemini vurgularken, Larson (1998), Larson ve Daniels (1998) ve Lent, Hackett ve Brown (1998) ise danışman öz yetkinliğinde alınan süpervizyonun önemine işaret etmiştir.

Larson (1998)' e göre; psikolojik danışmanın, psikolojik danışma esnasında daha etkili tepkilerde bulunması bir yandan aldığı süpervizyonun kalitesine diğer yandan da danışanın getirdiği probleme bağlıdır. Burada danışanın getirdiği problemden kastedilen, psikolojik danışmanın psikolojik danışmaya hazır olması ve problemi ortaya koymasıdır. Süpervizyonun psikolojik danışman öz yetkinliği açısından önemli olduğunu araştırmalar da ortaya koymaktadır. Yetersiz ve az süpervizyon alan ya da hiç süpervizyon almayan psikolojik danışmanların performanslarında düşüş görülmektedir. Bu açıdan alınan süpervizyon psikolojik danışmanlara, alanda pozitif yetkinlik beklentisi sağlar (Cashwell ve Dooley, 2011). Ancak buna rağmen psikolojik danışman adaylarının eğitimleri boyunca yeterince nitelikli süpervizyon alamadıkları görülmektedir.

Psikolojik danışmanların öz yetkinlik inançlarının oluşması, danışanlarına ne derece etkili bir hizmet sunabildikleri ve bu hizmeti danışanlarına ne derece iletebildikleri ile de ilgilidir (Larson, 1998). Bu ifadeden hareketle, psikolojik danışman, danışanına etkin hizmet sunabildiğine inandığında, psikolojik danışman öz yetkinlik düzeyinin yükseldiği, tam tersi olarak etkin bir hizmet sunamadığına inandığında yetkinlik düzeyinin düştüğü söylenebilir. Diğer taraftan psikolojik danışmanın sunduğu hizmeti danışanına ne derece iletebildiği de önemlidir (Larson, 1998). Psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışman, danışana hizmeti sunabildiğini ileterek bu konuda başarılı olduğunu hissettiğinde, psikolojik danışmanın öz yetkinliği artar.

Levitt'e (2001) göre ise, psikolojik danışmanın başlangıçta, yapacağı psikolojik danışmanın danışana faydalı olacağını düşünmesi, kendi kapasitesine olan inancında etkili olabilir. Danışanın psikolojik danışmaya yardım için geldiğini düşünmesi, psikolojik danışmanın kendi yeteneği hakkındaki inancını güçlendirebilir.

Leach, Stoltenberg, Mcneill ve Eichenfield (1997)'e göre kaygı da psikolojik danışmanların öz yetkinlik inançlarını etkileyen faktörlerden biridir. Bireyler temel bilgi ve becerileri sahip olabilirler ancak psikolojik danışma sürecine aşırı odaklanırlarsa ve tüm dikkatlerini performansa yönetirlerse, danışanın getirdiği sorun alanını anlamada ve uygun tepkilerde bulunmada zorluk yaşayabilirler. Bu varsayım Türkiye'de verilen

psikolojik danışma eğitimi açısından düşünüldüğünde doğrulanabilir. Psikolojik danışman adaylarının alan çalışması kapsamında aldıkları eğitimlerde yaşadıkları dersten kalma/geçme kaygısı ve not kaygısından dolayı onlar etkili bir psikolojik danışma süreci sunamamaktadırlar. Tüm dikkatlerini performanslara ve uygun tepkiyi vermeye yönelttiklerinden dolayı performanslarının düştüğü söylenebilir.

Larson (1998) psikolojik danışman öz yetkinliğinin dört temel faktörden etkilendiğini öne sürmüştür: Uzmanlık (mastery), model alma (modeling), sosyal ikna (social persuasion) ve duyuşsal uyarılma (affective arousal). Uzmanlık psikolojik danışma alanındaki deneyimleri ifade etmektedir. Birey ne kadar çok olumlu deneyim yaşarsa, kendini o kadar etkin hisseder. Model alma psikolojik danışmanın çevresinde var olan diğer alan uzmanlarını gözlemlemesiyle oluşmaktadır. Burada birey olumlu geçen ve etkili bir psikolojik danışmanı model olarak alırsa, kendisinin de model aldığı kişi gibi başarılı olabileceğine inanır. Sosyal ikna psikolojik danışmana veya psikolojik danışman adayına süpervizörlük yapan kişi ile ilgili bir süreci ifade eder. Burada psikolojik danışmanın olumlu dönüt alması psikolojik danışmaya yönelik öz yetkinlik inancını güçlendirir. Son faktör ise psikolojik danışmanın yaşadığı kaygı, anksiyete ve heyecan düzeyi ile ilgilidir (Larson, 1998). Burada da görüldüğü üzere psikolojik danışman öz yetkinliği her bir faktörün bileşenidir. Bu nedenle psikolojik danışma eğitiminin baştan en iyi şekilde düzenlenmesi, öz yetkinliği artıran faktörlerin eğitim süresince verilmesi önem arz etmektedir.

#### **2.1.4. Psikolojik Danışmanın Görevleri**

Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik alanında bütünleştirici bir eğitim verilse de psikolojik danışma ve rehberlik arasında uygulamada önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. Rehberlik hizmetleri daha çok okullarda verilmektedir. Psikolojik danışma hizmeti ise psikolojik danışma merkezlerinde, hastanelerde, adliyede vb. yerlerde sunulmaktadır. Her iki alan için alınan eğitim tek bir programda birleşse de uygulama alanlarının farklı olduğu aşikârdır.

Burada psikolojik danışmanın görevlerine değinmeden evvel psikolojik danışma'nın tanımlanması gerekmektedir. "Psikolojik danışma" kavramına bakıldığında çeşitli tanımlara rastlanmaktadır. Brown (1993), psikolojik danışmayı kapsamlı bir şekilde tanımlamıştır. Brown'a göre psikolojik danışma, kişiye üstesinden gelemediği problemlerinde, terapötik süreçler içerisinde yargılayıcı olmayan, destekleyici öğütler vermedir. Ancak günümüzde psikolojik danışma "öğüt verme"den uzak bir hizmet olarak görülmektedir. Britanya Psikolojik Danışma Birliği (British Association of Counseling, BAC, 1995) psikolojik danışma sürecinin duygu, düşünce ve davranışlarla ilgili yapılacakların psikolojik danışman tarafından sakince dinlenip psikolojik danışma kuralları çerçevesinde eylem planlarının oluşturulduğu bir süreç olduğunu belirtmiştir. Söz konusu bu süreçte belirgin bir zaman ayrılır, psikolojik danışman, rolleri doğrultusunda danışana saygı duyar ve psikolojik danışman – danışan ilişkisi çerçevesinde yardım süreci başlatılır (BAC, 1995). Bir başka deyişle, psikolojik danışma terapötik beceri ve koşulların uygulandığı profesyonel yardım etme sürecidir.

Ivey (1976) psikolojik danışma sürecinin tanımını, psikolojik danışmanların görev ve sorumluluk alanlarını vurgulayarak ifade etmiştir. Ivey psikolojik danışmayı danışma psikolojisi ifadesini kullanarak ele almış, uygulamalı psikolojinin en geniş uzmanlık alanı olarak görmüştür. Bu alanda hizmet veren kişiler, sosyal kurumlarda, okullarda, hastanelerde veya endüstride çalışabilirler. Harper (1981) ise psikolojik danışma kavramını psikolojik danışmanın bir veya birden fazla kişilere; gelişmesi, problemlerini çözebilmesi ve ilişkili durum veya sorunlarıyla ilgili oldukça büyük anlayış kazanabilmesi için yardım edebileceği profesyonel bir ilişki olarak tanımlamıştır.

Birey yaşamı boyunca kendini tanımaya, nereye ait olduğunu öğrenmeye ve yaşamında amaçlar belirlemeye çalışmaktadır. Bu anlamda psikolojik danışma mesleği, insanın gereksinimlerini, planladığı kararları yerine getirebilmesi, problemlerini çözebilmesi ve kendine ait farkındalığı geliştirerek daha sağlıklı olarak yaşayabilmesine yardım sağlama sürecidir. Bireylerin en iyi şekilde gelişmelerini sağlamak psikolojik danışmanların nihai görevleridir. Bunun için de bireyi etkileyen olumsuz olaylardan kaçınarak gelişim ve büyüme engellerini önleyici sağlıklı ortamların oluşmasına yardımcı olunmalıdır. Psikolojik danışmanlar, bireylerin potansiyellerini en üst düzeyde

geliştirmeleri için onlara yardımcı olur ve gerekli müdahale yöntemlerini belirlerler. Bireylerin tüm yaşam gerçekleri içinde psikolojik danışma hizmetleri, problemlerin önlenmesi için gelişimsel konulara odaklanarak duyuşsal, sosyal ve psikolojik sağlığın oluşturulmasını amaçladıkları bildirilmektedir (Ültanır, 2000).

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğine göre Psikolojik Danışman, eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren kişidir. Bu bireyler üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış bireydir (MEB, 2001).

Okullarda öğrencilere sunulan hizmet kapsamında; eğitsel ve mesleki rehberlik başlığı altında, temel olarak bilgi vermeye dayanan, öğrencinin eğitsel başarısını arttırmak, okuldan ve okulun birimlerinden en üst düzeyde yararlanmasını sağlamak amacıyla verilen eğitsel rehberlik hizmetleriyle, gelecekteki meslek gelişimini doğru ve etkili bir şekilde yönlendirmesini sağlayan mesleki rehberlik hizmetlerinden oluşmaktadır. Öğrenci kişilik hizmetleri başlığında ise (formasyonu uygunsa) grupla ve bireysel psikolojik danışma yoluyla öğrencilerin kişilik gelişimlerine destek sağlamak, sorunlarını gidermede yardımcı olmak şeklinde çok genel olarak özetlenebilir. Öğretmenlere ve idari personele yönelik olarak da, gereksinim duydukları eğitim, öğrenci davranışları gibi alanlarda müşavirlik hizmetleri sağlamaktır. Anne-babalara yönelik olarak çocuklarının gelişimlerini tam ve doğru bir biçimde desteklemeleri için müşavirlik hizmeti vermek rehber öğretmenin genel sorumlulukları arasındadır (Kuzgun, 2000).

Yeşilyaprak (2003) eğitim ve öğretim ortamlarında bireylere verilen hizmetlerin yedi ayrı alanda toplandığını belirtmektedir. Bu alanlar: Psikolojik danışma hizmeti, oryantasyon (yeni ortama alıştırma) hizmeti, bireyi tanıma hizmeti, bilgi toplama ve yayma hizmeti, yöneltme ve yerleştirme hizmeti, izleme ve değerlendirme hizmeti ve müşavirlik (konsültasyon) hizmeti. Psikolojik danışman bu alanlarda verilecek olan hizmetlerden sorumlu tutulan bireydir.

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğinin (2001) 50. maddesinde, rehber öğretmenlerin görev ve sorumlulukları on dokuz alt başlıkta sıralanmıştır. Bu görevler;

1. Okulun rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programını sınıf düzeyine, okulun türüne ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre hazırlamak,
2. Rehberlik programının ilgili kısmının uygulanmasında sınıf öğretmenlerine rehberlik etmek,
3. Okulun tür ve özelliklerine göre gerekli eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerini planlamak, programlaştırarak uygulamak veya uygulanmasına rehberlik etmek,
4. Bireysel rehberlik hizmetlerini, alanın ilke ve standartlarına uygun biçimde yürütmek,
5. Eğitsel, mesleki ve bireysel rehberlik çalışmaları için öğrencilere yönelik olarak bireyi tanıma tekniklerini yürütmek,
6. Bireysel rehberlik hizmetleri kapsamında formasyonu uygunsa psikolojik danışma yapmak,
7. Sınıflarda yürütülen eğitsel ve mesleki rehberlik etkinliklerinden, uygulanması rehberlik ve psikolojik danışma alanında özel bilgi ve beceri gerektirenleri uygulamak,
8. Okul içinde alanıyla ilgili araştırma yapmak ve bunların sonuçlarından yararlanılmasını sağlamak,
9. Öğrencinin yönlendirilmesiyle ilgili olarak mezun olacağı dönemde sınıf rehber öğretmeni, veli, öğrenci ve okul yönetiminin işbirliğiyle değerlendirme raporu hazırlamak,
10. Eğitim-öğretim kurumundaki seçmeli derslerin konulmasında çevre koşulları, okulun olanakları, öğretmen sayısı ve branşı da gözetilerek yeni seçmeli derslere ilişkin araştırma yapmak, bu derslerin zümre öğretmenlerince gerçekleştirilecek program çalışmalarında alanı ile ilgili görüşlerini bildirmek,
11. Okulda özel eğitim gerektiren öğrenci varsa veya kaynaştırma eğitimi sürdürülüyorsa, bu kapsamdaki öğrencilere ve ailelerine gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini rehberlik ve araştırma merkezinin işbirliğiyle vermek,
12. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin öğrenci gelişim dosyalarını ve diğer gerekli kayıtları tutar, ilgili yazışmaları hazırlar ve istenen raporları düzenlemek,
13. Okula bir alt öğretim kademesinden veya nakil yoluyla gelen öğrencilerin gelişim dosyalarını incelemek, sınıf rehber öğretmeniyle işbirliği içinde değerlendirmek,

14. Gerektiğinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katılmak,
15. Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarıları doğrultusunda eğitsel kollara yönltilmesi konusunda branş ve sınıf rehber öğretmenine bilgi vermek ve iş birliği yapmak,
16. Ailelere, öğrencilere, sınıf rehber öğretmenlerine ve gerektiğinde diğer okul personeline yönelik hizmet alanına uygun toplantı, konferans ve panel gibi etkinlikler düzenlemek,
17. Okulda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin toplantılara ve komisyonlara katılmak, gerekli bilgileri vermek, görüşlerini belirtmek,
18. Orta öğretim kurumlarında Milli Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliğinin ilgili maddesinde belirtilen görevi yapmak,
19. Ders yılı sonunda bu alanda yapılan çalışmalarını değerlendirmek, sonuçlarını ve gerekli bilgileri içeren bir rapor hazırlamaktır.

Özetle okul psikolojik danışmanlar, okulun ve öğrencinin ihtiyaçları doğrultusunda bireysel, eğitsel ve mesleki rehberlik hizmetlerini yürüten ilgili alandan mezun olmuş bireylerdir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ise Psikolojik Danışma ve Rehberlik programlarını akredite eden bir kuruluş olan CACREP (The Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs) (2000); okul psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken kişisel özellikler, mesleki bilgiler ve psikolojik danışma becerilerini şöyle sıralamaktadır (Akt., Dollerhide ve Saginak, 2003):

1. Okul psikolojik danışmanları; öğrencilerin akademik, mesleki, kişisel ve sosyal gelişimlerini artırmak amacıyla psikolojik danışma, gelişimsel programlar hazırlama ve uygulama, bilgi ve beceri eğitimi gibi konularda yeterli olmalıdırlar.
2. Kültür, aile, sosyo-ekonomik düzey, cinsel kimlik, dil ve değerler gibi kültürel konularda, çok-kültürlü psikolojik danışma bilgi ve becerilerine sahip olmalıdırlar.
3. Öğrencilerin okul başarılarını artırabilmek için gerekli yöntemleri kullanabilmelidirler.



4. Öğretmenlerle, yöneticilerle, ailelerle ve toplumsal gruplarla konsültasyon yapma konusunda bilgi ve beceri sahibi olmalıdırlar.
5. Öğrencilerin gelişimine yardımcı olmak için, öğretmen ve aile eğitimi programlarına katılmalıdırlar.
6. Okulda etkili bir öğrenme ortamı yaratmak için gerekli olan hizmetleri ve programları geliştirme ve koordine etme becerisine sahip olmalıdırlar.
7. Yasal yetkilerini ve sınırlılıklarını bilmelidirler. Kendilerini ve öğrencileri etkileyecek özel durumlarla karşılaştıklarında, bu konulardaki bilgilerini uygulama becerisine sahip olmalıdırlar. Okul psikolojik danışmanlığı mesleğinin etik standartlarını bilmelidirler.
8. Kapsamlı bir gelişimsel rehberlik programı hazırlayabilmeli ve uygulayabilmelidirler.
9. Eğitim sistemi içerisindeki diğer unsurlarla işbirliği halinde çalışabilmelidirler.

Özetle okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin gelişimine yardımcı olan, yasal yetkileri ve sınırlılıkları çerçevesinde gelişimsel rehberlik hizmeti sunan bireylerdir. CACREP diğer özelliklerin yanı sıra, okullarda öğrencilerin gereksinimlerini dikkate alan gelişimsel psikolojik danışma ve rehberlik programlarının hazırlanması ve uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Son zamanlarda, okul psikolojik danışması ile ilgili yayınlarda “kapsamlı gelişimsel model” terimi sık kullanılmaya başlanmıştır. Kapsamlı terimi, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının tüm kademeler ile bütünleşmesi gerektiğini ifade etmektedir. Kapsamlı gelişimsel modelde, birey bir bütün olarak ele alınmakta ve bireyin doğal gelişim sürecinde zihinsel, duygusal, sosyal, psikolojik ve fiziksel olan bütün yönleri ile gelişebilmesi için ona rehberlik edilmesi gereğine inanılmaktadır. Okullarda verilecek olan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin, öğrencilerin fiziksel, sosyal, bilişsel, mesleki ve benlik kavramı gelişim alanlarına yönelik olarak hazırlanması gerektiği düşünülmektedir (Yüksel, 2003).

Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik denildiğinde daha çok okullarda verilen rehberlik hizmetleri öne çıktığından dolayı, yukarıdaki tanımlamalarda okul psikolojik danışmanların da uygulama alanlarına yer verilmiştir. Psikolojik danışmanların görev alanlarının yanı sıra, onların özellikleri de önemli bir rol oynamaktadır. Bu anlamda bir sonraki bölümde psikolojik danışman özellikleri yer almıştır.

### 2.1.5. Psikolojik Danışman Özellikleri

Mesleki uygulamalarında psikolojik danışmanlar üç farklı alanda değerlendirilmektedirler. Bunlar; psikolojik danışmanların kişisel özellikleri, mesleki bilgileri ve psikolojik danışma becerileridir. Bu üç alan, psikolojik danışmanların etkililiğini belirlemede kullanılacak özelliklerdir. Etkili bir psikolojik danışmanı, etkili olmayan bir psikolojik danışmandan ayırt eden özelliklerin neler olduğu kesin bir dille ifade edilememektedir. Bu konuda çeşitli görüşler bulunmaktadır (George ve Cristiani, 1990).

Kepçeoğlu (1999), psikolojik danışmanı; psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tümünden sorumlu ve bu hizmetleri yetki ile sunabilecek bilgi ve beceriye sahip profesyonel kişi olarak tanımlamaktadır. Voltan-Acar'a (2001) göre ise psikolojik danışman gerekli yardım etme becerileri konusunda uzmanlaşmış kişidir. Türkiye'de bu uzman personel için çeşitli adlar kullanılmaktadır. Yılda bir gelişim içinde, bu uzman personel için kullanılan adlar arasında, "rehber", "rehberlik uzmanı", "rehber öğretmen", "rehberlik ve psikolojik danışma uzmanı", "psikolojik danışma ve rehberlik uzmanı", "danışman" ve "psikolojik danışman" gibi adlar sayılabilir. 2007 yılında Yüksek Öğretim Kurulunun kararıyla anabilim dalının adı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık olarak değiştirilmiştir. Ayrıca danışmanlık müşavirlik anlamına gelir. Müşavirlik (konsültanlık danışmanlık) de psikolojik danışmanın hizmet alanlarından biridir. Bu durumda danışmanlık denildiğinde psikolojik danışmanın bir alanından söz edilmiş olur. Ancak Psikolojik Danışma ve Rehberlik oryantasyon, psikolojik danışma, izleme, refere etme, konsültasyon vb. hizmetlerin tamamını kapsar. Dolayısıyla programın adı Psikolojik Danışma ve Rehberlik olmalıdır (Voltan-Acar, 2008). Ayrıca Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalı Eğitim Bilimleri içinde yer alsa da öğretmenlik programları değildir ve mezun olan psikolojik danışmanların yeterli alanları öğretmenlerinkinden farklıdır (Voltan-Acar, 2008). Bu yüzden Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından mezun olan bireylerin rehber öğretmen olarak değil psikolojik danışman olarak adlandırılması daha uygundur.

Combs ve ark. (1969) için psikolojik danışmanların en önemli teknikleri, değişimin bir aracı olarak kendilerini kullanmalarındır. Diğer bir deyişle, psikolojik danışmanlar kişiliklerini; danışanları desteklemek, inandırmak ve onların cesaretlerini ortaya çıkarmak için kullanmalıdırlar. Rogers (1981) da psikolojik danışmanların kişisel özelliklerinin önemini vurgulamaktadır. O'na göre danışanların, psikolojik danışmanlara ilişkin algıları, psikolojik danışmanların izlediği kuramlar ve yöntemlerden daha önemlidir. Danışanlar, psikolojik danışmanların kişisel tarzlarıyla ilgilenmekte ve bundan etkilenmektedirler (Akt., Nystul, 1999).

Psikolojik danışmada olumlu sonuçlar sağlayacak olan kişisel özelliklerin tanımlanması konusunda birçok yazarın görüşü bulunmaktadır. Corey'e (1996) göre etkili bir psikolojik danışmanın bir kimliği vardır. Psikolojik danışman kim olduğunu, ne olabileceğini, yaşamdan ne istediğini, kendisi için önemli olanın ne olduğunu bilir. Psikolojik danışman önceliklerinin neler olduğunu belirlemiştir ve değerlerini ve amaçlarını gözden geçirmeye isteklidir. Psikolojik danışman kendisine karşı saygı duyar, kendi güçlü yanlarının farkındadır ve buna karşın güç gösterisi hatasına düşerek kendisini başkalarından soyutlamaz. Psikolojik danışman kendi gücünü tanıyıp kabul eder ve kendisini güçlü ve yeterli hisseder aynı zamanda da bu gücünü danışanların sağlığı için kullanır. Psikolojik danışman değişime açıktır ve yenilikleri denemekten korkmaz, aynı zamanda da kendisine ve başkalarına ilişkin farkındalığını geliştirir. Eğer bir psikolojik danışman farkındalığını sınırlandırır, özgürlüğünü de sınırlandıracağını bilir. Psikolojik danışmanın belirsizliklere karşı tahammülü vardır ve kendi psikolojik danışma tarzı vardır. Bu, aynı zamanda onun yaşam felsefesini ifade etmektedir. Psikolojik danışman danışanın dünyasını anlayabilir, sahiplenmeden onunla empati kurabilir. Bununla birlikte psikolojik danışmanın hayata karşı aktif bir duruşu vardır ve olayların kendisini şekillendirmesine izin vermez. Psikolojik danışmanlar otantik, dürüst ve saydamdır, düşündüğü ve hissettiği gibi yaşar ve kendisini uygun bir biçimde diğer insanlara açar. Psikolojik danışman maskelerin, savunmaların ve rollerin arkasına saklanmayan, alaycı olmayan bir mizah anlayışı vardır, hata yapabilir ancak hatalarını kabul etmeyi bilir. Psikolojik danışman kültürün kendisini etkilediğinin farkındadır, başka kültürlerle ait farklı değerlere saygı duyar, kendisini yeniden keşfedebilir, yeniden yaratabilir. Psikolojik danışman değişmek istediği yönde kararlar alabilir, kendi yaşamı

ile ilgili seçimler yapabilir ve kendisi, başkaları ve dünya hakkındaki erken kararlarının farkındadır. O gerektiği takdirde bunları değiştirmeye istekli olduğu gibi sınırlarını koruyabilir. Psikolojik danışman, psikolojik danışma ortamında konuşulan ve yaşanılanların özel yaşantısını etkilemesine izin vermez ve tükenmişlik yaşayabileceğini hissettiğinde önlemini alır.

Pearce (1997) ise özellikle Carl Rogers'ın (1951, 1957) tanımlamalarından etkilenmiştir. Rogers'ın tanımladığı, empati, koşulsuz saygı, yakınlık, koşulsuz kabul yetisi, tutarlılık gibi danışan merkezli psikolojik danışma ilişkisi ile ilgili kavramları ele alarak psikolojik danışmanların özelliklerine ve beceri alanlarında değinmiştir.

Özetle, psikolojik danışmanın kendi duygularının ve düşüncelerinin farkında olması, yasadıklarını olduğu gibi kabul etmesi, kendi içerisinde tutarlı bir değerler sisteminin olması, güçlü ve zayıf yönlerini tanınması, rol yapmadan yaşamayı, yeniliklere açık olması, belirsizliğe tahammül gücünün olması ve derin kişilerarası ilişkiler kurabilmesi gibi özellikler psikolojik danışmanlarda olması gerektiği düşünülen kişisel özelliklerden bazılarıdır. Buna ek olarak; danışanlarının dünyasını anlayabilmek, onlarla empati kurabilmek, danışanlarının kendilerini geliştirmelerine, farkındalık düzeylerini artırmalarına aktif bir şekilde katılmak ve onları oldukları gibi kabul etmek etkili bir psikolojik danışmada olması gerektiği düşünülen psikolojik danışma becerilerindedir. Ancak görüldüğü gibi her iki alandaki özellikler birbirini destekleyen, bütünleyen ve geliştiren özelliklerdendir.

## **2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde Psikolojik Danışma Öz Yetkinlik kavramı ile ilgili çalışmalar yer almıştır. Psikolojik Danışman Öz Yetkinliği ile ilgili çalışmalar kronolojik olarak sıralanmıştır.

Türkiye'de okul psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini ölçen ölçme araçları dışında doğrudan psikolojik danışmanların psikolojik danışma becerilerine ilişkin öz yetkinlik düzeylerini ölçen bir ölçek geliştirme çalışması yoktur. Son yıllardaki çalışmalarda bu alan ile ilgili sadece bir uyarılma çalışması bulunmaktadır. Yurt dışında

ise psikolojik danışman öz yetkinlikleri ile ilgili geliştirilen ölçek ve araştırmalar oldukça fazladır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde bu tür çalışmalara sıkça rastlanmaktadır. İlgili literatüre ve çalışmalara bakıldığında, psikolojik danışman yetkinliği (counselor efficacy); psikolojik danışmanların, danışanların isteklerini karşılamadaki etkililikleri olarak tanımlanmıştır (Walz ve Bleuer, 1993). Bir diğer ifadeyle psikolojik danışmanın, yardım bekleyen bir danışana etkili bir biçimde psikolojik danışma yapma konusundaki algısıdır.

Larson, Suzuki, Gillespie, Potenza, Bechtel ve Toulouse (1992), Danışman Yetkinlik Beklentisi Envanteri geliştirmek amacıyla olan çalışmada hazırladıkları 67 maddelik ölçeği 213 stajyer psikolojik danışmana uygulamışlardır. Ölçek maddeleri Likert Derecelendirme Ölçeği ile derecelendirilmiş ve seçilen örneklem içindeki farklı alt gruplara Problem Çözme Envanteri, Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri ve Tenesse Öz Kavram Ölçeği uygulanmış; örneklemdeki diğer bir alt gruptan da akademik başarılarını sınavlarda aldıkları notları da dikkate alarak Likert tipi bir ölçek üzerine işaretlemeleri istenmiştir. Sonuçta ırk faktörü (Beyaz ve Asyalı) açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı, aynı şekilde cinsiyet ile üniversitelerin farklı psikolojik danışma programı faktörleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kendini yetkin hisseden psikolojik danışman adaylarının benlik tasarımlarının daha yüksek olduğunu ve yetkinlik kaynaklarına müdahale edilmediğinde, yetkinlik beklentilerinin zaman içinde kararlılık gösterdiği ve eğitim düzeyleri yükseldikçe danışman yetkinlik beklentilerinin de anlamlı biçimde yükseldiği bulunmuştur.

Sharpley ve Ridgway (1993); psikolojik danışmanların performans becerilerinin bir öngörüsü olarak öz yetkinlik etkililiğinin değerlendirmesiyle ilgili yaptıkları çalışmada; 31 psikolojik danışman adayı öğrenci katılmıştır. Altı hafta boyunca üçer saatlik süren eğitim programının öz yetkinlik ölçümü, programın başında ortasında ve sonunda olmuştur. Programın psikolojik danışma becerilerini etkileme düzeyine bakılmıştır. Araştırmada, programın psikolojik danışma becerilerini ve öz yetkinliği arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cashwell ve Dooley'in (2001) yürüttüğü çalışmada klinik süpervizyon alan ve almayan psikolojik danışmanların psikolojik danışman öz yetkinliklerinin ne derece farklılaştığı araştırılmıştır. Çalışma grubu 33 doktora öğrencisi ve çeşitli kurumlarda görev alan psikolojik danışmanlardan oluşmaktadır. 33 katılımcının 11'i (9'u kadın ve 2'si erkek) süpervizyon alırken 22'si süpervizyon almamıştır. Katılımcıların yaş ortalamaları 22 ile 54 arasında değişmektedir ve psikolojik danışmanlık deneyimleri ise altı ay ile 15 yıl arasındadır. Katılımcılara Larson ve ark. (1992) tarafından geliştirilen ve psikolojik danışmanların psikolojik danışmaya ilişkin öz değerlendirmelerini ölçen 37 maddelik bir ölçek uygulanmıştır (Counseling Self-Estimate Inventory). Araştırmanın sonuçları, süpervizyon alan ve almayan psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz yetkinlik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir.

Rehber öğretmenlerin öz yetkinlik inancını ölçmek amacıyla olan ölçek geliştirme çalışmasında Yiyit (2001) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yaklaşık 430 rehber öğretmenden elde edilen bulgularla gerçekleştirilmiştir. Ölçek; Psikolojik Danışma Becerileri, Rehberlik Becerileri ve Uygulamakta Zorlanılan Beceriler olarak üç faktör içermiştir. Ölçek beşli Likert tipi bir dereceleme ölçeği olup 88 maddeden oluşmuştur. Yiyit, Ölçeğin psikolojik danışmanların yetkinlik beklentilerinin yalnızca dayanıklılık boyutunu ölçtüğünü belirtmiştir.

Küçüker, Kargın ve Akçamete (2002), 57 rehberlik araştırma merkezi çalışanına verdikleri hizmet içi eğitim kursunda, RAM çalışanlarının 573 sayılı kanun hükmünde kararnameye ilişkin yetkinlik algılarını ve görüşlerini belirlemiş ve bu amaçla Yönetmeliğe İlişkin Yetkinlik Algılarını ve Görüşlerini Belirleme Ölçeğini kullanmışlardır. Rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin, 573 sayılı KHK'ya ilişkin görüşlerinin ve yetkinlik algılarını geliştirilmesi için olan çalışmada ön test ve son test kullanılarak verilen eğitimin etkililiği araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, hizmet içi eğitim programının yönetmelikte belirtilen görevlere ilişkin yetkinlik algılarında BEP geliştirme ve Aile Eğitimi, Eğitsel tanı ve değerlendirme ve Ekip çalışması boyutlarında artış olduğunu göstermiştir. Çalışma ilgili KHK ve o dönem yürürlükte olan özel eğitim hizmetleri yönetmeliğinde özel eğitimle ilgili görev ve sorumluluklar bağlamında geliştirilmiştir.

Barbee, Scherer ve Combs (2003), 113 psikolojik danışma bölümünde okuyan üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, başka bir çok eğitim değişkeni ile, (rol oynama rol model gibi) psikolojik danışman öz yetkinliği arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca anksiyete ile psikolojik danışman öz-yeterliği arasında negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir.

Psikolojik danışmanların öz yetkinlik algıları ile ilgili bir diğer araştırma da Tang ve arkadaşları (2004) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada psikolojik danışmanların psikolojik danışman öz yetkinliklerini etkileyen etmenler araştırılmıştır. Bu etmenler yaş, geçmiş çalışma deneyimleri, alınan psikolojik danışma eğitimlerinin sayısı ve staj süresinin uzunluğudur. Araştırmada bu değişkenler ile öz yetkinlik algısı arasında olumlu bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmaya katılan 116 psikolojik danışma öğrencisinin 20'si erkek ve 96'sı kadındır. Katılımcıların ortalama yaşları 32.17'dir ve hiç deneyimi bulunmayan kadar on bir yıldan fazla deneyimi bulunan bir araştırma grubudur. Psikolojik danışmanların psikolojik danışmaya ilişkin genel öz yetkinlik algılarını ölçmek amacıyla Friedlander ve Snyder (1983) tarafından geliştirilen 20 maddelik bir öz yetkinlik ölçeği (Self-Efficacy Inventory) kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, alanla ilgili geçmiş çalışma deneyimleri ve staj süresi ile psikolojik danışma öz yetkinlik düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Bir diğer araştırmada psikolojik danışmanların ve danışanların cinsiyeti ve cinsel yönelimlerinin psikolojik danışmanların danışanlara yönelik davranışlarına ve psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz yetkinlikleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Toplamda 278 birey olan çalışma grubu 149 kadın ve 129 erkekten oluşmuştur. Katılımcıların ortalama yaşı 51.64'tür. Araştırmada demografik bilgi formu dışında iki ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birisi Larson ve arkadaşları (1992) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışman Öz-Yetkinlik Ölçeği (Counselor Activity Self-Efficacy Scale) ve Osgood ve arkadaşları (1957) tarafından geliştirilen Davranış Anketi'dir (Attitude Measure). Sonuçlara bakıldığında erkek psikolojik danışmanların farklı cinsel yönelime sahip danışanlara daha olumsuz davranışlar sergilediği görünmektedir ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Miller, 2004).

Boderhorn ve Skaggs (2005)'in okul psikolojik danışmanı öz-yetkinlik düzeyini ölçmeyi amaçlayan ölçek geliştirme çalışmaları sırasında, 222 kişinin katılımıyla okul psikolojik danışmanı olarak çalışma süresinin öz-yetkinlik düzeyi üzerine etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar deneyimin okul psikolojik danışmanının öz-yetkinlik düzeyini yordadığını göstermiştir. Diğer bir deyişle üç yıldan daha fazla zamandır okul psikolojik danışmanı olarak çalışanların, üç yıldan daha az süredir çalışanlara göre daha yüksek öz-yetkinlik düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Bu sonuçlarla paralellik göstermeyen bir araştırma Sutton ve Fall (1995)'in 316 kişiyle gerçekleştirdikleri araştırmadır. Araştırmacılar çalışma süresine göre okul psikolojik danışmanı öz-yetkinlik puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Staj yapmakta olan okul psikolojik danışmanları ve profesyonel okul psikolojik danışmanlarının öz yeterliği çalışma süresine göre farklılık göstermiştir.

88 yüksek lisans öğrencisinin katıldığı bir araştırmada psikolojik danışmanların iyilik halleri ile psikolojik danışma öz yetkinlikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya katılanların 77'si kadın, 11'i ise erkek öğrencileridir. Yaşları ise 23 ile 56 arasında değişmiştir (ortalama yaş 30.9'dur). Katılımcıların öz yetkinliklerini ve iyilik hallerini ölçmek için Melchert ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği (Counselor Self-Efficacy Scale) ile Myers ve Sweeney (2005) tarafından geliştirilen Beş Faktör İyilik Hali Ölçeği (Five Factor Wellness Evaluation of Lifestyle) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik danışmanların öz yetkinlikleri ile iyilik halleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte beş faktör iyilik hali ölçeğinin alt boyutları (fiziksel, sağlıklı yaşam fonksiyonu, yaratıcı sağlık fonksiyonu, temel sağlık fonksiyonu ve sosyal iyilik hali) ile psikolojik danışman öz yetkinlik algıları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır (Curry, 2007).

Lee - Pollock (2007) yaptığı çalışmada bireylerin algıladığı inanç sistemleri ile psikolojik danışman öz yetkinlikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bunun dışında psikolojik danışman öz yetkinlik düzeyi ile yaş, cinsiyet, alınan staj ve lisansüstü programda tamamlanmış ders saatleri arasındaki ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmaya katılan 135 psikolojik danışma ve rehberlik yüksek lisans öğrencisinin



113'ü kadın ve 21'i erkektir (bir kişi cinsiyetini belirtmemiştir). Katılımcıların ortalama yaşı 30 olarak belirlenmiştir. Araştırmada öğrencilerin inanç sistemlerini belirlemek amacıyla Wheat (1991) tarafından geliştirilen Human Spirituality Scale kullanılmıştır. Diğer taraftan da öğrencilerin psikolojik danışmaya ilişkin öz yetkinlik algılarını ölçmek amacıyla Melchert ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen Danışman Öz-Yetkinlik Ölçeği (Counselor Self-Efficacy Scale) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre inanç sistemleri ve diğer değişkenleri ile psikolojik danışman öz yetkinlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Özgün (2007) okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişki incelemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Çalışmada psikolojik danışmanların kişilik özelliklerinin uyumlu uyumsuz boyutta nasıl bir değişim gösterdiği, yetkinlik beklentisi açısından betimsel değerleri incelenmiştir. Ayrıca kişilik özellikleri ve danışman yetkinlik beklentisi puanlarının cinsiyet, mezun olunan program, mezuniyet düzeyi ve çalışılan okul düzeyine göre farklı olup olmadığına da bakılmıştır. Çalışma grubu 103'ü kadın; 85'i erkek olmak üzere toplam 188 okul psikolojik danışmanından oluşmaktadır. Çalışmada Hacettepe Kişilik Envanteri ve Yiyit (2001)'in geliştirmiş olduğu "Okul Psikolojik Danışmanlığı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, okul danışmanlarının kişilik özellikleri ile öz yetkinlik düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir.

Maldonado'nun (2008) yürüttüğü bir çalışmada cinsiyet ve öz yetkinliğin psikolojik danışma öğrencileri üzerindeki etkisi çok kültürlü bir bağlamda araştırılmıştır. Bu araştırmaya toplamda 176 psikolojik danışma yüksek lisans ve doktora öğrencisi katılmıştır. Bu öğrencilerin 33'ü erkek ve 143'ü kadındır. Katılımcılara iki farklı ölçek uygulanmıştır. Biri Johnson, Baker, Kopala, Kiselica, ve Thompson (1989) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışman Öz-yetkinlik Ölçeği'dir (Counselor Self-Efficacy Scale), diğeri ise Sadowsky, Taft, Gutkin ve Wise (1993) tarafından geliştirilen Çok Kültürlü Psikolojik Danışma Ölçeği'dir (Multicultural Counseling Inventory). Araştırma sonuçları cinsiyet, psikolojik danışmanların öz yetkinlikleri ve çok kültürlü psikolojik danışma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Aksoy (2008) rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yetkinlik algılarını saptamak amacıyla bir ölçek geliştirme çalışması yapmıştır. Araştırmada ilk olarak araştırmacı tarafından Rehber Öğretmen Özel Eğitim Öz Yetkinlik Ölçeği geliştirilmiş ve geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirliği sınanmıştır. Daha sonra rehber öğretmenlere ilişkin bazı değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, özel eğitim deneyimi ve uzman desteği) göre rehber öğretmenlerin öz yetkinlik algıları araştırılmıştır. Katılımcılar 158'i kadın 119'u erkek toplam 277 rehber öğretmenden oluşmuştur. Sonuçlara göre, okul psikolojik danışmanlarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik öz yetkinlik algılarının cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Buna karşın Rehber öğretmenlerin özel eğitim deneyimlerinin olması özel eğitim konusunda öz yetkinliklerini artırıcı bir özellik olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde meslekteki deneyim süreleri arttıkça özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yetkinlik algılarının da arttığı görülmüştür.

152 psikolojik danışma yüksek lisans öğrencisi ile olan bir çalışmada staj döneminde bulunan öğrencilerin kaygı düzeyleri ile psikolojik danışmaya ilişkin öz yetkinlikleri arasındaki ilişki aleksitimi ve farkındalık değişkenlerin rolü çerçevesinde araştırılmıştır. Katılımcıların 130'u kadın ve 21'i erkek öğrencilerden oluşmuştur (bir kişi cinsiyetini belirtmemiştir). Öğrencilere sırasıyla Trimodal Anksiyete Anketi (Trimodal Anxiety Questionnaire), Toronto Aleksitimi Ölçeği (Toronto Alexithymia Scale), Dikkatlilik Anketi (Five-Facet Mindfulness Questionnaire) ve Psikolojik Danışman Faaliyet Öz-Yetkinlik Ölçeği (Counselor Activity Self-Efficacy Scale) uygulanmıştır. Sonuçlara bakıldığında üç değişken ile psikolojik danışmanların öz yetkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre anksiyetesi yüksek olan ve aleksitimi ölçeğinden yüksek puan alan psikolojik öğrencilerin danışman öz yetkinlikleri düşük çıkmıştır. Dikkatlilik düzeyleri yüksek olan bireylerin de psikolojik danışman öz yetkinlikleri yüksek bulunmuştur (Hall, 2009).

Gündüz ve Çelikkaleli (2009), okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancını araştırmış ve araştırma bulgularına göre; cinsiyet, hizmet süresi, sosyal destek kaynağı ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının farklılaştığı görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre kadın psikolojik

danışmanların erkek psikolojik danışmanlara göre kendilerini daha yetkin gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hizmet süresi bir bakıma deneyimi daha fazla olan okul psikolojik danışmanlarının deneyimi daha az olan okul psikolojik danışmanlarına göre mesleki yetkinlik inançlarının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Özteke (2011)'nin bir çalışmasında Konya il merkez ve ilçelerinde bulunan ve ilköğretim okullarında görev yapan 204 psikolojik danışmanın öz bilinç (kendini sorgulama) ve öz yetkinlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; ilköğretimde çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç (kendini sorgulama) düzeyleri ile öz-yetkinlik inançları cinsiyete ve öğrenim durumuna göre farklılaşmıştır. Araştırmacı Yiyit (2001) tarafından geliştirilen Okul Psikolojik Danışman Öz Yeterlik Ölçeği ile Mittal ve Balasubramanian (1987) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlama çalışması Akın, Abacı ve Öveç (2007) tarafından yapılan Öz-Bilinç Ölçeklerini veri toplama araçları olarak kullanmıştır.

Pamukçu (2011)'nin çalışmasında Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında öğrenim gören 470 psikolojik danışman adayının yaşam doyumu, akademik başarı, danışan sayısı, psikolojik danışma oturumu sayısı, ve nitelik ve nicelik yönünden süpervizyondan duyulan memnuniyet düzeyinin, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz yetkinlik düzeylerini ne derece yordadığını araştırmıştır. Araştırmacı, Lent ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen Counselor Activity Self Efficacy Scales'i Türkçeye uyarlamıştır ve ayrıca Gençpolat ve Özpolat (2007) tarafından uyarlanan Psikolojik Danışma Öz Yargı Ölçeğini kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmanın sonuçları yaşam doyumu, psikolojik danışma oturumu sayısı ve süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyet düzeyinin, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yetkinlik puanlarının %13'ünü açıkladığını göstermiştir. Öte yandan, akademik başarı, danışan sayısı ve süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyet düzeyinin psikolojik danışmanın öz yetkinliğini yordamadığı sonucuna varılmıştır.

Asarlı (2012)'nin çalışmasında okul psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada kullanılan Okul Psikolojik Danışmanı Öz-Yeterlik Ölçeği (OPDÖÖ) (School Counselor Self-efficacy Scale) Bodenhorn ve Skaggs (2005) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlaması Erkan (2011) tarafından yapılmıştır. Araştırma verileri İzmir il merkez ve ilçelerinde bulunan devlet ve özel kurumlarda çalışan rehber öğretmenlerinden elde edilmiştir. Rehber öğretmenlerin meslek gelişimi, sosyal gelişimi ile öz yetkinlikleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Görüldüğü üzere Türkiye'de psikolojik danışmanların öz yetkinlik algılarıyla ilgili çalışma sayısı oldukça azdır ve geliştirilen ölçekler ve yapılan çalışmalar daha çok okul psikolojik danışmanların öz yetkinlik algıları ile ilgilidir. Yurt dışında yapılan çalışmalarda ise ölçek geliştirme çalışmalarının yanısıra psikolojik danışman öz yetkinlik düzeylerini etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

#### **3.1. ARAŞTIRMA MODELİ**

Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin geliştirme kapsamında olan bu araştırma betimsel bir çalışmadır.

#### **3.2. ARAŞTIRMAYA KATILAN BİREYLER**

Bu araştırmanın amacı psikolojik danışman adaylarının veya psikolojik danışma ve rehberlik mezunu uzmanların öz yetkinlik düzeylerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir aracın hazırlanmasıdır. Ölçek geliştirme çalışmasında dört farklı katılımcı grubuyla çalışılmıştır. Araştırmaya katılan bireylere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

##### **3.2.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Pilot Uygulamasının Olduğu Birinci Araştırma Grubu**

Araştırmanın birinci araştırma grubunu, uzman kanısının ardından belirlenen 74 maddelik ölçeğin pilot uygulama kapsamında 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde uygulandığı Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü dördüncü sınıfa devam eden 57 kişilik öğrenci grubu oluşturmuştur. Uygulamanın ardından tüm ifadelerin anlaşıldığı ortaya çıkmıştır.

### **3.2.2. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Yapı Geçerliğini İncelemek Üzere Belirlenen İkinci Araştırma Grubu**

İkinci araştırma grubu PDÖYÖ'nün açımlayıcı faktör analizini yapmak üzere 74 maddelik ölçek formunun uygulanarak, gerekli verilerin toplandığı gruptur. 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik programlarının üçüncü ve dördüncü sınıfına devam eden 358 öğrenciye 74 maddelik ölçek uygulanmıştır. Bu öğrencilerden dördü yanıt kâğıdını eksik doldurmasından dolayı işlem dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla analizler 354 öğrencinin verileri üzerinden yürütülmüştür. 354 katılımcının 151'i üçüncü sınıf iken 203'ü dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların 104'ü erkek, 250'si ise kadındır. Üçüncü sınıf öğrencileri grupla psikolojik danışma, araştırma teknikleri, kurumlarda gözlem, psikolojik danışma ve rehberlik ilke ve teknikleri, psikolojik testler gibi alan derslerini almış ve okullarda staj deneyimi bulunan öğrenciler olduğundan dolayı araştırma grubuna dahil edilmiştir.

### **3.2.3. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Test-Tekrar Test Güvenilirliğini İncelemek Üzere Belirlenen Üçüncü Araştırma Grubu**

Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısının hesaplanması için 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalına devam eden 39 dördüncü sınıf öğrencisinden üç hafta ara ile iki kez veri toplanmıştır. Başlangıçta 53 öğrenciye ulaşılmış olsa da birinci ve ikinci uygulamadan her ikisinde ya da birinde ölçeği eksik dolduran veya iki uygulamanın her hangi birinde bulunmayan 14 öğrencinin kâğıtları değerlendirmeye alınmamıştır. Böylelikle üçüncü araştırma grubu oluşturan 39 öğrenci bulunmaktadır.

### **3.2.4. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) Benzer Ölçekler Geçerliğini İncelemek Üzere Belirlenen Dördüncü Araştırma Grubu**

Ölçeğin benzer geçerliğini belirlemek amacıyla, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik

bölümüne devam eden 47 dördüncü sınıf öğrencilerine araştırmacı tarafından hazırlanan ve analizler sonucunda son haline ulaşılan PDÖYÖ ile birlikte “Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği” uygulanmıştır.

### **3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Psikolojik Danışmanların Öz Yetkinlik düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “PDÖYÖ” (Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği) kullanılmıştır. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği madde örnekleri Ek 2’de sunulmuştur. Ayrıca hazırlanan ölçeğin benzer ölçekler geçerliğini incelemek amacıyla Ek 3’de madde örnekleri sunulan “GYİÖ” (Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği) kullanılmıştır.

#### **3.3.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği (PDÖYÖ)**

Araştırma kapsamında hazırlanan “Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği”, Bandura’nın Sosyal Bilişsel Kuramı dayanak alınarak, Açımlayıcı faktör analizi yöntemi ile psikolojik danışman adaylarının veya psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği 13 maddeden oluşmaktadır. Üniversite öğrencilerinden ölçekte yer alan her bir durumun kendilerine ne kadar uyduğunu 1-5 arasında derecelyerek göstermeleri istenmiştir. Maddelere verilen tepkiler, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilir. Ölçeğin iki alt ölçeği vardır. Etkili Hizmet Sunma alt ölçeğinde dokuz; Danışana İletme alt ölçeğinde ise dört madde yer almıştır. Etkili Hizmet Sunma alt ölçeği için alınabilecek puanlar 4-20, Danışana İletme alt ölçeği için alınabilecek puanlar ise 9-45 arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan ise 13-65 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi psikolojik danışman adaylarının veya psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının öz yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

### 3.3.2. Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği

GYİÖ-AÖF'nun orijinal formu ilk olarak 20 madde olarak Jerusalem ve Schwarzer (1981) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra 10 maddelik formu oluşturulmuş ve Aypay (2010) tarafından Türkiye'ye uyarlaması yapılmıştır. 10 maddeden oluşan Likert tipi ölçeğin maddeleri orijinal formda 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Buna göre maddelere verilen tepkiler; 1 = Doğru değil, 2 = Biraz doğru, 3 = Daha doğru, 4 = Tümüyle doğru şeklinde derecelendirilir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40'tır. Kişilerin aldıkları puanların yükselmesi genel yetkinlik inancı düzeylerinin de yükseldiği biçiminde yorumlanmaktadır. Orijinal ölçeğin değişik kültürlerde ve farklı örneklem gruplarında geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İlk olarak Schwarzer ve Schroder (1997) tarafından ölçeğin üç farklı kültürde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla .84, .81 ve .91 olarak hesaplanmıştır. Almanya'da yapılan diğer bir çalışmada ise ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .67 olarak hesaplanmıştır (Schwarzer ve Schroder 1997).

Araştırmacı tarafından hazırlanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında izlenen yol işlem yolunda verilmiştir. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'ne ilişkin elde edilen sonuçlar ise bulgular bölümünde sunulmuştur.

### 3.4. İŞLEM YOLU

Ölçeğin geliştirilmesi süresinde Lester ve Bishop'un (2000) önerdiği altı adımdan oluşan ölçek geliştirme süreci dikkate alınmıştır. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin kullanıma hazır hale gelme sürecindeki işlemler aşağıda sunulmuştur.

#### 3.4.1. Psikolojik Danışma Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Madde Havuzunun Hazırlanması Sırasındaki İşlemler

Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği maddelerinin hazırlanması sürecinde Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı'nın temelini oluşturan öz yetkinlik kavramı ile



ilgili yurt içindeki ve yurt dışındaki literatür incelenerek belirlenmiştir. Ardından öz yetkinlik kavramına ait olduğu düşünülen maddeler yazılmıştır.

### **3.4.2. Uzman Kanısına Başvurulması Sırasındaki İşlemler**

Yetmiş-dört madde olarak düzenlenen Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin kapsam geçerliği için uzman kanısına başvurulmuştur. Bu amaçla farklı üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda görevli dokuz uzmandan yardım alınmıştır. Görüşü alınacak uzman sayısının en az beş ile yedi arasında olması gerektiği koşulu burada dikkate alınmıştır (Kester ve Bishop, 2000). Uzmanların, psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini ölçmeyi hedefleyen ve 155 maddeden oluşan madde havuzuna ilişkin düşünce ve önerilerini belirtmeleri için her bir maddenin yanına "uygun-uygun değil-düzeltilme önerisi" seçenekleri belirtilerek bir form hazırlanmıştır. Form uzmanlara e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Uzmanların dönütlerini içeren formların geri dönmesi yaklaşık dört ay sürmüştür. Dönütlerin ardından düzeltilen ölçekte yer alan 106 madde tez danışmanı ile birlikte tekrar gözden geçirilmiştir. Düzeltilen ve çıkarılan maddelerle birlikte oluşan 74 maddelik (21 tersine puanlanan madde) yeni ölçek Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde devam eden 57 dördüncü sınıf öğrenci grubuna pilot uygulama şeklinde uygulanmıştır. Uygulama sonrasında hiçbir madde ölçekten çıkartılmamıştır ve 74 maddelik ölçek esas uygulama için hazır hale gelmiştir.

### **3.4.3. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Uygulanması Sırasındaki İşlemler**

Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği doğrudan psikolojik danışma ve rehberlik bölümü öğrencileri ile ilgili olduğundan ve ilgili literatürde psikolojik danışman öğrencilerinin üçüncü sınıftan itibaren psikolojik danışman adayları olarak görüldüğünden dolayı ölçeğin psikolojik danışma ve rehberlik bölümü, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerine uygulanmasının uygun olacağı düşünülmüştür. 2012-2013 eğitim öğretim yılının bahar döneminde ölçek uygulanmıştır. Ölçek, ortalama 20 dakika süren zaman dilimlerinde uygulanmıştır.

Uygulamalar sırasında girilen sınıflarda araştırmacı öncelikle öğrencilere kendini tanıtarak, araştırmanın amacı hakkında bilgi vermiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarının geçerlilik ve güvenilirliği açısından cevaplamaların içten bir şekilde olması gerektiği araştırmacı tarafından bildirilmiştir. Son olarak öğrencilere ellerinde bulunan formların nasıl dolrurulacağı açıklanmış ve ölçek uygulanmıştır.

#### **3.4.4. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenirliğinin İncelenmesi Sırasnda Yapılan İşlemler**

Normal şartlarda bir ölçeğin güvenilirliği, geçerliliğinin önkoşuludur ve bir ölçek güvenilir olmadan geçerli olamaz (Tezbaşaran, 1997). Ancak ölçek maddelerinin hangi boyutlarda olduğunu görmek için ağımlayıcı faktör analizi yapılması gerekmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliği için ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla ağımlayıcı (exploratory) faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde üçüncü ve dördüncü sınıflara devam eden 354 öğrenciden elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. Faktör analizi sırasında ölçeğin faktör sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Uygun faktör sayısının belirlenmesi hem değişkenliğin açıklanma düzeyi, hem de değişkenlerin gruplanması konusunda son derece önemlidir. Faktör modelinin elde edilmesi sürecinde Açıklayıcı Faktör Analizi ve Temel Bileşenler Analizi yönteminin kullanımına göre seçim kriterleri de farklılık göstermektedir. Bu çalışmada Kaiser Kriteri (Kaiser Criterion), Yamaç Eğim Testi (Cattell Scree Plot), Açıklanan Varyans Kriteri (Variance Explained Criteria) ve Horn Paralel Analizi (Horn's Parallel Analysis) kriterleri dikkate alınmıştır. Kaiser kriteri, esas olarak korelasyon matrisinden elde edilmiş özdeğerler içerisinde birden büyük olan özdeğer sayısı kadar faktör seçilmesini öngörmektedir. Buna göre ölçekte özdeğerleri 1'den büyük olan 18 faktörün ortaya çıktığı görülmektedir. Yamaç eğim testi faktör bileşenleri x ekseninde, özdeğerler Y ekseninde olacak şekilde iki boyutlu bir grafiğe dayalı olarak gerçekleştirilir. Çizilen grafikte, her bileşene karşılık gelen özdeğerler noktaları birleştirilir. Elde edilen çizgi grafiğinde eğimin kaybolmaya başladığı noktaya, yani doğrusallık gözlenene kadar var olan bileşen sayısı, uygun faktör sayısı olarak belirlenir. Bu anlamda ölçeğin faktör sayısı iki olarak belirlenmiştir. Açıklanan varyans

kriteri, özdeğerlerin açıkladığı yığılmalı varyans oranı nispetinde özdeğer sayısı kadar faktörün belirlenmesini öngörmektedir. Açıklanan varyansın en az %50 olması gerektiğinden dolayı burada on faktörün oluştuğu görülmektedir. Horn paralel analizi ise uygun faktör sayısını belirlemek için rastgele değişkenler üretmeye dayanmaktadır ve çalışma sırasında yapılan paralel analizinde yedi boyutlu bir yapı bulunmuştur. Yapılan faktör analizlerinde yorumlanabilir basit bir yapıya erişilemediğinden ve bu analizde en uygun yapının iki boyutlu bir yapı olabileceği düşünüldüğünden dolayı iki boyutlu bir analiz gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin benzer ölçekler geçerliğini belirlemek amacıyla daha önce çalışma kapsamına alınan ve Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde dördüncü sınıfa devam eden 47 öğrenciye analizler sonucunda son haline ulaşılan PDÖYÖ ile birlikte GYİÖ (Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği) uygulanmıştır. Bu ölçek hazırlanan PDÖYÖ ile benzer özellikleri ölçtüğünden ölçüt olarak alınmıştır.

Yapı geçerliği ve benzer ölçekler geçerliğinden sonra PDÖYÖ'nün güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğini incelemek amacıyla Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde dördüncü sınıfa devam eden 39 öğrenciye üç hafta ara ile iki kez ölçek uygulanmıştır.

### **3.5. VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırma analizleri IBM SPSS 21.0 paket programı kullanarak yapılmıştır. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'ne verilen yanıtlar kodlanarak SPSS'e girilmiştir. Bu süreçte boş bırakılmış maddesi olan cevap formları değerlendirmeye alınmamıştır. Sosyal bilişsel kuramına dayalı olarak hazırlanan Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği faktör yapısını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi ile incelenmiştir (Büyüköztürk, 2003). Verilerin faktör analizi için uygun çıkması üzerine PDÖYÖ'nün yapı geçerliliği ve faktör yapısını incelemek üzere açımlayıcı (exploratory) faktör analizi, faktörleştirme tekniği olarak da temel

bileşenler analizi (Principal component matrix), faktör çıkarma (Maximum likelihood) ve faktör döndürme (Direct oblimin) yöntemleri seçilmiştir (Kline, 1994). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam 13 maddeden oluşan iki faktörlü bir ölçek elde edilmiştir. Güvenilirlik çalışmaları kapsamında ölçeğin testin tekrarı güvenilirliği ve iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi açımlayıcı faktör analizi yapılan çalışma grubundan farklı olması gerektiğinden ve sadece Ankara ili çalışma grubuna dahil edildiğinden dolayı doğrulayıcı faktör analizi yapılamamıştır, çünkü açımlayıcı faktör analizi için tüm devlet üniversiteleri dahil edilmiştir.

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan bireyler, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplamada izlenen yol ve verilerin analizinde uygulanan istatistiksel çözümlene yöntemleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin uygulanması, geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi sırasında yapılan işlemlere ve Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin alt ölçeklerinin isimlendirilmesine değinilmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### **4.1. PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİNİN HAZIRLANMASINA İLİŞKİN BULGULAR**

Bu kısımda öncelikle PDÖYÖ'nün geçerliğine ilişkin bulgular ardından güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgular sunulmuştur.

##### **4.1.1. PDÖYÖ'nün Geçerlilik Çalışmalarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin geçerlilik çalışmaları doğrultusunda, ölçeğin kapsam geçerliği ve yapı geçerliği incelenmiştir.

###### **4.1.1.1. Kapsam Geçerliliği**

Kapsam geçerliliği için uzman görüşlerine (Kaplan ve Saccuzzo, 2005) başvurulmuştur. Hazırlanan 155 maddeye ait uzman görüşlerine ilişkin geri bildirimler değerlendirilerek 49 madde çıkarılmıştır. Tez danışmanı ile birlikte olan inceleme sonucunda 74 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde devam eden 57 dördüncü sınıf öğrenci grubuna pilot uygulaması yapılmış ve hiçbir madde çıkarılmamıştır.

###### **4.1.1.2. Yapı Geçerliliği**

Faktör analizi bir geçerlilik çalışmasıdır (Büyüköztürk, 2003; Gorsuch, 1997). Bu araştırmada yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

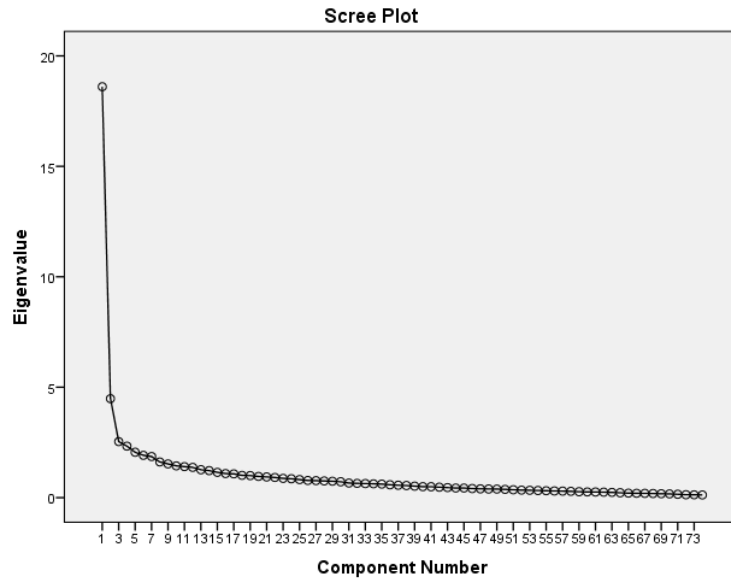
#### 4.1.1.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi tekniğinden yararlanılabilir. Faktör yapısını incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, uzman görüşleri alınarak hazırlanan ölçeğin deneme formunun uygulanmasıyla elde edilen 354 kişilik ikinci araştırma grubu üzerinde yapılmıştır. Öncelikle verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2003). KMO değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu değer 1,00'a yakın olması verinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,60'ın altına düşmesi verileri ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağını bildirmektedir (Büyüköztürk, 2003; Gorsuch, 1997). Bartlett Küresellik Testi değeri ve onun anlamlılığı ise değişkenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini sınar. Tablo 1'de görüldüğü gibi Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği için KMO değeri .91, Bartlett Sphericity Testi Ki Kare 13304,430, Serbestlik derecesi 2701 ve önemlilik düzeyi 0,000 olarak bulunmuştur.

**Tablo 1 KMO ve Bartlett Testi Sonuçları**

KMO Örneklem Yeterliliği		0,909
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	13304,43
	Serbestlik Derecesi	2701
	Anlamlılık	0,00

Verilerin faktör analizi için uygun çıkması üzerine, ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla açıklayıcı (exploratory) faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öz değeri 1'den büyük olan 18 faktör bulunmuştur. Şekil 2'de görüldüğü üzere Scree plot iki faktör vermiştir. Açıklanan varyans değerlerine bakıldığında on boyut toplam varyansın %51.87'sini açıklamıştır. Yapılan paralel analiz sonucunda yedi boyut elde edilmiştir. Özdeğerlerin ortalaması ise 21 boyutun olduğunu göstermiştir.



**Şekil 2 Açımlayıcı Faktör Analizi Özdeğer Grafiği (Scree Plot)**

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktörlerin özdeğerlerinin gösterildiği grafikte hızlı düşüşlerin olduğu iki önemli faktör vardır. Birinci faktörden sonra hızlı bir düşüş, ikinci faktörden sonra da daha az olmakla birlikte bir düşüş gözlenmiştir. Sonraki faktörlerde grafiğin gidişi yatay olup önemli bir düşüş gözlenmediğinden, ölçeğin iki faktörlü olabileceği düşünülmüştür.

Bu bulgular ışığında açımlayıcı faktör analizi (Maximum likelihood faktör çıkarma ve Direct oblimin faktör döndürme) elde edilen boyutlar için yapılmış, yorumlanabilir basit faktör yapısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Buna göre ölçeğin iki boyutlu bir yapının olması uygun görülmüştür. Faktör analizinde ölçekte yer alan bir maddenin tanımlanacak olan bir faktörde yer alıp almaması, o faktörle olan ilişkisini gösteren yük değerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bir faktörde yüksek yük değeri gösteren maddeler faktörün tanımladığı yapıyı ölçen maddeler olarak adlandırılır (Büyüköztürk, 2003). Madde faktör yük değerinin genellikle 0.45 ve daha yüksek olması istenmektedir. Bazı kaynaklarda ise madde faktör yük değerinin hedef faktörde 0.50, tercihen 0.60'tan büyük olması istenmektedir (Matsunaga, 2010). Bu çalışmada faktör yükleri .60 ve üstü olan maddeler analize dahil edilmiştir. Böylelikle her bir maddenin faktör yükünün yüksek olmasından dolayı, ölçeği en iyi şekilde temsil edebilecek maddelerin ölçekte

yer aldığı söylenebilir. İki faktör arasındaki korelasyon katsayısı ise Tablo 3'te de görüldüğü üzere ilk analizde .43 olarak bulunmuştur. Analizin bir sonraki aşamasında faktör yük değerleri .60'ın altında olan maddeler veri setinden çıkarılarak açımlayıcı faktör analizi tekrarlanmış ve sonuçlar Tablo 2'de açıklanmıştır.

**Tablo 2 Açımlayıcı Faktör Analizine Göre Maddelerin Faktör Yük Değerleri**

Maddeler	F1	F2
15		,61745
21		,654
22		,63384
36	,70999	
37	,60147	
38	,67158	
39	,67751	
42	,68928	
44	,63212	
50	,61063	
54		,61311
60	,66866	
61	,69802	
71		,6013

**Tablo 3 Faktörler Arası Korelasyon Katsayısı**

Faktör Korelasyon Katsayısı		
Faktör	1	2
1	1	0,432
2	0,432	1



Maddelerin ait oldukları faktörler incelenerek birinci boyutta yer alan maddelerin “Etkili Hizmet Sunma”, ikinci boyutta yer alan maddelerin ise “Danışana İletme” şeklinde isimlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. 71. madde ikinci boyutta yüksek yüke sahip olmasına karşın diğer maddelerle aynı anlamı paylaşmadığından ve görünüş geçerliliğini düşürmesinden dolayı ölçekten çıkartılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

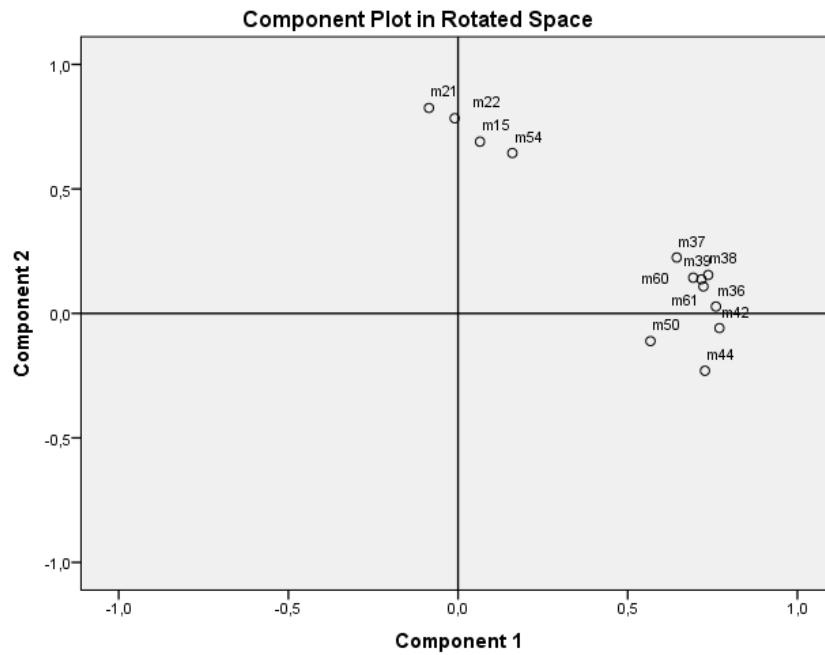
**Tablo 4 Açımlayıcı Faktör Analizine Göre Alt Faktörler ve Maddelere Göre Faktör Yükleri**

Maddeler	F1	F2
1. Danışanıma, amaçları doğrultusunda istendik davranış kazandırma konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahibim.	,76	
2.Danışanımın bireysel özelliklerine ilişkin farkındalık kazanmasını sağlayacak yeterli donanıma sahibim.	,644	
3.Danışanımın güçlü yönlerine ilişkin farkındalık düzeyini artıracak yöntemler konusunda yeterli donanıma sahibim.	,737	
4.Danışanımın bireysel özelliklerine uygun seçimler yapabilmesi için nasıl bir yol izleyeceğim konusunda yeterli bilgiye sahibim.	,717	
5.Danışanımın amacı doğrultusunda uygun alıştırmaları uygulama konusunda yeterli beceriye sahibim.	,77	
6.Psikolojik danışmada kullanılacak alıştırmalar konusunda yeterli deneyime sahibim.	,727	
7.Uygun psikolojik testler uygulama konusunda yetkin değilim.	,66	
8.Danışanın bireysel özellikleri doğrultusunda uygun psikolojik danışma yaklaşımlarını uygulayabilirim.	,693	
9.Psikolojik danışma sürecinde danışanıma en iyi şekilde yardımcı olmak için gerekli müdahale yöntemlerini belirleyebiliyorum.	,723	
10.Danışanımın daha önceki oturumlarda paylaştıklarımı hatırlayarak onu önemsemişimi gösterebiliyorum.		,69
11.Sözel olmayan iletişim biçimleriyle danışanıma saygı duyduğumu iletebilirim.		,825
12.Danışanıma koşulsuz saygı duyduğumu iletip onun kendini daha iyi açabilmesini sağlayabilirim.		,784
13.Kapalı uçlu sorular yerine danışanı konuşmaya teşvik edecek açık uçlu sorular sorabiliyorum.		,644

**Tablo 5 Faktörler Arası Korelasyon Katsayısı**

Faktör Korelasyon Katsayısı		
Faktör	1	2
1	1,000	,296
2	,296	1,000

Tablo 3'te de görüldüğü gibi, birinci faktörde dokuz madde yer almakta ve madde faktör yükleri .64 - .77 aralığında değişmektedir. İkinci faktörde ise dört madde yer almakta ve faktör yük değerleri .64 - .83 arasında değişmektedir. Faktörler arasındaki korelasyon katsayısı yapılan ikinci analizde ise .30'dur (Tablo 5). Madde faktör ilişkileri ise Şekil 3'te verilmiştir.

**Şekil 3 Madde Faktör İlişkileri**

Tekrarlanan analizde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .89, Bartlett Sphericity değeri 1871,95, Serbestlik derecesi 78 ve Anlamlılık düzeyi 0,000 olarak saptanmıştır. Tekrarlanan analizin sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6 KMO ve Bartlett Testi Sonuçları**

KMO Örneklem Yeterliliği		,886
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1871,95
	Serbestlik Derecesi	78
	Anlamlılık	0,00

#### 4.1.1.3. Benzer Ölçekler Geçerliliği

Benzer ölçekler geçerliliğini belirlemek amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan ve son haline ulaşılan Psikolojik Danışman öz Yetkinlik Ölçeği (PDÖYÖ) ile birlikte Jerusalem ve Schwarzer (1992) tarafından geliştirilen ve uyarlama çalışması Apay (2010) tarafından yapılan Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği (GYİÖ) uygulanmıştır. bu ölçek PDÖYÖ ile benzer özellikleri ölçtüğünden ölçüt olarak alınmıştır ve dördüncü araştırma grubuna uygulanmıştır. Öğrencilerin PDÖYÖ'den aldıkları puanlar ile GYİÖ'den aldıkları puanlar arasındaki korelasyon (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon) .58 ( $p=0.000$ ) olarak bulunmuştur (Tablo 7). Bu katsayı Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği ile benzerlik gösterdiğini; bu nedenle benzer ölçekler geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal Bilişsel Kuram'a göre, başarılı bir biçimde tamamlanmış herhangi bir performans, bu alanla ilişkili olan diğer alanlara da genellenebilmektedir (Bandura, 1977). Bundan dolayı iki ölçek arasındaki korelasyonun yüksek çıkması ölçeğin benzer ölçekler geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7 Benzer Ölçekler Geçerliliği Sonuçları**

PDÖYÖ-GYİÖ Korelasyon Katsayısı	0,584
Anlamlılık düzeyi	0,000
N	47

#### 4.1.2. PDÖYÖ'nün Güvenilirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

Bu araştırmada Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin güvenilirlik çalışmaları kapsamında test-tekrar güvenilirliği ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

##### 4.1.2.1. Test-tekrar Test Güvenilirliği

Test-tekrar test yöntemi ile ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Psikolojik Danışman Öz yetkinlik Ölçeği 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı dördüncü sınıfa devam eden toplam 39 öğrenciye üç hafta arayla (Büyüköztürk, 2003) uygulanmıştır. Hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8 PDÖYÖ Test Tekrar Test Güvenilirlik Katsayıları**

n 39	F1	F2
	Etkili Hizmet Sunma	Danışana İletme
<b>Test tekrar test güvenilirliği</b>	<b>.89</b>	<b>.88</b>

Tablo 8'de de görüldüğü gibi faktör puanları için elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayıları etkili hizmet sunma alt ölçeği için .89 ve danışana iletme alt ölçeği için .88 bulunmuştur. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin faktör toplam puanları için elde edilen test tekrar güvenilirlik katsayıları anlamlıdır.

##### 4.1.2.2. İç Tutarlılık Güvenilirliği

Ölçeğin bir diğer güvenilirlik çalışması iç tutarlılık katsayılarının hesaplanması yoluyla yapılmıştır. Ölçeğin 354 kişiye uygulanması ile elde edilen verilere ait alt ölçeklerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 9 PDÖYÖ İç Tutarlılık Katsayıları**

N 354	F1	F2
	<b>Etkili Hizmet Sunma</b>	<b>Danışana İletme</b>
<b>İç Tutarlılık Katsayısı</b>	<b>.88</b>	<b>.75</b>

Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları Etkili Hizmet Sunma alt ölçeği için .88; Danışana İletme alt ölçeği için ise .75 bulunmuştur. Tablo 9'da da görüldüğü gibi Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin alt ölçekleri için elde edilen katsayılar ölçeğin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Danışana İletme alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısının Etkili Hizmet Sunma alt ölçeğine göre düşük olması bu alt ölçeğinde madde sayısının az olmasıyla açıklanabilir (Kaplan ve Sacuzzo, 2005; Tekindal, 2002). Ölçeğin genel Cronbach alpha katsayısı .87 bulunmuştur.

Tablo 10'da incelendiğinde analize dahil edilen maddelerin öz değeri birden büyük iki faktörde toplandığı görülmektedir. Yapılan son analizlere göre bu iki faktörün açıkladıkları toplam varyans oranı %46,72'dir. Toplam varyansın %36,66'sını birinci faktör (Etkili Hizmet Sunma), %10,06'sını ise ikinci faktör (Danışana İletme) açıklamıştır.

**Tablo 10 Açıklanan Varyans Oranları**

Faktörler	Açıklanan Varyans
Etkili Hizmet Sunma	36,66
Danışana İletme	10,06
<b>TOPLAM</b>	<b>46,72</b>

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analizler sonucu elde edilen ve bulgular bölümünde sunulan araştırma sonuçları tartışılarak yorumlanmıştır. Bulgulara ilişkin yorum olmayacağı için, tartışmaya ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

#### **5.1. ÖLÇEK HAZIRLAMAYA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞMA VE YORUMU**

##### **5.1.1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu**

Açımlayıcı faktör analizi çalışmaları sonucunda 13 madde ve iki alt boyuttan oluşan ölçeğin son haline ulaşılmıştır. Gerek geçerlilik gerekse güvenilirliğe ilişkin bulgulara göre, psikolojik danışman öz yetkinliklerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan bu ölçek geçerliği ve güvenilirliği olan bir araçtır.

##### **5.1.2. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin Alt Ölçeklerinin İsimlendirilmesi**

Ölçek maddeleri geliştirilirken Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramının çekirdeği olan öz yetkinlik kavramından, literatür taraması sonucunda belirlenen psikolojik danışman görev alanları ve psikolojik danışman becerileri temel alınmıştır. Larson (1998) psikolojik danışmanların öz yetkinliklerinin iki temel boyutu olduğunu savunmuştur. Buna göre psikolojik danışmanın etkili hizmet sunabilmesinin yanı sıra, etkili hizmet sunabildiğini danışanına iletebilmesi gerekmektedir. Danışana bu hizmeti iletebildiğinde ve danışanın bu hizmetten faydalandığını gördüğünde öz yetkinlik düzeyinin artabileceğini ileri sürmüştür.

Ölçeğin faktörleri isimlendirilirken ve belirlenirken hem Bandura tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kuramının en önemli öğelerinden biri olan öz yetkinlik kavramından hem de sonrasında psikolojik danışma alanına uyarlanan psikolojik danışman öz yetkinlik kavramından yararlanılmıştır. Bandura'ya göre (1997) dört bilgi kaynağı vardır. Bunlardan birisi başarıyla tamamlanmış deneyimler veya performanslardır. Başarıyla tamamlanmış performanslar en etkili bilgi kaynağı olarak görülmektedir. Başarılı deneyimler bireylerin kendi yaşantılarına dayalı olduğundan daha güçlü ve daha genellenebilir bir öz yetkinlik algısı oluşturmaktadır ve bu nedenden dolayı da diğer bilgi kaynaklarına göre daha yüksek bir önem düzeyine sahiptir (Bandura, 1997). Performansın başarılı olduğu algısı öz yetkinlik inançlarını yükseltirken gelecekteki performansın başarısız olacağı algısı öz yetkinliği düşürür (Milner ve Hoy, 2003). Bu anlamda psikolojik danışmanın psikolojik danışmada etkili hizmet sunabilmesi önemlilik arz etmektedir. Çünkü Bandura'nın da belirttiği gibi bireyin, bu durumda psikolojik danışmanın, etkin olabileceği düşüncesi performansını yükseltmektedir. Etkin hizmet sunabildiklerine inanan psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeyleri olumlu yönde etkilenmektedir.

Bandura'ya göre sosyal ikna bireylerin öz-yetkinliklerini güçlendirmelerinin üçüncü kaynağıdır. Sosyal ikna, performansa ilişkin sözel geri bildirim, özel bir yardım, övgü, cesaretlendirme, moral verici konuşma şeklinde sunulabilir (Milner ve Hoy, 2003). Eğer insanlar başarılı olmak için sahip olmaları gereken yeterliğe sahip oldukları konusunda ikna edilirlerse, daha çok çaba gösterirler ve daha sabırlı olurlar. Psikolojik danışman öz yetkinliğine bakıldığında, danışandan aldıkları dönütlerin öz yetkinliği arttırdığı söylenebilir (Larson, 1992). Psikolojik danışman, danışanına sunduğu hizmeti etkin bir şekilde iletebilirse ve danışanda psikolojik danışmanın performansına ilişkin sözel geri bildirim veya moral verici bir konuşma sunarsa psikolojik danışmanın öz yetkinlik düzeyinin artacağı söylenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışma kapsamında elde edilen alt boyutları etkin hizmet sunma ve danışana iletme olarak adlandırılmıştır.

## BÖLÜM VI

### VARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde öncelikle araştırma sonuçları sunulmuştur. Ardından bu sonuçlara dayalı olarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmada psikolojik danışmanlara yönelik Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (PDÖYÖ) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Kapsam geçerliği, yapı geçerliği, alt ölçeklerin birbirleriyle ilişkilerine yönelik bulgulara göre Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği geçerli bir ölçme aracıdır. Ölçeğin güvenilirliği test tekrar test ve iç tutarlılık yöntemleriyle incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre Psikolojik Danışman Öz yetkinlik Ölçeği güvenilirliği olan bir ölçme aracıdır.

#### **6.1. PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN ÖNERİLER**

1. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencileri dışında, PDR alanından mezun olmuş ve çeşitli kurumlarda görev yapan, deneyimli psikolojik danışmanlara uygulanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılabilir.

2. Ölçeğin benzer ölçekler geçerliğini tespit etmek amacıyla Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği ile birlikte uygulanmıştır. Farklı bir çalışmada ölçeğin farklı ölçeklerle geçerliliği hesaplanabilir.

3. Bu çalışmada geliştirilen Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular yeterli düzeydedir. Ancak ölçek ilk kez geliştirilmiş olduğundan ileri araştırmalarda bu bulgulara ilişkin analizler yeni örneklemelerde yeniden test edilebilir.



## 6.2. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

1. Gelecekte yapılacak araştırmalarda psikolojik danışman adaylarının dışında meslek alanında bulunan psikolojik danışmanlara benzer bir çalışma yeniden yapılabilir.
2. Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği dışında bulunan ölçeklerle benzer ölçek geçerliği (concurrent validity) çalışması yapılabilir.
3. Psikolojik danışman öz yetkinlik düzeyleri süpervizyon, deneyim, eğitim seviyesi, mezun olunan okul gibi öz yetkinliği etkileyen değişkenlerle ilişkisi araştırılabilir.
4. Bu çalışma bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. İleride bu konu ile ilgili deneysel çalışmalar yapılabilir. Örneğin, verilen süpervizyonun psikolojik danışman öz yetkinlik düzeyine etkililiği ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
5. Psikolojik danışman öz yetkinlik ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalarda çok kültürlü psikolojik danışma yaklaşımına yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda, çok kültürlü psikolojik danışman öz yetkinliği ile ilgili ölçek geliştirme çalışmaları ile birlikte deneysel çalışmalar yapılabilir.
6. Bu çalışmada psikolojik danışma ve rehberlik adayları üzerinde bir çalışma yapılmıştır. İleride yapılacak olan araştırmalarda bu programdan mezun olmayıp, çeşitli eğitimler alarak bu alanda çalışan adayların öz yetkinlik düzeyleri ile ilgili karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

## 6.3. UYGULAMAYA İLİŞKİN ÖNERİLER

1. Psikolojik danışmanların mesleklerine ilişkin öz yetkinlik düzeylerinin yükseltilmesi amacı ile hizmet içi eğitimler planlanabilir, etkin psikolojik danışma hizmeti sunmaya yönelik eğitim programları düzenlenebilir.

2. Göreve yeni başlayan psikolojik danışmanların daha deneyimli psikolojik danışmanlardan yeterli süpervizyon almaları sağlanabilir. Bunun için de lisans programlarındaki uygulamalar ciddiye alınmalı, yetkin süpervizörlere süpervizyon verilmelidir.

3. Psikolojik danışma ve rehberlik lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim programları psikolojik danışman öz yetkinliğini arttırabilecek nitelikte planlanabilir.

4. Üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmeti veren lisans programlarında psikolojik danışma uygulamaları ile ilgili açılan ders sayısının arttırılması yerine derslerin niteliğinin arttırılması ile birlikte, derslere araştırma görevlilerinin yerine öğretim üyelerinin girmeleri ve ders anlatmaları daha yararlı olabilir.

5. Lisansüstü eğitimin önemi Türkiye’de giderek artmaktadır. Üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik bölümlerinde açılan yüksek lisans ve doktora programlarının uygulamaya ağırlık veren yönlerinin ön plana çıkartılması ve uygulama derslerine ağırlık verilmesi hem görev yapan hem de lisansüstü eğitime devam eden psikolojik danışmanların öz yetkinlik inançlarını arttıran bir faktör olarak anlam kazanabilir. Bunun dışında nitelikli öğretim üyelerinin yetiştirilmesi de faydalı olabilir.

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur. Bunlar Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin geliştirilmesine yönelik öneriler, araştırmacılara öneriler ve uygulamaya yönelik öneriler başlıkları altında verilmiştir.

## KAYNAKLAR

- Afacan, Ş. (2008). Müzik öğretimi öz-yeterlilik ölçeği. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-11.
- Aksoy, V. (2008). *Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algıları*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz-yeterlilik ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(1), 29-37.
- Asarlı, Z. (2012). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların okul psikolojik danışman öz-yeterlilik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Aydın, D. (2007). Sosyal öğrenme kuramı (Ed: M. Engin Deniz). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Aypay, A. (2010). Genel yetkinlik inancı ölçeği'nin (GYİÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 113-132.
- Bandura, A. (1971). *Vicarious and self-reinforcement processes*. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39-66.

- Bandura, A. (1982). The assessment and predictive generality of self-percepts of efficacy. *Journal of Behavioural Therapy & Experimental Psychiatry*, 13(3), 195-199.
- Bandura, A. (1983). Self-efficacy determinants of anticipated fears and calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 464-469.
- Bandura, A. (1983b). Self-evaluative and self-efficacy mechanism governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Bandura, A. (1986a). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1988). Organizational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 275-302.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1991). Human agency: The rhetoric and the reality. *American Psychologist*, 46(2), 157-162.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing societies. In Bandura, A. (ed.) *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies* (pp. 1–45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Barbee, P.W., Scherer, D. ve Combs, D.C.(2003). Prepracticum servicelearning: Examining the relationship with counselor self-efficacy and anxiety. *Counselor Education & Supervision*, 43, 108-119.
- Barbee, P.W., Scherer, D. ve Combs, D.C.(2003). Prepracticum servicelearning: Examining the relationship with counselor self-efficacy and anxiety. *Counselor Education & Supervision*, 43, 108-119.
- Barnes, K. (2004). Applying self-efficacy theory to counselor training and supervision: A comparison of two approaches. *Counselor Education & Supervision*, 44, 56-69.
- Bilgiç, H. S. (2011). *Rehber öğretmenlerin öz yeterlilikleri*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bodenhorn, N. ve Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 14-28.
- Bong, M., ve Skaalvik, E. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15, 1–40.
- Burnett, F. (1990). Statement on precollege guidance and counseling and the role of the school counselor. *National Association of College Admission Counselors*, suit, 430.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (3 Baskı). Ankara: PEGEM A Yayınları.
- Cashwell, T. H. ve Dooley, K. (2011). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20, 39-47.

- Çakırcı, İ. H. ve Koyuncu, O. (2010). Bireyci-toplumcu kültür ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 1-18.
- Çelikkaleli, Ö. ve Çapri, B. (2008). Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3), 93-104.
- Curry, R. J. (2007). *An investigation of the relationship between counseling self efficacy and counselor wellness among counselor education students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Orlando: University of Central Florida.
- Dollerhide, C. T., Saginak, K. A. (2003). *School counseling in the secondary school: A comprehensive process and program*. Boston: Pearson Education.
- Dunnewold, A. L. (1982). *Effect of type of feedback on counselor self-efficacy, self-esteem, anxiety, and performance in a supervision analogu*. Yayınlanmamış doktora tezi, The Ohio State University, Ohio.
- Egan, G. (1998). *The skilled helper: A problem management approach to helping*. CA: Brooks/ Cole.
- Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Gorsuch, R. L. (1997). Exploratory factor analysis: Its role in item analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 532-560.

- Gözüm, S. ve Aksayan, S. (1999). Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 2(1), 21-34.
- Greason, P.B. ve Cashwell, C.S.(2009). Mindfulness and counseling selfefficacy: The mediating role of attention and empathy. *Counselor Education & Supervision*, 49, 2-19.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133.
- Gürşen-Otacıoğlu, S. (2008). Müzik öğretmenliği okul deneyimi I uygulamalarına katılan öğretmen adaylarının öz etkililik-yeterlilik ve düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 163-170.
- Hall, K. (2009). *Anxiety and counseling self-efficacy among counseling students: The moderating role of mindfulness and alexithymia*. Doktora tezi, University of North Carolina at Greensboro, North Carolina.
- Harper, F. D. (1981). *Dictionary of counseling techniques and terms*. Alexandria, VA: Douglass.
- Harrison, T. C. (1993). School counseling: A multiplicity of skills. *Clearing House*, 66(4), 198-199.
- Hazır Bıkmaz, F. (2006). Öz-yeterlik inançları. İkinci Baskı. (Ed: Y. Kuzgun ve D. Deryakulu). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hutchinson, R. L., Barrick, A. L. Ve Groves, M. (1986). Functions of secondary school counselors in the public schools: Ideal and actual, *The School Counselor*, 34(2), 87-91.

- Imam, S. S. (2007). Sherer et al. General self-efficacy scale. Dimensionality, internal consistency, and temporal stability. *Proceedings of the Redesigning Pedagogy: Culture, Knowledge and Understanding Conference: Mayıs 2007 – Singapore*.
- Ivey, A. (1976). Counseling Psychology – The most Broadly-Based Applied Psychology Speciality. *The Counselor Psychologist*, 8(3), 3-6.
- Johnson, E., Baker, S. B., Kopala, M., & Kiselica, M. S. (1989). Counseling self-efficacy and counseling competence in prepracticum training. *Counselor Education and Supervision*, 28, 205-218.
- Johnson, M. E. (1985). *The relative effects of self-observation versus self-modeling on counselor trainees' anxiety, recall, self-evaluations, self-efficacy expectations and counseling performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sant Barbara: University of California.
- Kaplan, R. M. ve Saccuzzo, D. P. (2005). *Psychological testing: Principles, applications and issues*. Thomson Wadsworth Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kepçeoğlu, M. (1999). Psikolojik danışma ve rehberlik. Ankara: Özdemir Ofset Basın Yay. San. Tic. Ltd. Şti.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kopala, M. (1987). *The impact of supervisory interventions on self-efficacy and anxiety of counselors: An evaluation of the single case research design*. Yayınlanmamış doktora tezi, The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Kuzgun, Y. (2000). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. 7. baskı. Ankara: ÖSYM Yayınları.



- Küçüker, S., Kargın, T., & Akçamete, G. (2002). Rehberlik ve araştırma merkezi elemanlarının özel eğitim hizmetleri yönetmeliğine ilişkin görüşlerinin ve yeterlilik algılarının geliştirilmesi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1 (1), 101–113.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26, 179-218.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. X, Bechtel, M. A., & Tbulouse, A. L. (1992). Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105-120.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. X, Bechtel, M. A., & Tbulouse, A. L. (1992). Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105-120.
- 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), 97-108.
- Lent, R.W., Brown, S.D. ve Larkin, K.C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 265-269.
- Lester, P. E. ve Bishop, L. K. (2000). *Handbook of tests and measurement in education and the social sciences*. Maryland: Scarecrow Press.
- Levitt, D.H. (2001). Active listening and counselor self-efficacy: emphasis on one microskill in beginning counselor training. *The Clinical Supervisor*, 20(2), 101-115.

- Linnenbrink, E.A., ve Pintrich, P.R. (2002). Motivation as an enabler for academic success. *School Psychology Review*, 31(3), 313-327.
- M.E.B. (2001). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*, 17.04.2001. 24376 Sayılı Resmi Gazete.
- Maldonado, J. (2008). The influence of gender identification and self-efficacy on counseling students: A multicultural approach. *Journal of Multicultural Gender and Minority Studies*, 2 (1), 1-15.
- Maldonado, J. (2008). The influence of gender identification and self-efficacy on counseling students: A multicultural approach. *Journal of Multicultural Gender and Minority Studies*, 2 (1), 1-15.
- Matsunaga, M. (2010). How to factor analyze your data right: Do's, don'ts, and how to's. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 97-110
- .
- Milner, H. R. Ve Hoy, A. W. (2003). A case study of an African American Teacher's self-efficacy, stereotype threat, and persistence. *Teaching and Teacher Education*, 19, 263-276.
- Munson, W. W., Stadlulis, R. E., & Munson, D. G. (1986). Enhancing competence and self-efficacy of potential therapeutic recreators in decision making counseling. *Therapeutic Recreation Journal*, 20, 85-93.
- Munson, W.W., Zoerink, D. A., & Stadlulis, R. E. (1986). Training potential therapeutic recreators for self-efficacy and competence in interpersonal skills. *Therapeutic Recreation Journal*, 20, 53-62.
- Özgün, M.S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Özgüven, İ. E. (2001). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özteke, H. İ. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özyürek, R. (2006). İlgili envanterlerinin profil puanlarını yorumlama yetkinliği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(3), 809-846.
- Paez, S. B. (2010). *Positive impacts in a counselor supervisee's self-efficacy to work with clients: What takes place in the counselor supervision process?* Yayınlanmamış doktora tezi, The Kent University, Ohio.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic setting. *Review of Educational Review*, 66(4), 543-578.
- Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly*, 19, 139-158.
- Pamukçu, B. (2011). *Investigation of counseling self efficacy levels of counselor trainees*. Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Perarce, B. (1997). *Counseling skills in the context of professional and organizational growth*. Handbook of Counseling. London and New York: Routledge.
- Perlman, B. (1985). A national survey of APA-affiliated master-level clinicians: Description and comparison. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(4), 553- 564.

- Pişkin, M. (1989). *Orta dereceli okullarda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal ve gerçek danışmanlık görev algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Pollock Lee E. (2007). *An investigation of the relationship between graduate counseling students' perceptions of spirituality and counselor self-efficacy in secular and faith-based universities*. Doktora tezi, University of Central Florida, Florida.
- Rogers, C. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 96-103.
- Sargut, S. (2001). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: Verso Yayınları.
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Schunk, D.H. (2000). *Learning theories: An educational perspective*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Schwarzer, R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and Health: An International Journal*, 9, 161-180.
- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, and M. Johnston, *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (pp. 35–37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Schwarzer R, ve Schroder K. E. E. (1997). Effects of self-efficacy and social support on postsurgical recovery of heart patients. *Irish Journal of Psychology*, 18, 88 103.

- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sharpley, C.F., ve Ridgway, I.R. (1993). An evaluation of the effectiveness of self-efficacy as a predictor of trainees' counseling skills performance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 21, 73–81.
- Sipps, G. J., Sugden, G. J., Faiver, C. M. (1988). Counselor training level and verbal response type: Their relationship to efficacy and outcome expectations. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 397-401.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Stoltenberg, C.D.(1998). A social cognitive –and developmental- model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 313-323.
- Tang, M., Addison, K. D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O’Connell, W., & Stewart-Sicking, J. A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counselin students: An exploratory study. *Counselor Education & Supervision*, 44, 70–80.
- Tang, M., Addison, K. D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O’Connell, W.,& Stewart-Sicking, J. A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counseling students: An exploratory study. *Counselor Education & Supervision*, 44, 70-81.
- Tekindal, S. (2002). *Duyuşsal özelliklerin ölçülmesi için araç oluşturma*. Kocaeli: Kocaeli Kitap Kulübü Yayınları.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Ültanır, E. (2000). Okul psikologluğu ve okul psikolojik danışmanlığı meslekleri: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Milli Eğitim Dergisi*, 148.
- Voltan-Acar, N. (1988). Sosyal “mikrokozmos” ile “ilişkinin şimdi ve buradılığı”nın bağlantısı. N. Voltan-Acar (Ed.). *PDR’de yirmibeş yıl* (2002, 1. bs, s. 51-53). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Voltan-Acar, N. (2008). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Voltan-Acar, N. ve ark. (2012). Dictionary of psychological counseling and guidance terms. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Walz, G. R., & Bleuer, J. C. (1993). *Counselor efficacy: Assessing and using counseling outcomes research*. Information Analyses- ERIC Clearing House Products, 1-5.
- Watson, P. D. (1992). *Counseling self-efficacy and counseling competence: A comparative study of clergy and counselors in training*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. West Lafayette, Indiana: Purdue University.
- Whiston, S. C. (2008). *Principles and applications of assessment in counseling* (3rd Ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde rehberlik hizmetleri: Gelişimsel yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yüksel, G. (2003). İlköğretim öğrencilerinin gelişim alanları, gelişim alanlarının işaretçisi olan ihtiyaçlar ve geliştirilmesi gereken beceriler: Bu süreçte rehber öğretmenin işlevleri: Kuramsal bir inceleme. *Milli Eğitim Dergisi*, 159, 41-59.

Zhang, J. X., ve Schwarzer, R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia*, 38 (3), 174-181.

## **EKLER**



## EK 1

### PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİ (PDÖYÖ)

#### MADDE HAVUZU

#### PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİ MADDE HAVUZU

	MADDE	UYGUN	UYGUN DEĞİL
1	İlk psikolojik danışma oturumunda danışanıma psikolojik danışma hakkında bilgi verme konusunda yetkinim.		
2	Danışanıma psikolojik danışma kurallarını hatırlatma konusunda kendimi yetkin buluyorum.		
3	Danışanıma insan olarak saygı duyarım.		
4	Danışımın söylediklerine yeterince önem verdiğime inanıyorum.		
5	Danışımın gerektiğinde kendine olan güvenini artırabileceğime inanıyorum.		
6	Danışma oturumlarında danışanıma güvenli bir ortam sağlama konusunda kendimi yeterli buluyorum.		
7	Danışanımla daha yakından ilgilenerek onun düşündüklerini daha iyi ifade etmesini sağlayabilirim.		
8	Danışımın duygularını ortaya çıkarma konusunda kendimi yetkin bulmuyorum (R).		
9	Psikolojik danışma oturumlarında doğal olduğuma inanıyorum.		
10	Psikolojik danışma oturumlarında danışanımla değişik şekillerde gözle iletişim kurmada yetkin olduğuma inanıyorum.		
11	Danışanımla gözle iletişim kurarak ilgiyi iletebileceğime inanıyorum.		
12	Danışanımla gözle iletişim kurarak saygıyı iletebileceğime inanmıyorum (R).		
13	Psikolojik danışma oturumlarında gözle iletişimden kaçınıyorum (R).		
14	Psikolojik danışmada, danışımın söylediklerinden yola çıkarak uygun tepkiler vermekte kendimi yetkin buluyorum.		
15	Danışımın duygularını uygun cümlelerle yansıtmada yetersizim (R).		
16	Danışımın söylediklerinden yola çıkarak hissettiklerini ortaya çıkarabileceğime inanıyorum.		
17	Danışımın anlattıklarından yola çıkarak konuyla ilgili uygun sorular sorabileceğime inanıyorum.		
18	Açık uçlu sorular sorarak danışımın kendini daha iyi anlatabilmesini sağlayabilirim.		
19	Açık uçlu sorular sorarak danışımın duygularını daha iyi ortaya çıkarabilirim.		
20	Psikolojik Danışma oturumlarında en az düzeyde konuşup danışımın konuşmasını sağlayabildiğime inanıyorum.		
21	Psikolojik danışma oturumlarında danışanımdan daha fazla konuşmam gerektiğine inanıyorum (R).		

22	Danışanımın duygularını doğru anlayıp anlamadığımı denetlemek için duygularını etkili bir şekilde yansıtabilirim.		
23	Danışanımın söylediklerinin aynısını tekrarlamak yerine söylediklerini farklı cümlelerle anlatmada kendimi yetkin buluyorum.		
24	Danışanımın duygularını belirginleştirmede yeterli olduğuma inanıyorum.		
25	Danışanımın söylediklerini yansıtırken nedensellik bağı kurarak daha iyi bir sonuç elde edebildiğime inanıyorum.		
26	Danışanımın anlattıklarına eklemeler yaparak danışanın kendisini daha iyi anlamasını sağlayabildiğime inanıyorum.		
27	Danışanımın yaşadıklarına ilişkin duygularının nedenselliğini anlaması için uygun yansıtma yapma konusunda yetersizim (R).		
28	Uygun yansıtma yaparak empati kuramıyorum (R).		
29	Danışanımın beni güçsüz biri olarak algılamaması için onun yaşadığı soruna benzer bir yaşantım varsa da anlatmam (R).		
30	Benzer yaşantılarımı paylaşarak danışanıma daha etkili olabildiğime inanıyorum.		
31	Benzer yaşantılarımı paylaşarak danışanımla daha yakın bir ilişki kurabiliyorum.		
32	Özel yaşantılarımı paylaşarak danışanıma güvendiğimi hissettirme konusunda yetersizim (R).		
33	Danışanımın daha önceki oturumlarda anlattıklarıyla şimdiki yaşadıkları arasında paralellik kurabildiğime inanıyorum.		
34	Danışanımın daha önceki oturumlarda paylaştıklarını hatırlayarak onu önemseyebildiğime gösterebildiğime inanıyorum.		
35	Psikolojik danışma oturumlarında gerektiğinde sessiz kalabiliyorum.		
36	Kendimi ne kadar danışanın yerine koysam da onun yaşadıklarını yaşamadığım sürece anlayacağıma inanmıyorum (R).		
37	Empati kurma ve böylece danışanı daha iyi anlamada kendimi yetkin buluyorum.		
38	Empati kurarken hem duygu hem de içeriğe eklemeler yaparak yansıtma yapabiliyorum.		
39	Danışanıma koşulsuz olarak saygı duyabildiğime inanıyorum.		
40	Danışanıma her koşulda saygı iletme konusunda kendimi yetersiz buluyorum (R).		
41	Sözel iletişimle danışana saygı duyduğumu iletmede yetkinim.		
42	Sözel olmayan iletişim biçimleriyle danışanıma saygı duyduğumu iletibildiğime inanıyorum.		
43	Benim düşünce tarzıma ters düşen bir danışanla çalışma konusunda yetkin olduğumu düşünüyorum.		
44	Danışanımın değerlerine saygı gösterebildiğime inanıyorum.		
45	Danışanıma koşulsuz saygı iletip onun kendini daha iyi açabilmesini sağlayabildiğime inanıyorum.		
46	Danışanıma duyduğum saygıyı iletirken onun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabildiğime inanıyorum.		
47	Danışanımın siyasi düşünceleri gözetmeksizin onu kabul edebildiğime inanıyorum.		
48	Dini inancı farklı olsa da danışanıma koşulsuz olarak kabul edebildiğime inanıyorum.		
49	Danışanımın bana ters düşen şeyler yapmış olması (tecavüz, hırsızlık, ...) onu koşulsuz olarak kabul edemememe neden olur (R).		
50	Danışanımın farklı düşünce sistemine sahip olması benim psikolojik danışmadaki etkililiğimi olumsuz yönde etkiler (R).		
51	Danışanımın farklı inanç sistemine sahip olması benim psikolojik danışmadaki etkililiğimi düşürmez.		

52	Danışanıma karşı her zaman dürüst olamam (R).		
53	Psikolojik danışma oturumlarında içten olma konusunda kendimi yeterli buluyorum.		
54	Rahatsız olduğum bir konuyu danışanıma iletmekte çekinirim (R).		
55	Kendimi açma konusunda kendimi yetkin buluyorum.		
56	Olumsuz tepkilerimi danışanıma ilemediğimi düşünüyorum (R).		
57	Danışanımla konuyla ilgili fikirlerimi özgürce paylaşabildiğime inanıyorum.		
58	Danışanın psikolojik danışma süreciyle ilgili duygularının açığa çıkarmasında onu cesaretlendirebildiğime inanıyorum.		
59	Danışanın sosyal hayatındaki ilişkilerini psikolojik danışma oturumlarında değerlendirmesini sağlayabildiğime inanıyorum.		
60	Danışanın o anki hissettiklerine yoğunlaşmasında etkin bir rol oynayabildiğime inanıyorum.		
61	Psikolojik danışma oturumlarında kendi yaşantımdan samimiyetle bir şeyler paylaşabildiğime inanıyorum.		
62	Psikolojik danışma oturumlarında danışanın kendisini yalnız hissetmemesi için özel yaşantımdan örnek verebileceğime inanmıyorum (R).		
63	Danışanın söyledikleri ve yaptıkları arasındaki tutarsızlığı uygun bir şekilde dile getirme konusunda kendimi yetkin bulmuyorum (R).		
64	Bana gelen danışanın özel gereksinimleri doğrultusunda kişisel gelişimlerine yardımcı olarak psikolojik danışmayla ilgili yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.		
65	Bana gelen danışanın özel gereksinimleri doğrultusunda kişisel gelişimlerine yardımcı olarak psikolojik danışmayla ilgili yeterli beceriye sahip olduğumu düşünüyorum.		
66	Danışanımdan yaşadığı sıkıntıları fark edebildiğimi düşünüyorum.		
67	Farklı gelişim dönemlerdeki (ergen, yaşlı..) Danışanların yaşadıkları zorlukların üstesinden gelmeleri için yeterli donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.		
68	Farklı gelişim dönemlerdeki (ergen, yaşlı, ...) danışanlara etkili bir psikolojik danışma süreci sunabileceğime inanmıyorum (R).		
69	Danışanlarımın sosyal gelişimlerinde yeterli düzeyde destek sağlayabildiğime inanıyorum.		
70	Danışanlarımın duygusal gelişimlerinde yeterli düzeyde destek sağlayabildiğime inanmıyorum (R).		
71	Danışanımdan sorunlarıyla baş edebilmesi için neler yapmam gerektiğini biliyorum.		
72	Danışanıma, amaçları doğrultusunda istedik davranış kazandırma konusunda yeterli beceriye sahibim.		
73	Danışanımdan bireysel özelliklerine ilişkin farkındalık kazanmasını sağlayacak yeterli donanıma sahip olduğumu düşünüyorum.		
74	Danışanımdan her yönüyle kendini farkında olmasını nasıl sağlayabileceğimi bilmiyorum (R).		
75	Danışanımdan güçlü yönlerine ilişkin farkındalık düzeyini artıracak yöntemler konusunda yeterli donanıma sahibim.		
76	Danışanımdan zayıf yönlerine ilişkin farkındalık düzeyini artıracak yöntemler konusunda yeterli donanıma sahibim.		
77	Danışanımdan bireysel özelliklerine uygun seçimler yapabilmesi için nasıl bir yol izleyeceğim konusunda yeterli bilgiye sahibim.		
78	Danışanımdan amacı doğrultusunda uygun bir terapötik ortamı yaratma konusunda yeterli beceriye sahibim.		
79	Danışanımdan amacı doğrultusunda etkili bir yaklaşım seçme konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığımı düşünüyorum (R).		

80	Danışanımın amacı doğrultusunda uygun alıştırımları uygulama konusunda yeterli beceriye sahibim.		
81	Danışanımın amacı doğrultusunda uygun alıştırımları uygulama konusunda yeterli deneyime sahip olmadığımı düşünüyorum (R).		
82	Psikolojik danışmada kullanılacak alıştırımlar konusunda yeterli deneyime sahibim.		
83	Bir psikolojik danışman olarak sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum.		
84	Sevk durumunda danışanın gereksinimlerinin karşılanmasında hangi kişi veya kurumlarla işbirliği yapmam gerektiğini biliyorum.		
85	Psikolojik danışma konusunda uymam gereken yasal kuralların neler olduğunu biliyorum.		
86	Psikolojik danışma konusunda uymam gereken etik kuralların neler olduğunu biliyorum.		
87	Gerektiği durumlarda danışanıma psikolojik testler uygulamada yeterli bilgiye sahibim.		
88	Gerektiği durumlarda danışanıma psikolojik testler uygulama konusunda yeterli beceriye sahibim.		
89	Uygun psikolojik testler uygulama konusunda yetkin olmadığımı düşünüyorum (R).		
90	Psikolojik danışma konusunda gereksinim duyduğum bilgilere nasıl ulaşabileceğimi biliyorum.		
91	Psikolojik danışma uygulamalarında kendi duygularımdan arınık hareket edebildiğime inanıyorum.		
92	Kişisel sorunlarımla danışanıma olumsuz şekilde etkileyebiliyorum (R).		
93	Aldığım eğitimin etkili bir psikolojik danışman olmam için gerekli becerileri sağladığını düşünüyorum.		
94	Kişisel merakımdan ziyade danışanın sıkıntısını anlamak için uygun sorular sorabildiğime inanıyorum.		
95	Kapalı uçlu sorular yerine danışanı konuşmaya teşvik edecek açık uçlu sorular sorduğuma inanıyorum.		
96	Transferansla etkili bir şekilde baş edebildiğime inanıyorum.		
97	Karşıt transferansla etkili bir şekilde baş edebildiğime inanıyorum.		
98	Dirençle baş etme yolları hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımı düşünüyorum (R).		
99	Dirençle etkili bir şekilde baş edebildiğime inanıyorum.		
100	Farklı psikolojik danışma yaklaşımları hakkında yeterli bilgiye sahibim.		
101	Danışanın bireysel özellikleri doğrultusunda uygun psikolojik danışma yaklaşımlarını uygulayabiliyorum.		
102	Kendimi her yönümlü tanıyorum.		
103	Psikolojik danışma konusunda kendimi sürekli geliştirdiğimi düşünüyorum.		
104	Mesleki uygulamalarım konusunda kendime güveniyorum.		
105	Danışanımın kültürel geçmişi benimkine uygun olmasa da kabul edebiliyorum.		
106	Bir psikolojik danışman olarak örnek bir birey olduğumu düşünüyorum.		
107	Psikolojik danışma sürecinde danışanıma en iyi şekilde yardımcı olmak için gerekli müdahale yöntemlerini belirleyebiliyorum.		
108	Kendime yönelik farkındalık düzeyimin yüksek olduğunu düşünüyorum.		
109	Kendime ait bir psikolojik danışma tarzımın olduğuna inanmıyorum (R).		
110	Başka kültürlere ait farklı değerlere saygı duyarım.		
111	Değişen koşullara uyum sağlayabildiğime inanıyorum.		
112	Karmaşık kararlar verme durumunda görev merkezli davrandığımı düşünüyorum.		

113	Psikolojik danışma alanındaki elde ettiğim başarılarım, mesleki uygulamalarıma olan inancımı artırıyor.		
114	Psikolojik danışma oturumlarında zorlandığım durumların üstesinden gelebildiğime inanıyorum.		
115	Psikolojik danışma alanında başarısız olduğumda mesleğime olan inancım azalıyor (R).		
116	Psikolojik danışma alanındaki başarılarımın mesleki anlamda kendime daha çok güvenmemi sağlıyor.		
117	Meslektaşlarımın mesleki başarıları psikolojik danışma alanında kendimi daha çok geliştirmemi sağlıyor.		
118	Model aldığım psikolojik danışmanlar başarılı olduklarında, kendimin de o gibi durumlarda başarılı olacağımı düşünüyorum.		
119	Diğer psikolojik danışmanların başarısız oldukları durumlarda kendimin de başarısız olacağımı düşünüyorum (R).		
120	Çevrem bana verdiği destekle daha çok başarı elde edebildiğime inanıyorum.		
121	İşbirliği ile psikolojik danışma uygulamalarında daha güçlü olabildiğimi düşünüyorum.		
122	Çevremdeki insanların bana mesleki anlamda güvenmesi benim başarıyı artırıyor.		
123	Psikolojik durumum olumsuz olduğunda danışanıma etkili bir süreç sunamıyorum (R).		
124	Hayatımda her şey yolunda gittiğinde daha etkili bir psikolojik danışman olabiliyorum (R).		
125	Olumsuz sağlık koşullarım psikolojik danışma sürecini etkiliyor (R).		
126	Kişisel sorunlarımla baş edemediğimde danışanıma yararlı olamıyorum (R).		
127	Eğitim düzeyimin psikolojik danışma becerilerimi geliştirdiğini düşünüyorum.		
128	Aldığım süpervizyonun psikolojik danışma becerilerimi olumlu etkilediğini düşünüyorum.		
129	Ne kadar çok deneyimli olursam kendimi bir psikolojik danışman olarak o kadar yeterli hissediyorum.		
130	Farklı cinsel yönelime sahip danışanlara daha az etkili olacağımı düşünüyorum (R).		
131	Kaygılı olduğum zamanlarda psikolojik danışman olarak yararlı olamıyorum (R).		
132	Danışanın yaşadığı sorunlarla baş etmede yardımcı olacağımdan endişeliyim (R).		
133	Özel gereksinimli olan (engelli,..) danışanlara etkili olamayacağımı düşünüyorum (R).		
134	Krize müdahale (tecavüz, madde bağımlılığı, ...) durumlarında kendimi bir psikolojik danışman olarak yeterli buluyorum.		
135	Sosyo ekonomik düzeyi benimkinden farklı olan danışanlarla etkili bir terapötik ilişki kurabildiğime inanıyorum.		
136	Danışanımın psikolojik danışma sürecinden ne derece yararlanabildiğini tartışabilirim.		
137	Danışanı engelleyen yaşam olaylarını tespit etmesinde yardımcı olabilirim.		
138	Danışanın sonlandırma aşamasıyla ilgili duygularını açığa çıkarabilirim.		
139	Danışanın psikolojik danışma süresince aktif bir rol oynamasını sağlayabiliyorum.		
140	Danışanın yeni davranış biçimleri geliştirmesinde yardımcı olabiliyorum.		
141	Gizlilik ilkesini her koşulda yerine getirebiliyorum.		
142	Danışanıma duygusal olarak bir şeyer hissettiğimde psikolojik danışma sürecine bir son veririm.		
143	Danışanın sağlıklı olmayan düşünce sistemlerini tespit etmesinde yardımcı olabildiğime inanıyorum.		

144	Kültürel geçmişimin beni ve dünya görüşümü nasıl şekillendirdiğinin farkındayım.		
145	Danışanın içinde bulunduğu durum ile olmak istediği durumu tespit etmesine yardımcı olabiliyorum.		
146	Danışanın sorunlarını farklı bir bakış açısıyla görmesini sağlayabiliyorum.		
147	Danışanın eski sorunlarla ilgili yeni bakış açısı kazanmasını sağlamada kendimi yetersiz buluyorum (R).		
148	Danışanımın sosyal hayatında daha etkili ilişkiler kurmasını sağlayabildiğime inanıyorum.		
149	Davranış bozuklukları hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımı düşünüyorum (R).		
150	Danışanın hayatını etkileyen zorlayıcı yaşam koşullarını anlamasında yardımcı olabiliyorum.		
151	Çocuklarla çalışma konusunda kendimi yetkin buluyorum.		
152	Çocuklarla çalışma konusunda etkili müdahale stratejilerine sahip olduğuma inanmıyorum (R).		
153	Danışana duygularını düzene sokmasında yardımcı olabilirim.		
154	Danışanın kendisine zarar veren düşüncelerden baş etme düşüncelerine geçişini sağlamasında yardımcı olabileceğime inanıyorum.		
155	Danışanımla eş düzeyde bir ilişki kurabildiğime inanıyorum.		

**EK 2****PSİKOLOJİK DANIŞMAN ÖZ YETKİNLİK ÖLÇEĞİ (PDÖYÖ)  
MADDE ÖRNEKLERİ**

1. Danışanımın bireysel özelliklerine uygun seçimler yapabilmesi için nasıl bir yol izleyeceğim konusunda yeterli bilgiye sahibim.
2. Psikolojik danışmada kullanılacak alıştırımlar konusunda yeterli deneyime sahibim.
3. Uygun psikolojik testler uygulama konusunda yetkin değilim.
4. Danışanıma koşulsuz saygı duyduğumu iletip onun kendini daha iyi açabilmesini sağlayabilirim.

**EK 3****ÖZ YETKİNLİK İNANCI ÖLÇEĞİ (ÖYİÖ)  
MADDE ÖRNEKLERİ**

1. Beklenmedik bir durumda nasıl davranmam gerektiğini bilirim.
2. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.
3. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.
4. Her sorun için bir çözümüm vardır.



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı Yeşim Demirel  
Doğum Yeri ve Tarihi ALMANYA 25.04.1987

### Eğitim Durumu

Yüksek Lisans Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı  
Lisans Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik  
Anabilim Dalı  
Lise Gymnasium Vogelsang Solingen (Almanya)  
Bildiği Yabancı Diller Almanca, Fransızca, İngilizce

### İş Deneyimi

2010 – 2011 Öğretmenim Anaokulu  
Psikolojik Danışman  
2012 - ... Türk Eğitim Derneği  
Psikolojik Danışman

### İletişim

E-posta yesim\_demirel05@hotmail.com