



**KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI
YETERLİKLERİNİN KARİYER
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI
UYGULAMASI DERSİ KAPSAMINDA
İNCELENMESİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI**

Doktora Tezi

Pınar Aylin YIRTICI

Eskişehir 2025

**KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI YETERLİKLERİNİN KARİYER
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI UYGULAMASI DERSİ KAPSAMINDA
İNCELENMESİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI**

Pınar Aylin YIRTICI

DOKTORA TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Baki DUY

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz 2025

Eskişehir

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Pınar Aylin Yırtıcı'nın "Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterliklerinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Dersi Kapsamında İncelenmesi: Bir Durum Çalışması" başlıklı tezi 03/06/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, Eğitim Bilimleri Ana Bilim/Ana Sanat dalında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

		<u>Ünvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Danışman)	:	Prof Dr. Baki DUY	
Üye	:	Prof. Dr. Esra CEYHAN	
Üye	:	Prof. Dr. Serhat ODLUYURT	
Üye	:	Doç. Dr. Özlem ULAŞ KILIÇ	
Üye	:	Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ	

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI YETERLİKLERİNİN KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI UYGULAMASI DERSİ KAPSAMINDA İNCELENMESİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI

Pınar Aylin YIRTICI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temmuz 2025

Danışman: Prof. Dr. Baki DUY

Bu araştırmanın amacı, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon sürecinin incelenmesi ve derse yönelik öneriler sunulmasıdır. İç içe geçmiş tek durum araştırma deseninin kullanıldığı bu çalışmada Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi analiz birimi olarak belirlenmiş olup, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu alan psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanları alt analiz birimleri olarak belirlenmiştir. Araştırmanın katılımcılarını psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu, Açık Uçlu Anket Formu, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Kontrol Listesi ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, ders sürecinde düzenli geri bildirimin sağlanması ve yapılandırılmış süpervizyon uygulamalarının, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerinin gelişimini desteklediğini ortaya koymuştur. Çeşitli öğretim yöntemlerinin bir arada kullanılması, öğrenmenin kalıcılığını artırmakta ve kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik olumlu tutumların şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, kalabalık sınıf mevcudu, sınırlı kaynaklar ve toplumda kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik farkındalık eksikliği, sürecin etkililiğini kısıtlayan temel faktörler olarak öne çıkmıştır. Mezuniyet sonrasında mesleki gelişimin sürdürülebilmesi için güncel bilgilere erişim imkânlarının

güçlendirilmesine ve analitik becerilerin sistematik biçimde desteklenmesine yönelik ihtiyaçların belirgin olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında, dersin planlanması, uygulama süreçlerinin iyileştirilmesi, süpervizyonun etkinliğinin artırılması ve kariyer olanaklarının tanıtılmasına yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar sözcükler: Kariyer psikolojik danışmanlığı, Süpervizyon, Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği



ABSTRACT

EXAMINING CAREER COUNSELING COMPETENCIES WITHIN THE SCOPE OF CAREER COUNSELING PRACTICE COURSE: A CASE STUDY

Pınar Aylin YIRTICI

Department of Educational Sciences

Counseling and Guidance Program

Anadolu University, Graduate School, July 2025

Supervisor: Prof. Dr. Baki DUY

The aim of this study is to examine the practices and supervision processes related to the Career Counseling Practice Course in fostering career counseling self-efficacy and to offer recommendations regarding the course. This research employed an embedded single-case study design, in which the Career Counseling Practice Course was identified as the unit of analysis, while supervisees receiving career counseling supervision, supervisors, and field experts were designated as sub-units of analysis. The participants of the study consisted of supervisees, supervisors, and field experts. Data were collected using the Personal Information Form, Open-Ended Questionnaire, Career Counseling Self-Efficacy Checklist, and Semi-Structured Interview Form. The findings revealed that providing regular feedback and implementing structured supervision practices supported the development of supervisees' career counseling self-efficacy. The integration of various instructional methods was found to enhance the retention of learning and contribute to the formation of positive attitudes toward career counseling. Furthermore, large class sizes, limited resources, and a lack of public awareness about career counseling emerged as primary factors constraining the effectiveness of the process. It was also observed that sustaining professional development after graduation requires improved access to up-to-date information and systematic support for developing analytical skills. In light of the findings, several recommendations were proposed regarding course planning, the enhancement of implementation processes, the strengthening of supervision practices, and the promotion of career opportunities.

Keywords: Career counseling, Supervision, Career counseling self-efficacy



ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

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

Pınar Aylin YIRTICI

TEŞEKKÜR

Çokça heyecan ve beraberinde biraz da korkuyla başladığım doktora eğitimimi başarmış olmanın verdiği mutluluk ve gururla noktalıyorum. Bu süreç boyunca edindiğim bilgiler ve deneyimler, bugün daha iyi bir psikolojik danışman olduğuma dair inancımı güçlendiriyor. Tüm bu yıllar boyunca hem ders döneminde hem de tez sürecinde, her adımda yanımda olan, sorularıma içtenlikle cevap veren ve desteğiyle bana güç katan pek çok değerli insanın varlığı kendimi hiçbir zaman yalnız hissetmememi sağladı. Bu insanların başında gelen, doktora eğitimim ve tez sürecim boyunca bilgi, deneyim ve desteğiyle her zaman yanımda olan ve akademik gelişimime büyük katkı sağlayan çok değerli tez danışmanım ve hocam Prof. Dr. Baki Duy’a en derin saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin her zaman motive edici ve devam etmem için cesaretlendirici yaklaşımı benim için hep çok kıymetliydi.

Tez İzleme Komitesi’nde yer alarak bilgi birikimleriyle çalışmama yön veren, yapıcı değerlendirme ve önerileriyle tezimin içeriğini zenginleştiren değerli hocalarım Prof. Dr. Esra Ceyhan’a ve Prof. Dr. Serhat Odluyurt’a tüm destekleri ve katkılarından dolayı teşekkür ederim. Değerli hocalarımdan bilgi birikimleri, deneyimleri ve komiteler süresince yapıcı yaklaşımları, daha iyisini yapmam için bana güç verdi. Tez savunma jürimde görev alarak özveriyle değerlendirme yapan, yapıcı eleştirileri ve değerli önerileriyle çalışmamın niteliğinin artmasına katkıda bulunan hocalarım Doç. Dr. Özlem Ulaş Kılıç’a ve Dr. Öğr. Üyesi Olcay Yılmaz’a da teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, eğitim hayatım boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım tüm hocalarıma da tüm samimiyetimle teşekkür ederim.

Doktora eğitimim, birçok açıdan beni daha donanımlı ve zengin bir insan haline getirirse de talep ettiği yoğun emek ve sorumluluklar zaman zaman özel hayatımdan da fedakârlık yapmamı gerektirdi. Bu süreçte sabırla yanımda olan anneme, arkadaşlarıma ve sevgilim, hayat arkadaşım Gökmen’e gönülden teşekkür ederim. Sizden aldığım güç ve bana duyduğunuz güven, karşılaştığım tüm engelleri ve olumsuzlukları daha kolay aşmamı sağladı. Hayatta sahip olduğum bu kıymetli destek için her zaman olduğu gibi bugün de derin bir şükran duyuyorum. İyi ki varsınız.

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken (örneğin ChatGPT, Gemini, DALL-E vb.) üretken yapay zekâ programlarından destek aldığımı/almadığımı beyan ederim. Tezin hazırlığı aşamasında üretken yapay zekâ programlarından (örneğin çeviri, bilimsel makale vb.) desteği aldım. Üretken yapay zekâ programlarından aldığım bilgilerin doğruluğunu kontrol ettiğimi bildiririm.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Pınar Aylin YIRTICI

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vii
TEŞEKKÜR	viii
ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI.....	ix
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
1 GİRİŞ	1
1.1 Sorun	1
1.2 Amaç	10
1.3 Sayıtlar	10
1.4 Sınırlılıklar.....	10
1.5 Araştırmanın Önemi	11
1.6 Tanımlar.....	14
2 İLGİLİ ALANYAZIN.....	16
2.1 Süpervizyon Yaklaşımları ve Modelleri	16
2.1.2 Gelişimsel modeller.....	22
2.1.3 Süreç modelleri	27
2.1.4 Sosyal bilişsel süpervizyon modeli.....	31
2.2 Süpervizyon Yöntemi.....	39
2.2.1 Bireysel süpervizyon	40
2.2.2 Grup süpervizyonu	40
2.2.3 Üçlü (triadic) süpervizyon.....	42
2.3 Değerlendirme	42
2.3.1 Geri bildirim.....	44

2.4 Süpervizyon İlişkisi	45
2.5 Psikolojik Danışman Adayı Öz-yeterliği	50
2.6 Süpervizyona İlişkin Etmenler	53
2.6.1 Psikolojik danışman adayının beklentileri	53
2.6.2 Süpervizyon oturumu süresi	54
2.6.3 Psikolojik danışman adayının önceki öğrenmeleri	55
2.7 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Süpervizyonu	56
2.8 İlgili Araştırmalar	61
3 YÖNTEM.....	66
3.1 Araştırma Modeli	66
3.2 Çalışma Grubu	68
3.2.1 Psikolojik danışman adayları	69
3.2.2 Süpervizörler	70
3.2.3 Alan Uzmanları	71
3.3 Veri Toplama Araçları	71
3.3.1 Kişisel bilgi formu	72
3.3.2 Açık uçlu anket formu	72
3.3.3 Yarı yapılandırılmış görüşme formu	74
3.3.4 Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği kontrol listesi.....	75
3.4 Veri Toplama Süreci.....	76
3.5 Verilerin Çözümlemesi.....	77
3.6 Geçerlik ve Güvenirlik.....	78
3.7 Araştırmacının Rolü	81
3.8 Pilot Çalışma.....	83
3.8.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi gözlemi	84
3.8.2 Yapılandırılmamış görüşmeler	86
4 BULGULAR.....	95
4.1 Psikolojik Danışman Adayı	96
4.1.1 Bireysel özellikler	97
4.1.2 Çevresel etmenler	106
4.2 Süpervizör.....	122
4.2.1 Süpervizyon süreci.....	123

4.2.2 Süpervizyon çıktıları	133
4.3 Alan Uzmanı	139
4.3.1 Lisans eğitimi	140
4.3.2 Mesleki uygulama	142
4.4 Öneriler	147
4.4.1 Psikolojik danışman adayları	147
4.4.2 Süpervizörler	150
4.4.3 Alan uzmanı.....	152
4.5 Psikolojik Danışman Adayı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterliğine İlişkin Bulgular.....	154
5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	163
5.1. Tartışma	163
5.1.1 Psikolojik danışman adayı	163
5.1.2 Süpervizör	182
5.1.3 Alan Uzmanı	195
5.1.4 Kariyer psikolojik danışman adayı öz-yeterliğinin tartışılması	204
5.2 Sonuç	207
5.3 Öneriler.....	210
5.3.1 Derse ilişkin öneriler.....	210
6. KAYNAKÇA	216
7. EKLER.....	238

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1 Psikolojik danışman adaylarının demografik özellikleri.....	69
Tablo 2 Süpervizörlerin demografik özellikleri	71
Tablo 3 Pilot çalışma - Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması dersi gözlemi veri indeksi.....	85
Tablo 4 Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	88
Tablo 4 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	89
Tablo 4 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	90
Tablo 4 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	91
Tablo 4 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	92
Tablo 4 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	93
Tablo 4 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar	94
Tablo 5 Psikolojik danışman adayları ile ilgili tema ve alt temalar	97
Tablo 6 Süpervizör ile ilgili tema ve alt temalar	123
Tablo 7 Alan uzmanı ile ilgili tema ve alt temalar	140

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Üçlü karşılıklı nedensellik modeli (The Social Cognitive Model of Counselor Training, Larson, 1998'den alınmıştır).....	32
Şekil 2 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Analiz Birimleri ve Ana Kategoriler	95
Şekil 3 Psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentileri kod haritası	99
Şekil 4 Psikolojik danışman adaylarının önceki öğrenmelerine ilişkin kod haritası	101
Şekil 5 Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarına ilişkin kod haritası.....	103
Şekil 6 Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine ilişkin kod haritası.....	105
Şekil 7 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi süpervizyonu niteliğine ilişkin kod haritası.....	107
Şekil 8 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi süpervizyonu süresine ilişkin kod haritası.....	109
Şekil 9 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi süpervizyon ilişkisine ilişkin kod haritası.....	111
Şekil 10 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde süpervizöre ilişkisine ilişkin kod haritası.....	113
Şekil 11 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde danışana ilişkin kod haritası.....	115
Şekil 12 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde geri bildirim almaya ilişkin kod haritası.....	117
Şekil 13 Psikolojik danışman adayının psikolojik danışma oturumu hazırlığına ilişkin kod haritası.....	120
Şekil 14 Psikolojik danışman adayının süpervizyon oturumu hazırlığına ilişkin kod haritası.....	122

Şekil 15 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin işlenişine ilişkin kod haritası.....	125
Şekil 16 Süpervizörün süpervizyon oturumu hazırlığına ilişkin kod haritası	127
Şekil 17 Süpervizör - süpervizyon ilişkisine dair kod haritası	129
Şekil 18 Süpervizyon sürecinde süpervizör geri bildirimine ilişkin kod haritası.....	131
Şekil 19 Süpervizyon engellerine ilişkin kod haritası	133
Şekil 20 Süpervizörlerin süpervizyon hedeflerine ilişkin kod haritası.....	135
Şekil 21 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde kullanılan etkili uygulamalar hedeflerine ilişkin kod haritası.....	137
Şekil 22 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması etkililiğine ilişkin kod haritası	139
Şekil 23 Kariyer psikolojik danışmanı mesleki görevlerine ilişkin kod haritası.....	143
Şekil 24 Kariyer psikolojik danışmanı mesleki ihtiyaçlarına ilişkin kod haritası	145
Şekil 25 Kariyer psikolojik danışmanı algılanan mesleki engellere ilişkin kod haritası	147
Şekil 26 Psikolojik danışman adayları derse yönelik önerilere ilişkin kod haritası	150
Şekil 27 Süpervizör derse yönelik önerilere ilişkin kod haritası	152
Şekil 28 Alan uzmanı derse yönelik önerilere ilişkin kod haritası	154
Şekil 29 Psikolojik danışman adaylarının teorik bilgiye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri.	155
Şekil 30 Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışmanlık ilke ve tekniklerine ilişkin öz-yeterlik düzeyleri	156
Şekil 31 Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerine ilişkin öz-yeterlik düzeyleri	157
Şekil 32 Psikolojik danışman adaylarının müdahaleye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri...	158
Şekil 33 Psikolojik danışman adaylarının test ve test dışı tekniklerin kullanımına ilişkin öz-yeterlik düzeyleri	159
Şekil 34 Psikolojik danışman adaylarının etiğe ilişkin öz-yeterlik düzeyleri	159

Şekil 35. Psikolojik danışman adaylarının çokkültürlülüğe ilişkin öz-yeterlik düzeyleri 160

Şekil 36 Psikolojik danışman adaylarının kaynaklar ve teknolojiye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri..... 161



KISALTMALAR DİZİNİ

CACREP: Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs

GCDF: Global Career Development Facilitator

KPDU: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması

NCDA: National Career Development Association

SBSM: Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli

YÖK: Yükseköğretim Kurulu



1 GİRİŞ

Bu bölümde sırasıyla; bu araştırmanın yola çıktığı sorun, bu sorun çerçevesinde belirlenen araştırma amacı ve cevap aranacak olan araştırma soruları, araştırmanın yürütüldüğü süreçte varsayılan sayıltılar, araştırmanın sonuçları değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken sınırlılıklar, araştırmanın gerekliliğini ve gerekçesini ortaya koyan araştırmanın önemi ve araştırmada sıklıkla kullanılan kavramlara ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Sorun

İnsanların çalışma yönelimleri hem evrensel hem de kültürel gelişmelerle birlikte yıllar içinde değişime uğramaktadır. Makro düzeyde meydana gelen sanayileşme, modernleşme, kolonileşme, Batılılaşma (özellikle Batı Avrupa ve Kuzey Amerika merkezli değerlerin, ekonomik sistemlerin, iş yapma biçimlerinin ve kariyer anlayışlarının farklı coğrafyalara yayılması) ve günümüzde küreselleşme gibi büyük ölçekli gelişmeler bu değişimin önemli etmenleridir. Dünya çapında bu güçlerden etkilenmemiş çok az kültür vardır. Özellikle Sanayi Devrimi ve Reform'un etkisi altına girmiş olan ekonomilerde kariyerin doğası, artık kişinin geçimini sağlamak için bir ömür kendisini adadığı bir dizi faaliyetle karakterize edilmekten uzaklaşarak değişim ve ilerleme için umutlar sunan bir biçim almıştır (Arulmani vd., 2014). Bu bağlamda, iş dünyası bir yandan bireylerden belirli nitelikler, yetenekler, beceriler ve değerler talep ederken diğer yandan bireylerin de kendilerine en uygun olan alanda bir iş sahibi olmaları için rehberliğe ihtiyaçları olduğu ortaya çıkmıştır.

Bireylerin mesleki uyumlarını sağlayacak uygun iş ve kariyer alanlarını belirleme ihtiyacının yanı sıra, günümüz iş gücü dinamikleri doğrultusunda yaşam boyu kariyerlerini inşa etme ve sürdürebilme becerileri geliştirmeleri de ayrı bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, bireylerin yalnızca başlangıçtaki meslek seçimlerinde değil, aynı zamanda kariyer süreçleri boyunca karşılaşılabilecekleri değişim ve belirsizliklere uyum sağlayabilmelerini destekleyecek sistemli kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine olan gereksinimi artırmaktadır. Amundson vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, kişinin kariyerine ilişkin aldığı kararların ilişki ve ekonomi gibi diğer yaşam alanlarındaki kararları ile de ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bireylerin kariyerlerine ilişkin aldıkları kararlar yalnızca

kendileri için en uygun mesleği seçerken değil, aynı zamanda yaşamları boyunca da hem kariyer hem de ilişkili diğer yapıların sağlıklı bir biçimde sürdürülmesinde rol oynamaktadır. Kariyere ilişkin alınan kararların böylesi uzun soluklu ve tesir edici bir etkiye sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin kariyerlerine ilişkin farkındalık sahibi olmaları, onların yaşamlarında olumlu sonuçlar doğuracağı düşüncesini de desteklemektedir. Bu noktada bireyler, kariyer süreçleri ile ilgili farkındalığa ulaşmak ve bilinçli karar alma süreçlerini desteklemek amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinden faydalanabilmekte ve bu sayede kariyer planlamasını profesyonel destek ile etkin ve verimli bir biçimde inşa edebilmektedirler.

Kariyer psikolojik danışmanlığı, bireylerin yaşamlarında kariyer gelişimi ile ilgili sorunlarda (örneğin, meslek seçimi, karar verme, iş stresi, iş arama vb.) profesyonel bir psikolojik danışmandan yardım aldığı formal bir ilişki biçimini ifade eder (Yeşilyaprak, 2019). Psikolojik danışmanlık mesleğinin bir uzmanlık alanı olarak, bireyin yeteneklerinin, ilgi alanlarının ve hedefleri ile birlikte, içinde bulunduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel bağlamın da dikkate alınarak psikososyal düzlemde bütünleşmesini amaçlar. Bu bütünleşmeyi iş rolleri ile ilişkilendirerek bireylerin her yaşam aşamasında mesleki gelişimini ve işe uyumunu gözetir (Savickas, 2004). Kariyer psikolojik danışmanlığı, bu destekten faydalanmak isteyen kişilere bireysel veya grup psikolojik danışmanlığı şeklinde sunulabilir. Tipik olarak kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarıyla terapötik ilişki kurmayı, danışanlarının kariyer gelişimi ile ilgili yaşadıkları problemleri değerlendirmeyi, kariyer danışmanlığı süreci için hedefler belirlemeyi, danışanların kariyerlerine ilişkin problemlerle daha etkin bir biçimde başa çıkmalarına yardımcı olacak müdahale yöntemlerini işe koşmayı, danışanların ilerlemesini değerlendirmeyi amaçlarlar (Niles, 2014). Tüm bu yardım süreci danışanların psikolojik danışma amaçlarına bağlı olarak ilerler. Bu çerçevede, kariyer psikolojik danışmanlığının tarihsel gelişimini incelemek, alanın günümüzdeki yapısal ve kuramsal temellerini daha iyi kavrayabilmek adına önem arz etmektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ilk olarak Amerika’da on dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Bu süreçte, mesleki rehberlik uygulamaları kariyer gelişimine ilişkin ilk sistematik çalışmalar olarak ortaya çıkmış; zamanla bireyin yalnızca meslek seçiminde değil, yaşam boyu kariyer gelişimi, kimlik gelişimi ve psikososyal uyumunu da kapsayan daha geniş bir perspektife evrilmiştir. Özellik-etmen yaklaşımları,

gelişimsel yaklaşımlar ve daha sonra ortaya çıkan sosyal bilişsel ve öyküsel yaklaşımlar, bu dönüşüm sürecinde etkili olan temel paradigmaları oluşturmuştur (Lent vd., 1994; Savickas, 2004; Super, 1957). Savickas ve Baker (2013), Amerika’da sanayileşmeyle birlikte iş dünyasında meydana gelen değişimin, mesleki rehberliğin doğuşunun en önemli sebebi olduğunu öne sürmektedirler. Sanayi Devrimi öncesinde kendi arazilerinde tarım ve hayvancılık yaparak geçimini sağlayan nüfus, sonrasında kentlere göç ederek makine destekli üretime geçen fabrika ve iş yerlerinde çalışmaya başlamıştır (Savickas ve Baker, 2013). Birçokları için yeni ve farklı bir deneyimi ortaya çıkaran bu geçiş süreci, daha önce alışılmışın dışındaki işlere ve çalışma tarzlarına uyum sağlama gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Özellikle kentsel alanlarda, bu tür bilgiler o kadar farklı ve kapsamlıydı ki, aileler artık mesleki bilgilerin veya işe dair gerekliliklerin öğrenileceği ana kaynak olmaktan çıkmış; okullarda, yerleşim yerlerinde ve toplum merkezlerinde ilkel mesleki rehberlik biçimleri de dahil olmak üzere daha resmi mekanizmalar ortaya çıkmaya başlamıştır (Herr, 2011). Bu noktada, beyaz yakalı çalışanların iş adaptasyonunu kolaylaştırmak amacıyla 1851 yılında Young Men’s Christian Association (YMCA) Boston’da ilk çalışmalarına başladı (Savickas ve Baker, 2013). Başlangıçta okuma, imla, gramer, tarih, coğrafya ve aritmetik gibi dersler veren topluluk zaman içerisinde meslek büroları açarak bireylere bir işe yerleşmeleri konusunda da destek vermeye başladı. YMCA tarafından faaliyetleri yürütülen meslek bürolarının 1908’deki yıllık raporunda Parsons tarafından ilk kez bu faaliyetler “mesleki rehberlik” olarak isimlendirilmiştir (Savickas ve Baker, 2013). Bununla birlikte, Parsons mesleki rehberlik alanında ilk olma özelliğine sahip olan “Choosing a Vocation (1909)” kitabında bireyin meslek seçimini üç adımda gerçekleştirmesi gerektiğini öne süren bir model sunmuştur. Parsons (1909) bu üç adımlı modelinde, (1) kişinin kendini, yeteneklerini, ilgilerini, hedeflerini, kaynaklarını ve engellerini tanıyarak, (2) farklı meslek dallarının avantaj/dezavantajları, gerekliliklerini ve fırsatları hakkında bilgi edinerek ve (3) bu iki olgunun birbiriyle olan ilişkisi üzerine gerçekçi bir biçimde akıl yürüterek en sağlıklı meslek seçimini gerçekleştirebileceğini savunur. Özellik-etmen kariyer kuramlarının da temelini oluşturan bu model, mesleki rehberliğin bir bilim olarak çalışılmasının da önünü açmıştır. Dünyada mesleki rehberliğin ortaya çıkış tarihçesi olarak kabul edilen adımların sonrasında kariyer psikolojik danışmanlığı, birçok kuramcının katkılarıyla yeni perspektifler kazanmış ve günümüzde de gelişmeye devam etmektedir. Pope (2000), mesleki rehberliğin

Amerika'daki gelişim sürecini ve zaman içerisinde kariyer psikolojik danışmanlığı kavramına geçişini 6 evrede incelemiştir;

1. Evre (1890-1919): Kentsel ve endüstriyel topluma geçiş sürecinde sunulan yerleştirme hizmetleri.

2. Evre (1920-1939): İlkokullara ve ortaokullara sunulan eğitsel rehberlik hizmetleri.

3. Evre (1940-1959): Mesleki rehberlik hizmetlerinin üniversitelerde yaygınlaşması ve bu hizmeti verecek elemanların eğitilmesine odaklanılması.

4. Evre (1960-1979): İşin bireylerin yaşamında bir anlam taşıdığı fikri yaygınlaşmaya başladı ve bu dönemde örgütsel kariyer gelişimi üzerine çalışmalar da artmaya başladı.

5. Evre (1980-1989): Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçilen bu süreçte kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri kurumlardan bağımsız olarak bireyleri desteklemek amacıyla da sunulmaya başladı.

6. Evre (1990-): Teknolojinin yaşamın birçok alanında ön plana çıkmasıyla kariyer danışmanlığı üzerine yapılan araştırmalar ve uygulamalar da çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığına ve okuldan iş yaşamına geçiş üzerine odaklanmaya başladı.

Pope (2000) tarafından sunulmuş olan bu gelişim evreleri, Amerika'da kariyer psikolojik danışmanlığının bugüne kadar geçirdiği evrimi özetler niteliktedir. Nitekim, dünyanın diğer ülkelerinde bu evrelerden daha farklı bir gelişim söz konusudur. Her ülkenin sosyo-politik ve ekonomik koşulları kendi sürecine yön vermiştir. Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlık hizmetlerinin başlangıcı da Amerika'dan örnek alınan modellere dayansa da ülkenin kendi sosyopolitik, ekonomik ve kültürel deneyimleri doğrultusunda bugünkü şeklini almıştır.

Yeşilyaprak (2019), Türkiye'de 1950'lerde başlayan Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinin tarihçesinin aynı zamanda mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığının başlangıcı olarak görülebileceğini belirtir. Bu ortak tarihçenin sebebi olarak 1950'li yıllarda Amerikan ve Amerika'da yetişen Türk uzmanların eğitim sisteminde rehberlik hizmetlerinin gerekliliğinde meslek seçimi, kariyer gelişimi ve kariyer eğitimi gibi kavramları vurgulamaları görülmektedir (Owen vd., 2011; Yeşilyaprak, 2019). Bu dönemde, Test ve Araştırma Bürosu (1953) kurulmuş olup eğitimde bireysel farklılıkların önemine vurgu yapmak amacıyla zekâ ve yetenek testlerine ilişkin çalışmalar başlatılmıştır (Tan, 2000). Özellikle bu yıllarda eğitimde rehberlik hizmetlerinin önemiyle başlayan çalışmalar, Türkiye'de günümüze kadar uzanan ve bugün okullarda, rehberlik araştırma merkezlerinde, hastanelerde ve psikolojik

danışma merkezlerinde yürütülmekte olan PDR hizmetlerinin temellerini atmıştır. 1950’li yıllardan bugüne kadar uzanan PDR hizmetlerinin gelişim sürecini (Yeşilyaprak, 2012) 3 döneme ayırmıştır;

Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975)

Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)

Gelişme Dönemi: Sistematiik Adımlar (1995-2010)

Başlangıç dönemi yıllarında gerçekleşen milli eğitim şuralarında mesleki eğitimin ve uygun mesleki yönlendirmelerin vurgulanması ve kalkınma planlarına dahil edilmesi rehberlik hizmetlerine duyulan ihtiyacı açık bir biçimde ortaya çıkarmıştır (Pişkin, 2006). Bu ihtiyacı karşılayabilecek nitelikli meslek elemanlarının yetiştirilmesi üzerine ilk adımlar ise lisans düzeyinde Ankara Üniversitesi’nde açılan “Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik” programı ile; lisansüstü düzeyinde ise Hacettepe Üniversitesi’nde açılan programlar ile atılmıştır (Tan, 2000). Takip eden yıllarda ülke genelinde yükseköğretim kurumlarında PDR personeli yetiştiren lisans ve lisansüstü programların sayısında da artış olmuştur. Özellikle, 1982 yılında gerçekleşen XI. Milli Eğitim Şurası’nda “Eğitimde Rehberlik” bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmiş ve üniversitelerin Eğitim Fakültelerinde lisans ve lisansüstü programlar yaygınlaşmaya başlamıştır (Pişkin, 2006). PDR alanında meydana gelen bu gelişmeler zaman içerisinde katma değer kazanarak günümüzde halen devam etmektedir. Yükseköğretim kurumlarında eğitimine devam eden lisans ve lisansüstü programlarda verilmekte olan teorik ve uygulamalı dersler dönemin ihtiyaçları doğrultusunda biçimlenmektedir.

Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanları da yine PDR lisans programlarından mezun olan meslek elemanlarından yetişmektedir. Ancak bu alanda bireylere ve gruplara hizmet sunan personeller sundukları hizmetin içeriği ve biçimi bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin, üniversite sınavının ardından bireylere üniversite tercihleri sürecinde rehberlik eden tercih danışmanları ile bireyleri yaşam boyu kariyer gelişimi konusunda destekleyen psikolojik danışmanların görev kapsamı birbirinden ayrılmaktadır. Dolayısıyla bireylerin kariyer gelişimlerini ve karar verme süreçlerini destekleyen meslek uzmanları aldıkları eğitimler ve süpervizyonlar kapsamında da farklılık göstermektedir. Diğer yandan, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği çatısı altında kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin mesleki yeterlik standartlarının oluşturulmasına yönelik çalışmaların başlatılmış olması, ülkemizdeki mevcut durumun

mesleki standartlar ve uygulama birliği açısından iyileştirilmesine yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

Ülkemizde niversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynakları Yönetimi, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Psikoloji ve Sosyoloji gibi lisans ve yüksek lisans programları bu meslek elemanlarını yetiştiren programlar olarak sayılmaktadır. Bununla birlikte, İşletme, Ekonomi, Uluslararası İlişkiler, Halkla İlişkiler ve Tanıtım gibi farklı lisans programı mezunları da benzer alanlarda uzmanlaşmayı tercih edebilmektedirler. Tüm bu lisans ve yüksek lisans programları arasında müfredatında kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin hem teorik ve hem de uygulamalı derslere yer veren tek program Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programlarıdır. RPD programının bulunduğu tüm eğitim fakültelerinde bu dersler zorunlu olarak verilmektedir. YK tarafından ilgili programa ait verilen ve uygulamaya konan bir kararda, 2007-2008 akademik yılından itibaren 5. yarıyıda “Mesleki Rehberlik ve Danışma” teorik dersi, 6. yarıyıda “Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları” dersi programın müfredatında zorunlu olarak yer almaktadır (Owen vd., 2011).

Yüksek ğretim Kurulu (YK) tarafından 2018 yılında üniversitelere zorunlu olarak sunulan RPD Lisans Programı bilgi paketinde 5. yarıyıda verilen kuramsal derslerin içeriği, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ile ilgili temel kavram ve ilkeler; kariyer gelişim sürecini etkileyen psikolojik etmenler, kariyer gelişim sürecini etkileyen diğer etmenler, kariyer danışmanlığında psikodinamik ve gelişimsel yaklaşımlar ve Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı olarak belirlenmiştir (YK, 2018). Altıncı Yarıyıda verilen uygulama dersinin içeriği ise mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında kullanılan lme araçlarını uygulama ve değerlendirme; kariyer gelişim programları hazırlama ve uygulama; bireyle ve grupla kariyer psikolojik danışmanlığı yapma olarak belirlenmiştir (YK, 2018). Ülkemizde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programlarının müfredatları ve ders içerikleri 2018-2019 yılları arasında YK tarafından sunulan bilgi paketi doğrultusunda güncellenmiş ve tüm üniversitelerde eğitimin içeriği bu bilgi paketine uygun hale getirilmiştir. Ağustos 2020 tarihinde ise YK eğitim fakültelerindeki lisans programı değerikliklerine ilişkin yetkiyi yeniden fakültelere devretmiştir. Yıllar bazında meydana gelen tüm bu değerişimler RPD lisans programı müfredatını biçimlendirmiş olsa da

derslerin içeriğinin ve verilme biçiminin büyük oranda ilgili derslerin öğretim elemanları ve üniversitenin kültüründen etkilenmiş olduğu ve olacağı düşünülmektedir. Özellikle 2018 yılında YÖK tarafından sunulan müfredatta yer alan adıyla “Mesleki Rehberlik Uygulaması” dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının aldığı süpervizyon eğitimi üniversiteler arasında farklılık göstermektedir (Erkan-Atik vd., 2022). Buna bağlı olarak, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamasına ilişkin deneyimleri, kazanımları ve eğilimleri farklılaşmaktadır.

Süpervizyon, yardım mesleklerinin en mutlak bileşenidir ve yardım mesleği elemanı eğitiminde merkezi bir konumdadır (Loganbill vd., 1982). Bir yardım mesleği olarak psikolojik danışmanların da eğitimleri süresince mesleki kimlik edinmeleri ve mesleki yeterlik kazanmaları açısından oldukça önemli görülmektedir (Erkan-Atik vd., 2014; Meydan, 2015; Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012; Yılmaz ve Voltan-Acar, 2015). Yardım mesleği uzmanlarının sahip olması beklenen bazı temel beceriler (örn. yardım becerileri, çok kültürlülük, teknolojiyi adapte etme vb.) her bir uzmanlık alanı için ortak olsa da kariyer psikolojik danışmanlığına özgü beceriler (örn. işgücü piyasası bilgileri ve kaynakları, kariyer geliştirme modelleri, istihdam edilebilirlik becerileri vb.) kapsamında birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Furbish vd., 2009).

Özellikle son yıllarda psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerine ilişkin araştırmalar literatürde kendine geniş bir yer bulurken (Chircop-Coleiro vd., 2022; Daniels ve Larson, 2001; Erkan-Atik vd., 2014; Gnika vd., 2012; Meydan, 2015; Meydan ve Koçyiğit-Özyiğit, 2016; Park vd., 2019; Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012), kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine yapılmış olan çalışmalar sınırlıdır (Erkan-Atik vd., 2022; Niles, 2014; Parcover ve Swanson, 2013; Savickas, 2003). Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanları, danışanlarına yetkin bir biçimde hizmet verebilmek için kariyer değerlendirmesi, kariyer danışmanlığı, kariyer ve/veya eğitim planlaması, iş arama becerisi ve kariyer koçluğu içeren hizmetleri sağlamak için etkili bir biçimde eğitilmeleri gerektiği ileri sürülmektedir (Niles, 2014). Amerika’da kariyer psikolojik danışmanlarının sertifikasyon süreçlerini denetleyen bir mekanizma olan The Global Career Development Facilitator (GCDF), yetkin kariyer psikolojik danışmanları için 12 yeterlik alanı tanımlamıştır. Bu yeterlik alanları; yardım becerileri, iş piyasası hakkında bilgi ve kaynaklar, değerlendirme, farklı popülasyonlar, etik ve yasal konular, kariyer gelişim modelleri, istihdam edilebilirlik becerileri, danışan ve meslektaşların

eğitimi, program yönetme ve uygulama, tanıtım ve halkla ilişkiler, teknoloji ve danışma olarak belirlenmiştir (Hiebert, 2014). Bir kariyer psikolojik danışmanı bu yeterlik alanlarıyla ilgili yetkinliğini en az 120 saatlik bir süpervizyon olarak geliştirmekle yükümlüdür. Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlarının yetkinliklerini denetleyen bir kuruluş henüz olmasa da Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği çatısı altında ulusal meslek standardı belirleme çalışmaları başlamıştır. Benzer biçimde, uluslararası alanyazında da kariyer psikolojik danışmanlarının yetiştirilmesine ve mesleki standartların geliştirilmesine yönelik çeşitli sorunlar ve ihtiyaç alanları tartışılmaktadır. Niles vd., (2009) de kariyer psikolojik danışman yetiştirilmesinde karşılaşılan üç temel zorluğa değinmişler ve bu zorlukları, kariyer gelişimini ele alan kamu politikalarına duyulan ihtiyaç, daha iyi yetkinlik standartları ve yenilikçi eğitim programları olarak sınıflandırmışlardır. Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine literatürde yer alan bu araştırmalar, süpervizyonun meslek elemanlarına mesleki yetkinlik kazandırma gayesi doğrultusunda, kariyer psikolojik danışmanlarının daha yetkin bir biçimde yardım mesleğini icra etmeleri amacıyla ortaya konmuştur. Kariyer psikolojik danışmanlarının kurum ve kuruluşlar tarafından sunulan mesleki ve etik standartları karşılıyor olmalarının yanı sıra kendilerini ne ölçüde yeterli buldukları da yine önemlidir. Bu bağlamda, kariyer psikolojik danışmanlarının mesleki yeterliklerinin geliştirilmesinde yalnızca eğitim ve süpervizyon süreçleri değil, aynı zamanda danışman adaylarının kendi yeterlik algıları da önemli bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Bu noktada, öz-yeterlik kavramı psikolojik danışman yeterliklerinin anlaşılmasında temel bir kuramsal ereve sunmaktadır.

Bandura (1986), Sosyal ğrenme Kuramında öğrenenin belirli bir görevi başarıyla yerine getirmede kendine dair inancını öz-yeterlik kavramıyla açıklamıştır. Bandura'nın kuramından yola çıkarak Larson (1998), geliştirdiği Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modelinde (SBSM) psikolojik danışman öz-yeterliği üzerinde çalışmıştır. Psikolojik danışman adayının eğitim sürecinin ve bireysel özelliklerinin öğrenme sürecini ve danışmanlık performansını etkilediği ve sonucunda da bu performansın en baştaki eğitim sürecini ve bireysel özellikleri biçimlendirdiği üçlü bir ilişki söz konusudur (Larson, 1998). Psikolojik danışman öz-yeterliği, bireyin yakın gelecekte bir danışmana etkin bir biçimde psikolojik danışmanlık hizmeti sunabileceğine ilişkin inancı, olarak tanımlanmaktadır (Larson ve Daniels, 1998). Psikolojik danışman öz-yeterliğinin terapötik ilişki ve hedef bağlılığına (Heppner vd., 1998), psikolojik danışmanlık davranışlarının başlamasına ve sürdürülmesine (Larson vd., 1992) ve psikolojik

danışmanın performans düzeyine (Hill ve Hoffman, 2003) olumlu anlamda katkı sağladığı bilinmektedir. Psikolojik danışmanlık ve kariyer psikolojik danışmanlığı bazı ortak yetkinlik standartlarını paylaşıyorlar da kariyer psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken farklı yetkinlik alanları da mevcuttur (Furbish vd., 2009). Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği de alanyazında ayrı bir başlık olarak çalışılmıştır. O'Brien vd., (1996), kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliğinin iyi bir öğrenme süreciyle ve uygulamaya dayalı deneyimlerle yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Benzer biçimde, kariyer psikolojik danışmanı adaylarının bir dönem boyunca aldıkları kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması dersinin öz-yeterlik düzeyleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu gözlenmiştir (Heppner vd., 1998). Ancak, alanyazında kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği üzerine çalışmalar mevcut olsa da kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine bir model önerisi şu an için mevcut değildir. Dolayısıyla, psikolojik danışman öz-yeterliğini merkeze alan Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modelinin, bu çalışma kapsamında kariyer psikolojik danışmanı adaylarının öz-yeterliklerini ve deneyimledikleri süpervizyon süreçlerini ele almak noktasında yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programlarında yıllardır verilmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin ve ders kapsamında sağlanan süpervizyonun psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerine sahip olmaları konusunda nasıl bir katkı sağladığı üzerinde durulmamış bir çalışma alanıdır. Bununla birlikte ilgili lisans programında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinden sorumlu öğretim elemanlarının ve alanda çalışmakta olan program mezunlarının da bu derse ilişkin görüşleri ve önerileri psikolojik danışman eğitiminin iyileştirilmesine katkı sunacaktır. Tüm bunlardan yola çıkarak, bu araştırmanın sunacağı bulguların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin mevcut işleniş biçiminde var olan etkili ve etkisiz uygulamaların saptanmasına ve derse iyileştirmeye yönelik öneriler ortaya koyacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle ilgili araştırmanın; (a) kariyer psikolojik danışmanlığı eğitiminin güçlendirilmesine yönelik somut öneriler geliştirme, (b) üniversitelerdeki öğretim programlarının güncellenmesine katkı sağlama, (c) karar vericiler ve politika yapıcılar için kariyer danışmanlığı hizmetlerinin niteliğinin artırılmasına yönelik yol gösterici veriler sunma ve (d) kariyer danışmanlığı literatürüne alana özgü ampirik bulgular kazandırma açısından önemli katkılar sunmayı hedeflemektedir.

1.2 Amaç

Bu araştırmada, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon sürecinin incelenmesi ve derse yönelik öneriler sunulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’de Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı’nda yürütülmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının, mesleği icra etmekte olan psikolojik danışmanların ve süpervizörlerin bakış açıları ele alınarak süpervizyon sürecinde kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin kazanılmasına katkı sağlayan ve sağlamayan etmenler belirlenmeye çalışılacaktır.

Bu amaç doğrultusunda, süpervizörlerin, psikolojik danışman adaylarının ve alan uzmanlarının Türkiye’de Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı’nda yürütülmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin görüşleri, kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin kazandırılması bağlamında incelenecektir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma soruları cevaplanacaktır:

1. Psikolojik danışman adaylarının, süpervizörlerin ve alan uzmanlarının kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin kazandırılmasında, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin etkililiğine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Psikolojik danışman adaylarının, süpervizörlerin ve alan uzmanlarının kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin kazandırılmasında, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin önerileri nelerdir?

1.3 Sayıtlar

1. Araştırmanın katılımcıları görüşme sorularına, açık uçlu anket sorularına ve kontrol listesinde yer alan sorulara içtenlikle yanıt vermişlerdir.

1.4 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

1. Bu araştırma kapsamında elde edilecek sonuçlar 2023-2024 Bahar Akademik Yılı’nda üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda öğrenim görmekte olan öğrenciler, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması/Mesleki Rehberlik Uygulaması dersini yürütmekte olan öğretim

elemanları ve ilgili programdan mezun olmuş alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerden ve formlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5 Araştırmanın Önemi

Ülkemizde sahadaki güncel Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının düzensiz ve kontrolsüz bir biçimde yürütülmekte olduğu gözlenmektedir. Bunun önemli bir nedeni olarak bu uygulamaları yöneten veya denetleyen herhangi bir kurum veya kuruluşunun olmaması gösterilebilir. Dolayısıyla kariyer danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığı veya kariyer koçluğu gibi hizmetleri gerçekleştirenlerin alanyazında yaygın olarak kabul edilen yeterliklere ne derece sahip oldukları büyük bir soru işareti olarak karşımızda durmaktadır. Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer uygulamaları, psikolojik danışman, psikolog, sosyolog ve ekonomist olarak eğitim almış, eğitim geçmişi farklı profesyoneller tarafından sunulmaktadır. Bu çeşitli hizmet verenler, içerik ve süre bakımından büyük farklılıklar gösteren eğitim deneyimlerine sahiptirler. Bu durum, kariyer psikolojik danışmanlığında mesleki yeterliklerin yapılandırılması ve değerlendirilmesine yönelik sistematik araştırmalara duyulan ihtiyacı da beraberinde getirmektedir. Nitekim uluslararası alanyazında, özellikle kariyer psikolojik danışmanlarının mesleki yeterliklerini açıklamada öz-yeterlik kavramı merkezi bir değişken olarak ele alınmakta ve bu doğrultuda çeşitli ölçek geliştirme ve ampirik araştırma çalışmaları yürütülmektedir.

Yurtdışı alanyazını incelendiğinde, özellikle O’Brien vd. (1997) tarafından Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterlik Ölçeğinin geliştirilmesinin ardından, bu alana dair çalışmalar artmaya başladığı görülmektedir (Multon vd., 1998; Soresi vd., 2004; Vespia vd., 2010). Örneğin, Soresi vd. (2004) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer psikolojik danışmanın aldığı hizmet içi eğitim ve süresi ile onların mesleki problemleri kavramsallaştırma, kariyer kararsızlığı ve kariyerle ilgili kaygılarla baş edebilmelerine ilişkin öz-yeterlikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ülkemizde ise kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliğini inceleyen yalnız bir çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışma, Büyükgöze-Kavas vd. (2021) tarafından yürütülmüş olan ölçek uyarlama çalışmasıdır. Dolayısıyla ülkemizde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı lisans öğrencilerinin kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliklerinin nasıl artış göstereceği keşfedilmesi gereken bir çalışma alanıdır.

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programlarında yer alan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları dersi kapsamında öğrenciler kariyer psikolojik danışmanlığı üzerine ilk deneyimlerini elde etme fırsatı bulmaktadırlar. Atik-Erkan vd. (2022) tarafından yürütülen bir çalışmada, Mesleki Rehberlik Uygulamaları dersi kapsamında öğrencilere sağlanan süpervizyon hizmetleri incelenmiş ve bu dersin verilmekte olduğu üniversitelerin ders içerikleri ve süpervizyon deneyimleri arasında farklılıklar olduğu ortaya konmuştur. Yine aynı araştırmada, öğrencilerin profesyonel gelişimleri kapsamında bir uyum yakalayabilmek adına tek bir taslak ders formunun oluşturulması gerekliliğinin altı çizilmiştir. Bu çalışmada ise farklı yükseköğretim kurumlarında farklı yöntem ve yaklaşımlarla verilmekte olan kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması dersinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimine hangi yönleriyle katkı sağlayıp sağlamadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bununla birlikte Savickas (2004), psikolojik danışmanlık alanının kökeninin, bugün kariyer psikolojik danışmanlığı olarak kavramsallaşmış olan mesleki rehberlik uygulamaları ile ortaya çıkmış olduğunu, ancak günümüzde alan uygulayıcılarının kariyer psikolojik danışmanlığından uzaklaşmış olduklarını belirtmektedir. Psikolojik danışmanlık mezunlarının, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına yönelik mesafeli yaklaşımlarının bu alanın “kariyer koçları” ve çeşitli sosyal etkileşim ağları üzerinde etkinliğini sürdürmekte olan girişimciler tarafından sahiplenmesine sebep olmuştur (Savickas, 2004). Bu durumun sonucu olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı alanı profesyonellikten uzaklaşma tehdidi ile karşı karşıyadır. Bu tehdidin önüne geçmek için nitelikli kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimi oldukça önem arz etmektedir (Niles, 2014). Dolayısıyla Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı kapsamında verilmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları - dersini almakta olan öğrencilerin hangi uygulamalardan ve süpervizyon tutumlarından en iyi faydayı sağladığını ve ilgili dersin psikolojik danışman adaylarının kariyer danışmanlığı yeterliklerini kazanmalarına nasıl katkı sağladığını ortaya çıkarmanın kariyer psikolojik danışmanlığı alanı için aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, süpervizyon psikolojik danışman adaylarının mesleki bilgi ve becerilerini uygulama ortamında deneyimlemelerine ve öz-yeterlik algılarını güçlendirmelerine katkı sağlayan temel bir öğrenme bileşenidir. Bu yönüyle çalışma, yalnızca kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki profesyonellik sorunlarına değil, aynı zamanda öğrenci odaklı

gelişim süreçlerine ve süpervizyonun eğitsel işlevlerine ilişkin önemli bulgular sunma potansiyeline de sahiptir.



1.6 Tanımlar

- **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterliği (Career Counseling Self-Efficacy):** Psikolojik danışmanın kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilme konusundaki inancını ifade eder. Bu kavram, kişinin terapötik ilişkiler kurma, mesleki değerlendirmeler yapma ve çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları gibi çeşitli davranışlarda kendine inancını kapsamaktadır (O'Brien vd., 1997). Bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlikleri araştırmacı tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanı Öz-yeterliği Kontrol Listesi aracılığıyla incelenmiştir. İlgili kontrol listesi ulusal ve uluslararası düzeydeki mesleki yeterlik standartları (NCDA, CACREP ve Türk PDR EPDAB) dikkate alınarak ve uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanmıştır.
- **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Dersi:** Bu çalışmada ele alınan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Dersi, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından 2018 yılında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) lisans programlarına iletilen müfredatta “Mesleki Rehberlik Uygulaması” adıyla yer almaktadır. Ancak “mesleki rehberlik” kavramı, kariyer gelişiminin yalnızca meslek seçimi boyutuna odaklanan daha sınırlı bir çerçeve sunmakta; bireyin yaşam boyu kariyer gelişimi, kimlik inşası, iş yaşamı dengesi gibi daha geniş alanlarını yeterince kapsamamaktadır. Bu nedenle, bazı üniversitelerde dersin adı hâlen “Mesleki Rehberlik Uygulaması” olarak kullanılmakla birlikte, bazı üniversitelerde dersin kapsamını daha kapsayıcı biçimde yansıtmak amacıyla “Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması” adı tercih edilmektedir. Bu tez çalışmasında da, dersin yalnızca meslek seçimi değil, danışanların bütüncül kariyer gelişim süreçlerini ele alma hedefi doğrultusunda “Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması” adı tercih edilmiştir.
- **Süpervizyon:** Bir mesleğin daha kıdemli bir üyesi tarafından, aynı mesleğin daha az deneyimli bir üyesine veya üyelerine sağlanan bir müdahaledir. Süpervizyon süreci değerlendirmeye dayalıdır, birbirini takip eden sıklıkta belirli bir zamana yayılmıştır ve aynı anda üç amaca hizmet eder: daha az deneyimli üyenin mesleki yetkinliğini artırılması, danışanlara sunulan profesyonel hizmetlerin kalitesinin izlenmesi ve mesleğin bir denetleyicisi görevinin üstlenilmesi (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu çalışmada ise Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında dersi

veren ğretim elemanının dersi alan öğrencilere dersin verildiği dönem boyunca sunduğu bir müdahale olarak ele alınmıştır.

- **Süpervizyon İlişkisi:** Süpervizyon ilişkisi, süpervizör ile süpervizyon alan kişi arasındaki dinamik ve etkileşimli bağı ifade eder. Bu ilişki, süpervizyon alan kişinin mesleki gelişimini desteklemek, etik uygulamaları sağlamak ve danışanın iyi oluşunu korumak amacıyla kurulur. Süpervizyon ilişkisi, güven, saygı ve süpervizyon alan kişinin gelişimine odaklı bir yaklaşım ile oldukça ilişkilidir (Falender ve Shafranske, 2004). Bu çalışmada süpervizyon ilişkisi, psikolojik danışman adayları ve süpervizörler arasında dersin verildiği dönem boyunca kurulan ve çoğunlukla süpervizörün sahip olduğu özelliklerle şekillenen bir etkileşim türü olarak öne çıkmıştır.
- **Süpervizyon Geri Bildirimi:** Süpervizyonda geri bildirim, süpervizör tarafından süpervizyon alana, performansı hakkında sağlanan bir aktarımdır. Geri bildirim, etkili davranışları pekiştirmeyi ve geliştirilmesi gereken alanları iyileştirmeyi amaçlar. Etkili geri bildirim, belirli, zamanlı ve yapıcı olmakla birlikte süpervizyon alanın becerilerine, mesleki gelişimine ve etik kurallara uygun davranmasına odaklanır (Milne, 2009). Bu çalışmada süpervizyon geri bildirimi, KPDU dersini vermekte olan ğretim elemanlarının dersi almakta olan öğrencilerin uygulamalarına, çalışmalarına ve performanslarına yönelik sağladığı gelişim odaklı aktarım olarak ele alınmıştır.

2 İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve süpervizyonu alanyazınına ilişkin kuramsal açıklamalara ve detaylı olarak bu çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturan Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeline yer verilmiştir. Bu bölümün ilerleyen kısımlarında ise alanyazında ortaya konmuş güncel araştırma bulgularına yer verilmiştir. Aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve süpervizyon süreçlerini etkilediği bilinen süpervizyon ilişkisi, süpervizyon modeli, bireysel özellikler, amaç belirleme, geri bildirim, değerlendirme ve etik ve yasal konular gibi etmenlere ilişkin alanyazın da dikkate alınmıştır.

2.1 Süpervizyon Yaklaşımları ve Modelleri

Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine incelemeler yapabilmek ve bu kapsamda amaçlanan yeterliklerin anlaşılabilmesi için öncelikle kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerinde tasarlanmış olan kuramsal yapıların gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ancak bugüne kadar alanyazında gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, süpervizyonun diğer uzmanlık alanlardaki gelişimine kıyasla, özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu ve yeterlikleri üzerine kurgulanmış bir süpervizyon modelinin olmadığı görülmektedir. Bu sebeple, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunu inceleyebilmek için diğer uzmanlık alanları çerçevesinde yapılandırılmış olan süpervizyon modellerinin genel çerçevesini tanımlamak önemli görülmektedir.

Süpervizyon sürecini açıklamada ve aydınlatmada süpervizyon modelleri yol gösterici bir rehber görevi görmektedir. Bu rehber, tıpkı psikolojik danışmanlık ve psikoterapi kuramlarında olduğu gibi, psikolojik danışman adayı ve süpervizyonun kendisi için doğru müdahaleleri seçme ve bağlamı değerlendirme konusunda destekleyicidir (Borders ve Brown, 2005). Campbell (2005), süpervizyonun psikolojik danışmanlık ve psikoterapi alanında çok uzun süredir var olduğunu ancak süpervizyonu tanımlamaya ve geliştirmeye yönelik girişimlerin bu uzun tarihe kıyasla çok yavaş ve geç gerçekleştiğini öne sürmüştür. 1970’li yıllardan itibaren süpervizyona ilişkin araştırmalar artışa geçmiş ve bununla birlikte süpervizyon modelleri gelişmeye başlamıştır (Leddick ve Bernard, 1980). Son elli yılda ivme kazanan süpervizyon modelleri, modelin kapsamı ve odak noktasına bağlı olarak süpervizyon sürecinin farklı etmenlerini açıklamayı ve devamında süreci iyileştirmeye yönelik katkı sunmayı amaçlamaktadırlar. Corey vd.,

(2010) süpervizyon modelini, “*süpervizyonun ne olduğuna ve süpervizyon alanın öğrenme ve mesleki gelişiminin nasıl gerçekleştiğine dair teorik bir açıklama*” olarak tanımlamaktadırlar (s. 74). Süpervizyon, terapistin yetkinlik gelişimine ve uygulamada en iyiye ulaşmasına en güçlü katkıyı sağlayan unsur olarak görülmektedir (Borders, 2014; Watkins, 2018). Hem psikolojik danışman adayı hem de süpervizör için bir öğrenme ortamı olan süpervizyonun etkilediği ve etkilendiği etmenleri ortaya çıkarmak ve bu keşif doğrultusunda gerekli tekniklerin, müdahalelerin ve uygulamaların işe koşulması muhakkak ki öğrenme deneyimini de zenginleştirecektir.

Sigmund Freud’un psikoloji alanında yaptığı çalışmalar bir anlamda süpervizyon sürecinin ilk kez deneyimlendiği dönemlere denk düşmektedir. Freud’un “On the History of the Psycho-analytic Movement (1914/1950)” isimli monografında meslektaşlarıyla bir araya gelerek kendi bilgi ve deneyimlerini didaktik bir biçimde aktardığı anlatılara rastlanmaktadır (akt. Watkins, 2011). O dönemlerde bu toplantılar süpervizyon olarak anılmasa da Freud’un “Little Hans (1909)” isimli vaka analizi, ilk psikodinamik odaklı süpervizyon olarak kabul edilmektedir (Jacobs vd., 1995). Dolayısıyla süpervizyonun başlangıç noktası olarak Freud’un çalışmaları ele alınabilir. Bu çalışmaların ardından psikanalitik temelli süpervizyon yaklaşımları ortaya çıkmıştır (Eitington, 1926; Bibring, 1937; Fleming ve Benedek, 1966; Blitzsten ve Flemin, 1953). Psikanaliz odaklı psikoterapistler gibi diğer psikoterapi yaklaşımlarını benimseyen psikoterapistler de kendi yaklaşımlarını benimseyen meslektaşlarını nasıl geliştirebileceklerine odaklanmıştır (Bernard ve Goodyear, 1992). Bu durum, psikoterapi temelli süpervizyon yaklaşımlarının gelişmesinin önünü açmıştır.

Süpervizyon yaklaşımları ve modelleri zaman içerisinde farklı araştırmacılar tarafından farklı başlıklar altında incelenmiştir. Süpervizyon yaklaşımları ilk olarak psikoloji kuramlarının süpervizyon sürecine yansımaları olarak ortaya çıkmıştır. Başlangıçtaki bu kuramsal yaklaşımlar Leddick ve Bernard (1980) tarafından sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda dinamik, kolaylaştırıcı, davranışçı ve beceri odaklı olmak üzere dört farklı yaklaşımı ele almışlardır. Dinamik yaklaşım, Eckstein ve Wallerstein (1959)’ın süpervizyon sürecinde çoğunlukla süpervizöre odaklandığı model olarak tanımlanmaktadır. Kolaylaştırıcı yaklaşımlar ise Rogers (1957) ile başlayıp Traux ve Garkhuff (1967)’in ve Kagan (1975)’in çalışmaları ile açıklanmaktadır. Dinamik yaklaşımın aksine, kolaylaştırıcı yaklaşımlar süpervizyon sürecinde psikolojik danışman

adayının ve dolaylı olarak da danışanın ihtiyaçlarını merkeze almışlardır. Krumboltz (1966), Wolpe, Knopp ve Garifeld (1966) ve Lazarus (1968) tarafından ortaya konan çalışmalar ise davranışçı yaklaşımlar kapsamında ele alınmıştır. Davranışçı yaklaşımlar, süpervizyonu öğrenme süreci olarak değeriendirerek amaç belirleme ve uygun öğrenme yönteminin bulunması gibi görevleri süpervizyon sürecinde merkeze almışlardır. Ivey (1971)'nin beceri odaklı yaklaşımı ise süpervizyon sürecini psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışmanlık becerilerinin geliştirilmesi çerçevesinde ele alarak hem kolaylaştırıcı hem de davranışçı yaklaşımların bakış açılarından ve tekniklerinden faydalanmıştır. Süpervizyona ilişkin ortaya konan bu kuramsal temelli yaklaşımların ardından, 1970'li yıllardan itibaren süpervizyona ilişkin araştırmaların artmasıyla birlikte çalışmalar süpervizyon modellerinin geliştirilmesine odaklanmıştır (Leddick ve Bernard, 1980).

Süpervizyon modellerini inceleyen Bernard ve Goodyear (2004), süpervizyona ilişkin yaklaşımları tanımlarken bu yaklaşımları *kuram* yerine *model* olarak isimlendirmeyi tercih etmişlerdir. Bu kavramsal ayrımın nedeni olarak ise psikoterapi yaklaşımlarının aksine süpervizyona ilişkin yaklaşımların tek başına tüm süreci kapsayan bir bakış açısı geliştirmeyi amaçlamamaları gösterilmektedir. Bu nedenle, Bernard ve Goodyear (2004)'ın süpervizyona ilişkin sınıflandırmalarının açıklandığı bu bölümde süpervizyon yaklaşımları *model* olarak anılacaktır.

Bernard ve Goodyear (2004)'ın sınıflandırması temel olarak üç ana kategoriden oluşmaktadır. Bu kategoriler sırasıyla, psikoterapi temelli modeller, gelişim modelleri ve süreç modelleri olarak işlenmiştir. Bu temel sınıflandırmaya ek olarak araştırmacılar, ikinci-jenerasyon modeller adını verdikleri modeller için de bir alt sınıflandırma daha yapmışlardır. Bu alt sınıflandırma ise aynı veya farklı ana kategoriye ait birden fazla modelin birleşiminden oluşan *bileşik modeller*; süpervizyon sürecinde önemli olduğu düşünülen etmenleri odağı olarak geliştirilmiş olan *hedef modelleri*; ve ana kategoride yer alan modellerin ele aldıkları ortak süpervizyon etmenlerine odaklanan *ortak faktörler modelleri* olarak işlenmiştir. Bu araştırma kapsamında üç ana kategoriye ait modeller ve araştırmanın kuramsal çerçevesine katkı sunan Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli ayrı bir başlık altında aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

2.1.1 Psikoterapi temelli süpervizyon modelleri

Süpervizyon, daha deneyimli bir meslek elemanının daha deneyimsiz meslek elemanına sağladığı müdahale olarak tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2004). Psikolojik danışmanlık mesleği bağlamında bu tanım, daha deneyimli psikolojik danışmanların daha deneyimsiz psikolojik danışmanlara sağladığı müdahale olarak ele alınmaktadır. Süpervizyon vermekte olan psikolojik danışmanların kendi psikolojik danışmanlık süreçlerinde benimsedikleri rol ve yaklaşımların süpervizyon sürecine de yansıtacağı kabul edilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Watkins, 2011). Dolayısıyla, süpervizörün seçtiği süpervizyon modeli en temelde kendisinin insan doğasını nasıl gördüğü ile çok yakından ilişkili olacaktır. Buradan yola çıkıldığında psikoterapi temelli süpervizyon modelleri, bir psikoterapi yaklaşımını benimsemiş olan süpervizörlerin süpervizyon sürecini yönetmelerinde bir rehber rolü görmektedir.

Psikoterapi temelli süpervizyon modelleri ilk olarak psikodinamik kuramlara dayanan psikodinamik süpervizyon (Ekstein ve Wallerstein, 1972) ile başlamıştır. Ardından hümanistik (Patterson, 1983; Rice, 1980), bilişsel davranışçı (Liese ve Beck, 1997), sistemik (Liddle vd., 1997) ve öyküsel süpervizyon (Parry ve Doan, 1994) ile devam etmiştir. *Psikodinamik süpervizyon*, psikoterapi yaklaşımlarının başlangıç noktasını oluşturan psikodinamik yaklaşım gibi kendisinden sonra gelen yaklaşım ve modeller için bir temel oluşturmuş ve süpervizyon literatürünü etkilemiştir (Bernard ve Goodyear, 2004). Psikodinamik süpervizyon başlangıçta 1920-1930'lu yıllar arasında oldukça yaygın olan Budapeşte Modeli (Szönyi, 2014) olarak da anılan ve süpervizörü psikolojik danışman adayının psikanalisti olarak konumlandıran bir düzen ile ilerlemekteydi. İlerleyen yıllar içerisinde süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki ilişkinin önemine vurgu yapan araştırma ve uygulamaların (Ekstein ve Wallerstein, 1958; Frawley-O'Dea ve Sarnat, 2001; Sarnat 2016) ortaya çıkmasıyla birlikte psikodinamik süpervizyon, terapist odaklı süpervizyon yaklaşımından uzaklaşarak ilişki odaklı süpervizyon yaklaşımına doğru yönelmiştir. Ekstein ve Wallerstein (1972) tarafından sunulan psikodinamik süpervizyon modeli de süpervizyonu süpervizör, terapist ve danışan arasındaki ilişkilere ve etkileşimlere vurgu yapan bir öğretme ve öğrenme süreci olarak açıklamıştır. Searless (1955)'ın yansıtma süreci (reflection process) olarak kavramsallaştırdığı, sonrasında ve günümüzde paralel süreç (parallel process) olarak kabul gören sürecin kökleri de psikanalitik yaklaşımdaki aktarım kavramına dayanmaktadır (McNeil ve Worthen, 1989). Ekstein ve Wallerstein (1972) paralel süreci, danışanın psikoterapideki sorununun terapistin süpervizyondaki sorununu

ifade etmek için kullanılabileceği bir metafor olarak görmüşlerdir. Bu modelde süpervizörün görevi, nasıl daha iyi bir terapist olunacağını öğretmenin anahtarı olarak bu paralel ilişkileri veya süreçleri süpervizör alan ile birlikte keşfetmektir (Corey, 2000). Danışan-terapist tepkilerinin terapinin gidişatını nasıl etkilediğini anlamaya da büyük önem verilmektedir. Buna bağlı olarak da psikodinamik modeli temel alan bir süpervizör, süpervizyon alan kişinin kişisel sorunlarıyla, bu sorunların terapi sürecini etkilediği ölçüde ilgilenir (Corey, 2000). Dolayısıyla psikodinamik yaklaşımların terapide önemini vurguladığı, aktarım, karşıt-aktarım ve direnç gibi ögeler, psikodinamik süpervizyonda da önemli bir yere sahiptir.

Hümanistik terapi yaklaşımının kurucusu olarak kabul edilen Carl Rogers, süpervizyonu psikoterapi sürecinin önemli ve merkezi bir bileşeni olarak görmüştür (Bernard ve Goodyear, 2014). *Hümanistik süpervizyon* yaklaşımında süpervizyon alan kişi, bir süreç içerisinde gelişme potansiyeli olan biri olarak kabul edilir ve süpervizör bilişsel ve duyuşsal öğrenmeyi ve gelişimi besleyecek bir ortam oluşturmayı amaçlar (Lambers, 2000). Bu öğrenme ortamının ise başlıca süpervizör ve süpervizyon alan arasında kurulan güçlü ilişkiden etkilendiği söylenebilir. Terapinin çıktılarının terapötik ilişkinin kalitesinden büyük ölçüde etkilenmesi gibi, süpervizyonda da sürecin çıktıları süpervizör ve süpervizyon alan arasındaki ilişkinin kalitesine bağlıdır (Tudor ve Worrall, 2004). Hümanistik süpervizyon yaklaşımını temel alan bir süpervizör, öğrenme sürecinde birincil role sahip bir uzman olarak görülmez; bunun yerine, süpervizyon alan bu süreçte aktif bir rol üstlenir. Süpervizyon sürecinde gerçekleşen öğrenme, süpervizör ve süpervizyon alan arasındaki iş birliğine dayalı ilişkiden kaynaklanır (Sadow, Wyatt, Aguayo, Diaz ve Sweeney, 2008). Tıpkı terapide olduğu gibi süpervizyon sürecinde de empatik yaklaşım, koşulsuz kabul ve içtenlik olmak üzere üç temel koşulun sağlanması gerekli görülür (Lambers, 2000). Özetle, hümanistik süpervizyon, süpervizyon alan kişiyi odağa alan, süpervizyon süreci boyunca her süpervizyon alan kişinin gelişme potansiyeli olduğu inancıyla güçlü bir ilişkiye dayalı bir süpervizyon dinamiği inşa etmeyi amaçlar.

Bilişsel-davranışçı süpervizyon modeli terapi sürecinde olduğu gibi süpervizyon sürecinde de yapılandırılmış bir yol izler. Bu yapılandırılmış süpervizyon sürecinde süpervizör ve süpervizyon alan sorumluluk üstlenir (Liese ve Beck, 1997, akt. Corey vd., 2010). Süpervizyon alan kişi her bir oturum için terapi kayıtlarını düzenlemek ve süpervizyon oturumuna getirmek, süpervizyon gündemi için konu belirlemek ve

süpervizyon ödevlerini yapmak gibi görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Bilişsel-davranışçı süpervizyon modeli süpervizyon sürecini bir öğrenme olarak değerlendirdiği için tüm bu sorumluluklar da öğrenme sürecine katkı sağlayan görevler olarak kabul edilir (Boyd, 1978). Bununla birlikte, süpervizör de süpervizyon alan kişinin öğrenme sorumluluğunun bir kısmını üstlenirler, öğrenme için doğru ortamın oluşturulmasını sağlayacak uzmanlar onlardır (Bernard ve Goodyear, 2014). Süpervizyon sürecinde süpervizyon alanın ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulan amaçlar, süpervizyonun nasıl yapılandırılacağına da zemin hazırlar. Bu yanıyları, her bir süpervizyon sürecinin birbirinden ayrılabilen yanları olsa da bilişsel-davranışçı süpervizyon modeli her süpervizyon sürecine uyarlanabilecek bir çerçeve sunar. Bu çerçeve, süpervizyon sürecinin beş adımdan oluşan bir sıranın takip edilerek yürütölmesinin önermektedir. Buna göre, bilişsel-davranışçı süpervizyon modelini temel alan bir süpervizyon süreci sırasıyla (1) ilişki kurulması, (2) terapötik becerilerin değeriendirilmesi, (3) süpervizyon hedeflerinin belirlenmesi, (4) stratejilerin belirlenmesi ve uygulanması ve (5) takip değeriendirmesi adımlarını takip eder (Boyd, 1978). Davranışçı ekölün ilkelerinden ve yöntemlerinden beslenen bilişsel-davranışçı süpervizyon modeli, süpervizyon sürecinde öğrenmenin içeriğinin yanı sıra modelleme ile de değeriendiğini öne sürer (Corey, 2010). Bu sebeple, süpervizyon alan kişi terapide hangi becerileri nasıl kullanacağını, hangi müdahale yöntemlerine yöneleceğini ve genel anlamıyla vakaya yönelik nasıl bir yaklaşım geliştireceğini süpervizörünü model olarak öğrenecektir. Yoğunluklu olarak beceri gelişimine odaklanan model, en temelde süpervizyon alan kişinin terapide bilişsel-davranışçı formölasyon geliştirmeyi ve müdahale tekniklerini nasıl uygulanacağını öğrenmesini amaçlar.

Yapılandırıcı süpervizyon modelleri, psikoterapi yaklaşımlarında olduğu gibi mutlak bir gerçeğinin var olduğu varsayımından ziyade gerçeğinin bireyler tarafından inşa edildiğı varsayımı üzerinden ilerlerler. Dolayısıyla yapılandırıcı süpervizyon modelini benimseyen süpervizörler, süpervizyon alanın kendisi için doğru ve uygun gerçeğinin inşa etme sürecinde iş birliğı içinde çalışırlar. Süpervizyon sürecinde tanımlanacak olan problem durumları ve belirlenecek olan amaçlar da bu gerçeğlikle tutarlı bir yol izler (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu da her bir süpervizyon alan kişi ile değerileşen süpervizyonun biricik olduğuna işaret eder. Çoğunlukla süpervizyon ilişkisinde hiyerarşik bir ilişkiden söz edilse de yapılandırıcı süpervizyon modelleri bu hiyerarşinin en aza indiğı yaklaşımlardandır. Süpervizör, süpervizyon süreci boyunca

süpervizyon alanın güçlü yönlerine ağırlık vererek eşit düzlemde bir ilişki kurar (Bernard ve Goodyear, 2014). Yapılandırmacı süpervizyon modelleri arasında temel olarak Öyküsel Süpervizyon Modeli ve Çözüm Odaklı Süpervizyon Modeli yer almaktadır. *Öyküsel süpervizyon modelinde* süpervizyon alanın sosyal kimliği ile tutarlı bir anlamlar sistemiyle geldiği varsayılır. Süpervizyon sürecinde amaç, bu anlamlar sistemini profesyonel kimlik ile tutarlı biçimde dönüştürmektir (Bob, 1999). Diğer bir deyişle, bu süpervizyon modelinde süpervizyon, süpervizyon alanların profesyonel bir terapist/psikolojik danışman olarak kendi hikayelerini oluşturma süreçlerinde desteklendikleri ve yönlendirildikleri bir süreç olarak ele alınır. Bu kavrayışa paralel olarak öyküsel süpervizyon modelinde süpervizörün rolü, hem danışanların hikayelerinin düzenlenmesinde hem de kendi profesyonel hikayelerini geliştirmelerinde süpervizyon alanlara yardımcı olmak olarak tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2014). Çözüm odaklı süpervizyon modelinde ise temel varsayım, süpervizyon alan kişinin içinde bulunulan durumun veya problemin uzmanı olduğu ve bunları çözüme kavuşturacak kaynaklara sahip olduğudur (Thomas, 1994). Süpervizyon alan kişinin süpervizyon oturuma getirdiği konular üzerinde durulur ve değişimi sağlayacak seçenekler süpervizyonda değerlendirilir. Süpervizyon oturumunda ele alınan konular değerlendirilirken özellikle değiştirilebilir noktalara odaklanılır. Süpervizör, değişimi ve gelişimi sağlamada tek ve mutlak bir yol olmadığı bilinciyle alternatif çözüm yolları bulabilmesi için süpervizyon alan kişiye rehberlik eder. Süpervizör bu görevini yerine getirirken çözüm odaklı terapide sıklıkla kullanılan mucize soru, istisna soru ve derecelendirme sorusu tekniklerinden faydalanabilir (Corey vd., 2010). Hem öyküsel süpervizyon modelinde hem de çözüm odaklı süpervizyon modelinde süpervizyon alan kişiden hız alan bir yaklaşım vardır. Bir çatı olarak yapılandırmacı yaklaşımın, gerçekliğin her bir insan etkileşiminde farklı biçimlerde ortaya çıkacağına ilişkin kabulü, hem terapi hem de süpervizyon süreçlerini biçimlendirmiştir.

2.1.2 Gelişimsel modeller

Gelişimsel modeller 1980'li yıllarda ortaya çıkmaya başlamış ve alanyazında süpervizyona ilişkin ampirik çalışmaların da önünü açmıştır (Borders ve Brown, 2005). Teorik yaklaşımların yanı sıra süpervizyon, terapiden ayrı özgün bir eğitim süreci olarak ele alınmıştır. Süpervizyon alan kişiler, bu eğitim süreci boyunca acemilikten uzmanlığa doğru ilerliyor olarak görülmüşlerdir. Bireyler, kazandırılan beceri, içgörü ve deneyimle

birlikte terapist veya psikolojik danışman yeterliklerini kazandıkça bir sonraki gelişim dönemine geçerler. Dolayısıyla, süpervizörlerin süpervizyon stillerini ve yaklaşımlarını, süpervizyon alan kişinin gelişim düzeyine uyacak biçimde ayarlamaları gerekmektedir (Fleming, 2003). Gelişimsel modeller ortak olarak süpervizyon sürecini süpervizyon alan kişinin gelişim süreci olarak ele alsalar da her model süpervizyon alanın bu gelişim süreçlerindeki ihtiyaçlarını ve dolayısıyla süpervizörün ve süpervizyon alanın rollerini ve sorumluluklarını farklı biçimlerde ele almıştır.

Loganbill, Hardy ve Delworth'ün (1982) gelişimsel süpervizyon modeli, gelişim psikolojisi kuramlarından etkilenmiş ve özellikle psikososyal gelişim kuramlarının izlerini taşımaktadır. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı'nda bireyin içsel kapasitesine ve uyum sağlama becerisine yaptığı vurgu, bu süpervizyon modelinde süpervizyon alanın süpervizyon boyunca gerçekleşen gelişim sürecine bakış açısını da etkilemiştir. Süpervizörün görev ve sorumluluklarından biri süpervizyon bağlamına ait olan unsurların değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda dört unsur tanımlanmıştır. Süpervizyon unsurları sırasıyla, süpervizör, süpervizyon alan birey, ilişki ve çevredir. Süpervizyon alan bireye ilişkin unsurlar bu süpervizyon modelinin temelini oluşturmaktadır. Süpervizyon alanın acemilikten uzman olmaya uzanan yolda üç farklı gelişim aşamasından geçtiği öne sürülmektedir. Bu gelişim aşamaları, *durgunluk*, *karışıklık* ve *bütünleştirme* olarak isimlendirilmiştir. Ancak diğer gelişim modellerinden farklı olarak bu gelişimsel süpervizyon modelinde bu aşamalar hiyerarşik bir düzende değil, döngüsel bir diziliştedir. Bu biçim bir yapılanma, süpervizyon alanın belirli bir deneyimden sonra dahi bazı konularda durgunluk veya karışıklık aşamalarında olabileceği anlamına gelmektedir. Modelde ele alınan üç gelişim aşamasının yanı sıra, süpervizyon alanın yetkinlik kazanması beklenen sekiz mesleki konu tanımlanmıştır. Bu konular sırasıyla; yeterlik, duygusal farkındalık, özerklik, profesyonel kimlik, bireysel farklılıklara saygı, amaç ve yön, kişisel motivasyon ve mesleki etik olarak isimlendirilmiştir (Loganbill vd., 1982). Her bir mesleki konu özelinde süpervizyon alanın üç gelişim aşamasından birinde olacağı öne sürülmüştür (Bernard ve Goodyear, 2014). Sonuç olarak, Loganbill, Hardy ve Delworth'ün (1982) gelişimsel süpervizyon modeli, süpervizyon sürecini dinamik, döngüsel ve sürekli bir gelişim olarak ele almakta; süpervizörlerin, süpervizyon alanın farklı yetkinlik alanlarında gelişimini destekleyerek, bireyin çeşitli aşamalarda karşılaşılabileceği durgunluk, karışıklık ve bütünleştirme süreçlerini yönetmesine yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Süpervizyon sürecini gelişimsel olarak ele alan bir diğer model Stoltenberg vd., (1998) tarafından geliştirilmiş olan *Bütünleşik Gelişimsel Model*'dir (IDM – *Integrated Developmental Model*). Bu süpervizyon modelinde süpervizyon alanın gelişimi dört düzeyde incelenmiş ve her bir düzeydeki profesyonel gelişimi daha somut görebilmek adına üç temel yapı üzerinde durulmuştur (Stoltenberg ve McNeill, 2010). Süpervizyon alanın profesyonel ve mesleki gelişim süreci boyunca IDM kapsamında belirlenmiş sekiz alanda birinci düzey, ikinci düzey ve üçüncü düzey gelişim aşamalarından birinde olduğu öne sürülmüştür. Bu üç gelişim düzeyine ek olarak farklı alanlardaki bilgi ve becerilerin bütünleştirildiği ve süpervizyon alanın bir alandaki öğrenmelerini bir başka alana veya duruma genelleyebildiği düzey 3i (integrated) olarak tanımlanmış ve dördüncü gelişim aşaması olarak kabul edilmiştir. Modelde belirlenmiş olan sekiz profesyonel alan; müdahale becerileri, değerlendirme teknikleri, kişilerarası değerlendirme, vaka kavramsallaştırma, bireysel farklılıklar, teorik yönelim, tedavi plan ve hedef belirleme ve profesyonel etik olarak belirlenmiştir (Bernard ve Goodyear, 2014). Örneğin, kişi profesyonel alanlardan birinde birinci düzey gelişim aşamasındayken başka bir alanda ikinci düzey özellikleri gösteriyor olabilir (Corey vd., 2010). Süpervizyon alanın gelişim düzeyini saptayabilmek adına belirlenmiş olan her bir düzeyde süpervizyon alanın farklı özellikler gösterdiği üç temel yapı farkındalık, motivasyon ve otonomidir. Farkındalık, süpervizyon alanın hem kendisine hem de diğerlerine yönelik farkındalığı olarak ele alınmaktadır. Bu anlamda bilişsel ve duyuşsal farkındalığa ilişkin gelişimi ve değişimi temsil etmektedir. Modele göre, kişinin profesyonel gelişim düzeyi arttıkça farkındalığı ve odağı kendi düşüncelerinden ve performansından ziyade diğerlerine yönelmektedir (Stoltenberg ve McNeill, 2010). IDM kapsamında ele alınan motivasyon, süpervizyon alanın psikoterapi ve süpervizyon sürecine ilişkin ilgisini, yatırımını ve çabasını ifade eden bir yapıdır (Stoltenberg ve McNeill, 2010). Başlangıç düzeylerinde kişinin motivasyonu da kaygısı da oldukça yüksektir ve kişinin farkındalık düzeyinden oldukça etkilenmektedir. İlerleyen gelişim düzeylerinde zaman zaman ve danışana bağlı olarak dalgalanma yaşansa da üçüncü düzeye gelindiğinde kişinin motivasyonu daha stabildir. Süpervizyonun amaçlarından biri de süpervizyon alanın profesyonel gelişimini sağlayan mesleki eğitimler sonucunda bağımsız bir biçimde mesleğini icra edebilmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda modelde üstünde durulan yapılardan bir tanesi de otonomidir. Süpervizyon alan acemilikten uzmanlığa doğru uzanan yolculuğunda giderek daha da bağımsız hale gelerek hem mesleğine hem de yürütmekte olduğu psikolojik danışmanlık

süreçlerine ilişkin kararlarını kendisi alır (Stoltenberg ve McNeill, 2010). Sonuç olarak Stoltenberg vd., (1998) mesleki gelişimin değerlendirilmesinde belirteçler sağlayan üç temel yapının süpervizyon alanların gelişim düzeyini yansıttığını savunmuşlardır.

Diğer gelişimsel süpervizyon modellerinden farklı olarak Rigazio-DiGilio'nun (1997) Sistemik Bilişsel-Gelişimsel Süpervizyon Modeli (SBGSM), süpervizyon alanın profesyonel gelişim düzeyinin yanı sıra bilişsel stillerini de merceğe almıştır. SBGSM, süpervizyon alanın gelişimini sıralı ve aşamalı olmayan bir biçimde kavramsallaştırarak ve süpervizyon alanları farklı dünya görüşleri, gelişimsel ve bağlamsal geçmişleri ve kendilerine özgü ihtiyaçları, yetenekleri ve sınırlamaları olan kişiler olarak görerek gelişimsel varsayımları genişletmiştir (Jordan, 2016). Bilişsel stiller bağlamında farklı öğrenme ve düşünme türlerine sahip olan psikolojik danışman adaylarının aldığı süpervizyonun içeriğinin de farklılık göstereceğini vurgulanmıştır. Model tarafından tanımlanmış olan dört farklı bilişsel düşünme stili mevcuttur (Rigazio-DiGilio ve Anderson, 1995). Bu düşünme biçimlerinden ilki sensorimotor olarak isimlendirilmiştir. Sensorimotor düşünme türüne sahip olan süpervizyon alanın, psikolojik danışmanlık ve süpervizyon sürecinde duygusal bağlama ve içeriğe daha fazla odaklandığı ve deneyimlerinden duygusal olarak daha fazla etkilendiği öne sürülmüştür. Bununla birlikte, psikolojik danışman olarak somut tedavi planlarını takip etmekte zaman zaman zorluk çekebilir ve duygusal karar alma eğiliminde olabilirler (Bernard ve Goodyear, 2014). İkinci bilişsel düşünme biçimi somut düşünmedir ve çoğunlukla neden-sonuç ilişkisinde düşünmeye işaret etmektedir. Neden-sonuç ilişkisi kurarak düşünme eğiliminde olan psikolojik danışman adayları danışanın oturumlarda getirdiği konuların bir sonraki aşamasını daha kolay tahmin etme eğiliminde olabilmektedirler. Diğer yandan kendi rasyonel düşünme biçimlerine çok takılı kalmaları durumunda olası alternatifleri gözden kaçırabilmektedirler (Bernard ve Goodyear, 2014). Üçüncü bilişsel düşünme biçimi formal olarak isimlendirilmiştir. Formal düşünme biçimine sahip olan süpervizyon alan kişiler, süpervizörlerinden gelen geri bildirimleri sıkı bir biçimde takip ederler ve analitik düşünme becerileri sayesinde olayları ve durumları birden fazla perspektiften görebilme kabiliyetine sahiptirler. Dördüncü bilişsel düşünme biçimi ise diyalektik düşünenlerdir. Diyalektik yönelime sahip süpervizyon alan kişiler, danışanlarıyla çalışırken tarihsel ve kültürel bağlamlar da dahil olmak üzere geniş bir çevreyi göz önünde bulundurarak geniş bir şekilde kavramsallaştırma eğilimindedir. Ancak, çoklu bakış açıları karşısında bunalabilir ve bir tanesine bağlı kalmakta zorlanabilirler. Bu

karmaşıklık, danışanların düşüncelerini bütünleştirmelerini zorlaştırabilir (Bernard ve Goodyear, 2014). Modelde açıklanmış olan dört düşünme biçiminin de terapiyi sürdürmede kendine özgü güçlü ve zayıf yanları vardır. Bu bağlamda süpervizörler süpervizyon alanının birincil yönelimini belirlemeli ve onların daha esnek olmalarına ve çevrelerini diğer düşünme biçimlerine göre de görmelerine yardımcı olmalıdırlar. SBGSM’de nihai hedef, süpervizyon alanının kendi yönelimini sabit tutarak dört düşünme biçimi arasında esnek bir biçimde geçiş yapabilmesini sağlamaktır (Rigazio-DiGilio ve Anderson, 1995).

Rønnestad ve Skovholt (2003) tarafından geliştirilmiş olan Yaşam Boyu Gelişimsel Süpervizyon Modeli, diğer modellerden farklı olarak psikolojik danışman eğitiminin ve gelişiminin yalnızca öğrenme sürecine değil, mesleğin profesyonel olarak icra edildiği dönemlere de dikkat çekmiştir. Önceki yaklaşımlar çoğunlukla psikolojik danışman/psikoterapist eğitiminin bir zorunluluğu olan süpervizyon süreçlerine odaklanmaktadırlar. Ancak bu modelde psikolojik danışmanın/psikoterapistin gelişimi, eğitim hayatından sonrası da göz önünde bulundurularak yaşam boyu süren bir süreç olarak ele alınmıştır. Bu yaşam boyu devam eden gelişimsel süreci ise altı aşama ile kategorize etmişlerdir; *yardımcı, yeni başlayan öğrenci, ileri düzey öğrenci, acemi profesyonel, deneyimli profesyonel ve kıdemli profesyonel* (Bernard ve Goodyear, 2014). *Yardımcı* aşaması, profesyonel olmayan bağlamlarda başkalarına yardım sağlama deneyimi olarak tanımlanmaktadır. Bu aşamadaki bireyler yardım etme davranışında sınır belirleme ve sınırları koruma ile ilgili konularda dikkatsiz olma eğilimindedirler. *Yeni başlayan öğrenci* aşaması, süpervizyon alanlar için heyecan verici ancak stresli bir dönemdir. Eleştiriye karşı son derece hassastırlar ve teşvik ve destek için süpervizörlerine büyük ölçüde güvenirler. *İleri öğrenci* aşaması, artık profesyonel düzeyde performans göstermeleri gerektiği düşüncesiyle kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Dolayısıyla daha güvende hissedecekleri biçimde risk almadan temkinli bir biçimde uygulamalarını yürütme eğilimindedirler. *Acemi profesyonel* aşaması, psikolojik danışmanın kişiliğini yaklaşımına dahil etmeye başladığı bir entegrasyon dönemidir. Her ne kadar eğitim süreci tamamlanmış olsa da bu aşamada psikolojik danışmanlar kendilerini umdukları kadar yetkin hissetmeyebilirler. *Deneyimli profesyonel* aşaması, psikolojik danışmanların çalışma tarzlarında kendi değerleri, ilgi alanları ve kişilikleriyle uyumlu bir özgünlük geliştirme zamanıdır. Terapötik ilişkilerin hayati rolünü anlarlar ve tekniklerini esnek ve kişiselleştirilmiş biçimlerde kullanmayı öğrenirler. *Kıdemli*

profesyonel aşamasındaki psikolojik danışmanlar yetkinliklerine rağmen, danışanlar üzerindeki etkileri konusunda mütevazı olma eğilimindedir ve genellikle alana yeni eklenenler konusunda şüpheli olurlar. Bu evre aynı zamanda emekliliklerini bekledikleri için bir kayıp duygusunu da içermektedir.

2.1.3 Süreç modelleri

Klinik süpervizyonda süreç modelleri, psikolojik danışman adayının gelişim aşamaları veya terapötik tekniklerden ziyade süpervizyon sürecinde ortaya çıkan yöntemlere, rollere ve etkileşimlere odaklanır. Süpervizyona daha geniş bir bakış açısıyla bakarak direkt süreci değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu modeller, süpervizörün eylemlerinin ve süpervizyonun odağının, süpervizyon alanın ihtiyaçlarına ve süpervizyon sürecinin bağlamına bağlı olarak değiştiği dinamik ve görev odaklı bir süpervizyon yaklaşımı ortaya koymaktadır. Ayrıca, süreç modelleri tek bir terapötik yönelime bağlı olmaktan ziyade süpervizyonu etkileşimli ve esnek bir süreç olarak ele almaktadır (Corey, 2010). Alanyazında süpervizyon modelleri farklı başlıklar altında sınıflandırılmış olup, Bernard ve Goodyear'ın (2014) sınıflandırması günümüzde pek çok araştırmacı tarafından temel referans olarak kabul edilmektedir. Corey (2010) ise süpervizyon süreç modellerini "bütünleştirici/bütüncül modeller (integrative models)" olarak adlandırmıştır. Ancak, bu çalışma kapsamında söz konusu modeller "süreç modelleri" olarak ifade edilecektir.

Bernard (1979) tarafından geliştirilen *Ayrıştırıcı Model* (Discrimination Model), süpervizörlerin süpervizyon sürecinde izleyecekleri farklı yaklaşımları belirlemelerine yardımcı olan esnek bir çerçeve sunmaktadır. Bu model, süpervizyonun üç temel odak noktası ve üç farklı süpervizör rolü üzerine kuruludur. Odak noktaları; psikolojik danışman adayının oturum sırasında uyguladığı müdahaleler (intervention), vakayı kavramsallaştırma becerileri (conceptualization) ve kişisel tarzını danışma sürecine nasıl entegre ettiğini gösteren kişiselleştirme (personalization) süreçlerini içerir. Lanning (1986), modele sonradan etik davranış, mesleki gelişim ve kayıt tutma gibi profesyonel davranışları dördüncü bir odak noktası olarak eklemiştir. Süpervizör, psikolojik danışman adayının bu odak noktalarındaki yeterliliklerini değerlendirdikten sonra, öğretmen (teacher), danışman (counselor) veya danışman meslektaş (consultant) rollerinden birini üstlenerek süpervizyon sürecini yönlendirir. Dolayısıyla, süpervizör 3x3'lük bir matris üzerinden psikolojik danışman adayının ihtiyaçlarına ve süpervizyon sürecinin bağlamına

göre süpervizyon yaklaşımını belirler (Bernard, 1979). Bu roller, süpervizörün danışman adayıyla etkileşim tarzını belirler ve adayın ihtiyaçlarına göre esnek bir biçimde değiştirilebilir. Ayrıştırıcı model, süpervizörün yalnızca oturumlar arasında değil, aynı oturum içinde dahi odak ve rol değişikliği yapmasını gerektiren, duruma özgü bir model olarak öne çıkmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2014; Corey et al., 2010). Modelin önemli bir yönü, her beceri eksikliğinin potansiyel bir gelişim alanı olarak değerlendirilmesidir. Bir beceri eksikliği durumunda, süpervizörün bu eksikliğin kaynağını belirlemesi zor olabilir. Örneğin, süpervizör, danışman adayının bir oturumda yeterince müdahalede bulunmadığını düşünüyorsa, bu durumun danışman adayının ne yapılması gerektiğini bilmemesinden (kavramsallaştırma), nasıl yapılacağını bilmemesinden (müdahale) ya da kendini yeterince rahat hissetmemesinden (kişiselleştirme) kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlaması gerekir (Bernard, 1979). Bu tür bir farkındalık, süpervizörün psikolojik danışman adayıyla çalışırken daha dikkatli ve etkili olmasını sağlar. Bu esneklik, süpervizyonun danışman adayının ihtiyaçlarına en uygun biçimde uyarlanarak etkili bir öğrenme ve gelişim süreci sağlar.

Ladany ve diğerlerinin (2005) geliştirdiği *Kanıtı Dayalı Süpervizyon Modeli (KDSM)*, geleneksel süpervizyon modellerine bir alternatif olarak geliştirilmiştir ve süpervizyon sürecini yapılandırmak için bir yol haritası sağlar. Bu model, süpervizyonun temel olarak belirli görevlerin çözümlenmesi gereken bir süreç olduğunu ve bu görevlerin terapötik bir ilişki içinde etkili bir biçimde tamamlanmasının, danışanın gelişimi için olumlu sonuçlar doğurduğunu savunur (Ladany vd., 2005). Model, pan-teorik bir yaklaşım benimseyerek, farklı psikoterapi yaklaşımları ve profesyonel disiplinler arasında uygulanabilirliği de hedeflemektedir. Model, psikolojik danışma ve psikoterapi süreçlerinde kullanılan görev analizi yaklaşımını (task-analytic approach) süpervizyon sürecine uyarlamıştır. Görev analizi yaklaşımı, psikoterapide sunulan belirli türdeki duygusal-bilişsel sorunların çözümünde ortaya çıkan danışan değişim süreçlerini keşfetmek ve danışanda değişimi sağlamak için kullanılan bir yöntemdir (Greenberg, 2007). Benzer biçimde süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayında gelişimin sağlanabilmesi için KDSM’de de üç aşamalı bir yol haritası önerilmektedir. Süpervizyon sürecinde süpervizyon ihtiyacını belirten *işaret*, model kapsamında çözümlenmesi gereken bir görev olarak ele alınır. Bu işaret direkt süpervizyon alanın aktarımı ile gerçekleştirilebileceği gibi, süpervizör tarafından da fark edilebilir (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu işaret belirlendikten sonra üzerinde çalışılmak üzere bir *görev ortamı* belirlenir.

Bu görev ortamı, bir dizi süpervizör müdahale ve stratejileri ile süpervizyon alanın tepkisinden oluşan bir etkileşim ortamıdır. Birbirini takip eden ve süpervizyonda ortaya çıkan işaretleri çözümlemek amacıyla tasarlanan bu müdahale ve tepkiler ise *etkileşim dizileri (interaction sequences)* olarak adlandırılmıştır (Ladany vd., 2005). Son olarak, *çözüm (resolution)* aşaması ise süpervizyon sürecinin sonucunu temsil eder ve genellikle öz-farkındalık, bilgi, beceri veya süpervizyon ilişkisi açısından bir gelişme olarak tanımlanır (Bernard ve Goodyear, 2014). Ladany vd. (2005), süpervizyon sırasında karşılaşılabilecek çokça işaret olmakla birlikte en sık karşılaşılan yedi kritik olaya odaklanmışlardır: (a) beceri eksiklerinin giderilmesi, (b) kültürel farkındalığın artırılması, (c) rol çatışmaları üzerine tartışılması, (d) karşıt aktarımın işlenmesi, (e) cinsel çekimin yönetilmesi, (f) cinsiyetle ilgili yanlış algıların düzeltilmesi ve (g) problemleri düşünce, duygu ve davranışların ele alınması.

Hawkins ve Shohet'in (1985; 2006) geliştirdiği *Yedi Gözlü Süpervizyon Modeli (Seven-Eyed Supervision Model)*, süpervizyon sürecinde kullanılan çok boyutlu bir yaklaşımdır ve süpervizörlerin farklı seviyelerde analiz yapabilmelerine olanak tanır. Bu model, süpervizyonu iki temel matris üzerinden açıklar: (a) danışan-süpervizyon alan matrisi ve (b) süpervizyon alan-süpervizör matrisi. Her iki matris, süpervizyon sürecinin çeşitli düzeylerde değerlendirilmesine ve farklı ilişki dinamiklerinin ele alınmasına imkân tanır (Bernard ve Goodyear, 2014). Modelin amacı, süpervizörün yalnızca süpervizyon alanın danışanla olan ilişkisine değil, aynı zamanda süpervizyon alan ile süpervizör arasındaki etkileşime ve bu etkileşimin danışan-süpervizyon alan ilişkisini nasıl etkilediğine de odaklanmasını sağlamaktır. Modelin yedi farklı gözü/bakışı, süpervizörün dikkatini odaklayabileceği yedi ayrı perspektifi temsil eder. Her bir perspektif mod olarak ele alınmış ve modelde detaylıca açıklanmıştır. Birinci mod, danışan ve danışanın bulunduğu içeriğe odaklanır; burada süpervizör, danışanın terapi oturumlarındaki davranışlarını, sözlü ve sözsüz ifadelerini ve bu materyallerin farklı oturumlarla nasıl ilişkili olduğunu gözden geçirir. İkinci mod, süpervizyon alanın danışanla çalışırken kullandığı stratejilere ve müdahalelere odaklanır. Üçüncü mod, danışan ile süpervizyon alan arasındaki ilişkiyi ele alır ve bu ilişkinin sistemik boyutlarını inceler. Dördüncü mod, süpervizyon alanın içsel süreçlerine, özellikle karşı-aktarım tepkilerine ve bunların danışma sürecine nasıl etki ettiğine odaklanır. Modelin daha üst seviyelerindeki modlar, süpervizör-süpervizyon alan ilişkisini daha derinlemesine analiz eder. Beşinci mod, süpervizyon ilişkisine dikkat çeker ve süpervizörün, süpervizyon alanına model olma

rolünü nasıl üstlendiğiyle ilgilenir. Altıncı mod, süpervizörün kendi içsel süreçlerine, karşı-aktarım tepkilerine ve süpervizyon alan ile olan etkileşimine odaklanır. Yedinci mod ise daha geniş bir bağlama işaret eder; burada süpervizör, danışanın, süpervizyon alanın ve süpervizörün çalıştığı organizasyonel, toplumsal ve profesyonel bağlamları dikkate alır. Bu mod, profesyonel ortamların, örgütsel yapıların ve mesleki normların süpervizyon süreci üzerindeki etkilerini analiz etmeyi içerir (Hawkins ve Shohet, 2006). Bunun yanı sıra, Hawkins ve Shohet (2006), süpervizyon sürecine ek olarak beş etmenin süpervizyonun işleyişini etkileyebileceğini vurgular. Bu etmenler: süpervizörün tarzı ve rolü, süpervizyon alanın gelişimsel düzeyi, her iki tarafın danışma yaklaşımı, süpervizör-süpervizyon alan arasındaki sözleşme ve süpervizyonun gerçekleştirildiği ortam olarak sıralanır (Bernard ve Goodyear, 2014).

Holloway'in (1995) *Sistemler Yaklaşımı Modeli'nde (Systems Approach to Supervision)* süpervizyon süreci, *süpervizyon ilişkisinin* merkezde yer aldığı yedi bileşenli bir sistem olarak ele alınmıştır. Süpervizyon ilişkisinin en temel belirleyicileri olarak *süpervizör* ve *süpervizyon alan* kabul edilmektedir. Bununla birlikte süpervizyonun gerçekleştiği *kurum* (organization/institution) ve *danışan* da yine bu modelin bağlamsal bileşenlerini oluşturmaktadır. Son olarak, *süpervizörün işlevleri* ve *süpervizyon alanın görevleri* de 5x5'lik bir matris olarak açıklanmıştır. Holloway (1995), süpervizyonun görevini, "*psikolojik danışman rolünün gerektirdiği mesleki bilgi bütünü*" olarak tanımlamıştır (sf. 12). Bu bağlamda modele göre süpervizör, süpervizyon sürecinde beş ana işlevden birini yerine getirir: bilgi verme/öğretme, destekleme/paylaşma, danışmanlık yapma, model oluşturma ve izleme/değerlendirme (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu işlevler, gözlemcinin gelişimsel süreçte tamamlaması gereken beş ana görevle bağlantılıdır: psikolojik danışmanlık becerileri, vaka kavramsallaştırması, duygusal farkındalık, profesyonel kimlik ve değerlendirme (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu matris, süpervizörün, süpervizyon alanın hangi beceri veya yetkinlik üzerinde çalıştığına göre bir işlev üstlenmesine olanak tanır. SYM, süpervizörün işlevlerini, süpervizyon alanın gelişimsel gereksinimlerini ve bağlamsal etkenleri bir araya getirerek dinamik ve etkileşimsel bir süpervizyon süreci sunar. Modelin en önemli katkılarından biri, süpervizyon sürecindeki tüm bu bileşenlerin birbirini nasıl etkilediğini anlamaya yönelik sistematik bir çerçeve sunmasıdır.

Beinart (2005), çoğu süpervizörün, süpervizyon sürecini psikoterapi modelleri hakkındaki mevcut bilgilerine ve aktarılabılır terapötik ilişki becerilerine güvenerek sürdürdüğünü öne sürmüştür. Bu güçlü bilgi birikimine ek olarak, süpervizyon modelleri, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerini desteklemek ve profesyonel kimliklerini yapılandırmak için kapsamlı teorik çerçeveler sunmaktadır. Bu modeller, süpervizörlerin danışan adaylarına sağladıkları müdahale ve rehberliği biçimlendirmede yol gösterici olup süpervizyon sürecinin etkinliğini artırmayı amaçlar. Araştırmanın bu bölümünde süpervizyon modelleri psikoterapi temelli, gelişimsel ve süreç odaklı olmak üzere üç ana kategori altında yapılan sınıflandırma (Bernard ve Goodyear, 2014) baz alınarak açıklanmıştır. Psikoterapi temelli modeller, süpervizörün danışmanlık ekolünü süpervizyon sürecine yansıtarak, teori ve uygulama arasında bir köprü kurar. Gelişimsel modeller, danışan adayının mesleki olgunlaşmasını kademeli bir süreç olarak ele alarak, bireyin gelişim düzeyine uygun süpervizyon yaklaşımlarının benimsenmesi gerektiğini öne sürer. Süreç modelleri ise süpervizyon sürecinde ortaya çıkan etkileşimleri ve dinamikleri temel alarak, süpervizörün çeşitli roller üstlenmesini ve süreci ihtiyaçlara göre uyarlamasını mümkün kılar. Sonuç olarak, süpervizyon modelleri, danışman adaylarının mesleki yeterliklerini, mesleki kimliklerini ve profesyonel değerlerini geliştirme sürecinde kritik bir yapı taşı oluşturmakta; süpervizyonun kuramsal ve uygulamalı yönlerini zenginleştirerek alana önemli katkılar sunmaktadır.

2.1.4 Sosyal bilişsel süpervizyon modeli

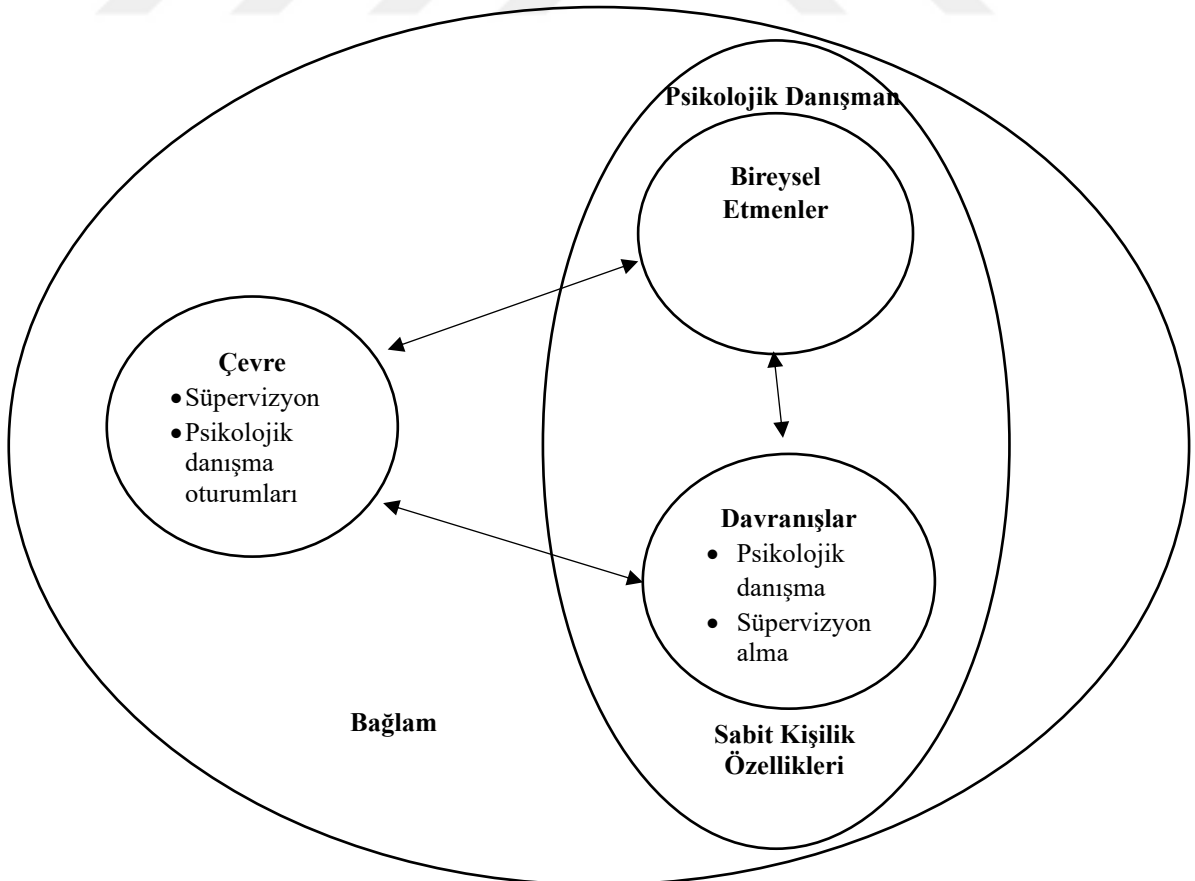
Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli (SBSM), süpervizyon deneyimini bir öğrenme süreci olarak ele almaktadır. Bu kapsamda, süpervizyon sürecinde öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini açıklamayı amaçlamaktadır. Modelin kökleri, Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı'na dayanmakta olup temel varsayımları ve odaklandığı etmenler de yine bu kuramın savunularıyla paralellik göstermektedir. Alanyazında kuramın öne çıkan kavramlarından biri olan öz-yeterlik inancı, SBSM'de de psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik inançları olarak merkezde konumlanmaktadır (Larson, 1998). Öz-yeterlik inancı, bireyin bir görevi tamamlama veya bir performansı sergileme konusunda yapabilirliğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986). Psikolojik danışman öz-yeterliği ise psikolojik danışmanın yakın gelecekte etkin bir şekilde psikolojik danışma hizmeti sunabileceğine ilişkin inancıdır (Larson ve Daniels, 1998). SBSM'de psikolojik danışman öz-yeterliği, öğrenen konumunda yer alan

psikolojik danışman adayının bu öğrenme sürecine etki eden bireysel bir etmen olarak ele alınmıştır (Larson, 1998).

SBSM kapsamında, psikolojik danışman adaylarının gelişim ve süpervizyon dahilindeki öğrenme süreçlerinin, bireysel etmenler, davranışlar ve çevre olmak üzere üç yapının birbirleriyle etkileşimiyle ilişkili olduğu öne sürülmüştür (Larson, 1998). Bu etkileşim, üçlü karşılıklı nedensellik olarak isimlendirilmektedir (Bandura, 1989). SBSM’de ise bu üçlü karşılıklı nedensellik modeli süpervizyon bağlamında temel mekanizmaların kavramsallaştırılması ve anlaşılabilmesi için bir yapı sunmaktadır (Barnes, 2004). Şekil 1’de yer alan iki yönlü oklar boyutlar arası etkileşimin karşılıklı olduğunu sembolize etmektedir. Larson (1998), yapılar arası etkileşimin süpervizyonun bağlamından kopuk, bir vakum içinde gerçekleşmediğini, tam aksine içinde bulunduğu bağlamın koşullarından (bağlama özgü engeller veya destekler) etkilendiğini savunmaktadır.

Şekil 1

Üçlü karşılıklı nedensellik modeli (The Social Cognitive Model of Counselor Training, Larson, 1998’den alınmıştır).



2.1.4.1 Bireysel etmenler

Psikolojik danışman adayının süpervizyonda öğrenme sürecinin bileşenlerinden biri bireysel etmenler olarak kabul edilmektedir. Birey sahip olduğu kişilik özellikleri, deneyimleri, önceki öğrenmeleri, bilişsel ve duyuşsal süreçleri ve beklentileri gibi etmenlerle birlikte kendine özgü bir öğrenme süreci deneyimler. Bandura (1982), bir davranışın daha karmaşık bir düzeye dönüştürülmesi amaçlandığında, bireyin kişisel eylemliliğinin (personal agency) de göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır. Kişisel eylemlilik, sabit kişilik özelliklerin aksine, bireyin bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel süreçlerini de içerir (Larson, 1998). Psikolojik danışman eğitiminde de psikolojik danışman adayının daha yetkin bir psikolojik danışman adayı olması, sonrasında da yetkin bir psikolojik danışman olarak mezun olması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik danışman eğitiminde psikolojik danışman adayının kişisel eylemliliği, daha geniş bir ifadeyle, bireysel etmenlerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Larson (1998), önerdiği süpervizyon modelinde, bireysel etmenlere yer vermiş ve bu bağlamda bireysel etmenleri yedi alt boyutta ele almıştır. Bu alt boyutlar sırasıyla; psikolojik danışma sürecine ilişkin önceki öğrenmeler, psikolojik danışman öz-yeterliği, sonuç beklentileri, hedef ve planlar, bilişsel süreçler, duyuşsal süreçler ve öz-değerlendirmedir.

Psikolojik danışma sürecine ilişkin önceki öğrenmeler, psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinden önce edindiği ve süpervizyon sürecine getirdiği öğrenmelerine işaret etmektedir. Larson (1998), psikolojik danışman eğitiminde edinilen bilgilerin birbirine eklendiğini, dolayısıyla psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecine başlarken kuramsal veya uygulamaya dayalı sahip olduğu bilgilerin, süpervizyon süreci boyunca yeni bilgilerin edinilmesini de destekleyeceğini savunmuştur. Aynı zamanda, psikolojik danışma sürecine ilişkin bilgi ve deneyime sahip olmak, psikolojik danışman öz-yeterliği ile de pozitif ilişkilidir (Goreczny vd., 2015; Melchert vd., 1996; Ooi, 2021).

Psikolojik danışman öz-yeterliği, psikolojik danışman adayının psikolojik danışma sürecine ilişkin yetkinliğinin subjektif değerlendirmesidir (Barnes 2004). Bireyin öz-yeterlik düzeyi arttıkça performans başarısı (Lee vd., 2014; Lent vd., 1986) ve performans ilgisi (Bandura ve Schunk, 1981; Lambie ve Vaccaro, 2011) de artar.

Dolayısıyla, yüksek psikolojik danışman adayının öz-yeterliğinin daha olumlu süpervizyon sonuçlarıyla ilişkili olacağı da düşünülmektedir.

SBSM’de, süpervizyon sürecinde etkili olduğu düşünülen bir diğer bireysel etmen, *sonuç beklentileridir*. Süpervizyonda sonuç beklentileri, psikolojik danışman adayının süpervizyon sonucunda elde etmeyi umduğu kazanımlar ve değerlendirmelerle ilişkilidir (Larson, 1998). Ancak, psikolojik danışma sürecinin asıl sonucu psikolojik danışman adayının performansından ve beklentilerinden farklı biçimde gerçekleşebilir. Örneğin, danışanın psikolojik danışman veya psikolojik danışma süreciyle ilgili olmayan sebeplerle süreci sonlandırması, beklenmeyen bir durumdur. Buna benzer, süpervizyonun kontrol alanı dışında gerçekleşen durumlar sebebiyle, Larson (1998), psikolojik danışman adayının sonuç beklentilerinin süpervizyon deneyimi bağlamında çok etkili bir etmen olmadığının da altını çizmiştir.

Psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecine ilişkin *hedef ve planları* da yine bireysel etmenler altında ele alınmaktadır. Genel anlamıyla süpervizyonda hedef, alanında yetkin psikolojik danışmanlar yetiştirmek olsa da bu ana hedefe ulaşmada belirlenecek hedefler psikolojik danışman adayının ihtiyaçları doğrultusunda biçimlendirilmelidir (Bernard ve Goodyear, 2014). Bandura (1988), bireyin hedeflerinin performansı yerine getirmede itici bir güç olduğunu ileri sürmektedir. Bu sebeple, süpervizyon hedeflerine ulaşabilme noktasında, psikolojik danışman adayının ihtiyaçları doğrultusunda şekillenen hedef ve planları önemli bir yer tutmaktadır.

SBMS’de psikolojik danışman adayının *bilişsel süreçleri*, sağlanan süpervizyon ile yetkin bir psikolojik danışman yetiştirme amacıyla verilen geri bildirimlerin alınması ve bilişsel süzgeçlerden geçirilerek değerlendirilmesi ile ilişkilendirilmiştir (Larson, 1998). Psikolojik danışman adayının süpervizöründen ve akranlarından aldığı geri bildirimlere ilişkin bilişsel süreci, bir sonraki oturumda sergileyeceği tutum ve davranışlarına yol gösterecektir. Örneğin, süpervizör tarafından sağlanan bir geri bildirim, farklı psikolojik danışman adayları tarafından farklı biçimlerde değerlendirilebileceği ve sonucunda farklı davranışlar olarak dışa vurulabileceği için, bireyler arası değişkenlik gösterebilen bir etmen olarak kabul edilmektedir.

Benzer biçimde, psikolojik danışman adayının *duyuşsal süreçleri* de bireye özgü olarak değişiklik gösterebilmektedir. Bu sebeple, model kapsamında bir diğer bireysel etmen olarak değerlendirilmiştir. Psikolojik danışman adayını duyuşsal süreçleri,

süpervizyon sürecinde yaşadığı kaygı, stres, hayal kırıklığı, mutluluk ve öfke gibi farklı duygularla ilişkili olabilir (Larson, 1998). Aynı zamanda, öz-yeterliğin beslendiği dört temel kaynaktan biri olan duyuşsal süreçler (Bandura, 1982), psikolojik danışman adayının süpervizyon deneyimini çeşitli biçimlerde etkileyebilir. Örneğin, psikolojik danışman adayının yaşadığı süpervizyon kaygısının, süpervizyon öğrenmesini engellediği, alanyazında yapılan çalışmalarda yer almaktadır (Dodge, 1982; Holloway, 1995; Bernard ve Goodyear, 2014; Mitchell vd., 2022).

Son olarak, *öz-değerlendirme*, SBSM’de süpervizyon deneyiminin önemli bir bireysel etmeni olarak kabul edilmiştir (Larson, 1998). Psikolojik danışman adaylarının öz-değerlendirmeleri, süpervizyon kapsamında yürüttükleri uygulamalardaki veya süpervizyon görevlerindeki performanslarına dönük değerlendirmelerini içerebilir. Sosyal Öğrenme Kuramı’nda öz-değerlendirme, olumlu taraflara odaklandığında performansı da olumlu yönde etkileme potansiyeline sahip bir etmen olarak öne çıkmaktadır (Bandura, 1982). Benzer biçimde, psikolojik danışman adayının olumlu öz-değerlendirmelere sahip olması, olumlu süpervizyon çıktılarıyla ilişkilidir (Border vd., 1991). Tüm bu alt boyutlarıyla birlikte bireysel etmenler, SBSM’de süpervizyon deneyimine katkı sunan temel unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Larson, 1998). Süpervizyon sürecinde, psikolojik danışman adayı, süpervizör ve danışan olmak üzere üç temel aktör olduğu düşünüldüğünde, psikolojik danışman adayına özgü bireysel etmenlerin süreç boyunca göz önünde bulundurulmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

2.1.4.2 Davranışlar

Süpervizyon sürecinde, psikolojik danışman adayının sergilediği bazı davranışlar mevcuttur. SBSM’de bu davranışlar, etkili süpervizyon davranışları ve psikolojik danışma oturumu davranışları olmak üzere iki bağlamda ele alınmıştır (Larson, 1998). Etkili süpervizyon davranışları, psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinde sergilediği davranışlardır. Bandura (1982), Sosyal Öğrenme Kuramı’nda bireyin öğrenme sürecinde uygun model seçimi ve gözlem davranışlarının etkili öğrenmede önemli olduğunu vurgulamıştır. SBSM’de bu iki davranışa ek olarak süpervizyon literatüründe etkili olduğu vurgulanan süpervizyona özgü dört davranış daha eklenmiştir. Özetle, psikolojik danışman adayının yetkin bir psikolojik danışman olma sürecinde, süpervizyonda sergilemesi beklenen altı davranış türü söz konusudur. Bu davranışlar, a)

uygun model seçimi, b) gözlem, c) yeni hissetme, düşünme ve davranma biçimlerinin deneyimlenmesi, d) süpervizyona hazırlanma, e) süpervizyon gündemlerinin oluşturulması ve f) geri bildirimle açık olma olarak modelde yer almıştır (Larson, 1998). Süpervizyonda bu altı davranışı işe koşan psikolojik danışman adayları, daha etkili bir öğrenme süreci deneyimleyecektir.

Etkili süpervizyon davranışlarıyla birlikte, psikolojik danışman adayının sergilediği psikolojik danışma davranışları da yine ilgili modelde ele alınmıştır. Bu psikolojik danışma davranışlarının düzeyi, psikolojik danışman adayının gelişim düzeyiyle de paralel olarak artış göstermektedir. Psikolojik danışma davranışlarının sergilenmesindeki temel amaç, psikolojik danışman adaylarının işlemsel öz-yeterlik (operative self-efficacy) düzeylerinin de artmasını sağlamaktır. İşlemsel öz-yeterlik, Bandura (1986) tarafından, "belirsiz, öngörülemez ve genellikle stresli unsurlar içeren ve sürekli değişen koşullarda ilerleyebilmek için sürekli olarak birden fazla alt beceriyi doğaçlama sergilemek" (s. 391) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlı psikolojik danışman eğitimi kapsamında ele alındığında, psikolojik danışman adayının psikolojik danışma oturumlarında sergilediği davranışların, bir sonraki performanslarında daha anlamlı ve uygun davranışlarda bulunmaları konusunda destekleyici olduğu söylenebilir. Larson (1998) da psikolojik danışma davranışlarının ilgili gelişim düzeyinin gereklilikleri ile eşleşerek sergilenmesinin, psikolojik danışman adayının gelişimini destekleyeceğinin altını çizmiştir. Örneğin, başlangıç düzeyindeki bir psikolojik danışman adayı, psikolojik danışma oturumlarında mikro becerileri uygun bir biçimde sergilediğinde, daha üst düzey psikolojik danışmanlık becerilerini sergileyebilecek gelişim düzeyine de ulaşabilecektir.

2.1.4.3 Çevre

Psikolojik danışman adayının bireysel etmenleri ve davranışları, psikolojik danışman adayının eylemliliğinden hız almaktadır. Süpervizyonda bir diğer önemli etmen olan çevre ise psikolojik danışman adayının öğrenme sürecini etkileme potansiyeli olan süpervizör ve danışanla ilgilidir. Diğer bir deyişle, SBSM’de süpervizyona ilişkin çevresel etmenler, psikolojik danışman adayının sürekli etkileşimde olduğu süpervizör ve danışana ilişkin etmenlerdir. Süpervizöre ilişkin etmenler, süpervizörün yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklar ekseninde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, psikolojik danışman adayının etkili bir süpervizyon deneyimi elde etmesini etkilediğine inanılan üç temel süpervizör görevi öne sürülmüştür. Bu görevler sırasıyla, a) model olma, b) sosyal

ikna/sosyal etki ve c) süpervizör geri bildirimidir (Larson, 1998). Süpervizörün bu görevleri etkin bir biçimde yerine getirme düzeyine bağlı olarak psikolojik danışman adayının ilerlemesi de biçimlenecektir.

Süpervizörün *model olma* görevi, psikolojik danışman adayının süpervizyon davranışları arasında yer alan uygun model seçimi ve gözlem davranışlarıyla eşgüdümlü ilerlemektedir. Süpervizyon süresince psikolojik danışman adayları için uygun bir model olan süpervizörler, aynı zamanda psikolojik danışman adayları için uygun bir modeli gözlemlene imkânı da yaratmış olurlar (Larson, 1998). Süpervizörün model olma işlevi yalnızca SBSM’de değil, aynı zamanda Ayrıştırıcı Süpervizyon Modeli’nde (Lemons ve Lanning, 1979) ve Holloway’in Sistemler Yaklaşımı’nda (Holloway, 1987) da süpervizörün görevleri arasında kabul edilmiştir. Bununla birlikte, sosyal çevresinde veya öğrenme ortamında model alınacak birilerinin varlığı, öğrenen için dolaylı öğrenme imkânı da yaratmaktadır. Dolayısıyla, öz-yeterliğin beslendiği dört temel kaynaktan biri olan (Bandura, 1982) dolaylı öğrenme sağlandığında, psikolojik danışman öz-yeterliğinin de artacağı düşünülmektedir (Larson, 1998). Diğer yandan, süpervizyon ortamında dolaylı öğrenmenin gerçekleşebilmesi için süpervizörün model olma görevinin; modellenen psikolojik danışma davranışının psikolojik danışman adayının beceri düzeyinin biraz üstünde olması veya psikolojik danışman adayının hedefleri ve süreciyle ilgili olması gibi kriterleri sağlıyor olması gerekmektedir (Larson, 1998). Diğer bir deyişle, SBSM’e göre süpervizör tarafından sergilenen her tutum ve davranış, psikolojik danışman adayı tarafından model alınmayabilir veya model alınsa bile dolaylı öğrenmenin gerçekleşmesini sağlamayabilir.

Süpervizörün model olma işlevinin yanı sıra bir diğer görevi de psikolojik danışman adayı için *sosyal ikna / sosyal etki* kaynağı olmasıdır. Larson (1998), süpervizörün sosyal ikna / sosyal etki işlevini, psikolojik danışman adaylarının ilerleyişini ve gelişimini destekleyici ve teşvik edici bir rol ile ilişkilendirmiştir. Süpervizörün model olma işlevinde olduğu gibi, sosyal ikna da öz-yeterliğin beslendiği kaynaklardan biri olarak kabul edilmektedir (Bandura, 1982). Ancak bireyler, her kaynaktan gelen destekleyici ve cesaretlendirici tutumu kaynağın sahip olduğu özellikler bağlamında ikna edici bulurlar. Süpervizyon sürecinde de süpervizörün psikolojik danışman üzerinde ikna edici, etkileyici rolünün etkin olması için psikolojik danışman adayının, süpervizörü uzmanlık, çekicilik ve güvenilirlik kriterlerinde olumlu yönde değerlendiriyor olması

gerekir (Strong, 1968). Dolayısıyla süpervizörün kendisini, psikolojik danışman adayının gelişimini destekleyebilecek uzmanlığa, çekiciliğe ve güvenilirliğe sahip olarak algılanan bir kişi olarak kabul ettirmesi gerekmektedir (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu kabulün ardından süpervizörün psikolojik danışman adayı üzerindeki ikna edici ve etkileyici olma görevi anlam kazanacaktır. Bununla birlikte, süpervizörün psikolojik danışman adayı üzerindeki sosyal etkisi olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Örneğin, süpervizörü tarafından sıklıkla olumsuz geri bildirim alan bir psikolojik danışman adayının, psikolojik danışman öz-yeterliğinin de olumsuz etkileneceği söylenebilir.

Süpervizör geri bildirimi, psikolojik danışman adayının güçlü yönlerinin farkına varmasına ve dikkat edilmesi gereken önemli yerlerin ayırt edilmesine yönelik içerdiği yönlendirmeler bakımından süpervizyonda oldukça önemli görülmektedir (Borders ve Brown, 2005; Larson, 1998). Düzenli geri bildirimin sağlanıyor olması, psikolojik danışman adayının kendi performansına yönelik öz-değerlendirme yapmasına da olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte, süpervizörün düzenli geri bildiriminin psikolojik danışman adayının öz-yeterlik düzeyini artırırken süpervizyon kaygısını da azalttığı, Daniels ve Larson (2001) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ortaya konmuştur. Süpervizyon sürecinde, yalnızca psikolojik danışma uygulamasının deneyimlenmesi, psikolojik danışman adayının, yetkin bir psikolojik danışman olarak yetişebilmesi için yeterli olmayıp bu uygulamaların süpervizör geri bildirimi ile de desteklenmesi gerekmektedir (Bernard ve Goodyear, 2014). Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin yetkinlik kazanmaları için psikolojik danışman adaylarının süreçteki gelişimlerini ve eksik yönlerini analiz edebilmeleri oldukça önemlidir. Süpervizör geri bildirimi de psikolojik danışman adaylarının bu öz-değerlendirme becerisini kazanabilmelerine ve mesleğe atıldıktan sonra da gelişimlerini izleyebilmelerine katkı sunmaktadır.

SBSM’de bir diğer önemli görülen çevresel etmen, *psikolojik danışma oturumları* ve *danışan* olarak kabul edilmiştir (Larson, 1998). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun amaçlarından biri de danışanın iyi oluşunu/refahını korumaktır (Corey vd., 2010). Dolayısıyla, etkili bir süpervizyon deneyiminden söz edilebilmesi için, psikolojik danışman adayının, danışanın iyi oluşunu gözeterek nitelikli bir psikolojik danışma süreci yürütmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, psikolojik danışman adayının, süpervizyon sürecinde psikolojik danışma oturumlarına ve danışana ilişkin

görüşü ve deneyimi, kendi becerilerine ve öz-yeterliliğine ilişkin algısını etkileme potansiyeline de sahiptir. Lambert ve Hawkins (2001), danışanın deneyimlediği süreç dair süreç deneyimlerinin öğrenilmesinin, psikolojik danışman adaylarının performansları hakkında ve süpervizyonda nelerin üstünde durulması gerektiği konusunda bilgi sağlayabileceğini vurgulamışlardır. Öz-yeterlik inancının, başarılı performans deneyimlerinden güç aldığı göz önünde bulundurulduğunda (Bandura, 1982), psikolojik danışman adayının olumlu psikolojik danışma oturumu deneyimi elde etmesinin, öz-yeterlik inançlarına katkı sağlayıcı olduğu da öne sürülebilir. Bununla birlikte, danışanın psikolojik danışma sürecine hazır olması, psikolojik danışma oturumlarına düzenli devam etmesi gibi özellikleri de yine psikolojik danışman adayının deneyimi açısından önemli görülmektedir (Larson, 1998). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda hem danışana ilişkin etmenler hem de psikolojik danışma oturumu deneyimi, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon öğrenmelerine etki eden çevresel etmenler olarak ele alınmıştır.

Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli, Larson (1998) tarafından psikolojik danışman öz-yeterliliğini merkeze alan ve bununla ilişkili diğer etmenleri de inceleyen bir model olarak sunulmuştur. Bunu yaparken süpervizyon süreci bir öğrenme süreci olarak yapılandırılmış ve bu bağlamda Bandura'nın (1989) Sosyal Öğrenme Kuramı dayanak alınmıştır. Kuramın öne sürdüğü üçlü karşılıklı nedensellik modeli, süpervizyon sürecine adapte edilmiştir. Sonuç olarak bu modelin, psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları bireysel etmenleri, davranışlarını ve süpervizör ve danışan etkileşimlerini, sabit kişilik özellikleri ve süpervizyon bağlamını da hesaba katarak kapsayıcı bir yaklaşımla değerlendirdiği söylenebilir.

2.2 Süpervizyon Yöntemi

Süpervizyon yöntemi, seçilen süpervizyon modelini hayata geçirebilmek için oluşturulan yapıyı ifade eder ve çeşitli seçenekler üzerinden değerlendirilebilir (Campbell, 2005). Süpervizyon süresince kullanılacak olan süpervizyon yöntemi, süpervizör, süpervizyon alan ve çevresel koşulların özelliklerine göre belirlenir. Ayrıca, eş zamanlı olarak birden fazla yöntem de kullanılabilir. Süpervizyon yöntemi seçilirken göz önünde bulundurulması önerilen unsurlar başlıca, süpervizörün yetkinliği, süpervizyon alana ayrılacak zaman ve kaynaklar ve süpervizyon alanının gelişimsel düzeyidir (Campbell, 2005). Alanyazında farklı sınıflandırmalar yer alsa da (Milne ve

Oliver, 2000), süpervizyon yöntemleri temel olarak bireysel, grup ve üçlü (triadic) olmak üzere üç temel başlık altında gruplandırılmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2014; Campbell, 2006; Corey vd., 2010). Her süpervizyon yönteminin avantajları ve dezavantajları mevcuttur. Örneğin, grup süpervizyonu süpervizyon alanın özerkliğinin artmasında olumlu bir katkı sağlarken (Ray ve Altekruze, 2011), bireysel süpervizyon alanın kaygı düzeyini azaltır ve karşılıklı entelektüel faydayı artırmaktadır (Milne ve Oliver, 2000). Dolayısıyla, süpervizyon yöntemi seçiminde, her bir yöntemin sunduğu özgül avantajlar ve dezavantajlar ve süpervizyonun gerçekleşeceği ortama özgü koşullar göz önünde bulundurulmalıdır.

2.2.1 Bireysel süpervizyon

Bireysel süpervizyon, süpervizör ve süpervizyon alan arasındaki yüz yüze etkileşime dayalı bir süreç olup, süpervizyon alanın kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır (Corey vd., 2010). Bireysel süpervizyonda süpervizör, direkt olarak süpervizyon alana ve ihtiyaçlarına odaklanarak bireyselleştirilmiş geri bildirimler sağlayabilir. Bu biçimde direkt ve bireyselleştirilmiş olarak gerçekleşen süpervizyon, süpervizyon ilişkisini de güçlendirerek öğrenme ortamını süpervizyon alan için daha güvenli hale getirme potansiyeline sahiptir (Campbell, 2006). Bazı süpervizyon alanlar için, oluşan bu güven ortamı kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri ve risk alabilmelerine imkân tanınmasıyla profesyonel gelişimlerini desteklemektedir. Diğer yandan, bireysel süpervizyonun grup süpervizyonunda gözlemlenebilecek etkileşimlerden kaynaklanan öğrenme fırsatlarını sunmaması, süpervizyon alanın akranlarıyla olan etkileşimlerini gözlemleyerek daha geniş bir bakış açısı geliştirmesine engel olabilir (Campbell, 2006; Corey vd., 2014). Bu nedenle, bireysel süpervizyonun grup süpervizyonu ile dengeli bir biçimde kullanıldığında daha etkili olduğu vurgulanmaktadır (Campbell, 2006; Corey ve vd., 2010; Hawkins ve Shohet, 2007). Süpervizyon alanın kişisel ihtiyaçlarına derinlemesine odaklanarak güvenli ve destekleyici bir öğrenme ortamı sunan bireysel süpervizyon, daha geniş bir perspektif ve etkileşim zenginliği için grup veya üçlü süpervizyon yöntemleriyle de desteklenebilir.

2.2.2 Grup süpervizyonu

Grup süpervizyonu, birden fazla süpervizyon alana aynı anda süpervizyon sağlayan yapılandırılmış bir süpervizyon sürecidir. Bireysel süpervizyonda olduğu gibi grup süpervizyonu da psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerini desteklemek

için etkili bir yöntem olarak görülmektedir (Holloway ve Johnston, 1985). Borders ve Brown'a (2008) göre, süpervizyon alanların benzer sorularla ve endişelerle, karşılıklı destekleyici bir öğrenme ortamında mesleki gelişimleri desteklenir. Grup içerisinde gerçekleşen öğrenme ortamı, psikolojik danışman adaylarının birden fazla kaynaktan geri bildirim almasına ve birden fazla danışan hikayesi ile birlikte çok sayıda vakaya tanıklık etmelerine imkân sağlar. Grup süpervizyonu süreçleri, grup dinamiklerinden doğrudan etkilenir. Corey vd., (2010), grup süpervizyonunun da grupla psikolojik danışmada olduğu gibi, başlangıç, geçiş, eylem ve bitiş olmak üzere dört evresi olduğunu belirtmiştir. Benzer biçimde, Campbell (2006) da Tuckman ve Jensen (1977)'in grup gelişim evreleri modelini baz alarak grup süpervizyonunun da benzer biçimde beş evreden oluştuğunu ifade etmiştir (*forming, storming, norming, performing, adjourning*). Grup süpervizyonunun grupla psikolojik danışma süreci ile çokça benzer unsurlar barındırması sebebiyle, etkili bir grup süpervizyonu için süpervizörün grup dinamiklerini anlaması ve bu süreci yönetme becerisine sahip olması önemlidir (Borders ve Brown, 2008; Campbell, 2006; Enyedy et al., 2003; Hawkins ve Shohet, 2007). Diğer türlü, grup içi çatışmalar, süpervizörle yaşanan problemler ve zaman yönetimi gibi engelleyici unsurlar öğrenme sürecini aksatabilir. Enyedy vd. (2003), grup süpervizyonunda öğrenmeyi engelleyebilecek beş olası sorunu; üyeler arasındaki çatışmalar, süpervizörle ilgili sorunlar, süpervizyon kaygısı, lojistik kısıtlamalar ve zayıf zaman yönetimi olarak listelemişlerdir.

Grup süpervizyonu, danışmanların mesleki gelişim süreçlerini desteklemek için birden fazla formatta uygulanabilir. Bunlar arasında klasik grup süpervizyonunun yanı sıra, *akran (peer) süpervizyonu* ve *ekip (team) süpervizyonu* da yer alır. Akran grup süpervizyonu, benzer seviyede eğitim almış psikolojik danışmanların düzenli aralıklarla bir araya gelerek birbirlerine karşılıklı süpervizyon sağladığı informal bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 2006). Ekip süpervizyonu ise çoğunlukla bir kurum veya merkez bünyesinde çalışan farklı disiplinlerden uzmanların belirli aralıklarla bir araya gelerek vaka ve klinik konuları ele aldıkları bir süreçtir (Hawkins ve Shohet, 2007). Akran grup süpervizyonunun ve ekip süpervizyonunun, klasik grup süpervizyonundan ayrılan en önemli yanı, tek bir süpervizörün üstlendiği grup liderinin olmaması ve değerlendirmeyi içermemesidir. Tüm grup süpervizyonu yöntemleri, zaman açısından ekonomik olması, geri bildirim çeşitliliği ve başkalarından öğrenme deneyimleri sunması açısından avantajlı olabilmektedirler.

2.2.3 Üçlü (triadic) süpervizyon

Üçlü süpervizyon, bir süpervizör ile iki psikolojik danışman adayı arasında gerçekleşen bir eğitim ve mentorluk ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (CACREP, 2016). Bu süpervizyon modeli, bölünmüş odak (split-focus) ve tek odak (single-focus) olmak üzere iki formda uygulanabilmektedir. Bölünmüş odak, bir süpervizyon oturumu süresini iki psikolojik danışman adayı arasında paylaştırırken; tek odak kullanıldığında, bir psikolojik danışman adayını tüm zamanı kullanır ve bu odak oturumdan oturuma değiştirilir (Bernard ve Goodyear, 2014). Bireysel süpervizyonla karşılaştırıldığında, psikolojik danışman adayları süpervizyon çalışma ittifakının üçlü süpervizyonda daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir (Bakes, 2005). Süpervizörlerin görüşleri incelendiğinde de ikinci bir öğrencinin varlığının, her öğrencinin karşılaşması muhtemel gelişimsel zorlukları normalleştirmeye yardımcı olduğu ortaya konmuştur (Borders vd., 2012). Dolayısıyla, üçlü süpervizyon yönteminde, grup süpervizyonuna kıyasla psikolojik danışman adayları daha fazla bireysel süreden faydalanabilirken akran öğrenmesi de sağlanmaktadır. Oliver vd. (2010), etkili bir üçlü süpervizyon süreci için göz önünde bulundurulması gereken hususları belirlemişlerdir. Bunlar sırasıyla; (a) zamanın planlanması, (b) psikolojik danışman adayını eşleşmesi, (c) vaka sunumu yapmayan psikolojik danışman adayını için bir rol belirlenmesi, (d) psikolojik danışman adaylarının oryantasyonu, (e) bireysel süpervizyon ile destekleme ve (f) süpervizörlerin eğitimi olarak belirlenmiştir. Ayrıca, psikolojik danışman adaylarının kendi psikolojik danışma oturumları kadar diğer psikolojik danışman adayının sürecine de yoğun bir biçimde tanıklık etmeleri sebebiyle, öz-yeterliklerine katkı sağlayacak olan dolaylı öğrenmenin de bu modelin önemli bir avantajı olacağı söylenebilir.

2.3 Değerlendirme

Psikolojik danışman adayının yeterliği, süpervizyon sürecinde kriter olarak kullanılan göstergelerin elde edildiğini gösteren tutum, davranış, beceri setleri üzerinden açıklanabilir. Bu nedenle, psikolojik danışman adayının süpervizyon süreci sonunda beklenen öğrenme çıktılarına ulaşmış ve ulaşmadığı da etkili ve verimli bir biçimde değerlendirilmelidir. Süpervizyonun ve süpervizörün başlıca amaç ve sorumluluklarından biri, parçası olduğu mesleki alanın sınırlarını korumaktır (gatekeeping) (Bernard ve Goodyear, 2014; Campbell, 2006; Corey et al., 2010). Dolayısıyla, eğitim, öğretim ve yaşam boyu devam eden değerlendirmeler yoluyla, psikolojik danışman adaylarının

kaliteli ve güvenli hizmetler sunmasını sağlama sorumluluğu süpervizyon sürecinin bir parçasıdır (Kaslow et al., 2007). Süpervizyonun doğası, psikolojik danışma/psikoterapi süreçleriyle çokça benzerlik gösterse de bu iki yapıyı ayırtan en önemli bileşen süpervizyon sürecinin sahip olduğu değerlendirmedir (Bernard ve Goodyear, 2014; Corey et al., 2010). Değerlendirmenin süpervizyonda bu denli merkezi konumda yer almasının sebebi, süpervizyonun öğrenmeyi teşvik etme, ilerlemeyi izleme, müfredatın ve eğitim programının etkililiğini gözlemleme ve sonucunda toplumun yararını gözetme amaçlarına ulaşmasını destekleyen bir rol üstlenmesidir (Corey et al., 2010; Kaslow 2004). Bunların yanı sıra, Lerhmann-Waterman ve Ladany (2001) tarafından yürütülen bir çalışmada da etkili değerlendirmenin süpervizyonda çalışma uyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Campbell (2006) değerlendirmeyi, süpervizyonun başında hedeflerin belirlenmesiyle başlayan, periyodik geri bildirim oturumlarıyla devam eden ve süpervizyon alanının belirlenen hedefler doğrultusunda kaydettiği ilerlemenin nihai değerlendirmesiyle sona eren ve devamlı, sürekli bir süreç olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla hedef belirleme, düzenli geri bildirim sağlama ve uygun kriterlerin bulunduğu ölçme araçlarının kullanılması, etkili değerlendirme için önemli bileşenler olarak görülmektedir (Wade ve Jones, 2014). Hedef belirleme ve periyodik geri bildirim sağlama aynı zamanda değerlendirmenin yalnızca süpervizyon sürecinin sonunda gerçekleşmediğinin de göstergeleridir. Kaslow vd., (2007) bir uzmanlık alanı olarak psikolojide yetkinliğin değerlendirilmesi için yol gösterici ilkeleri belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında, süpervizyon sürecinde gerçekleşen değerlendirmenin *biçimlendirici değerlendirme* (formative) ve *sonuç değerlendirmesi* (summative) olmak üzere iki temel kategorisi olduğunu belirtmişlerdir. Biçimlendirici değerlendirme, öğrenme ve performans iyileştirme yoluyla daha yüksek yetkinlik seviyelerine ulaşılmasını sağlamak için eğitim sırasında ve mesleki gelişim boyunca doğrudan ve özenli geri bildirimlerle devam eden, gelişimsel olarak bilgilendirilmiş bir süreçtir.

Biçimlendirici değerlendirme, süpervizyon süreci boyunca periyodik geri bildirimlerle mesleki gelişimi ve beceri edinimini amaçlayan sürekli bir değerlendirme sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Corey vd., 2010; Kaslow vd., 2007; Robin vd., 1993). Süpervizörün, psikolojik danışman adayının yürütmekte olduğu psikolojik danışma oturumlarına düzenli bir biçimde sözlü ve/veya yazılı olarak geri bildirim vermesi ve

katettiği ilerlemeyi bu geri bildirimler üzerinden değerlendirmesi biçimlendirici değerlendirmenin en sık kullanılan örneği sayılabilir. Sonuç değerlendirmesi ise bir süpervizörün bir psikolojik danışman adayının baştan sonra süpervizyon süreci boyunca nasıl performans gösterdiğine dair spesifik bir sonuca vardığı değerlendirme türüdür (Corey vd., 2010). Sonuç değerlendirmeleri, çoğunlukla psikolojik danışman adayının bir sonraki aşamaya geçip geçemeyeceğine karar verici nitelikte olması sebebiyle biçimlendirici değerlendirmeye kıyasla daha fazla kaygı uyandırabilmektedirler (Bernard ve Goodyear, 2014). Diğer yandan, biçimlendirici değerlendirme ve sonuç değerlendirmeleri birbirlerinden bağımsız iki değerlendirme türü olarak düşünülmemelidir. Aksine, biçimlendirici değerlendirmelerden beslenen sonuç değerlendirmelerinin çok daha etkili olduğu düşünülmektedir (Weber, 2000). Psikolojik danışman adayının süpervizyon süreci boyunca süpervizöründen aldığı geri bildirimler de değerlendirme süreci oldukça önem arz etmektedir.

2.3.1 Geri bildirim

Geri bildirim, öğrenme sürecinde bireyin hangi noktada olduğunu görebilmesi açısından oldukça önemli bir bileşendir. Saptıya vd. (2005) süpervizyon sürecinde geri bildirim bu önemini açıklamak için bir okçuluk metaforu kullanmışlardır: *bir okçu olduğunuzu ve oku attıktan sonra hedef tahtasında nereye isabet ettirdiğinizi göremediğinizi düşünün*. Süpervizyon boyunca süpervizör, akranlar ve psikolojik danışmanın kendisi tarafından sağlanan geri bildirimler, hedef tahtasına atılan okun nereye isabet ettiğinin görülmesine imkân sağlar. Geri bildirim odak noktası, psikolojik danışma yeterliği kazanmalarına yardımcı olmak için psikolojik danışman adaylarının performansları hakkında spesifik bilgi sağlamaktır (Wade ve Jones, 2014). Dolayısıyla, geri bildirim doğru yapıldığında, başarılı bir süpervizyon deneyiminin ve süpervizyon alanlarda öz yeterlilik gelişimi için önemli bir kaynak olabilir (Campbell, 2006; Clark, 2005; Daniels ve Larson, 2001; Meydan vd., 2023). Olumlu süpervizyon çıktılarının yanı sıra, Amerikan Psikolojik Danışma Derneği Etik Kodlar El Kitabı'nda (American Counseling Association Code of Ethics) (2014), süpervizörlerin etik olarak süpervizyon alan kişiye düzenli ve formal geri bildirim sağlamaları gerektiği belirtilmiştir¹.

¹ ACA Code of Ethics, 2014: F.6.a. Supervisors document and provide supervisees with ongoing feedback regarding their performance and schedule periodic formal evaluative sessions throughout the supervisory relationship.

Geri bildirim, süpervizyon alanın gerçekte ne yaptığının yanı sıra bu eylemlerin sonuçlarına ilişkin içgörü sunulduğunda ortaya çıkar. Diğer bir deyişle, amaçlanan sonuç ile gerçek sonuç arasındaki uyumsuzluğun işaret edilmesi, değişim ve gelişim için itici güç sağlar (Wade ve Jones, 2014). Bununla birlikte, süpervizyon sürecinde geri bildirimin kapsamı, yalnızca eksik ve uyumsuz olanın vurgulanmasını değil, aynı zamanda başarılı performansların takdir edilmesini de barındırır. Süpervizyon kapsamında geri bildirim verilmesinin önemli olduğu kadar nasıl verildiği de çalışma uyumu, süpervizyon kaygısı ve öğrenme için güvenli ortamın sağlanması açısından önem arz etmektedir. Süpervizyon alanın gerçek performansı ile amaçlanan performans arasındaki boşluğa işaret edilmesi, süpervizyonda odağı da geliştirilmesi gereken noktada tutacaktır (Wade ve Jones, 2014). Burada atlanmaması gereken bir nokta, süpervizyon alanların geri bildirim alma hassasiyetlerinin kişiden kişiye değişkenlik gösterebileceğidir. Dolayısıyla geri bildirimin içeriği ve yoğunluğu süpervizyon alanın kişilik özellikleri ve gelişim düzeyi ile uyumlu olmalıdır. Campbell (2006), süpervizörlerin, bireysel etmenleri göz önünde bulundurarak üretken olmayan ve gelişimi etkileyen türden bir kaygının oluşmamasına özen göstermeleri gerektiğini belirtmiştir. Geri bildirim verirken karşılaşılabilecek bir diğer durum ise geri bildirimin performans odaklı olmak yerine kişi odaklı olmasıdır. Performanstan ziyade direkt süpervizyon alana yönlendirilen geri bildirim, süpervizyon alanı amaçlanan performanstan uzaklaştırma riski taşımaktadır (Campbell, 2006; Kluger ve Denisi, 1996). Özellikle daha zorlu süpervizyon görevlerinde, dikkati benliğe yönlendiren geri bildirim, amaçlanan performans için gereken bilişsel kaynakları tüketebilir ve süpervizyon alanın odağını kendini geliştirme gibi benlikle ilgili hedeflere yönlendirebilir (Waden ve Jones, 2014). Dolayısıyla süpervizyon kapsamında sağlanan geri bildirimlerin, çevresel ve bireysel etmenler gözetilerek kişi odaklı olmaktan ziyade performans odaklı olmaları gerekmektedir. Bu noktada olası riskleri önlemek için, psikolojik danışman adaylarına verilen geri bildirimlerde, standardize edilmiş formların kullanılması ve sistematik bir çerçevenin takip edilmesi önerilmektedir (Corey vd., 2010). Ayrıca, Meydan vd., (2023) da süpervizörlerin geri bildirim sağlarken mesleki gelişimsel özellikler, süpervizyon yöntem ve teknikleri, değerlendirme ve süpervizyonda etik ve yasal konular ile ilgili bilgi sahibi olmaları gerektiğini vurgulamışlardır.

2.4 Süpervizyon İlişkisi

Süpervizyon ilişkisinin niteliği psikolojik danışmanların danışanlarıyla ilişki kurma becerileri açısından model olma görevi görmektedir. Psikolojik danışmanın danışanlarla içten ve otantik bir biçimde anlamlı bir ilişki kurabilme kabiliyeti psikolojik danışma için oldukça merkezi bir konumdadır (Corey vd., 2010). Dolayısıyla, süpervizyon ilişkisi, süpervizör ve süpervizyon alan arasında kurulan ve profesyonel gelişimi destekleyen, yol gösterici bir ilişkidir (Meydan ve Koçyiğit, 2016). Ellis (2010), iyi bir süpervizyonun kuram ve teknik kullanımından ziyade kurulan ilişki ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşle paralel olarak, geliştirilen birçok süpervizyon modeli de süpervizyon ilişkisinin önemine ayrıca yer vermiştir (Bernard, 1979; Hawkins ve Shohet, 2006; Ladany vd., 2005). Bu nedenle, süpervizyon ilişkisi hem psikolojik danışmanların mesleki gelişiminde hem de danışanlarla kuracakları etkili ilişkilerin temelini oluşturan kritik bir yapı taşıyı temsil etmektedir. Bununla birlikte, süpervizyon ilişkisi, doğası gereği hiyerarşik bir yapıya sahiptir (Bernard ve Goodyear, 2014; Holloway, 1995; Watkins, 2018). Bu ilişkide süpervizör, deneyim ve bilgi açısından daha üst bir konumda bulunurken, süpervizyon alan kişi mesleki gelişim sürecindedir. Etkili bir süpervizyon süreci için bu hiyerarşik ilişkinin güven, saygı ve açık iletişimle desteklenmesi önemlidir (Corey vd., 2010).

Bernard ve Goodyear (2014) süpervizyon ilişkisini süpervizyondaki diğer tüm unsurları etkileme potansiyeli olan temel bir yapı olarak açıklamışlardır. Dolayısıyla, süpervizyon ilişkisinin süpervizyon sürecinde başka hangi unsurlarla ilişkili olduğu alanyazında çokça araştırılmış bir konudur. Ladany ve Friedlander (1995), süpervizörün empatik ve destekleyici yaklaşımının, süpervizyon alanın kendini ifade etme ve geri bildirim alma davranışlarını güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Brown (2005), güçlü ve olumlu bir süpervizyon ilişkisinin, süpervizyonda ortaya çıkabilecek zorlu durumlarla başa çıkma konusunda önemli bir dayanak oluşturacağını ve buna bağlı olarak süpervizyon deneyimini zenginleştireceğini ifade etmiştir. Alanyazındaki güncel araştırma bulguları da güçlü bir süpervizyon ilişkisinin süpervizyonda olumlu unsurlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. González-Ocampo ve Castelló (2019) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada süpervizyon ilişkisi ve akademik başarı, stres yönetimi ve motivasyon arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgular, güçlü süpervizyon ilişkisinin akademik başarı ve süpervizyon sürecinde stresini yönetimi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye’de gerçekleştirilen bir çalışmada ise süpervizörler empatik ve destekleyici süpervizör tarzı sergilediklerinde psikolojik danışman

adaylarının süpervizyon memnuniyetlerinin arttığı ortaya konmuştur (Aydın, 2022). Vekaria vd., (2023) süpervizyon ilişkisinde kültüre duyarlı bir yaklaşımın etkililiğini araştırmış ve süpervizyonda kültürel öğelere önem verilmesinin süpervizyon alanının öz-yeterliliğini artırdığını ortaya koymuşlardır. Güçlü süpervizyon ilişkisinin süpervizyon alan ve süpervizyon çıktıları açısından olumlu yansımaları olduğu gibi zayıf veya olumsuz süpervizyon ilişkisinin tam tersi etkileri olabilmektedir. Beinart ve Clohessy (2017), olumsuz bir süpervizyon ilişkisinin süpervizyon alanının stres, anksiyete, tükenmişlik ve rol çatışması gibi olumsuz duygular yaşamasına sebep olabileceğini ifade etmişlerdir. Alanyazındaki ilgili çalışmalardan yola çıkarak, süpervizyon ilişkisinin kalitesinin, psikolojik danışman adayının mesleki gelişimi, psikolojik sağlığı, süpervizyon sürecinin etkililiği ve elde edilen çıktılar üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilir.

Güçlü bir süpervizyon ilişkisinin hangi davranış ve koşullar altında meydana geldiğini açıklamayı amaçlayan Corey vd., (2010) bu bağlamda beş temel bileşenin altını çizmişlerdir. Süpervizyon ilişkisinde *güven*, güçlü bir ilişkinin temel yapı taşıdır ve psikolojik danışman aday ve süpervizörün kendilerini ifade edebilecekleri güvenli bir ortamı ifade eder. Psikolojik danışman adayının süpervizöre güvenmesi kadar süpervizörün psikolojik danışmana güvenmesi de oldukça önemlidir (Riechel vd., 2018). Bu, süpervizyon ilişkisinde güvenin inşa edilmesinin karşılıklı bir süreç olduğu anlamına gelmektedir. Palmer-Olsen vd., (2011) güvenin sağlanmadığı süpervizyon ilişkilerinde öğrenme sürecinin olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak, süpervizörün açık ve yargılayıcı olmayan tutumu süpervize edilenin kendini açma eğilimini güçlendirmektedir (Rothwell, 2021). Corey vd., (2010) süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarını aralarındaki süpervizyon ilişkisinde güvene ilişkin duydukları herhangi bir kaygı varsa bunu paylaşımları için teşvik etmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, bu paylaşım esnasında süpervizörlerin takındığı tutum, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde kendilerini ifade etme eğilimleri açısından bir yol haritası olacaktır. Güçlü bir süpervizyon ilişkisinde bir diğer önemli bileşen ise *kendini açma davranışdır*. Kendini açma (self-disclosure), süpervizör ve süpervizyon alanın, süpervizyon ilişkisinde ortaya çıkabilecek tüm konulara karşı açık olma ve bu konuları konuşma istekliliğini ifade eder (Corey vd., 2010). Süpervizör ve süpervizyon alan arasındaki açıklık, etkili bir süpervizyon için önemlidir. Süpervizörün kendini açması ise süpervizyon alanın çoğunlukla bilmediği kişisel bilgileri, deneyimleri ve tepkileri

süpervizör tarafından paylaşmasıdır (Clevinger, 2019). Knox vd., (2008), süpervizörlerin uygun durumlarda kendini açmasının, süpervize edilenin de benzer bir açıklık sergilemesini teşvik ettiğini ve bu sayede süpervizyon sürecine olumlu katkı sağladığını belirtmektedir. Süpervizörün bu model olma davranışı hem güçlü bir ilişkinin oluşması için alan açarken diğer yandan da süpervizyon alanının uygun kendini açma davranışını öğrenmesini teşvik eder. Ladany vd., (1996) tarafından gerçekleştirilmiş olan bir çalışmadaki süpervizyon alan katılımcıların %97'sinin kendilerini açmadığı ortaya konmuştur. Süpervizöre karşı olumsuz duygular ve zayıf süpervizyon ilişkisi kendini açma davranışının engelleyici unsurları olarak görülmektedir (Clevinger vd., 2019; Gunn ve Pistole, 2012; Ladany vd., 1996). Dolayısıyla, süpervizyonda hem süpervizörün hem de süpervizyon alanının kendini açma davranışını sergiliyor olması güçlü bir süpervizyon ilişkisi ile doğrudan ilişkilidir (Spence vd., 2014).

Süpervizyon ilişkisine ek olarak, kendini açma, süpervizyon alanının öz-yeterlik ve aitik hissi gibi unsurları destekleyerek mesleki gelişimi için de destekleyici bir konumda yer almaktadır (Knox vd., 2008). Ayrıca, süpervizyon ilişkisinde kendini açma davranışı, aktarım ve karşıt aktarım gibi engelleyici unsurların hızlıca çözüme ulaştırılmasını da kolaylaştırmaktadır (Sarnat, 2012). Corey vd., (2010), *aktarım ve karşıt aktarımın çözümlenmesinin* güçlü bir süpervizyon ilişkisi için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Psikolojik danışma veya psikoterapi sürecinde aktarım, danışanın kendi yaşantısında başka birine yönelik duygu ve düşüncelerinin bilinçaltında kullanılmaya hazır bir biçimde var olması ve bunları psikolojik danışmanla olan ilişkisine yöneltmesi olarak tanımlanmaktadır (Wilson, 2015). Diğer yandan karşıt aktarım ise genellikle psikolojik danışmanın çözülmemiş meseleleri danışanla olan ilişkisine yansıtmasıdır (Corey vd., 2010). Aktarımın psikolojik danışma sürecinde oldukça önemli bir etken olduğu ortaya konduktan sonra Freud (1962, s. 83), bu durumun yalnızca psikolojik danışma sürecinde gerçekleşmediğini, tüm insan ilişkilerinde anlık ve kendiliğinden gerçekleşebileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla süpervizyon ilişkisinde de psikolojik danışman adayı ve süpervizör arasında aktarım ve karşıt aktarımın olasılığını reddetmek mümkün değildir. Bu tür duygusal dinamiklerin bilinçli olarak ele alınması, süpervizyon sürecinde sağlıklı bir ilişki geliştirilmesine katkıda bulunur. Süpervizyon alanyazınında Vaka Temelli Süpervizyon Modeli (Ladany vd., 2005), Ayırıştırıcı Süpervizyon Modeli (Bernard, 1979) ve Hawkins ve Shohet'in Modeli (2006) gibi modeller süpervizyon sürecini açıklarken aktarım ve karşıt aktarımın önemine yer vermişlerdir. Süpervizyon sürecinde psikolojik

danışman adayının aktarımının sebebi, süpervizörü idealize etmesi (Allphin, 1987) olabileceği gibi, kendine yönelik eleştirel bakış açısını süpervizöre atfetmesi (Lewis, 2001) de olabilir. Bu bağlamda, Bernard ve Goodyear (2014), süpervizörün “gerçek” bir insan olarak algılanmasının aktarımı önleyeceğini belirtmişlerdir. Benzer biçimde, süpervizörün deneyimlediği karşıt aktarımı fark etmesi de yine çözümün ilk basamağını oluşturmaktadır. Ladany vd., (2000) tarafından süpervizörlerle gerçekleştirilen bir çalışmada, karşıt aktarım yaşadıklarında bunu fark etmelerini sağlayan ipuçlarının ne olduğu sorulmuştur. Süpervizörün psikolojik danışman adayına yönelik güçlü olumlu veya olumsuz duygular beslemesi önemli ipuçlarından biri olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda psikolojik danışman adaylarına yönelik duyguların diğer meslektaşlarla paylaşılmasının da yine karşıt aktarımın fark edilmesi için katkı sağlayıcı olduğu paylaşılmıştır (Ladany vd., 2000). Corey vd., (2010), süpervizyon süresince *çeşitliliğe ve kültürel farklılıklara ilişkin meselelerin ele alınmasının* da yine ilişkiyi etkileyen etmenlerden olduğunu öne sürmüşlerdir.

Süpervizyon, sadece teknik becerilerin gelişimi değil, aynı zamanda psikolojik danışman adayının kişisel ve profesyonel gelişimine de katkıda bulunan karmaşık bir süreçtir. Dolayısıyla, süpervizyon ilişkisi de çeşitlilik etmenlerinin derinlemesine incelenmesini gerektiren bir etkileşim olarak kabul edilebilir. Yaş, cinsiyet, etnik köken, kültür, cinsel yönelim ve engellilik gibi farklılıklar, süpervizyon sürecinin her aşamasını etkileyebilir (Corey vd., 2010). Dolayısıyla süpervizyon sürecinde bu farklılıkları anlamak ve onların süpervizyon ilişkisine olan etkilerini göz önünde bulundurmak süpervizörlerin görevleri arasındadır (Holloway, 1999). Hooley (2019) süpervizyonda çeşitlilik konularını ele almanın hem süpervizörün hem de danışanın daha açık ve bilinçli bir biçimde çalışmasına olanak sağladığını belirtmektedir. Son olarak, güçlü bir süpervizyon ilişkisi için süpervizör, profesyonel *sınırların belirlenmesi* ve korunmasından da sorumludur. Heru vd., (2004), sınırların korunmasının süpervizyon sürecinin bütünlüğünü ve etkinliğini sağladığını belirtmiştir. Süpervizyon ilişkisinin hiyerarşik doğası gereği süpervizör, güç sahibi bir otorite pozisyonundadır (Bogo ve Dill, 2008). Bu bağlamda, süpervizyon ilişkisindeki güç dinamikleri, etik ve yapıcı bir biçimde yönetildiğinde, psikolojik danışman adayı için güvenli ve destekleyici bir ortam sağlanmış olur. Süpervizyon ilişkisi, etkili bir süpervizyonun en önemli bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Watkins, 2014). Corey vd., (2010)’nin belirttiği güven, kendini açma, aktarım ve karşı aktarım, çeşitlilik ve sınırlar gibi bileşenler, etkili bir

süpervizyon deneyimi sağlamak için önemli görülmektedir. Güçlü ve güvenli bir süpervizyon ilişkisi, psikolojik danışman adayının mesleki kimlik gelişimini, stres yönetimini ve danışanlarla kuracağı profesyonel ilişkileri modellemesi açısından da kritik bir öneme sahiptir.

2.5 Psikolojik Danışman Adayı Öz-yeterliği

Süpervizyonun temel amaçları arasında süpervizyon alanının profesyonel gelişimini ve yeteneklerine duyduğu güveni desteklemek yer almaktadır (Bernard ve Goodyear, 2014). Süpervizyon sürecinde, süpervizyon alanının gerçekleştirdiği uygulamalara dönük geri bildirim sağlama, kaygı yaratan unsurların ele alınması, karşılıklı güvene dayalı bir süpervizyon ilişkisinin kurulması, rol model alma ve başkalarından öğrenme gibi deneyimler, süpervizyon alanının yeteneklerine ilişkin güvenini destekleyici unsurlar olarak görülebilir. Loganbill vd., (1982) psikolojik danışma becerilerinin gelişiminin, psikolojik danışman adayının yeteneklerini nasıl algıladığıyla da ilgili olduğunu vurgulamışlardır. Dolayısıyla, psikolojik danışman adayının profesyonel gelişiminde kendini nasıl değerlendirdiğinin önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, Bandura tarafından 1997 yılında geliştirilmiş öz-yeterlik kuramı, psikolojik danışman adaylarının kendi yeteneklerine ilişkin inançlarını incelemek için bir mercek olarak kullanılabilir.

Öz-yeterlik kavramı, “*bireylerin belirli performanslara ulaşmak için gereken eylemleri planlama ve sergileme yeteneklerine ilişkin yargıları*” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986). Bireyin bir performansı başarıyla sergileyebileceğine ilişkin inancı, bireyin gösterdiği çabayı da artırmaktadır (Bandura, 1997). Öz-yeterlik, bireysel özelliklere ve çeşitli deneyimlere dayanan kaynaklardan beslenmektedir. Performans başarıları, dolaylı öğrenme, sosyal/sözel ikna ve duygusal tepki ve fizyolojik durum, öz-yeterliği besleyen dört temel kaynak olarak kabul edilmektedir (Bandura, 1986). *Performans başarıları*, bir görevi yerine getirmede önceki deneyimlerin başarılı olup olmadığıyla; *dolaylı öğrenme* başkalarının model alınacak bir görevi nasıl yerine getirdiğini izleyerek veya dinleyerek; *sosyal/sözel ikna* kişinin performans yetenekleri hakkında başkalarından aldığı geri bildirim veya sosyal destek yoluyla; *duygusal tepki ve fizyolojik durum* ise bireyin kaygı düzeyi veya fiziksel koşullarına bağlı olarak belirlenmektedir (Bandura, 1986; Lent, 2016). Öz-yeterlik kavramı öğrenme ve

motivasyon alanyazınında ortaya çıkmış olsa da kavramın geçerliği ve kullanımı bu alanların dışında diğer alanlara da yayılmıştır.

Psikolojik danışman eğitimi göz önünde bulundurulduğunda, amaçlanan performans gelişimi belirli psikolojik danışman davranışlarının ortaya konmasıyla da değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, psikolojik danışman adayının kendisinden beklenen bu davranışları veya performansları sergileyebilme kabiliyetine ilişkin inancı, diğer bir deyişle öz-yeterlik inancı, psikolojik danışman eğitimi için de oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Heppner vd., (1998) de öz-yeterlik inançlarının performans seçimi ve bu performansları sergileyebilmek için harcanan çaba üzerinde etkili bir unsur olması sebebiyle, psikolojik danışman eğitimi literatüründe öz-yeterlik kavramının oldukça geniş bir yer tuttuğunu belirtmişlerdir. Psikolojik danışman öz-yeterliği, kişinin yakın gelecekte bir danışana etkili bir biçimde psikolojik danışmanlık hizmeti sunabileceğine ilişkin inançları ya da yargıları olarak tanımlanmaktadır (Larson vd., 1992). Larson (1998) tarafından geliştirilen, Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli'nin odağında psikolojik danışman öz-yeterliği yer almaktadır. İlgili süpervizyon modelinde, psikolojik danışman adayının süpervizyonda öğrenme sürecinin bireysel etmenler, eylemler ve çevre olmak üzere üç temel etmenin etkileşimiyle meydana geldiği ifade edilmektedir. Psikolojik danışman adayının öz-yeterliği, modelde yer alan yedi bireysel etmenden biridir ve etkili psikolojik danışma davranışlarının birincil belirleyicisi olarak kabul edilmiştir (Larson, 1998). Dolayısıyla kuramsal olarak, öz-yeterliğin psikolojik danışma çıktıları üzerinde bir etkisi olduğu düşünülebilir.

Diğer yandan, yüksek psikolojik danışman öz-yeterliğinin olumlu psikolojik danışma çıktıları ortaya koyacağını söylemek her zaman mümkün olmayabilir. Heppner vd., (1998) tarafından yapılan bir çalışmada, kariyer psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma öz-yeterliğinin danışanların gelişimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bulgular, yüksek psikolojik danışman öz-yeterliğinin her zaman danışanların gelişimiyle pozitif ilişkili olamayacağını ortaya koymuştur. O'Brien vd., (1997), çok yüksek ve çok düşük öz-yeterliğin psikolojik danışma oturumu çıktıları açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ifade etmişlerdir. Öz-yeterlik, bir görevi başarıyla yerine getirme konusunda bireyin kendine olan inancına karşılık gelen bir kavram olması sebebiyle, bireyin görevi iyi tahlil edebilmesi de doğru öz-yeterlik beklentisi için oldukça önemlidir (Heppner vd., 1998). Örneğin, bir psikolojik

danışman adayı sergilemesi beklenen psikolojik danışmanlık becerilerini olduğundan daha kolay olarak değerlendirebilir ve sonucunda bu görevi yerine getirme konusunda gerçekçi olmayan öz-yeterlik sonuçları ortaya çıkabilir. Ancak, bu örnekte görevin yapılabilirlik düzeyi veya doğası hatalı değerlendirildiği için, psikolojik danışman adayı gereken performansı yerine getirmek için yeterince çalışmayacak ve sonucunda psikolojik danışma sürecinde danışanın veya süpervizörün değerlendirmesi daha farklı olacaktır. Dolayısıyla psikolojik danışman öz-yeterliği, psikolojik danışman adaylarının kendi gerçeklik algılarını hangi yollarla inşa ettiklerini anlamada değerli bir yapıdır ve psikolojik danışman eğitiminde de merkezi bir yer tutmalıdır (Barnes, 2011).

Bandura (1986) tarafından kuramsal olarak açıklanan, genel öz-yeterliği besleyen dört temel kaynağın geçerliği, alanyazında başka çalışmalarla da desteklenmiştir (Joët vd., 2011; Lent vd., 1996; Muretta, 2004; Phan ve Ngu, 2016; Wise ve Trunnell, 2001). Diğer yandan, öz-yeterliği beslediği kabul edilen dört kaynağın, psikolojik danışman öz-yeterliği ile nasıl bir ilişki içinde olduğu alanyazında kendine sayıca sınırlı çalışmada yer bulmuştur (Morrison ve Lent, 2018). Daniels ve Larson (2001) tarafından yürütülen bir çalışmada, süpervizyon sürecinde olumlu ve olumsuz geri bildirimlerin psikolojik danışman adayının öz-yeterliği ve süpervizyon kaygısı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca alanyazında, psikolojik danışman adaylarının aldıkları eğitimler süresince ve psikolojik danışma deneyimi kazandıkça öz-yeterlik düzeylerinin arttığını ileri süren çalışmalar da mevcuttur (Lent vd., 2003; Reese vd., 2009). Süpervizyonun, psikolojik danışman adayları için başarılı deneyimler elde etme, gözlemleyerek öğrenme, geri bildirim alma ve duyuşsal süreçlerini gözleme gibi imkanlar sunması sebebiyle öz-yeterliklerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Morris ve Lent, 2018). Dolayısıyla, süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri başarılı psikolojik danışma performansları sergilediklerinde, model alabilecekleri süpervizörlere sahip olduklarında, performanslarıyla ilgili olumlu geri bildirimler aldıklarında ve performans esnasında güvende hissettiklerinde desteklenmektedir (Russo, 2020).

Sonuç olarak, süpervizyon süreci, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerini geliştirmede ve profesyonel kimliklerini biçimlendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Bandura'nın (1997) öz-yeterlik kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, süpervizyon, psikolojik danışman adaylarının performans başarıları elde etmelerine, dolaylı öğrenme deneyimleri yaşamalarına, sosyal/sözel ikna yoluyla geri bildirim

almalarına ve duygusal tepkilerini yönetmelerine olanak sağlayarak öz-yeterliklerini beslemektedir. Larson'ın (1998) Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli'nde vurgulandığı gibi, psikolojik danışman öz-yeterliği, etkili danışmanlık davranışlarının temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Etkili bir süpervizyon süreci, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerini artırarak, profesyonel gelişimlerini desteklemekte ve potansiyel olarak daha etkili psikolojik danışmanlık hizmetleri sunmalarına katkıda bulunmaktadır (Russo, 2020). Bu nedenle, psikolojik danışman eğitiminde ve süpervizyon uygulamalarında, öz-yeterlik kavramının merkezi bir konumda ele alınması ve adayların öz-yeterlik inançlarını destekleyici stratejilerin geliştirilmesi önem taşımaktadır.

2.6 Süpervizyona İlişkin Etmenler

2.6.1 Psikolojik danışman adayının beklentileri

Psikolojik danışman adayları, süpervizyona başlamadan önce genellikle profesyonel ve mesleki gelişim, etik ve psikolojik danışma becerileri gibi alanlarda beklentilere sahip olabilirler. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecine ilişkin beklentileri, süpervizyon sürecinden en yüksek faydayı sağlamalarına yardımcı olur (Bernard ve Goodyear, 2019). Farklı gelişim aşamalarındaki psikolojik danışman adayları, becerilerini ve ihtiyaçlarını farklı algılamaları halinde, farklı süpervizyon beklentileri geliştirebilirler (Stoltenberg, 1981). Psikolojik danışman adayının gelişimsel düzeyiyle birlikte öz-yeterlik düzeyi de süpervizyon sürecine ilişkin beklentilerinin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Friedlander ve Snyder, 1983). Diğer bir deyişle, psikolojik danışman adayı, süpervizyon altında gerçekleştirdiği uygulamalara ilişkin yapabilirlik düzeyini değerlendirerek desteğe ihtiyacı olan kısımların süpervizyonda desteklenmesine ilişkin beklentiler oluşturabilir. Bununla paralel olarak, psikolojik danışman adayı, süpervizörünün gereken kısımlarda destek sağlayabilecek kaynaklara sahip ve donanımlı bir rol model olmasına ilişkin de beklentilere sahip olabilir (Dodenhoff, 1981). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyona ilişkin beklentileri üzerine alanyazında yer alan çalışmalarda, özellikle gelişimsel düzey olarak başlangıç aşamasında olan psikolojik danışman adaylarının en temel beklentileri, değerlendirilme ve süpervizörlerinin dürüst ve güvenilir olması olduğunu ortaya koyulmuştur (Friedlander ve Snyder, 1983; Heppner ve Handley, 1982). Beklentilerin karşılanmaması durumunda, psikolojik danışman adayları hayal kırıklığı, motivasyon kaybı veya

süpervizyon sürecine karşı direnç geliştirebilirler (Falender ve Shafranske, 2017). Bu durum, adayların mesleki gelişimlerini olumsuz etkileyebilir ve danışanlarına sundukları yardım hizmetinin kalitesini düşürebilir. Süpervizörler, bu beklentileri karşılamak için açık iletişim kurarak, psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini ifade edebilecekleri alan oluşturarak bireyselleştirilmiş bir yaklaşım benimseyebilirler (Berger ve Buchholz, 1993). Süpervizörlerin, bu beklentileri dikkate alarak adayların ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirmeleri, etkili bir süpervizyon süreci için kritik öneme sahiptir.

2.6.2 Süpervizyon oturumu süresi

Süpervizyon oturumlarının süresi, psikolojik danışman adayının gelişimsel düzeyine, ihtiyaçlarına, süpervizyon yöntemine, süpervizyonun amacına ve süpervizyonun gerçekleştiği bağlama göre değişiklik gösterebilir. Süpervizyon süresini belirleyen en önemli etmenlerden biri olarak süpervizyonun hangi yöntemle gerçekleştiği gösterilebilir. Bireysel süpervizyon, bir psikolojik danışman adayı ile bir süpervizör arasında gerçekleştiği için daha bireyselleştirilmiş ve odaklanmış geri bildirim sağlar. Grup süpervizyonunda birden fazla psikolojik danışman adayı bir araya gelerek deneyimlerini paylaşır ve genellikle süpervizörün her bir psikolojik danışman adayına geri bildirim sunması beklenir (Corey vd., 2010). Üçlü süpervizyonda, iki psikolojik danışman adayı bir süpervizör ile birlikte çalışır ve her iki psikolojik danışman adayı birbirlerinden öğrenirken süpervizörün rehberliğinden faydalanır (CACREP, 2016). Dolayısıyla daha fazla değerlendirme unsurunun yer alması sebebiyle grup süpervizyonunun diğer süpervizyon yöntemlerine kıyasla daha uzun sürmesi beklenmektedir. Aynı zamanda, süpervizyonda ele alınacak konulara bağlı olarak bazı oturumlar diğerlerinden daha uzun sürebilir. Örneğin, Corey vd., (2010) ilk süpervizyon oturumunda yapılandırma ve ele alınacak konuların sayıca yoğunluğu sebebiyle en az iki saat sürmesi gerektiğini önermişlerdir. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyona getirecekleri konuları önceliklendirebilmeleri ve süpervizyondan en iyi biçimde faydalanabilmeleri için süpervizyon süresinin, ilk yapılandırma oturumunda veya süpervizyon kontratında açıkça belirtilmesi önemli bir husus olarak kabul edilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2014; Falender ve Shafranske, 2004; Jordan, 2016). Bu bağlamda, süpervizyon oturumlarının süresi, süpervizyon yöntemi, amacı ve bağlamı göz önünde bulundurularak psikolojik danışman adaylarının profesyonel gelişimini destekleyecek ve ihtiyaçlarına yanıt verecek biçimde planlanmalı ve uygulanmalıdır.

2.6.3 Psikolojik danışman adayının önceki öğrenmeleri

Bireyler yeni becerileri uygulamayı öğrenmek ve yeni bilgiler edinmek gibi karmaşık ve zorlu bilişsel görevlerde, bir adaptasyon süreci aracılığıyla daha yüksek bilişsel seviyeler geliştirerek başa çıkmaktadırlar (Ivey, 2000; Ivey ve Hurst, 1971). Piaget'nin (1970) bilişsel gelişim kuramında yer alan asimilasyon (assimilation) ve uyumlanma (adaptation) kavramları, bu bağlamda bireylerin var olan bilgi üzerine yeni şemaları nasıl oluşturduğunu açıklamada önemli rol oynar. Asimilasyon bireylerin yeni anlamları ve becerileri işlemek için mevcut şemaları kullanmaları; uyumlanma ise yeni şemalar oluşturmalarıdır (Kindvatter ve Desmond, 2013). Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon alana kadar geçirdikleri eğitim süresince edindikleri teorik ve uygulamalı bilgiler, süpervizyon sürecinde edinecekleri yeni bilgiler için bir temel oluşturmaktadır. Psikolojik danışman adaylarının lisans eğitimlerinde öğrendikleri psikolojik danışmanlık kuramları, etik ilkeler, iletişim becerileri ve vaka kavramsallaştırma yöntemleri gibi alana özgü öğrenmeler, süpervizyon sırasında karşılaştıkları gerçek danışanlarıyla olan süreçleri anlamlandırmalarında da rol oynamaktadır. Eryılmaz ve Mutlu (2017) tarafından yürütülen bir araştırmada, psikolojik danışman adaylarının önceki öğrenmelerinin süpervizyon sürecinin etkinliğini artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Larson (1998), psikolojik danışman adaylarının süpervizyona kadar olan eğitimlerinde edindikleri önceki öğrenmeleri üç başlık altında incelemiştir; (a) işlemsel (prosedürel) psikolojik danışma bilgisi, (b) bildirime dayalı psikolojik danışma bilgisi (alan bilgisi), (c) otobiyografik bellek. İşlemsel (prosedürel) psikolojik danışma bilgisi, psikolojik danışmanın nasıl yapılacağına ilişkin edinilen önceki öğrenmeleri (psikolojik danışma becerileri, yapılandırma vb.) açıklar (Larson, 1998). Bildirime dayalı psikolojik danışma bilgisi, psikolojik danışma sürecinin kuralları, etik ve yasal konular, ilke ve teknikler ve temel kavramlara ilişkin temel bilgileri içermektedir (Kraiger vd., 1993). Otobiyografik bellek ise psikolojik danışman adayının kişisel yaşam deneyimlerinden elde ettiği, kendisine ve başkalarına dair bilgileri kapsamaktadır. Conway ve Pleydell-Pearce'in (2000) belirttiği gibi, bu bellek türü kişisel deneyimlere ait anıları ve benliğe dair bilgileri içerir. Psikolojik danışman adayının kendi yaşamında, yardım eden kişi rolünde edindiği deneyimler ve önceki öğrenmeler, onun psikolojik danışma sürecine ilişkin otobiyografik belleğini biçimlendirir. Bu bellek, adayın profesyonel kimliğinin oluşumunda kritik bir rol oynar ve danışmanlık uygulamalarını etkiler (Larson, 1998). Hatcher ve Lassiter (2007), süpervizyon sürecinde psikolojik

danışma yeterlikleri üzerine olan araştırmalarında, psikolojik danışman adaylarının süpervizyona başlamadan önce sahip olmaları gereken temel bilgiler olduğunu ileri sürmüş ve bunu temel yetkinlikler olarak adlandırmışlardır. Süpervizyon sürecine başlayan bir psikolojik danışman adayı mesleki, toplumsal ve bireysel olmak üzere birçok öğrenme deneyimi ile birlikte yeni bir öğrenme deneyimi inşa etmeye başlar. Dolayısıyla, süpervizörler, psikolojik danışman adaylarının bu önceki öğrenmelerini dikkate alarak, onların mevcut bilgi ve becerilerini yeni durumlara uyarlamalarına ve daha karmaşık danışmanlık becerilerini geliştirmelerine rehberlik eden bir rol de üstlenmektedirler.

2.7 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Süpervizyonu

Kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışman ve danışan arasında gerçekleşen, öncelikli olarak kariyer ve meslek odaklı konuların ele alındığı sürekli bir etkileşim süreci olarak tanımlanmaktadır (Swanson, 1995). Kariyer psikolojik danışmanları, okullarda, üniversitelerin kariyer planlama ofisleri, şirketlerin insan kaynakları departmanları ve kariyer psikolojik danışması merkezleri de dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda çalışmaktadırlar. Mesleki ve kariyere ilişkin konuların ele alınmasının yanı sıra, kariyer psikolojik danışmanlığı ve bireysel psikolojik danışma birbirinden bağımsız süreçler değildir. Bireysel psikolojik danışmada gerekli olan terapötik beceriler, ilişki kurma, amaç belirleme, müdahale planı oluşturma ve değerlendirme gibi öğeler kariyer psikolojik danışmanlığı için de geçerlidir (Krumboltz, 1993; Parcover ve Swanson, 2013; Prieto ve Betsworth, 1999). Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlarının da hem eğitiminde hem de sürekli gelişiminde süpervizyon önemli bir unsurdur.

Süpervizyon alanyazınında bireysel psikolojik danışma süpervizyonu üzerine çokça çalışılmış ve çeşitli modeller öne sürülmüş olsa da kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine gerçekleştirilen çalışmalar oldukça sınırlıdır (Ladany ve Shaughnessy, 2015; McMahon, 2003; Parcover ve Swanson, 2013; Russel vd., 1984; Sumerel ve Borders, 1995). Diğer yandan süpervizyon almış olmak, kariyer psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken minimum yeterlikler arasında görülmektedir (NCDA, 2009). Kariyer psikolojik danışmanlığının niteliğini yükseltmenin yollarından birisi, nitelikli kariyer hizmetleri sunmak için gereken yeterlikleri tanımlamaktır (Hiebert ve Neault, 2014). Bu yeterlikleri tanımlamak amacıyla, çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluşlar çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu yeterlikler, eğitim programlarının

geliştirilmesi ve uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Aşağıda sırasıyla CACREP, NCDA ve GCDF tarafından belirlenen kariyer psikolojik danışmanı yeterlikleri açıklanmaktadır:

CACREP (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs) (2023), tarafından belirlenen kariyer danışmanlığı yeterlikleri şu şekildedir:

1. Danışanların işe karşı tutumlarını ve kariyer karar verme süreçlerini etkileyen etmenler
2. Kariyer keşfi, istihdam beklentileri ve sosyoekonomik konular açısından danışanların kendilerine özgü ihtiyaçları ve özellikleri
3. İstihdam, eğitim, aile ve boş zaman için cinsiyet rollerinin ve sorumluluklarının etkileri
4. Küreselleşmenin kariyerler ve işyeri üzerindeki etkisi
5. Geniş mesleki alanlar ve bireysel mesleklerle ilgili iş görevleri, işlevleri, maaşları, gereksinimleri ve gelecekteki beklentiler hakkında bilgi sağlayan eğitim, öğretim, istihdam eğilimleri ve işgücü piyasası bilgileri ve kaynakları
6. Danışanların kariyer planlama, istihdam edilebilirlik, iş arama, iş yaratma ve yaşam-iş rolü geçiş becerileri edinmesiyle ilgili yaklaşımlar ve kaynaklar
7. Danışanlara kariyer bilgisi ve planlaması için teknolojiyi uygun biçimde kullanmalarında yardımcı olacak stratejiler
8. Kariyer danışmanlığı kaynaklarını ve hizmetlerini pazarlama ve tanıtma stratejileri.

NCDA (National Career Development Association) (2009), tarafından belirlenen yeterlikler aşağıdaki gibidir:

1. Kariyer Gelişim Teorisi: Kariyer psikolojik danışmanlığı ve gelişimi ile ilgilenen profesyoneller için gerekli olduğu düşünülen teori tabanı ve bilgi
2. Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Becerileri: Etkili kariyer psikolojik danışmanlığı için gerekli olduğu düşünülen bireysel ve grupla psikolojik danışma yetkinlikleri
3. Bireysel/Grup Değerlendirmesi: Kariyer psikolojik danışmanlığı yapan profesyoneller için gerekli olduğu düşünülen bireysel/grup değerlendirme becerileri

4. Bilgi/Kaynaklar/Teknoloji: Kariyer psikolojik danışmanlığı yapan profesyoneller için gerekli olan bilgi/kaynak/teknoloji bilgi ve becerileri
5. Program Tanıtımı, Yönetimi ve Uygulaması: Çeşitli ortamlarda kapsamlı kariyer gelişim programları geliştirmek, planlamak, uygulamak ve yönetmek için gerekli beceriler
6. Koçluk, Psikolojik Danışmanlık ve Performans İyileştirme: Bireylerin ve kuruluşların kariyer psikolojik danışmanlığı ve geliştirme sürecini etkili bir biçimde etkilemelerini sağlamak için gerekli olduğu düşünülen bilgi ve beceriler
7. Süpervizyon: Psikolojik danışman performansını eleştirel olarak değerlendirmek, mesleki becerileri sürdürmek ve geliştirmek ve kariyer psikolojik danışmanlığında gerektiğinde başkaları için yardım istemek için gerekli olduğu düşünülen bilgi ve beceriler
8. Etik/Yasal Konular: Kariyer psikolojik danışmanlığının etik ve yasal uygulamaları için gerekli bilgi tabanı
9. Araştırma/Değerlendirme: Kariyer psikolojik danışmanlığı ve gelişiminde araştırma ve değerlendirmeyi anlamak ve yürütmek için gerekli olduğu düşünülen bilgi ve beceriler .

GCDF (Global Career Development Facilitator) (2012), tarafından belirlenen yeterlikler şunlardır:

1. Kariyer gelişimi modelleri: Kariyer gelişimi teorileri, modelleri ve tekniklerine ilişkin genel anlayışa ve bunların belirli ulusal arka plana uygulanmasına atıfta bulunur
2. Yardım becerileri: Kariyer gelişim süreçlerini kolaylaştırmak için temel iletişim becerileri
3. Psikolojik danışmanlıkta çeşitlilik: Özel psikolojik danışmanlık hizmetlerini insan doğasının çeşitliliğine, çeşitli nüfus gruplarının özel ihtiyaçlarına uyarlama becerileri
4. Değerlendirme becerileri: Kariyer gelişimi müdahalelerinden destek alan danışanların kendi kararlarını bilinçli ve uygun bir biçimde vermelerine yardımcı olmak için süpervizyon altında informal değerlendirmelerin nasıl kullanılacağı

5. Teknik/dijital beceriler: Kariyer gelişimi alanıyla ilgili bilgisayar uygulamalarının anlaşılması ve kullanılması
6. İşgücü piyasası: Mesleki alanlardaki belirli kaynaklar, fırsatlar ve eğilimlere göre küresel ve ulusal olarak işgücü piyasasına nasıl yaklaşılabileceği
7. İstihdam edilebilirlik becerileri: İş arama portföyünün nasıl hazırlanacağı. İşgücü piyasasındaki farklı hassas gruplar için stratejiler ve özel teknikler
8. Danışmanların ve akranların eğitimi: Bireye özgü eğitim programlarının tasarımı ve uygulanması
9. Tanıtım ve halkla ilişkiler: Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin tanıtımı için özel stratejilerin tasarlanması ve uygulanması
10. Yönetim becerileri: Program/proje yönetimi, iletişim yönetimi, zaman yönetimi, stres yönetimi
11. Süpervizyon: Süpervizyonun gerekli olduğu durumların ve bunun nasıl yapılacağına farkında olmak
12. Etik ve yasal konular: Yönetmelikler hakkında bilgi sahibi olmak ve GCDF Etik Kurallarına göre hareket etmek.

Yukarıda sunulmuş olan bu yeterlikler, kariyer psikolojik danışmanlarının etkili bir biçimde yardım hizmeti sunabilmeleri için gerekli olan temel bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Bahsi geçen kuruluşların dışında farklı kuruluşlar da benzer biçimde kariyer psikolojik danışmanlarının ulusal veya uluslararası yeterlikleri üzerinde çalışmaktadırlar. Türkiye’de Türk PDR Derneği çatısı altında da kariyer psikolojik danışmanlığı standartları üzerine yürütülen çalışmalar devam etmektedir. Kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve süpervizyonu sunan kurumların akreditasyon süreçlerinde de kuruluşlar tarafından belirlenmiş olan bu yeterlik alanlarıyla örtüşecek biçimde bir program içeriği tasarlanması beklenmektedir (CACREP, 2023).

Psikolojik danışmanların süpervizyonuna ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılması amacıyla henüz bir model geliştirilmemiş olsa da bazı araştırmacılar bireysel psikolojik danışma süpervizyonunda sunulan modellerin kariyer psikolojik danışmanlığında uygulanabileceğini öne sürmüşlerdir (O’Brien ve Heppner, 1996; Patton ve McMahon, 2006; Prieto, 1996). Bu çalışmalardan ilki, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın kariyer

psikolojik danışmanlığına uyarlanabilirliğini test etmiştir (O'Brien ve Heppner, 1996). Araştırmacılar, on dört psikolojik danışman adayının kaydolduğu İleri Kariyer Psikolojik Danışma Semineri dersi kapsamında, her hafta bir buçuk saatlik süpervizyonun sağlandığı altı haftalık bir müdahale uygulamışlardır. Bu müdahale ile birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığına olan ilgiyi ve katılımı artırmak ve kariyer psikolojik danışmanlarının performanslarını iyileştirmek amaçlanmıştır (O'Brien ve Heppner, 1996). Öz-yeterliği besleyen dört temel kaynağı temel alarak bu kaynaklara uygun etkinlikler planlanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışmaya katılım gösteren on bir psikolojik danışman adayının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerinin arttığı ortaya koyulmuştur (O'Brien ve Heppner, 1996). Kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılabilecek süpervizyon modelleri üzerinde başka bir çalışma da Prieto (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modeli'nin (Stoltenberg ve Delworth, 1987) kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunda kullanılabileceği öne sürülmüştür (akt. Parcover ve Swanson, 2013). Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunu inceleyen çalışmalardan biri olan ve Sumerel ve Borders (1995) tarafından yürütülen bir çalışmada da kariyer psikolojik danışmanlarının süpervizyonu incelenmiş ve süpervizyon uygulamalarının genellikle haftalık olarak bireysel ve grup oturumları şeklinde yürütüldüğü bulgusuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de mesleki rehberlik ve danışma uygulamalarına ilişkin psikolojik danışman adaylarının ve süpervizörlerin deneyimlerini inceleyen bir araştırmada ise en fazla otoriter grup süpervizyonu ve sınıf süpervizyonu yönteminin kullanıldığı ortaya koyulmuştur (Atik vd., 2022). Tüm bu araştırmalarla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığında süpervizyon uygulamaları, mevcut psikolojik danışma modellerinin uyarlanması ve çeşitli yöntemlerin kullanılmasıyla gelişmeye devam etmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlarının süpervizyonunun, daha fazla ampirik çalışmaya ihtiyaç duyduğu açıktır. Günümüzün küreselleşen dünyasında, kariyer psikolojik danışmanlarının kültürel çeşitliliğe duyarlı bir biçimde küresel bağlamda etkili hizmet sunabilmeleri için uygun eğitim ve süpervizyon almaları giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Ladany ve Shaughnessy, 2015). Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlarının süpervizyonuna ilişkin çalışmalar nihayetinde kariyer psikolojik danışmanlarının sunduğu hizmetleri iyileştirme ve eğitim programlarını teşvik etme potansiyeline de sahiptir (Parcover ve Swanson, 2013).

Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu, bu alandaki profesyonellerin yetkinliklerini artırmak ve sundukları hizmetlerin niteliğini geliştirmek açısından kritik bir öneme sahiptir. Mevcut araştırmalar, bireysel psikolojik danışma süpervizyon modellerinin kariyer psikolojik danışmanlığına uyarlanabilirliğini ortaya koysa da bu alanda daha fazla ampirik çalışmaya ihtiyaç duyulduğu açıktır. Küreselleşen dünyada, kariyer psikolojik danışmanlarının kültürel çeşitliliğe duyarlı ve etkili hizmetler sunabilmesi için kapsamlı bir eğitim ve süpervizyon sürecinden geçmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası standartların belirlenmesi ve uygulanması, kariyer psikolojik danışmanlığının gelişimine katkı sağlayacaktır. Süpervizyon süreçlerinin iyileştirilmesi ve bu alandaki araştırmaların teşvik edilmesi hem danışmanların mesleki gelişimini destekleyecek hem de bireylere sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin kalitesini artıracaktır.

2.8 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, alanyazında kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi üzerine gerçekleştirilmiş olan çalışmalar incelenmiş ve özetlenmiştir. İlgili araştırmalar kronolojik bir sırayla sunulmuş ve her bir çalışmanın amacına, yöntemine, bulgularına ve alanyazına kattığı özgün değere yer verilmiştir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine yapılan ilk çalışmalardan biri Sumerel ve Borders (1995) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kariyer psikolojik danışmanı adaylarının süpervizyon süreçlerini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, üniversite kariyer planlama merkezleri ve üniversite psikolojik danışma merkezleri olmak üzere farklı süpervizyon ortamlarının ortak yönleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer psikolojik danışma süpervizyonunun haftalık olarak bireysel süpervizyon formatında yapıldığı ve kariyer psikolojik danışmanı adaylarının süpervizyon oturumlarında verdikleri öz bildirimlere dayandığı görülmüştür. Süpervizyon kapsamında, süpervizörlerin çoğunlukla psikolojik danışmanlık becerilerine ve kariyere ilişkin bilgilerin kazanılmasına odaklandıkları, konsültasyon becerilerine ise daha az önem verdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığı gibi alt uzmanlık alanlarının süpervizyonuna dair sınırlı çalışma bulunduğu ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu da yine araştırma sonucunda vurgulanmıştır.

Alanyazında kariyer psikolojik danışmanlığına özgü bir süpervizyon modeli yer almasa da diğer psikolojik danışma süpervizyonu için geliştirilmiş modeller veya kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımlarının adaptasyonuna ilişkin çalışmalar mevcuttur. Örneğin, O'Brien ve Heppner (1996) tarafından yürütülmüş olan çalışmada, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent vd., 1994) kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonuna entegre edilmiştir ve etkileri incelenmiştir. Bu entegrasyon, araştırmacıların seminer adını verdikleri bir eğitim süreci kapsamında gerçekleştirilmiştir. Seminer tasarlanırken kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik ilgiyi ve performans başarısını arttırmak ve hem sosyal-duygusal hem de kariyer psikolojik danışmanlığı bilgisini, araştırma becerilerini ve tekniklerini birlikte kazandırmak amaçlanmıştır (O'Brien ve Heppner, 1996). Araştırmada, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın öz-yeterlik inancına yaptığı vurgu temel alınmış ve kariyer psikolojik danışmanı adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin artacağı hipotezi kurulmuştur. Süpervizyon sonucunda, kariyer psikolojik danışmanı adaylarının öz-yeterlik düzeyleri; kariyer psikolojik danışma becerilerini uygulama, değerlendirme stratejilerini kullanılma ve alana dair sahip oldukları bilgileri aktarma boyutlarında artış gösterirken farklı popülasyonlarla çalışma boyutunda bir değişim gözlenmemiştir. Ayrıca araştırmacılar, danışanların sosyal-duygusal ve kariyer kaygılarının psikolojik danışmanlık sürecinde birlikte ele alınmasını ve kariyer psikolojik danışman adaylarının oturumları bu bakış açısıyla ele almalarının önemini de vurgulamışlardır. Prieto ve Betsworth (1999) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunda Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modeli'nin (Integrated Developmental Model-IDM) (Stoltenberg ve Delworth, 1987) kullanımı önerilmiştir. Bu kapsamda ilgili çalışmada kurgusal bir süpervizyon vakası Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modeli çerçevesinde ele alınmıştır. Bu önerme ile modelin kariyer psikolojik danışmanı süpervizyonunu gelişimsel perspektiften ele alan işlevsel bir model olma potansiyeli ortaya konmuştur.

Bir kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin etkililiğini değerlendirmede, kariyer psikolojik danışmanının özellikleri, danışanın niteliği ve psikolojik danışma sürecinin kendisi yol göstericidir (O'Brien ve Heppner, 1997). Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanının özelliklerini keşfetmek etkili kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini değerlendirmede önemli bir adım olarak görülmektedir. Buradan yola çıkarak kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu üzerine araştırmalar yürüten O'Brien ve Heppner (1997) tarafından Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği geliştirilmiştir.

İlgili ölçek Türkçe'ye de uyarlanmış olup uyarlama çalışması Büyükgöze-Kavas vd., (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları; terapötik süreç ve iş birliği becerileri, mesleki değerlendirme ve yorum yapma becerileri, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yeterlik becerileri ve iş dünyasındaki güncel eğilimler, etik ve kariyer araştırması olarak belirlenmiştir. Ölçeğin kariyer psikolojik danışmanı eğitimi başta olmak üzere birçok bağlamda kullanılabileceği araştırma sonucunda ele alınmıştır.

Psikolojik danışma, hemşirelik, sosyal hizmet gibi yardım mesleklerinde süpervizyon araştırmalarına ve uygulamalarına ilişkin eğilim paralel bir hızda artış gösterirken kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu bu eğilimin gerisinde kalmıştır (McMahon, 2003). Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlarının süpervizyon süreçlerini inceleyen araştırmalar, devamında belli standartların ve yeterliklerin belirlenmesine dayanak oluşturabilmesi için önem arz etmektedir. Bu kanıyla, kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki bu ihtiyaca dönük araştırmalara öncülük eden çalışmalardan biri de McMahon (2003) tarafından yapılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların %56,2'sinin kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin bir süpervizyon almadıkları tespit edilmiştir. Diğer yandan, süpervizyon aldığını bildiren katılımcılar, süpervizyon deneyimlerini, geri bildirim alma ve profesyonel gelişimi destekleme gibi yönleriyle faydalı bulduklarını ifade etmişlerdir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında süpervizyonun diğer psikolojik danışmanlık alanlarındaki kadar yaygın olmadığı ve konuya ilişkin farkındalığın da düşük olduğu da yine araştırmanın sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonuna dair yapılan ilk çalışmalar süpervizyon süreçlerine ilişkin deneyimleri ortaya koymayı ve süpervizyon süreçlerinin nasıl yapılandırılabilceğine ilişkin öneriler sunmayı amaçlamıştır (McMahon, 2003; O'Brien ve Heppner, 1996; O'Brien ve Heppner, 1997; Prieto ve Betsworth, 1999; Sumerel ve Borders, 1995). Ardından gelen çalışmalarda ise bu konularla birlikte, süpervizyon ilişkisi, çalışma ittifakı ve standardizasyon süreçlerine ilişkin konulara da yer verilmiştir (Bronson, 2010; Nicoleta, 2015; Parcover ve Swanson, 2013; Şahin vd., 2023). Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunda süpervizyon ilişkisi, ilk olarak Bronson (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, süpervizyon sürecindeki etkileriyle birlikte ele alınmıştır. Araştırmada, bu ilişkinin süpervizyonun kalitesini artırmadaki temel rolü vurgulanmış ve olumlu ilişkilerin mesleki gelişime katkı sağladığı

belirtilmiştir. Parcover ve Swanson (2013) tarafından yürütülen çalışmada ise kariyer psikolojik danışmanlarının süpervizyon süreçlerinde çalışma ittifakı incelenmiştir. Araştırma kapsamında, bir dönem boyunca kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu almakta olan beş psikolojik danışman adayından ve iki süpervizörden nicel veriler toplanmıştır. Süpervizörlerden ve psikolojik danışman adaylarından çalışma ittifakına ilişkin elde edilen öz-bildirime dayalı veriler, birbirleriyle karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, iki tür katılımcının da çalışma ittifakına ilişkin değerlendirmelerinin olumlu olduğuna işaret etmiştir. Ayrıca, güçlü bir çalışma ittifakının aynı zamanda süpervizyondan duyulan tatmin ile ilişkili olduğu da araştırmanın sunduğu sonuçlar arasındadır.

Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonuna ilişkin çalışmalar, son beş yıl içerisinde ivme kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmada da olduğu gibi, ilgili çalışmalar çoğunlukla Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı kapsamında verilmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması/Mesleki Rehberlik Uygulaması dersinin incelenmesi üzerine gerçekleştirilmiştir. Bu durumun sebebinin, Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunun incelenmesine olanak tanıyan düzenli ve sistematik süpervizyonun yalnızca bu ders kapsamında gerçekleşiyor olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda yer alan çalışmalardan birinde, Şeker ve Çapri (2019) tarafından Mesleki Rehberlik Uygulaması derslerinin etkililiği psikolojik danışman adayları ve okul psikolojik danışmanları perspektifinden incelenmiştir. Araştırmada, sürecin deneyim kazandırma, farkındalık oluşturma ve ihtiyaç belirleme gibi olumlu katkılar sağladığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları, Mesleki Rehberlik Uygulaması dersinin kazanımlarının; deneyim kazanma, farkındalık oluşturma ve danışan popülasyonunun ihtiyaçlarının belirlenmesi olduğunu ortaya koymuştur.

Erkan-Atik vd., (2022) tarafından yapılan bir çalışmada ise Mesleki Rehberlik ve Uygulamaları dersi kapsamında verilen süpervizyon değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen, uygulama süreçlerinin yapılandırılması, süpervizyon sürecinin yapılandırılması ve bu süreçlerin yapılandırılmasında karşılaşılan güçlükler temaları literatür ışığında tartışılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer psikolojik danışmanı eğitiminde süpervizyon süreçlerinin iyileştirilebilmesi için uluslararası standartların yanı sıra, alana özgü ulusal standartların oluşturulması gerekliliği vurgulanmıştır.

Şahin vd., (2023) tarafından yürütülen araştırmada ise küresel düzeyde kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimi ve sertifikasyon süreçleri incelenmiştir. Bu bağlamda, Avrupa, Asya, Afrika, Amerika ve Okyanusya kıtalarını temsilen bilgilerin ulaşılabilirliği de göz önünde bulundurularak standardizasyon süreçleri incelenecek ülkeler belirlenmiştir. Gerçekleştirilen incelemede, ülkeler arasındaki farklılıklar olduğu gözlemlenmiş ve bu farklılıklar, hizmet alanları, başvuru koşulları, sertifikasyon türü, sertifikasyon geçerliliği ve mezuniyet gereklilikleri bağlamında ele alınmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığının Türkiye'deki durumu da ele alınmış ve bu çerçevede öneriler sunulmuştur. İncelenen ülkelerdeki uygulamalar da göz önünde bulundurulduğunda, özellikle üç konuya ilişkin ihtiyaçlar öne çıkmıştır. Bu konular sırasıyla, yetişkinlere sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin sınırlılığı, kariyer psikolojik danışmanı yeterlikleri ve uygulamaya dönük model ve materyal eksikliğidir. Tüm bu konular da göz önünde bulundurularak kariyer psikolojik danışmanlığının bir uzmanlık alanı olarak gelişimi ve topluma sağladığı faydanın yaygınlaştırılması gerekli görülmektedir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonuna yönelik yapılan çalışmalar, bu alandaki süpervizyon süreçlerini keşfetmeye, yapılandırmaya ve kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin standardizasyonuna odaklanmaktadır. Alanyazında, kariyer psikolojik danışmanlığına özgü bir süpervizyon modelinin bulunmamasına rağmen, mevcut psikolojik danışma süpervizyon modellerinin uyarlanması ve geliştirilmesi yönünde çalışmalar yürütülmüştür. Diğer yandan alanyazında yürütülmüş olan bu çalışmalarda süpervizyon süreçlerine dair elde edilen bulgular, kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki eksiklikleri ve iyileştirme gerekliliklerini ortaya koymaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmalar, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunun sınırlı bir bağlamda uygulandığını ve bu süreçlerin ulusal ve uluslararası standartlara uygun biçimde geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Genel olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunun etkili bir psikolojik danışmanlık hizmeti için vazgeçilmez olduğu ve bu alandaki standartların geliştirilmesinin büyük bir önem taşıdığı görülmektedir.

3 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve araştırmacının rolü sırasıyla açıklanmıştır.

3.1 Araştırma Modeli

Kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon sürecinin incelenmesinin ve derse yönelik öneriler sunulmasının amaçlandığı bu araştırma, nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bir durum çalışmasıdır. Durum çalışması, bir ortamın, konunun, belgenin veya belirli bir olayın ayrıntılı olarak incelenmesidir (Stake, 1995; Yin, 1989). Ayrıca, durum çalışmasında sınırları çizilmiş tek veya çoklu durum, olay, süreç, program veya bireye ilişkin derinlemesine, ayrıntılı bilgi sağlamak amaçlanır (Ceylan-Çapar ve Çapar, 2022). Durum çalışmalarında bir durumu etkilediği veya bu durumdan etkilendiği düşünülen etmenleri bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymak amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bununla birlikte Merriam (2009), durum çalışmalarını sınırları belirli bir sistemin detaylı ve derin bir biçimde incelenmesi ve betimlenmesi olarak tanımlamıştır. Bu araştırma kapsamında derinlemesine incelenecek ve betimlenecek olan sınırlı sistem, Türkiye’de yer alan üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programlarında verilmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi olarak belirlenmiştir. İlgili dersin derinlemesine incelenebilmesi, ders kapsamında verilen süpervizyonun etkili ve etkisiz yanlarının belirlenebilmesi amacıyla bu araştırmanın deseni nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersindeki süpervizyon süreci kapsamında, süpervizyon sürecine dahil olan çeşitli etmenlerle birlikte psikolojik danışman adaylarının yeterlikleri, dersi almakta olan psikolojik danışman adaylarının, dersi vermekte olan öğretim elemanlarının (süpervizörlerin) ve bu dersi daha önce alıp RPD Programı’ndan mezun olmuş olan ve kariyer gelişim hizmetleri sunmakta olan alan uzmanlarının derse ilişkin görüşleri bütüncül bir anlayışla ele alınarak incelenmiştir.

Durum çalışması, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan ve karmaşık olguları derinlemesine incelemeye olanak sağlayan bir araştırma yöntemidir. Yin (1984), durum çalışması desenlerini sistematik bir biçimde sınıflandırarak, araştırmacılara yol gösterici

bir çerçeve sunmuştur. Durum çalışmalarının sınıflandırılması, araştırma sorularının doğasına ve incelenen olgunun özelliklerine göre en uygun desenin seçilmesine olanak tanımaktadır (Yin, 1984). Dolayısıyla bu sınıflandırmada, bütüncül tek durum deseni, iç içe geçmiş tek durum deseni, bütüncül çoklu durum deseni ve iç içe geçmiş çoklu durum deseni olmak üzere belirlenen dört desenin araştırmalarda kullanım alanı, incelenmek istenen durumun özelliklerine ve araştırmacının amacına göre belirlenmektedir. Bütüncül tek durum deseni, tek bir analiz birimi ile tek bir durumun incelendiği desendir. İç içe geçmiş tek durum deseninde, tek bir durum birden fazla alt analiz birimi ile birlikte ele alınarak incelenir. Bütüncül çoklu durum deseni, birden fazla durumun tek bir analiz birimi ile incelendiği desendir. İç içe geçmiş çoklu durum deseni ise birden fazla durumun birden fazla alt analiz birimi ile incelendiği en karmaşık durum çalışması deseni olarak kabul edilmektedir (Yin, 2017). Farklı ülkelerdeki eğitim sistemlerinin, öğretmenler, öğrenciler ve müfredat gibi alt birimler birlikte ele alınarak karşılaştırıldığı bir araştırma, iç içe geçmiş çoklu durum desenine örnek olarak verilebilir. Yin (1984)'in bu sınıflandırması, sonraki araştırmacılar tarafından da benimsenmiş ve geliştirilmiştir. Örneğin, Stake (1995) ve Merriam (1998) gibi araştırmacılar da durum çalışması desenlerine katkıda bulunmuşlardır. Stake (1995), araştırmanın amacına göre içsel, araçsal ve kolektif durum çalışmalarını tanımlarken, Merriam (1998), betimleyici, yorumlayıcı ve değerlendirici durum çalışmalarından bahsetmiştir. Yin (1984) tarafından ortaya koyulan durum çalışması desenleri, araştırmacılara sistematik bir çerçeve sunarak, karmaşık olguları derinlemesine inceleme olanağı sağlamıştır.

Bu araştırma kapsamında, araştırma sorularının yanıtlanabilmesi için iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır. Bu desen, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması dersindeki süpervizyon sürecini bütüncül bir olgu olarak ele alırken, aynı zamanda bu olgunun içindeki farklı alt birimleri (analiz birimlerini) incelemeye olanak sağlamıştır. Bu çalışmada Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin alt birimleri olarak, kariyer psikolojik danışmanı adayları, süpervizörler ve alan uzmanları belirlenmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyon süreci çok boyutlu olarak incelenmiş ve her bir alt birimin kendi içinde ve birbiriyle olan ilişkilerini analiz edilmiştir. Bu inceleme ve analiz süreçleri, çalışmanın kuramsal arka planını oluşturan Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli (Larson, 1998) göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir. Böylece, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazanılmasında süpervizyon uygulamasının rolü, farklı perspektiflerin

sunduğu görüşler ile bütüncül bir biçimde değerlendirilirken kuramsal arka planla desteklenmiştir. İç içe geçmiş tek durum deseninin kullanılması, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyon sürecinin bütüncül bir biçimde incelenmesine ve her bir alt birimin kendi bağlamında derinlemesine analiz edilmesine ve kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazanılma sürecinin çok boyutlu olarak değerlendirilmesine imkân tanımıştır.

3.2 Çalışma Grubu

Bu çalışmanın katılımcılarını belirlemek üzere amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi çeşitlilikten ortaya çıkan ortak örüntüleri, bir ortamın veya olgunun temel deneyimlerini ve paylaşılan boyutlarını yakalamayı sağlar (Patton, 2001). İlgili çalışmada, Türkiye’de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini almakta olan ve farklı üniversitelerde öğrenimlerine devam eden öğrencilerden, farklı üniversitelerde çalışmakta olan öğretim elemanlarından ve psikolojik danışmanlardan veri toplanması amaçlandığı için maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Bu sayede benzer olguları deneyimlemekte olan bireylerin çeşitli deneyimlerinin veri çeşitliliğini ve araştırmanın zenginliğini arttıracakı düşünülmüştür. Bu doğrultuda, çalışma grubu, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini alan psikolojik danışman adayları, dersin süpervizörleri ve alan uzmanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların seçiminde, araştırmanın amacına uygun olarak, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini almış, bu ders kapsamında süpervizyon eşliğinde danışma oturumları gerçekleştirmiş ve uygulama sürecinde aktif danışmanlık deneyimi edinmiş olmaları temel ölçüt olarak belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik danışman adayları için lisans eğitiminin üçüncü sınıfında olma ve 2024 Bahar Yarıyılında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı dersini alıyor olmak kriterleri araştırmaya dahil olma kriteri olarak belirlenmiştir. Benzer biçimde, süpervizörler için 2024 Bahar Yarıyılında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı dersini yürütüyor olma kriteri belirlenmiştir. Alan uzmanları için ise son on yıl içerisinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı’ndan mezun olma ve güncel mesleki görevlerinde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yardım hizmeti sunma kriterleri belirlenmiştir. Bu kriterlerin belirlenmesi, araştırmanın kapsamını derinleştirmek ve elde edilen verilerin araştırma sorularını yanıtlamada yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik sunmasını sağlamak amacıyla yapılmıştır (Creswell,

2013). Çalışma grubu, katılımcıların çeşitliliğini ve süreçteki farklı perspektifleri yansıtabilecek biçimde yapılandırılmıştır. Aşağıda her bir katılımcı grubu için detaylı bilgiler sunulmuştur.

3.2.1 Psikolojik danışman adayları

Araştırmaya Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programlarında öğrenim gören ve 2024 Bahar Yarıyılında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini almakta olan 25 psikolojik danışman adayı dahil edilmiştir. Tüm psikolojik danışman adayları, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Formu'nu doldurmuştur. Formu dolduran psikolojik danışman adaylarından gönüllü olan 10 öğrenciyle yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Psikolojik danışman adaylarının hepsi lisans eğitimlerinin altıncı yarıyılını tamamlamış olup 21 kadın ve 4 erkekten oluşmaktadır. Araştırmaya katılan psikolojik danışman adayları, Türkiye’de bulunan ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı bulunan beş farklı üniversitede (üçü vakıf ve ikisi devlet üniversitesi) öğrenim görmektedirler. Psikolojik danışman adaylarının demografik bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 Psikolojik danışman adaylarının demografik özellikleri

Kod	Cinsiyet	Uygulama deneyimi	Son 1 ay süpervizyon süresi (saat)	Sınıf mevcudu	Süpervizyon formatı
PDA-A	Kadın	Evet	4	15	Grup süpervizyonu
PDA-C	Erkek	Evet	5	30	Grup süpervizyonu
PDA-D	Kadın	Hayır	15	15	Grup süpervizyonu
PDA-E	Erkek	Hayır	10	3	Bireysel süpervizyon
PDA-F	Kadın	Hayır	4	10	Grup süpervizyonu
PDA-G	Kadın	Evet	6	8	Bireysel, grup, akran süpervizyonu
PDA-H	Kadın	Hayır	5	15	Grup süpervizyonu
PDA-I	Kadın	Hayır	1.5	25	Grup süpervizyonu
PDA-J	Kadın	Hayır	3	50	Bireysel, grup, akran süpervizyonu
PDA-K	Erkek	Evet	4	20	Bireysel, grup süpervizyonu

PDA-L	Kadın	Hayır	8	15	Grup süpervizyonu
PDA-M	Kadın	Evet	4	15	Bireysel süpervizyon
PDA-N	Kadın	Evet	3	6	Grup süpervizyonu
PDA-O	Erkek	Evet	4	40	Grup, akran süpervizyonu
PDA-P	Kadın	Hayır	4	10	Grup süpervizyonu
PDA-R	Kadın	Evet	4	15	Grup süpervizyonu
PDA-S	Kadın	Evet	18	7	Grup süpervizyonu
PDA-T	Kadın	Hayır	8	14	Grup süpervizyonu
PDA-U	Kadın	Evet	4	12	Grup süpervizyonu
PDA-V	Kadın	Evet	3	6	Grup süpervizyonu
PDA-Y	Kadın	Evet	3	16	Grup süpervizyonu
PDA-Z	Kadın	Hayır	3	20	Grup süpervizyonu
PDA-AA	Kadın	Hayır	16	15	Grup süpervizyonu
PDA-AB	Kadın	Hayır	2	55	Grup süpervizyonu
PDA-AC	Kadın	Hayır	10	60	Grup süpervizyonu

3.2.2 Süpervizörler

Araştırmaya, 2024 Bahar Yarıyılında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini yürütmüş olan 5 süpervizör dahil edilmiştir. Süpervizörlerden 3'ü erkek, 2'si kadın olup, süpervizör olarak deneyim süreleri 2 ile 33 yıl arasında değişmektedir. Süpervizörlerden 1'i, daha önce Kariyer Psikolojik Danışmanlığı süpervizyonu almış olup diğer süpervizörlerin böyle bir deneyimi bulunmamaktadır. Son bir ay içerisinde, süpervizyon verilen süreler 5 ile 30 saat arasında değişiklik göstermektedir. Süpervizyon verilen psikolojik danışman adaylarının sayısı ise 11 ile 70 arasında değişmektedir. Araştırmaya katılan süpervizörler, Türkiye'deki beş farklı üniversitede akademisyen olarak çalışmakta olup demografik bilgileri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2 *Süpervizörlerin demografik özellikleri*

Kod	Cinsiyet	Süpervizör deneyim yılı	Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu almış olma	Son bir ay içinde sunulan süpervizyon süresi (saat)	Süpervizyon verilen PDA ^a sayısı
Sup-A	Erkek	5	Hayır	5	15
Sup-B	Erkek	33	Hayır	8	11
Sup-C	Kadın	2	Hayır	13	55
Sup-D	Erkek	6	Evet	30	70
Sup-E	Kadın	8	Hayır	24	54

^a *Psikolojik danışman adayı*

3.2.3 Alan Uzmanları

Araştırmaya, kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmakta olan ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı mezunu üç alan uzmanı dahil edilmiştir. Katılımcıların ikisi kadın, biri erkektir ve tüm uzmanlar, son 10 yıl içinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programlarından mezun olmuşlardır. Alan uzmanlarının araştırmaya dahil edilme kriterleri arasında, son 10 yıl içinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programından mezun olma şartı yer almaktadır. Bu kriter, araştırmaya katılan alan uzmanlarının lisans eğitimlerini yakın geçmişte tamamlamış olmalarının, araştırmanın odaklandığı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin görüşlerinin daha geçerli ve güncel olmasını sağlamak amacıyla belirlenmiştir. Araştırmaya katılan uzmanların tamamı, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında aktif olarak çalışmakta olup, çeşitli kurumlarda profesyonel hizmet sunmaktadırlar. Bu uzmanlar, kariyer rehberliği ve danışmanlığı konularında kapsamlı bir bilgi birikimine ve deneyime sahip olup, danışanlarına yönelik kariyer yönlendirmesi, destek ve planlama gibi uygulamalı süreçlerde çeşitli yöntemler kullanmaktadırlar. Bununla birlikte, Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programı mezunu olan uzman sayısının sınırlı olması, araştırmaya katılım sağlayan uzman sayısının beklenenin altında kalmasına neden olmuştur.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama süreci, araştırmanın amacına uygun biçimde yapılandırılmış çeşitli araçlarla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları, katılımcıların görüş ve deneyimlerini derinlemesine anlamayı hedeflemiş ve nitel araştırma yöntemleri doğrultusunda seçilmiştir. Araştırma sürecinde, her bir katılımcıdan, belirlenen kriterlere

göre hazırlanan anketler ve yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla veri toplanmıştır. Anketler, katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek, aynı zamanda araştırma konusu ile ilgili tutum ve algılarını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Yapılandırılmış görüşmeler ise katılımcıların derinlemesine düşüncelerini ortaya koyabilmelerine olanak tanımış ve belirli temalar etrafında detaylı bilgi edinilmesini sağlamıştır. Veri toplama araçlarının kullanımı, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmayı amaçlamış olup, elde edilen veriler nitel analiz yöntemleriyle incelenmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Açık Uçlu Anket Formu, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Kontrol Listesi ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. İlgili formlara ilişkin detaylı bilgi aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

3.3.1 Kişisel bilgi formu

Bu çalışma kapsamında veri çeşitliliğini sağlamak amacıyla üç farklı örneklem grubundan veri toplanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarına, süpervizörlere ve alan uzmanlarına yönelik olarak üç farklı kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Psikolojik danışman adayları tarafından doldurulan formda yer alan sorular katılımcıların cinsiyetlerini, öğrenim görmekte oldukları üniversiteyi, KPDU dersi kapsamında uygulamalarının nasıl gerçekleştiğini, almakta oldukları süpervizyon yöntemini ve daha önce psikolojik danışma oturumu yönetme deneyimleri olup olmadığını ortaya koymaya yöneliktir. Süpervizörler tarafından doldurulan form ise katılımcıların cinsiyetlerini, çalışmakta oldukları üniversiteyi, deneyim sürelerini ve daha önce kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu alıp almadıklarını öğrenmeye yönelik sorular içermektedir. Son olarak alan uzmanları tarafından doldurulmuş olan formlar katılımcıların cinsiyetlerini, mezun oldukları üniversiteyi, meslekte kaçınıcı yıllarında olduklarını ve ne zaman mezun olduklarını ortaya koymayı amaçlayan sorular içermektedir.

3.3.2 Açık uçlu anket formu

Bu araştırmada Açık Uçlu Anket Formu, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi ve ders kapsamında deneyimlenmiş olan süpervizyon deneyimlerine dair veri toplamak amacıyla kullanılmıştır. İlgili form, araştırmanın farklı katılımcı grupları için ayrı kısımlar olacak biçimde hazırlanmıştır; psikolojik danışman adaylarına yönelik sorulardan oluşan kısım ve süpervizörlere yönelik sorulardan oluşan kısım. Her

bir bölüm, katılımcıların kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin süpervizyon deneyimlerini, görüşlerini ve algılarını anlama amacıyla tasarlanmıştır. İlk bölümde, psikolojik danışman adaylarına yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorular, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçlerinde ne kadar süre geçirdiklerini, süpervizyon ilişkilerini nasıl değerlendirdiklerini, bu süreçlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine nasıl katkı sağladığını anlamaya yönelik tasarlanmıştır. Ayrıca, süpervizyon öncesindeki hazırlıklar, süpervizyon sürecinden beklentiler ve elde edilen kazanımlar da yine araştırmaya katılan psikolojik danışman adaylarının yanıtlaması beklenen sorular arasındadır. İkinci bölüm, süpervizörlere yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular, süpervizörlerin süpervizyon süreçlerini nasıl yönettiklerini, hangi strateji ve teknikleri kullandıklarını, danışman adaylarının süpervizyon sürecinden ne kazandıklarına dair görüşlerine ulaşmak amacıyla hazırlanmıştır.

Açık Uçlu Anket Formu hazırlanırken araştırma kapsamında gerçekleştirilen pilot çalışma sonucunda elde edilen bulgular göz önünde bulundurulmuştur. Nitel araştırmalarda doğrulanabilirliği sağlayan ölçütlerden biri de veri toplama araçlarının yapılandırılması sürecinde uzman görüşüne başvurmaktır (Tutar, 2022). Bu doğrultuda formun ilk hali hazırlanmış ve uzman görüşüne gönderilmiştir (18.02.2024). Uzman görüşü için gönderilen ilk uzman, bir vakıf üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda üç yıldır doktor öğretim üyesi olarak çalışmakta olup öncesinde yine aynı programda beş yıl araştırma görevlisi olarak çalışmıştır. Lisans ve doktora eğitimlerini Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında tamamlamış olup kariyer psikolojik danışmanlığı üzerine akademik çalışmalar üretmektedir. İlk uzman görüşü elde edildikten sonra geri bildirimler doğrultusunda anketin süpervizör formuna, *“süpervizör olarak bu dersin daha verimli ilerlemesi için neyin/nelerin gerekli olduğunu düşünüyorsunuz”* sorusu eklenmiştir (31.03.2024). Ardından formun revize edilmiş hali ikinci uzman görüşüne sunulmuştur. İkinci alan uzmanı, bir vakıf üniversitesinde beş yıldır öğretim görevlisi doktor olarak çalışmaktadır. Yüksek lisans ve doktora eğitimlerini Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda tamamlamıştır. İkinci uzman görüşü sonrasında psikolojik danışman adayı formuna *“Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında uygulamanız nasıl gerçekleşiyor?”* sorusu eklenmiştir (18.04.2024). Son olarak, formun son hali tez izleme komitesiyle paylaşılmış (03.06.2024) ve komitenin formların mevcut haline onayı doğrultusunda veri toplama sürecinde katılımcılara iletilmiştir.

3.3.3 Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Durum çalışması kapsamında, bireylerin durumlara ve olgulara ilişkin deneyimlerinin konuşma yoluyla öğrenilmesine ve anlamlandırılmasına olanak veren (Patton, 2001), görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan görüşme formları araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanlarıyla 2024 Bahar Yarıyılı sonunda gerçekleştirilen görüşmelerde kullanılmak üzere üç farklı katılımcı grubuna yönelik toplamda üç yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu kapsamda ilgili alanyazınla birlikte Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli çerçevesi göz önünde bulundurularak ve çalışma grubunu temsil eden katılımcılarla gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşmeler ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı dersinin gözleminden elde edilen veriler yardımıyla formun ilk taslak soruları hazırlanmıştır. Formlarda yer alan soruların araştırma sorularına yanıt verecek biçimde içerik olarak birbirleriyle paralel olmasına dikkat edilmiştir. Pilot çalışmadan elde edilen bulgular da göz önünde bulundurularak taslak formun oluşturulmasının ardından (23.09.2023) sorular alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. İlk olarak tez izleme komitesinde taslak görüşme formu üzerine görüşler alınmıştır (11.01.2024). Ardından form ilk uzman görüşü için bir alan uzmanıyla paylaşılmıştır. İlk alan uzmanı, bir devlet üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda profesör olarak görev yapmaktadır ve 26 yıldır aynı alanda akademisyen olarak çalışmaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini de yine aynı alanda tamamlamıştır. İlk uzmandan alınan görüşler doğrultusunda görüşme formu sadeleştirilmiş ve tek soruyla birden fazla duruma ilişkin bilgi edinmeye yönelik olan sorular ayrıştırılmıştır (21.01.2024). İlgili düzeltmeler tamamlandıktan sonra görüşme formu ikinci alan uzmanı ile paylaşılmıştır. İkinci alan uzmanı, bir devlet üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda doçent olarak çalışmaktadır ve 14 yıldır aynı alanda akademisyen olarak görev yapmaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini de yine aynı alanda tamamlamıştır. İkinci alan uzmanının geri bildirimleri doğrultusunda, psikolojik danışman adayı görüşme formuna *“bu dönem KPDU dersi kapsamında almış olduğunuz süpervizyonun niteliğini nasıl değerlendiriyorsunuz”* ve *“bu dönem KPDU dersi kapsamında almış olduğunuz süpervizyonun süresi hakkında ne düşünüyorsunuz”* soruları sondaj soruları olarak eklenmiştir (10.05.2024). Öneriler çerçevesinde görüşme formları revize edilmiş olup son haline getirilmiştir. Formun son hali tez izleme komitesiyle paylaşılmış (03.06.2024) ve

komitenin onayı doğrultusunda veri toplama sürecinde görüşmeler esnasında kullanılmıştır.

3.3.4 Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği kontrol listesi

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterliği Kontrol Listesi, psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi sonrasında kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki yetkinliklerini değerlendirmeleri amacıyla hazırlanmıştır. Diğer bir deyişle, bu kontrol listesiyle, 2024 Bahar Dönemi'nde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini alan psikolojik danışman adaylarının, ders süreci sonunda kendilerini yeterli buldukları ya da bulmadıkları alanları saptayabilmeyi amaçlanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde kullanmaları gereken teorik bilgi, psikolojik danışmanlık becerileri, müdahale teknikleri, test ve değerlendirme araçları kullanımı, etik bilincin yanı sıra çokkültürlü yaklaşımlar ve teknolojik kaynaklar konusundaki yeterliliklerini değerlendirmektedir.

Kontrol listesi hazırlanırken, ulusal ve uluslararası düzeydeki mesleki yeterlik standartları incelenmiş ve NCDA (National Career Development Association), CACREP (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs) ve Türk PDR EPDAB (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Eğitim Programı Geliştirme ve Akreditasyon Birliği) yeterlikleri dikkate alınarak formun ilk taslağı oluşturulmuştur (18.02.2024). İlgili kurum ve kuruluşlar tarafından belirlenmiş olan kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlikleri, bu araştırma için araştırmacı tarafından tasarlanan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterliği Kontrol Listesi'ne rehberlik etmişlerdir. Kontrol listesinde yer alan her bir madde, psikolojik danışman adaylarının genel olarak kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında öz-yeterlik düzeylerini değerlendirecekleri biçimde hazırlanmıştır. Her bir yetkinlik maddesi, üç kategoride değerlendirilmiştir: "yeterli hissediyorum," "kısmen yeterli hissediyorum" ve "yetersiz hissediyorum". Bu sayede, psikolojik danışman adaylarının kendilerini hangi alanlarda güçlü hissettikleri ve hangi alanlarda gelişmeye ihtiyaçları olduğuna dair net bir değerlendirme yapabilmesi amaçlanmıştır.

Kontrol listesinin hazırlanma süreci, ilk taslak formun oluşturulmasının ardından uzman görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirilen revizyonlarla zenginleştirilmiştir. İlk uzman, bir vakıf üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda üç yıldır doktor öğretim üyesi olarak çalışmakta olup öncesinde yine aynı

programda beş yıl araştırma görevlisi olarak çalışmıştır. Lisans ve doktora eğitimlerini Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında tamamlamış olup kariyer psikolojik danışmanlığı üzerine akademik çalışmalar üretmektedir. İlk uzman görüşü sonrasında kontrol listesinin teorik bilgi yeterliklerine ilişkin maddeler sadeleştirilmiş ve benzer yetkinlikleri ifade eden maddeler çıkartılmıştır (31.03.2024). Ardından kontrol listesinin revize edilmiş hali ikinci alan uzmanına gönderilmiştir. İkinci alan uzmanı, bir devlet üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda doçent olarak çalışmaktadır ve 14 yıldır aynı alanda akademisyen olarak görev yapmaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini de yine aynı alanda tamamlamıştır. İkinci alan uzmanının geri bildirimleri doğrultusunda, “yeterli hissediyorum” ve “yetersiz hissediyorum” şeklinde iki kategorili bir değerlendirmeye sahip olan form, “yeterli hissediyorum,” “kısmen yeterli hissediyorum” ve “yetersiz hissediyorum” olacak şekilde revize edilmiştir. Ayrıca yetkinlik ifade eden maddelerin hepsi kontrol listesinin tamamıyla uyumlu olacak şekilde -ebilme eki ile bitecek biçimde düzenlenmiştir (10.05.2024). Uzman görüşleri sonrasında gerçekleştirilen düzenlemeler sonrasında kontrol listesinin son hali tez izleme komitesiyle paylaşılmış (03.06.2024) ve komitenin onayı doğrultusunda veri toplama sürecinde kullanılmıştır.

3.4 Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci başlamadan önce Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimleri Etik Kurul Komisyonu'ndan araştırma için etik kurul onayına başvurulmuştur. Araştırmanın etik kurul onayı, 13.12.2023 tarihli, 665422 protokol numaralı karar belgesi ile alınmıştır. Etik kurul izni alındıktan sonra verilerin toplanması için öncelikle araştırmanın yürütüleceği üniversitelerde KPDU dersinin öğretim elemanlarından gerekli izinler alınmış ve üniversitelerin akademik takvimleri doğrultusunda çalışma takvimi planlanmıştır. Öğretim elemanlarının yönlendirmesi ile çalışmaya katılmak için gönüllü olan psikolojik danışman adayları belirlenmiştir.

Psikolojik danışman adaylarıyla ve süpervizörlerle bireysel olarak iletişime geçilerek 2024 Bahar Yarıyılı sonuna denk gelecek biçimde görüşmeler planlanmıştır. Görüşmelerden önce psikolojik danışman adaylarına Açık Uçlu Anket Formu ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterlik Kontrol listesi; süpervizörlere ise Açık Uçlu Anket Formu iletilmiştir. Belirlenen tarihlerde her bir psikolojik danışman aday ve süpervizör ile bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla

gerçekleştirilen görüşmeler ortalama 30 dakika, süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmeler ise ortalama 40 dakika sürmüştür. Psikolojik danışman adayları ve süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerin tamamlanmasının ardından Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı'ndan mezun olmuş alan uzmanlarıyla gerçekleştirilecek olan görüşmeler için planlamalar yapılmış ardından görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmeler ise ortalama 44 dakika sürmüştür.

Araştırmanın veri toplama süreci 12.06.2024 ile 08.08.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde psikolojik danışman adayları ve süpervizörler 2024 Bahar Döneminde tamamlamış oldukları derse yönelik görüşlerini paylaşırken alan uzmanları geriye dönük deneyimlerini hatırlayarak görüş paylaşmışlardır. Her bir katılımcı ile görüşme takvimi belirlenmiş ardından görüşmeler çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında tüm görüşmeler Zoom platformu aracılığıyla çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Verilerin çevrimiçi ortamda toplanması araştırmacı için ulaşılabilirliği kolaylaştırması ve maliyeti ciddi oranda düşürmesi sebebiyle tercih edilmiştir. Bununla birlikte ilgili platformun görüşmeler esnasında ses ve görüntü kaydına imkân tanınması ve eş zamanlı olarak görüşmenin dökümünü sunması da yine veri toplama sürecine kolaylık sağlamıştır. Her bir görüşme öncesi katılımcılardan ses ve görüntü kaydının alınmasına ilişkin sözlü izin alınmış ve bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur (EK-1). Creswell (1998)'in nitel araştırmanın inandırıcılığına katkı sağladığını öne sürdüğü sekiz yöntem mevcuttur. Bu yöntemlerden biri olan katılımcı onayı, katılımcıların düşüncelerinin doğru temsil edildiğinden emin olmak adına görüşme dökümlerinin katılımcılarla paylaşılmasıdır (Glesne, 2006). Bu bağlamda, görüşmelerin deşifasyonu araştırmacı tarafından gerçekleştirildikten sonra katılımcılara görüşme esnasında paylaştıklarını teyit etmeleri amacıyla e-posta yoluyla gönderilmiştir.

3.5 Verilerin Çözümlemesi

Bu araştırmada, nitel verilerin çözümlemesi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, metinlerden anlamlı bilgiler çıkararak temalar ve kategoriler oluşturmak amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Patton, 2001). Araştırma sürecinde, psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen toplam 18 görüşme deşifre edilmiştir. PDA'lar için 10 görüşme deşifre edilerek 112 sayfa metin, süpervizörler için beş görüşme deşifre edilerek 75 sayfa metin,

alan uzmanları için ise üç görüşme deşifre edilerek 44 sayfa metin analiz edilmiştir. Toplamda, 231 sayfalık metin üzerinde içerik analizi yapılmıştır. Verilerin çözümlemesinde MAXQDA 2020 yazılımı kullanılmıştır.

İçerik analizi süreci, ilk olarak her bir katılımcı grubunun (psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanları) görüşmelerinden elde edilen metinlerin deşifre edilmesiyle başlamıştır. Bu deşifre edilen metinler, araştırma soruları doğrultusunda anlamlı bir biçimde incelenmiş ve veri setine dönüştürülmüştür. Ardından, her bir analiz birimi için (psikolojik danışman adayı, süpervizör ve alan uzmanı) kodlamalar gerçekleştirilmiştir. İçerik analizinde kodlama süreci, metinler içerisindeki önemli ifadeleri, benzerlik gösteren konuları anlamlı birimler halinde sınıflandırmayı amaçlamaktadır (Berg, 2009). Bu aşamada, araştırma soruları ile ilgili olan ve ilgili literatürde yer alan kavramlar doğrultusunda kodlar oluşturulmuştur.

İlk aşama olan kodlamaların ardından, oluşturulan kodlar, içerik analizinin daha derinlemesine bir aşaması olan tema oluşturma sürecine geçilmiştir. Tema oluşturma aşamasında, benzer kodlar bir araya getirilmiş ve alanyazınla desteklenerek genel temalar oluşturulmuştur. Bu süreç, araştırmanın amacına hizmet eden daha geniş ve anlamlı kategorilerin belirlenmesini sağlamıştır. Alanyazın desteği, temaların doğruluğunu artırmak ve elde edilen bulguların güvenilirliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir (Braun ve Clarke, 2006). Araştırma kapsamında gerçekleştirilen içerik analizi, görüşmelerden elde edilen verilerin sistematik bir biçimde sınıflandırılması, temalandırılması ve literatürle desteklenerek anlamlı hale getirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.6 Geçerlik ve Güvenirlik

Nicel araştırmalarda için geçerlilik ve geçerlilik terimleri araştırmanın niteliği için temel ölçütler iken, nitel araştırmalar için bu ölçütler güvenilirlik, tarafsızlık veya doğrulanabilirlik, tutarlılık veya güvenilirlik, uygulanabilirlik veya transfer edilebilirlik gibi kavramlarla ifade edilmektedir (Lincoln ve Guba, 1985). Geçerlik ölçütleri kapsamında, iç geçerlilik için *inandırıcılık*, dış geçerlilik için ise *aktarılabirlik* terimleri; güvenilirlik ölçütleri kapsamında ise *doğrulanabilirlik (güven duyulabilirlik)* ve *tutarlık (onaylanabilirlik)* terimleri kullanılmaktadır (Arslan, 2022; Tutar, 2022). Bu araştırmada ilgili model önerisi temel alınmış olup araştırma kapsamında sağlanan geçerlilik ve güvenilirlik ölçütleri aşağıda sunulmuştur.

İç geçerlilik (inandırıcılık): Bu araştırmada inandırıcılığın sağlanması amacıyla, görüşme ses kayıtlarının deşifasyonu ardından kodlamalar ve tema belirleme süreci, hem araştırmacı hem de bağımsız bir araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu sayede, akran değerlendirmesi de veri analizi sürecine dahil edilmiş olup çoklu kodlama ile veri analizi sürecinde araştırmanın öznellikten arınması amaçlanmıştır (Silverman, 2013). Her iki araştırmacı, tüm görüşme dökümlerini ayrı ayrı incelemiş ve bağımsız olarak kodlamalarını gerçekleştirmiştir. Kodlama sonuçları temalar düzeyinde karşılaştırılmış; örtüşen temalar belirlenmiş, farklılık gösteren temalar ise içerik, bağlam ve katılımcı ifadeleri doğrultusunda yeniden tartışılmıştır. Yorum farklılıkları, kavramsal bütünlük, bağlamsal uygunluk ve ifade tutarlılığı esas alınarak ele alınmış; fikir birliği sağlanana kadar karşılıklı görüşmeler sürdürülmüş ve nihai uzlaşya varılmıştır. Bu süreçte, araştırmacı tarafından başlangıçta toplam 26 tema belirlenmişken, ikinci uzman tarafından süpervizör analiz birimine ait “hedeflenen yeterlikler” ve “hedeflenen çıktılar” temalarının içerik açısından örtüştüğü ve “süpervizyon hedefleri” başlığı altında birleştirilebileceği önerilmiştir. Araştırmacının da bu öneriyi uygun bulmasıyla uzlaş sağlanmış ve böylece toplam tema sayısı 25’e düşürülmüştür. Akran değerlendirmesine ek olarak, araştırma kapsamında gerçekleştirilen pilot çalışmada elde edilen gözlem verisi ve ana çalışmada süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen dersin işlenişine ilişkin bulgularla, araştırmanın analiz biriminin detaylı betimlenmesi amaçlanmıştır. Analiz biriminin detaylı biçimde açıklanarak araştırma sonuçlarının başka zaman ve koşullara aktarılabilmesi sağlanmıştır (Tutar, 2022). Bu araştırmada inandırıcılığı sağlayan bir diğer unsur ise doğrulanabilirlik denetimidir. Bu kapsamda, araştırmanın bulgularının sunulduğu bölümde ana ve alt temalar açıklanırken katılımcılardan görüşmelerde elde edilen orijinal ifadelere yer verilmiştir. Bu sayede, araştırmada elde edilen bulguların verilerle desteklendiğini sunmak amaçlanmıştır. Doğrulanabilirlik denetimini de ek olarak, bu araştırmada sağlanan bir diğer inandırıcılık ölçütü gözlem süresidir. Araştırmacı, araştırmanın formlarını oluşturmada ve ana veriyi toplamadan önce analiz birimi olarak kabul edilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı dersin dört dönem boyunca asistanlığını yaparak dersi gözlemlene imkânı elde etmiştir. Ayrıca, araştırma kapsamında gerçekleştirilen pilot çalışmada analiz biriminin sistematik gözleminden elde edilen bulgular da yine bu ölçütü destekler niteliktedir. Tutar (2022), uzun süreli gözlemin, araştırmacının analiz birimini etkileyen bağlamsal etmenlere odaklanmasını destekleyeceğini öne sürmüştür. Bu araştırmada sağlanan bir diğer

inandırıcılık ölçütü, uzman değerlendirmesidir. İlgili araştırma bir doktora tezi kapsamında gerçekleştirildiği için, araştırmanın nasıl ilerlediği altı ayda bir üç akademisyen tarafından izlenmiştir. Bu bağlamda, tez izleme komitesi dört kez toplanmış ve araştırmanın amacı, soruları, problem durumu, yöntemi ve bulguları da dahil olmak üzere izlenen yola ilişkin geri bildirimler sağlamışlardır. Uzman değerlendirmesi, araştırma konusu hakkında bilgi ve tecrübe sahibi uzmanların araştırmayı objektif bir bakış açısıyla değerlendirmeleri açısından önemlidir (Tutar, 2022). Son olarak, bu araştırmada farklı veri toplama araçları kullanılarak ve aynı analiz birimine dahil farklı katılımcı gruplarından veri toplanarak veri çeşitliliğinin (üçgenleme) sağlanması da inandırıcılık ölçütünü güçlendirmiştir.

Dış geçerlilik (Aktarılabilirlik): Nitel araştırmalarda aktarılabilirlik, nicel araştırmalarda genellenebilirliğe karşılık olarak düşünülmektedir (Tutar, 2022). Lincoln ve Guba (1985), okuyucuların veya araştırmacıların, araştırmanın bağlamını inceleyerek kendi araştırma durumlarına uygunluğunu değerlendirmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Dolayısıyla, araştırmacının bağlamı açık bir biçimde tanımlaması ve detaylıca betimlemesi, araştırmanın aktarılabilirliğini de kolaylaştırmaktadır. Bu araştırmada, aktarılabilirliğin sağlanması için analiz biriminin ve bulguların detaylı ve açık bir biçimde sunulması amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, alanyazında araştırmanın aktarılabilirliğini güçlendirmek amacıyla yapılabilecekler arasında, araştırmacının araştırma konusunda aşinalığı, dahil etme ve hariç tutma ölçütlerinin belirlenmesi, veri doygunluğunu sağlayacak katılımcı sayısı, görüşme sayısı ve süresinin sağlanması, yansıtıcı günlük veya alan notu tutulması ve yüz yüze görüşmelerin gerçekleştirilmesi de yer almaktadır. Araştırmacının araştırma konusuna aşinalığı, bu araştırmada desteklenen ölçütlerden biridir. Araştırmacı, lisans ve yüksek lisans eğitimleri esnasında kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili dersler almış olup dört dönem boyunca analiz birimi olarak kabul edilen dersin asistanlığını yürütmüştür. Buna ek olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında bilimsel makaleler ve bildiriler yayınlamıştır. Dolayısıyla, araştırmacının araştırma konusuna aşina olduğu varsayılmaktadır. Dahil etme ve hariç tutma ölçütlerinin belirlenmesi ölçütü ise araştırmanın katılımcıları belirlenirken sağlanan bir diğer aktarılabilirlik ölçütüdür. Araştırmanın katılımcıları belirlenirken her bir katılımcı grubu için dahil etme ve hariç tutma kriterleri belirlenmiş olup çalışma grubu bu amaçlama örnekleme yöntemi doğrultusunda oluşturulmuştur. Bunlara ek olarak, araştırma kapsamında gerçekleştirilen gözlem ve görüşmeler süresince araştırmacı tarafından alan

notları tutulmuştur. Sistematik gözlem esnasında tutulan alan notları ham veri olarak kabul edilmiş, gözlemin hemen ardından sistematik gözlem veri indeksine aktarılmıştır. Görüşmeler esnasında tutulan alan notları, verilerin deşifasyonu esnasında araştırmacı yorumu olarak kabul edilmiş ve kodlama aşamasına geçildiğinde bu yorumlardan da faydalanılmıştır. Son olarak, veri doygunluğunu sağlayacak katılımcı sayısı, görüşme sayısı ve süresinin sağlanması amacıyla, görüşmeler esnasında alınan ses kayıtları görüşmelerden hemen sonra deşifre edilmiştir. Bu sayede, her bir görüşme sonrasında ilgili katılımcı grubu için veri doygunluğuna ulaşıp ulaşılmadığının anlaşılması kolaylaşmıştır.

İç tutarlılık güvenilirliği (Tutarlılık): Nitel araştırmalarda güvenilirlik olgusu, araştırmacının kaydını tuttuğu veri ile analiz biriminde gerçekten olan durum arasındaki doğru eşleşme olarak açıklanmaktadır (Bogdan ve Biklen, 2007). Diğer bir deyişle, nitel araştırmalarda araştırmacının bakış açısı farklı araştırmacılar arasında farklılık göstereceği için bir olgu farklı zamanlarda farklı araştırmacılar tarafından incelendiğinde farklı sonuçlar elde edilmesi beklenen bir durumdur. Dolayısıyla araştırmanın tutarlılığı, araştırmada elde edilen verinin gerçek durum ile uyumu derecesinde ölçülebilir. Bu araştırmada, görüşmelerden elde edilen deşifrelerin iki farklı kodlayıcı tarafından kodlanması ve belirlenen temaların bu kodlamaların uyumu üzerinden belirlenmesi, kodlayıcılar arası tutarlılığı sağlamıştır. Ayrıca, iç geçerlilikte bahsi geçen doğrulanabilirlik denetiminin sağlanması, iç tutarlılık güvenilirliğini de desteklemektedir.

Dış güvenilirlik (Doğrulanabilirlik): Nitel araştırmalarda dış güvenilirlik, elde edilen bulguların incelenen duruma ait olduğuna, araştırmacının öznelliğinden olabildiğince arınmış olduğuyula ilişkilendirilmiştir (Lincoln ve Guba, 1985). Dolayısıyla, araştırma sürecinde birden fazla araştırmacının görüşü doğrultusunda ilerlemek araştırmanın nesnelliğini de güçlendirmektedir. Bu araştırmada dış güvenilirliği (doğrulanabilirliği) sağlamak amacıyla, farklı araştırmacıların ve uzmanların görüşlerine başvurarak görüşler arasında sağlanan tutarlılık doğrultusunda hareket edilmiştir. Bu bağlamda, araştırmada kullanılan formların geliştirilme sürecinde uzman görüşleri alınmıştır. Ayrıca, araştırma boyunca tez izleme komitesi altı ay arayla dört kez toplanmış, araştırmanın ilerleyişine ilişkin görüşlerini paylaşmışlardır. Araştırma tüm bu uzman ve araştırmacı görüşleri de ele alınarak ilerlemiştir.

3.7 Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmalarda, araştırmacının rolü, araştırma sürecini etkileme potansiyeline sahip olması nedeniyle, araştırmacının kişisel ve profesyonel bilgilerinin de araştırma kapsamında sunulmasını gerektirir (Patton, 2001). Araştırmayı yürüten araştırmacı, lisans ve yüksek lisans eğitimlerini Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında tamamlamış bir uzman psikolojik danışmandır. Hâlihazırda, aynı alanda doktora eğitimi almakta ve Türkiye’de bir üniversitede araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Bu akademik ve profesyonel geçmiş, araştırmanın odak alanının biçimlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Araştırmacı, lisans ve yüksek lisans eğitimi sırasında aldığı derslerin yanı sıra, yüksek lisans tezini kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yazmıştır. Araştırma görevlisi olarak görev yaptığı süreçte, dört dönem boyunca Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin asistanlığını üstlenmiş, bu kapsamda dersi gözlemleme ve derse aktif katılım sağlama fırsatı elde etmiştir. Ayrıca, bir dönem boyunca Sosyal Medya ve Kariyer Yönetimi isimli seçmeli dersin de asistanlığını yapmış; bu süreçte, özellikle kariyer yönetimi konusunda öğrencilerle fikir alışverişinde bulunmuştur. Bu deneyimler, araştırmacının kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki bilgi birikimini zenginleştirmiştir. Araştırmacı, Türk PDR Derneği Akreditasyon Kurulu’nun Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Dersi Standartlarının Belirlenmesi Komisyonu’nda (16 Kasım 2023’ten itibaren) ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Mesleki Yeterliklerin Belirlenmesi Komisyonu’nda (1 Ekim 2024’ten itibaren) aktif olarak yer almıştır. Bu kapsamda, Türkiye ve Amerika’daki çeşitli üniversitelerde bu dersi yürüten 21 öğretim üyesinin deneyim ve görüşlerini dinleme imkânı bulmuştur. Bu süreç, araştırmacının kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları konusundaki anlayışını derinleştirmiştir. Ayrıca, 2021 Güz Dönemi’nde doktora eğitimi kapsamında alınan Psikolojik Danışmada Süpervizyon dersi, psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon süreçlerinin kuramsal temelleri hakkında bilgi edinmesini sağlamıştır. Bu birikim, araştırmacının hem kariyer psikolojik danışmanlığı hem de süpervizyon konularına yönelik ilgisini ve uzmanlığını artırmıştır. Sonuç olarak, araştırmacının eğitim geçmişi, profesyonel deneyimleri ve akademik çalışmaları, bu araştırmaya özgü bağlamı anlamada ve araştırma sürecine katkıda bulunmada önemli bir temel oluşturmuştur. Araştırmacının bilgi ve deneyimleri, araştırma sürecinde olası önyargıları ve etkileri tanımlama ve ele alma noktasında eleştirel bir bakış açısını benimsemesine olanak tanımaktadır.

Merriam (1998), durum çalışmalarının kapsamını ve odak alanını belirlemenin, araştırmacının ilgi duyduğu sorulara göre biçimlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca, bir durum çalışmasında belirli bir olgunun veya fenomenin derinlemesine anlaşılabilmesi için sınırlı bir bağlamın tanımlaması gerekir (Stake, 1995). Buradan yola çıkarak araştırmacı, araştırmanın odak alanını belirlemek amacıyla 2023 Bahar Yarıyılı boyunca dört hafta süresince Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde sistematik gözlem gerçekleştirmiştir. Bu süreçte, ders kapsamında yürütülen etkinlikler, öğretim süreçleri ve süpervizyon uygulamaları detaylı bir biçimde incelenmiştir. Ayrıca, bu dersi almış olan beş öğrenci ile yapılandırılmamış görüşmeler yapılmış ve bu görüşmelerde öğrencilerin dersle ilgili deneyimleri, beklentileri ve önerileri derinlemesine ele alınmıştır. Bu iki aşamalı çalışma, araştırmanın odak alanının belirlenmesine önemli katkılar sağlamıştır. Bu analizler sonucunda, araştırmanın ana amacı, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması/Mesleki Rehberlik Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon süreçlerinin incelenmesi olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda, derse yönelik iyileştirme önerileri geliştirilmesi de araştırmanın önemli bir hedefi olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi, odak alan olarak seçilmiş ve durum çalışması deseninin gerekliliklerine uygun olarak derinlemesine bir inceleme için temel alınmıştır.

3.8 Pilot Çalışma

Araştırmanın ana veri toplama sürecine geçmeden önce, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin sistematik gözlemini ve dersi alan psikolojik danışman adaylarıyla bireysel görüşmeleri içeren bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen pilot çalışmayla birlikte, araştırma kapsamında detaylı incelenmesi amaçlanan derse ilişkin kapsamlı bilgi sahibi olmak, çalışmanın kapsamını belirlemek ve araştırmada kullanılan formların içeriğine ilişkin bir yol haritası çıkarmak amaçlanmıştır. Crossman (2019), pilot çalışmaların faydasını, bir araştırma sorusunu tanımlamak ve bu araştırma sorularını takip etmek için ihtiyaç duyulan araştırma yöntemini uygulayabilmek için gereken zaman ve kaynakları tahmin etmek olarak aktarmıştır. Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması/Mesleki Rehberlik Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon sürecinin incelenmesinin ve derse yönelik öneriler sunulmasının

amaçlandığı bu araştırmada, odak alanın sahip olduğu özelliklerin detaylı bir biçimde incelenebilmesi ve ardından ana verinin toplanabilmesi amacıyla pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Derse ilişkin gerçekleştirilen sistematik gözlem ve yapılandırılmamış görüşmelere ilişkin detaylı bilgi aşağıda sunulmuştur.

3.8.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi gözlemi

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin içeriğine, işleyişine ve dinamiklerine dair derinlemesine bir anlayış kazanmak amacıyla, 2023 Bahar döneminde dört hafta boyunca sistematik ders gözlemi yapılmıştır. Gözlem kapsamında ilgili dönemde dersi almakta olan 34 psikolojik danışman adayı ve bir süpervizör gözlenmiştir. Her bir gözlem esnasında araştırmacı tarafından gözlem notu tutulmuş olup sonrasında bu gözlem notları ham veriye dönüştürülmüştür. Ardından gözlemin fiziksel bilgilerini, betimsel veri indeksini ve gözlemci yorum indeksini içeren ayrıntılı gözlem formu doldurulmuştur. Bu gözlemler sırasında aşağıdaki konulara odaklanılmıştır:

Dersin Yapısı ve Akışı:

- Ders planının organizasyonu ve uygulanması
- Teorik ve pratik bileşenlerin dengesi
- Zaman yönetimi ve ders içeriğinin dağılımı

Kullanılan Öğretim Yöntemleri ve Teknikleri:

- Kullanılan öğretim stratejileri (örn. vaka analizi, rol oynama, grup tartışmaları)
- Teknoloji entegrasyonu ve kullanımı
- Öğrenci katılımını teşvik eden yöntemler

Öğrenci-Öğretim Üyesi Etkileşimi:

- İletişim stilleri ve yaklaşımları
- Geri bildirim mekanizmaları ve etkinliği
- Sınıf içi dinamikler

Süpervizyon Sürecinin İşleyişi:

- Bireysel ve grup süpervizyon oturumlarının yapısı
- Süpervizyon teknikleri ve yaklaşımları
- Öğrencilerin süpervizyon sürecine katılımı ve tepkileri

Karşılaşılan Engeller ve Çözüm Yolları:

- Öğrencilerin karşılaştığı engeller
- Süpervizörlerin karşılaştığı engeller
- Uygulanan çözüm stratejileri

Gözlemler sırasında detaylı alan notları tutulmuş, her ders sonrasında bu notlar sistematik ayrıntılı gözlem formuna işlenmiştir. Ardından betimsel veri indeksi ve yorum indeksi hazırlanmıştır. Gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgileri ve veri indeksi sonrasında elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3 Pilot çalışma - Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması dersi gözlemi veri indeksi

Gözlem	Betimsel Veri İndeksi	Gözlemci Yorumu İndeksi
Birinci Gözlem Yer: PCG 352 Kariyer Psikolojik Danışma Uygulamaları Tarih: 28/02/2023 Saat: 16:00-16:50	- Gözlem yeri fiziki bilgiler - Gözlemin yer ve katılımcı bilgileri - Ders kapsamında pda’lardan beklenenler - Teorik bilgi: Kariyer psikolojik danışma süreci aşamaları - İlk tanışma oturumuna ilişkin bilgi paylaşımı - Onam formu - Süpervizör desteğinin nasıl sağlanacağı - Teorik bilgi: My Parachute etkinliği - Teorik bilgi: Kariyer Danışmanlığı Teknikleri - Teorik bilgi: Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Kullanılan Ölçme Araçları - Teorik bilgi: Sınav Kaygısı	- Grup süpervizyonu için kalabalık sınıf - Pda’lar uygulamaya başlamadan önce daha önceki dönemlerde öğrendikleri bilgiler hatırlatılıyor - Onam formu çok önemli olduğu için üzerinde uzun duruluyor - Süpervizör, pda’ların desteğe ihtiyacı olduğu anlarda ulaşılabilir olduğunu belirtiyor - Pda’ların ders dışında da yararlanabilecekleri kaynaklar sunuluyor
İkinci Gözlem Yer: PCG 352 Kariyer Psikolojik Danışma Uygulamaları Tarih: 07/03/2023 Saat: 16:00-16:50	- Gözlem yeri fiziki bilgiler - Gözlemin yer ve katılımcı bilgileri - Süpervizörün pda’ların danışan bulma sürecini öğrenmesi - Ders planının paylaşılması - Envanter uygulama ve yorumlama: Kişisel Küre Envanteri - Öğrenci sorularının yanıtlanması - Yapılandırılmış oturum planının paylaşılması - Yoklama - Öğrenci sorularının yanıtlanması	- Grup süpervizyonu için kalabalık - Süpervizör, pda’ların süreçlerini bireysel olarak takip ediyor - Ders yapılandırılmış - Pda’lar envanterleri danışandan önce kendilerine uygulayarak deneyim kazanıyorlar - Süpervizör envanterin nasıl yorumlanması gerektiğini modelleyerek gösteriyor - Pda’ların gerçekleştireceği tüm oturumlar yapılandırılmış - Bireysel süpervizyon veriliyor bu aşamada
Üçüncü Gözlem Yer: PCG 352 Kariyer Psikolojik Danışma Uygulamaları	- Gözlem yeri fiziki bilgiler - Gözlemin yer ve katılımcı bilgileri - Pda’ların uygulama süreçlerinin takibi - Teorik ders anlatımına geçiş - Teorik ders: Kendini Değerlendirme Envanteri	- Öğrencilerin durumları bireysel olarak takip ediliyor bu durum danışmanlık davranışlarının sürdürülmesine katkı sağlayabilir. - Ölçekleri uygulamadan önce uygulama ve yorumlama hakkında bilgi edinmiş oluyorlar.

Tarih: 28/03/2023 Saat: 16:00-17:20	• Öğrenciler • Süpervizyon	• Öğretim elemanı dersi anlatırken tüm öğrencilerin kameraları kapalı. İlişki kurulmasının önünde engel teşkil edebilir. • Sınıf kalabalık olduğu için bireysel süpervizyon pda'ların kararına bırakılıyor. Bazı pda'lar bireysel süpervizyondan hiç faydalanmıyor olabilir.
Dördüncü Gözlem Yer: PCG 352 Kariyer Psikolojik Danışma Uygulamaları Tarih: 04/04/2023 Saat: 16:00-16:55	• Gözlem yeri fiziki bilgiler • Gözlemin yer ve katılımcı bilgileri • Pda'ların uygulama süreçlerinin takibi • Pda'nın dropout sonrası süreci hk. yönlendirme • Teorik ders: Motivasyon ve Hedef Belirleme • Öğrenci sorusu • Teorik ders: Motivasyon ve Hedef Belirleme • Öğrenci sorularının yanıtlanması • Sınıf içi uygulama • Teorik ders: SMART Hedef • Etkileşimli anlatım • Öğrencinin talebi üzerine konunun örneklendirilmesi • Oturum görevinin verilmesi • Teorik ders: WDEP • Oturumlarda kullanılmak üzere pda'lara materyal sunulması • Sınıf içi uygulama • Dönem sonu portfolyoları için yönlendirme • Dersin sonlandırılması • Bireysel süpervizyon	• Öğrencilerin uygulama süreçlerinin yakından takibi sürece dahil olmalarını destekliyor • Pda'ların oturumlarında bu slaytı kullanarak psikoeğitim vermeleri bekleniyor. Dolayısıyla süpervizör bir anlamda model oluyor dersi anlatırken. • Pda'ların psikoeğitimi nasıl bir tarzda yapmaları gerektiği netleşiyor • Pda'lar kendileri hedef yazarak hedef belirleme sürecinden danışanla bir araya gelmeden önce deneyimlemiş oluyorlar (model alma) • Öğrencilerin hedefleri üzerinden ilerlenmesi derse odaklanmalarına yardımcı oluyor • Pda'ların bir sonraki oturum hedefleri netleşiyor • Pda'ların kendi oturumları için yol gösterici • Yıl sonu değerlendirmeleri hatırlatılıyor • Sürece ilgisiz olan öğrenciler bu kısımda süpervizyon almamış oluyor • Pda'ların oturumlarına ilişkin sorularına yanıt almaları daha güvenli ilerlemelerini sağlıyor

3.8.2 Yapılandırılmamış görüşmeler

2023 Bahar Dönemi sonunda, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini almış öğrencilere araştırma konusu duyurulmuş ve beş gönüllü psikolojik danışman adayı ile yapılandırılmamış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilgili dönemde derse devamlılık göstermiş ve görüşme duyurusuna dönüş yapan psikolojik danışman adaylarıyla görüşülmüştür. Pilot çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerle, araştırmanın ana veri toplama sürecinde kullanılacak olan formlar için bir

fikir elde etmek amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, psikolojik danışman adaylarının ders deneyimlerini anlamak, dersin güçlü ve zayıf yönlerine dair öğrenci perspektiflerini elde etmek, öğrenme sürecini etkileyen etmenlere dair bir fikir elde etmek, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerin kazanılmasını kolaylaştıran ve zorlaştıran etmenlere ilişkin içgörü kazanmak da bu görüşmelerin kazanımları arasındadır. Görüşmeler, yapılandırılmamış görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiş ve her bir görüşme yaklaşık 20-25 dakika sürmüştür. Görüşmeler, katılımcıların onayıyla ses kaydına alınmış ve daha sonra deşifre edilmiştir.

Görüşmelerin araştırmacı tarafından deşifre edilmesinin ardından MAXQDA (2020, Release 20.2.2) yazılımı kullanılarak deşifreler analiz edilmiştir. Tüm belgeler araştırmacı tarafından okunarak temalar belirlenmiştir. Bu süreçte araştırmacı tarafından başlangıçta toplam 6 tema belirlenmiştir. Analizin güvenilirliğini artırmak amacıyla, çalışmaya dahil olmayan bir başka alan uzmanından aynı deşifreler üzerinde bağımsız olarak analiz yapması istenmiştir. Her iki araştırmacının analiz sonuçları temalar düzeyinde karşılaştırılmış, örtüşen temalar belirlenmiş, farklılık gösteren temalar ise içerik, bağlam ve katılımcı ifadeleri açısından yeniden gözden geçirilmiştir. Karşılaştırma sürecinde ikinci uzman, “dersin değerlendirilmesi” temasının kapsam olarak geniş olduğu ve daha ayrıntılı incelenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Bu öneri doğrultusunda söz konusu tema “dersin katkıları” ve “öneriler” olmak üzere iki ayrı temaya ayrılmış; böylece toplam tema sayısı 7’ye çıkarılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen nihai temalar; *kolaylaştırıcı noktalar*, *kariyer psikolojik danışmanlığına bakış*, *önceki öğrenmeler*, *zorlanılan noktalar*, *süpervizörün rolü*, *dersin katkıları* ve *öneriler* olarak son halini almıştır. Temalara ilişkin katılımcıların örnek ifadelerine Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 4 Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Kolaylaştırıcı noktalar	“Ön görüşmede, ilk görüşeceğimiz zaman çok gerilmiştim. Çünkü daha önce hiç böyle bir şey yapmadım sonuçta. Ama sonra galiba hani öğrencinin benden küçük olması benim rahatlamamı bayağı bir sağladı. O yüzden biraz daha kolaylaştı.” “En başta genel olarak hani görüşme yapabileceğimi bile düşünmüyordum herhangi biriyle. Hani en azından bunun kariyer gibi daha böyle bir tık daha benim de şu an içinden geçtiğim bir süreç olması beni rahatlatmış ve tamam yapılabilir bir şeymiş gibi geldi. Belki de benden daha küçük insanlarla konuşuyor olmak beni daha rahatlatan bir süreç. O yüzden aslında kariyer danışmanlığı bana çok uzak olmayabilir gibi bir düşünce gelmeye başladı bana.”	“Gerçekten çok faydalı oldu bize böyle bir yönlendirme yapması. Mesela benim bazı oturumlarda şey oldu. Mesela süpervizörümün söylediği şeyleri yaptım. Meslek seçiminde kararsız, daha meslekleri bile çok bildiğini düşünmüyordum demiştim. O bana mesela oradaki yazandan farklı bir etkinlik önerdi mesela. Ama böyle bir yol haritamızın olup ona ekstra böyle eklemeler yapmasıyla hani benim sıfırdan yol haritasını oluşturmam arasında çok fark var. O yüzden hani onu vermeseydi daha bir kaygılı olurdu ki bu bence bizim oturumlarımıza da yansırı ve bu kadar verimli olmazdı gibi de geliyor.”		“Kaynakları araştırarak aslında baya notla giriyorum. Elimde bir veri olması ve nasıl yorumlayacağımı mı bilmek nasıl konuşacağımı bilmek biraz rahatlatıyor hani o noktada. Hani yapıp çıkabildikten sonra kafamdaki soru işaretleri biraz azalıyor, yani en azından kaygım azalıyor. Güzel bir seans geçirdim diyebiliyorum.” “Yani bence yapılandırılmış olması bir nebze yani bir noktaya kadar güzel ama herkesin ihtiyaçları özellikle de lise olduğu için farklılık gösterebilir... Ama dediğim gibi sonuçta kısa bir süreç de olduğu için elimizde bir verinin olması ve nasıl bir yönde ilerleyeceğimizi bilmek de kafa olarak da rahatlatıyor bizi.”	“Yapılandırılmış bir süreç aslında ilk başlarda daha çok işime yaradı. Çünkü hiç bilmediğim için elimde bir taslak olması çok güzeldi benim için.”

Tablo 5 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Kariyer psikolojik danışmanlığına bakış	“Kariyer danışmanlığı daha yaygın olmalı, bize de yapılmalı. Ben kariyer danışmanlığı gibi bir şey almıştım. Çok kararsız kaldığım için ama benim inisiyatifimde olan bir şeydi. Böyle olmaması gerektiğini zaten düşünüyordum. Şu an çok daha fazla emin oldum. Yani keşke çok daha yaygın, çok daha bütün lise öğrencilerine uygulanan bir şey olsa diye düşünüyorum.”	“Teori dersi alırken sanki öğrendiğimiz ya da böyle konuştuğumuz vakalar havada kalıyor ve sanki gerçekte karşılaşabileceğim bir şeymiş gibi gelmiyordu. Ama böyle gerçekten bir vakayla karşılaşınca bana böyle daha etkili olabilen bir şeymiş gibi geldi. Teorik dersi alırken sanki bunları öğrenen herhangi biri de yapabilirmiş gibi geliyordu. Ama şu an fark ettim ki, hayır gerçekten çok farklı bir olay. Yani gerçekten belli alanlarda belli yetkinliklerin olmazsa yapılabilecek öyle kolay da bir şey değil. Hani böyle çok sanki şey gibi işte psikolojik danışmanlık kadar ciddi bir şey değil algısı vardı biraz ama aslında o değişti sanırım.”		“Yani dediğim gibi bana hiç uygun bir alan değil o yüzden buradan ilerlemem ama çok fazla insanın da ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Çünkü kendi çevremden de görüyorum dışarıda da. Bence çok yaşla alakalı bir şey değil bu zaten, insanın kendisini bulması. O yüzden yani liseyle bağlı kalınmasına gerek yok. 30 yaşındaki bir insanın da ihtiyacı olabilir, 15 yaşında bir insanın da. O yüzden bence gayet uygulanabilir ama hani benim için değil.”	

Tablo 6 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Önceki öğrenmeler	“Aslında görüyorum, özellikle danışma becerileri bana biraz çok böyle aynı sürekli tekrar eden bir ders gibi gelmişti. Belki de bizim işleyişimizden, ama belki de o yüzden çok iyi aklıma girdi. O yüzden de sürekli kafamda o bilgilerin de döndüğünü fark ediyorum aslında. Kariyer dersinde de konuşmuştuk. O testlerin uygulanışı, yorumlanması falan. Hani o da aklımda kalmış.” “Evet. Yani hani onları daha önce biliyor olmak ve almış olmak bence bir tık rahatlatıyor, cesaret veriyor. Çünkü hani tamam biliyorum ne yapacağımı oluyorum.”	“Danışmanlık becerileri dersi almıştık yine geçen dönem. Ondaki bazı tekniklerin bence işime yaradığını düşünüyorum. Onun dışında kariyer danışmanlığı teorileri dersi. Bence bende onun da bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Böyle genel olarak kişilik vs. gibi konulara değinmiştik orada da. Şu an bu ikisi aklıma geldi ama bence kesinlikle sadece kuramların, bu dersin teori dersiyse değil de birkaç dersin birleşimiyle böyle daha etkili olduğunu düşünüyorum. Gerçekten de diğer derslerin etkisi oldu.”	“Ben birinci sınıftan beri bu dersi bekliyordum, aşırı heyecanlıydım yani. Ama hocanın teori dersini aldıktan sonra bi tık daha yapabileceğimi düşündüm. Aslında yani o dersi almak, ilk önce teorisini almak bende çok etkili oldu. Beni biraz daha sakinleştirdi sürece hâkim kıldı aslında.” “Şu an aldığım etik dersi. Kariyer danışmanlığında sonuçta etik ilkelere de uymamız gerekiyor. Bunun dışında sosyal psikolojinin bana çok katkısı olduğunu düşünüyorum bu konuyla ilgili... ..Onun dışında yani danışmanım daha gelişim sürecinde ve önünde birçok yol olduğu için gelişim psikolojisinin de buna aslında katkısı olduğunu söyleyebilirim.”	“Bir kere danışmanlık becerileri. Yani bize en çok katkı sağlayan ders oldu çünkü hani aslında karşıdaki kişiyle nasıl iletişim kurmamız gerektiğini, yetkinliklerimizi, sınırlılıklarımızı, nasıl tepki vereceğimizi, o profesyonel ilişkiyi korumamız gerektiğini. Hani o bozulursa başımıza neler gelebileceğini. Etik dersinin de aynı şekilde hazırladığını düşünüyorum. Aynı zamanda tabii ki de bu dersin teorisi vardı, o da bayağı hazırladı.”	“Uyum problemleriyle alakalı da işte lise aşamasındaki bir danışanın hangi problemlerle karşılaşabileceğini vs. zaten önceki derslerimizden biliyordum az çok. Tam da bunların karşıma gelmesi aslında benim için bir pratik de olmuş oldu. O yüzden işte ilke ve teknikler dersi, uyum problemleriyle alakalı olan dersler, gelişim problemleri olan hepsini kullanma fırsatı buldum.”

Tablo 7 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Zorlanılan noktalar	“Bir de sonrasında sürekli şey beni çok zorluyor. Soru soruyorum, bilmiyorum diyor, hatırlamıyorum diyor. Hani nasıl biraz daha zorlayıp cevap alacağımı bilemiyorum. Biraz daha düşünsen, belki aklına gelir falan diyorum ama yok yani, çok tıkanıyor. O yüzden planladığımdan daha kısa sürüyor bazen. Biraz uzatmaya çalışıyorum. O konuda sıkıntı yaşıyorum. Bir de benim danışanımın özellikle böyle sakın bir hayatı var. Çok bir etkinliği yok, bir şeyi yok. Hani dolduramıyoruz da konuşmalarımızı. O yüzden hani o açıdan biraz zorluk yaşıyorum. O kadar.”		“Açıkçası kendimle ilgili şöyle bir özeleştiriyi yapacağım, içerik yansıtma ve duygu yansıtma yaparken kendimi çok kastığımı ve o noktada süreçten koptuğumu hissediyorum. Bazen hani şey gibi oluyor, bana bir şey söylüyor burada içerik yansıtma yapabilirim derken onu düşünürken danışanı dinleyemiyorum.” “Mesela bu envanterleri yapıyoruz ama danışanımız 12. sınıf oluyor ve biz bunu ikinci dönemde yapıyoruz ve çoktan meslek seçimi, netleri her şeyi hazır oluyor... ..Ama 12. sınıf bir danışan olunca biraz her şey aslında hazır geliyor. Sadece yönlendirme kalıyor. Bence hani ikinci dönem olması sınava yaklaştığı için süreci biraz kötü etkiliyor.”	“Herkesin seçtiği yol farklı olabileceği için bana dümdüz bir yolda ilerlemek biraz zor geldi. Evet yaptığımız envanterleri, ve bunları yorumlama kısmı, işte danışanıma ulaşma kısmı, hani yine iyi bir ilişki kurdum fakat tam olarak neyi ne kadar yapmam lazım? Ve çok yönlü bir alan olduğu için ve benim de çok ilgi alanım olmadığı için danışana ulaşmak kısmında biraz zorluk çekiyorum.” “Fakat envanterlerde karşı taraf da yaparken bazen sıkılıyor. O noktada da düşüncelerim oluyor, acaba bundan da sıkılacak mı yaparken, bırakmak ister mi gibi. Çünkü bazı envanterler gerçekten çok uzun oluyor.”	

Tablo 8 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Süpervizörün rolü	“Bence hani direkt ilk burada aklıma gelen şey tabii ki süpervizörüne danışmak, süpervizyon saatine kalmak oluyor. Çünkü sonuçta bütün süreçte bizim yanımızda ve zaten çok ilgili olduğu için... ..hani en ufak bir problemimde danışmaktan sıkıntı duymayacağım biri.” “Süpervizörümün bayağı yakından takibi çok iyiydi. Çünkü herkesi not alıyor. Senin bir problemin vardı, diyor. Benim bir problemim yoktu ama problem yaşıyor olsaydım bu süreçte, bu beni çok etkilerdi. Çünkü zaten benim moralim bozulurdu. O da bence çok etkiliydi. Her hafta süpervizyon saatlerinin olması, süpervizörün çok iyi takipte kalması.”	“Daha önce böyle bir şeyi tecrübe etmediğim için hem heyecanlıyım hem de birazcık da kaygılıyım. Ki aslında süpervizörümüz bayağı etkili şekilde anlatmıştı bize. Onun o kadar bize detaylar vermesi gerçekten yardımcı olmuştu. Birazcık benim kaygımı azaltmıştı. Sonraki oturumlarda da şu şekilde bir kaygım devam ediyordu. Acaba envanterleri doğru yorumlayabilecek miyim? Bunları böyle sorabileceğim biri olması beni rahatlatıyordu. Süpervizörümüz de gayet açık bir şekilde ve yardımcı olarak böyle bize açıkladığı için de kaygılarım hep böyle bir çözümle sonuçlandı ve herhangi bir sorun yaşamadım.” “Mesela süpervizörüne yine kolayca gidip sorabiliyor olmak. Beni tatmin eden geri dönüşler almak bana bir yol gösterici olabilmesi, benim bu derste ki ilerlememi sağladığını düşünüyorum.”	“Öncelikle süpervizörümün yönlendirmeleri. Yönergelerini incelediğim zaman aslında büyük bir özgüven oldu benim için. Çünkü karşımda bir yönerge vardı ve ben bu şekilde yalnız hissetmedim kendimi. Hani sadece tek başıma bu süreci yürüteceğim değil, aslında süpervizör hocamın da yanımda olduğunu hissetmek biraz güç verdi. Ve süpervizörümün şey demesi, yani hata yapabilirsiniz ve önemli olan şu an hata yapmak burada hata yapmak, sonrasında iş hayatında değil. Burada hata yapmaktan korkmayın demesi. Aslında biraz daha kendimi, bu biraz daha özgürleştirdi.”	“Yani biz zaten süpervizörümüzle birinci sınıftan beri tanıştığımız için ilişki bence hepimiz için genel olarak kurulmuştu. O yüzden konuşurken de daha rahattım, stres olmadım. O yüzden de ilişkimiz bence iyi yani, bir şey sorabiliyorum rahat rahat. Süpervizörümle gayet güzel konuşabiliyorum. Şuralarda aklımda soru işaretleri var diyebiliyorum. Hani o da güzel bir şekilde vakit ayırıyor. Şu şekilde yapabilirsin şunları uygulayabilirsin, şu yoldan devam edebilirsin. Şimdi bu dönem yeni birisi gelseydi direkt onunla başlasaydık o zaman... Ha yine olurdu ama belki direkt sadece ders kapsamında o anlık olurdu hani onun dışında olmazdı.”	

Tablo 9 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Dersin katkıları	“Bir de bence zaten genel olarak böyle bir uygulama yapabiliyor olmamız... Hani hep şey düşünüyorum... Bu ilk olabilir, hani heyecanlanabilirim ama çok iyi oluyor çünkü çok güzel bir deneyim oluyor. Yapmamız gerekiyor. Sürekli böyle bunu düşünerek tamam bu beni ileriye hazırlayacak falan filan diye öyle düşünerek biraz da kendimi rahatlatıyorum ve bunun da çok katkısı oluyor bence bana. Hani hatırlamaya çalışıyorum konuşulanları, benim ne dediğimi, ne dememem gerektiğini, neyi yanlış dediğimi falan.”		“Direkt psikolojik danışmanlığa başlasaydım bu görüşmeleri yapsaydım büyük ihtimalle kafam çok karışacaktı. Şu an hani sonlandırmayı biliyorum, başlangıcı biliyorum, bir danışanla nasıl konuşulur, ilk görüşme nasıl yapılır... Bunları aslında öğrendim.” “Görüşmemin çok kötü geçtiği zamanlar oldu ama ondan sonra biraz daha elektriği yakalayabildiğimi hissettim ve bu dersin bana kattığı aslında en büyük şeylerden biri... ...Daha önce hep teorikti. Şimdi uygulamaya geçince gerçekten kendim inisiyatif alabileceğimi fark ettim. Bu yetkinlikte olduğumu da gösterdi aslında.”	“Süpervizyon saatlerine kaldığımda danışanlarını anlatıyor arkadaşlarım. Orada bazen benim danışmanıma uymadığını da fark edebiliyorum bazı şeylerin. Öyle olunca da hani ben neye yoğunlaşmam gerektiğini neye yoğunlaşmamam gerektiğini neyin daha çok ihtiyacı olduğunun farkına varıyorum. Orada da süpervizör saatlerinde farklı şeylere yer verilmesi de hani benim perspektifimi genişletmeme yol açıyor.” “Mesela envanterleri biliyordum ama ne uygulamayı ne de yorumlamayı biliyordum onları öğrendik... ..Biraz da eski bizi hatırlamak ve orada da neler eksikti aslında diye bir yorumlama kısmında da bir farkındalık oldu.”	“Zaten başta dediğim gibi süpervizyon çok işime yaradı. Onun dışında terapötik becerileri daha derin şekilde öğrenme fırsatı da buldum. Daha önce de bunları görüyorduk ama kullanırken daha bambaşka oluyormuş. Onların üstüne de süpervizörümle konuşabilmek daha da geliştirmeye sebep oldu yani.”

Tablo 10 (Devam) Pilot çalışma - Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen temalar

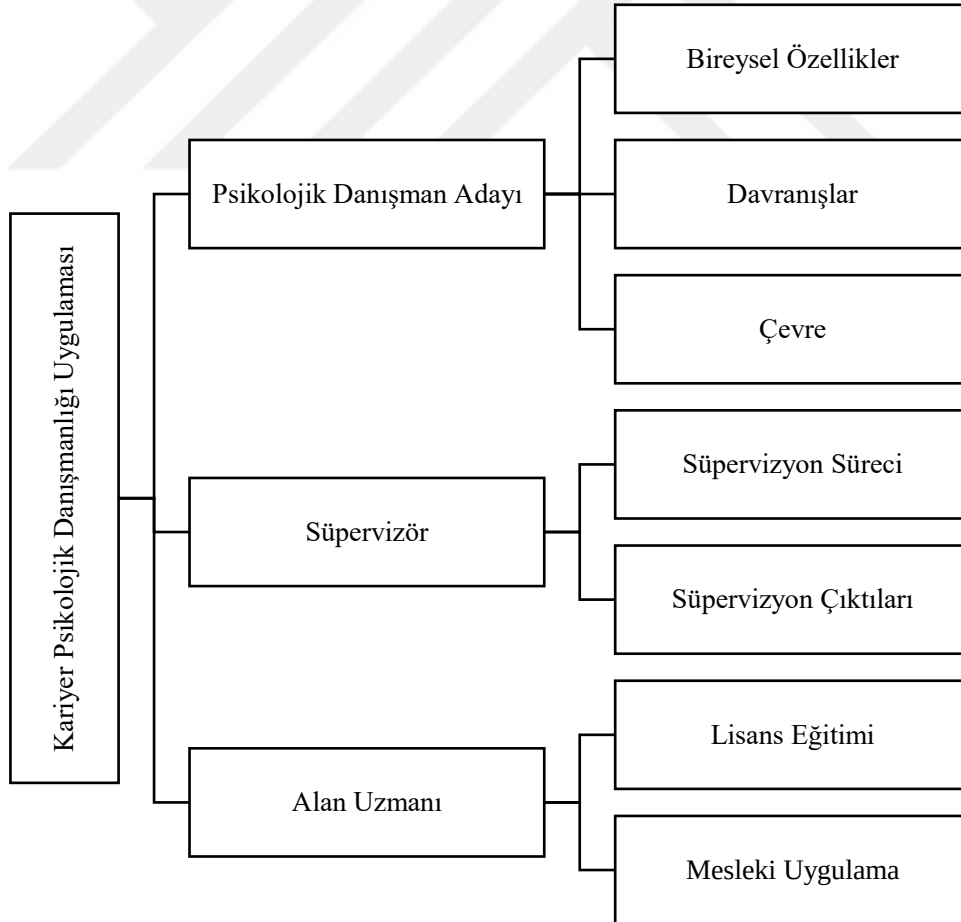
	PDA1 Deşifre	PDA2 Deşifre	PDA3 Deşifre	PDA4 Deşifre	PDA5 Deşifre
Öneriler	“Sadece şeyi biraz daha tercih ederdim, hani okulda yüz yüze yapabilseydik bunu. Çünkü çevrimiçi çok da şey olmuyor. Özellikle bu ders kapsamında, süpervizyon kapsamında.”	“Mesela süpervizyona kaldığımızda sırayla konuşuyoruz ve kendi sıramız gelene kadar diğerlerini dinliyoruz. Orada bile mesela ilgimi çekiyor. Hem insanların sorduğu şeyler hem mesela süpervizörümüzün onların getirdiği o soruna nasıl bir geri dönüş verdiği. Ya da orada mesela hangi noktayı yakalaması önemli gibi. Böyle şeyleri söylemesi aslında bana tek kendi danışanım üzerinden değil de farklı hani insanlar üzerinden de örnekler görmeme ve hani daha farklı bakış açıları kazanmama faydalı olurdu, gibi düşündüm.”	“Bir de şeyi düşünüyorum, önceki dersteki teorisyenlerin meslek seçimlerindeki cinsiyet farklılığını biraz daha sürece taşısaydık bence biraz daha hani daha objektif bakabilirdik. Yani Türkiye şartlarında böyle olduğu için. Mesela, Gottfredson. Onu hiç kullanmadık, ben o noktada biraz daha onu görmek isterdim. Biraz daha teorisyenlerin işin içine katıldığını görmek isterdim.” “Biraz daha az yapılandırılmış olabilirdi. Kaygılanır mıydım, yani tabii ki daha çok kaygılanırdım. Ama zorluk bizi daha iyisini yapmaya ittiği için daha çok araştırır daha çok teorileri özümserdim, aslında bana uygun olanı seçerdim. Bu ilerde psikolojik danışman olarak benimseyeceğim ekole de aslında bir yandan zemin hazırlamış olurdu, daha iyi olabilirdi.”	“Evet belki envanterler değişebilirdi ya da psikoeğitim gibi şeyler daha fazla olabilirdi.” “Bir şubeye düşen kişi sayısı bayağı fazla. O yüzden ya süre ya da farklı 1-2 kişi olsa en azından konuşabileceğimiz zaman açısından bizim için biraz daha verimli olabilirdi diye düşünüyorum.” “6 oturumdan biraz daha fazla olması daha iyi olurdu. Çünkü 6 oturum bence az ve danışanlarımız da devam etmeye istekli olduğu zaman aslında biraz daha fazla oturum olsa ve biraz daha tanımaya yönelik olsak ben daha fazla yardım ve faydalı olabileceğimizi düşünüyorum.”	“Şu olabilirdi, yani bir tane danışan görüyoruz ve onun problemleriyle devam ediyoruz. Belki, bilmiyorum, en az üç tane danışan görsek, hani bizim için zorlayıcı olabilir tabii diğer derslerimizle beraber ama her öğrencinin farklılıklarıyla nasıl çalışabileceğimizi görmek açısından iyi olabilirdi.”

4 BULGULAR

Bu bölümde, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması/Mesleki Rehberlik Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon sürecinin incelenmesi ve derse yönelik öneriler sunulması amacıyla araştırma kapsamında elde edilen verilerin bulgularına yer verilmiştir. İç içe geçmiş tek durum deseninin kullanıldığı bu çalışmada incelenen durum, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi olarak belirlenmiştir. Bu durumun barındırdığı alt birimler ise psikolojik danışman adayı, süpervizör ve alan uzmanlarıdır. Her birim kendi içerisinde temalara ayrılmış ve çalışmanın bulguları bu kapsamda ele alınmıştır. Araştırmanın temel analiz birimi, alt birimler ve ana kategoriler Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Analiz Birimleri ve Ana Kategoriler



Şekil 3'te yer alan şemanın, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin yapısal organizasyonunu ve temel bileşenlerini açıklamayı amaçlanmıştır. Şemada, üç analiz birimi bulunmaktadır: psikolojik danışman aday, süpervizör ve alan uzmanı. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen kodlamalar Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli (Larson, 1998) çerçevesi kullanılarak alt ve ana temalar oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, psikolojik danışman aday birimi, bireysel özellikler, davranışlar ve çevre olmak üzere üç kategoriyi içermektedir. Psikolojik danışman adayları, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında kazandırılması amaçlanan yeterliklerin alıcı öznesi olarak kabul edilmektedirler. Bu sebeple, psikolojik danışman adaylarının incelenen durumda sahip oldukları bireysel özellikler, etkilendikleri çevresel faktörler ve hem süpervizyon hem de psikolojik danışma oturumu davranışları araştırma kapsamında ele alınmıştır. Süpervizör birimi, süpervizyon süreci ve süpervizyon çıktıları olarak iki kategoriye ayrılmıştır. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi sürecini yürütmekle ve organize etmekle sorumlu olan süpervizörler de bu araştırmada incelenen bir diğer analiz birimi olarak kabul edilmiştir. Alan uzmanı birimi ise lisans eğitimi ve mesleki uygulama şeklinde iki kategori içermektedir. Alan uzmanları, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programından mezun olmuş olup görüşmelerin gerçekleştirildiği zaman diliminde kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlikleri, lisans eğitimleri ve şu anki mesleki deneyimleri kapsamında incelenmiştir. Bu yapılandırma, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasını, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini temel alarak incelemede rol oynayan analiz birimlerini ve bu analiz birimlerinin ilişkili olduğu temel kategorileri sistematik bir biçimde göstermektedir. Her bir kategori ve kategorilerin barındırdığı temalar, katılımcıların örnek ifadeleriyle desteklenerek aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.1 Psikolojik Danışman Adayı

Psikolojik danışman aday, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin temel analiz birimlerinden biridir. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda, bu analiz birimi, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının etkinliğini ve süpervizyon sürecinin verimliliğini değerlendirmede kritik bir role sahiptir. Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde bireysel özellikler, çevre ve davranışlar olarak

üç ana tema altında toplanabilecek alt temalar elde edilmiştir. İçerik analizleri sonucunda elde edilen tema ve alt temalar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 11

Psikolojik danışman adayı ile ilgili tema ve alt temalar

Temalar ve Alt Temalar	n
Bireysel Özellikler	
<i>Derse ilişkin beklentiler</i>	9
<i>Önceki öğrenmeler</i>	9
<i>KPD’ a bakış</i>	9
<i>Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterliği</i>	10
Çevresel Etmenler	
<i>Süpervizyon niteliği</i>	10
<i>Süpervizyon süresi</i>	9
<i>Süpervizyon ilişkisi</i>	9
<i>Süpervizör</i>	9
<i>Danışan</i>	6
Davranışlar	
<i>Geri bildirim alma</i>	9
<i>Psikolojik danışma oturumu hazırlığı</i>	9
<i>Süpervizyon oturumu hazırlığı</i>	10

4.1.1 Bireysel özellikler

4.1.1.1 Derse ilişkin beklentiler

Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini almadan önce derse yönelik beklentilerinin neler olduğu sorulmuştur. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının bu ders kapsamında başlıca *envanter raporlama* ($n = 2$), *yapılandırılmış bir süreç* ($n = 1$), *kuramsal bilgiyi uygulamaya dönüştürme* ($n = 1$), *okullarda uygulama* ($n = 3$), *KPD oturumu yönetme* ($n = 1$), *süpervizör gözetimi* ($n = 3$) beklentilerini taşıdıklarını ortaya koymuştur. Derse ilişkin beklentilere yönelik psikolojik danışman adaylarının ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kod ve alt kodlara ilişkin harita Şekil 3’te yer almaktadır.

“Açıkcası ben birebir danışmanlık vereceğimizi bilmiyordum. Uygulamalar derken herhalde liselilere test uygularız falan diye düşündüm. Ama birebir danışmanlık şekline gideceğimizi bilmiyordum. Böyle gitmemiz benim bu testleri uygulama konusuna daha

çok gelişmem lazım. Çünkü sadece bir kişiye odaklandık. Ben artık başka biri sorduğunda da bu testi yapabilirim diyebiliyorum.” (PDA6, Görüşme, Envanter Raporlama)

“Hocam, tam benim beklediğim gibiydi aslında. İlkokul, ortaokul ya da lise diye düşünmüştüm. Bana ilkokul geldi. Ben biraz daha aslında, nasıl diyeyim, öyle bir yönergeye göre hareket ederiz diye düşünmüştüm ama biz öyle olmadık. Bizim okulumuzun okul psikolojik danışmanı yoktu. İkisi de atanmıştı ve okulun psikolojik danışman açığı vardı.” (PDA5, Görüşme, Yapılandırılmış Bir Süreç)

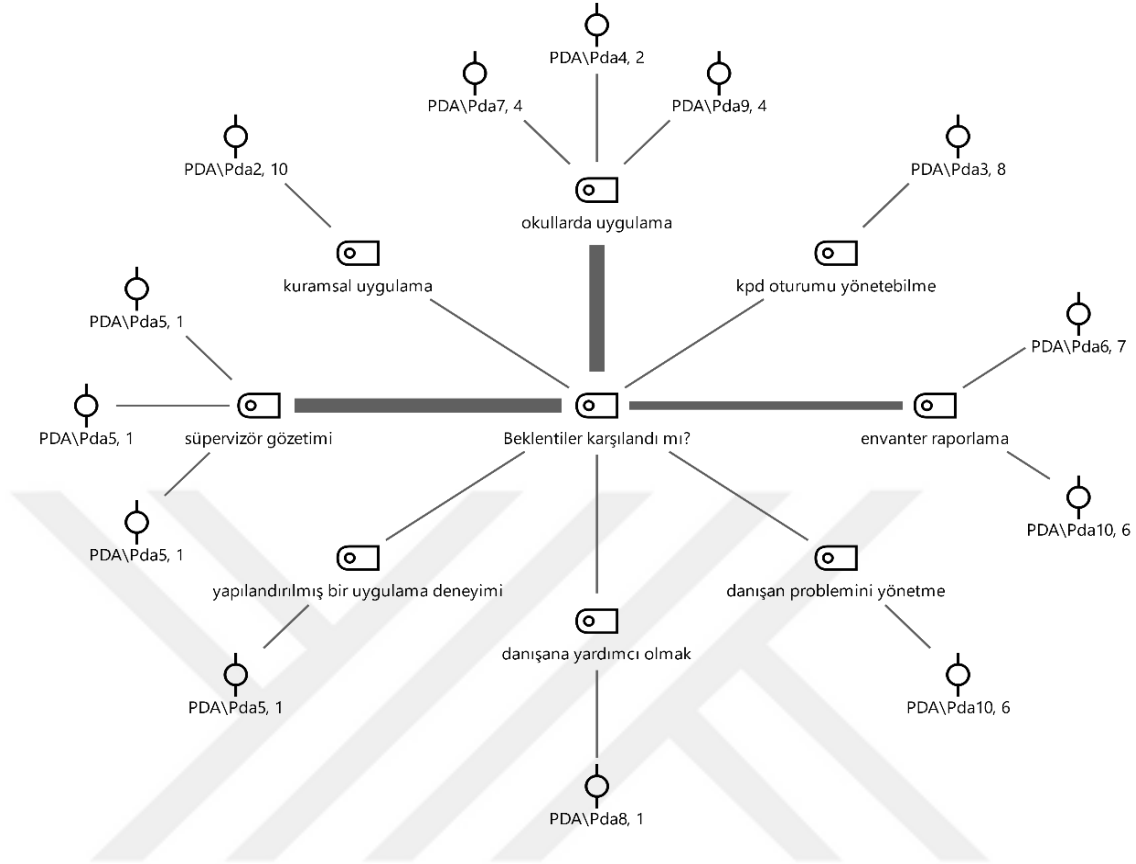
“Onun dışında o oturumlarda hangi kuramları uygulamamız gerektiği yoktu açıkçası konuşurken. Yani belki kariyer kapsamında kaldığı için mi bilmiyorum ama herhangi bir kurama dayalı olarak çalışmadık. Kendimiz yani belirledik ama belli bir kurama göre belki de gitseydik daha verimli olabilir miydi kuramları öğrendiğimiz açısından? Belki öyle bir şey olabilirdi.” (PDA2, Görüşme, Kuramsal Bilgiyi Uygulamaya Dönüştürme)

“Dersle ilgili ilk beklentim, biz biraz da hani okul psikolojik danışmanlık servisiyle daha aktif çalışacağız diye düşünüyorduk. Öyle düşündüm ben daha doğrusu ama biz öğrencilerle bireysel görüşmeler yaptık, sınıf etkinliklerine katıldık. O biraz beklentimin dışında oldu. Hiç okul psikolojik danışmanı ile çok fazla iletişim kurmadık, etkileşim kurmadık. Sadece belli başlı konular vardı mesela programla belli olan. Öğretmenle konuşulacak, şunlar değerlendirilecek ve yardım alınacak diyordu. O benim beklentimi karşılamadı. Biz daha fazla etkileşim kurarız diye bekliyordum.” (PDA4, Görüşme, Okullarda Uygulama)

Dersin içeriğini öğrenmeye başladıkça aslında bireysel görüşmeler ve sınıf görüşmeleri yapılacağını öğrendim. Bireysel görüşmelerde aslında süreci yönetebilmem, karşıdaki danışanın ihtiyaçlarına göre bir oturum süreci planlama konusunda aslında bir beklentilerim vardı. Bu yeteneklerimi geliştirmeyi düşünüyordum.” (PDA3, Görüşme, KPD Oturumu Yönetme)

Şekil 3

Psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentileri kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentilerini ifade ettikleri paylaşımlarından anlaşılacağı üzere, KPDU dersine başlarken psikolojik danışman adaylarının çeşitli beklentileri mevcuttur. Psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentileri ve derste gerçekten uygulanan arasındaki mesafe arttıkça psikolojik danışman adayları beklentilerinin karşılanmadığı düşüncesine sahip oldukları görülmektedir.

4.1.1.2 Önceki öğrenmeler

Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine başlamadan önceki öğrenmelerinin ilgili ders için destekleyici bir unsur olduğuna ilişkin bulgular saptanmıştır. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının bu dersten önce aldıkları *psikolojik danışma ilke ve teknikleri / becerileri* ($n = 6$), *gelişim psikolojisi* ($n = 4$), *kariyer psikolojik danışmanlığı (teori)* ($n = 2$), *okullarda psikolojik danışma* ($n = 1$) ve *psikolojik testler* ($n = 1$) gibi derslerde elde edilen öğrenmelerin kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerini edinmelerini desteklediğini ortaya koymuştur. Önceki öğrenmelerine yönelik psikolojik

danışman adaylarının ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 4'te yer almaktadır.

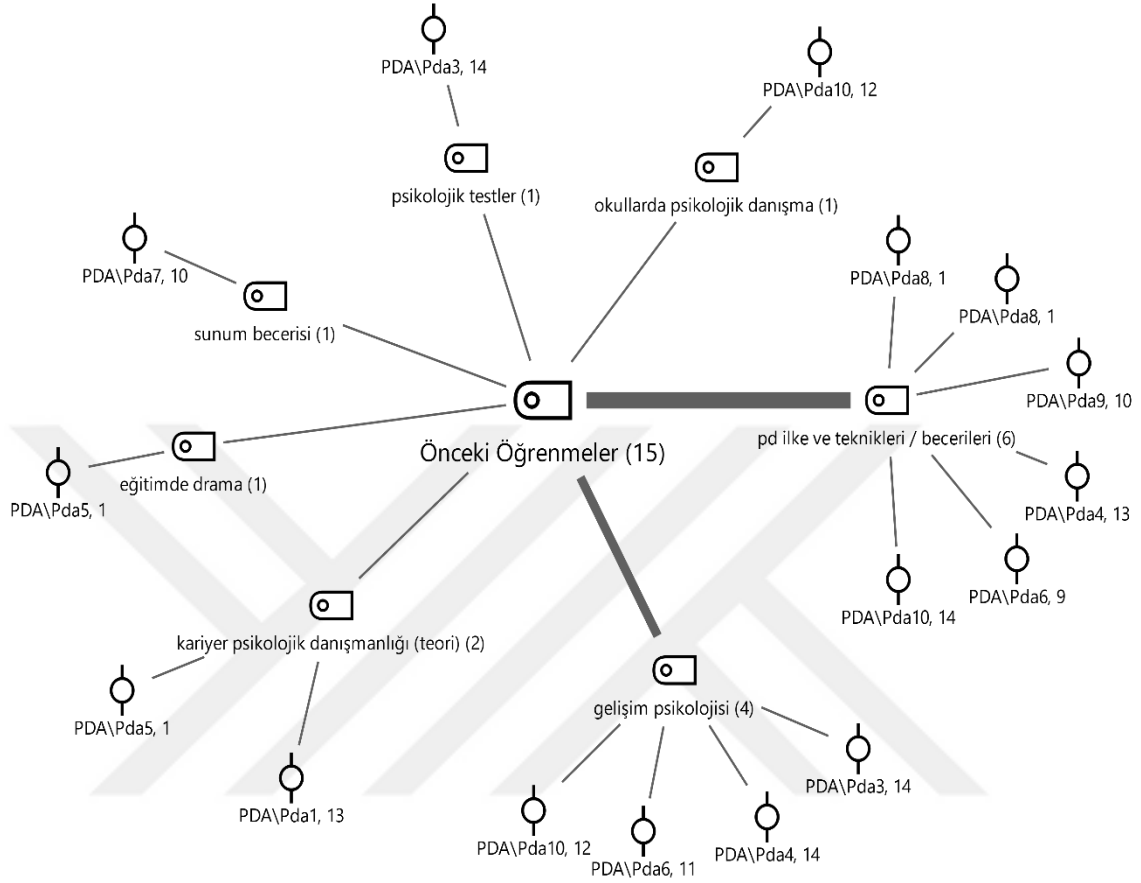
“Bir psikolojik danışma becerileri vardı hocam. Onları kullandım seanslar esnasında. Öncesinde o dersi almamız iyi oldu. Bir de zaten ilk dönem aldığımız kariyer psikolojik danışma becerileri, oradaki teorileri de kullanmış olduk seanslar esnasında. Hoca bizden bunu istemese bile, ister istemez öğrendiklerimizi buraya da uyguladık. Yani ben en azından öyle yaptım. Yani ben gelişim de olabilir diyorum. Çünkü biraz şimdi kendi danışanıyla ilerlerken onun yaş grubuna göre davranmaya çalıştım. Hani onu şu an içinde bulunduğu gelişim dönemine göre ilerlemeye çalıştım.” (PDA6, Görüşme, Psikolojik danışma becerileri; gelişim psikolojisi)

“Bence psikolojik danışma ilke ve teknikleri var. Onda bazı teknikleri öğrendim. İşte asgari düzeyde teşvik, duygu yansıtması, içerik yansıtması. Bunları ilk o derste görmüştük. Bu dönem yine mesleki rehberlik uygulamalarıyla eş zamanlı aldığımız psikolojik danışma becerileri var. Onda da yine bu teknikleri kullanarak role play'ler yapıyorduk. Bu da akılda kalıcı oldu. Bence bu da etkili oldu. Bu ders için eş zamanlı olmasına rağmen yine de katkı sağladı diyebilirim. Özellikle psikolojik testler dersine bir parantez açmak istiyorum. Oradaki danışman hocam ...yaklaşık 10 ya da 12 tane olması lazım psikolojik testler uygulamamızı istedi. Farklı yaşta, farklı cinsiyette kişilere. Ve onu aynı şekilde kayda almamızı ve kendisine götürüp karşılıklı bir değerlendirmeye tabi tutmamızı istemişti. O kadar çok katkı sunduğunu anladım ki. Yani diğer arkadaşlarımla konuştuğum zaman, aslında ben zorlandığımı düşünürken diğer arkadaşlarıma nazaran daha önce bunu tecrübe ettiğim için aslında bir tık avantajlı konumda gibi hissettim kendimi. Aslında bireysel görüşmede de bunun çok katkısının olduğunu düşünüyorum. Özellikle hatta bir tane test de uygulamıştık. Yanlış değilsem kariyer geliştirme envanteri olması lazımdı. Bunu uygulamak, işte test hakkında bilgiler vermek, danışana sonrasında bunun değerlendirmesini yapmak bana çok büyük katkı sağlamıştı.” (PDA3, Görüşme, Psikolojik danışma ilke ve teknikleri / becerileri; psikolojik testler)

“Şöyle psikolojik danışma ilke ve teknikleri dersiyle psikolojik danışma becerileri dersi bence bu ders üzerinde çok etkili oluyor. İşte buradaki bilgi verme, içerik yansıtma, etkin dinleme bu becerileri sıklıkla kullandık mesleki rehberlik uygulamaları dersinde. Bu derslerin etkisi olduğunu düşünüyorum.” (PDA9, Görüşme, Psikolojik danışma ilke ve teknikleri / becerileri)

Şekil 4

Psikolojik danışman adaylarının önceki öğrenmelerine ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının KPDU dersine gelene kadar edindikleri önceki öğrenmelere ilişkin ifadelerinden de anlaşılabileceği üzere, RPD müfredatında yer alan diğer derslerde edindikleri kazanımlardan KPDU dersinde faydalanmışlardır. Özellikle, beceri kazanımı, kuramsal arka plan ve danışanın özelliklerini anlama noktasında önceki öğrenmelerini bu ders kapsamında pratiğe döktükleri anlaşılmaktadır. Ayrıca, önceki öğrenmelerin bu ders kapsamında edinilmesi gereken becerilerin ve öğrenmelerin edinimini de kolaylaştırdığına ilişkin katılımcı ifadeleri mevcuttur.

4.1.1.3 Kariyer psikolojik danışmanlığına bakış

Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşler elde edilmiştir. Dersi almadan önce kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açıları çok olumlu olmayan psikolojik danışman adayları, dersi aldıktan sonra kariyer psikolojik danışmanlığını çalışabilecekleri bir istihdam alanı olarak

gördüklerini paylaşmışlardır. Diğer yandan dersi aldıktan sonra kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarında herhangi bir değişim olmadığını ifade eden psikolojik danışman adayları da olmuştur. Ancak bakış açısı olumsuz olarak değerlendirilebilecek herhangi bir ifadeye rastlanmamıştır. Dolayısıyla elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik bakış açılarının ya olumlu ($n = 8$) ya da ne olumlu ne de olumsuz ($n = 2$) biçimde değiştiğini ortaya koymuştur. Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarına ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 5'te yer almaktadır.

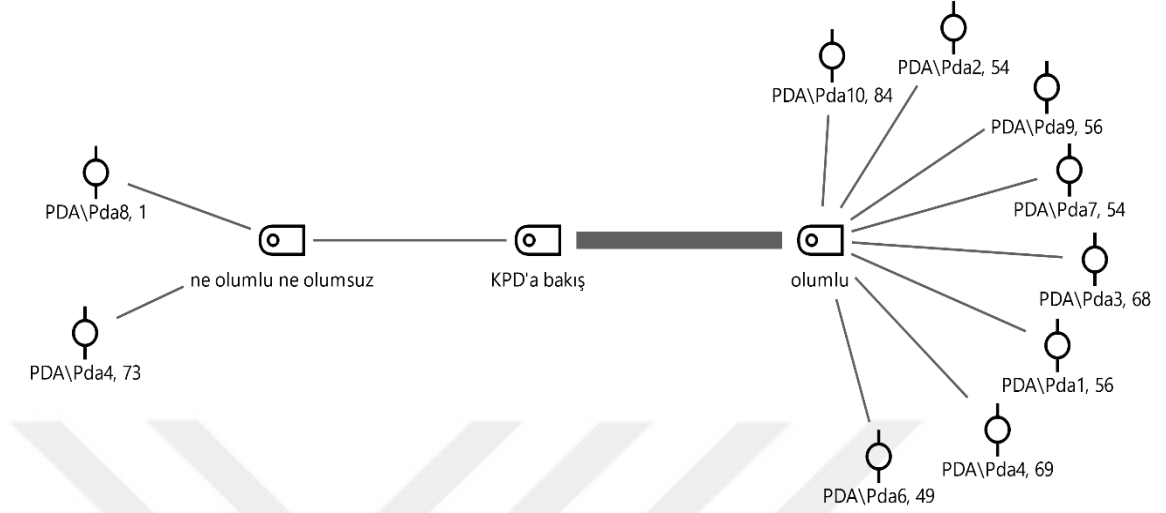
“Bence gerekli olduğunu düşünüyorum. Ve daha önceki kendi deneyimlerimi falan da gözden geçirmeme biraz aslında sebep oldu diyebilirim. Yani biz üniversite tercihi yaparken de lise tercihi yaparken de aslında çok sağlıklı, profesyonel bir yardım almamışız diye düşünüyorum. Ve bu yardımın daha başlangıçta olması gerektiğini düşünüyorum. Yani ilk aşamalardan itibaren, ortaokuldan itibaren veya daha öncesinden itibaren başlatılması ya da bunun aşılmasını gerekiyor ki aileler de, öğrenciler de ona göre daha sağlıklı tercihler yapabilsin bence. Doğru yapıldığında önemli bir meslek olduğunu düşünüyorum.” (PDA2, Görüşme, Olumlu)

“Yani ben iyi ki almışız diye düşünüyorum. Dediğim gibi aldığımız dersler içinde uygulamaya yönelik olduğu için tam olarak kendimi alanda hissettim gerçekten. Teorik bilgi haricinde bir şeyler yaptığımız için sanki gerçekten işe yarıyormuş gibi hissettim. Kendim de daha öncesinde okulda böyle bir kariyer psikolojik danışmanlığı almak istemiştim. Ama tam olarak bir karşılık bulamamıştım. Yani en azından akademik benlik ölçeği gibi bir ölçeği kendime uygulamak çok isterdim zamanında. Ama şu an mesela daha iyi şeyler, daha olumlu şeyler düşünüyorum. Eskiden daha olumsuzdu. Hani çok işe yaramıyormuş gibi geliyordu. Ama şu an çok daha olumlu düşünüyorum. Özellikle lisede çok gerekli. Çünkü aklı karışık olan çok fazla öğrenci var. Ki ben de onlardan biriydim. Hani neyi seçmem gerektiği hakkında tam bir bilgi sahibi değildim. O açıdan bence kesinlikle kariyer psikolojik danışmanlığı her öğrenciye uygulanması gerekiyor.” (PDA10, Görüşme, olumlu)

“Ben daha çok grupta psikolojik danışma yapmak istiyorum. Yani hedefim o yönde. Belki o yüzdendir. Yani daha çok öğrencilerin sabit fikirleri oluyor. Evet, biz onların belki birazcık gözünü açabiliyoruz. Ama... Mesela ben yönümü grupta psikolojik danışmanlığa çevirmek istiyorum, hani o yönün daha iyi benim için olacağını düşündüğüm için. Bu dersi almak benim kariyer psikolojik danışmanlığına olan yakınlığım bağlamında çok da bir farklılık yaratmadı diyebilirim.” (PDA8, Görüşme, Ne olumlu ne olumsuz)

Şekil 5

Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarına ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının, KPDU dersini aldıktan sonra kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarının değişim gösterip göstermediğine ilişkin ifadelerinden ve kod haritasından da anlaşılacağı üzere, çoğunlukla olumlu yönde bir değişim meydana gelmiştir. Psikolojik danışman adayları, özellikle bireysel kariyer rehberliği uygulamalarında danışmanlarında gördükleri olumlu değişime tanıklık etmelerinin, kariyer psikolojik danışmanlığının önemine ve etkililiğine ilişkin bakış açılarının değişmesinde kilit bir rol oynadığı görülmektedir.

4.1.1.4 Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği

Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini tamamladıktan sonra kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine ilişkin görüşler elde edilmiştir. Katılımcılar, başlangıca kıyasla şu anda daha yetkin hissetseler de bazı konularda hala desteğe ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği bağlamında değerlendirildiğinde tamamen yetkin hissedip hissetmediklerine dair kesin sonuçlara işaret etmemektedir. Bunun yanı sıra, kuram bilgisi, kariyer psikolojik danışma oturumu yürütme, teknolojik araçların kullanımı gibi kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlik alanlarını göz önünde bulundurarak bu alanlarda ne derecede yetkin hissettiklerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Dolayısıyla elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik

danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini *kariyer psikolojik danışma oturumu yönetme* ($n = 6$), *kuram bilgisi* ($n = 4$), *psikolojik danışmanlık becerileri* ($n = 3$), *mesleki rehberlik* ($n=1$) ve *teknolojik araçlar* ($n = 1$) olmak üzere beş boyutta değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 6’da yer almaktadır.

“Mesela bu dersi almadan önce bu oturumlara yönelik veya hani bu ilişkiye yönelik bir şey bilmiyordum. Sıralama nasıl olmalı? Önce ne yapmalıyım? Ne şekilde yürütmeliyim? Bana bir soru sorduğumda cevaplayamazsam ne yapmalıyım? Tabii ki soru sorduğunda cevaplayamadığım da oldu. Hani bir sonraki oturumda şey yaparız dediğim de oldu. Ama şu an belki süreci daha iyi yönetebilirim. Kısmen yeterli hissediyorum. Çok yeterli değil, çok yetersiz de değil. Ortada, bir yerde. (PDA8, Görüşme, Kariyer psikolojik danışma oturumu yönetme)

“Şu anki yetenekleri, yani ilgileriyle belki on ikinci sınıftaki ilgileri birbirinden biraz farklı olacak. Hani o dört sene içinde kişilikle birlikte belki ilgiler de değişecek. Biz hani şu anki şartlara göre bir meslek önerisinde, önerilerinde bulunduk. Ama onda hani şey sürecini canlandırmış olduk. Bu meslekleri merak etme ve araştırma, nasıl araştırabileceğini bilme. Ve araştırırken kendisiyle ilgili nelere dikkat edeceğini bilme sürecini canlandırmış olduk. Hani ileride de okulda çalıştığımda öğrencilerimde bunları yapmayı da biliyorum.” (PDA9, Görüşme, Mesleki rehberlik)

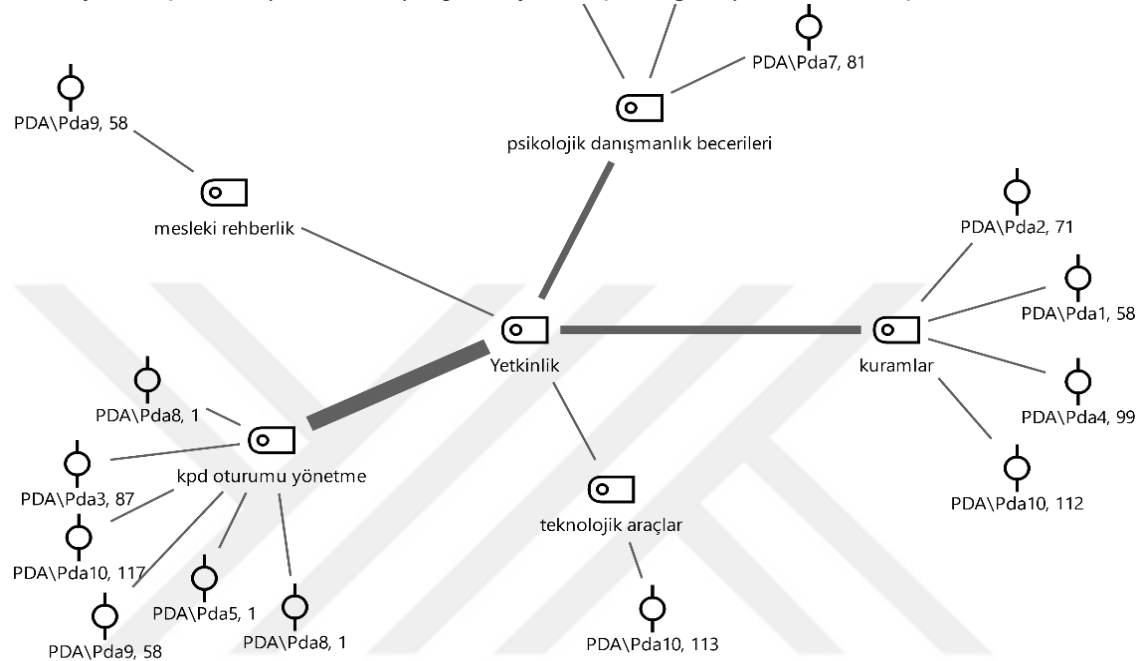
“Kuramlar konusunda, mesela biz mesleki rehberlikle ilgili kuramlar gördük. Kuramları uygulama konusunda aslında daha çok şey görmüş oldum. Kuramların işe yarayabileceği noktasında, nasıl uygulayabileceğim noktasında. Özellikle veya hangi kuramlar benim süreci yönetebilmem için kullanmam gerekir, hangi kuramlar bana daha uygun diye düşündüğümde daha aklımda fikirler oluştu. Eskiden aklım daha karışıkken, sadece dersi aldığımızda, uygulamadan sonra ben bu kuramdan daha iyi bir şekilde ilerleyebilirim diyebiliyorum. Yine teknoloji konusunda mesela hocamızın da yardımıyla İşkur gibi sayfaların tam olarak öyle meslekleri tanıttığını falan biliyordum ki gerçekten çok ayrıntılı şekilde akla gelebilecek soruları cevaplıyor. Yine bunları kullanmayı öğrenmek de benim için çok iyi oldu. Bilgiyi alabiliyorum her türlü ama biraz daha uygulama konusunda kendimi geliştirmem gerektiğini düşünüyorum. Hem heyecanımı yenebilmek hem özgüvenimi daha da güçlendirmek amacıyla. (PDA10, Görüşme, Kuramlar; teknolojik araçlar).

“Kazanımlarım kesinlikle oldu ama teorik açıdan öğrendiklerimizi yansıtma olarak maalesef yeterli olduğumu hala düşünmüyorum. Hala yani o seanslarda ya da o sınıf etkinliklerinde heyecanlanıp, acaba şimdi başka bir konuya mı geçsem ya da şu an yapılandırmayı doğru mu yaptım? İlk hemen yüzleştirme mi yapmalıyım, yoksa içerik yansıtma yapıp öğrenciyle bir şeyleri mi tartışmalıyım, tarzı sürekli hala bunları düşünüyorum. Hala acaba çalışma mı yapıyorum? Zaten öğrenci mi bilmiyor, acaba bana bakarak hayatında ilk gördüğü psikolojik danışman olarak benim bu yetersizliğim yüzünden sonrasında danışmaya çekinir mi, anlatmaz mı, anlatır mı? Hala bunları

düşündürüyor mesela. Acaba öğrendim mi? Ben bunları biliyor muyum? Evet, ben bu dersi aldım. Ben psikolojik danışmanlık teknikleri dersini de aldım. Bunları biliyorum. Sınıfımda sundum, notumu da aldım ama ben bunu verebilir miyim karşı tarafa? Hala bundan emin değilim.” (PDA4, Görüşme, Psikolojik danışma becerileri)

Şekil 6

Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine ilişkin kod haritası



Kariyer psikolojik danışmanı adaylarının KPDU dersi sonunda, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine ilişkin ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, dersi almadan önce ve sonrasında yetkinlik düzeylerinde artış meydana gelmiştir. Bununla birlikte, bir kariyer psikolojik danışması oturumu yürütme konusunda hala desteğe ve süpervizyona ihtiyaç duyduklarına ilişkin ifadeler de elde edilen bulgular arasındadır. Dolayısıyla, elde edilen bulgular, ders sonunda kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği genel olarak yükselmiş olsa da katılımcıların kendilerini yetkin hissetmedikleri konular olduğu şeklinde ele alınmalıdır.

4.1.2 Çevresel etmenler

4.1.2.1 Süpervizyon niteliği

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niteliğine ilişkin katılımcıların görüşleri incelenmiştir. Psikolojik danışman adaylarının, süpervizyonun niteliğine ilişkin ifadeleri çoğunlukla süpervizörün süreçteki desteği ve sunduğu geri bildirim üzerine yoğunlaşmıştır. Süpervizyon süresince süpervizörlerinden destek gördüğünü ve düzenli geri bildirim aldığını düşünen psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini de olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, süpervizör desteğini yeterli bulmayan psikolojik danışman adayları da süpervizyonun niteliğini olumsuz olarak değerlendirmişlerdir. Bunun yanı sıra, süpervizyon süresi, süpervizörün donanımı gibi unsurların da yine psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini değerlendirirken göz önünde bulundurdıkları unsurlar olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersinde sağlanan süpervizyonun niteliğine ilişkin elde edilen bulgular, *süpervizör desteği* ($n = 7$), *geri bildirim* ($n = 5$), *bireysel süpervizyon eksikliği* ($n = 1$), *süpervizör donanımı* ($n = 1$) ve *sınıf mevcudu* ($n = 1$) olmak üzere beş kod çerçevesinde ele alınmıştır. Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersinde sağlanan süpervizyonun niteliğine ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 7’de yer almaktadır.

“Yani dersi puanlamam gerekirse on üzerinden on verebilirim. Eksiklik açısından düşündüğümüzde de ne söyleyebilirim? Belki şey olabilir. Biz hani kalabalık bir grubuz, elli kişilik bir sınıfımız var belki. Bazen derse katılamaz olabiliyorduk ama bazen de yoğun olabiliyorduk. Ve elli kişinin tek tek bir şeyleri paylaşması birazcık uzun sürebiliyordu. Bu bizim için bir dezavantaj. Yine de hocamız bizi tek tek dinledi, tek tek görüşlerimizi aldı. Aynı şekilde arkadaşlarımızın da görüşlerini paylaşmasına izin verdi. Süreç sağlıklı bir şekilde yönetilebildi yani.” (PDA7, Görüşme, Süpervizör desteği; sınıf mevcudu)

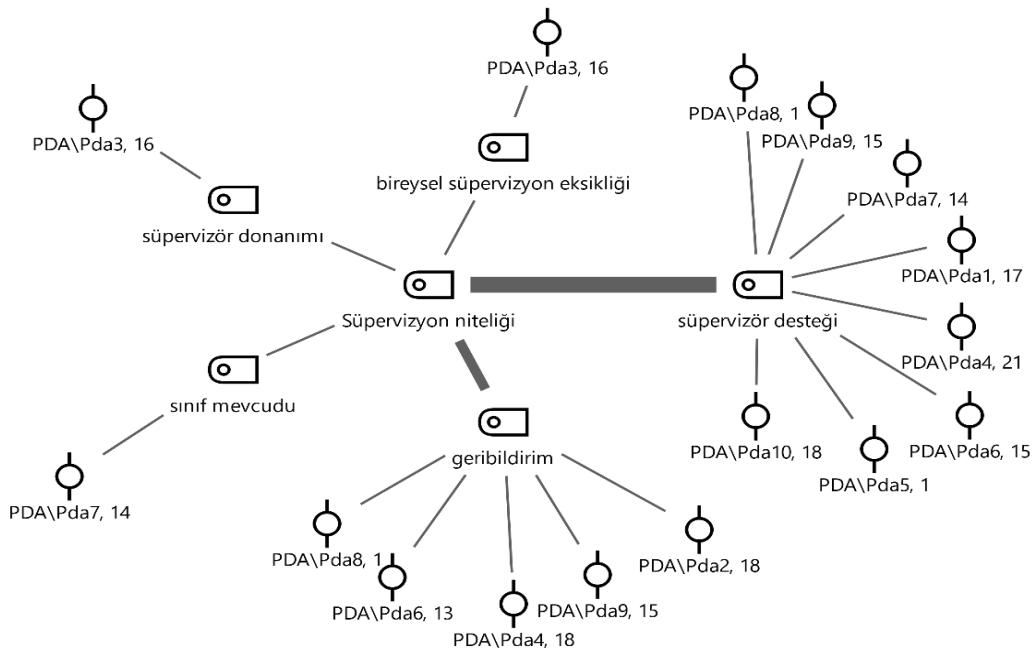
“Benim kendi süpervizörümle güzel bir süreç geçirdik çünkü zaten bir hafta öncesinden bize yapacağımız çalışmaları bilgilendirme yapıyordu. Bir hafta sonrasında da yaptığımız çalışmaları değerlendirip ardından da diğer hafta yapacağımız çalışmaları konuşuyorduk. O konuda güzeldi yani. Bir de bizim okullarımız da farklı farklı olduğu için kendi okulumuza yönelik de bu çalışmalar uymuyor diye belirttiğimizde de ona yönelik fikir sunuyordu bize. Güzel ilerledi o yüzden.” (PDA1, Görüşme, Süpervizör desteği)

“Hani hocama ne zaman bir soru sormak istesem, hiçbir zaman beni geri çevirmedi. Ben bir de şey düşündüm, hani o ders programının ayarlanmasıyla ilgili olabilir. Bu iki saatlik ders aynı gün içinde üst üste denk geliyordu. Hani dedim ki keşke biri danışanla görüşmeden önce, biri danışanla görüştüktan sonra olsaydı haftalık olarak ki hani ben, hocam mesela bu meslekleri önereceğim sizce nasıl olur, diye yüz yüze sorma fırsatım olabilirdi. Böyle olunca tabii biraz daha şey oldu. Hep böyle mail yoluyla geri bildirim aldık ya da ders sonrası hocamızla konuştuk. Hocam, benim danışanımın profil grafiği bu şekilde gibi gösteriyorduk, soru soruyorduk. O da her zaman bize geri dönüş sağlıyordu. O yandan nitelikli bir süreçti. Zamanlama olarak da, dersten önce hocamız özetlerimizi okuyordu mutlaka. Hani o özet süreci aksamıyordu. Oturumların değerlendirilme süreci de aynı şekilde. Ve sonrasındaki derste de, her derste anlatmak isteyenler anlatabilir şeklinde soruyordu ve süreci anlatıyorduk neler yaptığımızı. Kimse anlatmak istemezse hocamız soruyordu.” (PDA9, Görüşme, Geri bildirim)

“Danışman hocamız öncesinde zaten bir okul psikolojik danışmanıymış ve ondan sonra akademisyenliğe geçiş yapmış. Bu da aslında bu süreçte bence avantajımıza. Çünkü o sürecin nasıl ilerleyeceğini ya da öğrencilerin nasıl tepki verip şu an okulda mevcut görevini yapan okul psikolojik danışmanının nasıl görev dağılım yapabileceği vs. bence hakimdi bu konuda. O açıdan da şanslıydık. Fakat bu uygulamaları yaptıktan sonra, teorik dersi günümüz geldiğinde, işte raporlarımızı sunduğumuz ve değerlendirme yaptığımız gün... Evet, hoca bizi dinliyordu görüşmelerimizin nasıl geçtiğini soruyordu. Fakat hani mesela bireysel olarak sizinle yaptığımız şu anki görüşme gibi eğer olsaydı... Yani bu da aslında çok ekonomik değil, diyeyim aslında zaman açısından. Eğer böyle yapabilseydik... Nasıl tepkiler vermişim? Doğru yerde doğru şekilde davranabilmiş miyim? Ya da doğru bilgi aktarımını yapabilmiş miyim? Bunları öğrenebilme şansım bence daha yüksek olurdu. Sadece grup olarak bir değerlendirme yapılması bence biraz eksik kalıyor.” (PDA3, Görüşme; Süpervizör donanımı; bireysel süpervizyon eksikliği).

Şekil 7

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi süpervizyonu niteliğine ilişkin kod haritası



KPDU dersi kapsamında sağlanan süpervizyonun niteliğine ilişkin ifadeler incelendiğinde, psikolojik danışman adaylarının çoğunlukla nitelikli bir süpervizyon süreci geçirdikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların ifadeleri, süpervizörün desteğinin ve düzenli geri bildirim sağlanmasının süpervizyonun nitelikli olarak algılandığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, süpervizyona ilişkin kalabalık sınıf mevcudu gibi olumsuz fiziki koşullar, bireysel süpervizyonu engellemesi sebebiyle olumsuz bir etmen olarak öne çıkmaktadır.

4.1.2.2 Süpervizyon süresi

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarına sağlanan süpervizyonun süresine ilişkin katılımcıların görüşleri incelenmiştir. Psikolojik danışman adaylarının, süpervizyonun süresine ilişkin ifadeleri, süpervizyon süresinin yeterli olup olmadığı bağlamında ele alındığında, bazı katılımcıların süreyi yeterli bulurken bazılarının ise yetersiz bulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süresine ilişkin görüşleri incelenirken süpervizyon yöntemi, sınıf mevcudu ve süpervizyon saatinin ne kadar olduğuna ilişkin bilgiler de oldukça önemlidir. Ancak bu araştırmaya dahil olan psikolojik danışman adaylarından süpervizyon süresine dair görüş bildiren katılımcılardan ilgili değişkenlere ilişkin edinilen bilgilerin dikkate değer bir eğilim göstermediği görülmüştür. Aşağıda örnek ifadelerine yer verilen katılımcıların ifadelerinin sonunda son bir ay içerisinde aldıkları toplam süpervizyon saati, sınıf mevcudu ve süpervizyon yöntemine ilişkin bilgiler ayrıca sunulmuştur. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersinde sağlanan süpervizyonun süresine ilişkin elde edilen bulgular, *yeterli* ($n = 5$) ve *yetersiz* ($n = 5$) olarak ele alınmıştır. Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersinde sağlanan süpervizyonun süresine ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 8’de yer almaktadır.

“Uygulamada zorlandığım yerler oldu, o yüzden çok fazla yardıma ihtiyacım oldu. Mesela o konularda bireysel olarak yeterli olamadığımı hissettim. Hocayla konuşuyorum derste ama diğer arkadaşlarım da var. Onlar da konuşacaklar. Bir de kendi öğrencimin özelliğini dökmem oraya. Belki daha farklı, bireysel bir konuşma yapmam gerekiyordu süpervizörümle ama onun için de vaktimiz yoktu. Çünkü daha 4. sınıfta kendi bireysel danışmaları vardı. O biraz belki yetersiz oldu.” (PDA4, Görüşme, yetersiz / 3 saat, 16 kişi, grup süpervizyonu)

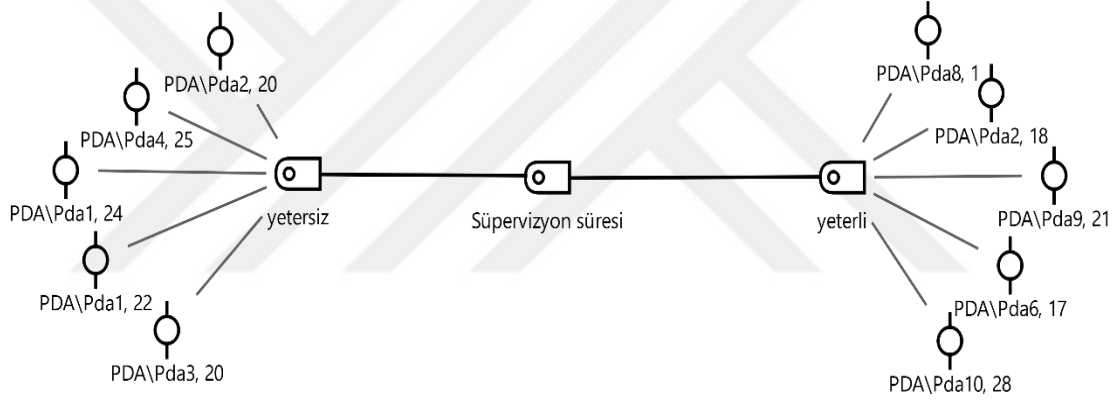
“Açıkçası kısıydı. Birazcık daha soruyla bağlantılı olarak, çok fazla kişiyiz. Ve sınırlı sayıda hocamız var. Ve etkinliklerimiz aslında yaklaşık yarım saat ile kırk dakika arasında değişen etkinlikler. Bir de özellikle eğer bireysel görüşme açısından bir süpervizyon alıyorsak bu daha da uzayabiliyor eğer konuşmamız daha derinleşecekse. Onun için yani genel olarak bence yeterli değildi süre.” (PDA3, Görüşme, yetersiz / 16 saat, 15 kişi, grup süpervizyonu)

“Bence yeterli. Çünkü dediğim gibi sınıf ortamında kalabalık olsa bile zaten en fazla 2-3 dakika konuşuyor herkes. Çok böyle detaylı bir anlatım olmuyor. Detaylı olarak özetle anlattığımız için her şey özetlerde, görüşme özetlerinde. O yüzden yeterli olduğunu düşünüyorum.” (PDA9, Görüşme, yeterli, / 10 saat, 60 kişi, grup süpervizyonu)

“Yani bence yeterliydi. Hatta fazla olduğu da oluyordu. Çünkü zaten başında da anlatıyordu. Ve mail yoluyla da zaten sorularına cevap veriyordu. Onun haricinde ders süreci bence yeterliydi.” (PDA8, Görüşme, yeterli / 2 saat, 55 kişi, grup süpervizyonu)

Şekil 8

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi süpervizyonu süresine ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süresine ilişkin ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, sürenin yeterli olup olmadığına ilişkin bir eğilim saptanamamıştır. Süpervizyon süresi, katılımcıların aylık süpervizyon süreleri ve sınıf mevcudu gibi diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde de tutarlı bir örüntü ortaya çıkmamıştır.

4.1.2.3 Süpervizyon ilişkisi

Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması kapsamında aldıkları süpervizyon sürecinde süpervizyon ilişkisine dair görüşleri de araştırma kapsamında çevresel bir etmen olarak incelenmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerde süpervizyon ilişkisi bağlamında psikolojik danışman adayları süpervizörleri ile kurdukları ilişkiyi farklı bağlamlarda ele almışlardır. Bazı katılımcılar için olumlu olarak değerlendirilen süpervizyon ilişkisi, ilişkide güvenin inşa edilmesi ile bağdaştırılırken bazı katılımcılar, süpervizörlerini ulaşılabilir veya ilgili olarak

algılamaları durumunda ilişkiyi olumlu olarak değerlendirmişlerdir. Bununla birlikte, iletişime bağlı engeller süpervizyon ilişkisini olumsuz olarak etkileyen bir etmen olarak öne çıkmıştır. Dolayısıyla, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersinde sağlanan süpervizyon kapsamında süpervizyon ilişkisine dair elde edilen bulgular, *güven ilişkisi* ($n = 4$), *ilgili süpervizör* ($n = 6$), *ulaşılabilir süpervizör* ($n = 4$) ve *iletişim engelleri* ($n = 4$) olmak üzere dört etmen etrafında toplanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersinde sağlanan süpervizyonda ilişkiye ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 9'da yer almaktadır.

“Yani hocam, söylediğim olumlu olumsuz her şeye yönelik süpervizörüm mutlaka bir dönüt veriyordu. Konuyla ilgisi olmayan bir şey sorduğumda vesaire, mutlaka hani kendisinin bilgisi olmadığı bir şeyle alakalı bir şey sorduğumda da mutlaka bilgi edinip bize dönüt sağlıyordu. Biz hiçbir şey sormaktan çekinmiyorduk. Gerek bu olumsuz bildirimlerin anonim olarak paylaşılması, olumluların teşvik edilmesi, tekrar tekrar aktarılması olsun. Ve şu da çok önemli, mesela söyledim ya dersimiz Perşembe günüydü. Çarşamba günü akşamına kadar bu dönüş süreci tamamlanıyordu. Biz hani tam zamanında alıyorduk dönütlerimizi seans öncesinde. Veya işte bir erteleme bir şey olduğu zaman da bizim hani seanslarımızı ona göre planlamamız da sağlanıyordu. Bu yüzden ben hani bu süpervizörümle olan ilişkimde eksik bir noktayı şu an bulamıyorum. Gerçekten tam memnun olduğum bir süreç oldu.” (PDA7, Görüşme, Güven ilişkisi; ilgili süpervizör)

“On üstünden sekiz puan verirdim ilişkiye. Öncelikle 2 puanı kırdım çünkü ben bu yıl bazı sebeplerden dolayı sürekli derslerde geri kalıyordum. Bazı sıkıntılar yaşıyordum. Özellikle kendi süpervizyonumda. Çünkü süpervizörüm sürekli şey yapıyordu, bu dört yıl bitecek ama nasıl bitecek biliyor musunuz falan sürekli böyle zorluyordu. Ben raporlarla ilgili mesela bazen geç teslim ettiğimde ya da geri dönüt aldığımda, niye böyle yapıyorsun hani ne sorunun var süreç içerisinde seni ne etkiliyor da böyle yapıyorsun, diye bazen böyle ufak tefek konuşmalarımız oluyordu. Ama kendimi açamıyordum hani. Çünkü Adıyaman'da yaşıyorum. Ben depremi burada yaşadım. Sonra buradan başka yere gitmek zorunda kaldım. Yetişemiyordum. Yapmak istemiyordum ya da o an ilgimi çekmiyordu. O sorunları da hocama direkt paylaşamıyordum. Hocam böyle bir sorunun var ve ben yapamıyorum diyemiyorum sonuç olarak. Yine anlatıyorum tabii ki de anlayışlı bir hocamızdı. Ama içten içe de böyle şey oluyorsun. Hocam yapamıyorum, beni zorlamayın, yapmak istemiyorum oluyordu. Oradan küçük küçük şeylerimiz oluyordu.” (PDA4, Görüşme, İletişim engelleri)

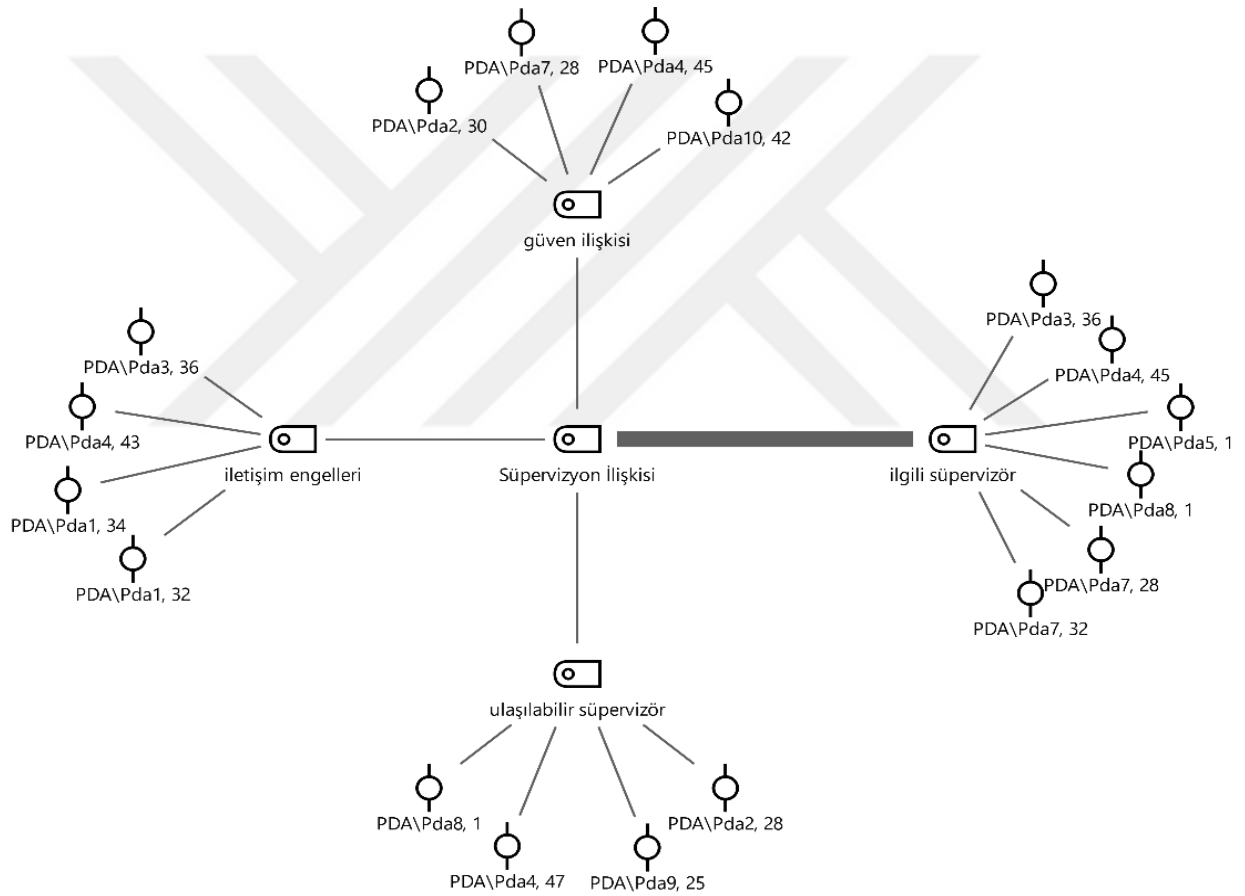
“Öncelikle düzen ve planlı takip kısmı benim için çok önemli. Disiplin çok önemli. Bunlar olmasa zaten süreç sağlıklı şekilde kesinlikle ilerleyemezdi. Onun haricinde şöyle mesela, bunu söylemem ne kadar doğru olacak bilmiyorum ama üç yıldır görüştüğümüz bazı hocalarımız var. Hala isimlerimizi vs. hatırlamakta zorlanıyorlar. Bu bizi birazcık daha olumsuz etkiliyor diyebilirim. Ama süpervizör hocamız aynı zamanda akademik danışmanımız belki bunun artısı vardır bilmiyorum ama yine süpervizörümüzün

isimlerimizi bilmesi, biz bir şey sorduğumuzda direkt sanki metnimiz, sunduğumuz özet metni önündeymiş gibi... Bize direkt hem ismimizle hitap edip hem de direkt metnimiz üzerinden, bizim cümlelerimiz üzerinden dönüt vermesi bizi gerçekten çok mutlu etti. Ve nasıl diyeyim, sürece önem vermemizi sağladı. Birazcık daha iyi ilerledi yani. Her şeyimiz açısından çok daha iyi ilerledi.” (PDA7, Görüşme, İlgili süpervizör)

“Yani olması, kendi yerinde olması. Diğer hocaları sürekli arıyorsun, nasıl gideceğim, nasıl geleceğim? Bilecek mi, bilmeyecek mi, bakacak mı diye. Öyle bir sorun olmuyordu süpervizörümüz ile. Gidiyorduk, konuşuyorduk ve çözümü buluyorduk direkt.” (PDA7, Görüşme, Ulaşılabilir süpervizör)

Şekil 9

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi süpervizyon ilişkisine ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon ilişkisini nasıl değerlendirdikleri, olumlu süpervizör özellikleriyle bağdaşarak ifadelerinde yer almıştır. Süpervizörün ilgili tutumunun ve ulaşılabilir olmasının, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon ilişkisini olumlu algılamalarına hizmet ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, süpervizör ve psikolojik danışman arasında kurulan güvenli ilişkisi de yine süpervizyon ilişkisini olumlu yönde etkileyen bir etken olarak ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, süpervizörleriyle iletişimlerinde engeller olduğunu ifade eden psikolojik danışman adaylarının,

süpervizyon ilişkisini değerlendirirken bu engellerin ilişkide olumsuz bir rol oynadığına dair görüşleri de elde edilen bulgular arasındadır.

4.1.2.4 Süpervizör

Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması kapsamında aldıkları süpervizyon sürecinde süpervizörlerini nasıl değerlendirdikleri de araştırma kapsamında çevresel bir etmen olarak incelenmiştir. Bu kapsamda katılımcıları süpervizörlerini rol model olarak alıp almadıkları sorulmuş ve nedenleriyle açıklamaları istenmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerde, süpervizörlerin sahip oldukları bazı özellikler itibarıyla, psikolojik danışman adayları tarafından kariyer psikolojik danışmanı rol modeli olarak algılanabildiklerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Özellikle süpervizörlerini donanımlı bulan, diğer bir deyişle sordukları sorulara cevap alabilen ve süpervizörünün kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin bilgi birikimine güvenen psikolojik danışman adayları, bunu model almak için önemli bir özellik olarak öne sürmüşlerdir. Süpervizörün donanımlı olmasının yanı sıra, yüksek iletişim becerilerine sahip olması, süreci organize ve düzenli bir biçimde yürütmesi ve hitap becerisine sahip olması psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerini rol model olarak algılamalarını sağlayan özellikler arasındadır. Özetle, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde süpervizörlerini algılayışlarına ilişkin elde edilen bulgular, süpervizörün *donanımlı olma* ($n = 5$), *iletişim becerisi* ($n = 3$), *organize olma* ($n = 2$) ve *hitap becerisi* ($n = 2$) gibi özelliklerinin öne çıktığını göstermiştir. Psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerini nasıl algıladıkları ve rol model olarak görüp görmediklerine ilişkiye ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 10'da yer almaktadır.

“Öncelikle bu alanda yetkin biriydi yani bizim hocamız. O anlamda ben de onun gibi yetkin olmak isterdim yani alanında. Çünkü ona göre biraz daha yetersiz hissediyordum ilk uygulama olduğu için. Öyle, biraz daha kendimi geliştirmek adına ondan araştırma yapmam gereken, okumam gereken yerleri öğrenebilirdim. Ama o anlamlarda da yardımcı oldu zaten bize. Yani hitap konusunda biz de grupta beraber yürüttüğümüz için hepimize hitabı dinlettiriyordu. Ya da alanımız, ilgi alanlarımız dağıldığında onları toplayabiliyordu. O açıdan olabilir. Çünkü sınıfta ben yürütürken o alanda zorlandım. Kimisi başka bir şey istiyor, diğeri başka bir şey söylemek istiyor. O anlamda güzeldi.” (PDA1, Görüşme, Donanımlı olma, hitap becerisi)

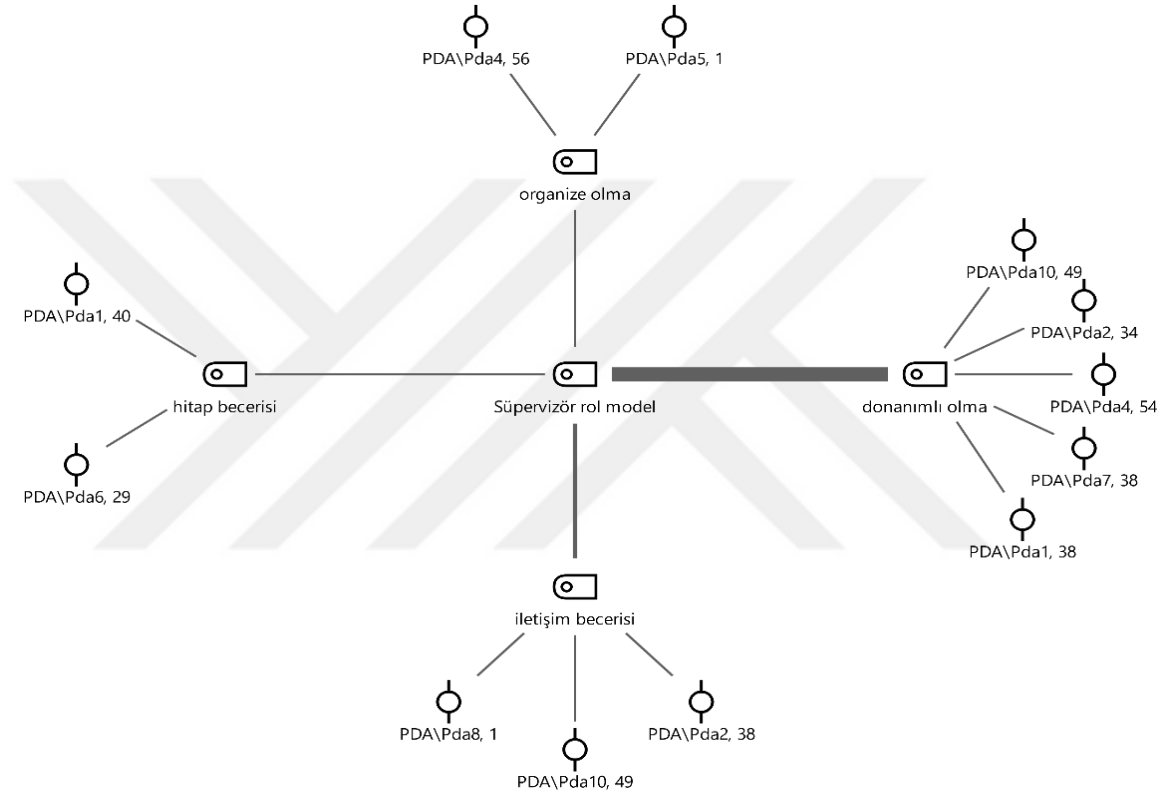
“Hayır, ben rol model olarak görmüyorum. Yani bence bizi çok boş bıraktı. Ne yapıyorsanız onu yapın diyordu. Hani biz mesela dediğim gibi onu yapalım bu hafta, şundan başlayalım diyorduk. Veli toplantısını bu hafta en azından yapalım hocam

dediğimizde siz sınıf rehberliğine devam edin, grup rehberliğine devam edin diyordu, bu kadar. Diğerlerine hiç müsaade etmedi. Ama o zaman da program yetişmedi.” (PDA5, Görüşme, Organize olma)

“Kesinlikle rol model olarak görüyorum. Bence kendisinin gözlem kabiliyeti çok iyi. Onun dışında iletişim ve çok kuvvetli birisi. Çok iyi bir dinleyici. Yani örnek bir rol model, evet.” (PDA8, Görüşme, İletişim becerisi)

Şekil 10

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde süpervizöre ilişkisine ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerine ilişkin ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, psikolojik danışman adayları, süpervizörlerini olumlu özelliklere sahip olarak algıladıklarında rol model olarak almaktadırlar. Bu olumlu özellikler, katılımcı ifadelerinde, süpervizörün donanımlı, organize ve hitap becerisine sahip olması ile öne çıkmıştır. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının, süpervizörleriyle iş birliği içerisinde çalışmadıklarında rol model olarak görmedikleri sonucuna da ulaşılmıştır.

4.1.2.5 Danışan

Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması kapsamında aldıkları süpervizyon sürecinde danışanlara özgü dinamikler de çevresel bir etmen olarak incelenmiştir. Psikolojik danışman adaylarının danışanlarıyla olan etkileşimlerinin ve danışanların sahip olduğu özelliklerin süpervizyon sürecinde etkili olduğuna ilişkin ifadeler ulaşılmıştır. Danışanın sınıfı, hazır bulunuşluğu, istekliliği ve kişisel özellikleri, psikolojik danışman adaylarının oturumları yürütme ve oturumlara hazırlanma davranışlarını şekillendirmiştir. Benzer şekilde, psikolojik danışman adayı ve danışan arasında kurulan ilişkinin zamanla daha olumlu şekilde dönüşmesi de psikolojik danışman adayının öz-yeterliliğini olumlu yönde etkilemiştir. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde danışanlarına özgü dinamiklere ilişkin elde edilen bulgular, *danışan kaynaklı etmenler (n = 4)* ve *danışan ve psikolojik danışman etkileşimi (n = 5)* olmak üzere iki kod etrafında toplanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının danışanlarıyla olan etkileşimlerini ve danışana özgü etmenleri açıklayan ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 11’de yer almaktadır.

“Danışanımla güzel bir ilişki kurduk çünkü diğer arkadaşlarımdan ziyade, dediğim gibi benim okulum biraz daha ilgi alanları dar ya da ulaşmak istediği hedefleri olmayan bir okuldu. O yüzden danışanım da çok az şey bilerek gelmişti bana. Aktarabileceğim çok fazla şey vardı. O anlamda arkadaşlarıma göre biraz daha yol kat ettiğimi düşünüyorum. Çünkü seçtiğimiz bir meslek var, üniversitemizi de belirledik biz. Güzel bir süreçti, dört oturumu iyi değerlendirdik yani.” (PDA1, Görüşme, Danışan kaynaklı etmenler)

“Danışanımla ilişkimde yine genel olarak puanlarsam, on üzerinden yedi buçuk, sekiz diyebilirim. Çünkü bazen danışanın sürece motivasyonun azaldığını, ilgisinin azaldığını görebiliyoruz. Tam böyle iniş çıkış gibi değil de bir dokuzuncu sınıf öğrencisiydi. Bu döneme baktığımızda biraz daha rahat davranabiliyorlar. Şimdiden mi meslek seçme kaygısına düşeyim, gibi bir tarafları var. Bir de ergenliğin yeni başları olduğu için uzun süre bir masanın başında oturup çok ilgisi olmayan bir konu hakkında konuşmaları zorlaşabiliyor. Bunu yönetmek birazcık zordu. Ama dediğim gibi hazırlıklarımı yaptığım için çok etkilenmedim ama bu konuda da birazcık sanki mesleki rehberlik noktasında dokuzuncu sınıfla görüşeceğimiz zaman, tabii biz gelişim psikolojisi dersleri aldık ama, bir tekrardan ergenliğin özelliklerini gözden geçirmemiz faydalı olabilirdi kesinlikle. Bu yüzden sekiz puan verdim. Çok da on puanlık bir süreç değildi yani.” (PDA7, Görüşme, Danışan kaynaklı etmenler)

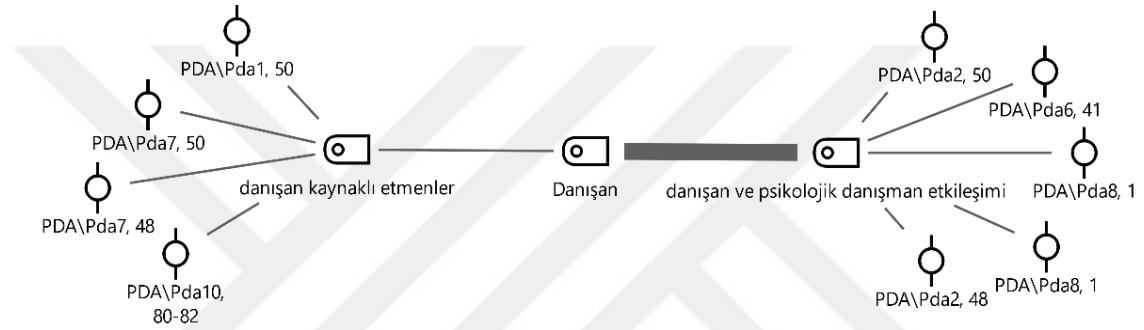
“İlk başta, ilk seansta hani çok tatmin olmamıştım. Çünkü şeydi hani zaten ön görüşme formu dolduruyoruz sadece ve o kısa sürüyor. Hani ilk seansta tatmin olmadığımı hatırlıyorum ama ikinciden sonra çok güzel gitmişti. Çünkü danışan bana karşı olan mesafesini de kaldırdı. Ve beni böyle hani hoca olarak görmekten çıkardı da böyle daha çok psikolojik danışman olarak gördü. O yüzden bana karşı daha açık olabildi. İyiydi

yani, ikiden sonra çok iyi olmaya başladı.” (PDA6, Görüşme, Danışan ve psikolojik danışman etkileşimi)

Yani açıkçası hani bir yapılandırma sürecimiz oluyor, orada bahsediyoruz ya, gizlilik bizim için esastır, üçüncü kişilerle paylaşmayacağız, bunları yapmayacağız gibi. Onları söylesek de güven aşamasının en başta oluştuğunu pek düşünmüyorum. Zamanla olduğuna inanıyorum. Bence tamamen kendini açmıyor en başta özellikle. Biz dört oturum yaptık, dört oturum onun için biraz kısa bir süreydi. Yani belki kariyer için çok fazla kendini açması zor olmadı ama eğer bu farklı bir oturum süreci olsaydı bence kısa bir süreçti dört oturum. (PDA2, Görüşme, Danışan ve psikolojik danışman etkileşimi)

Şekil 11

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde danışana ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının, danışanlarına ilişkin ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, danışanla olan etkileşim ve danışanın tutumu, kişilik özellikleri ve ihtiyaçları gibi danışana özgü etmenler, kariyer psikolojik danışma uygulama deneyiminde etkili olmuştur. Danışanın, psikolojik danışma sürecinde motive oluşu ve açık iletişimi benimsemesi psikolojik danışman adaylarının deneyimlerine ilişkin inançlarını olumlu yönde etkilemiştir. Bununla birlikte, aynı danışanla sürdürülen birkaç oturum sonrasında danışanla kurulan etkileşimin de iyileştiğine ilişkin ifadeler, güven ilişkisinin psikolojik danışman adayları deneyimine katkı sunduğuna işaret etmektedir.

4.1.3 Davranışlar

4.1.3.1 Geri bildirim alma

Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde sağlanan süpervizyon kapsamında geri bildirim alma davranışlarının süpervizyon sürecindeki rolü de bir alt tema olarak ortaya çıkmıştır. Süreç boyunca hem süpervizörlerinden hem de danışanlarından geri bildirim alan psikolojik danışman adayları, süpervizyon sürecinde geri bildirimleri öğrenmeyi geliştiren, pekiştiren ve motive eden bir unsur olarak nitelendirmişlerdir. Ayrıca hem olumlu hem de

olumsuz geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarında davranış değişikliği meydana getirdiğine ilişkin ifadelere de rastlanmıştır. Diğer yandan, bazı psikolojik danışman adayları, süpervizyon kapsamında yeterli geri bildirim alamadıklarını ve bu duruma bağlı olarak yeterince yönlendirilemediklerini ifade etmişlerdir. Aldıkları geri bildirimleri yetersiz olarak nitelendiren psikolojik danışman adayları, daha fazla geri bildirim alabilmeyi dilediklerini paylaşmışlardır. Geri bildirimlerin yetersiz bulunduğu durumlar, süpervizyon süresinin kısalığı, sınıf mevcudunun kalabalıklığı ve süpervizörün geri bildirim verme davranışı ile ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının geri bildirim almaya yönelik eğilimleri ve istekleri olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında geri bildirimlerin *faydalı (n = 4), motive edici (n = 4), olumlu davranış oluşturma (n = 4) ve yetersiz (n = 5) olmak üzere dört kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Psikolojik danışman adaylarının geri bildirim almaya ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 12’de yer almaktadır.*

“Bence yararlıydı benim için. Yani arkadaşlarım bilmiyorum ama benim için yararlıydı. Gayet de kapsayıcıydı. Bilgilendirme açısından da uygulama açısından da yardımcı oldu söyledikleri hocamızın. Çünkü uygulamaya yönelik olduğu için uygulamalarımızdan geri bildirim aldık daha çok. Aldığımız geri bildirimleri hocamıza bildirdik. O ayrıyeten farklı şeyler söyledi. Güzeldi yani o açıdan. Geliştirdi beni.” (PDA1, Görüşme, Faydalı)

“Kendi danışanımdan çok olumlu geri bildirimler aldım. Dediğim gibi kariyerden çok bir şey beklemiyordum ama beni böyle mesleğime ait hissettirdi. O yüzden beni bayağı olumlu yönde geliştirdi. Motivasyonumu çok arttırdı. süpervizörümünden aldığım geri bildirimler de dediğim gibi hep farklı bir içgörü kazandırıyor bence.” (PDA6, Görüşme, Motive edici)

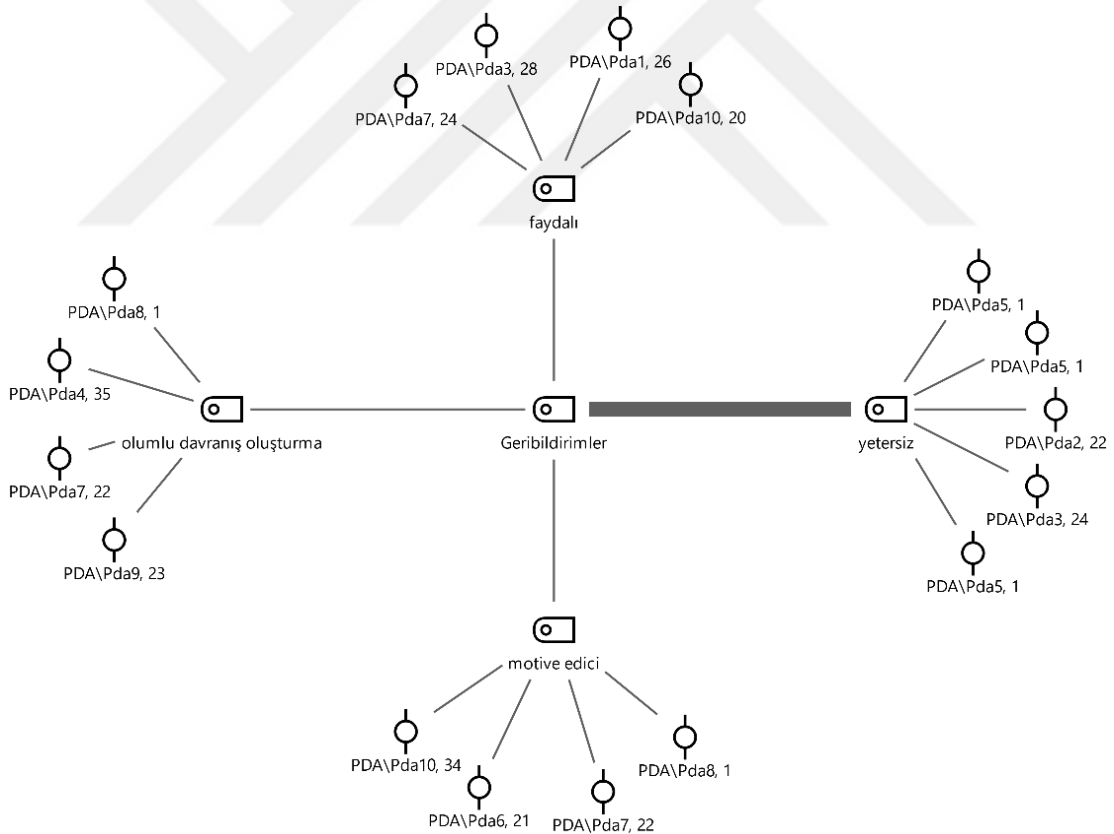
“Her özelliğin hocamız için farklı bir not karşılığı vardı. Sonra o değerlendirme ölçeğini de iletti bize. Yani genel olarak iyiydi benim için de bu geri bildirim süreci. Bir hatam olsaydı da ama dediğim gibi hocamız söylerdi ve düzeltirdim. Eğer geri döndürülebilir bir şeyse. Çünkü mesela, işte danışana, diyelim, şeyi söylüyoruz. Hangi kaynaklardan yararlanabileceğini söylüyoruz mesleki yönelme sürecinde. İşte ben orada mesela sadece kariyer net’e bakabilirsin deyip bitirmedim. Hani farklı kaynaklar da söyledim. Eğer orada mesela yanlış bir kaynak söylediyse onu tabii belki o an geri alamam. Süpervizörümüz geri bildirim verdikten sonra, farklı bir şey varsa bir sonraki oturumda düzeltebilirim. Atıyorum işte, bilgi verme sürecin detaysız olmuş derse süpervizörüm bana, bir sonraki süreçte daha detaylı bilgi veririm başka bir şey hakkında. O yüzden hocamızın geri bildirimleri yeterliydi, anlaşılırdı. Hataları düzeltmeye yönelikti.” (PDA9, Görüşme, Olumlu davranış oluşturma)

“Süpervizyonumuzda her hafta anlatıyorduk hani şunları şunları yaptık diye. Zaten haftaya da şu etkinliği yapacağım dediğimizde kitaptaki etkinliği söylüyorduk aslında. Pek bir yönlendirmemiz yoktu bizim. Hocamız sadece, bu hafta ne yaptın, haftaya ne yapacaksın onu söyle, diyordu bize. O kadar. Mesela kitap yetersiz geliyorsa ya da diyelim ki etkinlik süresi kırk dakikalık süre içinde daha erken bittiyse, kendiniz etkinlik bulabilirsiniz, demişti. Ben de kendi kendime araştırıp çeşitli kaynaklardan alternatif etkinlikler bulmuştum. Ama daha fazla yönlendirme alsaydım belki bir tık daha disipline çalışabilirdim diye düşünüyorum. O raporlama olsun, yönlendirme olsun. Bence bir tık daha öyle olurdu. Daha fazla geri bildirim alsaydık sürecimizi de bence etkilerdi. Yani olumlu anlamda eğer daha fazla bildirim alsaydım, daha da etkilenir diye düşünüyorum. Ben aslında geri bildirimlerle daha çok hareket ederim diye düşünmüştüm. Bu dersi almadan önce, nasıl olsa beni yönlendirecek eksilerimi, artılarımı söyleyecek, ben öbür hafta daha donanımlı gideceğim diye düşünüyordum. Ama bu açıdan tabii ki öyle olmadı. Dediğim gibi, daha fazla disiplini ya da daha böyle özgüvenli olabilirdim belki diye düşünüyorum.” (PDA5, Görüşme, Yetersizdi)

Şekil 12

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde geri bildirim almaya ilişkin kod haritası

1



adaylarının ifadelerinden de anlaşılabileceği üzere, düzenli ve sistematik geri bildirim, psikolojik danışman adaylarının gelişimi bağlamında olumlu etkilerle eşleşmektedir. Bununla birlikte sağlanan geri bildirimin yetersiz bulunması, psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri uygulamalarda kendilerini özgüvensiz ve rahatsız hissetmelerine yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.1.3.2 Psikolojik danışma oturumu hazırlığı

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecindeki davranışları kapsamında psikolojik danışma oturumu hazırlığı yapıp yapmadıkları ve ne tür hazırlıklar yaptıklarına ilişkin görüşler elde edilmiştir. Bu bağlamda hem bireysel psikolojik danışma oturumları hem de sınıf rehberliği etkinlikleri için yapılan hazırlıklar birlikte değerlendirilmiştir. Psikolojik danışman adayları, süpervizyon süreci boyunca yürüttükleri psikolojik danışma oturumlarına hazırlandıklarını ve hazırlıklarının içeriğinin bir sonraki uygulamanın içeriğine göre değiştiğini ifade etmişlerdir. Bu hazırlıklar, psikolojik danışma oturumunu yönetme ve etkinlik hazırlama gibi tüm psikolojik danışma uygulamalarında ortak olabilecek hazırlıkların yanı sıra, kariyer psikolojik danışmanlığında özellikle önemli olan iş ve meslek piyasaları hakkında bilgi sahibi olma ve envanter yorumlama gibi hazırlıkları da kapsamaktadır. Bunların yanı sıra, psikolojik danışman adaylarının ifadeleri, yapılandırılmış bir süpervizyon sürecinin varlığında psikolojik danışma oturum hazırlığı davranışının da daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında yürüttükleri psikolojik danışma oturumları için yaptıkları hazırlıkların *iş ve meslek bilgisi edinme* ($n = 5$), *oturumu yürütme* ($n = 4$), *etkinlik hazırlığı* ($n = 3$) ve *envanter değerlendirme* ($n = 1$) olmak üzere dört kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma oturumu hazırlıklarına ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 13'te yer almaktadır.

“Hazırlık yaptım tabii. Şöyle, bir önceki oturumda öğrencimin bana söylediği meslekler ya da seçmek istediği alanlar, üniversiteler hakkında bir araştırma yaptım. Mesela üniversitelerin aldığı puanları YÖK'ten araştırdım. Ona göre hangi üniversiteler varsa sıralama yaptım. Ya da seçmek istediği alan mühendislikti. Önce mühendisliklerin hepsini kısa bir şekilde kariyer netten ya da başka sayfalardan bir araştırma yaptım. Sonrasında onun ilgi alanına yönelik, yazılım ve bilgisayar mühendisliğine daha yatkındı. Onları daha geniş bir çerçevede inceledim. Öğrencime sunacağım yerleri değerlendirdim. Ayıryeten o üniversiteleri seçmeye çalıştım. Ya da TYT ve AYT sınavında hangi konuları çözmesi gerektiği konusunda onlarla yardımcı olmaya çalıştım. Çünkü benim öğrencim AYT'de sayısal dersleri görmeyecekti okulundan dolayı. Ama ayıryeten o derslerden de çalışması gerekiyordu seçtiği meslek konusunda. Onlar hakkında bilgilendirme yaptım.”
(PDA1, Görüşme, İş ve meslek bilgisi edinme)

“İlk iki hafta bir hazırlığım yoktu. Üçüncü hafta için bir envanter vermiştik, kendini değerlendirme envanteri. Onun sonuçlarına uğraştım. Onun sonuçlarına göre meslek

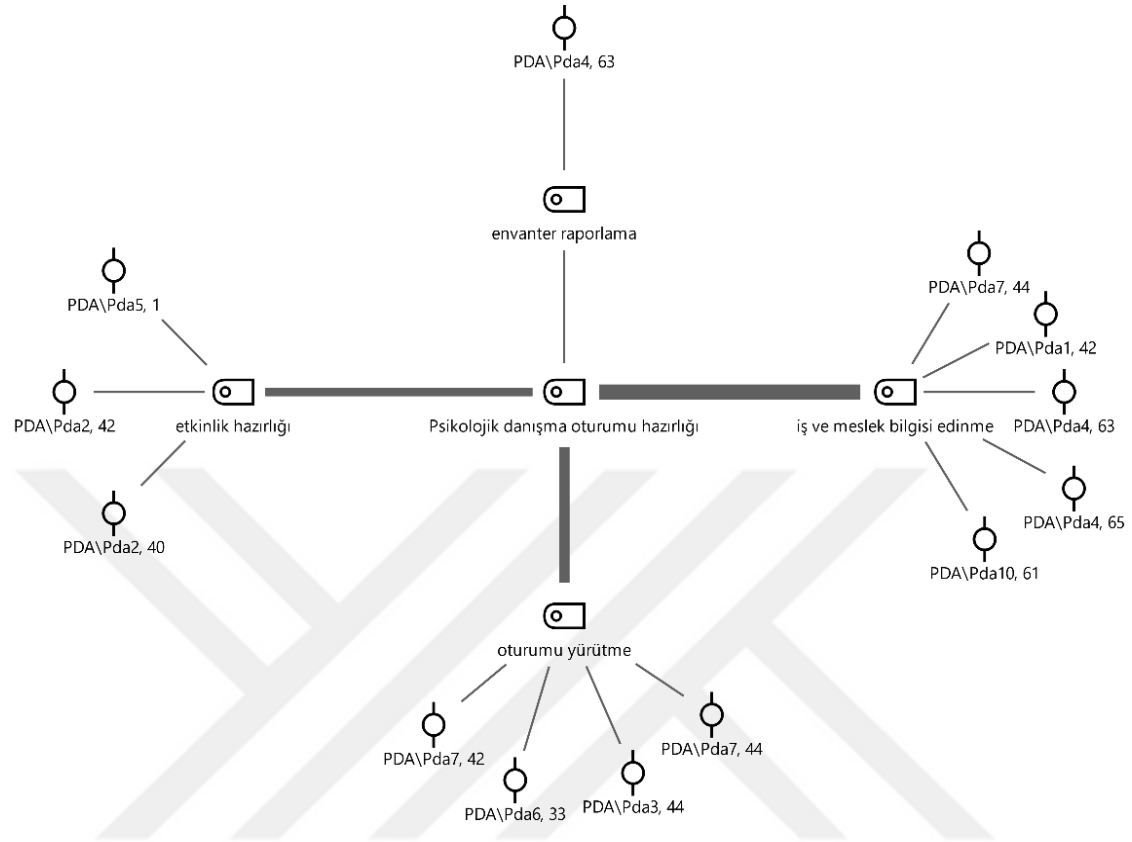
seçimi, öğrencim ne yapabilir, kendine hangi farkındalığı kazanabilir, biraz onlara bakmıştım. Üçüncü hafta onları değerlendirdik, dördüncü hafta için ödev verdim. Dedim ki, bak böyle bir sonuçlar var elimizde bu sonuçlar sana uygun mu? Sen kendini nasıl değerlendirsin? Nasıl bir öğrenci yolu izliyorsun? Kendini biraz araştır. Ben de diğer son seansımıza kadar senin söylediklerine bakarak biraz araştırma yapacağım. Son seans bunları konuşalım dedik. Son seans da ona göre hem öğrencimin isteklerine göre hem de benim verdiğim sonuçlara göre birkaç araştırma yaptım.” (PDA4, Görüşme, Envanter değerlendirme)

“Süreç planlamasını yapıyordum. İşte 45-50 dakika ortalama bir sürem vardı. Bunu nasıl yönetebilirim gibisinden. Tabii bunu süreçte işte 10 dakika şunu ayıracağım, 15 dakika bunu ayıracağım bitti gibisinden değildi. Daha sert bir şekilde değildi. Hani bir ön izlenimim oluşsun diye bir kendi planımı yapıyordum. Gündemimi belirliyordum. Yine işte özetleme için bir hazırlığım oluyordu. Önceki oturumda neler yapmışım, tekrar ona bir bakıyordum, tekrar hatırlamaya çalışıyordum. Bir sonraki oturumda neler yapacağımız, aktaracağımız kısımla ilgili işte uygulayacağımız ölçekler mi var, neler var, işte bunlara tekrar bir göz gezdiriyordum. Son kısımda danışana aktarırken, işte bir sonraki oturumda şununla ilgili bir form uygulayacağız, şu şekilde ilerleyeceğiz, diye bilgi vermek. Yine danışanı da aslında sürece birazcık daha katıyordu.” (PDA7, Görüşme, Oturumu yürütme)

“Tabii ki hazırlık yapıyordum. Yani ben bir hafta önceden hazırlanıyordum çocukların karşısına çıkmak için. Mesela duygu küpü diye bir şey var. Çok basit bir örnekti sadece. Küp yapıyorduk mesela. Ben bütün malzemelerini hazırlıyorum. İşte o kocaman küpü yapıyordum. sınıfa getiriyordum ya da hani sıkılmasınlar diye parmak boyası falan alıyordum. Hani işte bu sınıf kurallarını falan belirlediğimiz her birine farklı parmak rengi seçip işte imza yerine onları bastırıyordum. Hani her hafta böyle bir materyalle gidiyordum yani hiç boş gittiğim yoktu benim sınıfa. Onların sıkılacağını düşünüyordum çünkü. Her hafta bir şey oluyordu yanımda. Yani bir kağıt, kalem, boya her şeyim yanında gidiyordum.” (PDA5, Görüşme, Etkinlik hazırlığı)

Şekil 13

Psikolojik danışman adayının psikolojik danışma oturumu hazırlığına ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının KPDU dersi kapsamında yürütmekte oldukları kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları hazırlıklarına ilişkin ifadeleri, yapılan hazırlıkların yoğunluklu olarak teknik konular ve oturumu yürütme ve planlama üzerine olduğu görülmüştür. Bu ders kapsamında yapılandırılmış bir süreç yürüten psikolojik danışman adayları, danışana yardımcı olabilmek ve oturumlarda ortaya çıkması muhtemel beklenmedik durumları minimuma indirmek amacıyla psikolojik danışma oturumları öncesinde hazırladıklarını ifade etmişlerdir.

4.1.3.3 Süpervizyon oturumu hazırlığı

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecindeki davranışları kapsamında süpervizyon oturumu hazırlığı yapıp yapmadıkları ve ne tür hazırlıklar yaptıklarına ilişkin görüşler elde edilmiştir. Psikolojik danışman adayları, özellikle haftalık rapor teslimi istenmesi durumunda süpervizyon oturumlarına hazırlanarak gittiklerini belirtmişlerdir. Haftalık rapor hazırlamak, süpervizyon sürecinde ilerleyişi takip edebilme, bir sonraki haftayı planlayabilme ve ileriye dönük kanıt sağlama gibi unsurlara hizmet eden bir eylem olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, süpervizyon

esnasında süpervizörlerine danışmak için uygulama sürecinde süpervizyona ihtiyaç duyduklarını düşündükleri konuları derleme ve nasıl yapacaklarından emin olmadıkları uygulamalara önceden göz atmak gibi hazırlıklarda bulunduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca süpervizyon oturumları için herhangi bir hazırlığı olmadığını ifade eden bir psikolojik danışman adayı da vardır. Psikolojik danışma oturumu hazırlığında olduğu gibi, psikolojik danışman adaylarının ifadeleri, yapılandırılmış bir süpervizyon sürecinin varlığında süpervizyon oturumu hazırlığı davranışının da daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında sunulan süpervizyon oturumları için yaptıkları hazırlıkların *rapor hazırlama* ($n = 7$), *süpervizyona ihtiyaç duyulan konular* ($n = 2$) ve *hazırlık yok* ($n = 1$) olmak üzere iki kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon oturumu hazırlıklarına ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 14'te yer almaktadır.

“Derse gelmeden önce yaptığım hazırlık, o gün mesela raporu yazmış olarak geliyorduk. Rapora yine bir göz atıyordum hani neler yaptığımı unutmamak için. Çünkü görüşmeyi ve raporu tam dersten önce yazmıyordum. Yani birkaç gün daha önce oluyordu. Hatırlama sebebiyle yeniden yazdığım raporu bir okuyordum neler yazmışım. Geri dönüt de almış oluyordum zaten. Ondan dolayı böyle derse geliyordum. Raporlar önemliydi çünkü mesela şu an baktığımda dersi belki o kadar iyi hatırlayamayacağım. Ne yaptığımı, o kadar görüşmelerde ne yaptığımı o kadar iyi hatırlayamayacağım. Ama raporlarda hepsi bir araya geldiği için hem yaptığım işte testler, yaptığım görüşmelerde ne yapmışım diye görebilmemi sağlıyor aslında. Aslında bir kanıt oluyor. Hem eksik noktalarım varsa hani neyi eksik yapmışım? Veya bunu daha iyi bir şekilde yapabilir miyim diye de düşündürüyor aslında.” (PDA10, Görüşme, Rapor hazırlama)

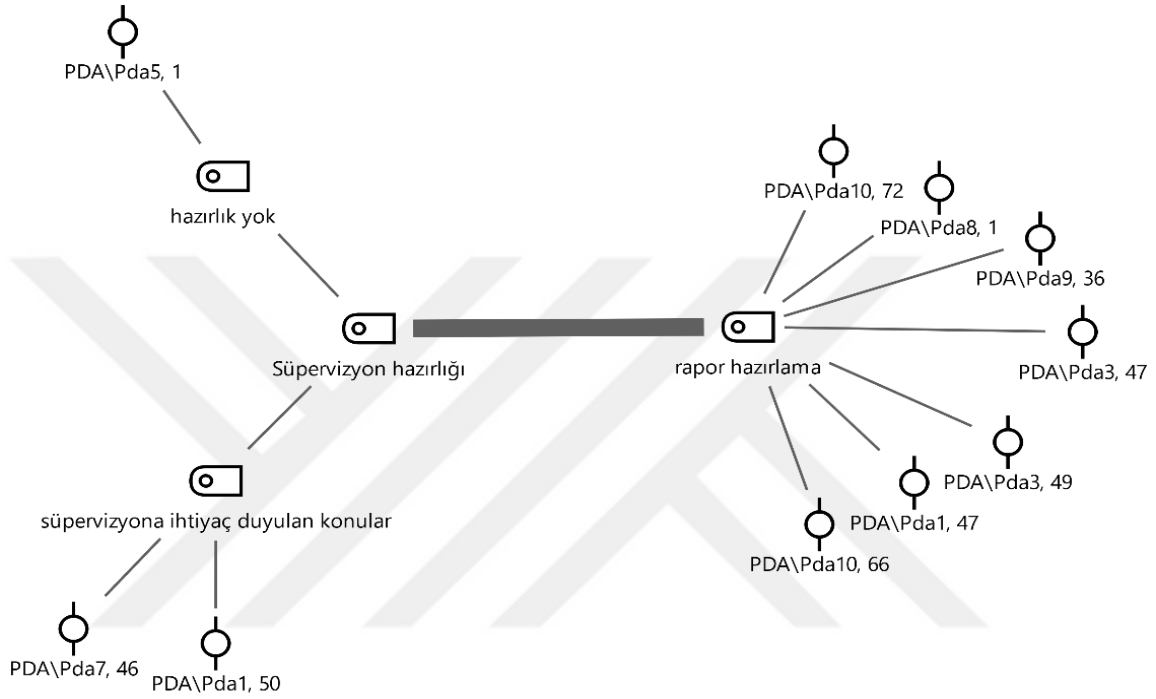
“Süpervizyondan önce şeye odaklanıyordum, oturumda takıldığım kısımlara. Danışanın aktardığı fakat benim beklemediğim noktalar. Ya da bir ölçek uyguladık, o ölçeğin sonucuna bakıyordum. Doğru mu yorumladım, yanlış mı yorumladım diye mutlaka süpervizyon sürecinde hocamla paylaşıyordum bunu. Meslek önerme noktasında özellikle paylaşımlarım çok arttı. Çünkü kimseyi yanlış yönlendirmek istemiyorum. Bu yüzden işte, hocam şu şu sonuçlar elimde danışanın şöyle söylemleri var, şu ölçekten şu puan aldı, ben bu mesleklerin uygun olacağını düşünüyorum çünkü şu özellikleri var bu mesleklerin, deyip bir eşleme yapıyordum. Kendimce bir tablo şeklinde hazırlık yapıyordum. Bunu sunuyordum hocama. Ona yönelik dönüş alıyordum. Yani böyle bir hazırlık yapıyordum diyebilirim.” (PDA7, Görüşme, Süpervizyona ihtiyaç duyulan konular)

“Hiçbir hazırlığım yoktu aslında. Zaten bizim staj günü salıydı. Çarşamba günü süpervizörümüzle bunları konuştuğumuz dersimiz vardı. Hemen ertesi günü olduğu için o an her şey aklımdaydı. Anlatıyordum. Ben derse kitap da götürmüyordum, şeydi çünkü kitaptaki etkinliklerden gittiğimiz için bazen muhakkak bir arkadaşım kitabı getiriyordu. Bakıyordum bu hafta ne varsa, hemen başlığını söylüyordum mesela. Öyle geçiyordu yani

ders. İçeriğine bakmıyordum, ders bittikten sonra içeriğine bakıyordum ne yapılacak, ne edilecek diye. Diğer haftaya kadar her hazırlığımı halletmiş oluyordum zaten.” (PDA5, Görüşme, Hazırlık yok)

Şekil 14

Psikolojik danışman adayının süpervizyon oturumu hazırlığına ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon oturumları öncesinde yaptıkları hazırlıklara ilişkin ifadelerden anlaşılabileceği üzere, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon saatine aktif katılabilmek, deneyimlerini paylaşabilmek ve ihtiyaç duydukları alanları eksiksiz bir şekilde dile getirebilmek amacıyla süpervizyon oturumları öncesinde hazırlık yaptıkları sonucunda ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, süpervizörün düzenli geri bildiriminin ve haftalık oturum raporu yazmanın süpervizyon öncesi hazırlık yapma davranışını arttırdığı da katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, geri bildirim düzenli sağlanmadığı süpervizyon süreçlerine psikolojik danışman adaylarının hazırlık yapmadığı da gözlenmiştir.

4.2 Süpervizör

Süpervizör, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin üç temel analiz biriminden biridir. Süpervizörler, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini koordine etme ve süpervizyon sürecini yürüten kişilerdir. Araştırmanın genel amacı

doğrultusunda, süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerle dersin işleyişine, hedeflenen çıktılara ve yeterliklere, etkili uygulamalara ve süpervizyon engellerine ilişkin deneyim ve görüşlerin elde edilmesi planlanmıştır. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerde süpervizyon süreci ve süpervizyon çıktıları olmak üzere iki ana tema altında toplanabilecek alt temalar elde edilmiştir. İçerik analizleri sonucunda elde edilen tema ve alt temalar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 12

Süpervizör ile ilgili tema ve alt temalar

Temalar ve Alt Temalar	n
Süpervizyon Süreci	
<i>Dersin İşlenişi</i>	19
<i>Süpervizyon hazırlığı</i>	3
<i>Süpervizyon ilişkisi</i>	9
<i>Geri bildirim</i>	15
<i>Süpervizyon engelleri</i>	33
Süpervizyon Çıktıları	
<i>Süpervizyon hedefleri</i>	18
<i>Etkili uygulamalar</i>	9
<i>KPDU Etkililiği</i>	6

4.2.1 Süpervizyon süreci

4.2.1.1 Dersin işlenişi

Bu araştırma kapsamında dersin içeriğine ve işlenişine ilişkin bilgi edinmek amacıyla dersin öğretim üyeleriyle (süpervizör) yapılan görüşmeler ve görüşme öncesinde doldurmuş oldukları anket aracılığıyla dersin işlenişine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının *veli semineri* ($n = 1$), *sınıf içi role-play* ($n = 2$), *kariyer sınıf rehberliği* ($n = 1$), *okullarda uygulama* ($n = 3$), *psikoeğitim programı inceleme/uygulama* ($n = 2$), *teknolojik araçların kullanımı* ($n = 1$), *bireysel kariyer rehberliği* ($n = 5$) ve *envanter raporlama* ($n = 4$) uygulamalarını gerçekleştirdiklerini ortaya koymuştur. Ders kapsamında gerçekleştirilen uygulamalara ilişkin süpervizörlerin ifadelerine yönelik örnekler aşağıda sunulmuştur.

“İlaveten, eskiden istemezdim ama şu an bizim PDR üçler bunu yapabilecek düzeyde var. Veli semineri vermelerini istiyorum. Veli semineri yöntemi diyelim. Bunu diyeceksin ki

hocam her öğrenciniz yapabiliyor mu? Yani bu pandemi ve depremden sonra büyük bir dağınıklık oldu. Geçtiğimiz bahar döneminde bu kadar başarılı olamadım yani yaptıramadım. Ama verebilirler. Biraz da okullar da dağınık. Yani bunu yaptıramayız falan diyorlar. Ben de şöyle diyorum. Zaten ders izlencesinde de öyle yazıyor. Mesela okul sana veli semineri imkânı sağlayamadıysa diyorum, veli statüsündeki en az iki kişi, bu apartmandan birileri de olabilir. Annenin tanıdığı teyzeler olabilir. Deden de olabilir. Deden ve büyükannen de olabilir. Veli statüsünde olsun yalnız. Onlara bir konuda, konuyu da kendilerine bırakıyorum slaytları hazırlamayı falan. Bir konuda diyorum, veliye seminer ver, onun görsellerini çek.” (SP4, Görüşme, Veli Semineri)

“Kariyer yelkenlisi, kariyer umudu, kaos kuramı, kişisel küre vs. gibi daha modern yaklaşımlarla, biraz daha beceri kazandırmaya yönelik yaklaşımlarla dersin başında uygulamalı olarak ders içi küçük uygulamalar şeklinde başlayıp onları kendi aralarında öğrencilerin yine etkinlikler bir portfolyo dosyaları hazırlamasını istiyorum. Onlar etkinlikleri birbirlerine danışan danışman rolünde yapıyorlar. Bir süre sınıf içinde bu şekilde etkinlikleri yapıyoruz.” (SP3, Görüşme, Sınıf İçi Role-play)

“2 saatliğine okurlara gönderiyoruz. Kılavuzumuz da zaten şöyle başlıyor. Öncelikle okuldaki psikolojik danışmanla tanışarak başlıyoruz. Ondan sonra okul psikolojik danışmanının kariyer öyküsünü yapıyoruz. Kılavuzumuzu gönderebilirim. Anlattıklarımın paralel olsun diye. Bir formumuz var. O form üzerinden kariyer öyküsünü almalarını istiyoruz.” (SP2, Görüşme, Okullarda Uygulama)

“Beşerli, dörder beşer kişilik gruplara ayrıldılar ve bir psiko-eğitim programı seçtiler. o psiko-eğitim programını sınıfta arkadaşlarına sundular. Herkes farklı bir psiko-eğitim programını sundu. Onlara kriterler vermiştim. Yani bir psiko-eğitim programını nasıl inceleyeceğimize dair belli kriterler vermiştim. O kriterlere göre sınıftaki arkadaşlarına sundular.” (SP1, Görüşme, Psikoeğitim Programı İnceleme)

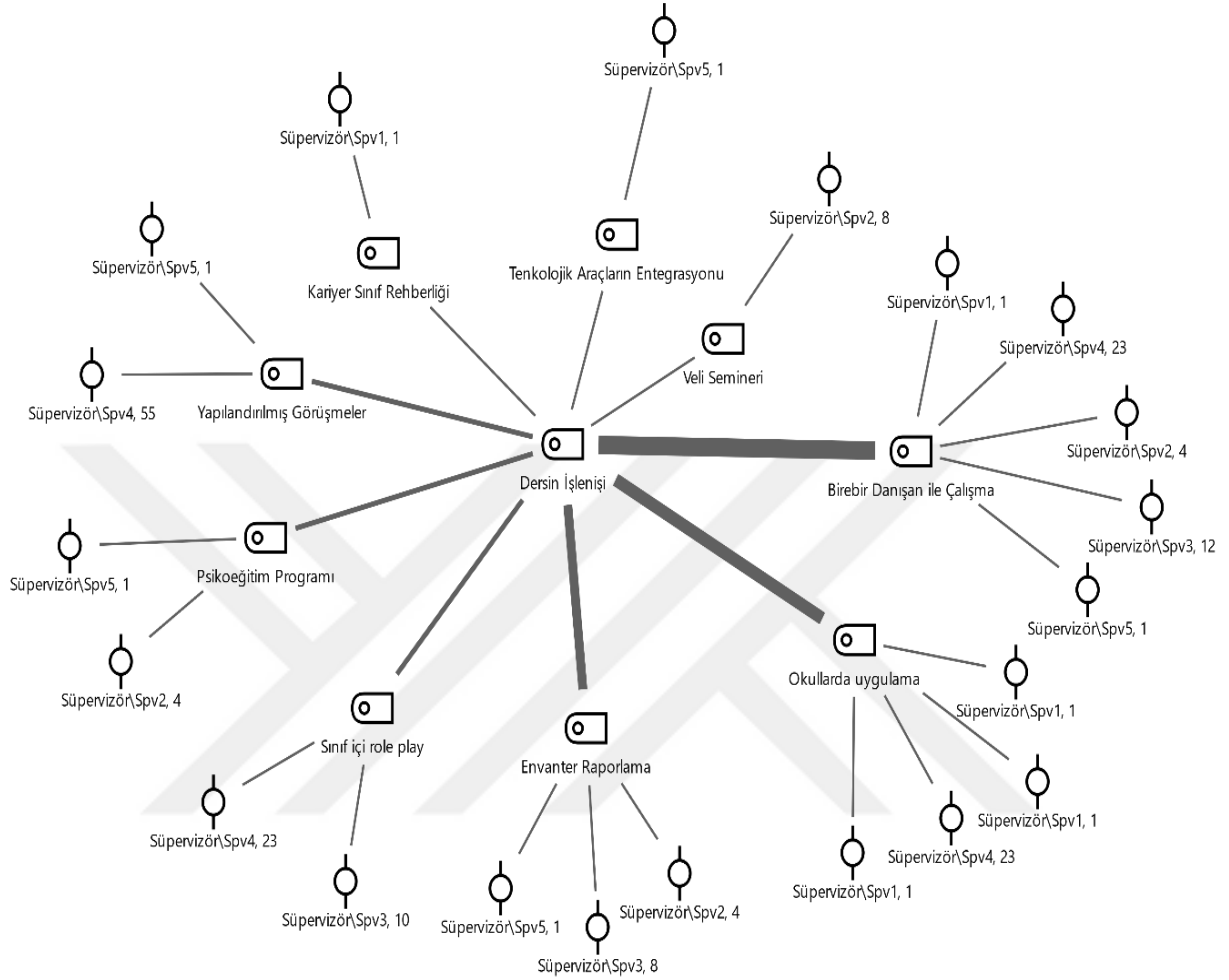
“Teknoloji kullanımı da dersin bir parçası. Nasıl kullanılıyor? Google, Chat GPT dersimizin bir parçasıydı. Hani chat GPT'yi nasıl entegre edebiliriz şeye kariyer danışmanlığında? Yani her mesleği biliyor olmamız, tanıyor olmamız mümkün değil. Ama artık chat GPT diye bir şey var. Ya da o-neti zaten yıllardır kullanıyorum ben. Öğretmeye çalışıyorum öğrencilere ama... Yani chat GPT kısmını da entegre ettik. O da tabii şey, yani o da ilgilerini çeken bir şey oldu.” (SP1, Görüşme, Teknolojik Araçların Kullanımı)

“Bir 40 dakikalık 45 dakikalık oturumlar gerçekleştiriyorlar. Bir görüşme oturumu. Görüşme haricinde dört oturum yapmalarını istiyorum. Toplamda beş oturum gerçekleştiriyorlar. Tüm oturumları ses kaydını alıp Teams'de bir sınıf açıyoruz. Orada ses kayıtlarını paylaşıyorlar. Deşifre istemiyorum ama geniş bir özet. Ben onlara bir format hazırladım.” (SP3, Görüşme, Bireysel Kariyer Rehberliği)

“Ben işte yetenekler için neler kullanılabilir, bazı formlar getirdim. Öğrenciler kendilerine uyguladılar. İlgi, yetenek, değerlerle ilgili çalışmalar yaptık.” (SP5, Görüşme, Envanter Raporlama)

Şekil 15

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin işlenişine ilişkin kod haritası



Süpervizörlerin KPDU dersinin işlenişine ilişkin ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, ilgili ders kapsamında çeşitli öğretim yöntemleri kullanılmaktadır. Öğretim yöntemlerinin büyük bir çoğunluğu, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili uygulama yapmalarına imkân tanımaktadır. Süpervizörlerin, KPDU dersi kapsamında bireysel kariyer rehberliği uygulamasını yoğunluklu olarak tercih ettiği ve süpervizyonda bu uygulamalara dönük geri bildirim verdikleri elde edilen bulgular arasındadır. Aynı zamanda, süpervizörlerin tek bir yöntem tercih etmediği, birden fazla yöntemi birbirine entegre ederek dersi yapılandırdıkları görülmektedir.

4.2.1.2 Süpervizyon hazırlığı

Süpervizörlerle yapılan görüşmeler kapsamında süpervizyon sürecinin nasıl gerçekleştiği, hangi uygulamaların yapıldığı ve süpervizörlerin hangi konularda

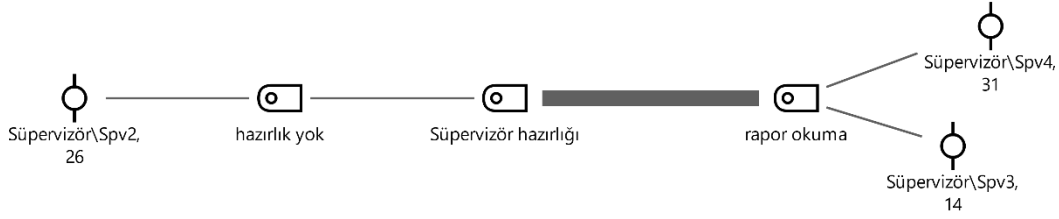
engellerle karşılaştıklarına ilişkin görüşler elde edilmiştir. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında süpervizörler, psikolojik danışman adaylarına süpervizyon sağlamak ve dersin teorik saatini gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmektedirler. Her hafta bu süpervizyon buluşmalarından önce süpervizörlerin ne tür hazırlıklarda bulundukları ve bir sonraki süpervizyon oturumu için plan oluşturma davranışlarına ilişkin deneyimlerine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında sunulan süpervizyon oturumları için yaptıkları hazırlıkların *rapor okuma* ($n = 2$) ve *hazırlık yok* ($n = 1$) olmak üzere iki kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin süpervizyon oturumu hazırlıklarına ilişkin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 16'da yer almaktadır.

“Raporlar, dediğim gibi derse girmeden önce zaten tüm raporlara bakıyorum. Raporlara geri bildirim veriyorum. Raporlara geri bildirim verdikten sonra ben odaklanmam gereken neler var? O özellikle bana iletmek istedikleri görüş öneriler kısmı diye bir yer açıyorum. Orada da zaten öğrenciler hocam şu etkinliği uygulamada zorlandık işte şu testi yapmada zorlandım gibi böyle geri bildirimleri ben toparlıyorum. Ders de zaten onlarla başlıyorum. Doğal olarak benim ön hazırlığım öğrenci raporlarındaki geri bildirimler nelerse ben onları ders için hazırlayıp toplayıp bir bazen sınıfta rol oynama şeklinde o etkinliği yapmaya çalışıyorum. Bazen dediğim gibi odaklarımı seçiyorum. En azından öğrencinin gelişimsel düzeyine mi odaklanacağım? Becerilerine mi, danışma becerilerine mi odaklanacağım? Yoksa etik durumlara mı odaklanacağım? Hangi odağı seçmem gerekiyorsa, çok fazla odağı da dağıtmadan bir ya da iki odak seçip, onlar üzerine dersi yürütmeye çalışıyorum.” (Süpervizör4, Görüşme, Rapor okuma)

“Yok bir hazırlık yapmıyorum. Sanırım ben yani 90'lı yıllardan bu yana bu işi yapıyorum. Yani pek öyle işlemedim. Yani şu anki en son sistemimde ara sınav işte yedinci hafta, sekizinci hafta işte bunu yükleyin diyorum mesela üniversitenin sistemine. Sonra hatta öyle ki yani aşırı ders yükünden öğrencilere ne not verebiliyorum ne geri bilirim verebiliyorum. Hiç okuyamıyorum bile.” (Süpervizör2, Görüşme, Hazırlık yok)

Şekil 16

Süpervizörün süpervizyon oturumu hazırlığına ilişkin kod haritası



KPDU dersini yürütmekte olan süpervizörlerin, ilgili dersin süpervizyon saati öncesinde hazırlık yapıp yapmadıklarına ilişkin ifadelerinden, süpervizyon hazırlıklarının öğrencilerin raporlarını okuyup geri bildirim verme süreçlerini barındırdığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, yıl bazında daha deneyimli süpervizörlerin süpervizyon öncesi hazırlık yapma ihtiyacı duymadıklarına ilişkin ifadeler de bulunmaktadır. İçerik analizi sonucunda, psikolojik danışman adaylarının uygulamalarına ilişkin haftalık rapor talep eden süpervizörlerin süpervizyon öncesinde daha çok hazırlık yaptıkları ortaya çıkmıştır.

4.2.1.3 Süpervizyon ilişkisi

Süpervizyon ilişkisine ilişkin görüşler hem psikolojik danışman adaylarıyla hem de süpervizörlerle yapılan görüşmelerde alt tema olarak ortaya çıkmıştır. Süpervizyon ilişkisinin psikolojik danışman adayı ve süpervizör arasındaki etkileşimle ortaya çıkıyor olması, bu unsurun iki bileşeni tarafından deneyimlendiğine işaret etmektedir. Doğası gereği hiyerarşik bir yapıya sahip olan süpervizyon ilişkisinin, bu ilişkide daha yukarıda yer alan süpervizörlerin ifadeleriyle incelemek de araştırma kapsamında önemli görülmüştür. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında, süpervizyon sürecine ait bir alt tema olarak bulgular elde edilmiştir. Kalabalık sınıf mevcutlarının, psikolojik danışman adaylarıyla birebir ilişkiler kurmak açısından engelleyici bir unsur olduğu süpervizörler tarafından paylaşılan ortak bir deneyim olmuştur. Süpervizörler, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında sağlanan süpervizyon sürecinde ilişkiye ilişkin olumsuz deneyimler paylaşmamışlardır. Ancak daha çok öğretmen rolünde yer aldıkları bir ilişki yapısını vurgulamışlardır. Diğer yandan, süpervizyon sürecine ilişkin yapılandırmanın ilk haftalarda yapılması, olumlu ve olumsuz geri bildirim dengesinin sağlanması ve duygu paylaşımını teşvik eden etkinliklerin planlanmasının süpervizyon ilişkisi açısından olumlu etkileri olduğuna ilişkin deneyimler

de sunulmuştur. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında sağlanan süpervizyonda ilişkiye dair olan ifadelerinin, *ilişkide engeller* ($n = 4$), *ilişkide kolaylaştırıcılar* ($n = 3$) ve *süpervizörün rolü* ($n = 2$) olmak üzere üç kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin süpervizyon ilişkisine dair örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 17’de yer almaktadır.

“Bazen öğrencinin gözüne bile bakamıyorum. O sırada karşısında anlatırken bir yandan hızlıca raporuna göz atıyorum. Bu anlamda iyi bir süpervizyon ilişkisi kurabiliyor muyuz? Kuramıyoruz. Tek şeyimiz bireysel bir odamız var, mesela dört kişilik aynı okula giden öğrenciler geliyor odaya. Orada yine bir küçük grup süpervizyonu, 15-20 dakika sohbet ediliyoruz... ..Yani işte bizim boş zamanlarımıza denk getirebilirsek oluyor. Süpervizyon saati ciddi anlamda sorun. Mesela iki saat olsa ikili-üçlü süpervizyon haline getirebilirim ben bunu. Ama şu aşamada yeterli değil. Bir de şey de yok, yani işte bizim bir grup odamız yok. Mesela yani on iki kişi amfi bir sınıfa çıkıyoruz, koskoca sınıfa. O bile bence süpervizyon ilişkisini etkiliyor.” (Süpervizör1, Görüşme, *İlişkide engeller*)

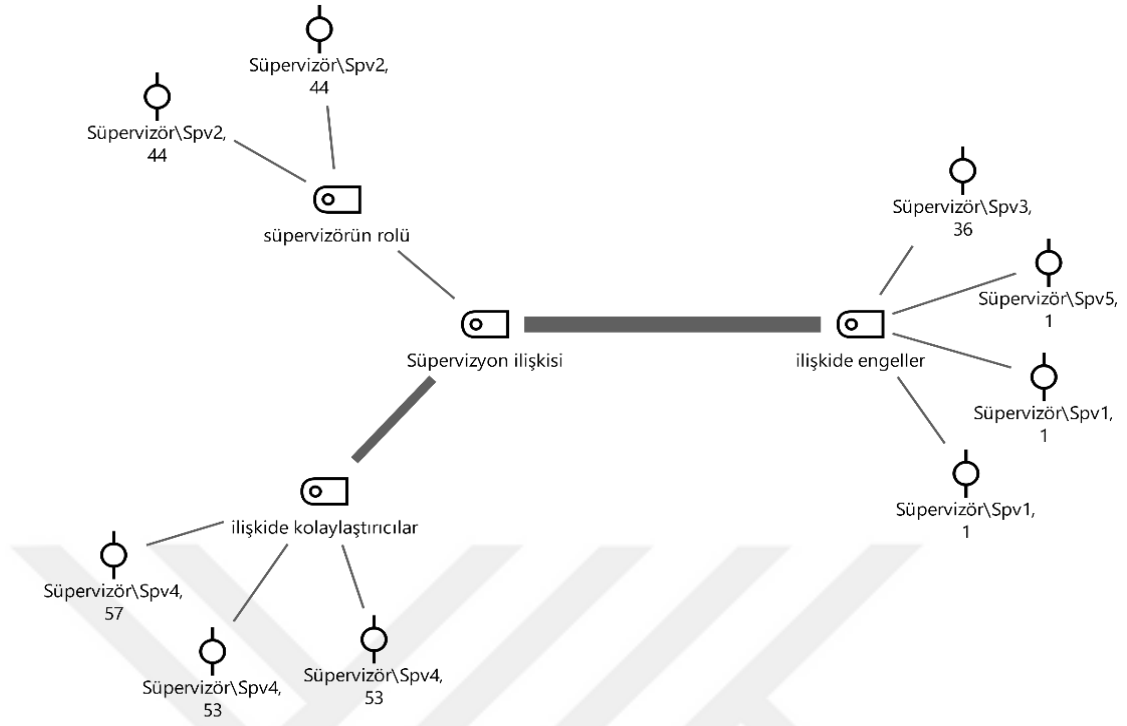
“Bir de öğretmenlik rolüm de çok önemli ilişkide. Çok acemi oldukları için, bireyle psikolojik danışmada da dahi o biraz daha zor olmakla beraber, somut bir şekilde bunu yap, bunu da yapma diyorum. Devamlılığı o yüzden önemsiyorum. Kafalarında her şeyin çok açık olması benim için önemli. Öğretmen rolü... Evet, çok açık bir şekilde. Onu istiyorlar çünkü. Geri bildirim çok vermeye çalışıyorum. Ya da böyle hani duygusal olarak hani bir moralleri bozuluyor. Yani yapabilirsem orada bir psikolojik danışman gibi de yaklaşmaya çalışıyorum.” (Süpervizör2, Görüşme, *Süpervizörün rolü*)

“Sert despot bir hoca var öğrenci elini kaldırıp soru bile soramıyor gibi bir durumun da oluşmasını istemiyorum. O dengeyi bazen mizahla bazen dediğim gibi sınıf içi uygulamalarla daha çok etkileşimlerle sağlıyorum. Bir yandan da böyle sanatsal şeyler de yapıyoruz. Derste mesela bir çamur getirip işte duygularınızı yansıttın diye bir etkinlik yapıyoruz mesela. Ya da hedeflerinizi bu çamurda göstermeye çalışın, bir metafor kullanın falan. Bu tarz böyle sınıf içi genel etkinlikler yaptığımızda da o iletişim biraz daha sağlam oluyor... .. Yani genel olarak dediğim gibi ilişkiyi iyi kurduğumuzda öğrencideki gelişimi de biraz cesaretlendirdiğimizde motivasyonlar artıyor. Yani bir derste eğer motivasyonlarını çok düşürdüysem, hep eksiklikleri konuştuydum eğer bunları düzeltmeye çalışırım. Diğerinde de ilerleme gördükçe motivasyonu arttırıcı, cesaretlendirici şekilde yaklaşmak süreçteki motivasyonlarını arttırıyor diye düşünüyorum. İlişki zaten motivasyonla birebir bağlantılı bence doğru orantılıdır diye düşünüyorum.” (Süpervizör4, Görüşme, *İlişkide kolaylaştırıcılar*)

“Yani tabii benim o çok sınırlı çünkü çok kalabalık bir öğrenci sayısı olduğu için ve birebir tam olarak aslında süpervizyon veremiyorum. Yani çok detaylı bir şekilde. O ben okuyorum ve sadece birazcık bir şey yazıyorum. O yüzden o ilişkiyi her öğrenciyle zaten kurabildiğimi sanmıyorum.” (Süpervizör3, Görüşme, *İlişkide engeller*)

Şekil 17

Süpervizör - süpervizyon ilişkisine dair kod haritası



Süpervizörlerin süpervizyon ilişkisine dair ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, KPDU dersinin fiziki koşullarının süpervizyon ilişkisinin kurulmasında engeller oluşturmaktadır. Sınıf mevcudunun fazla olması, dersliklerin süpervizyon için elverişli olmaması ve haftalık ders programında süpervizyon süresinin kısa olması süpervizyon ilişkisinin kurulması önündeki en büyük engel olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte, süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarıyla olan iletişimlerinde psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurdıklarına dair bulgular da elde edilmiştir.

4.2.1.4 Geri bildirim

Geri bildirimle ilişkin görüşler hem psikolojik danışman adaylarıyla hem de süpervizörlerle yapılan görüşmelerde alt tema olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik danışman adaylarında süpervizyon davranışlarında geri bildirim alma davranışı olarak ele alınırken, süpervizör analiz biriminde geri bildirimin nasıl verildiği ve süpervizyon sürecindeki etkileri bağlamında incelenmiştir. Süpervizyon sürecinde geri bildirim verme sorumluluğunu üstlenen süpervizörlerin deneyimlerini incelemek, araştırma kapsamında değerli bulgular sunmuştur. Puanlama ölçüt formunun kullanılmasının, geri bildirim sürecini yapılandırmada ve objektif değerlendirme yapmada kolaylaştırıcı bir rol oynadığı süpervizörler tarafından vurgulanmıştır. Süpervizörler, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında hem yazılı hem sözlü geri bildirim

verdiklerini belirtmişlerdir. Özellikle psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarına yönelik olarak şekillendirilen geri bildirimlerin, mesleki gelişim açısından etkili olduğuna dair deneyimler paylaşılmıştır. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında sağlanan süpervizyon sürecindeki geri bildirimlere ilişkin ifadelerinin, *geri bildirimin etkisi* ($n = 7$), *puanlama ölçüt formu* ($n = 1$), *ihtiyaca yönelik* ($n = 2$), *sözlü geri bildirim* ($n = 3$) ve *yazılı geri bildirim* ($n = 2$) olmak üzere beş kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin geri bildirimine dair örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 18’de yer almaktadır.

“Geri bildirimlerin etkisini gözlemleyebiliyorum. Nasıl gözlemleyebiliyorum? Şöyle oluyor. Öz güvenlerinin değiştiğini görüyorum. Mesela diyor ki, hocam bu hafta ben işte bunu yapmıştım, çok zorlanmıştım, olmayacak zannettim ama bir sonraki hafta öğrenci bana işte şunları şunları söyledi, şöyle bir feedback verdi, gibi şeyler söylüyor. Mesela en başta bu nasıl yorumlanacak, bu karmakarışık bir şey diyorlar. Mesela profil yorumlama diyelim, birkaç hafta sonra profille ilgili konuşurken çok daha aslında bilerek ve kendinden emin bir şekilde konuşuyorlar. Sonra bilgileri birbirine bağlamaya başladıklarını görüyorum. Kıymetli tarafı o aslında.” (Süpervizör5, Görüşme, Geri bildirimin etkisi)

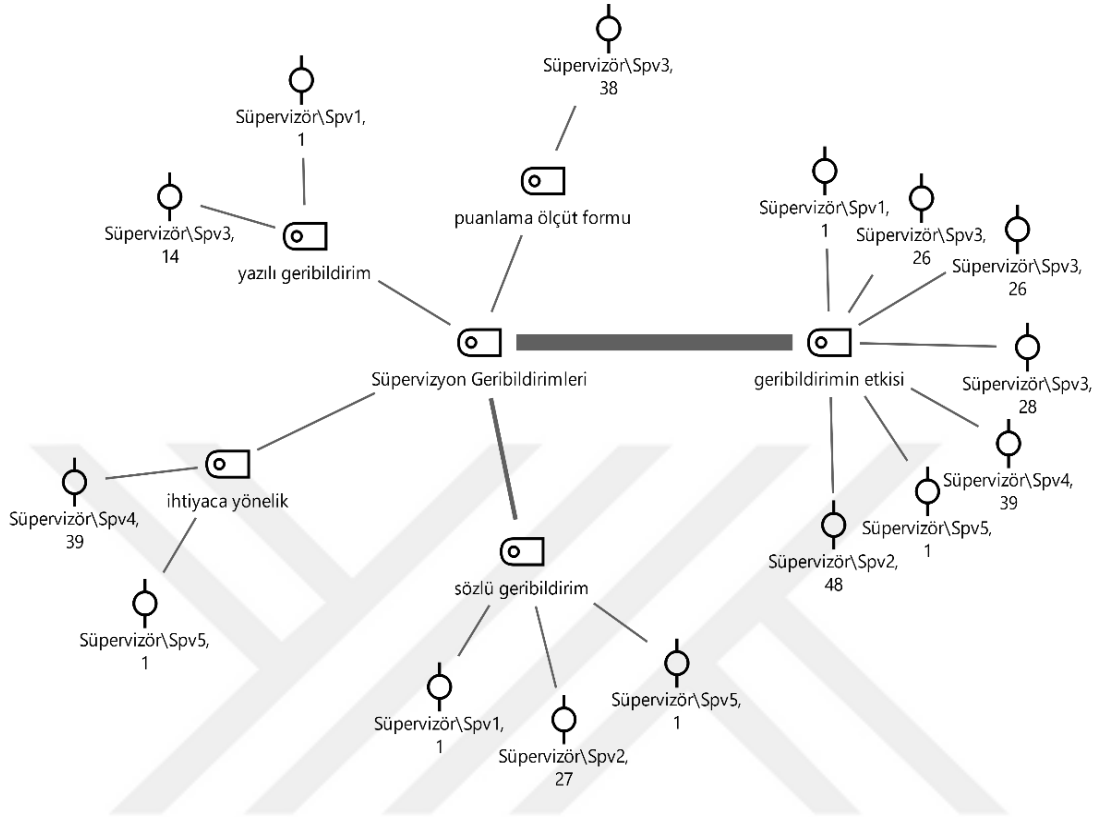
“Geri bildirimleri verirken yani grup süpervizyonu yapıyoruz. İşte on iki, on üç kişilik neyse zaten başka şansımız da olmuyor açıkçası. Tek şeyimiz şu, bazen bireysel olarak odama geliyorlar. Ne yapacaklar soruyorlar. Tekrar özel olarak konuşuyoruz. Arada bazen ben çağırıyorum. Arkadaşlar bunu işte benimle uğrayın konuşun, diyerek.” (Süpervizör1, Görüşme, Sözlü geri bildirim)

“Geri bildirim ihtiyaçları farklı oluyor öğrencilerin. Yani birine verirken diğerleri de bundan elbette o geri bildirimi almaya çalışıyorlar diye düşünüyorum ama bireysel olarak da verdiğimde bu öğrencinin genel ihtiyacı ne? Bazıları çünkü çok öğretici istiyor... ..O yüzden hem geri bildirim odaklarımı biraz daha danışman adayının ihtiyaçlarına göre danışanla danışman ilişkisi odağında oluyor.” (Süpervizör4, Görüşme, İhtiyaca yönelik)

“Teams üzerinden de onlara geri bildirim yazıyordum hataları varsa. Bir hata yoksa genel olarak düzgünse hani düzgün olduğunu belirtiyordum kısa bir şekilde onu yazıyordum. Orada da bakıp işte eğer çok gördüğüm birden fazla yani böyle ortak yapılan hatalar varsa özellikle onları not alıp derste bunları konuşuyordum.” (Süpervizör1, Görüşme, Yazılı geri bildirim)

Şekil 18

Süpervizyon sürecinde süpervizör geri bildirimine ilişkin kod haritası



Süpervizörlerin KPDU dersi kapsamında sağladıkları geri bildirimlere ilişkin ifadeleri, geri bildirimin nasıl verildiği ve ne tür etkilerinin gözlemlendiğine ilişkin bulgular ortaya koymuştur. Süpervizyon sürecinde sunulan geri bildirimlerin, psikolojik danışman adayının ihtiyacına yönelik olarak sözlü ya da yazılı olarak verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, geri bildirimlerin psikolojik danışman adayının özgüvenini arttırdığı ve öğrenme sürecini olumlu yönde etkilediği de gözlenmiştir. Özellikle, geri bildirim süreçlerinin, puanlama ölçüt formu gibi yapılandırılmış formlar aracılığıyla yürütüldüğünde daha objektif ve saydam bir biçimde ilerlediği düşünülmektedir.

4.2.1.5 Süpervizyon Engelleri

Süpervizörlerle yapılan görüşmelerde süpervizyon engellerine ilişkin dile getirilen görüşler, süpervizyon sürecine dair bir alt tema olarak ortaya çıkmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunun etkililiğini sınırlayan etmenlerin belirlenmesi, sürecin iyileştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Süpervizörlerin iş yükünün fazla olması, süpervizyon sürecinin etkililiğini sınırlayan en belirgin etmen olarak öne çıkmıştır. Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığının henüz yeterince yaygın

olmaması ve toplumsal kabulünün sınırlı olması da süpervizyon sürecini olumsuz etkileyen etmenler arasında yer almaktadır. Kalabalık sınıf mevcutları ve dersin müfredattaki konumu da süpervizörlerin sıklıkla vurguladığı engelleyici etmenler arasındadır. Uygulama ortamının yetersizliği, danışan profili sınırlılığı ve süpervizörlerin uzmanlık alanlarının farklılığı gibi yapısal engeller de süpervizyon sürecinin etkililiğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca, dersin süresinin kısıtlı olması ve kaynak yetersizliği de süpervizyon sürecinde karşılaşılan diğer önemli engeller olarak belirtilmiştir. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında deneyimledikleri engellere dair ifadelerinin, *süpervizör iş yükü* ($n = 8$), *KPD yaygınlığı ve kabulü* ($n = 5$), *dersin müfredattaki konumu* ($n = 4$), *sınıf mevcudu* ($n = 4$), *uygulama ortamı* ($n = 3$), *dersin süresi* ($n = 3$), *danışan profili sınırlılığı* ($n = 2$), *süpervizörün uzmanlık alanı* ($n = 2$) ve *kaynak sınırlılığı* ($n = 2$) olmak üzere dokuz kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin süpervizyon engellerine dair örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 19’da yer almaktadır.

“Sınıf kalabalık olduğu için, altmış altıya yakın öğrenci oluyor her dönem. Tek ben girdiğim için derse biraz fazla vakit ayırmak zorunda kalıyorum ve dediğim gibi aynı zamanda dörtlerin staj uygulaması ve bireyle psikolojik danışma dersi olduğu için onlara da süpervizyon verdiğim için bunlara yaklaşık iki günümü iki buçuk günümü bunlara ayırmak durumunda kalıyorum. Bir hocaya yüklenmesi çok doğru değil. On kişiyi geçmeyecek süpervizyon gruplarının olması bence daha sağlıklı olur. Bu dersi daha fazla hocaların vermesi, aynı bireyle psikolojik danışmada ya da okullarda rehberlik ve psikolojik danışmanlık uygulamalarında olduğu gibi beşer kişilik iki grup en fazla üç grubun bir hocaya verilmesi şeklinde gerçekleşmesi ve süpervizyonların da biraz daha sağlıklı daha sağlıklı en azından yürütebilmesi ve iş yükümün biraz daha azaltılması önemli. A komisyonu B komisyonu başka işler vesaire artı şeyler biniyor. En azından 40 saate yakın bir yükü var bunun zaten denilse başka işlerde en azından rahatlayabiliriz ama öyle olmuyor. Derse baktığında iki günde işini hallediyormuş gibi görünebiliyor. Ama süreç öyle işlemiyor.” (Süpervizör3, Görüşme, Süpervizör iş yükü)

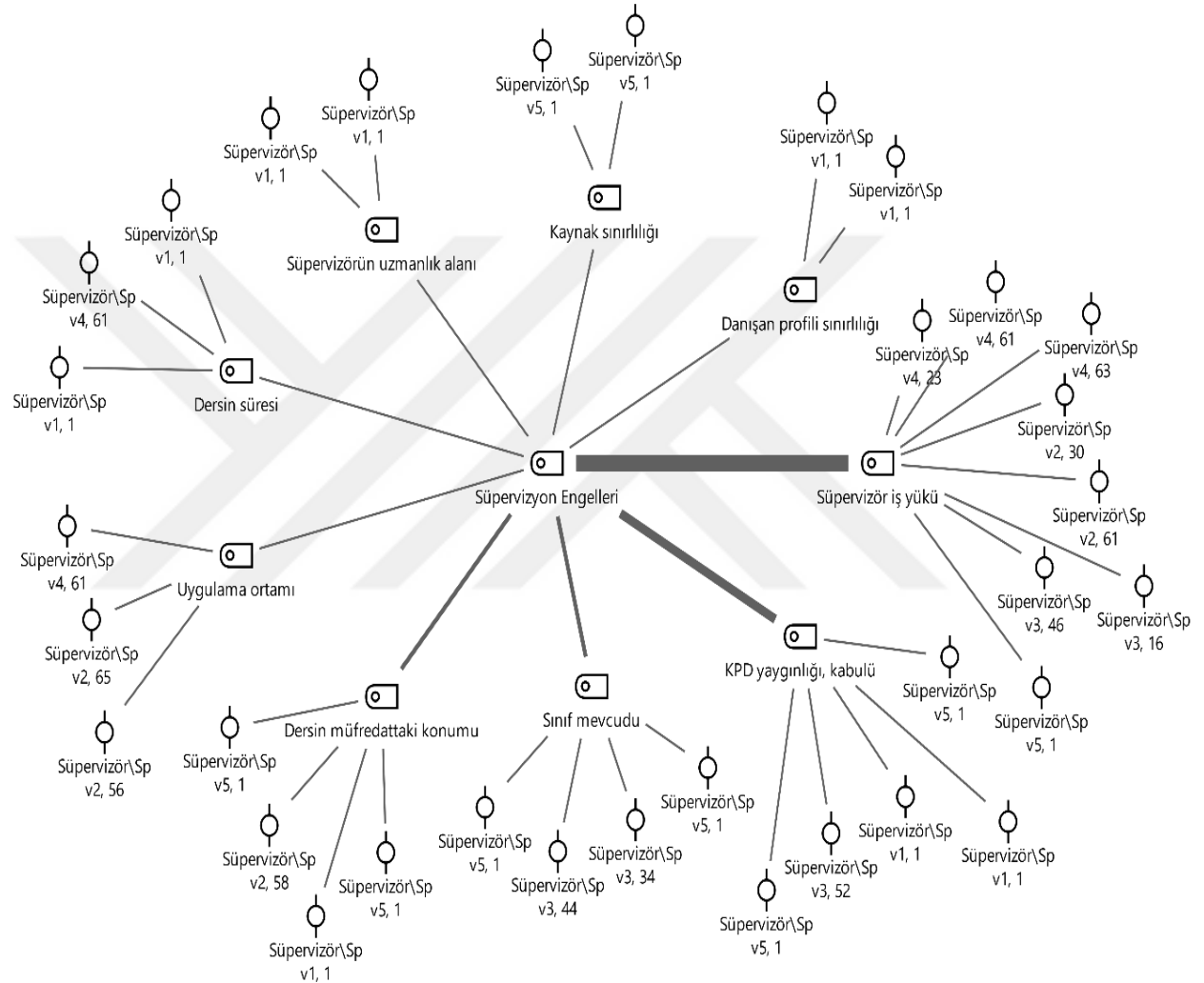
“Daha global bir perspektiften bakarsak Türkiye’de henüz daha bu konunun anlaşılmamış olması. Uygulama standartları belirleniyor, şu anda çok iyi bir yoldayız. Çok şükür yani hani adımlar geliyor ama hani daha global ölçekte Türkiye’de de yani henüz daha belli tanımların ortaya çıkmış olmaması bence çok önemli. Yani bugün hala psikolojik danışmanın unvanı kullanılmamalı mı, bunu tartışırken kariyer psikolojik danışmasını tartışmak neredeyse bir lüks gibi oluyor. Ve bu dersi de çok etkileyen bir şey. Yani benim ötemde bir şey değil. Beni birebir dersin hocası olarak etkiliyor tabii ki yani.” (Süpervizör5, Görüşme, KPD yaygınlığı ve kabulü)

“Yani işte raporunu getirip okutan, böyle bir şey yaptım ya da şurada takıldım diyen öğrenciler de var. Ve ben dediğim gibi onları alana açmaya çalışıyorum. Ama bu genele

yayılabilen bir şey değil. Ne yazık ki değil. Neden değil? Bunun aslında temel birtakım sebepleri var. Birincisi çok kalabalık. Yani bu yıl ben 65 öğrenciye bu dersi verdim. Orada bir denge tutturmak zorundayım. 65 öğrenciye bireysel süpervizyon veremem. Yani en büyük engel tabii ki ideal sayıda öğrencinin olmaması.” (Süpervizör4, Görüşme, Sınıf mevcudu).

Şekil 19

Süpervizyon engellerine ilişkin kod haritası



Süpervizörlerin, KPDU uygulaması kapsamında yürüttükleri süpervizyon süreçleri kapsamında algıladıkları engellere ilişkin ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, birden fazla boyutta ve bağlamda süpervizyon engelinin olduğu görülmektedir. Bu engeller, süpervizyonun sunulduğu fiziki ortamdan, kariyer psikolojik danışmanlığının ulusal ve uluslararası ölçekte kabulüne kadar uzanmaktadır. Süpervizörlerin ifadeleri, algılanan engellerin süpervizör ve psikolojik danışman adaylarından kaynaklı olmadığını, süpervizyon paydaşlarının dışında kalan etmenlerden kaynaklandığını göstermiştir.

4.2.2 Süpervizyon çıktıları

4.2.2.1 Süpervizyon hedefleri

Süpervizyon çıktılarına ilişkin görüşler, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunun amaçlanan kazanımlarını ortaya koymaktadır. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında, süpervizyon çıktılarına ait bir alt tema olarak süpervizyon hedeflerine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Süpervizyon sürecinde hedeflenen yeterliklerin kazandırılması ve süreç sonunda elde edilmesi beklenen çıktıların sağlanması, süpervizörlerin temel odak noktaları olarak belirlenmiştir. Süpervizörler, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları kapsamında psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerinin geliştirilmesini ve uygulama deneyimi kazanmalarını öncelikli hedefler olarak vurgulamışlardır. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında belirledikleri hedeflere dair olan ifadelerinin *hedeflenen yeterlikler* ($n = 12$) ve *hedeflenen çıktılar* ($n = 6$) olmak üzere iki kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin süpervizyon hedeflerine dair örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 20’de yer almaktadır.

“Psikolojik danışman adayının kendisi kariyer bilgi kaynakları konusunda farkındalık sahibi değilse, bu anlamda çocuklara kariyer bilgi kaynaklarını aktaramıyor. Çünkü şöyle diyorum ben, ilk hafta, okulda öğrencilerin temel kariyer bilgi kaynağı sizlersiniz. Yani en başat olan kariyer bilgi kaynağı sizde. Eğer yanlış bilgi sahibiyse, kariyer bilgi kaynakları konusunda eksikseniz, bu çocukları nasıl yönlendireceksiniz? İkincisi teknolojiyi kullanmak. Yani şey diyorum çocuklara okullarda akıllı tahtalar var. Yani eğer siz teknolojiyi kullanma konusunda yeterli değilseniz bu konuda gelişmelisiniz. Yani kariyer koçluğu demeyelim tam anlamda ama çocuklara bu anlamda mentorluk yapabilmek.” (Süpervizör1, Görüşme, Hedeflenen yeterlikler)

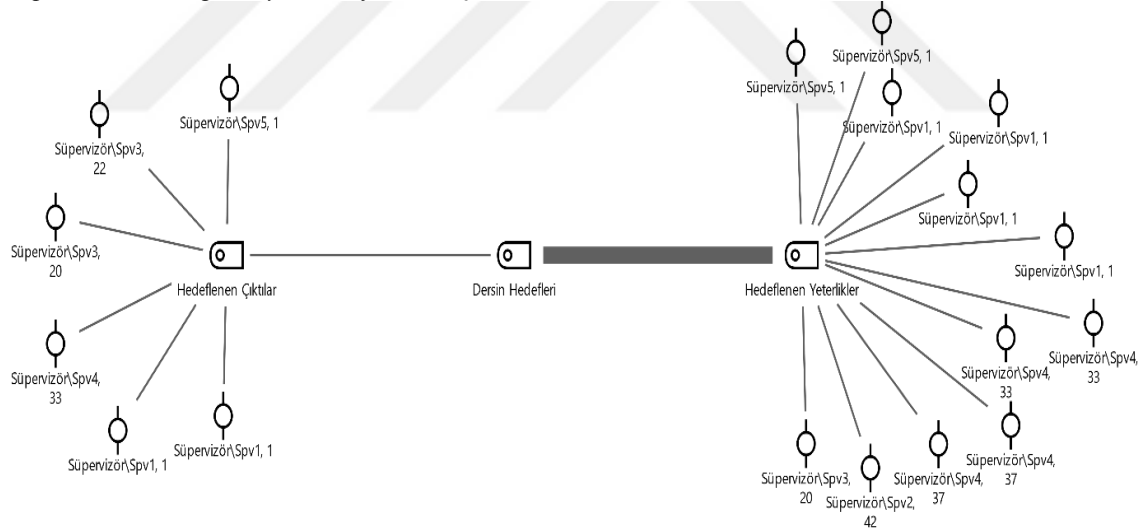
“Değerlendirme becerileri biraz düşük hani bir şey sorduğunuzda çok güzel geçti ya da çok kötü geçti gibi böyle genel ifadeler kullanırken süreçte en azından öz değerlendirme nasıl yapılır ben neleri fark ettim kendimde neleri eksik gördüm ve danışanına gerçekten yardımcı olabiliyor muyum bir ilerleme yapabiliyor muyum? Bunun kazanımları elde etmeye çalışıyorum... ..Kariyer danışmanlığındaki özellikle bir kuram altyapısıyla yarı yapılandırılmış bir oturum yapabilmelerini, hatta ben ilk dönem hazırlık olsun diye bir grup oturumlarını incelemelerini de istiyorum. Doğal olarak bu kazanımları önce kendi psikolojik danışman adaylarımdan, öğrencilerimin kazanmasını ve bunları bir şekilde danışanlarına aktarabilmelerine yardımcı olmaya çalışıyorum. Doğal olarak benim için biraz daha becerileri öğrenmeleri ve bu kariyer becerilerini danışanlara aktarmaları önemli bu süreçte. O gibi yeterlilikler kazanmaları gerekiyor diye düşünüyorum.” (Süpervizör4, Görüşme, Hedeflenen yeterlikler)

Bir tane önemli şeylerden biri farkındalık. Bizim eğitim sisteminde rehberlik hizmetleri zaten yani ciddi anlamda sıkıntılı. Çocuklara hani biz okul öncesinden başlayarak diye bir cümle kuruyoruz ya hani. Hiç öyle bir şey başlamıyor ne yazık ki. Yani meslekten beklentisi, bir meslekten ne bekliyor bir çocuk, işte o mesleki değerler mesela, bunun ne kadar önemli olduğunun danışma sürecinde kendisi önce öğrenciyi fark ediyor ama kendisini de fark ediyor. (Süpervizör 1, Görüşme, Hedeflenen çıktılar)

Ve diğer hedefim de kariyerle ilgili aslında bilgilere nasıl ulaşabiliriz? Çünkü oturumlara gelen öğrencilerin de hiçbir bilgisi yoktu. Mesleklerle ilgili bilgiyi nasıl edineceklerini bilmiyorlar. Kendilerini yeterince tanımıyorlar. Ki bizim öğrencilerin de bazıları bu durumda aslında. Hani bir İşkur'un sayfasına bakıp orada mesleklerle ilgili bilgiler olduğunu ilk defa öğrenenler var. Bunları en azından özellikle güncel olarak teknolojiyi de kullanarak doğru bilgilere nasıl erişebileceklerini öğretmeye çalışmak da aslında işte sosyal medya süreci dahil böyle bir konu koymak, teorik olarak kendileri için de. Çünkü bir LinkedIn hesabı nasıl yönetilmeli, ne kadar önemli veya diğer sosyal medya hesapları, biraz bunları hedeflemeye çalıştım ve yine geleceğin meslekleri diye de benim bir teorik konum vardı bir hafta. Güncel bilgilerle aslında bir okuldaki öğrenciye nasıl meslek tercihinde yardımcı olabilirler, benim temel kazanımım buydu. (Süpervizör3, Görüşme, Hedeflenen çıktılar)

Şekil 20

Süpervizörlerin süpervizyon hedeflerine ilişkin kod haritası



Süpervizörlerin süpervizyon hedeflerine ilişkin ifadeleri, süpervizyon sonucunda hedefledikleri çıktılar ve psikolojik danışman adaylarının kazanmasını hedefledikleri yeterlikler olduğuna işaret etmektedir. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, süpervizörler bu hedefler doğrultusunda süpervizyon süreçlerini yapılandırmaktadırlar. Diğer bir deyişle, süpervizyon kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar, geri bildirim süreçleri ve süpervizyona ilişkin diğer mekanizmalar belirlenirken bu hedeflerin göz önünde bulundurulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.2.2 Etkili uygulamalar

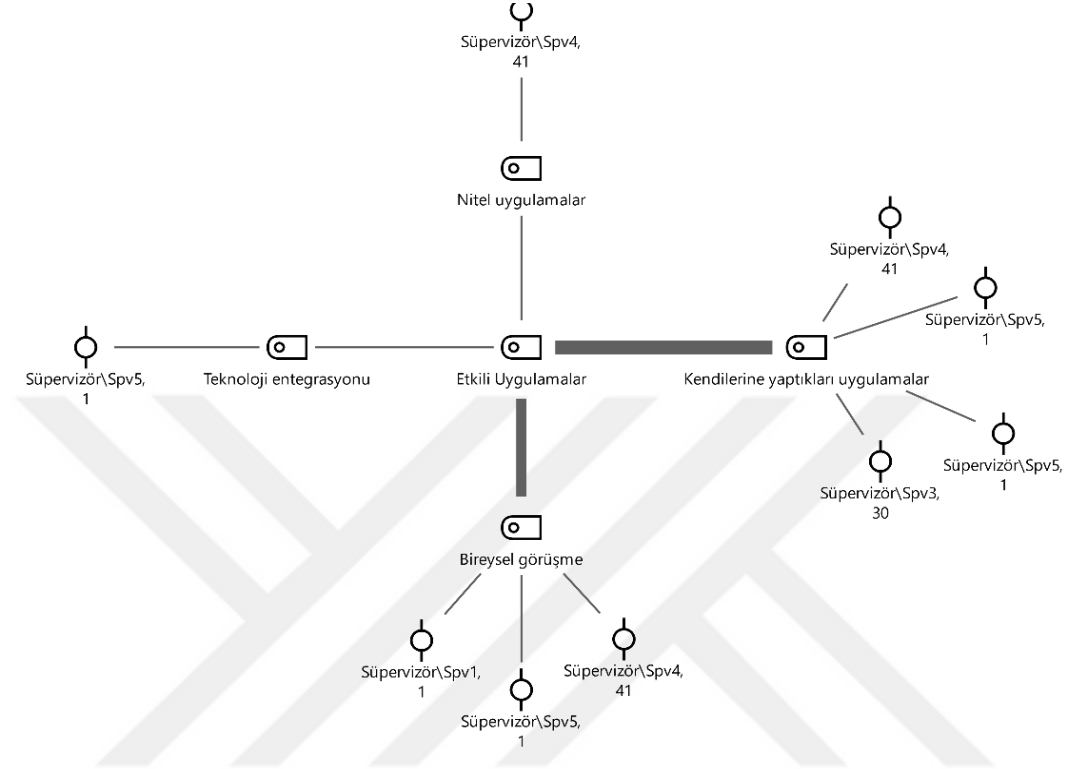
Etkili uygulamalara ilişkin görüşler, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunda kullanılan yöntem ve tekniklerin etkililiğini ortaya koymaktadır. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında, süpervizyon çıktılarına ait bir alt tema olarak etkili uygulamalara ilişkin bulgular elde edilmiştir. Etkili uygulamalar, süpervizyon sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklerin etkililiğini ve bunların süpervizyon sürecine katkısını yansıtmaktadır. Süpervizörler, özellikle bireysel görüşmelerin süpervizyon sürecinde önemli bir uygulama alanı olduğunu vurgulamışlardır. Psikolojik danışman adaylarının kendi aralarında gerçekleştirdikleri uygulamalar da süreçte etkili bir öğrenme deneyimi olarak öne çıkmıştır. Bu uygulamaların, psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerini geliştirmede ve deneyim kazanmalarında önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir. Nitel uygulamalar ve teknoloji entegrasyonu, süpervizyon sürecine katkı sağlayan diğer önemli uygulamalar olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında etkili buldukları uygulamalara dair ifadelerinin *bireysel görüşme (n = 3)*, *kendilerine yaptıkları uygulamalar (n = 4)*, *nitel uygulamalar (n = 1)* ve *teknoloji entegrasyonu (n = 1)* olmak üzere dört kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin etkili uygulamalara dair örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 21'de yer almaktadır.

“Ama bence dersin en önemli kısmı uygulamaya dönük olması. Yani o dört oturumu yaptıktan sonra gerçekten son üç haftada psikolojik danışman adaylarında gerçekten çok büyük değişimler gözlemliyorum. Yani ders hep böyle uygulama temalı gitse de asıl öğrenciyle çalıştıktan sonra, birebir bir çalışma gerçekleştirdikten sonra kendilerini psikolojik danışman gibi hissetmeye başladıklarını paylaşıyorlar. İşte şu anlamda eksikmişim bunları fark ettim diye geri dönütler alıyorum. O yüzden bence dersin en etkili ve daha etkili şekilde de gerçekleştirilmesini sağlamamız gereken kısmı kariyer danışmanlığı, kariyer rehberliği gibi birebir uygulamalar yapılabilmesi ya da vakit olsa grupla bu tarz çalışmaların gerçekleştirilebilmesi diye düşünüyorum.” (Süpervizör4, Görüşme, Bireysel görüşme)

“Burada, yani kendilerinin üzerinde uygulamaları bence çok işe yaradı. Çünkü eğer derste uygulattığım şeyi oturumda da onu kullanması da zaten bilerek girdiği için. Şey de oluyor öğrenci, örneğin ölçekten en basitten bahsedeyim. Ölçekteki maddeleri önceden bildiği için, kendisine uyguladığı için nelerde sorun çıkabileceğini test edebiliyor. Çünkü ölçekler çok eski, maalesef kariyer alanında yok ve onları kullanmak zorundayız. O yüzden onu bilerek gidiyor. Bence en temel şey buydu. Kendi üzerinde bunu uygulamış olması. Neyin daha faydalı olduğunu öncesinde deneyimlemiş oluyor ve ona uygun davranıyor oturumda. Ben en çok bunun işe yaradığını gözlemledim.” (Süpervizör3, Görüşme, Kendilerine yaptıkları uygulamalar)

Şekil 21

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde kullanılan etkili uygulamalar hedeflerine ilişkin kod haritası



KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamalardan hangilerinin psikolojik danışman adaylarının gelişimleri açısından etkili olduğuna ilişkin süpervizör ifadeleri, psikolojik danışman adaylarının danışanla temas ettikleri, kendi kariyer süreçlerine ilişkin farkındalık kazandıkları ve teknik bilgi ve beceri edindikleri uygulamaların etkili olduğunu göstermiştir.

4.2.2.3 Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması etkililiği

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması etkililiğine ilişkin görüşler, süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adayları üzerindeki mesleki gelişim etkilerini ortaya koymaktadır. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında, süpervizyon çıktılarına ait bir alt tema olarak uygulama etkililiğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Süpervizörler, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının psikolojik danışman adaylarının uygulama yetkinliklerini geliştirmede önemli bir rol oynadığını vurgulamışlardır. Danışanlarda gözlemlenen ilerlemeler, süpervizyon sürecinin etkililiğini gösteren önemli göstergeler olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, uygulama deneyiminin psikolojik danışman adaylarında mesleki aidiyet duygusunu güçlendirdiği

de belirtilmiştir. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamasının etkililiğine ilişkin ifadelerinin *uygulama yetkinliği* ($n = 3$), *danışanda ilerlemeyi gözlemlemek* ($n = 2$) ve *mesleki aidiyet duygusu* ($n = 1$) olmak üzere üç kod etrafında toplanabileceğini ortaya koymuştur. Süpervizörlerin uygulama etkililiğine dair örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 22’de yer almaktadır.

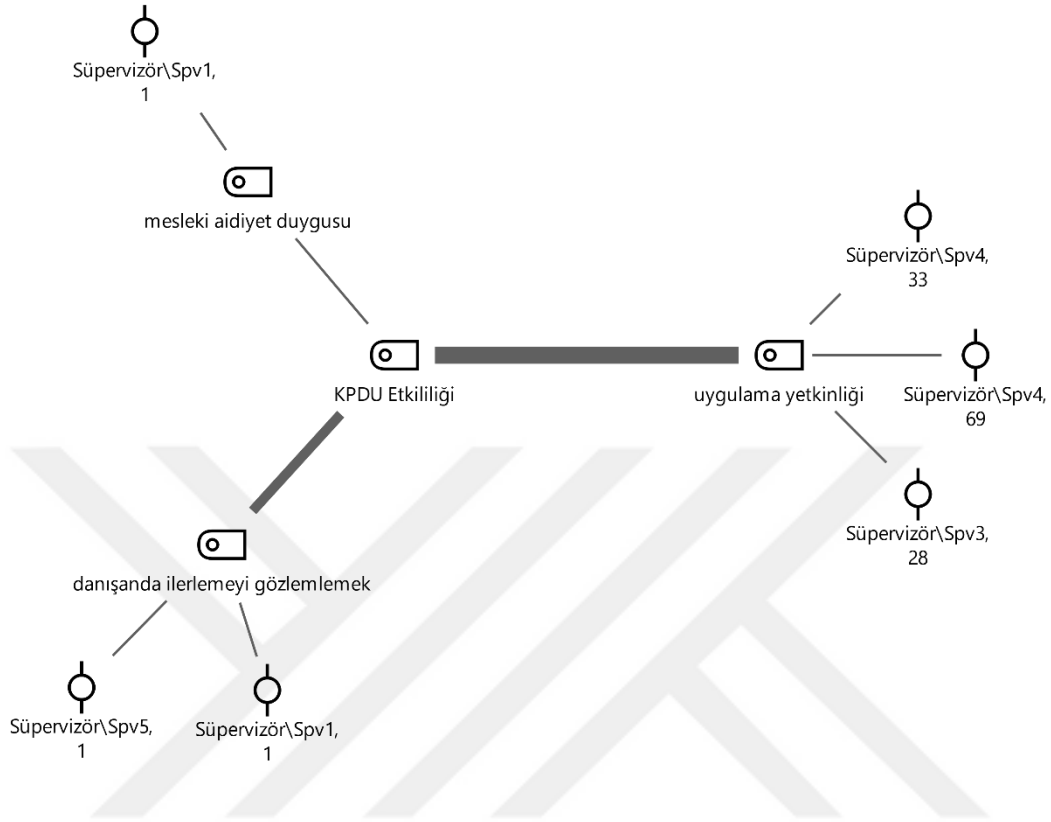
“Doğal olarak öğrencilere de derse başladığımda beklentilerini sorduğumda ya da dört oturumluk süreçleri bittikten sonra neler kazandıklarını yazdırdığımda ve derste sunum sırasında sorduğumda her öğrenciden yine benzer şekilde en azından yüzde 80-85 oranında öğrencilerin o kaygılarını azalttığını, danışma becerilerini biraz daha etkili kullandığını, empati kurabildiğini, danışanın kararsızlıklarını bir ölçüde giderdiğini, belli düzeyde kariyer anlamında danışana yardımcı olabildiklerini, bunların danışanları mutlu ettiğini, bu gibi geri bildirimler aldığım da genelde dersin de etkili olduğunu ve o kazanımları verebildiğimi düşünüyorum.” (Süpervizör4, Görüşme, Uygulama yetkinliği)

“Sık okuduğum yorumlardan biri, reflection'larda, keşke ben de 4-5 yıl önce ya da işte 3-4 yıl önce böyle bir danışma alsaydım. Yani böyle bir, işte okul psikolojik danışmanım olsaydı bana yol gösteren, benimle bunları detaylı bir şekilde konuşan. Bu aslında çok kıymetli. Yani dediği şey neyi gösteriyor? Keşke ben de böyle bir süreçten geçmiş olsaydım demek. Benim danışanım bundan faydalandı, ben bunu görebiliyorum, ben bir başkasına fayda sağladım. Bunu görebiliyor olmak demek. Ve bu bence öğrencilerin, hah ya, olabiliyor demek ki benim yaptığım işin bir karşılığı var danışanda. Bunu gösteriyor.” (Süpervizör5, Görüşme, Danışanda ilerlemeyi gözlemlemek)

“Özellikle o keyif alan çocuklar hem çocuklara faydalı olma sürecinden çok keyif alıyorlar, hem de işin içine ilk defa girdiklerini hissediyorlar. Yani bu kariyer rehberliği görüşmesiyle ilk defa sanki mesleğimi icra ediyorum duygusunu yaşıyorlar.” (Süpervizör1, Görüşme, Mesleki aidiyet duygusu)

Şekil 22

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması etkililiğine ilişkin kod haritası



Süpervizörlerin, KPDU dersinin etkililiğine ilişkin ifadeleri, bu dersin psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yetkinliklerinin arttığına ve gerçekleştirdikleri uygulamalar aracılığıyla diğerlerinde gözlemledikleri değişim ile mesleki aidiyet kazandıklarına işaret etmektedir.

4.3 Alan Uzmanı

Alan uzmanı, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin üç temel analiz biriminden biridir. Alan uzmanları, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programından mezun olup, hâlihazırda kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmaları yürüten kişilerdir. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerle lisans eğitimindeki deneyimleri, mesleki uygulamaları ve kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin görüşlerin elde edilmesi planlanmıştır. Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde lisans eğitimi ve mesleki uygulama olmak üzere iki ana tema altında toplanabilecek alt temalar elde edilmiştir. Lisans eğitimi teması altında KPDU dersi işleniş, KPDU dersinin katkıları ve süpervizyon ilişkisi alt temaları ortaya çıkarken; mesleki uygulama teması altında mesleki görevler, yetkinlik, kariyer

psikolojik danışmanlığına bakış, mesleki ihtiyaçlar ve alandaki engeller alt temaları belirlenmiştir. İçerik analizleri sonucunda elde edilen tema ve alt temalar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 13

Alan uzmanı ile ilgili tema ve alt temalar

Temalar ve Alt Temalar	n
Lisans Eğitimi	
<i>KPDU dersinin mesleki katkısı</i>	4
<i>Süpervizyon ilişkisi</i>	2
Mesleki Uygulama	
<i>Mesleki görevler</i>	5
<i>Mesleki ihtiyaçlar</i>	6
<i>Alandaki engeller</i>	8

4.3.1 Lisans eğitimi

4.3.1.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi işlenişi

Alan uzmanları, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması (KPDU) dersinin nasıl işlendiğine ve dersin katkılarına dair görüşler sunmuşlardır. Bu görüşler, dersin mesleki gelişim üzerindeki etkisini ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yetkinlik kazanmadaki önemini vurgulamaktadır. Alan uzmanları, KPD dersinin lisans eğitiminde teorik bilgilerin pratik uygulamalarla pekiştirilmesi açısından kritik bir role sahip olduğunu belirtmişlerdir. Dersin öğrencilerin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında temel becerileri kazanmalarına ve gerçek danışma deneyimleri yaşamalarına olanak sağladığı vurgulanmıştır. Alan uzmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin işlenişine ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

“Lisans eğitimimde bu dersle ilgili ne hatırlıyorum? İnanın direkt hiçbir şey hatırlamıyorum ama yani hani şeyde, önbellekte hatırlamasam da o bilgi bende var sonuçta. Ama bir şey okuduğumda geliyor. Hımm, evet bak. Böyle bir şey mi vardı? Aa, bu teoriyi duymuştum ben, Holland. Şu derste görmüştüm. Tabii çağrışımla geliyor. Çünkü her türlü bizim ezberleme ya da bunu sürekli uygulama gibi bir şansımız yok.”
(Alan Uzmanı, Görüşme2, KPDU dersinin mesleki katkısı)

“Yani her hafta bir test getiriliyordu, bir uygulama getiriliyordu ve o uygulamayı bir arkadaşımız anlatıyordu ve bizim bir tane liseli öğrencimiz vardı ya da 8. sınıf bir öğrencimiz vardı. O öğrenciyle bütün bunları uyguluyorduk. Art arda, art arda çocuğa bir sürü şey uyguluyorduk. Ama bu işe alınmamda işe yaradığını söyleyebilirim. Ben bu

derste yaptıklarımı anlatmıştım mülakatta. İki yıl önce tabii daha iyi hatırlıyordum. Yani zaten işte Knowdell'leri yapıyorlarmış. Zaten Holland'ı yapıyorlarmış bu işte de. İşte bütün bunları uygulama deneyimine sahip olmak, bir kişiyle bile olsa. Ya da bütün bunlardan haberdar olmak. Şu an benim için paslanmış bilgi olsa da. Öyle bir faydası oldu.” (Alan Uzmanı3, Görüşme, KPDU dersinin mesleki katkısı)

“Şimdi yani dediğim gibi bunların belki kuramsal adlarını tam oturtamayabilirim ama gün sonunda en faydalı bilgi, benim öğrendiğim etkin dinleme, özetleme ve aslında oradan, şöyle yüzleştirme diyeceğim ama, aslında dinledim, bunu söyledim ve bunu duyuyorum gibi üç aşama, yani bu temel üç basamak olmadığı noktada ciddiye alındığımı da düşünmüyorum. Bunları lisans eğitimimde edindim ben hep.” (Alan Uzmanı1, Görüşme, KPDU dersinin mesleki katkısı)

Alan uzmanlarının lisans eğitimlerinde aldıkları KPDU dersinin mesleki katkısına ilişkin ifadelerinden anlaşılabileceği üzere, dersi aldıkları dönemde edindikleri bilgilerin bir kısmı bugünkü iş hayatlarında hala işlevli olarak algılanmaktadır. Katılımcılar, gerek kariyer psikolojik danışmanlığını icra etme noktasında gerekse bu alanda bir işe yerleşme anlamında faydalandıkları deneyimler elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

4.3.1.2 Süpervizyon ilişkisi

Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyon sürecinde süpervizyon ilişkisinin önemine dair görüşler elde edilmiştir. Bu görüşler, etkili bir süpervizyon ilişkisinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimi üzerindeki kritik rolünü vurgulamaktadır. Alan uzmanları, süpervizyon ilişkisinin güven, açık iletişim ve karşılıklı saygı temeline dayanması gerektiğini belirtmişlerdir. Etkili bir süpervizyon ilişkisinin, psikolojik danışman adaylarının kendilerini güvende hissetmelerini sağladığı ve bu sayede daha açık bir şekilde deneyimlerini paylaşabildikleri vurgulanmıştır. Ayrıca, süpervizörün destekleyici ve yönlendirici rolünün, adayların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Alan uzmanlarının süpervizyon ilişkisine ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

“Benim alana yaklaşımımı çok şekillendirdi. Yani aslında hocamız çok sınırları olan da bir hocaydı ama mesela sağlıklı sınırı da ben ilk defa hocamla gözlemlemiştim. Bizim danışman hocamızdı yani aslında hani herkesle bir iletişimi vardı ama tabii ki de ilgili öğrencilerle o da sağ olsun hani kapısını hep açık bırakırdı. Daha da yakın olmamın en büyük sebebi ise ben yüksek lisansımı New York'ta tamamladım. Ben New York'ta olduğum zaman hocam da New York'taydı. O sırada Harvard'da bir eğitim alıyordu. Orada çok fazla tabii görüşme fırsatımız da oldu. Hatta ben yüksek lisans alanımı seçerken, endüstriyel, organizasyonel psikoloji alanını seçerken, onun da fikirlerini almıştım. Hani o anlamda da mentorluğu okul dışında da devam etti. Güzel bir iletişimim

vardı ama ilgili olan herkesle güzel bir iletişimi vardı diyebilirim. Hani bana özel bir şey değildi ama o anlamda herhalde aklımda zaten kalan 2-3 akademisyen varsa o bir numaradır, öyle söyleyebilirim.” (Alan Uzmanı2, Görüşme, Süpervizyon ilişkisi)

“Şimdi başka bir süpervizyonda olumsuz durumlar da yaşadım, bireyle psikolojik danışmada. Ve o yani benim daha sonrasında terapilerimde bahsettiğim bir süreç oldu. Şu an bahsederken bile çok yani bir sürü duyguyla dolu oldum açıkçası.. ... Yani ona kıyasladığımda şey hissetmedim yani. Hani böyle çok yorgun ve işte nasıl yetiştireceğiz, nasıl yapacağız? Hani böyle o kaygıyı çok hissettirmeden en azından. Ama yani başka hocadan alsaydım belki yine kırılırdım yani. Zorlanabilirdim gibi. (Alan Uzmanı3, Görüşme, Süpervizyon ilişkisi)

Alan uzmanlarının lisans eğitimlerinde süpervizörleri ile deneyimledikleri süpervizyon ilişkisine ilişkin ifadeleri incelendiğinde hem olumlu hem de olumsuz olarak algılanan süpervizyon ilişkisinin etkilerine dair örnekler ortaya çıkmıştır. Süpervizyon ilişkisini olumlu algılayan bir alan uzmanı, süpervizörünü kendi kariyerinde de rol model olarak aldığını ifade ederken, diğer alan uzmanı olumsuz süpervizör ilişkisi deneyiminin duygusal olarak tetikleyici olduğunu ifade etmiştir. Bu paylaşımlar, süpervizyon ilişkisinin, psikolojik danışman adayının mesleki karar sürecini ve kaygı durumunu etkileyebileceğini göstermiştir.

4.3.2 Mesleki uygulama

4.3.2.1 Mesleki görevler

Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, kariyer danışmanlığı mesleğini icra ederken ne tür mesleki görevleri üstlendikleri, diğer bir deyişle temel mesleki sorumlulukları üzerine de odaklanılmıştır. Alan uzmanlarının paylaşımları, kariyer psikolojik danışmanlarının günlük çalışmalarında üstlendikleri çeşitli rollerin ve sorumlulukların çok yönlü olduğunu vurgulamaktadır. Bahsi geçen mesleki görevler arasında bireysel ve grup kariyer rehberliği, psikoeğitim çalışmaları, ölçme ve değerlendirme faaliyetleri ve özgeçmiş hazırlama gibi çeşitli uygulamalar yer almaktadır. Ayrıca, danışanların kariyer kararı verme süreçlerine destek olma ve onları güçlendirme de önemli görevler arasında sayılmıştır. Elde edilen bulgular, alan uzmanlarının mesleki görevlere ilişkin ifadelerinin *kariyer rehberliği (n = 3)*, *beceri gelişimi (n = 2)*, *özgeçmiş hazırlama (n = 2)* ve *üniversite hazırlığı (n = 1)* olmak üzere dört kod etrafında toplandığını göstermektedir. Alan uzmanlarının mesleki görevlere ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Alan uzmanlarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 23’te yer almaktadır.

“Bir de birazcık daha aslında böyle baş etme yöntemleri, problem çözme becerileri, stres yönetimi gibi, biraz daha kişisel becerilerin gelişimi gibi bir kısım oluyor... ..Bizim politikamız aslında öğrencileri biraz daha serbest bırakmak ve fakat desteklemek, araştırma yaparak alandan birileriyle, onları temas ettirerek şeklinde.” (Alan Uzman11, Görüşme, Beceri gelişimi)

Şekil 23

[illegible]

143

kariyer rehberliği görüşmeleri olduğunu ortaya koymuştur. Bu ifadeler, bugün kariyer psikolojik danışmanı olarak hangi görev ve sorumlulukların olduğunu göstermiştir.

4.3.2.2 Mesleki İhtiyaçlar

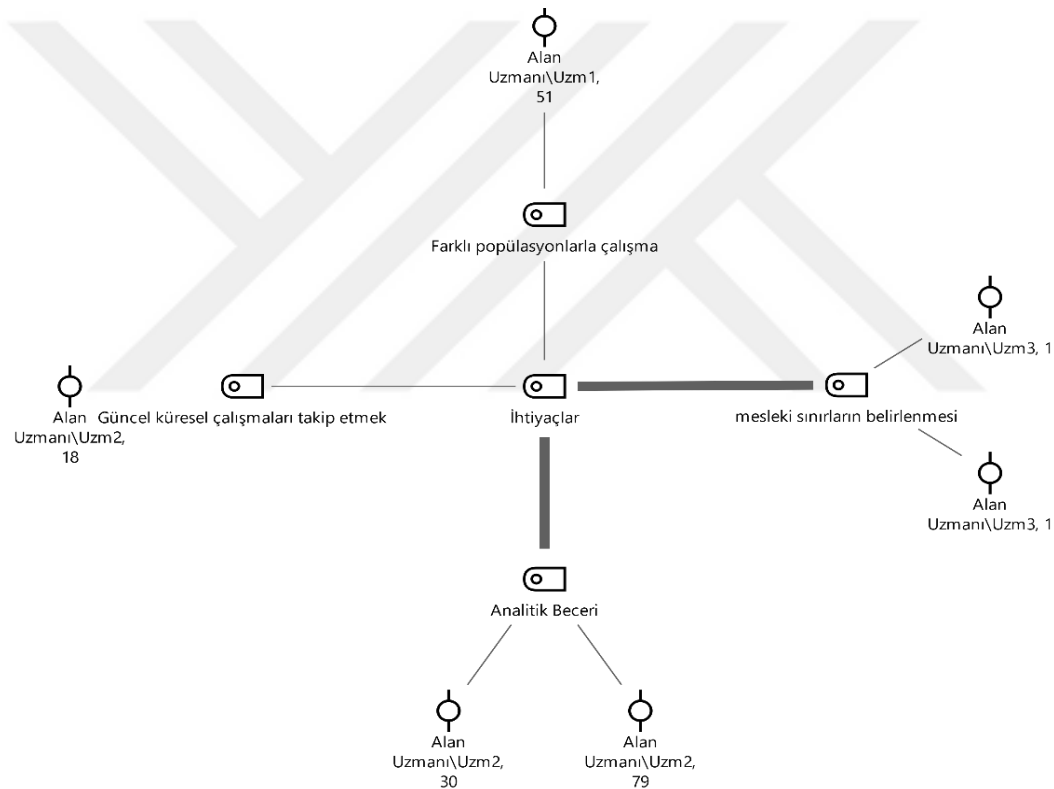
Araştırma kapsamında alan uzmanlarının, bir kariyer psikolojik danışmanı olarak alanda nelere ihtiyaç duyduklarına ilişkin görüşleri de ele alınmıştır. Sunulan görüşler, kariyer psikolojik danışmanlarının etkinliklerini artırmak ve mesleki gelişimlerini sürdürmek için gerekli olan unsurları vurgulamıştır. Gerçekleştirilen içerik analizleri sonucunda, kariyer psikolojik danışmanlarının en çok ihtiyaç duyduğu becerilerden biri olarak analitik beceriler öne çıkmıştır. Bunun yanı sıra, kariyer psikolojik danışmanlarının farklı popülasyonlarla çalışma konusundaki yetkinliklerini geliştirme gerekliliği de katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Elde edilen bulgular, alan uzmanlarının mesleki ihtiyaçlara ilişkin ifadelerinin *analitik beceri (n = 2)*, *farklı popülasyonlarla çalışma (n = 1)*, *güncel çalışmaları takip etme (n = 1)* ve *mesleki sınırların belirlenmesi (n = 2)* olmak üzere dört kod etrafında toplandığını göstermektedir. Alan uzmanlarının mesleki ihtiyaçlara ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Alan uzmanlarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 24'te yer almaktadır.

“Bize verilen lisans eğitiminde işin analitik kısmı çok az kalıyor ve daha, nasıl söyleyeyim, iş dünyasında istenen becerileri de kazanma anlamında bence daha donanımlı olmalıyız. En basitinden proje yönetimi. Çünkü burada evet mesela hani bahsettiğim gibi benim mesleğimin bir bölümü öğrencilerle birebir görüşmekten bir yandan da hem kendim bazı projeler üretip bunu hayata geçiriyorum hem de var olan bazı projelere entegre oluyorum. Şimdi buradaki becerilerim olmasa bunu öğrenmemiş olsam ya da pratiğini etmemiş olsam çok zorlanırdım. Şu an mesela PDR, psikoloji öğrencilerimiz diyor ki, hocam biz işte insan kaynaklarını düşünüyoruz. Diyorum çok da kesin düşünme çünkü endüstri mühendisi de başvuruyor. İşveren diyor ki, bu mühendis en azından diyor ben buna analitik işler de yaptırırım ama senin öyle bir beceri setin yok. Ne var elinde, ben insandan anlıyorum, yetmiyor yani o yüzden o kısım çok çok önemli.”
(Alan Uzmanı2, Görüşme, Analitik beceri)

“Kesinlikle ve bu noktada özellikle teknoloji ve maddi imkan gibi iki faktörü devreye soktuğumuz an öğrenciler arasında da bence sektörel düşündüğümüzde çalışanlar arasında da çok müthiş farklar var. Üniversiteye geçerken ailesinin network'üne, tanıdıklarının network'üne güvenerek çok spesifik alanlarda ilerlemek isteyen veya buna yönelik planlar yapan öğrenciler zaten benim vereceğim kariyer danışmanlığı istemiyor aslında, kariyer desteği istiyor. Hani bunu kolaylaştıracak imkanları öğrenmek istiyor. O yüzden aslında şimdi mesela danışmanlık vermekle destek vermenin farkı ne? Buna nasıl bir yol haritası kabaca olabilir? Gibi, yani tabii ki tekrar altını çizeyim, inanılmaz değişkenlik gösterebilecek bir şey bu hani okuldan okula, üniversiteden üniversiteye, bölümden bölüme korkunç farklar olacaktır. O yüzden hani benim yeterliliğim sadece şu

"Hani bu mezun olduktan sonra senin alabileceğin unvanlardan, yani ben bunu havadan almıyorum. Okulunu okudum ve bir şekilde öyle ya da böyle bir şekilde yetkinliğine sahip olduğum bir şey olduğuna inanarak bunu yapıyorum. Sanki böyle çok havadan bir şeymiş gibi görülüyormuş gibi geliyor bana. Belki de daha fazla tanıtılmaya ihtiyaç var." (Alan Uzmanı³, Görüşme, Mesleki sınırların belirlenmesi)

Kariyer psikolojik danışmanı mesleki ihtiyaçlarına ilişkin kod haritası



4.3.2.3 Alandaki engeller

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan alan uzmanlarının, mesleki uygulamalarında algıladıkları engeller de bir alt tema olarak belirlenmiştir. Bu engeller, alanın gelişimini ve etkin hizmet sunumunu etkileyen önemli etmenler olarak öne çıkmaktadır. Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda, kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik algının alandaki en önemli engellerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Toplumda ve hatta bazı meslektaşlar arasında, kariyer danışmanlığının önemi ve kapsamı hakkında yeterli farkındalığın olmadığı vurgulanmıştır. Bir diğer engel olarak, kariyer psikolojik danışmanlarının mesleki arka planlarındaki ve uygulamalarındaki çeşitlilik olarak ifade edilmiştir. Farklı eğitim geçmişlerine sahip profesyonellerin alana girmesi, hizmet kalitesinde ve standartlarda farklılıklara yol açabilmektedir. İstihdam sorunu da alandaki önemli engellerden biri olarak belirtilmiştir. Elde edilen bulgular, alan uzmanlarının algıladıkları mesleki ihtiyaçlara engellere ifadelerinin *KPD algısı (n=1)*, *meslek arka planı (n=1)* ve *istihdam sorunu (n=1)* olmak üzere üç kod etrafında toplandığını göstermektedir. Alan uzmanlarının algıladıkları mesleki engellere ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Alan uzmanlarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 25'te yer almaktadır.

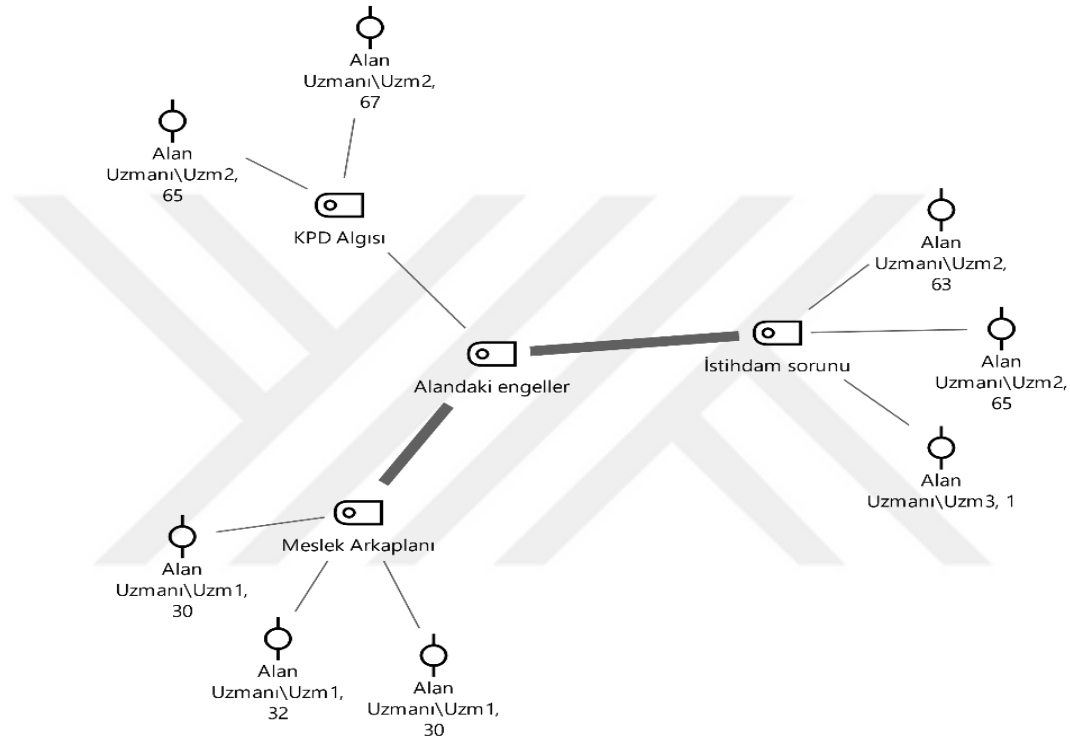
“Üniversitemiz öğrencileri faydalansın diye kariyer danışmanı atadılar, o kadar merak ettim kim bu insanlar diye. Bir LinkedIn profiline ulaştım, yeni açılmış. Belli ki ofisin zorunlu tuttuğunu hissediyorum. 80'lerde falan, Konya'dan mı yalan olmasın, Afyon'dan mı bir yerden, fen bilgisi öğretmenliği bitirmiş. Bu kadar. Başka hiçbir şey yok. Ulaşabildiğim tek bilgi bu. Hani ne eğitim almış, nasıl bir niteliği var? Yani ben bazen kariyer psikolojik danışmanıyım derken herkes şöyle oluyor, ha kariyer koçluğu yani. Saçlarımı yolasım geliyor. Yani koç nedir? Böyle bir meslek yok. Bu bir sertifikasyon. Yani insanlara hep şunu söylüyorum. Bakın koçluk meslek değil. Bir sertifikasyon. Bu kadar eğitim alıyoruz ama işte bir fen bilgisi öğretmeni bir şekilde buraya atanıyor. Diyolar ki, öğrencileriniz buradan da randevu alsınlar. O yüzden bu bir meslek gibi algılanmıyor. Ben bunu fark ettim. Kendi, bizim alanımız dahil.” (Alan Uzmanı2, Görüşme, KPD algısı)

“Şöyle çok büyük bir eksikliği olduğunu düşünüyorum, bu alanda alaylı çok fazla insan var. Farklı üniversitelerde çalıştım. Bu üniversitelerin hemen hemen hepsinde, biraz daha mezunların ne yaptıkları ve o alanda network sağlanabilmiş, bir şekilde temas edilebilmiş mezun veya iş sahiplerinin dirsek temaslarıyla kariyer danışmanlığı diyebileceğimiz bir şey yürüyor. Hani bunun teorik zemini hakkında hiçbir fikri olmayıp biraz daha alaylı ve yolda öğrenme şeklinde ilerlediğini gözlemliyorum... ..Bu alan aslında kişinin kendini geliştirmesine çok açık bir alan. Fakat buradaki sınırlar veya bu işin yani boyu, çapı veya bir şirket, yer açısından nasıl konumlanacağı bu işi yapan insanların kafasında da çok net değil.” (Alan Uzmanı1, Görüşme, Meslek arka planı)

“... Üniversitesi böyle baya buna benzer bir unvanla yani her yıl ilan açıyor. Her yıl yani bayağı cover letterlarla başvuruyorum. Değiştiriyorum cover letterı, tekrar başvuruyorum ama hiçbir şey olmuyor. O pozisyonda çalışan insanlardan en azından bir tanesi çok akla yatkın bir şey yapıyor. Organizasyonel psikolojiden. Ama mesela diğerleri gerçekten hani böyle şey gibi... Deneyimle, yaşlarıyla, networkleriyle oraya gelmişler gibi.” (Alan Uzmanı3, Görüşme, İstihdam sorunu)

Şekil 25

Kariyer psikolojik danışmanı algılanan mesleki engellere ilişkin kod haritası



Alan uzmanlarının algıladıkları mesleki engellere ilişkin ifadelerinden anlaşılacağı üzere hem çalıştıkları kurumlarda hem de bireylerin kariyer gelişimlerini destekleme amacıyla varlığı sürdüren kurum çalışanları birbirinden farklı eğitimlere sahiptirler. Bununla birlikte, kurumlarda gerçekleştirilen kariyer odaklı uygulamaların kuramsal bir zemine oturmadığı, kişilerin birbirinden öğrenme yoluyla danışanlara destek verdiklerine ilişkin engeller de ifade edilmiştir.

4.4 Öneriler

4.4.1 Psikolojik danışman adayları

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini alan psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, psikolojik danışman adayları dersin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler,

psikolojik danışman adaylarının dersten elde ettikleri deneyimlere ve gözlemledikleri ihtiyaçlara dayanmaktadır. Ders saatlerinin ayarlanması, psikolojik danışman adaylarının derse yönelik önerilerinden biridir. Ders saatlerinin yeniden planlanması, dersin daha verimli bir biçimde işlenmesi ve uygulama için yeterli zamanın ayrılması açısından önemli görülmüştür. Danışan bulma sürecinin iyileştirilmesi, öğrencilerin vurguladığı bir diğer önemli noktadır. Psikolojik danışman adayları, bireysel görüşmeler gerçekleştirdikleri danışanları kendilerinin bulmak zorunda olmalarının süreci olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, psikolojik danışman adayları, ders sürecinde kendileriyle daha fazla iş birliği yapılmasını önermişlerdir. Bu noktada iş birliğinden kasıt, dersin içeriğinin ve uygulamalarının planlamasında daha aktif rol üstlenmek istemeleridir. Kuramsal arka planın güçlendirilmesi ve ders akışının yeniden düzenlenmesi de psikolojik danışman adaylarının önerileri arasındadır. Psikolojik danışman adayları, gerçekleştirdikleri uygulamalarda daha önce öğrendikleri kuramsal bilgilerin yansımalarını daha çok görmek istediklerini, bu sayede kuramsal bilgilerin pratiğe daha etkili bir biçimde aktarılabilceği görüşünü paylaşmışlardır. Sınıf mevcudunun azaltılması ve uygulama öncesi sınıf içi deneyimlerin artırılması, öğrencilerin daha kişiselleştirilmiş bir eğitim almaları ve uygulamaya daha iyi hazırlanmaları için önerilmiştir. Kaynakların artırılması ve oturum sayılarının çoğaltılması, öğrencilerin daha kapsamlı bir öğrenme deneyimi yaşamaları için sunulan öneriler arasındadır. Psikolojik danışman adayları tarafından sunulan önerilerin, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin daha etkili, verimli ve öğrenci ihtiyaçlarına yönelik hale getirilmesi için değerli olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının derse yönelik önerilerine ilişkin ifadelerinin *ders saatlerinin ayarlanması* ($n = 2$), *danışan bulma süreci* ($n = 2$), *öğrenciyle işbirliği* ($n = 1$), *kuramsal arka plan* ($n = 1$), *ders akışı planlanması* ($n = 2$), *sınıf mevcudu* ($n = 1$), *uygulama öncesi sınıf içi deneyim* ($n = 3$), *kaynakların artırılması* ($n = 1$), *oturum sayıları* ($n = 2$) olmak üzere dokuz kod etrafında toplandığını göstermektedir. Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine yönelik önerilerine ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 26'da yer almaktadır.

“Sadece şey olsa belki daha iyi olurdu. Hani uygulamadan önce bir ders, sonra bir ders olsa daha iyi gibiydi. Çünkü bizim bazen aklımızda sorular takılı kalıyordu. Bunun için

mail atmamız gerekiyordu. O biraz sıkıntıydı. O yüzden ders saatleri uygulamanın öncesi ve sonrasına denk gelecek şekilde planlansa daha iyi olurdu.” (PDA10, Görüşme, Ders saatlerinin ayarlanması)

“Kesinlikle bence danışanı okulun ayarlaması gerekiyor. Çünkü bize en büyük sıkıntı yaratan şey oydu gerçekten. Görüntüye yer ve danışanın okulun ayarlanması gerektiğini düşünüyorum.” (PDA10, Görüşme, Danışan bulma süreci)

“Öncelikle kesinlikle öğrencilerin önerilerine açık olurdum. Hocam mesela gerideyiz ya da ilerideyiz. Şunu yapalım mı bu hafta, bunu katalım mı dediklerinde ben kabul ederdim şahsen.” (PDA5, Görüşme, Öğrenciyle işbirliği)

“Oturumlarda hangi kuramları uygulamamız gerektiği yoktu açıkçası konuşurken. Yani belki kariyer kapsamında kaldığı için mi bilmiyorum ama herhangi bir kurama dayalı olarak çalışmadık. Kendimiz yani belirledik ama belli bir kurama göre belki de gitseydik daha verimli olabilir miydi kuramları öğrendiğimiz açısından? Belki öyle bir şey olabilirdi.” (PDA2, Görüşme, Kuramsal arka plan)

“Şu son dört oturum daha ileriye alınabilirdi diye düşünüyorum. Biz onu başta yaptık. İlk onlarla başladık. Ama üçüncü sınıfın derslerini alırken mesela biraz daha hani kuramlar olsun ya da farklı dersler olsun biraz daha aldığımız için en azından onlar sona kalsaydı görüşmeler biraz daha bir şeyler öğrenmiş olacaktık. Daha bilgili olacaktık. Belki de oturumlar daha farklı, daha iyi geçebilirdi. Yani yerleri değişebilirdi. Sınıf rehberlik etkinliklerini önce yapıp onları en sona bırakabilirdik.” (PDA2, Görüşme, Ders akışı planlanması)

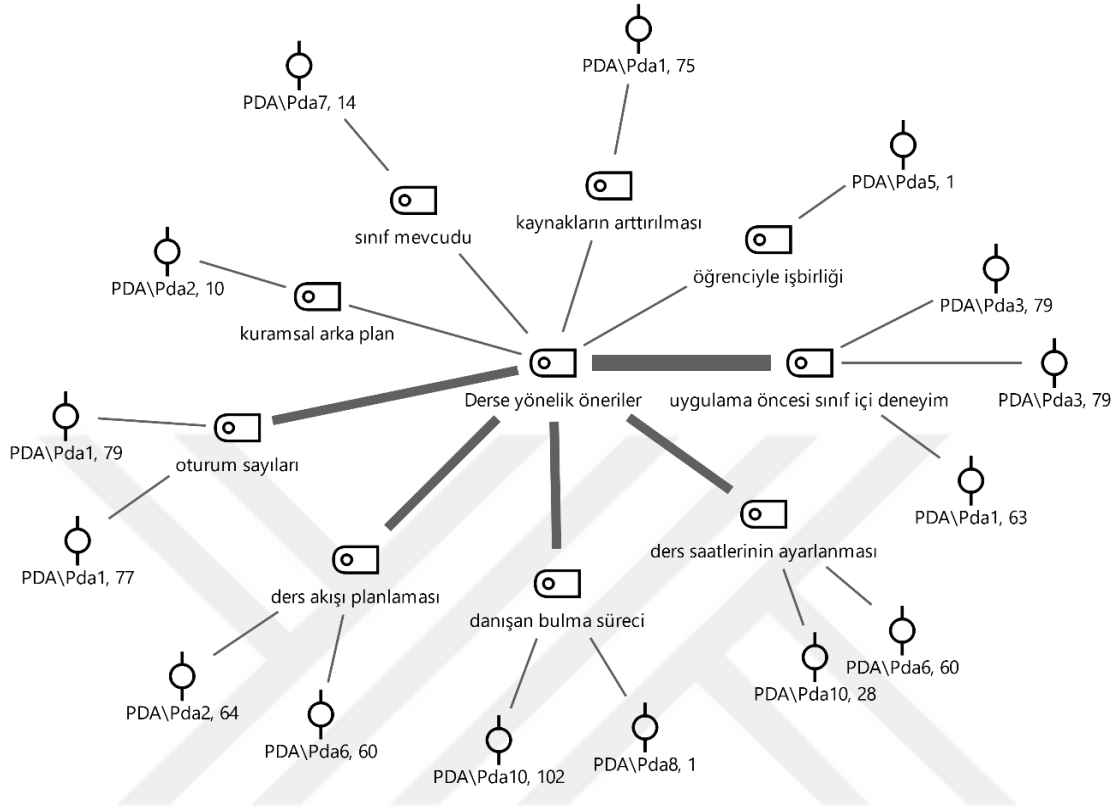
“Belki işte kişi sayısı ile ilgili bir düzenleme yapılabilir. İşte her grubun farklı görüşme saatleri olabilir. Bu şekilde daha sağlıklı ilerleyebilir.” (PDA7, Görüşme, Sınıf mevcudu)

“Vaka incelemeleri yapılabilirdi Pınar Hanım ya. Örneğin, işte artık bir görsel olarak mı bir video ya da bir metin mi olabilir? Şu an tam bilemiyorum ya da bunun için kaynak ne kadar vardır? İşte bu literatürde vesaire bilmiyorum ama bir kaynak incelemesi bence yapılabilir ya. Ya da bir test üzerinden belki. Ben geçmişte özellikle mesela süpervizörümüzün, geçmişte bir öğrencim vardı, bir test uygulamıştım, böyle sonuçlarla karşılaştık diye bir vaka analizi yapılabilirdi bence ya da bir film izleyip üzerine konuşulabilirdi.” (PDA3, Görüşme, Uygulama öncesi sınıf içi deneyim)

“Bu sınıflarda uyguladığımız etkinlikler bakımından kaynak olarak yetersizdi kaynaklarımız. Biz de bir etkinlik oluşturma konusunda yetersizdik yani. Kendimizi etkinlik yaratma yürütme konusunda. O yüzden kaynak eksikliği diyebilirim.” (PDA1, Görüşme, Kaynakların artırılması)

Şekil 26

Psikolojik danışman adayı derse yönelik önerilere ilişkin kod haritası



Psikolojik danışman adaylarının KPDU dersine ve aldıkları süpervizyona ilişkin önerilerinin, çeşitli konular üzerine olduğu görülmektedir. Psikolojik danışman adaylarının ifadelerinden, bu önerilerin başlıca, ders saatlerinin yeniden planlanması, danışan bulma sürecinin iyileştirilmesi, ders sürecinde kendileriyle daha fazla iş birliği yapılması, kuramsal arka planın güçlendirilmesi, ders akışının yeniden düzenlenmesi, sınıf mevcudunun azaltılması, uygulama öncesi sınıf içi deneyimlerin artırılması, kaynakların artırılması ve oturum sayılarının çoğaltılması gibi konu başlıkları üzerine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.2 Süpervizörler

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini yürüten süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerde, süpervizörler dersin etkinliğini artırmak ve öğrencilerin mesleki gelişimini desteklemek adına derse yönelik önerilerine ilişkin görüşlerini paylaşmışlardır. Süpervizörler tarafından sunulan önerilerin, dersin içeriğini zenginleştirilmesi ve öğrencileri mesleğe daha iyi hazırlaması amaçlanmıştır. Verilen öneriler kapsamında süpervizörler, psikolojik danışman adaylarının farklı

popölasyonlarla çalışma deneyimi kazanmasının önemi vurgulanışlardır. Bu sayede, psikolojik danışman adaylarının çeşitli yaş grupları, költörel geçmişler ve kariyer aşamalarındaki danışmanlarla çalışarak daha geniş bir perspektif kazanmalarının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca teknoloji kullanımının artırılması, süpervizörlerin üzerinde durduğu bir diğer önemli noktadır. Kariyer danışmanlığında dijital araçların ve evrimii platformların etkin kullanımı, psikolojik danışman adaylarının çağın gereksinimlerine uyum sağlamaları açısından kritik görölmektedir. Alanda istihdam konusu da süpervizörlerin önerilerinde yer almıştır. Psikolojik danışman adaylarının mezuniyet sonrası kariyer olanaklarını daha iyi anlamaları ve bu doğrultuda hazırlanmaları için dersin içeriğinde bu konuya da yer verilmesi önerilmiştir. Özellikle kariyer psikolojik danışmanlığının bugönkü istihdam alanlarında yeterince yer almaması, farklı lisans programlarından mezun bireylerin bu alanda istihdam ediliyor olması paylaşılan görüşler arasındadır. Son olarak, süpervizörün süpervizyonuna ilişkin öneriler de paylaşılmıştır. Süpervizörlerin de düzenli olarak süpervizyon almaları ve mesleki gelişimlerini sürdürmeleri, dersin kalitesini artırmak ve psikolojik danışman adaylarına daha etkili rehberlik sağlamaları açısından önemli görölmüştür. Süpervizörler tarafından sunulan bu önerilerin, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin daha kapsamlı, güncel ve mesleğin gerçeklerine uygun hale getirilmesi amacını taşımaktadır. Elde edilen bulgular, süpervizörlerin derse yönelik önerilerine ilişkin ifadelerinin *farklı popölasyonlar (n = 1), teknoloji kullanımı (n = 1), alanda istihdam (n = 2) ve süpervizörün süpervizyonu (n = 1)* olmak üzere dört kod etrafında toplandığını göstermektedir. Süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine yönelik önerilerine ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Süpervizörlerle yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita şekil 27’de yer almaktadır.

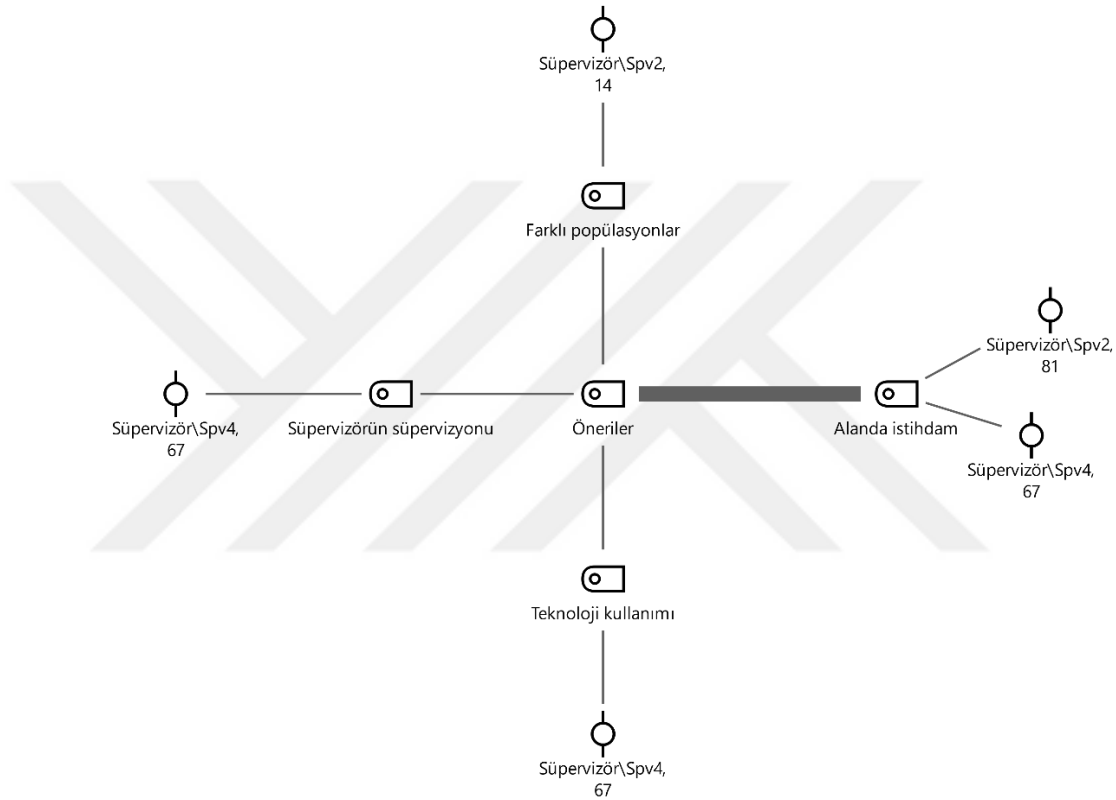
“Teknoloji belki ileriye dönük bu kapsamda çalışılması gereken alanlardan biri. Yapay zeka, ne bileyim işte üç boyutlu simölasyon entegrasyonu gibi şeyler. Hani deneyimlemek de önemli bu alanda. Kariyer psikoloji danışmanlığında bence sorunların üstesinden gelebilmek için deneyim kazanmak ya da bir şeyleri deneyimleyebilmek önemli.”
(Süpervizör4, Görüşme, Teknoloji kullanımı)

“Süpervizörlerin ayrıca süpervizyon eğitimi alması gerektiğini düşünüyorum. Yani bu tarz sizin çalışmalarınız gibi çalışmalar, bazen projeler kapsamında bu tarz eğitimler yürütölüyor. Ama bunun bir standardı olması lazım. Belki bunun yüksek lisans dersi olması lazım vs. bilmiyorum ama geri bildirim vermek ve süpervizyon vermek gibi süreçlere dair eğitimler. Bunu sağlayabilecek süpervizyon eğitimi alınması gerekir diye düşünüyorum. Bence önemli bir eksiklik ki ben bunun yıllardır dersi vermeme rağmen işte geçen yıl aldığım o eğitimde bile bir sürü farkındalık kazandım. Yapmıyormuşum

bunu da yapabilirim. Orada bir sürü grup paylaşımları vesaire oldu diğer üniversitelerden. Kimler nasıl yapıyor, neler yapıyor diye. Yani süpervizyonun ciddi bir iş olduğu ve rastgele geri bildirim vermenin doğru olmadığını düşünüyorum. Ona ilişkin belki yine akreditasyonda ya da ileriye dönük başka yerlerde, YÖK'te vesaire bu programın içeriğine konulması lazım diye düşünüyorum.” (Süpervizör4, Görüşme, Süpervizörün süpervizyonu)

Şekil 27

Süpervizör derse yönelik önerilere ilişkin kod haritası



KPDU dersini vermekte olan süpervizörler, derse yönelik önerilerinde çeşitli konulara değinmişlerdir. Süpervizörlerin ifadelerinden de anlaşılabileceği üzere, bu ders kapsamında psikolojik danışman adaylarının farklı popülasyonlarla çalışma deneyimi kazanmasına, teknoloji kullanımının artırılmasına, alanda istihdama ilişkin farkındalık oluşturulmasına ve süpervizörün süpervizyonuna ilişkin öneriler üzerinde durulmuştur.

4.4.3 Alan uzmanı

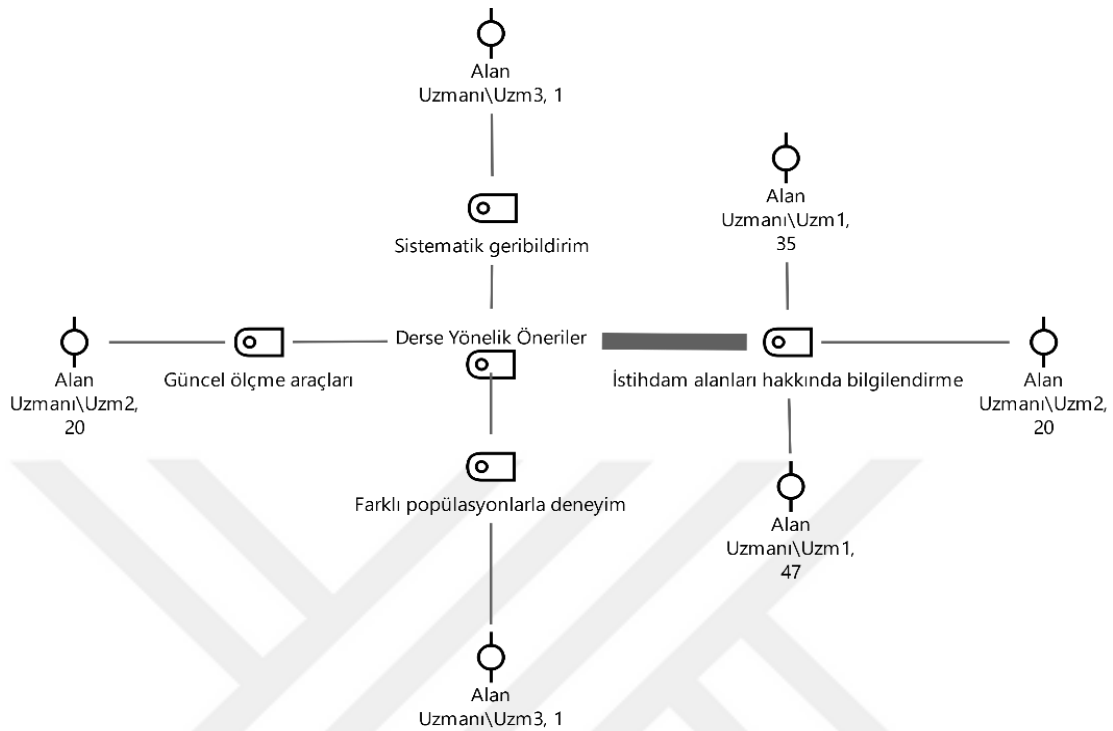
Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine yönelik öneriler paylaşılmıştır. Bu önerilerin, kariyer psikolojik danışmanlığı mesleğini sürdürürken ortaya çıkan ihtiyaçları göz önünde bulundurarak dersin içeriğine katkı sunması amaçlanmıştır. Alan uzmanlarının

ifadelerinde derse yönelik paylaşılan önerilerden biri, öğrencilerin istihdam alanları hakkında bilgilendirilmesi olarak öne çıkmıştır. Psikolojik danışman adaylarının, mezuniyet sonrası kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili istihdam olanaklarına dair bilgi edinmelerinin bu alana yönelmeleri açısından önemli olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra, psikolojik danışman adaylarının çeşitli yaş grupları, kültürel geçmişler ve kariyer aşamalarındaki danışanlarla çalışarak daha geniş bir perspektif kazanmaları için farklı popülasyonlarla deneyim kazanılması konusu da alan uzmanlarının önerilerinde yer almıştır. Güncel ölçme araçlarının derse entegre edilmesi ve kullanılması da her gün değişen iş dünyasıyla paralel bir hızda ilerleyebilmek adına önemli görülmüştür. Elde edilen bulgular, alan uzmanlarının derse yönelik önerilerine ilişkin ifadelerinin *istihdam alanları hakkında bilgilendirme* ($n = 3$), *sistemik geri bildirim* ($n = 1$), *farklı popülasyonlarla deneyim* ($n = 1$) ve *güncel ölçme araçları* ($n = 1$) olmak üzere dört kod etrafında toplandığını göstermektedir. Alan uzmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine yönelik önerilerine ilişkin örnek ifadelerine aşağıda yer verilmiştir. Alan uzmanlarıyla yapılan görüşmelerden elde edilen kodlara ilişkin harita Şekil 28’de yer almaktadır.

“Bir kere bir, bence eğitimin şu kısmı çok zayıf kaldı. Kariyer psikolojik danışmanlığıyla alakalı bir kariyer hayal ediyorsak ve istiyorsak hangi adımları takip etmeliyiz mesela? Yöntemi, metodolojisi ne, ben nereden iş arayacağım? Örneğin, hangi platformda benim hedeflediğim işveren bulunuyor? Mesela bunlar hiç mi yok? Ya da işte sonuçta yaşadığımız ülkenin gerçekliğini göz önüne aldığımızda, benim iş bulma istatistikim nedir? Ne kadar gerçekçi böyle bir kariyer hedefi? Ya da böyle bir kariyere gideceksem bende hangi beceri setleri olmalı? Örneğin hangi becerilerim daha fazla olmalı?” (Alan Uzmanı2, Görüşme, İstihdam alanları hakkında bilgilendirme)

“Bir de mesela o ders nasıl, hani böyle danışanla danışmanların akışı, seansların akışı nasıl oluyor diye düşünüyorum. İşte derste nasıl bir akış yaşadık? O çok gerçekçi bir akış değildi ya. Benim görüştüğüm kişi bir kız çocuğuydu. İşte çok fazla, hani sana uyum sağlamaya çalışıyor ya genelde kadın danışanlar. Bana uyum sağladı yani. Şu anda mesela daha böyle çıkık çocuklar var. Bazen şu an ne yapacağımı bilmiyorum mesela.” (Alan Uzmanı3, Görüşme, Farklı popülasyonlarla deneyim)

Alan uzmanı derse yönelik önerilere ilişkin kod haritası



Alan uzmanlarının, KPDU dersine yönelik önerileri, mezuniyetten sonra kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmak isteyen psikolojik danışman adaylarının eğitimine ışık tutmuştur. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, alan uzmanlarının özellikle öğrencilerin istihdam alanları hakkında bilgilendirilmesi, psikolojik danışman adaylarının çeşitli yaş grupları, kültürel geçmişler ve kariyer aşamalarındaki danışanlarla çalışma deneyimi edinmesi ve güncel ölçme araçlarının derse entegre edilmesi yönünde önerileri olduğu ortaya çıkmıştır.

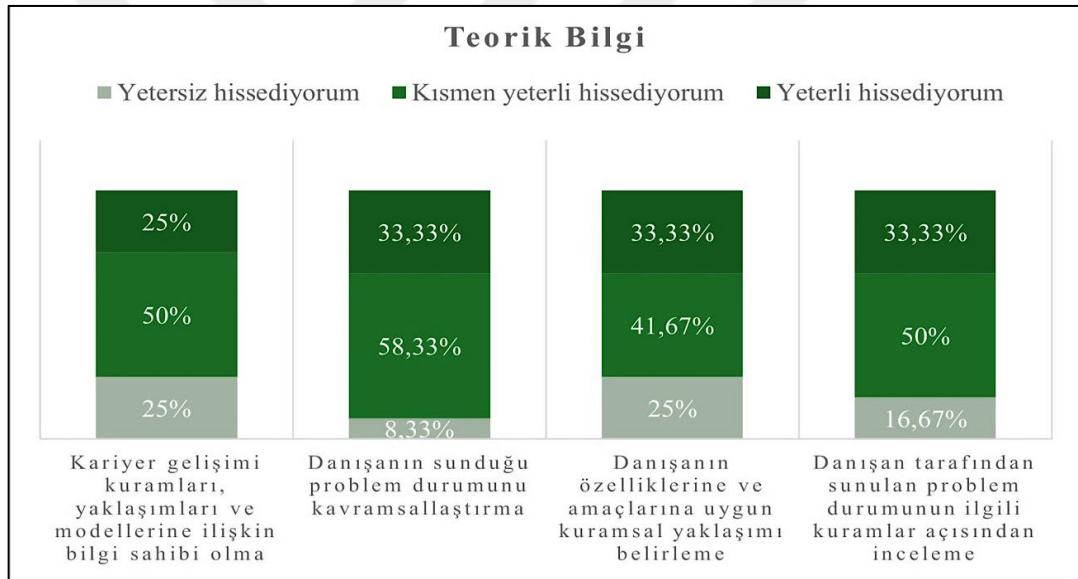
4.5 Psikolojik Danışman Adayı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-yeterliğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulama dersini tamamlamış olan psikolojik danışman adaylarına kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerini değerlendirmeleri amacıyla bir kontrol listesi uygulanmıştır. Bu kontrol listesi ile psikolojik danışman adayları, kariyer psikolojik danışmanlık öz-yeterliklerini sekiz boyutta değerlendirmişlerdir. Her bir boyut için elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Teorik Bilgi: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kariyer gelişimi kuramları, problemi kavramsallaştırma ve amaç ve probleme uygun kuramsal yaklaşımı belirlemeye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 29’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en yüksek olduğu konu, *danışanın sunduğu problem durumunu kavramsallaştırma* (%33,33)’dır. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en düşük olduğu konular; *kariyer gelişimi kuramları, yaklaşımları ve modellerine ilişkin bilgi sahibi olma* (%25) ve *danışanın özelliklerine ve amaçlarına uygun kuramsal yaklaşımı belirleme* (%25)’dir.

Şekil 29

Psikolojik danışman adaylarının teorik bilgiye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri

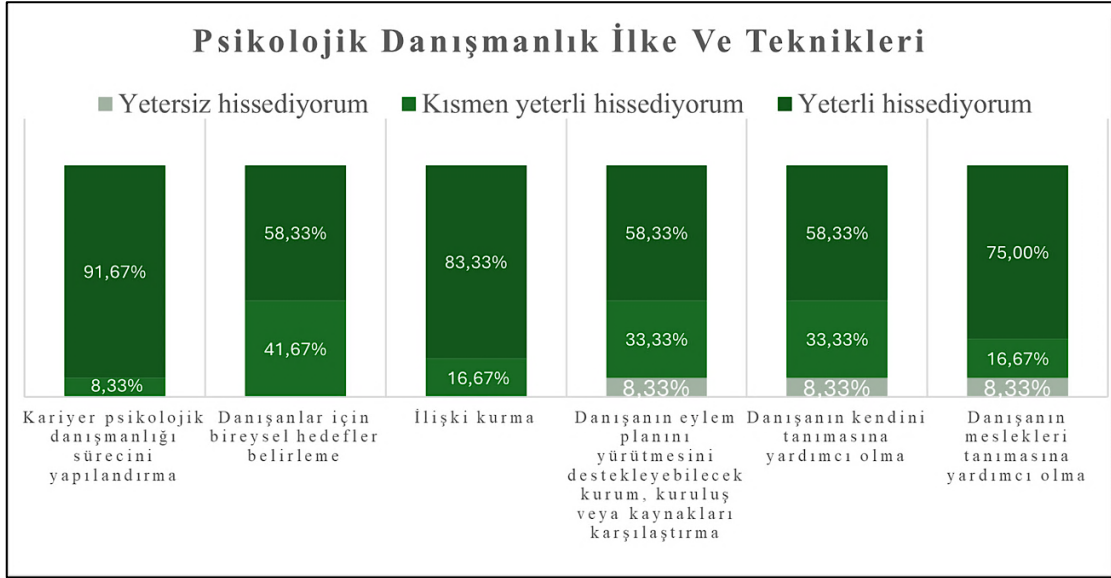


Psikolojik Danışmanlık İlke ve Teknikleri: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında psikolojik danışma sürecini yapılandırma, hedef belirleme, ilişki kurma, danışanın kendisini ve meslekleri tanımasına yardımcı olma ve müdahale planını destekleyici kaynakları karşılaştırmaya ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 30’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en yüksek olduğu konu, *kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini yapılandırma* (%91,67)’dir. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en düşük olduğu konular ise *danışanın kendini*

tanımasına yardımcı olma ve danışanın meslekleri tanımasına yardımcı olma olarak bulunmuştur.

Şekil 30

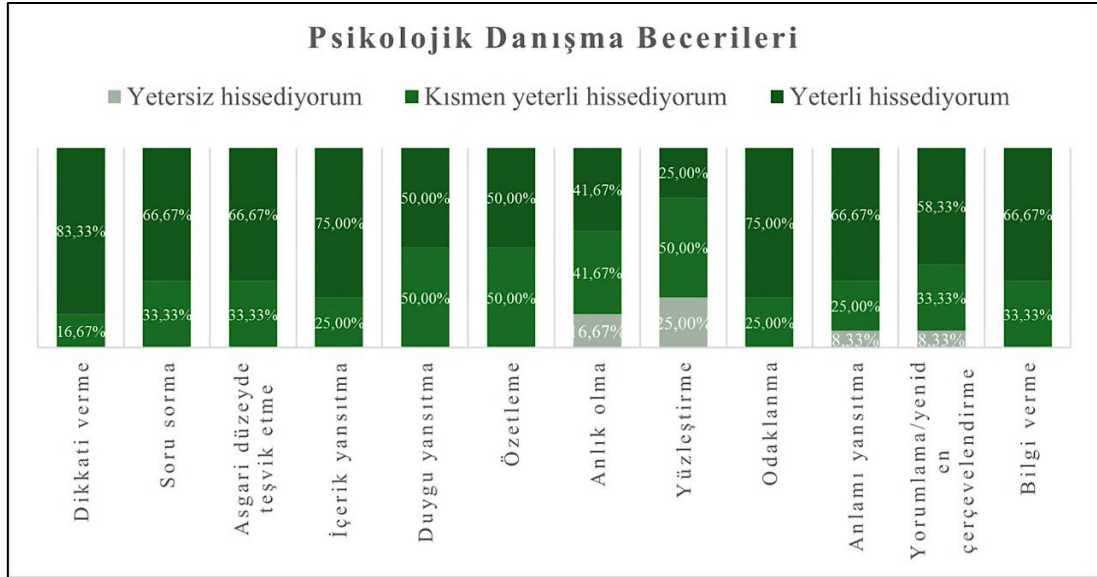
Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışmanlık ilke ve tekniklerine ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Psikolojik Danışma Becerileri: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullandıkları psikolojik danışma becerilerine ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 31’de verilmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en yüksek olduğu psikolojik danışma becerilerinin, *dikkati verme, odaklanma ve içerik yansıtma* olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en düşük olduğu psikolojik danışma becerileri ise *yüzleştirme ve anlık olma* olarak bulunmuştur.

Şekil 31

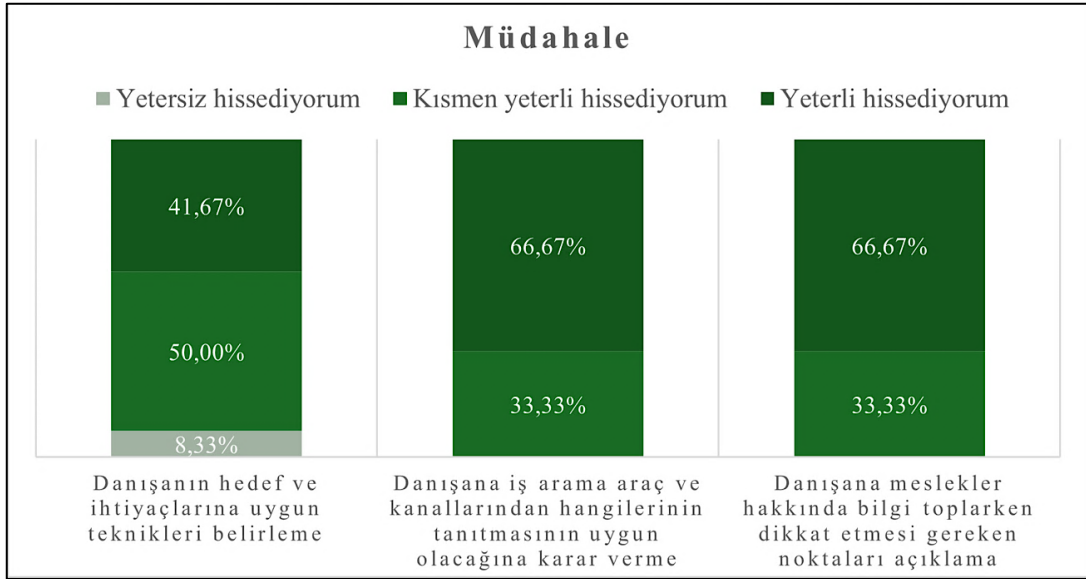
Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerine ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Müdahale: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullanılan müdahalelere ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 32’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının *danışana iş arama araç ve kanallarından hangilerinin tanıtmasının uygun olacağına karar verme* ve *danışana meslekler hakkında bilgi toplarken dikkat etmesi gereken noktaları açıklamaya* dair müdahalelerde, *danışanın hedef ve ihtiyaçlarına uygun teknikleri belirlemeye* yönelik müdahalelere kıyasla öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 32

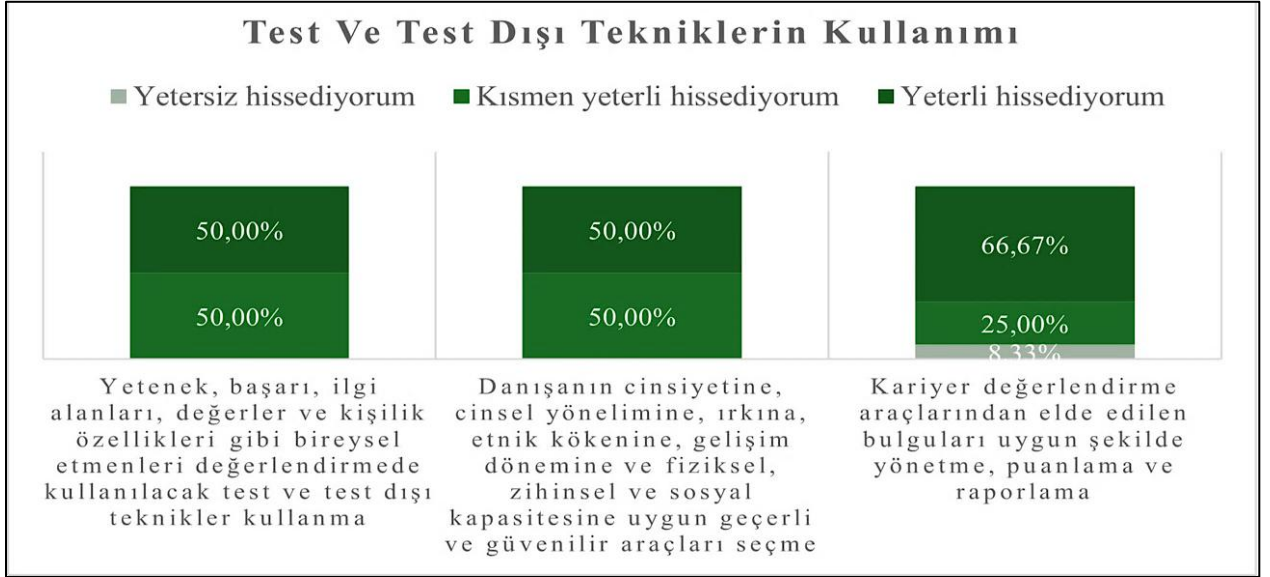
Psikolojik danışman adaylarının müdahaleye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Test ve Test Dışı Tekniklerin Kullanımı: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullanılan test ve test dışı tekniklere ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 33’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının *kariyer değerlendirme araçlarından elde edilen bulguları uygun şekilde yönetme, puanlama ve raporlama* konusunda, *danışanın cinsiyetine, cinsel yönelimine, ırkına, etnik kökenine, gelişim dönemine ve fiziksel, zihinsel ve sosyal kapasitesine uygun geçerli ve güvenilir araçları seçme ve yetenek, başarı, ilgi alanları, değerler ve kişilik özellikleri gibi bireysel etmenleri değerlendirmede kullanılacak test ve test dışı teknikler kullanma* konulara kıyasla öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 33

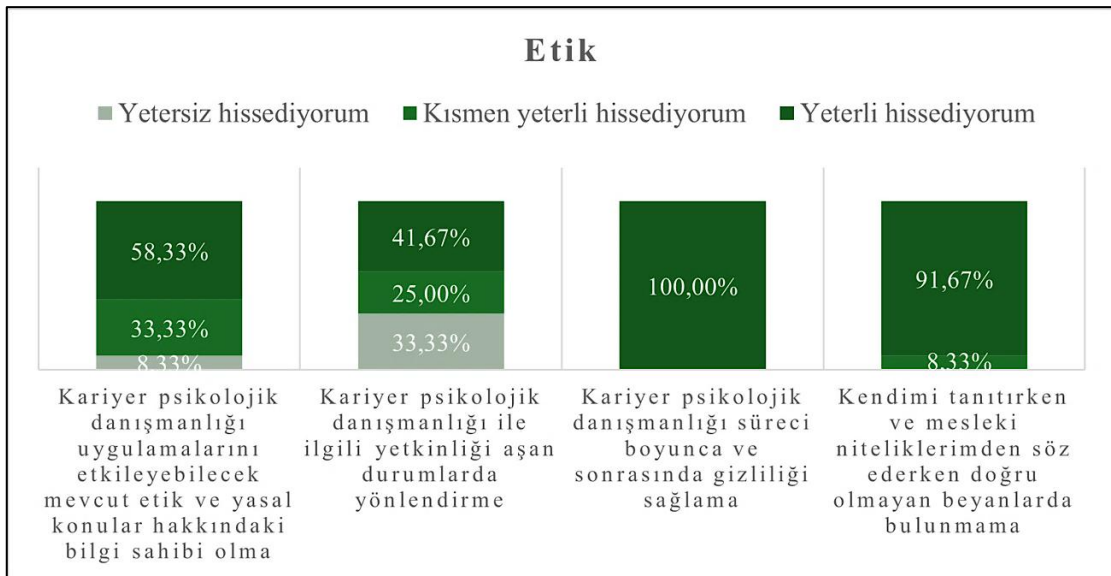
Psikolojik danışman adaylarının test ve test dışı tekniklerin kullanımına ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Etik: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında etik ve yasal konulara ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 34'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en yüksek olduğu konunun *kariyer psikolojik danışmanlığı süreci boyunca ve sonrasında gizliliği sağlama* olduğu ortaya konmuştur. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en düşük olduğu konu *kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili yetkinliği aşan durumlarda yönlendirme* olmuştur.

Şekil 34

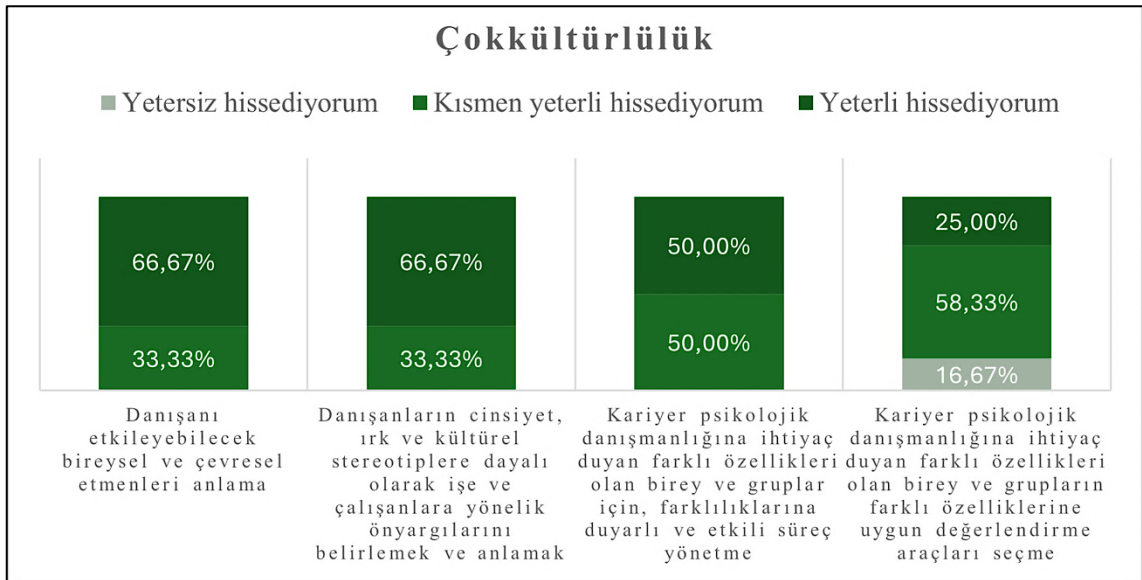
Psikolojik danışman adaylarının etiğe ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Çokkültürlülük: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında çokkültürlülüğe ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil ...'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en yüksek olduğu konuların *danışanı etkileyebilecek bireysel ve çevresel etmenleri anlama ve danışanların cinsiyet, ırk ve kültürel stereotiplere dayalı olarak işe ve çalışanlara yönelik önyargılarını belirlemek ve anlamak* olduğu ortaya konmuştur. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin en düşük olduğu konu *kariyer psikolojik danışmanlığına ihtiyaç duyan farklı özellikleri olan birey ve grupların farklı özelliklerine uygun değerlendirme araçları seçme* olmuştur. **Kaynaklar ve Teknoloji:** Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullanılan kaynaklara ve teknolojilere ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 35'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının *kariyer gelişimi ve planlaması ile ilgili teknolojik bilgi kaynaklarını kullanma* konusundaki öz-yeterlik düzeylerinin, *danışanların gerekli bilgilerden yararlanabilmelerini sağlamak için birden fazla formattaki (yazılımlar, web sayfaları, uygulamalar, basılı kaynaklar vb.) kaynaklar hakkında bilgi sahibi olma* konusuna kıyasla öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 35.

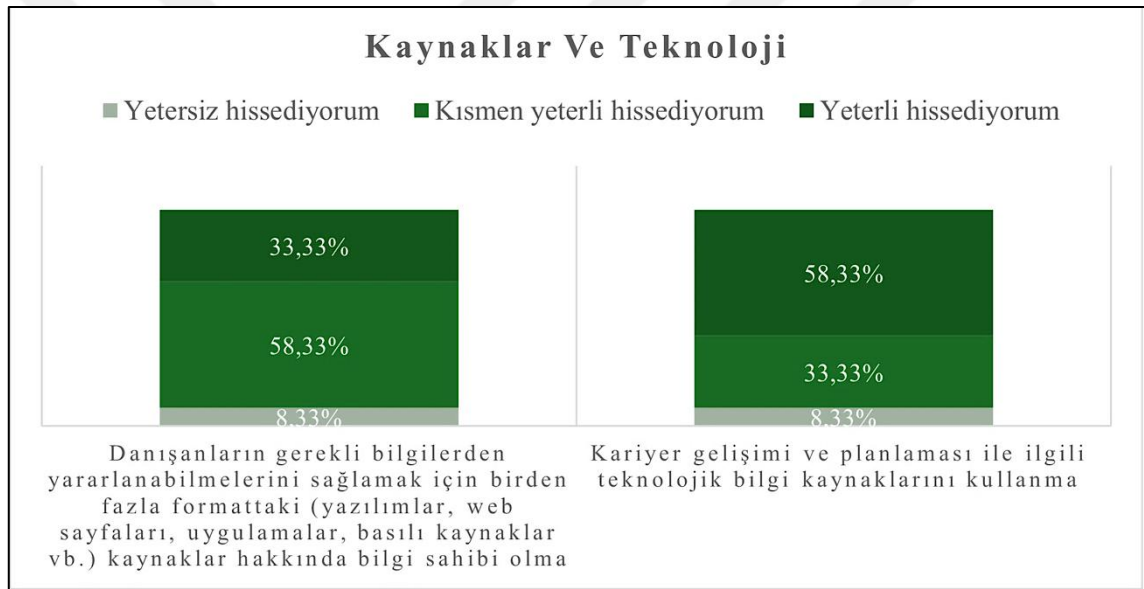
Psikolojik danışman adaylarının çokkültürlülüğe ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Kaynaklar ve Teknoloji: Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullanılan kaynaklara ve teknolojilere ilişkin öz-yeterlik düzeyleri Şekil 36’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik danışman adaylarının *kariyer gelişimi ve planlaması ile ilgili teknolojik bilgi kaynaklarını kullanma* konusundaki öz-yeterlik düzeylerinin, *danışanların gerekli bilgilerden yararlanabilmelerini sağlamak için birden fazla formattaki (yazılımlar, web sayfaları, uygulamalar, basılı kaynaklar vb.) kaynaklar hakkında bilgi sahibi olma* konusuna kıyasla öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 36

Psikolojik danışman adaylarının kaynaklar ve teknolojiye ilişkin öz-yeterlik düzeyleri



Araştırmanın bulgularını özetlemek gerekirse; araştırmada gerçekleştirilen analizler sonucunda üç temel analiz birimi belirlenmiştir: Psikolojik danışman adayı, süpervizör ve alan uzmanı. Psikolojik danışman adayı analiz biriminde üç ana tema ve bu temalara bağlı alt temalar saptanmıştır. Bireysel özellikler teması altında derse ilişkin beklentiler, önceki öğrenmeler, kariyer psikolojik danışmanlığına bakış ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği; çevresel etmenler teması altında süpervizyon niteliği, süpervizyon süresi, süpervizyon ilişkisi ve danışan; davranışlar teması altında ise geri bildirim alma, psikolojik danışma oturumu hazırlığı ve süpervizyon oturumu hazırlığı alt temaları belirlenmiştir. Süpervizör analiz biriminde iki ana tema ve alt temalar tespit edilmiştir. Süpervizyon süreci teması kapsamında dersin işlenişi, süpervizyon hazırlığı, süpervizyon ilişkisi, geri bildirim ve süpervizyon engelleri alt

temaları; süpervizyon çıktıları teması altında ise süpervizyon hedefleri, etkili uygulamalar ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması etkililiği alt temaları ortaya çıkarılmıştır. Alan uzmanı analiz biriminde lisans eğitimi ve mesleki uygulama temaları öne çıkmıştır. Lisans eğitimi teması altında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin işlenişi, dersin katkıları ve süpervizyon ilişkisi; mesleki uygulama teması altında ise mesleki görevler, yetkinlik, kariyer psikolojik danışmanlığına bakış, mesleki ihtiyaçlar ve alandaki engeller alt temaları belirlenmiştir.

Araştırma ayrıca psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini sekiz boyutta incelemiştir: teorik bilgi (örneğin, kariyer gelişimi kuramları ve danışanın özelliklerine uygun kuramsal yaklaşımı belirleme), psikolojik danışma ilke ve teknikleri (örneğin, kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini yapılandırma ve danışanın kendini tanımasına yardımcı olma), psikolojik danışma becerileri (örneğin, dikkati verme, odaklanma, yüzleştirme), müdahale (örneğin, danışanın hedef ve ihtiyaçlarına uygun teknikleri belirleme), test ve test dışı tekniklerin kullanımı (örneğin, kariyer değerlendirme araçlarının yönetimi ve raporlanması), etik (örneğin, gizlilik sağlama ve yönlendirme), çokkültürlülük (örneğin, danışanın bireysel ve çevresel etmenlerini anlama) ve kaynaklar ve teknoloji (örneğin, teknolojik bilgi kaynaklarının kullanımı). Elde edilen bulgular, her bir boyutta katılımcıların öz-yeterlik düzeylerini incelenmiştir.

5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması/Mesleki Rehberlik Uygulaması dersine ilişkin uygulamaların ve süpervizyon sürecinin incelenmesi amacıyla elde edilen bulgular alanyazın ışığında tartışılmıştır. Bulgular doğrultusunda derse yönelik önerilere de yine bu bölümde yer verilmiştir. Son olarak, araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik pratik ve kuramsal önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Tartışma

Araştırmanın analiz birimine ilişkin gerçekleştirilen incelemeler sonunda araştırmanın alt birimleri psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve kariyer psikolojik danışmanları olarak belirlenmiştir. Psikolojik danışman adayı alt birimine yönelik ortaya çıkan ana temalar; bireysel özellikler, çevresel etmenler ve davranışlardır. Süpervizör alt birimine yönelik ortaya çıkan ana temalar; süpervizyon süreci ve süpervizyon çıktılarıdır. Kariyer psikolojik danışmanı alt birimine yönelik ortaya çıkan alt temalar; lisans eğitimi ve mesleki uygulamadır. Bu ana temaları oluşturan alt temalar ve kodlara ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla tartışılmıştır.

5.1.1 Psikolojik danışman adayı

Psikolojik danışman adayı, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin temel analiz birimlerinden biri olarak incelenmiştir. Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde bireysel özellikler, çevre ve davranışlar olarak üç ana tema altında toplanabilecek alt temalar elde edilmiştir. Her bir temaya ilişkin tartışma aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

5.1.1.1 Bireysel özellikler

Bireysel özellikler teması altında, psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentileri, önceki öğrenmeleri, kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açıları ve kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini açıklayan alt temalar yer almıştır.

5.1.1.1.1 Psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentilerinin tartışılması

Psikolojik danışman adaylarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine yönelik beklentileri, mesleki gelişim süreçlerinde psikolojik danışman adaylarının öğrenme ihtiyaçlarını ve profesyonel beceri geliştirme süreçlerindeki

beklentilerini anlamak açısından oldukça önemlidir. Friedlander ve Snyder (1983), psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının süpervizyon süreciyle ilgili beklentilerini biçimlendirmede önemli bir bilişsel aracı olabileceğini vurgulamışlardır. Larson'ın (1998) SBSM'ne göre de süpervizyon süreçlerinde psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları, sürece katılımları ve bireysel öğrenme deneyimleri kritik bir role sahiptir (Larson, 1998). Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının KPDU dersine ilişkin *envanter raporlama, yapılandırılmış süreç yönetimi, kuramsal bilgiyi uygulamaya dönüştürme, okullarda uygulama, KPD oturumu yönetimi ve süpervizör gözetimi* gibi beklentiler taşımalarının, mesleki öz-yeterlik geliştirme gayesine sahip oldukları ve süpervizyon deneyimlerine dair öğrenme hedeflerini yansıttığı şeklinde düşünülebilir. SBSM, bireylerin mesleki gelişim süreçlerinde öz-yeterlik algılarının, süpervizörlerden alınan geri bildirim ve yapılandırılmış öğrenme ortamlarıyla desteklenmesi gerektiğini savunur. Bu model kapsamında değerlendirildiğinde, özellikle "süpervizör gözetimi" beklentisinin, psikolojik danışman adaylarının yönlendirme ve destek ihtiyaçlarıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Kirchner (1974) de psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan beklentilerini incelediği araştırmasında, psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerden düzenli geri bildirim beklediği sonucuna ulaşmıştır.

Süpervizörün sağladığı yönlendirme ve geri bildirim hem teorik bilginin pratiğe aktarılmasında hem de psikolojik danışman adaylarının mesleki beceri kazanımında belirleyici bir rol oynamaktadır (Larson, 1998; Lent ve Brown, 2006). Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının ilk uygulama deneyimlerinin gerçekleştiği KPDU dersi kapsamında, süpervizör gözetimine ilişkin beklentilere sahip olduklarına ilişkin bulgunun alanyazınla tutarlı olduğu söylenebilir. Psikolojik danışman adaylarının "kuramsal bilgiyi uygulamaya dönüştürme" beklentisi de SBSM ile uyumlu biçimde, bilişsel süreçler ve deneyimsel öğrenmenin mesleki beceri kazanımındaki önemini ortaya koymaktadır. Savickas (2011) ve Gysbers (2013) tarafından vurgulanan deneyimsel öğrenme süreçlerinin, süpervizyon kapsamında sunulan destekleyici bir yapıyla birleştiğinde, psikolojik danışman adaylarının mesleki öz-yeterliklerini güçlendirdiği söylenebilir. Psikolojik danışmanlıkta süpervizyonun temel işlevlerinden biri, teori ve uygulama arasındaki boşluğu doldurarak psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerini geliştirmeye katkı sağlamaktır. Bu bağlamda, araştırmada psikolojik danışman adaylarının KPDU dersi kapsamında kuramsal bilgiyi uygulamaya dönüştürmeye ilişkin

beklentileri, süpervizyonun bu işleviyle örtüşmektedir. Buna ek olarak, Sumerel ve Borders (1995), alanyazında kariyer psikolojik danışmanlığı alanında süpervizyon ve staj uygulamalarına ilişkin bir bilgi eksikliği olduğuna ve buna bağlı olarak, kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin nasıl geliştirildiğinin tam olarak bilinemediğine dikkat çekmişlerdir. Diğer bir deyişle, kariyer psikolojik danışmanlığı literatürü, büyük ölçüde bireylerin kariyer gelişimine odaklanmış, ancak bu sürecin önemli aktörlerinden biri olan kariyer psikolojik danışmanlarının eğitimi üzerine yeterince yoğunlaşmamıştır. Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin kuramsal bilgiye sahip olan psikolojik danışman adaylarının, KPDU dersine ilişkin beklentileri arasında bu kuramsal bilgilerin uygulamadaki yansımalarını görmek de yer almaktadır.

KPDU dersini almış olan psikolojik danışman adaylarının "okullarda uygulama" beklentisi de, kariyer psikolojik danışmanlığının pratik bir bağlamda uygulanabilirliğine ilişkin adayların ihtiyaçlarını ortaya koymaktadır. SBSM, süpervizör gözetimindeki adayların gerçek dünyadaki uygulamalara katılımının öz-yeterlik gelişimini doğrudan etkilediğini öne sürmektedir (Larson, 1998). Özellikle, Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı, okullarda görev yapmakta olan psikolojik danışmanların temel sorumlulukları arasında görülmektedir (Şahin vd., 2023). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı mezunlarının istihdam alanlarına ilişkin güvenilir bir istatistiğe ulaşılmasa da, okulların psikolojik danışman adayları için öncelikli istihdam alanı olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, bireylerin başarılı yaşantı deneyimlerinin öz-yeterliklerinin gelişimini destekleyen dört temel kaynaktan biri olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır (Bandura, 1997). Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının beklentileriyle paralel biçimde, okul bağlamında yapılan uygulamaların, psikolojik danışman adaylarının üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecinde ihtiyaç duyacakları becerilere dönük yaşantı deneyimi elde etmelerine imkân tanıyarak öz-yeterlik düzeylerini de artıracakı düşünülmektedir.

Psikolojik danışman adaylarının "envanter raporlama" ve "KPD oturumu yönetimi" gibi teknik becerilere yönelik beklentileri, süpervizyon süreçlerinde teknik bilgi ve becerilerle ilgili yapılandırılmış deneyimlerin önemini vurgulamaktadır. Larson (1998), bu tür teknik becerilerin, psikolojik danışman adaylarının mesleki öz-yeterlik algılarını biçimlendirdiğini ve kariyer gelişimlerinde önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmiştir. Psikolojik danışman adaylarının dersten beklentilerine yönelik bu bulguların,

SBSM'nin mesleki gelişim süreçlerine ilişkin temel varsayımlarıyla tutarlı olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda, ulusal ve uluslararası kuruluşların kariyer psikolojik danışmanı yeterlikleri arasında, test ve test dışı tekniklerin kullanımına ve psikolojik danışmanlık oturumu yönetmeye ilişkin yeterlikler de yer almaktadır (CACREP, 2023; GCDF, 2012; NCDA, 2009). Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının beklentilerinin karşılanması için süpervizyon süreçlerinin, öz-yeterlik algısını destekleyecek, teknik beceri kazandıracak ve gerçek dünya uygulamalarıyla bağlantılı öğrenme fırsatlarını içerecek biçimde yapılandırılması önem taşımaktadır. Tüm bu beklentilerin süpervizyon sürecinde karşılanabilmesi, psikolojik danışman adaylarıyla beklentileri üzerine konuşarak sağlanacak açık bir iletişim ile mümkündür (Moxham vd., 2013). Bu sebeple, süpervizörlerin, süpervizyon süreci başında psikolojik danışman adaylarıyla beklentileri üzerine konuşarak açıklığa kavuşturmalarının, psikolojik danışman öz-yeterliği için olumlu yansımaları olacağı düşünülmektedir.

5.1.1.1.2 Psikolojik danışman adayının önceki öğrenmelerinin tartışılması

Psikolojik danışman adaylarının KPDU dersine başlamadan önce edindikleri öğrenmeler, mesleki gelişim süreçlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Larson'ın Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli'ne (SBSM) göre, bireylerin önceki öğrenme deneyimleri, öz-yeterlik algılarının biçimlenmesi ve mesleki beceriler kazanmalarında temel bir etkiye sahiptir (Larson, 1998). Bu çalışma, psikolojik danışman adaylarının "Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri/Becerileri," "Gelişim Psikolojisi," "Kariyer Psikolojik Danışmanlığı (Teori)," "Okullarda Psikolojik Danışma" ve "Psikolojik Testler" gibi derslerden kazandıkları öğrenmelerden, KPDU dersinde de faydalandıklarına ilişkin bulgular ortaya koymuştur.

Psikolojik danışman adaylarının "Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri/Becerileri" ve "Kariyer Psikolojik Danışmanlığı (Teori)" gibi derslerden edindikleri bilgiler, kuramsal çerçevenin uygulamaya aktarılmasına yönelik bir temel oluşturmaktadır. KPDU dersi kapsamında, psikolojik danışman adaylarının bireysel kariyer rehberliği, sınıf kariyer rehberliği veya grup kariyer rehberliği gibi uygulamaları başarılı bir biçimde tamamlamaları beklenmektedir. Dolayısıyla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı dersi kapsamında edinmiş oldukları bilgiler bu uygulamalar için kavramsal ve kuramsal bir temel oluşturmaktadır. Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri/Becerileri

dersinde ise psikolojik danışmanlık oturumlarını yapılandırmaya, süreçte dikkat edilmesi gereken hususlara ve temel psikolojik danışmanlık becerilerine ilişkin edindikleri öğrenmeler, KPDU dersi kapsamında gerçekleştirdikleri uygulamaları bir temele sahip bir şekilde gerçekleştirmelerine imkân tanımıştır. Benzer şekilde, "Gelişim Psikolojisi" ve "Okullarda Psikolojik Danışma" derslerinden edinilen bilgiler, adayların kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde, danışanların gelişimsel özelliklerini anlamalarına ve uygun müdahale stratejileri geliştirmelerine olanak tanımaktadır. Şimşek ve Özyürek'in (2020) çalışmasında vurgulandığı gibi, bireylerin yaş ve gelişim dönemlerine özgü ihtiyaçların psikolojik danışmanlık süreçlerinde göz önünde bulundurulması, etkili bir kariyer psikolojik danışmanlığı için gereklidir. Bu bağlamda gelişimsel perspektife dayalı önceki öğrenmelerin, psikolojik danışman adaylarının danışan ihtiyaçlarına daha duyarlı ve kapsamlı bir psikolojik danışmanlık yaklaşımı benimsemelerine katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Son olarak, "Psikolojik Testler" dersinde edinilen öğrenmeler, psikolojik danışman adaylarının KPDU dersi kapsamında danışanlara uygulamaları beklenen mesleki ilgi, değer ve beceri gibi envanterleri yorumlama ve puanlama konusunda daha yetkin hissetmelerini sağlamıştır. Larson'a (1998) göre, teknik bilgi ve beceriler, öz-yeterlik algısını güçlendirirken aynı zamanda mesleki süreçlere güveni artırmaktadır. Watkins vd., (2021) de psikolojik test raporlama becerisinin, kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamında, envanter sonuçlarının analizine ve uygulanmasına temel oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, psikolojik danışman adaylarının KPDU dersini aldıkları döneme kadar, eğitim programlarında yer alan diğer alan derslerinden edindikleri öğrenmelerin, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliği kazanmalarında kolaylaştırıcı bir rolü olduğu söylenebilir. Bu bulgu, alanyazında Eryılmaz ve Mutlu (2017)'nin psikolojik danışman adaylarının önceki öğrenmelerinin süpervizyon sürecinin etkinliğini artırdığına ilişkin bulgusuyla da paralellik göstermektedir. Hatcher ve Lassiter (2007) da, psikolojik danışman adayı yeterlikleri üzerine yürütmüş oldukları araştırmada, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecine belirli öğrenme ve yeterliklere sahip olarak başlamaları gerektiğinin önemini vurgulamışlardır. Nitekim, toplam ders ve psikolojik danışmanlıkla ilgili önceki deneyimin, öz-yeterliliğin güçlü belirleyicileri olduğu alanyazında elde edilen bulgular arasındadır (Mullen vd., 2015). Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları ve ihtiyaç duyacakları önceki öğrenme deneyimlerini

anlamaya ilişkin girişimlerin, KPDU dersi kapsamında kazandırılmak istenen yeterliklerin kazanılmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

5.1.1.1.3 Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına bakışlarının tartışılması

KPDU dersinin tamamlanmasından sonra, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin algılarının olumlu yönde değiştiğini gösteren katılımcı ifadeleri elde edilmiştir. Psikolojik danışman adayları, özellikle ders kapsamında yürüttükleri bireysel kariyer rehberliği oturumlarında danışanlarındaki değişimi gördüklerinde ve yine ders kapsamında kendi kariyer süreçlerine yönelik farklı bir bakış açısı kazandıklarında, kariyer psikolojik danışmanlığının etkililiğini somut bir biçimde görebildiklerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı alanında deneyim kazandıkça ve öz-yeterlik düzeyleri arttıkça alana ilişkin ilgilerinin de arttığı söylenebilir. Lent vd., (1994)'nin Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda vurguladığı üzere, bireylerin bir alana yönelik öz-yeterlik düzeylerinin artması, bu alana yönelik ilgiyi de arttırmaktadır. Benzer biçimde, alana yönelik ilgileri arttıkça, bireyler o alana yönelik daha fazla çaba harcamaya başlarlar ve bu sayede beceri geliştirirler ve deneyim kazanırlar. Böylece, o alana ilişkin öz-yeterlik inançları da güçlenir. Bu yönüyle, bireyin mesleki ilgileri ve öz-yeterlik düzeyleri arasında karşılıklı bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir (Lent vd., 1994). Diğer yandan, Lent vd., (1994) mesleği ilgilerin gelişimini açıkladıkları çalışmalarında, bağlamsal ve çevresel etmenlerin mesleki ilgilerin gelişimini engelleyebileceğini öne sürmüşlerdir. Larson (1998) da, SBSM'de süpervizyonun yer aldığı bağlamin ve süpervizör ve danışan gibi çevresel etmenlerin psikolojik danışman adaylarının ilgi gelişimi sürecinde engelleyici unsurları da barındırabileceğini ifade etmiştir. Bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açılarını olumsuz yönde etkileyen bağlamsal veya çevresel bir etmene ilişkin bir ifadeye rastlanmamıştır. Diğer yandan, bu çalışmada elde edilen bulgular bağlamında ele alındığında, psikolojik danışman adaylarının KPDU dersinde elde ettikleri deneyim ve güçlenen öz-yeterlik inançlarının alana ilişkin ilgilerini arttırdığı bulgusu, alanyazın ile desteklenmektedir (Larson, 1998; Lent vd., 1994). Buna ek olarak, kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin ilgilerinin artmasının, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini de arttıracakı düşünülmektedir.

5.1.1.1.4 Psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerinin tartışılması

Araştırma kapsamında psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlikleri, hem görüşmeler hem de kontrol listesi aracılığıyla ele alınmıştır. Bu bölümde, psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgulara ilişkin bir tartışma sunulmuştur. Psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, dersin sonunda kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerine ilişkin düşünceleri sorulduğunda, psikolojik danışman adayları beş boyut üzerinden değerlendirmeler yapmış ve görüş bildirmişlerdir. Buradan yola çıkılarak, psikolojik danışman adaylarının herhangi bir yönlendirme olmaksızın, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliklerini, kariyer psikolojik danışma oturumu yönetme, kuramsal bilgi, psikolojik danışmanlık becerileri, mesleki rehberlik teknikleri ve teknolojik araçlar (Şekil 4) olmak üzere beş boyutta ele aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik inançlarının, bu boyutlarda performans sergileme konusunda ne kadar başarılı olacaklarına dair öz-değerlendirmeleri sonucunda oluşacağı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular, Barnes (2011)'in da vurguladığı gibi, psikolojik danışman eğitiminde öz-yeterlik inançlarının, psikolojik danışman adaylarının kişisel gerçekliklerini hangi yollarla inşa ettiklerini anlamada değerli bir yapı olduğuna işaret etmektedir.

Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışma oturumu yönetme öz-yeterlik inançlarına ilişkin ifadeleri, kendilerini kısmen yeterli hissettiklerini göstermiştir (*"Ama şu an belki süreci daha iyi yönetebilirim. Kısmen yeterli hissediyorum. Çok yeterli değil, çok yetersiz de değil. Ortada, bir yerde."* -PDA8, Görüşme). Benzer biçimde, kariyer psikolojik danışma kuramlarının pratiğe entegre edilmesine ve teknolojik araçların kullanımına ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin de ilk uygulama deneyimiyle beraber güçlendiği, ancak daha da gelişmeye açık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (*"Bilgiyi alabiliyorum her türlü ama biraz daha uygulama konusunda kendimi geliştirmem gerektiğini düşünüyorum"* -PDA10, Görüşme). Psikolojik danışman adaylarının bir dönem boyunca aldıkları KPDU dersi sonunda hem genel kariyer psikolojik danışmanlığına hem de alt boyutlarına ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin artış göstermesi, kuramsal arka planla ve alanyazındaki çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. O'Brien ve Heppner (1996)'ın Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nı kariyer psikolojik danışmanlığı

süpervizyonuna uyarladıkları araştırmaları sonucunda, süpervizyona katılan psikolojik danışman adaylarının, genel kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığı becerileri ve değerlendirme stratejilerini ve güncel bilgileri kariyer psikolojik danışmanlığına uygulama konusunda öz-yeterliklerine artış gözlemlenmiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterliği üzerine yapılan çalışmalar sınırlı olsa da, psikolojik danışman öz-yeterliği üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda süpervizyon deneyimi sonrasında öz-yeterlik düzeylerinin artması da yine bu çerçevede destekleyici bir bulgu olarak yorumlanabilir (Hill vd., 2008; Kozina vd., 2010; Ladany vd., 1999; Lent vd., 2003; Mullen vd., 2015; Reese vd., 2009; Zawai ve Al-Ali, 2014). Reese vd., (2009) yürüttükleri bir çalışmada, psikolojik danışman öz-yeterliğinin, psikolojik danışma deneyimi kazandıkça artış gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, Morrison ve Lent (2018), psikolojik danışman adayının edindiği deneyim süresinin, öz-yeterliğin dört temel kaynağı olan başarılı yaşantı edinme, dolaylı öğrenme, sözel ikna ve duyuşsal süreçlerin beslenmesi ve gelişimi ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifadeden yola çıkarak, bu araştırmanın katılımcılarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeylerini, kısmen yeterli olarak değerlendirmeleri de elde ettikleri deneyim süresi bağlamında değerlendirilebilir.

5.1.1.2 Çevresel etmenler

Çevresel etmenler teması altında, süpervizyon niteliği, süpervizyon süresi, süpervizyon ilişkisi, süpervizör ve danışan olmak üzere çevresel etmenleri açıklayan alt temalar yer almıştır.

5.1.1.2.1 Süpervizyon niteliğinin tartışılması

Psikolojik danışman adaylarının, süpervizyonun niteliğine ilişkin ifadeleri çoğunlukla süpervizörün süreçteki desteği ve geri bildirim üzerine yoğunlaşmıştır. Süpervizyon süresince süpervizörlerinden destek gördüğünü ve düzenli geri bildirim aldığını düşünen psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini de olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır (*“Süpervizörümüz her zaman bize geri dönüş sağlıyordu. O yandan nitelikli bir süreçti.” -PDA9, Görüşme*). Bunun yanı sıra, süpervizyon süresi, süpervizörün donanımı gibi unsurların da yine psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini değerlendirirken göz önünde bulundurdıkları unsurlar olduğu ortaya konmuştur (*“Çünkü o sürecin nasıl ilerleyeceğini ya da öğrencilerin nasıl tepki verip şu an okulda mevcut görevini yapan okul psikolojik*

danışmanının nasıl görev dağılımı yapabileceği vs. bence hakimdi bu konuda. O açıdan da şanslıydık.” -PDA3, Görüşme). Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerinin niteliğini değerlendiren ifadelerinin, alanyazındaki süpervizyon tatmini kavramıyla benzer özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir. Süpervizyon tatmini, süpervizyonun sahip olduğu bileşenlere bağlı olarak psikolojik danışman adaylarının memnuniyetini ifade etmektedir (Aydın ve Odacı, 2023). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon tatminine yönelik araştırmalardan biri olan Fernando ve Hulse-Killacky (2005)’nin çalışması, süpervizör tarzları ile süpervizyondan duyulan tatmin arasında ilişki bulmuştur. Bu bağlamda, süpervizörünü, kişilerarası ilişkilerde duyarlı olarak algılayan psikolojik danışman adaylarının süpervizyonda duydukları tatminin de daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak Ladany vd., (2011) tarafından yürütülen bir başka çalışmada, psikolojik danışman adayı ve süpervizör arasında kurulan duygusal bağın da yine süpervizyondan duyulan tatmini arttırdığı bulgusu elde edilmiştir. Dolayısıyla, bu araştırmada süpervizörünü destekleyici olarak gören psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini olumlu değerlendirmelerine ilişkin bulgunun, alanyazındaki benzer çalışmaların sonuçlarıyla tutarlı olduğu düşünülmektedir.

Süpervizyonda gelişimsel düzeyi olarak başlangıç aşamasında olan psikolojik danışman adayları, süpervizörlerinin geri bildirimler ve didaktik bir öğretim tarzıyla kendilerini yönlendirmelerine ihtiyaç duymaktadırlar (Loganbill vd., 1982; Stoltenberg vd., 1998; Worthington ve Roehlke, 1979). Bu araştırmada elde edilen, düzenli geri bildirim alan psikolojik danışman adaylarının, süpervizyonu daha nitelikli algıladıklarına işaret eden bulgular, Grossl vd.’nin (2014) süpervizyonda geri bildirim alan psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan elde ettikleri tatminin daha yüksek olduğu sonucuna ulaştıkları araştırmalarıyla tutarlıdır. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı müfredatları kapsamında değerlendirildiğinde, KPDU dersinin yaygın olarak psikolojik danışman adaylarının ilk gerçek psikolojik danışma deneyimini elde ettikleri ders olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu araştırmaya konu olan psikolojik danışman adaylarının başlangıç gelişim düzeyinde olduğu varsayılmaktadır. Bu sebeple, bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini değerlendirirken geri bildirim ve süpervizörün desteğine ilişkin görüşler sunmuş olmaları, içinde bulundukları gelişim düzeyiyle birlikte de ele alınabilir. Psikolojik danışman adaylarının nitelikli süpervizyon deneyimine sahip olmaları, sonraki meslek

hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklarla başa çıkmalarında da destekleyici bir rol üstlenecektir (Green ve Dekkers, 2010). Diğer yandan, Norcross ve Popple (2017), aldıkları süpervizyondan memnun olmayan psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik inançlarının olumsuz etkilenebileceğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini hangi ölçütler bağlamında ele aldıklarının incelenmesi, psikolojik danışman eğitimcileri için önemli bir yol haritası sunmaktadır.

5.1.1.2.2 Süpervizyon süresinin tartışılması

Türkiye’de RPD Lisans Programları müfredatları incelendiğinde, KPDU dersinin teorik ve uygulama saati dağılımlarının üniversiteler arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. YÖK tarafından 2018 yılında tüm RPD programlarında zorunlu olarak uygulamaya konan müfredatta ilgili dersin süresi bir (1) saati teori ve iki (2) saati uygulama olmak üzere toplamda üç (3) saat olarak planlanmıştır. Ardından Ağustos 2020 RPD lisans programı değişikliklerine ilişkin yetkinin yeniden fakültelere devredilmesiyle bazı üniversitelerde ilgili dersin saati 1+4 (9 üniversite); 2+2 (2 üniversite); 3+0 (2 üniversite); 3+2 (1 üniversite) saat olacak biçimde güncellenmiştir. Ancak Türkiye genelinde 1+2 (68 üniversite) saat uygulaması birçok üniversitede devam etmektedir. Dolayısıyla, bu araştırma kapsamında farklı üniversitelerde öğrenim görmekte olan psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süresine ilişkin görüşleri, birbirinden farklı deneyimlere dayanmaktadır. Bu sebeple, süpervizyon süresi alt temasına ait bulguların sunulduğu kısımda, psikolojik danışman adaylarının örnek ifadeleri kaç saat süpervizyon aldıkları bilgisiyle beraber paylaşılmıştır. Nitekim, psikolojik danışman adaylarının kaç saat süpervizyon aldığına ilişkin verilerin, anlamlı bir eğilim göstermediği görülmüştür. Örneğin, ayda dört saatten az süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının bazıları bu süreyi yeterli olarak değerlendirirken diğerleri yetersiz olarak değerlendirmiştir.

Süpervizyon süresinin yeterli olup olmadığı nicelikten ziyade, psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek sürenin sağlanıp sağlanmadığı üzerinden değerlendirilmelidir. Bu sebeple, süpervizyon oturumları öncesinde, süpervizörlerin süpervizyon oturumunu yapılandırması, özellikle kısa süreler ayrılabilen süpervizyon bağlamları için etkili bir yol olarak önerilmektedir (Berger ve Graff, 1995). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süresine ilişkin ifadeleri incelendiğinde, kendilerine ayrılan süpervizyon süresi boyunca, uygulamalara detaylı sözlü geri bildirim alacak zamanın olmadığına ilişkin ifadelere rastlanmıştır. Bununla birlikte, süpervizyon saati

dışında, süpervizörlerinden yazılı geri bildirim alan psikolojik danışman adayları süpervizyon süresini yeterli olarak değerlendirmişlerdir. Bu katılımcı ifadelerinden hareketle, programda yer alan ders saati süresi sebebiyle süpervizyon saatinin yeterli olmadığı durumlarda psikolojik danışman adaylarının uygulamalarına yönelik yazılı geri bildirimün süpervizyondan alınan doyumda artış sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında, psikolojik danışman adaylarının süpervizyona hazırlıklı gelmeleri ve kendi uygulamalarıyla ilgili olarak süpervizyona ihtiyaç duydukları noktaları belirlemeleri, süpervizörün süpervizyon süresini daha etkili kullanmasını da destekleyecektir (Pearson, 2004).

SBSM bağlamında değerlendirildiğinde, süpervizyon süresinin niceliksel yeterliliğinden ziyade, psikolojik danışman adayının öz-yeterliğini destekleyecek nitelikte yapılandırılmış bir sürece ihtiyaç duyduğu anlaşılmaktadır. SBSM’ne göre psikolojik danışman adaylarının bireysel özellikleri, süpervizyon sürecinde verilen yapılandırılmış geri bildirimlerle karşılıklı bir etkileşime girerek psikolojik danışmanlık performanslarını ve öz-yeterlik algılarını şekillendirir (Larson, 1998). Bu doğrultuda, süpervizyonun zaman yönetiminin psikolojik danışman adayının öğrenme hedeflerine göre yapılandırması, modelin “öğrenen merkezli süpervizyon” ilkesini desteklemektedir. Tüm bunlardan yola çıkarak, sınırlı süpervizyon süresi sebebiyle sözlü geri bildirim verilemeyen durumlarda yazılı geri bildirim sunulması, psikolojik danışman adayının öz-yeterlik inancını sürdürmesini ve süpervizyondan aldığı doyumunu artırmasını sağlayabilir. Böylece, süpervizyon süresi sınırlı dahi olsa, sürecin içeriği ve niteliği aracılığıyla adayın gelişimi desteklenebilir.

5.1.1.2.3 Süpervizyon ilişkisinin tartışılması

Süpervizyon ilişkisine dair bulgular, olumlu olarak algılanan ilişkinin olumlu süpervizör özellikleriyle bağdaştığını ortaya koymuştur. Bazı katılımcılar için olumlu olarak değerlendirilen süpervizyon ilişkisi, ilişkide güvenin inşa edilmesi ile bağdaştırılırken bazı katılımcılar, süpervizörlerini ulaşılabilir veya ilgili olarak algılamaları durumunda ilişkiyi olumlu olarak değerlendirmişlerdir. Diğer yandan, süpervizörleriyle iletişimlerinde engeller olduğunu ifade eden psikolojik danışman adaylarının, süpervizyon ilişkisini değerlendirirken bu engellerin ilişkide olumsuz bir rol oynadığına dair görüşleri de elde edilen bulgular arasındadır. Ellis (2010), iyi bir süpervizyonun belirli bir kuram veya teknikten ziyade ilişki ile ilgili olduğunu ileri

sürmüştür. Alanyazında yer alan süpervizyon modelleri de güçlü bir süpervizyon ilişkisinin süreçteki önemini vurgulamaktadır (Bernard, 1979; Hawkins ve Shohet, 2006; Ladany vd., 2005). Süpervizyon ilişkisine dair bulgular, süpervizyon ilişkisinin niteliğinin, süpervizör ve danışan arasındaki etkileşim, güven ve iletişim engellerinin varlığı gibi etmenlerle ilişkili olduğunu göstermiştir.

SBSM’de süpervizyon ilişkisi, süpervizyonun gerçekleştiği bağlamın özellikleri arasında ele alınmış olup, Efstation’ın (1990) psikolojik danışman adayının öğrenmesini kolaylaştıran ikili etkileşim olarak ifade ettiği tanım temel alınmıştır. Bu tanımdan da yola çıkarak, SBSM’de sağlıklı süpervizyon ilişkisinin, süpervizörün güvenli bir ortam sağlaması ve psikolojik danışman adayının da bunu aynı biçimde deneyimlemesiyle mümkün olabileceği ileri sürülmüştür (Larson, 1998). Bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının olumlu süpervizyon ilişkisinin bileşenleri arasında güven ilişkisinin de yer almasına ilişkin bulgu, modelin varsayımlarıyla uyumludur. Ayrıca güçlü süpervizyon ilişkisinin, psikolojik danışman adayının süpervizörle daha rahat etkileşime girmesine imkân tanıdığı ve bu sayede psikolojik danışman adayının süpervizyon ihtiyaçlarını gidererek öz-yeterlik inancının güçlendiği de vurgulanmaktadır (Larson, 1998). Ladany ve Friedlander (1995), süpervizörün empatik ve destekleyici yaklaşımının, süpervizyon alanın kendini ifade etme ve geri bildirim alma davranışlarını güçlendirdiğini belirtmişlerdir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde, deneyimledikleri süpervizyon ilişkisini olumlu olarak değerlendiren psikolojik danışman adaylarının, ilgili ve ulaşılabilir süpervizörlere sahip olmalarının bu olumlu değerlendirmeyi sağladığı görülmektedir. Brown (2005), güçlü ve olumlu bir süpervizyon ilişkisinin, süpervizyonda ortaya çıkabilecek zorlu durumlarla başa çıkma konusunda önemli bir dayanak oluşturacağını ve buna bağlı olarak süpervizyon deneyimini zenginleştireceğini ifade etmiştir. Bu araştırma kapsamında psikolojik danışman adaylarının ifadeleri de olumlu süpervizyon ilişkisinin süpervizyon deneyimini iyileştirdiği önermesini desteklemektedir (*“Ve nasıl diyeyim, sürece önem vermemizi sağladı. Birazcık daha iyi ilerledi yani.” - PDA7, Görüşme*). Süpervizör ve psikolojik danışman adayları arasında kurulan ilişkinin güçlü ve nitelikli olması, süpervizörün model olarak alınmasını da sağlamaktadır (Meydan ve Koçyiğit-Özyiğit, 2016). Diğer yandan Ladany vd. (1999) tarafından yürütülen bir çalışmada, süpervizyon çalışma ittifakında meydana gelen değişim ile psikolojik

danışman öz-yeterliği üzerinde bir değişime sebep olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, güçlü bir çalışma ittifakının yokluğunda, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik inançlarını, performans başarıları, dolaylı öğrenmeler veya akranlarından elde ettikleri geri bildirimler aracılığıyla arttırabilecekleri önermesiyle desteklenmiştir. Bu bulgular, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerinde ilişkinin (güven, ulaşılabilirlik, etkileşim ve iletişim engellerinin olmaması gibi etmenlerle) önemli bir rol oynadığını, süpervizörün destekleyici ve empatik yaklaşımının öğrenme sürecini ve öz-yeterlik algısını güçlendirdiğini ortaya koyarken, süpervizyon ilişkisinin her durumda doğrudan öz-yeterlikle ilişkilendirilemeyeceğini ve başka kaynakların (performans, akran geri bildirimi vb.) da bu sürece katkı sağlayabileceğini göstermiştir.

5.1.1.2.4 Süpervizörü model almanın tartışılması

Psikolojik danışman adayları, süpervizörlerini olumlu özelliklere sahip olarak algıladıklarında onları rol model olarak aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu olumlu özellikler, katılımcı ifadelerinde, süpervizörün donanımlı, organize ve hitap becerisine sahip olması ile öne çıkmıştır. Diğer yandan, psikolojik danışman adaylarının, süpervizörleriyle iş birliği içerisinde çalışmadıklarında rol model olarak görmediklerine ilişkin ifadeler de araştırmanın bulguları arasında yer almıştır. SBSM’de, süpervizörün model olma görevi, psikolojik danışman öz-yeterliğini arttırdığı öne sürülen temel dört etmenden biri olarak kabul edilmektedir (Larson, 1998). Bir rol modeli olarak süpervizör, psikolojik danışman adayları için uygun bir modeli gözlemlene imkânı yaratırlar. Süpervizörün model olma işlevi yalnızca SBSM’nin yanı sıra, Ayrıştırıcı Süpervizyon Modelinde (Lemons ve Lanning, 1979) ve Holloway’ın Sistemler Yaklaşımında (Holloway, 1987) da süpervizörün görevleri arasında kabul edilmiştir.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerini model olarak algılaması ve süpervizörün model olma görevini yerine getirmesinin bazı özelliklerle de ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Campbell (2000), etkili kişilerarası becerilere sahip olan süpervizörlerin, psikolojik danışman adayları tarafından model olarak algılanabileceğini ifade etmiştir. Bu araştırma kapsamında da psikolojik danışman adayları, süpervizörlerini etkili iletişim becerilerine ve hitap becerisine sahip olmaları sebebiyle model aldıklarını ifade etmişlerdir. Bunu destekler biçimde Larson (1998), süpervizör tarafından modellenen davranışın veya performansın açık ve net, başarılı, zor, öngörülebilir, kontrol edilebilir, gerçekçi, ilgili ve çeşitli olmak gibi özelliklere sahip olmasının öz-yeterliği

arttırmada daha etkili olacağını savunmuştur. Yine bu araştırmada elde edilen bulgular, süpervizörün donanımlı ve organize olma özelliklerinin psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerini model almasıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca Larson (1998), modellemenin öz-yeterlik üzerindeki etkisinin en çok yeni becerilerin ilk kez edinildiği dönemde etkili olduğunu vurgulamışlardır. KPDU dersini alan psikolojik danışman adaylarının, bu ders kapsamında ilk uygulama deneyimlerini elde ettikleri göz önünde bulundurulduğunda, özellikle bu araştırmanın katılımcı grubunun öz-yeterlik düzeylerinin artmasında oldukça önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir.

5.1.1.2.5 Danışana ilişkin etmenlerin tartışılması

Bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının danışanlarıyla olan etkileşimlerinin ve danışana özgü etmenlerin süpervizyon sürecinde etkili olduğu ve dolayısıyla danışanın süpervizyon sürecinde etkili bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. SBSM, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik inançlarının hem danışanla yürüttüğü psikolojik danışma sürecini etkilediğini hem de ondan etkilendiğini öne sürer (Larson, 1998). Danışanın psikolojik danışma sürecine hazır olması, danışanın olumlu sonuçlar elde etmesi ve danışanın getirdiği konunun zorluğu, psikolojik danışman adayının etkili psikolojik danışmanlık eylemlerini ne ölçüde öğrenebileceğini kısmen belirler (Larson, 1998). Daha yüksek öz-yeterlik inancına sahip olan psikolojik danışman adaylarının daha zorlu vakalar seçmesi ve süreci yönetilebilir görmesi beklenirken, diğer yandan danışanın terapiye hazır olması ve olumlu ilerlemesi de psikolojik danışmanın öz-yeterlik düzeyini artırabilir. Öte yandan, danışanın süreçte dirençli olması veya ilerleme göstermemesi, psikolojik danışman adayının öz-yeterlik inancını olumsuz etkileyerek başarısızlık olasılığını artırabilir (Larson, 1998). Bu araştırmada, psikolojik danışman adaylarının ifadeleri de danışanın sürece ilişkin tutumu, motivasyonu ve hazır bulunuşluğunu kapsayan danışan kaynaklı etmenlerin, süreçte olumlu yansımaları olduğunu göstermiştir (*“Bazen danışanın sürece motivasyonun azaldığını, ilgisinin azaldığını görebiliyoruz, bunu yönetmek birazcık zordu.” -PDA7, Görüşme / “Hani ilk seansta tatmin olmadığını hatırlıyorum ama ikinciden sonra çok güzel gitmişti. Çünkü danışan bana karşı olan mesafesini de kaldırdı.” -PDA6, Görüşme*).

Psikolojik danışman adaylarının ifadeleri, danışan-psikolojik danışman aday etkileşiminin de bu bağlamda öne çıktığını göstermiştir. SBSM’de danışan-psikolojik danışman aday arasındaki ilişki, danışanın terapide ilerlemesini kolaylaştırmak için

tarafından etkileşimli olarak kullanılan eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Larson, 1998). Aynı zamanda, süpervizyon alanyazınında da danışan-psikolojik danışman adayları etkileşimi süpervizyon sürecinde dikkat çeken bir unsur olarak ele alınmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu etkileşim, paralel süreç kapsamında değerlendirilmiş ve danışan-psikolojik danışman adayları etkileşiminin, süpervizör-psikolojik danışman adayları arasındaki ilişkiyi de etkileyebileceği vurgulanmıştır. Paralel süreç ilk olarak Searless (1955) tarafından yansıtma süreci olarak kavramsallaştırılmış ve psikolojik danışman adayları-danışan ilişkisindeki dinamiklerin, psikolojik danışman adayları-süpervizör ilişkisine bilinçdışı bir biçimde yansımaları olarak tanımlanmıştır. Ladany vd. (2005), Kanıta Dayalı Süpervizyon Modelinde paralel süreci, süpervizyon sürecinde çözümlenmesi gereken olayları saptarken kullanılabilecek işaretlerden biri olarak belirlemişlerdir. Dolayısıyla danışan ve psikolojik danışman adayları arasındaki etkileşim, süpervizörlerin ve psikolojik danışman adaylarının farkında olması gereken ayrıntılar içerebilmektedir. Bu bağlamıyla, bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının danışana ilişkin ifadelerinde, öne çıkan odaklardan birinin danışan-psikolojik danışman adayları etkileşimi olmasının süpervizyon alanyazınıyla da tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Sonuç olarak, psikolojik danışman adaylarının hem süpervizörle hem de danışanla kurduğu ilişki ve etkileşim biçimi birbirlerine bulaşma potansiyeli taşımaktadır. Bu sebeple, bu etkileşimlere ilişkin farkındalığın ve süpervizyonda paralel sürece ilişkin konuların ele alınmasının, psikolojik danışman adaylarının performansını etkileyebilecek çevresel etmenlere karşı duyarlı olmasını sağlayacaktır.

5.1.1.3 Davranışlar

Davranışlar teması altında, psikolojik danışman adaylarının geri bildirim alma, psikolojik danışma oturumu hazırlığı ve süpervizyon oturumu hazırlığı gibi süpervizyon davranışlarını açıklayan alt temalar yer almıştır.

5.1.1.3.1 Psikolojik danışman adayının geri bildirim alma davranışının tartışılması

Bu araştırmada elde edilen bulgular, düzenli ve sistematik geri bildirim psikolojik danışman adaylarının gelişimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. KPDU dersi kapsamında hem süpervizörlerinden geri bildirim alan psikolojik danışman adayları, süpervizyon sürecinde geri bildirimleri öğrenmeyi geliştiren, pekiştiren ve motive eden bir unsur olarak değerlendirmiştir (*“Süpervizörümüz geri bildirim verdikten sonra, farklı bir şey varsa bir sonraki oturumda düzeltebilirim.”* -

PDA 9, Görüşme). Bununla birlikte bazı psikolojik danışman adayları, süpervizyon kapsamında yeterli geri bildirim alamadıklarını ve bu durumun kendilerini özgüvensiz ve rahatsız hissetmelerine yol açtığını ifade etmişlerdir (*“Daha fazla disiplini ya da daha böyle özgüvenli olabilirdim belki diye düşünüyorum.” -PDA 5, Görüşme*). Geri bildirim yetersiz bulunduğu durumlar, süpervizyon süresinin kısalığı, sınıf mevcudunun fazlalığı ve süpervizörlerin geri bildirim verme davranışları ile ilişkilendirilmiştir.

Süpervizyonda geri bildirim, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Süpervizörlerin sağladığı geri bildirimler, psikolojik danışman adaylarının kendi yetkinliklerini değerlendirmelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine ve psikolojik danışmanlık süreçlerine dair farkındalık kazanmalarına katkıda bulunmaktadır. Steward vd. (2001) tarafından belirtildiği gibi, psikolojik danışman adaylarının gelecekte karşılaşacakları danışmanlık durumlarına yönelik yetkinlik hissetmeleri ve nasıl hareket edeceklerini bilmeleri, aldıkları geri bildirimlerin niteliği ile doğrudan ilişkilidir. Daniels ve Larson (2001) tarafından yapılan çalışmada da süpervizörlerden alınan performansa dayalı geri bildirim psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algısını artırdığını ve kaygıyı azalttığını ortaya koymuştur. Olumlu geri bildirimler adayların özgüvenini pekiştirirken, olumsuz geri bildirimlerin öz-yeterlilik duygusunu zayıflattığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda süpervizyonda geri bildirim, psikolojik danışman adaylarının gelişimi açısından önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

Süpervizörlerin geri bildirim sunarken model oluşturmaları, psikolojik danışman adaylarının öz-değerlendirme becerisini geliştirmelerine de olanak sağlamaktadır. Larson'ın (1998) çalışmasında, öz değerlendirme sürecinin model alma ve ustalık deneyimi (mastery experiences) ile nasıl etkileşime girdiği açıkça gösterilmiştir. Süpervizörün verdiği geri bildirimler, psikolojik danışman adaylarının kendi güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek profesyonel gelişimlerini yönlendirmelerine yardımcı olmaktadır. Falender ve Shafranske (2007), psikolojik danışman adaylarının kendi yeterlilik sınırlarını bilmeleri, gerektiğinde süpervizyon talep etmeleri, sürekli eğitim ve okumalar yoluyla öğrenmeye devam etmelerinin yetkin bir profesyonelin temel nitelikleri arasında olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla psikolojik danışman adayları, aldıkları geri bildirimler sayesinde öğrenme süreçlerini daha iyi yönetebilmekte, mesleki becerilerini geliştirebilmekte ve kendilerini daha yetkin hissetmektedirler. Bunun yanı

sıra, süpervizörlerin geri bildirim verirken sergiledikleri model olma tutumunun, psikolojik danışman adaylarının öz-değerlendirme yetkinliklerini güçlendirdiği ve mesleki gelişimlerini desteklediği düşünülmektedir.

5.1.1.3.2 Psikolojik danışman adayının psikolojik danışma oturumu hazırlığının tartışılması

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecindeki davranışları kapsamında psikolojik danışma oturumu hazırlığı yapıp yapmadıkları ve ne tür hazırlıklar yaptıklarına ilişkin görüşler elde edilmiştir. Bu bağlamda hem bireysel psikolojik danışma oturumları hem de sınıf rehberliği etkinlikleri için yapılan hazırlıklar birlikte değerlendirilmiştir. Bulgular, psikolojik danışman adaylarının oturum hazırlıklarının büyük ölçüde teknik konulara, oturum planlamaya ve oturumu yürütme süreçlerine odaklandığını göstermektedir. Psikolojik danışma oturumlarına hazırlık yapmaları, danışana yardımcı olma hedefleri doğrultusunda şekillenmektedir. Aynı zamanda, beklenmedik durumlarla karşılaşma ihtimalini en aza indirme çabaları, hazırlık sürecinin önemli bir bileşeni olarak ortaya çıkmıştır. SBSM, süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının öz-yeterlik algısının, bilişsel şemaları ve süpervizyon deneyimlerinden elde ettiği öğrenmelerin, psikolojik danışmanlık becerilerinin gelişiminde belirleyici olduğunu öne sürmektedir (Larson, 1998). Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının oturumlara hazırlık davranışları sergilemeleri, onların öz-yeterlik algılarını güçlendirme ve psikolojik danışman kimliklerini inşa etme çabalarıyla ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, oturumlara hazırlıklı gelme davranışı yalnızca teknik bir gereklilik değil, aynı zamanda psikolojik danışman adayının zihinsel olarak sürece nasıl yaklaştığını yansıtan bir bilişsel yapı örüntüsüdür. Hazırlık davranışı, psikolojik danışman adayının danışanla karşılaşmadan önce olası durumları zihinsel olarak canlandırma, çözüm stratejilerini önceden düşünme ve oturuma dair plan yapma biçiminde değerlendirilebilir.

Araştırmada elde edilen bulgular, psikolojik danışman adaylarının teknik becerilere yönelik hazırlık yapmaları ve oturumun nasıl yürütüleceği, müdahale tekniklerinin nasıl uygulanacağı ve danışma sürecindeki olası aksaklıklara nasıl müdahale edileceği konularına odaklanmaları da yine kendilerini daha yetkin hissetme çabaları olarak yorumlanmaktadır. Psikolojik danışma oturumuna hazırlanmak ve oturumu başarılı bir biçimde yönetmenin, psikolojik danışman adaylarının başarılı yaşantı elde

edecekleri deneyimler kazanmalarını desteklemektedir Bandura (1997), öz-yeterlik algısının en güçlü belirleyicisinin bireyin doğrudan yaşadığı başarı deneyimleri olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, adayların oturumlara yönelik hazırlıkları ve bu hazırlıkların sonucu olarak yaşadıkları başarılı deneyimlerin, öz-yeterlik algılarını güçlendirdiği söylenebilir. Örneğin, psikolojik danışman adayının, oturuma hazırlıklı bir biçimde girmesi, beklenmedik durumlarla daha sağlıklı bir biçimde başa çıkmasına ve ilerleyen süreçlerde daha yüksek öz-yeterlik algısı geliştirmelerini sağlayacaktır. Bu çerçevede, psikolojik danışman adaylarının, psikolojik danışma oturumları öncesinde yaşadıkları kaygıyı yönetebilmek ve profesyonel rolleri konusunda daha fazla güven geliştirebilmek için yapılandırılmış hazırlıklara yöneldikleri söylenebilir. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının oturum hazırlığı süreçlerine yönelik çalışmalar, süpervizyonun adayların öz-yeterlik algılarını güçlendirdiğini ve danışmanlık becerilerini geliştirdiğini göstermektedir (Stoltenberg ve McNeill, 2010).

Bununla birlikte, psikolojik danışman adaylarının hazırlık süreçlerinin büyük ölçüde teknik ve süreç odaklı olması, danışan merkezli unsurların ihmal edilip edilmediği konusunda soru işaretleri doğurmaktadır. Alanyazında etkili danışmanlık süreçlerinin yalnızca teknik becerilere değil, aynı zamanda danışanın duygusal dünyasına duyarlılık, empati ve esneklik gibi becerilere de dayandığı vurgulanmaktadır (Rogers, 1957; Hill, 2004). Bu açıdan değerlendirildiğinde, danışman adaylarının teknik becerilere odaklanmasının önemli olduğu kadar, danışan ihtiyaçlarına yönelik içgörü geliştirme ve esneklik kazanmalarının da süpervizyon süreçlerinde desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir. KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamaların, yapılandırılmış süreçlere dayanması sebebiyle, psikolojik danışman adaylarının oturum hazırlıklarının da bu yapı çerçevesinde biçimlendiği görülmektedir. Dolayısıyla, KPDU dersi hedeflerinin yalnızca test ve envanter uygulamaya ve mesleki tercih kararı vermeye odaklanması, psikolojik danışman adaylarının da odaklarını bu konulara yönelteceğini düşündürmektedir. Derse ilişkin hedeflerin, empati, duygusal farkındalık ve danışan merkezli yaklaşımlar geliştirme süreçlerine de odaklanması, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanı yeterliliklerini daha kapsamlı bir biçimde güçlendirecektir.

5.1.1.3.3 Psikolojik danışman adayının süpervizyon oturumu hazırlığının tartışılması

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecindeki davranışları kapsamında süpervizyon oturumu hazırlığına ilişkin bulgular, süpervizyon saatine aktif katılabilme, deneyimlerini paylaşabilme ve ihtiyaç duydukları alanları eksiksiz bir biçimde dile getirebilme amaçları doğrultusunda hazırlık yaptıklarını göstermiştir. Özellikle, haftalık uygulamalara ilişkin rapor teslimi istenmesi durumunda süpervizyon oturumlarına hazırlanarak gittikleri ortaya konmuştur. Haftalık rapor hazırlamanın, süpervizyon sürecinde ilerleyişi takip edebilme, bir sonraki haftayı planlayabilme ve ileriye dönük kanıt sağlama gibi unsurlara hizmet eden bir eylem olduğu sonucuna ulaşılmıştır (*“Raporlar önemliydi çünkü mesela şu an baktığımda dersi belki o kadar iyi hatırlayamayacağım. Ama raporlarda hepsi bir araya geldiği için hem yaptığım ne yapmışım diye görebilmemi sağlıyor aslında.” -PDA10, Görüşme*). Buradan hareketle, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecine yönelik hazırlık yapma düzeylerinin büyük ölçüde süpervizör tarafından talep edilen haftalık rapor teslimi ve geri bildirim mekanizmaları ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Psikolojik danışman adayları, süpervizyon esnasında süpervizörlerine danışmak için uygulama sürecinde süpervizyona ihtiyaç duyduklarını düşündükleri konuları derleme ve nasıl yapacaklarından emin olmadıkları uygulamalara önceden göz atma gibi hazırlıklarda bulunduklarını da ifade etmişlerdir (*“Kendimce bir tablo şeklinde hazırlık yapıyordum. Bunu sunuyordum hocama. Ona yönelik dönüş alıyordum.” -PDA 7, Görüşme*). Bu hazırlık süreci yalnızca teknik bir ön hazırlık olmanın ötesinde, psikolojik danışman adayının süpervizyon ortamında hangi konularda zorlandığını fark etmesi, kendi yeterliklerini sorgulaması ve süpervizörden destek alma ihtiyacını içselleştirmesi açısından önemli bir bilişsel ve duyuşsal süreci yansıtmaktadır. Ladany vd. (2012) etkili ve etkisiz süpervizyon deneyimlerini ele aldıkları çalışmalarında, etkili süpervizyonun unsurlarından birinin psikolojik danışman adayının kendini açma davranışı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda, süpervizyon oturumuna yönelik yapılan hazırlıklar, psikolojik danışman adaylarının yalnızca neyi bilmediklerini fark etmelerini değil, aynı zamanda bu konuları süpervizöre açık bir şekilde sunma yönünde bir açıklık geliştirmelerini de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, süpervizyona hazırlık davranışı, psikolojik danışman adayının süpervizörle güvene dayalı bir ilişki kurma isteğini ve sürecin bir öğrenme fırsatı olarak içselleştirildiğini göstermektedir. Bu yönüyle hazırlık davranışı, kendini açma davranışını güdüleyen, yapılandırılmış bir öz-düzenleme stratejisi olarak değerlendirilebilir. Alanyazındaki diğer araştırmalar da, psikolojik

danışman adaylarının süpervizyon oturumlarına aktif katılımlarının süpervizyonun etkililiğine katkı sağladığı görüşünü desteklemektedir (Norem vd., 2006; Pearson, 2004). Diğer yandan, süpervizyon oturumları için herhangi bir hazırlık yapmadığını belirten bir psikolojik danışman adayının ifadesi, süpervizyon sürecinin yapılandırılma biçiminin, psikolojik danışman adaylarının hazırlık düzeyini etkileyebileceğini göstermektedir. Düzenli geri bildirim ve yapılandırılmış süpervizyon süreçlerinin bulunmadığı durumlarda, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon hazırlığı davranışını ve dolaylı olarak süpervizyon geri bildirim alma davranışını ve süpervizyon öğrenmesini etkilediği yorumu yapılabilir. Larson (1998), psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik kazanma süreçlerinin, dümdüz artan bir ilerlemeden ziyade bir ileri iki geri gerçekleştiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla psikolojik danışman adaylarının, süpervizyon hazırlığı davranışında bulunmalarının, hem kendi uygulamalarına yönelik öz-değerlendirme becerisi kazanmalarını sağlayacağı hem de süpervizyon öğrenmesini artıracığı düşünülmektedir.

5.1.2 Süpervizör

Süpervizörler, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin temel analiz birimlerinden biri olarak incelenmiştir. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerde süpervizyon süreci ve süpervizyon çıktıları olmak üzere iki ana tema altında toplanabilecek alt temalar elde edilmiştir. Her bir temaya ilişkin tartışma aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

5.1.2.1 Süpervizyon süreci

Süpervizyon süreci teması altında, dersin işlenişi, süpervizyon hazırlığı, süpervizyon ilişkisi, geri bildirim ve süpervizyon engelleri alt temaları yer almıştır.

5.1.2.1.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin işlenişinin tartışılması

Araştırma kapsamında, KPDU dersinin nasıl işlendiğine ilişkin bilgi edinmek amacıyla süpervizörlerin görüşlerine başvurulmuştur. Süpervizörlerin KPDU dersinin işlenişine ilişkin ifadeleri, ilgili ders kapsamında çeşitli öğretim yöntemleri kullanıldığını ortaya koymuştur. Der kapsamında kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin büyük bir çoğunluğunun, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili uygulama yapmalarına imkân tanıyacak biçimde tasarlandığı görülmektedir. Süpervizörlerin, KPDU dersi kapsamında bireysel kariyer rehberliği uygulamasını yoğunluklu olarak tercih ettiği ve süpervizyonda bu uygulamalara dönük geri bildirim

verdikleri elde edilen bulgular arasındadır. Aynı zamanda süpervizörlerin tek bir yöntem tercih etmediği, birden fazla yöntemi birbirine entegre ederek dersi yapılandırdıkları görülmektedir. Dersin işlenişi kapsamında birden fazla yöntemin kullanılmasının, psikolojik danışman adaylarının farklı türlerdeki beklentilerini de daha fazla kapsayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulgulardan psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentileri ve derste asıl yapılanlar arasında bir karşılaştırma yapıldığında, beklentilerin büyük ölçüde sağlandığını söylemek mümkün. Örneğin, ders kapsamında yapılan uygulamalardan kariyer sınıf rehberliği, psiko-eğitim programı inceleme/uygulama ve bireysel kariyer rehberliği uygulamalarının psikolojik danışman adaylarının KPD oturumu yönetmeye ve kuramsal bilgiyi uygulamaya dönüştürmeye ilişkin beklentilerine karşılık geldiği söylenebilir. Aynı biçimde, ders kapsamında envanter uygulama ve raporlamaya ve okullarda uygulamaya yönelik uygulamalar da yine psikolojik danışman adaylarının beklentileriyle tutarlılık göstermektedir.

Bu bulgular, KPDU dersi kapsamında sunulan süpervizyonun çok yönlü bir yapı içinde gerçekleştiğini göstermektedir. Çeşitli öğretim yöntemlerinin entegrasyonu, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine katkıda bulunurken, süpervizörlerin bireysel kariyer rehberliği uygulamalarına ağırlık vermesi, uygulamaya dayalı öğrenme süreçlerinin önemini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, alanyazında süpervizyon sürecinde farklı öğretim stratejilerinin kullanılması, psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgiyi uygulamaya dönüştürmelerinde etkili bir yol olarak görülmektedir (Bernard ve Goodyear, 2014; Borders, 2019). Bunun yanı sıra, araştırma bulguları psikolojik danışman adaylarının ders kapsamında yürütülen uygulamalar ile beklentilerinin büyük ölçüde örtüştüğünü göstermektedir. Kariyer rehberliği, psiko-eğitim programları ve envanter uygulamalarına yönelik faaliyetlerin beklentilerle uyumlu olması, dersin işlenişinin psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarına uygun biçimde yapılandırıldığını göstermektedir. Sonuç olarak, KPDU dersinde kullanılan çeşitli öğretim yöntemleri ve süpervizörlerin uygulama temelli geri bildirimleri, psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerinin gelişimini desteklediği ve kariyer danışmanlığı uygulamalarına yönelik yetkinliklerini artırdığı düşünülmektedir.

5.1.2.1.2 Süpervizörlerin süpervizyon oturumu hazırlığının tartışılması

KPDU dersini yürütmekte olan süpervizörlerin, dersin süpervizyon saati öncesinde hazırlık yapıp yapmadıklarına ilişkin bulgular, bazı süpervizörlerin hazırlık yaparken bazılarının herhangi bir hazırlık yapmadan süpervizyon oturumlarına girdiklerini göstermiştir. Süpervizyon hazırlığı yapan süpervizörlerin, psikolojik danışman adaylarının haftalık uygulama raporlarını okuyup geri bildirim vererek süpervizyona hazırlandığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte, yıl bazında daha deneyimli süpervizörlerin süpervizyon öncesi hazırlık yapma ihtiyacı duymadıklarına ilişkin ifadeler de araştırmanın bulguları arasındadır. Bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının uygulamalarına ilişkin haftalık rapor talep eden süpervizörlerin süpervizyon öncesinde daha çok hazırlık yaptıkları ortaya çıkmıştır. Etkili bir süpervizyon deneyiminin sağlanabilmesi için süpervizörlerden beklenen bazı görevler mevcuttur (Dye ve Borders, 1990; Holloway, 1987; Larson, 1998; Lemons ve Lanning, 1979). Bu görevlerin içeriği benimsenen süpervizyon modeline göre değişiklik gösterebilmektedir. SBSM’de süpervizörün model olma, sosyal ikna/sosyal etki ve geri bildirim olmak üzere üç temel görevi olduğu ifade edilmektedir (Larson, 1998). Süpervizörlerin bu görevleri yerine getirebilmeleri için sürece, psikolojik danışman adaylarının kişilik özelliklerine ve psikolojik danışman adaylarının uygulamalarına hâkim olmaları gerekmektedir.

Süpervizyon sürecinin unsurlarının önemli olduğu kadar, paydaşları tarafından süpervizyonun nasıl görüldüğü de önemli bir konudur. Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon, kendine özgü modelleri ve teknikleri olan, başlı başına bir müdahale olarak kabul edilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2014). Dolayısıyla, nasıl ki psikolojik danışmanların psikolojik danışma süreçleri için uygun hazırlığa sahip olması bekleniyorsa, süpervizörlerin de benzer biçimde uygun hazırlığa sahip olmaları gerekir. Süpervizyon sürecinde, süpervizörün hedefi, bir yanda danışanın refahını ve iyi oluşunu gözetirken diğer yanda mesleki anlamda yetkin psikolojik danışmanların yetişmesine imkân sağlayacak biçimde sonuçlanan etkili ve verimli bir süpervizyon deneyimi planlamak olmalıdır (Giddings vd., 2007). Bernard ve Goodyear (2014), süpervizörün yalnızca psikolojik danışman adaylarıyla haftalık randevular belirleyerek her şeyi olurla bırakması ve öz bildirime dayalı haftalık grup süpervizyon oturumları düzenlemesinin bu planlamanın kapsamına girmediğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, süpervizörün haftalık

süpervizyon hazırlığının bu kapsamda bahsedilen planlama için uygun bir adım olacağı düşünülmektedir. Ancak bu araştırmanın kapsamına konu olan ve Türkiye’de lisans düzeyinde verilmekte olan KPDU dersi ele alındığında, süpervizörlerin her bir psikolojik danışman adayının sürecine yönelik hazırlık yapması önünde bazı engeller bulunmaktadır. Yine bu çalışmada, süpervizörlerin de süpervizyon engelleri alt teması altında bahsettiği gibi, süpervizör başına düşen psikolojik danışman adayının sayıca fazla olması ve süpervizörlerin diğer akademik ve idari iş yüklerinin yoğunluğu, bu derse yönelik hazırlıklar konusunda da bir sınırlılık getirmektedir. Bu sebeple, alanyazında süpervizörün süpervizyon sürecine ilişkin hazırlığına dair önerilerin, süpervizyonun gerçekleştiği bağlam özelinde değerlendirilerek kılavuz kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

5.1.2.1.3 Süpervizyon ilişkisinin tartışılması

Süpervizör ve psikolojik danışman adayı arasındaki ilişki, süpervizyonda gerçekleşecek çalışmanın temelini oluşturan bir unsur olarak kabul edilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2014; Corey vd., 2010). Süpervizyon ilişkisine ilişkin görüşler hem psikolojik danışman adaylarıyla hem de süpervizörlerle yapılan görüşmelerde alt tema olarak ortaya çıkmıştır. Süpervizyon ilişkisinin psikolojik danışman adayı ve süpervizör arasındaki etkileşimle ortaya çıkıyor olması, bu unsurun iki bileşeni tarafından deneyimlendiğine işaret etmektedir. Doğası gereği hiyerarşik bir yapıya sahip olan süpervizyon ilişkisinin, bu ilişkide daha yukarıda yer alan süpervizörlerin görüşleri bağlamında incelemek önemli bulgular sunmuştur. Bu araştırmanın bulgularına göre, KPDU dersi kapsamında süpervizyon ilişkisinde birebir etkileşimin sınırlı kaldığı, süpervizyon saatlerinin ilişki kurmak için yetersiz olduğu ve fiziksel ve yapısal süpervizyon ortamı koşullarının süpervizyon sürecini olumsuz etkilediği ortaya konmuştur (“Bazen öğrencinin gözüne bile bakamıyorum. O sırada karşısında anlatırken bir yandan hızlıca raporuna göz atıyorum... Süpervizyon saati ciddi anlamda sorun.” - Süpervizör 1, Görüşme). Bu bulgular, KPDU dersi kapsamında süpervizyon ilişkisinin güçlenebilmesi için birebir iletişim olanaklarının artırılması ve fiziksel ve yapısal koşulların iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

SBSM çerçevesinde değerlendirildiğinde, süpervizyon ortamında sunulan geri bildirimlerin, süpervizyon ilişkisinin niteliğini belirleyen önemli etmenlerden biri olduğu

görülmektedir (Larson, 1998). Süpervizörler, bireysel geri bildirim mekanizmalarının sınırlı olması nedeniyle süpervizyon sürecini verimli yürütmekte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Süpervizyon ilişkisinin niteliği ve adayların sürece duydukları bağlılık, onların öz-yeterlik algılarını da etkilemektedir (Ladany vd., 2013). Ancak bireysel geri bildirimlerin yeterli olmaması ve sürecin daha çok grup süpervizyonu yöntemi ile yürütülmesi, süpervizyon ilişkisinin hem süpervizörler hem de psikolojik danışman adayları açısından tam anlamıyla gelişmesine engel olabilmektedir. Bununla birlikte, süpervizörlerin süpervizyon sürecinde daha çok öğretmen rolünü üstlendikleri görülmektedir (“*Öğretmen rolüm çok önemli ilişkide... Somut bir şekilde bunu yap, bunu yapma diyorum.*” -Süpervizör 2, Görüşme). Ancak süpervizyon ilişkisinin yalnızca yönlendirici ve otoriter bir çerçevede yürütülmesi, psikolojik danışman adaylarının sürece yönelik özerklik kazanmalarını sınırlayabilir (Ellis vd., 2014). SBSM’e göre, süpervizyon sürecindeki yönlendirme ve destek mekanizmalarının dengeli bir biçimde yürütülmesi, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerini sürdürülebilir kılmak açısından önemli görülmektedir (Larson, 1998). Dolayısıyla, süpervizörlerin çoğunlukla öğretmen rolünü üstlenerek yönlendirici ve öğretici bir tutum sergilemelerinin, psikolojik danışman adaylarının mesleki kimlik kazanma sürecinde destekleyici olabileceği gibi kısıtlayıcı etkilere de sahip olabileceği düşünülmektedir. Ladany vd. (2001) tarafından yürütülen bir araştırmada, daha didaktik ve görev odaklı bir süpervizör stilinin tüm süreç boyunca tek başına kullanılmasının süpervizyon ilişkisini zayıflatabileceği öne sürülmüştür. Süpervizörlerin görüşleri, süpervizyon ilişkisi kurulması önündeki engellere işaret etse de ilişkiyi güçlendirici uygulamalar da paylaşılmıştır (“*Derste mesela bir çamur getirip işte duygularınızı yansıtın diye bir etkinlik yapıyoruz mesela. Bu tarz böyle sınıf içi genel etkinlikler yaptığımızda da o iletişim biraz daha sağlam oluyor.*” -Süpervizör 4, Görüşme). Süpervizörlerin, süpervizyon ilişkisinde psikolojik danışman adaylarının motivasyonlarını artırıcı uygulamalar geliştirmesi, sürece yönelik bağlılıklarını güçlendirebileceği gibi mesleki ilgi ve öz-yeterlik düzeylerini de olumlu yönde etkileyebilme potansiyeline sahiptir (Gazzola vd., 2013). Bu bağlamda, süpervizyon ilişkisinin niteliğini artırmak için hiyerarşik yapının esnek ve destekleyici bir etkileşimle dengelenmesi, birebir geri bildirim olanaklarının genişletilmesi ve süpervizörlerin öğretici rolünü, adayların özerkliğini teşvik eden iş birlikçi bir yaklaşımla harmanlaması, psikolojik danışman öz-yeterliliğini destekleyerek süpervizyon sürecinin etkililiğini artıracığı düşünülmektedir.

5.1.2.1.4 Süpervizör geri bildiriminin tartışılması

Süpervizör geri bildirimi, psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişiminde ve öz-yeterlik algılarının biçimlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu araştırmanın bulguları, alanyazınla uyumlu olarak, geri bildirimin yapısı, sunuluş biçimi ve etkileri bağlamında önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Araştırma kapsamında süpervizörlerin, geri bildirim sürecini standartlaştırmak için puanlama ölçüt formları kullandıkları belirlenmiştir. Bu bulgu, Corey vd. (2010) tarafından vurgulanan standartlaştırılmış formların süreci nesnelleştirdiği ve yapıcı geri bildirim için çerçeve sağladığı argümanını desteklemektedir. Ölçüt formları, süpervizyon sürecinde şeffaflığı artırarak adayların hangi ölçütlere göre değerlendirildiğini netleştirmiş ve kaygıyı azaltmada etkili olmaktadır (Clark, 2005; Koç, 2013). Alanyazında yer alan, informal geri bildirimin öznelliğine dair eleştiriler (Corey vd., 2010) düşünüldüğünde, bu çalışmada yapılandırılmış araçların süpervizyonun kalitesini artırabileceğine dair somut bir örnek sunması yine alanyazın ile tutarlıdır.

Süpervizörlerin, süpervizyon sürecinde yazılı ve sözlü geri bildirimleri bir arada kullanmasının, psikolojik danışman adaylarının adayların öğrenme sürecini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, Bischoff vd. (2002) ve Ladany vd. (2000) tarafından belirtilen düzeltme odaklı geri bildirimin özgüveni artırdığı görüşüyle örtüşmektedir. Ayrıca süpervizörlerin geri bildirimleri, psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarına göre biçimlendirilmesi, açık, net ve amaçlı geri bildirimin öz-yeterliği geliştirdiği (Larson, 1998; Whittaker, 2004) savını güçlendirmektedir. Süpervizörler tarafından sağlanan yazılı geri bildirim, psikolojik danışman adayları için somut referanslar sunarken, sözlü geri bildirim anlık, etkileşimli ve destekleyici bir süpervizyon ortamını desteklemektedir. Bu çalışmada, süpervizörler de geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının özgüvenini artırdığını ve öğrenme motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini vurgulamıştır (*“Geri bildirimlerin etkisini gözlemleyebiliyorum. Özgüvenlerinin değiştiğini görüyorum.” -Süpervizör 5, Görüşme*). Bu bulgu, Daniels ve Larson (2001) ve Clark'ın (2005) geri bildirimin kaygıyı azalttığı ve öz-yeterliği beslediği, şeklindeki bulgularıyla tutarlıdır. Dolayısıyla, süpervizör geri bildiriminin, yapılandırılmış ve ihtiyaca duyarlı bir biçimde tasarlandığında, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeyleri açısından olumlu yansımaları olduğu yorumu yapılabilir.

5.1.2.1.5 Süpervizörlerin algıladığı süpervizyon engellerinin tartışılması

Süpervizyon engelleri alt teması altında, KPDU dersi kapsamında süpervizörlerin algıladığı engeller incelenmiş ve bu engellerin sürecin etkililiği ile psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlilik gelişimi üzerindeki olası etkileri ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, alanyazındaki benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken, özellikle süpervizör iş yükü, kaynak yetersizliği ve uygulama ortamının sınırlılıkları gibi etmenlerin öne çıkan engeller arasında olduğunu göstermiştir. Bu engellerin yanı sıra, kariyer psikolojik danışmanlığının yaygınlığı ve kabulü, dersin müfredattaki konumu, kalabalık sınıf mevcutları, danışan profili sınırlılığı ve süpervizörlerin uzmanlık alanlarının farklılığı gibi engellerden de bahsedilmiştir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular, alanyazında Türkiye’de daha önce yapılmış benzer araştırmalar ile de paralellik göstermektedir. Erkan-Atik vd. (2022) tarafından yürütülen bir araştırmada, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeterli eğitim altyapısına sahip olmayan öğretim elemanlarının süreci zorlaştırdığına ve sınıf mevcudunun fazlalığının dersin uygulamalı yürütülmesini engelleyen bir unsur olduğuna ilişkin engeller vurgulanmıştır. Koçyiğit (2022) tarafından yürütülen araştırmada ise süpervizyon sürecinde en büyük engelin zaman yetersizliği ve süpervizörlerin ağır iş yükü olduğuna dikkat çekilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler incelendiğinde, bu araştırmaya katılan süpervizörlerin bir dönemde yalnızca kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu verdiği öğrenci sayısı ortalama 41 öğrenci olarak tespit edilmiştir. Bir dönemde 70 öğrenciye süpervizyon verdiğini ifade eden bir süpervizör olmasıyla birlikte, bazı süpervizörler aynı zamanda Bireyle Psikolojik Danışmanlık Uygulaması (BPDU) dersi kapsamında da süpervizyon sağladıklarını ifade etmişlerdir. Günümüzde birçok üniversitede BPDU dersi, RPD programlarında görev yapmakta olan akademisyenlere eşit olarak dağıtılırken, KPDU dersi için bu uygulamanın yaygınlığı oldukça sınırlıdır. Bu sebeple, ilgili dersin süpervizörlüğünü üstlenen öğretim elemanları, yorucu ve tüketici bir iş yükünün sorumluluğunu almaktadırlar.

Hem süpervizörlerle hem de alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, alanda kariyer psikolojik danışmanlığını icra eden bireylerden beklenen ortak bir yeterlilik olmadığı konusunda uzlaşa sağlanmıştır. Süpervizörler bu konuyu, kariyer psikolojik danışmanlığının istihdam alanlarında yaygınlığı ve kabulüyle ilgili bir engel

olarak ele almışlardır. Bu durum, psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında istihdam seçeneklerine ilişkin farkındalık kazanmaları önünde de bir engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının bu derse ilişkin ilgi ve güdülenmelerinin düşük olması ile de ilişkilendirilmektedir (*“Yani bugün hala psikolojik danışmanın unvanı kullanılmamalı mı, bunu tartışırken kariyer psikolojik danışmasını tartışmak neredeyse bir lüks gibi oluyor. Ve bu dersi de çok etkileyen bir şey. Yani benim ötemde bir şey değil. Beni birebir dersin hocası olarak etkiliyor tabii ki.” – Süpervizör 5, Görüşme*). Süpervizörler tarafından tanımlanan bir diğer engel ise kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin kaynakların sınırlılığı ile ilişkilidir. Özellikle örnek vaka sunumlarına yer veren akademik yayınların büyük bir çoğunluğu yabancı kaynaklar olduğu için, derslerde kullanımlarında sosyo-kültürel tutarsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, süpervizörler psikolojik danışman adaylarıyla örnek vaka paylaşmakta da güçlük çektiklerini ifade etmişlerdir. Benzer biçimde, KPDU dersinde en yaygın ve ortak gerçekleştirilen uygulama, envanter uygulama ve raporlamadır (Erkan-Atik vd., 2022). Ancak kullanılmakta olan envanterlerin yine büyük çoğunluğunun güncelliğini yitirmiş olması da yine bu derse ilişkin bir diğer engel olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, dersin müfredattaki konumu da bu ders kapsamında hedeflenen kazanımların kazandırılmasını zorlaştırmaktadır. Psikolojik danışman adayları, bu dersi çoğunlukla etik ve psikolojik danışmada ilke ve teknikleri öğrendikleri dönemde eş zamanlı olarak almaktadırlar. Dolayısıyla, özellikle bireysel kariyer rehberliği gibi uygulamalar yürütmeleri gerektiğinde, gereken temel psikolojik danışmanlık becerilerinin kazandırılması yine bu dersin sorumlulukları altına girmektedir. Ancak, öğrencilerin tüm bu becerilere hâkim olarak bu dersi almalarının hem süpervizörler için hem de psikolojik danışman adayları için daha sağlıklı bir öğrenme ortamı oluşturacağı düşünülmektedir.

Süpervizörler tarafından ifade edilen tüm bu engeller göz önünde bulundurulduğunda, engellerin birçoğunun süpervizörlerin yetki alanı dışında kalan kaynaklara dayandığı görülmektedir. Ancak bahsi geçen bu engellerin, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunu kısıtlayan etmenler olması, psikolojik danışman adaylarının deneyimlerini de biçimlendirmektedir. Örneğin, örnek vaka sunumlarının sınırlı olması, psikolojik danışman adayları için dolaylı öğrenme imkânını; sınıf mevcudunun kalabalık olması ise yine psikolojik danışman adaylarının bireysel geri bildirimi alma fırsatlarını kısıtlamaktadır. SBSM göre, psikolojik danışman öz-yeterliği

için yeterli düzeyde gözlem, uygulama ve geri bildirim fırsatı sunulması gerekmektedir (Larson, 1998). KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar bu fırsatları sağlamaya yönelik olsa da engelleyici unsurlar için daha büyük ölçekli adımların atılması gerekli görülmektedir.

5.1.2.2 Süpervizyon çıktıları

Süpervizyon çıktıları teması altında, süpervizörlerin süpervizyon hedeflerini, derste deneyimlenen etkili uygulamaları ve KPDU dersinin etkililiğini açıklayan alt temalar yer almıştır.

5.1.2.2.1 Süpervizyon hedeflerinin tartışılması

Bu araştırmada, süpervizörlerin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinde belirledikleri süpervizyon hedefleri incelenmiş ve elde edilen bulgular iki temel başlık altında sınıflandırılmıştır; hedeflenen yeterlikler ve hedeflenen çıktılar. Bulgular, süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının kariyer bilgi kaynakları, teknolojik araç gereçler, değerlendirme becerileri ve kuramsal altyapı gibi yeterliklere ulaşmayı hedeflediklerini ortaya koymuştur. Ders kapsamında süpervizörlerin hedeflediği çıktılar arasında ise kişisel farkındalık ve güncel eğilimleri takip edebilmeye ilişkin ifadeler öne çıkmıştır.

Süpervizörler tarafından hedeflenen en temel yeterliklerden biri olan kariyer bilgi kaynaklarına hâkimiyet, psikolojik danışman adaylarının kariyer bilgi kaynaklarına hâkim olabildiği ölçüde danışanlarına etkili bir hizmet sunacağı varsayımından güç almaktadır. Kariyer bilgi kaynaklarına hâkim olmak, Parsons'tan bu yana kariyer gelişimi için hala önemini koruyan bir yeterlik olarak kabul edilmektedir (DeBell, 2002; Patton ve McMahon, 2014). Kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerini belirleyen uluslararası kuruluşlar da bilgi kaynaklarına hâkim olmaya beklenen yeterliklerde yer vermişlerdir (CACREP, 2023; GCDF, 2012; NCDA, 2009). Bu bağlamda, kariyer bilgi kaynaklarının etkin kullanımı konusunda psikolojik danışman adaylarına yönelik yapılandırılmış bir süpervizyon sürecinin, psikolojik danışman adaylarının yetkin bir kariyer psikolojik danışmanı olmaları konusunda destekleyici rolü olduğu düşünülmektedir. Hedeflenen yeterliklere ilişkin bir diğer önemli bulgu, süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının teknolojiyi etkin kullanma yeterliklerini geliştirme

ihtiyacını vurgulamalarıdır. Teknoloji tabanlı kariyer psikolojik danışmanlığının etkililiği üzerine yapılan çalışmalar, kariyer psikolojik danışmanlığında teknoloji tabanlı araçların kullanımının ulaşılabilirlik (Sampson vd., 2013a), uygulama ve değerlendirme kolaylığı, bilgi kaynaklarına hızlı erişim (Sampson vd., 2018) ve düşük maliyet (Bimrose vd., 2015) gibi özellikleriyle oldukça avantajlı olduğunu göstermektedir. Teknoloji tabanlı kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının avantajları, dijital araçları etkin kullanmaya ilişkin yeterliğin, psikolojik danışman adayları için önemli bir beceri olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim NCDA (2009) tarafından tanımlanan kariyer danışmanlığı yeterlik alanlarında da teknoloji kullanımı, dijital psikolojik danışmanlık becerileri ve bilgiye erişim yolları önemli bir boyut olarak yer almakta; bu bağlamda, müfredat düzeyinde atılacak adımların uluslararası standartlarla da örtüştüğü görülmektedir. Buradan hareketle, yalnızca KPDU dersi kapsamında değil, RPD müfredatında yer alan diğer derslere de teknoloji kullanımını artırmaya yönelik hedeflerin eklenmesi, psikolojik danışman adaylarının teknolojik araçların kullanımına ilişkin yeterliklerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Süpervizörler tarafından ifade edilen bir diğer yeterlik ise değerlendirme becerisi olarak bulunmuştur. Bu bağlamda bulgular ışığında, psikolojik danışman adaylarının hem kendilerini hem de danışanlarıyla yürüttükleri süreci nesnel bir biçimde değerlendirme konusunda zorlandıkları söylenebilir. Psikolojik danışman adaylarının kendilerine dönük değerlendirme yeterliği kazanmaları, diğer bir deyişle öz-değerlendirme becerilerini güçlendirmeleri, psikolojik danışman olarak çalışma kabiliyetine ilişkin kendi sınırlarını bulması için gerekli görülmektedir (Holloway ve Carroll, 1995). Ayrıca Sobell vd. (2009) tarafından yürütülen bir çalışmada da öz-değerlendirme becerisi yüksek geri bildirim alma davranışıyla ilişkili bulunmuştur. Tüm bu bilgilerle birlikte, kariyer psikolojik danışman adaylarına yönelik olarak yürütülen süpervizyon süreçlerinde, değerlendirme yeterliği kazandırmaya yönelik mekanizmaların sistematik bir biçimde yapılandırılması gerektiği önerilebilir. Son olarak, süpervizörlerin hedefledikleri yeterlikler arasında, psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgiye dayalı oturum yürütme de yer almıştır. Süpervizörler, psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarını temel alarak uygulamalarını gerçekleştirmelerini beklemektedirler. Swanson ve Fouad (2015), kuramsal altyapının kariyer rehberliği uygulamalarında profesyonelliği artırdığını savunmaktadır. Kuramsal bilginin uygulamaya entegre edilmesi, danışanların

kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları bireysel ve bağlamsal engellerin analizinde bilimsel bir perspektif sunarak, müdahale stratejilerinin tutarlılığını ve etkililiğini güçlendirmektedir. Örneğin Holland'ın Tipoloji Kuramı veya Super'ın Yaşam Boyu Gelişim Modeli gibi temel yaklaşımlar, psikolojik danışman adaylarının olguları bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmesine ve danışan ihtiyaçlarına özgü dinamik çözümler üretmesine olanak tanımaktadır. Nitekim, alanyazında vurgulandığı üzere, kuram ile uygulama arasındaki bu etkileşim, yalnızca teknik becerileri değil, aynı zamanda etik karar alma süreçlerini ve kültürel duyarlılığı da destekleyerek mesleki kimlik oluşumunu derinleştirmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017).

Süpervizörlerin, psikolojik danışman adaylarında farkındalık gelişimi ve güncel eğilimleri yakalamaya ilişkin çıktılar elde etmeyi hedeflediklerine ilişkin bulgu, mesleki yeterliliklerin dinamik doğasıyla ilişkilendirilebilir. Günümüzde özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı alanı, teknolojik ilerlemeler, küresel işgücü piyasasındaki dönüşümler ve kültürlerarası iletişim ihtiyaçları gibi etmenler nedeniyle sürekli değişim halindedir (Maree, 2020). Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının yalnızca geleneksel kuramları içselleştirmesi değil, aynı zamanda sosyoekonomik eğilimler, dijitalleşmenin kariyer psikolojik danışmanlığı üzerindeki etkileri veya çevrimiçi psikolojik destek modelleri gibi çağdaş konulara dair eleştirel bir perspektif geliştirmesi, mesleğin geleceğine yönelik uyum becerilerini ve öz-yeterlik düzeylerini artıracaktır. Bununla birlikte, farkındalık ve güncellik vurgusu Swanson ve Fouad'ın (2015) belirttiği gibi, profesyonelliğin statik değil, bağlamsal ve dönüşümsel bir nitelik taşıdığı, vurgusuyla örtüşmektedir. Ancak, bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, süpervizörlerin kendi pedagojik yaklaşımlarını da sürekli gözden geçirmesini gerektirmektedir. Örneğin, süpervizyon sürecinde vaka analizlerine yapay zekâ uygulamaları veya küresel kariyer eğilimleri gibi güncel konuların entegre edilmesi, psikolojik danışman adaylarının teori ile pratik arasında köprü kurarken yenilikçi düşünme kapasitelerini de besleyebilir. Bununla birlikte, alanyazındaki bazı çalışmalar (Hooley vd., 2017), güncellik vurgusunun, temel kuramsal becerilerin ihmal edilmesi riskini taşıdığına işaret etmektedir. Bu nedenle süpervizyonun dengeli bir biçimde yapılandırılması hem geleneksel yeterliliklerin hem de dinamik yetkinliklerin eş zamanlı olarak kazandırılması açısından kritik görünmektedir.

KPDU dersinde süpervizörlerin süpervizyon hedefleri, kariyer psikolojik danışmanı eğitiminin çok boyutlu yapısını anlamaya katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, süpervizyon hedeflerinin etkililiğinin, süpervizörlerin benimsedikleri yaklaşımları psikolojik danışman adaylarının ve mesleki yeterliklerin beklentileri doğrultusunda biçimlendirmelerine ve psikolojik danışman adaylarının öz-değerlendirme kapasitelerini güçlendiren yapılandırılmış geri bildirim mekanizmaları geliştirmelerine bağlı olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı eğitiminin, geleneksel yeterlilikleri korurken dijital dönüşüm, kültürel çeşitlilik ve küresel trendlerle etkileşime açık bütünleşik bir müfredat tasarımı gerektirdiği söylenebilir.

5.1.2.2.2 Etkili uygulamaların tartışılması

Bu araştırmada elde edilen bulgular, KPDU dersinde süpervizörlerin etkili bulunduğu uygulamaların, psikolojik danışman adaylarının mesleki beceri kazanımı ve öz-yeterlik gelişimi üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Süpervizörler KPDU dersi kapsamında, etkili buldukları uygulamalar arasında, bireysel görüşmelere, psikolojik danışman adaylarının kendi üzerlerinde yaptıkları uygulamalara, teknoloji entegrasyonuna ve nitel değerlendirme araçlarına yer vermişlerdir. Psikolojik danışman adaylarının kendi üzerlerinde uygulama yapmalarının hem kendilerine yönelik farkındalık kazanmalarına hem de danışanı anlamalarına katkı sağladığı düşünülmektedir. Özellikle, psikolojik danışman adaylarının danışanlarla gerçekleştirdikleri bireysel kariyer rehberliği uygulamalarının, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri açısından olumlu etkileri olduğu paylaşılmıştır (*“Asıl öğrenciyle çalıştıktan sonra, birebir bir çalışma gerçekleştirdikten sonra kendilerini psikolojik danışman gibi hissetmeye başladıklarını paylaşıyorlar.” -Süpervizör 4, Görüşme*). Bu bulgular, psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun rolüne ilişkin mevcut alanyazınla da örtüşmektedir. Örneğin, Bernard ve Goodyear (2014), süpervizyon sürecinde bireysel görüşmelerin, danışman adaylarının teknik becerilerini, kişiselleştirilmiş geri bildirimlerle pekiştirdiğini vurgulamaktadır. Benzer biçimde Bennett-Levy vd. (2001), psikolojik danışman adaylarının kendi üzerlerinde uygulama ve öz-değerlendirme yapmalarının (self-practice/self-reflection) hem teknik becerileri içselleştirmelerine hem de danışanın perspektifini anlamalarına katkı sağladığını belirtmiştir. Bu durum, süpervizör 4'ün vurguladığı "kendini psikolojik danışman gibi hissetme" deneyimiyle paralellik göstermektedir. Yalom (2002)'un terapistin kendi içsel süreçlerini keşfetmesinin,

terapötik ittifakı güçlendirdiğine ilişkin ifadesi de bu bulguyu destekler niteliktedir. Teknoloji entegrasyon ise dijitalleşen dünyada psikolojik danışma eğitiminin bir bileşeni haline geldiği söylenebilir. Anthony (2015), özellikle kariyer danışmanlığı gibi alanlarda teknoloji destekli araçların psikolojik danışmanın etkililiğini ve ulaşılabilirliğini belirtmektedir. Dolayısıyla, teknoloji entegrasyonuna ilişkin uygulamalar, günümüz dünyasında bireylerin beliren ihtiyaçlarına dönük olarak kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sağlama yetkinliği kazandırması sebebiyle etkili görüldüğü düşünülmektedir. Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adaylarının aktif katılımını sağlayan bu uygulamaların, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunda etkin kullanım alanlarını genişletmenin gerekliliği bu bulgular ile birlikte ortaya çıkmıştır.

5.1.2.2.3 Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamasının etkililiğinin tartışılması

KPDU dersinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimine etkisi, süpervizörlerin perspektifinden incelendiğinde üç temel katkı ortaya çıkmıştır; uygulama yetkinliği, danışanda ilerleme gözlemlemek ve mesleki aidiyet duygusu. Bu bulguların kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu alanına özgü dinamiklere ilişkin önemli çıkarımlar sunduğu görülmektedir. KPDU dersi sonunda süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarında gözlemledikleri uygulama yetkinliği, öz-yeterlik düzeylerinde artış olarak ele alınabilir. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeylerinde gözlemlenen bu artış, süpervizyon alanyazın ışığında ele alındığında, süpervizyonun beklendik bir etkisi olduğu söylenebilir (Barnes, 2011; Cashwell ve Dooley, 2001; Russo, 2020). Uygulama yetkinliği kazanımının altında, süpervizyonun psikolojik danışman adaylarının kaygılarının azalması, psikolojik danışma becerilerini daha etkili kullanmaları, danışanın kararsızlıklarını belirli ölçülerde gidermeleri ve danışanlardan olumlu geri bildirimler almaları gibi göstergelerin yer aldığı ortaya çıkmıştır. Tüm bu göstergelerin, Larson (1998)'ın da ifade ettiği ve Bandura (1986)'nın öz-yeterliğin dört temel kaynağı olarak ifade ettiği, başarılı yaşantılar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve duyuşsal süreçler ile ilgili olduğu görülmektedir.

Psikolojik danışman adaylarının, KPDU dersi kapsamında gerçekleştirdikleri uygulamaların ardından, "keşke ben de böyle bir danışma alsaydım" şeklindeki ifadeleri, psikolojik danışman adaylarının, müdahalelerinin danışanlar üzerinde somut etkilerini gözlemlediklerine işaret etmektedir. Whitson vd. (2017)'nin, kariyer psikolojik

danışmanlığında özellikle ölçülebilir ve gözlemlenebilir sonuçların mesleki motivasyonu artırdığını ifade ettikleri çalışmaları da benzer bir çıkarıma işaret etmektedir. Bu mesleki güdülenmenin beraberinde mesleki aidiyeti getirmesi de beklenen bir bulgudur. Dolayısıyla, süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmelerde, KPDU dersi sonunda psikolojik danışman adaylarının mesleki aidiyet duygusunun arttığına ilişkin ifadeleri araştırmanın diğer bulgularıyla tutarlıdır. Bu noktada hissedilen mesleki aidiyet, Skovholt ve Ronnestad (2003)'ın Yaşam Boyu Gelişimsel Süpervizyon Modelinde işaret ettiği, *yeni başlayan öğrenci* gelişimsel düzeyinden *ileri öğrenci* düzeyine geçişin bir örneği olarak görülebilir. Sonuç olarak, KPDU dersinin etkililiği süpervizörler tarafından değerlendirildiğinde, bir dönem sonunda psikolojik danışman adaylarının ilerlemelerinin gözle görülür oranda olduğu anlaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında, sınırlı sayıda süpervizör ile görüşme sağlanabilmiştir. Dolayısıyla sonraki çalışmalarda, KPDU dersinin etkililiğine ilişkin daha zengin çıkarımların elde edilebileceği de düşünülmektedir.

5.1.3 Alan Uzmanı

Alan uzmanları da kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmakta olan program mezunlarını temsilen, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin temel analiz birimlerinden biri olarak incelenmiştir. Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde lisans eğitimi ve mesleki uygulama olmak üzere iki ana tema altında toplanabilecek alt temalar elde edilmiştir. Her bir temaya ilişkin tartışma aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

5.1.3.1 Lisans eğitimi

Lisans eğitimi teması altında, alan uzmanlarının KPDU dersinin işlenişini ve lisans eğitimlerinde deneyimledikleri süpervizyon ilişkisine dair görüşlerini açıklayan alt temalar yer almıştır.

5.1.3.1.1 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersinin işlenişinin tartışılması

Alan uzmanlarının görüşleri incelendiğinde, KPDU dersinin teorik bilgilerin pratik uygulamalarla pekiştirilmesinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Dersin, öğrencilerin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında temel becerileri kazanmalarına ve gerçek psikolojik danışma deneyimleri yaşamalarına olanak sağladığı vurgulanmıştır. Özellikle ders kapsamında edinilen kuramsal bilgilerin ve gerçekleştirilen uygulamalara

ilişkin becerilerin, zaman içinde unutulsa bile mesleki pratik sırasında geri çağrılabilir olduğu ortaya çıkmıştır. Alan uzmanları, KPDU dersinin mesleğe hazırlık sürecindeki önemini özellikle uygulamaya dönük becerilerin geliştirilmesi açısından değerlendirmişlerdir. Ders kapsamında gerçekleştirilen vaka çalışmaları, envanter uygulamaları ve danışan deneyimleri, mezuniyet sonrası mesleki adaptasyon sürecinde işlevsel bulunmuştur. Bu durumun, KPDU dersi kapsamında uygulama deneyimi elde eden psikolojik danışman adaylarının, sahip oldukları bilgi ve becerilerle mezun olduktan sonra kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yetkin hissetmeleriyle ilgili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, bu çalışmanın bulguları, psikolojik danışman adaylarının KPDU dersinde sağlanan uygulamalı eğitim ve süpervizyon sayesinde, mülakat süreçlerinde kendilerini daha donanımlı hissettiklerini göstermektedir.

Türkiye’de mezuniyetten sonra kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmak isteyen kişiler için oldukça sınırlı sayıda eğitim bulunduğu için, bu mesleği icra etmekte olan kişilerin kendini geliştirme fırsatlarının da sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sebeple, lisans eğitiminde alınan eğitimin niteliğinin, meslek hayatında koruyucu olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, kariyer gelişimine dair profesyonel hizmetler, çeşitli mesleki geçmişleri olan ve geniş bir mesleki hazırlık yelpazesine sahip kişiler tarafından sunulmaktadır (Hiebert ve Neault, 2014). Kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmakta olan RPD Programı mezunları, çalıştıkları kurumlarda aynı işi, birbirinden farklı arka plana sahip kişilerle birlikte yürütmektedirler. Bu durum, yapılan işin içeriğini etkilemekle birlikte, lisans eğitiminde edinilmiş olan bilgilerin kullanılmamaktan dolayı unutulmasına da yol açmaktadır. Alan uzmanları, KPDU dersinde uyguladıkları ve öğrendikleri bilgileri çoğunlukla unuttuklarını, yalnızca bu bilgilerle ilişkili durumlar ortaya çıktığında veya ihtiyaç duydukları anlarda çağırabildiklerini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlarının lisans eğitimleri süresince edinmiş oldukları bilgi ve becerilerin niteliği ne kadar iyi olsa da, mesleki hayatta direkt kullanılabilirliği konusunda soru işaretleri olduğu düşünülmektedir. Alanyazında kariyer psikolojik danışmanlarının süpervizyonuna ilişkin çalışmalar sınırlı sayıdayken, süpervizyondan sonraki deneyimlerine ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla KPDU dersinin kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmakta olan bireylerin mesleki uygulamalarına etkisine ilişkin bulguların karşılaştırılabileceği bir

çalışma bulunmamaktadır. Bu sebeple, bu çalışmada elde edilen bulguların, gelecekte yapılacak çalışmaların bulgularıyla da değerlendirilmesi önerilmektedir.

5.1.3.1.2 Süpervizyon ilişkisinin tartışılması

Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyon sürecinde süpervizyon ilişkisinin önemine dair elde edilen görüşler, etkili bir süpervizyon ilişkisinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimi üzerindeki kritik rolünü vurgulamıştır. Süpervizör ve psikolojik danışman adayları arasındaki ilişki, psikolojik danışman adayının öz-yeterliliğini etkileyen bağlamsal bir etmen olarak ele alınmaktadır. Bu sebeple Barnes (2011), süpervizyon ilişkisinin hem eğitim sürecinde hem de sonrasında etkilerinin incelenmesi gerektiğini önermiştir. Bu bakış açısı doğrultusunda bu araştırma süpervizyon ilişkisi, psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanları olmak üzere üç katılımcı grubu perspektifinden de ele alınmıştır. Psikolojik danışman adayları ve süpervizör görüşlerinin süpervizyon sürecini aydınlatmada işlevli olacağı düşünüldüğünde, alan uzmanlarından elde edilen görüşlerin süpervizyon sonrasında etkileri anlamada işlevli olacağı düşünülmektedir.

Süpervizyon sürecinde süpervizör ve psikolojik danışman adayları ilişkisinin niteliği, mesleki gelişim üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Bernard ve Goodyear, 2014; Ladany, 2014). Alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmeler, süpervizyon sürecinin yalnızca teknik bir öğrenme sürecinden ibaret olmadığını, aynı zamanda psikolojik danışman adaylarının mesleki ilgi ve motivasyon geliştirmelerine de yardımcı olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Corey vd. (2010) de süpervizyonda optimum öğrenmenin gerçekleşmesi için süpervizör ve psikolojik danışman adayları arasında sağlam bir çalışma ilişkisi olması gerektiğini öne sürmüştür. Alanyazında süpervizörün destekleyici, açık iletişime dayalı ve güven temelli bir ilişki kurması, psikolojik danışman adaylarının sürece aktif katılımını artırmakta ve mesleki kaygılarıyla başa çıkmalarını kolaylaştırdığı öne sürülmektedir (Rønnestad ve Skovholt, 2013). Dolayısıyla, güçlü bir süpervizyon ilişkisi deneyimine sahip olan psikolojik danışman adaylarının daha iyi bir öğrenme deneyimi yaşayacağı söylenebilir.

Görüşmelerde ortaya çıkan bulgular, süpervizörlerini destekleyici, yönlendirici ve erişilebilir olarak deneyimleyen alan uzmanlarının, mesleki gelişim süreçlerinde bu

ilişkinin kendilerine ilham verdiğini ve kariyer seçimlerini doğrudan etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, mentorluk ve süpervizyon süreçlerinin uzun vadeli etkisini vurgulayan araştırmalarla da örtüşmektedir (Gazzola ve Thériault, 2007). Diğer yandan, olumsuz süpervizyon deneyimleri de danışman adayları üzerinde uzun vadeli etkiler bırakabilmektedir. Araştırmaya katılan uzmanlardan biri, süpervizyon sürecinde yaşadığı olumsuz deneyimin duygusal olarak zorlayıcı olduğunu belirtmiştir. Bu durum, süpervizörün eleştirel ve destekleyici olmayan bir tutum sergilemesinin danışman adaylarında özgüven eksikliği, kaygı ve mesleki tükenmişlik gibi sonuçlara yol açabileceğini öne süren çalışmalarla paralellik göstermektedir (Ellis vd., 2014). Bu bağlamda süpervizyon ilişkisinin niteliğini artırmaya yönelik bazı öneriler geliştirmek mümkündür. Süpervizörlerin, danışman adaylarının mesleki gelişimlerini destekleyici bir tutum benimsemeleri, geri bildirim süreçlerinde yapıcı olmaları ve psikolojik güvenliği sağlamaları kritik önem taşımaktadır. Ayrıca, süpervizörlerin adayların bireysel ihtiyaçlarına duyarlı olmaları ve açık iletişimi teşvik etmeleri, sürecin daha verimli hale gelmesini sağlayacaktır (Borders, 2021). Sonuç olarak çalışmanın bulguları, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunda etkili bir ilişki dinamiği oluşturmanın, psikolojik danışman adaylarının mezun olduktan sonra yaptıkları mesleki seçimlerde de etkisini sürdürdüğünü ortaya koymuştur.

5.1.3.2 Mesleki uygulama

Mesleki uygulama teması altında, alan uzmanlarının mesleki görevlerini, mesleki ihtiyaçlarını ve alanda algıladıkları engelleri açıklayan alt temalar yer almıştır.

5.1.3.2.1 Alan uzmanlarının mesleki görevlerin tartışılması

Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti, yürütüldüğü bağlama, yürüten kişinin yaklaşımına ve danışan ihtiyacına göre farklı biçimlerde sağlanabilir. Borgen ve Hiebert (2014), kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetinin tavsiye, rehberlik ve psikolojik danışmanlık olmak üzere üç temel formda sunulduğunu ileri sürmüşlerdir. Tavsiye verme işlevi, bireylere kariyer veya eğitimle ilgili kaynaklara erişmeleri için teorik bir temele ihtiyaç duymadan genel ve kişiselleştirilmemiş bilgi sağlamayı içerir. Rehberlik ise bireyin özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış ve genellikle psiko-eğitsel nitelikte olan, daha kapsamlı ve kişiselleştirilmiş bir hizmettir. Diğer yandan psikolojik danışma işlevi ise bireylerin düşüncelerini, duygularını, değerlerini ve davranışlarını keşfetmelerine,

değerlendirmelerine ve netleştirmelerine yardımcı olarak eylem planları oluşturmalarını sağlayan daha derinlemesine ve kapsamlı bir hizmettir (Borgen ve Hiebert, 2014). Farklı ihtiyaçlara sahip farklı bireyler, farklı eğitim arka planına sahip profesyonellerden farklı hizmet türlerine ihtiyaç duyabilirler. Bu araştırma kapsamında alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmelerde, kariyer danışmanlığı mesleğini icra ederken ne tür mesleki görevleri üstlendikleri, diğer bir deyişle temel mesleki sorumluluklarının neler olduğu sorusunun cevabı aranmıştır.

Alan uzmanlarının paylaşımları, kariyer psikolojik danışmanlarının günlük pratiklerinde üstlendikleri çeşitli rollerin ve sorumlulukların, Borgen ve Hiebert (2014)'ın da belirttiği gibi, çok yönlü olduğunu vurgulamaktadır. Bahsi geçen mesleki görevler arasında bireysel ve grup kariyer rehberliği, psikoeğitim çalışmaları, ölçme ve değerlendirme faaliyetleri ve özgeçmiş hazırlama gibi çeşitli uygulamalar yer almaktadır. Ayrıca danışanların kariyer kararı verme süreçlerine destek olma ve onları güçlendirme de önemli görevler arasında sayılmıştır. Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlığı mesleği, icra edildiği bağlam ve danışan ihtiyaçları doğrultusunda biçimlenebilmektedir. Ayrıca, bu görev ve sorumlulukların birbirinden bağımsız mekanizmalar olmadığı, genellikle iç içe geçmiş bir biçimde birbirini destekleyerek kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Örneğin, üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde görev yapmakta olan kariyer psikolojik danışmanları, özgeçmiş hazırlama desteği sunarken bir yandan da öğrencilerin sosyal-duygusal süreçleriyle de ilgilendiklerini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, bu araştırma bulguları, kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Borgen ve Hiebert (2014) tarafından belirtilen tavsiye, rehberlik ve psikolojik danışmanlık işlevlerinin, alan uzmanlarının pratikteki rolleriyle örtüştüğü görülmektedir. Özellikle, danışanların teknik becerilerini (örneğin özgeçmiş hazırlama) geliştirmeye yönelik müdahalelerin bile sosyal-duygusal süreçlerle iç içe ele alınması, mesleğin bütüncül bir yaklaşım gerektirdiğine işaret etmektedir. Bu durum, kariyer psikolojik danışmanlarının yalnızca bilgi aktaran birer uzman değil, aynı zamanda danışanın içsel kaynaklarını harekete geçiren ve kariyer yolculuğunu psikolojik bağlamda destekleyen uzmanlar olduğunu vurgulamaktadır. Araştırma, hizmetlerin bağlama ve ihtiyaca göre esnek bir biçimde kurgulanmasının, etkililiği artıran temel bir unsur olduğunu desteklemektedir. İleriki çalışmalarda, bu rollerin danışan sonuçları üzerindeki spesifik etkilerinin incelenmesi ve farklı kurumsal

ortamlardaki (eğitim, endüstri, serbest piyasa) uygulama dinamiklerinin karşılaştırılması oldukça önemli görülmektedir.

5.1.3.2.2 Alan uzmanlarının mesleki ihtiyaçlarının tartışılması

Araştırma kapsamında alan uzmanlarının bir kariyer psikolojik danışmanı olarak mesleki ihtiyaçlarının neler olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bu saptamanın bugünkü kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve süpervizyonuna da ışık tutacağı düşünülmektedir. Alan uzmanlarının kariyer psikolojik danışmanı olarak mesleki ihtiyaçlarına yönelik ifadeleri, farklı popülasyonlarla çalışma, mesleki sınırların daha net belirlenmesi, kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin güncel gelişimlerin ve eğilimlerin takip edilmesi ve analitik beceri kazanmak gibi konularda ihtiyaçları olduğunu göstermiştir. Ortaya çıkan bu ihtiyaçlar, kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazınındaki daha geniş tartışmalarla uyumlu olmakla birlikte, aynı zamanda bağlama özgü ayrıntılar içermekte ve daha derinlemesine araştırılmayı gerektirmektedir. Analitik becerilerin önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkması, kariyer psikolojik danışmanlığının güncel gereklilikleriyle de örtüşmektedir. Katılımcılar, lisans eğitimlerinde bu becerileri edinme konusunda eksiklikler yaşadıklarını ve teorik bilgiyi pratik, sektörle ilgili becerilere dönüştürmede zorlandıklarını belirtmişlerdir. Savickas (2012), kariyer psikolojik danışmanlığının, teorik bilgiyi gerçek dünya yetkinlikleriyle bütünleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığı ilişkin hizmetlere personel alımı esnasında belirli bir eğitim arka planı aranmadığı için, katılımcılar, özellikle mühendislik gibi analitik becerilerin daha baskın olduğu alanlardaki uzmanlarla rekabet etmenin zorluklarından da bahsetmişlerdir.

Alan uzmanlarının farklı popülasyonlarla etkili bir biçimde çalışabilme ihtiyacı, kariyer psikolojik danışmanlığının çokkültürlülüğe ilişkin yeterlik standartlarına karşılık gelmektedir. Katılımcılar, farklı demografik arka planlara sahip öğrencilere yönelik destek süreçlerine uyumlanmakta zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar düşünüldüğünde, psikolojik danışman adaylarının farklı popülasyonlarla çalışma deneyimi edinemedikleri söylenebilir. Bu sebeple, farklı popülasyonlarla çalışmaya ilişkin bilgiler kuramsal bilgi düzeyinde kalmaktadır. Bu bağlamda, özellikle kariyer psikolojik danışmanlarının uygulamaları açısından bir riskin var olduğu da gözetilmelidir. Bu risk, alanyazında kariyer psikolojik

danışmanlığında, tek tip ve klişeleşmiş yönlendirmelerin ve desteğin, danışanların seçeneklerini ve gelecek beklentilerini erken yaşta sınırlandırarak, onları geleneksel olmayan kariyer yollarının avantajlarından habersiz bırakması olarak ifade edilmektedir (Hutchinson, 2011). Benzer biçimde, Leong ve Flores (2013) de kariyer psikolojik danışmanlarının genel geçer çerçevelerden uzaklaşarak kendilerini sürekli geliştirmeleri ve farklı popülasyonlara yönelik sistemlere ve uygulamalara uyum sağlamaları gerektiğini vurgulamıştır. Alan uzmanları tarafından da ifade edilen farklı popülasyonlarla çalışma yeterliğine dair duyulan ihtiyaç, kariyer psikolojik danışmanı süpervizyonu süreçlerinin çokkültürlülük ve farklı popülasyonlarla çalışma becerisine ilişkin unsurları barındıracak biçimde geliştirilebileceğine işaret etmektedir.

İş ve kariyer dünyasındaki güncel eğilimleri takip etmeye ilişkin ihtiyaç, teknolojik gelişmeler ve değişen iş gücü piyasaları nedeniyle hızla evrilen kariyer ortamlarıyla doğrudan ilişkilidir. Katılımcılar, yapay zekâ destekli kariyer değerlendirmeleri veya çevrimiçi kariyer danışmanlığı platformları gibi araçlara uyum sağlamak için mezuniyetten sonra da mesleki öğrenmelerini ve gelişimlerini sürdürdüklerini ifade etmişlerdir. İş gücü piyasasının giderek karmaşıklaşması ve hızlı değişimi, kariyer psikolojik danışmanı olarak görev yapmakta olan bireylerin bilgi ve becerilerini güncellemesini de zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, kariyer profesyonellerinin yetkinliklerini artırabilmesi için sürekli eğitim ve süpervizyon gereklidir (Gong vd., 2013). Ancak mezuniyetten sonra kişilerin kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik beceri edinmelerini destekleyecek mekanizmalar ne yazık ki yok denecek kadar azdır. Bu sebeple, KPDU dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının güncel eğilimleri takip edebilmelerine ve teknolojik araçların kullanımına ilişkin beceriler edinmelerinin, mesleki yaşantılarında da uyarlanabilir becerilere sahip olmalarını sağlayacağı söylenebilir.

Alan uzmanlarının bahsettiği bir diğer mesleki ihtiyaç, mesleki sınırların daha net çizilmesine yönelik olmuştur. Kariyer psikolojik danışmanlarının karşılaştığı rol belirsizliği, bu mesleğin sınırlarının net bir biçimde çizilmesi gerekliliğine ilişkin ihtiyacı doğurmuştur. Katılımcılar, toplumun uzmanlık alanlarını yeterince tanımadığını ve bu durumun mesleki farkındalık eksikliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Benzer biçimde, Gibson vd. (2010) de, kariyer psikolojik danışmanlığının görünmezliği üzerine yaptığı araştırmalarında, bu mesleğin sıklıkla resmi olmayan mentorluk, koçluk gibi

hizmetlerle karıştırıldığını göstermektedir. Dolayısıyla alandaki bu sorunların giderilmesi için, kariyer psikolojik danışmanlığının kamu nezdinde tanımının netleştirilmesi, kariyer psikolojik danışmanlarının yetkinliklerinin artırılması, farklı danışan gruplarına yönelik bireyselleştirilmiş kariyer hizmetlerinin geliştirilmesi ve ampirik olarak doğrulanmış müdahalelerin oluşturulması gerekliliği doğmaktadır (Gong vd., 2013). Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlığı profesyonellerinin hangi eğitim arka planına ve hangi yeterliklere ve donanımlara sahip bireylerden oluşacağını belirlemek amacıyla, Türkiye’ye özgü mesleki standartların belirlenmesi gerekli görülmektedir. Araştırmanın bulguları, kariyer psikolojik danışmanlarının mesleki ihtiyaçlarına yönelik önemli içgörüler sunsa da küçük örneklem büyüklüğü ve nitel araştırma tasarımı genellenebilirliği sınırlamaktadır. Bu sebeple sonraki çalışmaların daha büyük örneklem gruplarıyla çalışarak, kariyer psikolojik danışmanlarının mesleki ihtiyaçlarını daha derinlemesine ve geniş bir perspektiften çalışmasının bu bulguları güçlendireceği düşünülmektedir.

5.1.3.2.3 Alan uzmanlarının algıladığı alan engellerinin tartışılması

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan alan uzmanlarının mesleki uygulamalarında algıladıkları engeller, alanın gelişimini ve etkin hizmet sunumunu doğrudan etkileyen önemli etmenler arasında yer almaktadır. Araştırma bulguları, alan uzmanlarının kamuoyunda ve toplumda kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik algı eksikliği, mesleki arka plan farklılıkları ve istihdam sorunları gibi üç temel engel etrafında görüş bildirdiklerini göstermektedir. Alandaki engellere ilişkin bu bulgular, alanyazında kariyer psikolojik danışmanlığının karşılaştığı zorluklara ilişkin mevcut çalışmalarla da örtüşmektedir. Öncelikle, kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik toplumsal algı eksikliği, önemli bir engel olarak görülmektedir. Alan uzmanlarının da ifade ettiği gibi, toplumda ve hatta bazı meslektaşlar arasında, kariyer psikolojik danışmanlığının kapsamı ve önemi yeterince bilinmemektedir. Bu durum literatürde de sıklıkla vurgulanan bir sorundur. Örneğin Maree (2021), kariyer psikolojik danışmanlığının bireylerin mesleki gelişimine yönelik psikolojik destek içeren çok boyutlu bir süreç olduğunu vurgulamış, ancak alana dair yanlış anlamaların ve düşük farkındalığın, hizmetin etkili bir biçimde sunulmasını zorlaştırdığını belirtmiştir. Özellikle kariyer psikolojik danışmanlığının yalnızca iş arama sürecine yönelik destek olduğu algısı, bu alandaki profesyonellerin rolünü daraltmakta ve mesleklerinin değerini

yeterince yansıtamamaktadır. Bu durumun, alanda çalışan alan uzmanları için zorluk oluşturmalarının yanı sıra, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik ilgilerinin az olmasını da etkilediği düşünülmektedir. Lent vd. (1994), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı kapsamında geliştirdikleri mesleki ilgi modelinde, bireyin mesleki ilgileri ve sonuç beklentileri arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Mesleki ilginin, bireyin belirli bir alandaki olumlu sonuç beklentileriyle doğrudan ilişkili olduğu öne sürülmektedir. Eğer bir birey belirli bir meslek dalında başarılı olacağına inanırsa (öz-yeterlik inancı yüksekse) ve bu mesleğin ona maddi, sosyal veya psikolojik tatmin sağlayacağını düşünüyorsa (sonuç beklentileri olumluysa), o meslek alanına yönelik ilgisi artacaktır (Lent vd., 1994). Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlığının psikolojik danışmanlardan başlayarak kurumsal, toplumsal ve kamusal düzlemde tanınırlığı, mesleği yetkin kişilerin icra edebilmesi için önem taşımaktadır. Diğer türlü, kariyer psikolojik danışmanlığının sınırları ve yetkinliği konusunda yaşanan kafa karışıklığı, mesleği bir bütün olarak zayıflatma riskini de taşımaktadır (Niles, 2014). Bu sebeple, kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin alan savunuculuğu önemli görülmektedir.

İkinci olarak, kariyer gelişimi ile ilgili hizmet sağlayıcılarının, mesleki arka plan farklılıkları, eğitimsel ve profesyonel yeterlilikler arasındaki farklılıkları vurgulayan bir diğer önemli engeldir. Bulgular, farklı akademik geçmişlere sahip kişilerin gelişimi ile ilgili hizmetler vermesinin, hizmet kalitesinde standartlaşmayı zorlaştırdığına işaret etmektedir (*“Farklı üniversitelerde çalıştım. Bu üniversitelerin hemen hemen hepsinde, biraz daha mezunların ne yaptıkları ve o alanda network sağlanabilmiş, bir şekilde temas edilebilmiş mezun veya iş sahiplerinin dirsek temaslarıyla kariyer danışmanlığı diyebileceğimiz bir şey yürüyor” -Alan Uzmanı 1, Görüşme*). Bu bulgu, alanyazındaki mevcut çalışmalarla da örtüşmektedir. Örneğin, McCarthy ve Archer (2020), kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan bireylerin eğitimsel farklılıklarının, alanda ortak bir yeterlilik standardı oluşturulmasını zorlaştırdığını ve bunun hizmet alan bireyler için belirsizlik yaratabileceğini ifade etmektedir. Özellikle sertifikasyon programları ile alana giren bireylerin, psikolojik danışmanlık eğitimi almış profesyonellerle aynı yeterlilik seviyesine sahip olmadığı da alana ilişkin eleştiriler arasındadır (Domene ve Isenor, 2017; Savickas, 2019). Dolayısıyla, kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetinin daha net tanımlanabilmesi ve bu hizmetten faydalanmak isteyenlerin beklentileri doğrultusunda

destek alabilmeleri için hem mesleğin kendisi hem de mesleği icra edenler için yeterliliklerin ve standartların oluşturulması gerekli görülmektedir. Türkiye’de son yıllarda özellikle Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Akreditasyon Kurulu’nun çalışmaları bu anlamda yoğunlaşmış olup, ulusal düzlemde kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin belirlenmesi için çalışmalar devam etmektedir. Bu gelişmeler, şu anda alanda engel olarak algılanan bu durumun, ilerleyen yıllarda ulusal ve uluslararası standartların netleşmesiyle büyük oranda ortadan kalkacağı düşünülmektedir.

Son olarak, istihdam sorunu, kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki uzmanlar için ciddi bir engel olarak görülmektedir. Alan uzmanlarıyla yapılan görüşmelerde, nitelikli bireylerin bu alanda istihdam edilme süreçlerinde çeşitli engellerle karşılaştıkları belirtilmiştir. Bu durum, kariyer psikolojik danışmanlığı mesleğinin kurumsal olarak yeterince tanınmaması ve profesyonel statüsünün net bir çerçevede belirlenmemesiyle ilişkilendirilebilir. Yine alan sınırlarının ve standartlarının net çizilmemiş olması, bu alanda istihdam edilmek isteyen psikolojik danışman adaylarının mesleği icra etmek için gereken bilgi ve donanımına sahip olmalarına rağmen geri planda kalmalarına yol açmaktadır. Irving (2011) Yeni Zelanda’da yürüttüğü çalışmasında da okullarda kariyer gelişimi hizmeti sağlayıcıların istihdam edilirken bu alana ilişkin bir eğitimleri olup olmadığında dikkat edilmediğine işaret etmiştir. Dolayısıyla kariyer psikolojik danışmanlarının istihdamına ilişkin bu engelin yalnızca ulusal değil aynı zamanda uluslararası bağlamda da bir engel olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu durumun, psikolojik danışmanların mesleki rol karmaşası yaşamalarına ve öz-yeterlik düzeylerinin zarar görmesine sebep olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında daha sistematik ve nitelikli bir hizmet sunulabilmesi için, mesleki yeterlilik standartlarının belirlenmesi, alanın toplumsal ve kamusal farkındalığının artırılması ve istihdam süreçlerinin daha şeffaf hale getirilmesi gerekmektedir. Alanın gelişimi için, eğitim programlarının uluslararası standartlarla uyumlu hale getirilmesi ve profesyonel kimliğin net bir biçimde tanımlanması önemli bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

5.1.4 Kariyer psikolojik danışman adayı öz-yeterliğinin tartışılması

Bu araştırma kapsamında, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri sekiz boyutta incelemiştir. Bu sekiz boyut sırasıyla,

teorik bilgi, psikolojik danışma ilke ve teknikleri, psikolojik danışma becerileri, müdahale, test ve test dışı tekniklerin kullanımı, etik, çokkültürlülük ve kaynaklar ve teknolojidir. Bulgular, KPDU dersi sonunda psikolojik danışman adaylarının farklı boyutlarda değişen seviyelerde öz-yeterlik düzeylerine sahip olduğunu göstermiştir. Psikolojik danışman adaylarının kuramsal bilgiye ilişkin öz-yeterlikleri incelendiğinde, problem durumunu kavramsallaştırma konusunda güçlü oldukları, ancak kariyer gelişimi kuramları ve uygun kuramsal yaklaşım belirleme konularında zorluk yaşadıkları görülmektedir. Bu durum, kuramsal bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi konusunda daha fazla pratiğe ve destekleyici eğitimlere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Benzer biçimde, psikolojik danışmanlık ilke ve tekniklerinde sürecin yapılandırılmasında oldukça yetkin olmalarına rağmen, danışanın kendini ve meslekleri tanımasına yardımcı olma konularında öz-yeterlik düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik danışman adaylarının KPDU dersi kapsamında yürüttükleri uygulamalar yapılandırılmış bir biçimde gerçekleşmektedir. Bu sebeple, danışanı tanımaya yönelik tüm uygulamalar önceden belirlenmiş yöntemleri takip ederek gerçekleştirilmektedir. Bu sebeple elde edilen bulgu, psikolojik danışman adayları yönlendirilmedikleri bir bağlamda danışanın kendini tanıma noktasında karar alma özerkliğine sahip olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan yapılandırma konusunda kendilerini oldukça yetkin hissetmektedirler. Bunun başlıca sebebi ise yapılandırma aşamasının neredeyse bütün psikolojik danışma süreçlerinde benzer biçimde ilerlemesi olarak görülebilir.

Psikolojik danışma becerileri açısından dikkati verme, odaklanma ve içerik yansıtmaya konularında güçlü olan adayların, yüzleştirme ve anlık olma becerileri konusunda daha az yetkin oldukları görülmektedir. Egan (1997), psikolojik danışma becerilerini aşamalar olarak ele aldığı yaklaşımında; ilk aşamada danışanların değişim gerektiren konuları keşfetmelerine yardımcı olmak için empati, saygı, içtenlik ve açıklık gibi temel beceriler önerirken, ikinci aşamada ise danışanların istek ve ihtiyaçlarını netleştirmelerine destek olmak için daha ileri düzeyde empati, kendini açığa vurma, anlık olma ve yüzleştirme becerilerini vurgulamıştır. KPDU dersi, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerini gerçek danışanlarla uygulama deneyimi elde ettikleri ilk ders olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu derste gerçekleştirdikleri uygulamalarda psikolojik danışman adaylarının ileri düzey psikolojik danışmanlık becerileri konusunda öz-yeterliklerini görece daha düşük olması beklenen bir durumdur.

Benzer biçimde müdahale teknikleri konusunda da belirli alanlarda güçlü olmalarına rağmen, danışanın hedef ve ihtiyaçlarına uygun teknikleri belirleme konusunda eksiklik yaşadıkları gözlemlenmiştir. Müdahale becerilerine ilişkin bulgular da yine Egan (1997)'ın yaklaşımıyla tutarlı bulunmuştur. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının ilk psikolojik danışma oturumu yürütme deneyimi elde ettikleri bu ders kapsamında, başlangıç düzey becerileri sergilemede öz-yeterliklerinin yüksek olması, KPDU dersinin başlangıç düzeyi beceri yeterliklerini kazandırabildiği şeklinde yorumlanabilir. Daha ileri beceriler için ise psikolojik danışman adaylarının daha fazla deneyime ve süpervizyona ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir.

Test ve test-dışı tekniklerin kullanımı konusunda psikolojik danışman adaylarının, testlerin puanlanması ve raporlanmasında daha yetkin oldukları, ancak danışanın bireysel farklılıklarına uygun test seçme konusunda daha az yetkin oldukları görülmektedir. Bu bulgu, psikolojik danışman adaylarının gelişim düzeyleri bağlamında değerlendirilebilir. Bütünleşik Gelişimsel Modele göre, başlangıç düzeyindeki psikolojik danışman adaylarının özerkliği düşük bir seviyededir (Stoltenberg vd., 1998). Dolayısıyla, KPDU dersinde olduğu gibi, yapılandırılmış bir süpervizyon süreci altında, özerk karar almaya ilişkin öz-yeterliklerinin düşük olması beklenen bir durumdur. Ellis vd. (2014) de, süpervizyon ilişkisinin yalnızca yönlendirici ve otoriter bir çerçevede yürütülmesinin, psikolojik danışman adaylarının sürece yönelik özerklik kazanmalarını sınırlayabileceğini ifade etmişlerdir. Buradan hareketle, KPDU dersi sonunda psikolojik danışman adayları envanter puanlama konusunda yetkin hissederlerken, danışanların ihtiyaçlarına yönelik envanter seçme gibi özerk karar verme mekanizmalarının devreye girdiği durumlarda daha az yetkin hissetmektedirler. Etik konularında ise danışman adaylarının gizlilik konusunda oldukça yetkin hissettikleri, ancak yetkinliği aşan durumlarda danışanı uygun yerlere ve kişilere yönlendirme yapma konusunda daha az yetkin hissettikleri görülmektedir. Corey vd. (2014), etik karar verme sürecinin yalnızca bilgiye değil, aynı zamanda mesleki deneyim ve süpervizyon desteğine dayandığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının, özellikle yönlendirme gibi, deneyimle daha fazla mesleki bağlantı kurarak zenginleşebilecek bir konuda henüz fazlasıyla yetkin hissetmemeleri olağan olarak görülmektedir.

Psikolojik danışman adayları, çokkültürlülük boyutunda, bireysel ve çevresel etmenleri anlama konusunda yetkin hissettiklerini bildirmişlerdir. Diğer yandan, farklı

özellikleri ve gereksinimleri olan birey ve gruplar için uygun değerlendirme araçları seçme konusundaki daha az yetkin hissetmektedirler. KPDU dersi kapsamında psikolojik danışman adayları çoğunlukla orta okul ve lise öğrencileriyle uygulamalar gerçekleştirmektedirler. Dolayısıyla, raporlamayı ve yorumlamayı öğrendikleri tüm envanterler bu yaş grubu için hazırlanmış envanterlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, farklı yaş grupları için de geçerli olan ölçme araçlarının ders kapsamında tanıtılması, farklı yaş gruplarına uygun ölçme ve değerlendirme araçları seçme konusunda kaynak oluşturacaktır. Bununla birlikte, özel gereksinimli bireylere yönelik nitel ve nicel ölçme araçlarının da yine derse entegre edilmesi, psikolojik danışman adaylarının bu boyutta öz-yeterliğini artırmak için gerekli görülmektedir. Son olarak, kaynaklar ve teknoloji boyutunda ise psikolojik danışman adaylarının, kariyer gelişimi ve planlaması için teknolojik bilgi kaynaklarını kullanmada yetkin hissettikleri ortaya konmuştur. Bununla birlikte, farklı formatlardaki kaynaklar hakkında bilgi sahibi olma konusunda kendilerini daha az yetkin hissettiklerini bildirmişlerdir. Elde edilen bu bulgu, Zainudin vd. (2020)'nin kariyer psikolojik danışmanlığında teknolojik araçların kullanımında karşılaşılan zorlukları konu alan makalesiyle de benzerlik göstermektedir. Özellikle yapay zekâ destekli araçlar çok yeni ve çok hızlı bir biçimde birçok meslek alanının kullanımına girmiştir (Tredinnick, 2017). Dolayısıyla, KPDU dersinin zamanla teknolojik araçların kullanımına ilişkin öz-yeterlik düzeylerine daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2 Sonuç

Bu araştırmada, kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliklerinin kazandırılmasında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersine ilişkin uygulamalar ve süpervizyon süreci incelenmiştir. Araştırma bulguları, psikolojik danışman adaylarının bu ders kapsamında öz-yeterlik algılarını güçlendiren, mesleki becerilerini geliştiren ve kuramsal bilgileri pratik uygulamalarla pekiştiren deneyimler edindiklerini göstermiştir. Psikolojik danışman adaylarının, kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik düzeyleri, bireysel özellikleri bağlamında diğer bireysel unsurlarla beslenen bir yapı olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının derse ilişkin beklentilerinin karşılanması, KPDU dersinde faydalanabilecekleri önceki öğrenmelere sahip olduklarında ve dersin sonunda kariyer psikolojik danışmanlığına bakış açıları olumlu yönde değiştiğinde öz-yeterliklerinin de güçlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının

süpervizyon süreci deneyimleri, çevresel etmenler bağlamında değerlendirildiğinde, elde edilen sonuçlar, süpervizörlerini destekleyici ve geri bildirim süreçlerini düzenli olarak değerlendiren psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğini de olumlu algıladıklarını göstermiştir. Bunun yanı sıra, süpervizörlerinin güvenilir, ulaşılabilir ve ilgili olduğunu düşünen psikolojik danışman adayları için, olumlu bir süpervizyon ilişkisinin varlığından da söz etmek mümkündür. Ayrıca, süpervizörlerin sahip olduğu donanımlı ve organize olmaya ilişkin özellikler, psikolojik danışman adayları tarafından rol model olarak görüldüklerini ortaya koymuştur. Süpervizör ve süpervizyona ilişkin süreçlerin yanı sıra, danışanın motivasyonunun ve hazır bulunuşluğunun yüksek olması da yine psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerini olumlu yönde dönüştüren çevresel etmenler arasında yer almıştır. Son olarak, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon davranışlarına ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde, geri bildirim alma davranışının sistematik ve düzenli süpervizyon süreçleri sağlandığında artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, psikolojik danışman adayları için, düzenli ve gelişim odaklı geri bildirimlerin öğrenmeyi pekiştiren, farkındalık oluşturan ve olumlu davranış değişikliği sağlayan etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, süpervizyonun yapılandırılmış olması ve dersin gereklilikleri arasında haftalık rapor teslimine yer verilmesi psikolojik danışman adaylarının hem psikolojik danışma oturumlarına hem de süpervizyon oturumlarına hazırlanarak gelmelerini sağlamıştır.

Süpervizörlerin KPDU dersine ilişkin deneyimleri ve görüşleri, kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin çok yönlülüğünü gösterirken, sürecin nasıl iyileştirilebileceğine ilişkin de önemli içgörüler sağlamıştır. Süpervizörlerle gerçekleştirilen görüşmeler, KPDU dersinin farklı kurumlarda ve bağlamlarda farklı yöntemlerle işlendiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, derste birden fazla öğretim yönteminin kullanıldığı ve bunlar yoğunluklu olarak, bireysel ve sınıf kariyer rehberliği uygulamaları, psiko-eğitim programı inceleme, okullarda uygulama ve envanter yorumlama gibi yöntemler etrafında toplandığı görülmüştür. Süpervizörlerin deneyimleri ve görüşleri, KPDU dersinin kalabalık sınıf mevcutları sebebiyle, psikolojik danışman adaylarıyla birebir süpervizyon ilişkisinin oluşmasına imkân vermeyen bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, ders kapsamında kullanılabilecek alternatif yöntemlerin, bu sınırlı bağlamda dahi ilişkiyi güçlendirebilecek etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KPDU dersinin olumlu yansımaları olduğu inkâr edilemese de derse ilişkin bazı engeller de söz konusudur. Bu engeller başlıca, süpervizörlerin iş yükü, kaynak yetersizliği, kalabalık sınıf mevcutları

ve kariyer psikolojik danışmanlığının yaygınlığı ve kabulü olarak öne çıkmıştır. Derse ilişkin bu engellerin, süpervizyon öğrenmesini ve yeterliklerin kazanılmasını sınırlandırdığı anlaşılmıştır. Bu engellere rağmen, dersin olumlu yansımaları ise psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığında uygulama yetkinliği kazanmaları, danışanlarda olumlu değişimleri gözlemleme fırsatı edinmeleri ve mesleki aidiyet hissetmeleri olarak ortaya konmuştur. Bu olumlu değişimlerin meydana gelmesinde etkili olan öğretim yöntemlerinin ise bireysel kariyer rehberliği uygulaması deneyimi, kendilerine ilişkin farkındalık kazandıran uygulamalar, teknolojik araçların entegrasyonu ve nitel araçların kullanımı olduğu, bu araştırma sonucunda ulaşılan önemli bulgular arasındadır.

Bu araştırma kapsamında alan uzmanlarıyla gerçekleştirilen görüşmeler, KPDU dersinin, öğrencilerin temel psikolojik danışmanlık becerilerini kazanmalarını sağlaması ve kuramsal bilgilerin uygulamaya nasıl dönüştürüleceği deneyimini kazanmaları ile değerli çıktılar olduğunu göstermiştir. Ayrıca KPDU dersinde deneyimlenen süpervizyon ilişkisinin mezuniyetten sonraki süreçlerde dahi önemli etkileri olabileceği görülmüştür. Bu bağlamda olumlu olarak değerlendirilen süpervizyon ilişkisinin, kariyer tercihlerinde önemli bir rolü olduğu ortaya konmuştur. Bunların yanı sıra, alan uzmanlarının, kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışırken tanımladıkları görev kapsamı ve sınırları, mesleki ihtiyaçları ve alana ilişkin algıladıkları engeller, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonunun geliştirilmesine ilişkin çok değerli katkılar sunmuştur. Bugün, alanda kariyer psikolojik danışmanı olarak çalışmakta olan alan uzmanları, mesleki görevleri kapsamında bireysel ve grup kariyer rehberliği, psikoeğitim çalışmaları, ölçme ve değerlendirme faaliyetleri ve özgeçmiş hazırlama gibi çeşitli uygulamalar yürütmektedirler. Bu görevleri yerine getirirken ihtiyaç duydukları mesleki konuların ise farklı popülasyonlarla çalışma, mesleki sınırların daha net belirlenmesi, kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin güncel gelişimlerin ve eğilimlerin takip edilmesi ve analitik beceri kazanmak gibi konular etrafında toplandığı görülmüştür. Alan uzmanlarının mesleki ihtiyaçlarının anlaşılmasının, kariyer psikolojik danışmanı eğitimini besleyerek bu ihtiyaçların oluşumunu engelleyebilecek uygulamaların derse entegre edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak, alan uzmanlarının alana ilişkin algıladıkları engeller de alanın gelişimini ve etkin hizmet sunumunu doğrudan etkileyen önemli etmenler arasında yer almaktadır. Bu engeller, kamuoyunda ve toplumda kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik algı eksikliği, mesleki arka plan farklılıkları ve

istihdam sorunları olarak öne çıkmıştır. Tüm bu sonuçlar, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında nitelikli personel istihdamının sağlanabilmesi ve mesleki sınırların belirlenebilmesi için ulusal düzlemde mesleki standartların ve yeterlik ölçütlerinin belirlenmesinin gerekliliğini göstermektedir.

Sonuç olarak, KPDU dersinin, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterliklerini geliştiren ve süpervizyon desteği ile mesleki uygulamalarına yön veren kritik bir ders olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, dersin niteliğini arttırmak için süpervizyon sürecinin daha yapılandırılmış, bireysel geri bildirim mekanizmalarını içeren ve mesleki uygulamaları destekleyen bir yapıda olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlarının mezuniyet sonrası mesleki gelişimlerini sürdürebilmeleri için sürekli eğitim ve süpervizyon mekanizmalarının oluşturulması önemli bir gereklilik olarak ortaya konmuştur. Derse ilişkin öneriler, detaylı olarak bu bölümün devamında sunulmuştur.

5.3 Öneriler

5.3.1 Derse ilişkin öneriler

Araştırma kapsamında, psikolojik danışman adayları, süpervizörler ve alan uzmanları olmak üzere üç katılımcı grubundan da KPDU dersine ilişkin öneriler elde edilmiştir. Dersin paydaşlarının görüşleriyle birlikte bu kısımda öneriler dört başlık altında sunulmuş ve tartışılmıştır.

5.3.1.1 Dersin planlaması ve yürütülmesine ilişkin öneriler

Katılımcıların, KPDU dersinin planlamasına ilişkin önerileri, ders saatlerinin ayarlanması, ders akışı planlaması, oturum sayılarının artırılması ve sınıf mevcudunun azaltılmasına yönelik olmuştur. Bu bağlamda, KPDU dersinin planlanması aşamasında göz önünde bulundurulabilecek birkaç husus yer almaktadır.

1. Ders saatlerinin yeniden düzenlenmesi, psikolojik danışman adaylarının nitelikli süpervizyona erişimleri için gerekli görülmektedir. Bu araştırma kapsamında, Türkiye’de bu dersi vermekte olan RPD Lisans Programlarının ders programları ve dersin bilgi paketleri web sayfaları üzerinden incelenmiştir. Üniversitelerin çoğunluğunda (%83) bu dersin, 1 saat teori ve 2 saat uygulama olacak şekilde verildiği görülmektedir. Ancak, özellikle bu ders kapsamında psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri uygulamalar çerçevesinde süpervizyon ihtiyaçları

göz önünde bulundurulduğunda, dersin süresinin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, dersin programdaki süresinin güncellenmesi önerilmektedir.

2. Ders akışının, ilgili öğretim döneminin gerekliliklerine ve psikolojik danışman adaylarının ihtiyaçlarına göre planlanması önerilmektedir. Ders akışına ilişkin psikolojik danışman adaylarının ifadeleri, iyi organize edilmemiş ders planlaması sebebiyle ders izlencesinde yer alan bazı uygulamaları yapamadıklarına işaret etmiştir. Dolayısıyla, dersi vermekte olan öğretim elemanlarının akademik dönem başında dersin izlencesini, hedef, haftalık içerik, süre ve değerlendirme gibi öğeleri barındıracak biçimde hazırlaması ve ilk derste tüm bunları psikolojik danışman adaylarıyla paylaşması önerilmektedir. Borders ve Brown (2005), “*The New Handbook of Counseling Supervision*” başlıklı kitaplarında bu konuyu şu biçimde ifade etmişlerdir;

İlk oturumun sonunda, bu sürecin nasıl yürütüleceğine dair süpervizör ve süpervizyon alan arasında net bir anlaşma olmalıdır. Bazı profesyoneller, süpervizör ve süpervizyon alan tarafından imzalanmış yazılı bir sözleşme yapılmasını önermektedir (McCarthy vd, 1995; Osborn ve Davis, 1996; Remley ve Herlihy, 2001). Üniversite ortamında bu sözleşme bir ders izlencesi şeklinde olabilir (Borders ve Brown, 2005, sf. 19).

3. Araştırma bulguları, KPDU dersi kapsamında yürütülen bireysel, grup ve sınıf kariyer rehberliği uygulamalarının 1 ile 6 oturum arasında olduğunu göstermektedir. Psikolojik danışman adaylarının ifadeleri, bu oturum sayılarının danışanla ilişki kurmak ve süreç amaçlarına ulaşmak için kısa olduğu yönünde olmuştur. Ders kapsamında yürütülen uygulamaların oturum sayılarının uygulama hedeflerine ulaşmaya imkân tanıyacak biçimde planlanması önerilmektedir.
4. Bu araştırmaya konu olan üniversitelerin sınıf mevcutlarının, ortalama 41 öğrenciden oluştuğu ortaya konmuştur. Bu yüksek sayı, haftalık ders saati ve süpervizörün idari ve akademik iş yükü ile birlikte değerlendirildiğinde, nitelikli süpervizyon süreçlerinin sağlanamayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple, KPDU dersinin tıpkı BPDU dersi gibi birden fazla şubede birden fazla öğretim elemanının süpervizyonu ile verilmesi önerilmektedir.
5. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, psikolojik danışman adaylarının, KPDU dersi kapsamında sağlanan süpervizyon süreçlerinde kendileriyle iş birliği içinde hareket edilmediğine yönelik görüşlerin mevcut olduğunu ortaya

koymuştur. Psikolojik danışman adayları, bu ders kapsamında kendileriyle daha çok iş birliği içinde hareket edilmesine yönelik öneriler getirmişlerdir. Alanyazında da güçlü bir süpervizyon çalışma ittifakı için süpervizörlerin ve psikolojik danışman adaylarının ortak hedefler ve görevler konusunda anlaşmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Bordin, 1983). Bu bağlamda, süpervizyon sürecinin başında, psikolojik danışman adayının bu deneyime ilişkin beklentileri, hedefleri ve geçmiş deneyimleri konuşularak süpervizörün belirlediği hedef ve görevlerle ortaklaşacak biçimde bir anlaşma sağlanabilir. Bu sayede, psikolojik danışman adayı, sürece olduğundan daha fazla dahil edilmiş hissedecektir. Aynı zamanda güçlü ve olumlu bir çalışma ittifakı, süpervizyon deneyimini geliştirerek ve ileride kaçınılmaz olarak ortaya çıkacak zorlu anlar için bir tampon görevi görecektir (Borders ve Brown, 2005).

6. KPDU dersi çoğunlukla kalabalık sınıf mevcutlarıyla yürütüldüğünden, bu durum geri bildirim süreçlerini de etkilemektedir. Hem süpervizörler hem de psikolojik danışman adayları zaman zaman geri bildirim süreçlerinin sağlıklı işlemediğine yönelik ifadeler paylaşmışlardır. Geri bildirim, süpervizyonda öğrenmenin temelini oluşturur ve süpervizyon alan birçok kişi tarafından oldukça faydalı bulunmaktadır (Westberg ve Jason, 1993). Dolayısıyla, geri bildirim süreçlerinin sağlıklı işleyebilmesi için öncelikle sınıf mevcutlarının azaltılması gereklilik olarak görülmektedir. Corey vd., (2010) sistematik geri bildirim için standart formların ve belirlenmiş zaman dilimlerinin kullanılmasının, süreci daha nesnel hale getirdiğini vurgulamıştır. Bu sebeple, süpervizörlerin geri bildirim süreçlerini yalnızca sözel ve informal biçimde değil, standartlaştırılmış formlar aracılığıyla ve düzenli bir biçimde yürütmeleri önerilmektedir. Ayrıca, grup süpervizyonunun kullanıldığı bağlamlarda, psikolojik danışman adayları arasında akran geri bildirimi sağlanmasının, psikolojik danışman adaylarının değerlendirme becerilerini güçlendireceği düşünülmektedir. Bu öneriler, farklı üniversitelerde KPDU dersinin içerik, uygulama biçimi ve geri bildirim süreçleri açısından farklılık göstermesi nedeniyle, ders kapsamında yürütülecek yeterlik odaklı yapılandırmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği'nin akreditasyon çalışmaları kapsamında, KPDU dersi ulusal standartları hazırlama komisyonunun kurulması ve ilgili çalışmaların başlamış olması bu doğrultuda atılmış bir adım olarak değerlendirilebilir.

5.3.1.2 Ders kapsamında gerçekleştirilen uygulamalara ilişkin öneriler

1. KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamaların iki farklı bağlamda gerçekleştiği görülmüştür. Birincisi, psikolojik danışman adaylarının üniversite-okul iş birlikleri kapsamında çevre okullara giderek bu okullarda bireysel, grup veya sınıf kariyer rehberliği uygulamaları yürütmeleri. İkincisi ise psikolojik danışman adaylarının lise öğrencisi bir danışan bulup bireysel kariyer rehberliği uygulamaları yürütmeleri. İki bağlam için de geliştirilebilir stratejiler olduğu görülmüştür. Psikolojik danışman adaylarının okullarda gerçekleştirdiği uygulamalarla ilgili sıkıntılar; okul personelinin ilgisizliği, okulun ders programı sebebiyle aynı sınıfta uygulama sürekliliğinin sağlanamaması ve süpervizörlerin iş yükleri sebebiyle okuldaki uygulamaları gözlemleme imkanlarının olmaması olarak belirlenmiştir. Bu problemlerin giderilebilmesi için, öncelikle dersin hedeflerine ulaşma konusunda ortak anlayışla ve iş birliğine dayalı okullarla anlaşılmalıdır. Bu ortak anlayış ve iş birliği, dersin gereklilikleri, psikolojik danışman adaylarının okuldaki rollerine ilişkin sınırların belirlenmesi ve uygulamaların sürekliliğini sağlayacak iş planlarını içermelidir. Psikolojik danışman adaylarının bir lise öğrencisi bulup gerçekleştirdikleri uygulamalar ile ilgili sıkıntılar ise danışan bulmada yaşanan güçlük ve devamında oturumların geç başlaması ile danışan bulamayanların yakın çevrelerindeki bireylere bu desteği sunmaları olarak belirlenmiştir. Bu sorunlar doğrultusunda, psikolojik danışman adayları danışanların dersin öğretim elemanı tarafından bulunmasını önermişlerdir. Bireysel düzlemde tüm öğrenciler için danışan bulmak öğretim elemanları için zorlayıcı bir görev olsa da lise düzeyinde eğitim veren bir kurumla anlaşarak her yıl, önceden belirlenmiş bir grup lise öğrencisine (örneğin, 11. sınıf öğrencileri) kariyer rehberliği hizmeti sağlanabilir. Sonuç olarak gerek okullarda gerçekleştirilen uygulamalar gerekse bireysel gerçekleştirilen uygulamaların sürekliliği ve mevcut aksaklıkların giderilmesi için sistematik ve planlı bir işleyişin devreye sokulması gerekli görülmektedir.
2. KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar, büyük ölçüde lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerine odaklanmaktadır. Hem süpervizörlerden hem de alan uzmanlarından gelen öneriler, psikolojik danışman adaylarının, farklı popülasyonlarla nasıl çalışabilecekleri ve sahip oldukları bilgi ve becerileri farklı ihtiyaçları olan gruplara nasıl transfer edebilecekleri konusunda donanımlı

olmaları gerektiğine işaret etmektedir. Farklı popülasyonların farklı kariyer gelişimi ihtiyaçları doğrultusunda, kariyer psikolojik danışmanları önemli bir fark yaratabilecek kişilerdir (Nag, 2014). Bu bağlamda, KPDU dersi kapsamında örnek vakalar, role oynama uygulamaları veya gerçek uygulamaların farklı grupları da kapsamı gibi yöntemlerin dersin içeriğine dahil edilmesi önerilmektedir.

3. Psikolojik danışman adayları, KPDU dersi kapsamında gerçekleştirdiklerin uygulamalarda, önceki dönemlerde öğrendikleri kuramsal yaklaşımların yansımalarını görmekte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, bir kuram doğrultusunda uygulamalarını gerçekleştirmek istediklerine yönelik öneriler de yine bazı katılımcıların ifadelerinde yer almıştır. Bu bağlamda, kuramsal bilgi ve uygulamaların bütünleştirilmesi için faydalı olabilecek bazı öneriler olabilir. Bunlardan ilki, süpervizyon sürecinde süpervizörün tercih ettiği bir kuramsal yaklaşım temel alınarak ilerlenebilir ve psikolojik danışman adayları süreçlerini bu kuram çerçevesinde yapılandırabilirler. Bir diğeri, psikolojik danışman adayları haftalık uygulamalarına ilişkin hazırladıkları raporda uygulamalarındaki kuramsal öğeleri ayrıca belirtmeleri ve süpervizyon saatlerinde bu öğelerin tartışılması olabilir. Bu önerilerin uygulanmasının mümkün olmadığı durumlarda ise süpervizyon oturumlarında gerçekleştirilen vaka sunumlarında, süpervizörler kuramsal yaklaşımların bakış açıları doğrultusunda sorular yönelterek tartışma oluşturabilirler.
4. KPDU dersi kapsamında gerçekleştirilen uygulamaların neredeyse hepsinde mesleki ilgi ve değer envanterleri kullanılmaktadır. Bu envanterlere ilişkin hem psikolojik danışman adaylarından hem de alan uzmanlarından gelen öneriler, kaynakların güncellenmesi gerekliliği üzerinedir. Bu nedenle, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında daha güncel envanterlerin tercih edilmesi veya yapay zekâ tabanlı araçların entegre edilerek yeni değerlendirme araçlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

5.3.1.3 Süpervizörün süpervizyonuna ilişkin öneriler

1. Süpervizyonun amacı, insana yardım hizmetleri alanında çalışan profesyonellerin bilgi ve yetkinliğini artırmaktır (Fransella ve Dalton, 2000). Türkiye’de psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon üzerinde çalışmalar 2000’li yıllarda hız

kazanmıştır. Türkiye’de de süpervizör eğitime ilişkin derslerin doktora programlarına dahil edilmesi ise henüz çok yeni sayıca sınırlı düzeydedir (Koçyiğit-Özyiğit ve İşleyen, 2016). Bunun yanında, kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizörleri için spesifik olarak tasarlanmış bir eğitim bulunmamaktadır. Bu durum, kariyer psikolojik danışmanı eğitiminde süpervizörlerin, belirli bir süpervizyon yöntemi veya yaklaşımı belirlemeden süreci yürütmelerine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla, süpervizörün süpervizyonunu sağlayacak eğitimlerin seminerler veya atölyeler ile artırılması ve tüm RPD programlarında yaygınlaştırılması gerekmektedir.

5.3.1.4 Kariyer ve istihdam olanaklarına ilişkin öneriler

1. Psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı alanında istihdamına ilişkin öneriler hem süpervizörlerin hem de alan uzmanlarının ifadelerinde yer almıştır. Alan uzmanları, lisans eğitimleri sürecinde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında istihdam edilebileceklerine ilişkin hiçbir yönlendirme almadıklarını ifade etmişlerdir. Süpervizörler de benzer biçimde, psikolojik danışman adaylarının kariyer psikolojik danışmanlığını çoğunlukla bir istihdam alanı olarak görmediklerini belirtmişlerdir. Dolayısıyla, KPDU dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının edindikleri bilgi ve becerileri, ileride hangi istihdam alanlarında kullanabileceklerine ilişkin bilgi aktarımı sağlanmalıdır. Bu sayede, psikolojik danışman adayları kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik kariyer hedefi oluşturabilir ve uzun vadede bireylerin kariyer gelişimlerine ilişkin hizmet sağlayan kurum ve kuruluşlarda, bu alanda yetkin personel istihdamı sayısında da artış beklemek mümkün olabilir.

6. KAYNAKÇA

- Amundson, N., Borgen, W. A., & Tench, E. (2010). *The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy*. In J. G. Maree (Ed.), *Career counseling: Methods that work* (pp. 175-196). Pearson.
- Anthony, K. (2015). Training therapists to work effectively online and offline within digital culture. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 36-42. <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.924617>
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>
- Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F. T. L., & Watts, A. G. (2014). *Handbook of career development: International perspectives*. Springer.
- Aydın, F., & Odacı, H. (2023). Novice counsellor supervisees' satisfaction with the ICP supervision: Adapting the supervisory satisfaction questionnaire supervisee form to Turkish. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 45(3), 537-559. <https://doi.org/10.1007/s10447-023-09510-7>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barnes, K. L. (2011). *Development and initial validation of a measure of counselor supervisor self-efficacy* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Syracuse University.
- Beinart, H., & Clohessy, S. (2017). The role of supervision in managing occupational stress. *Journal of Clinical Supervision*, 35(2), 35-51
- Bennett-Levy, J., Turner, F., Beaty, T., Smith, M., Paterson, B., & Farmer, S. (2001). The value of self-practice of cognitive therapy techniques and self-reflection in the training of cognitive therapists. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 29(2), 203-220. <https://doi.org/10.1017/S1352465801002077>
- Berg, B. (2009). *Qualitative research methods* (7th ed.). Pearson.

- Berger, N., & Graff, L. (1995). Making good use of supervision. *Basics of clinical practice: A guidebook for trainees in the helping profession*, 408-432.
- Berger, S. S., & Buchholz, E. S. (1993). On becoming a supervisee: Preparation for learning in a supervisory relationship. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(1), 86.
- Bernard, J. M. (1979). Supervisor training: A discrimination model. *Counselor Education and Supervision*, 19(1), 60-68. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1979.tb00906.x>
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* (5th Ed.). Pearson.
- Bibring, E. (1937). The teaching of psychoanalysis in the medical curriculum. *International Journal of Psychoanalysis*, 18, 401-411.
- Bimrose, J., Kettunen, J., & Goddard, T. (2015). ICT—the new frontier? Pushing the boundaries of careers practice. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 8-23. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.975677>
- Bischoff, R. J., Barton, M., Thober, J., & Hawley, R. (2002). Events and experiences impacting the development of clinical self confidence: a study of the first year of client contact. *Journal of Marital and Family Therapy*, 28(3), 371-382. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2002.tb01193.x>
- Blitzsten, S., & Fleming, J. (1953). Supervision in psychoanalysis. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 1(4), 603-617. <https://doi.org/10.1177/000306515300100404>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (5. baskı). Pearson.
- Borders, L. D. (2019). Science of learning: Evidence-based teaching in the clinical supervision classroom. *Counselor Education and Supervision*, 58(1), 64-79. <https://doi.org/10.1002/ceas.12124>
- Borders, L. D. (2021). *The new handbook of counseling supervision*. Routledge.

- Borders, L. D., & Brown, L. L. (2005). Supervision interventions. In L. D. Borders ve L. L. Brown (Ed.), *The new handbook of counseling supervision* (pp. 29–57). Routledge.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35–42. <https://doi.org/10.1177/0011000083111007>
- Borgen, W. A., & Hiebert, B. (2014). Orienting educators to contemporary ideas for career counseling: An illustrative example. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong ve A. G. Watts (Ed.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 689–708). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_37
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bronson, K. M. (2010). Supervision of career counseling. In L. J. Bradley ve N. Ladany (Ed.), *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (pp. 261–286). Taylor & Francis.
- Brown, L. S. (2005). *Therapists' experiences of loss and grief*. Wiley.
- Büyükgoze-Kavas, A., Şanlı, E., ve İslam, Ü. Y. (2021). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 58, 105-130. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.790078>
- CACREP. (2023). *2023 CACREP standards*. Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs.
- Campbell, J. M. (2000). *Becoming an effective supervisor: A workbook for counselors and psychotherapists*. Accelerated Development.
- Campbell, J. M. (2005). *Essentials of clinical supervision*. John Wiley & Sons.
- Cashwell, C. S., & Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 39-47. https://doi.org/10.1300/J001v20n01_04
- Center for Credentialing and Education. (2012). *Global Career Development Facilitator (GCDF) competency areas*. <http://www.cce-global.org/Downloads/Archive/gcdf-areas-2012.pdf>

- Ceylan Çapar, M., ve Ceylan, M. (2022). Durum çalışması ve olgubilim desenlerinin karşılaştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (Özel Sayı 2), 295-312. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227359>
- Chircop-Coleiro, A., Grech, L., & Taylor, M. (2022). Psychotherapy trainees' experiences of supervision: A qualitative study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(3), 1-14. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2043221>
- Clark, A. J. (2005). *Empathy in counseling and psychotherapy: Perspectives and practices*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Corey, G. (2000). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (6th ed.). Brooks/Cole.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2014). *Issues and ethics in the helping professions* (9th ed.). Brooks/Cole.
- Corey, G., Haynes, R., Moulton, P., & Muratori, M. (2010). *Clinical supervision in the helping professions: A practical guide*. American Counseling Association.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2023). *Section 5-B: Entry-level specialized practice areas, career counseling*. <https://www.cacrep.org/section-5-b-entry-level-specialized-practice-areas-career-counseling/>
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Crossman, A. (2019). Pilot studies in social research. In *ThoughtCo*. Retrieved October 10, 2024, from <https://www.thoughtco.com/pilot-study-3026449>
- Daniels, J. A., & Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120-130. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01276.x>
- DeBell, C. (2002). Practice for a paradigm shift: A complete model for an integrative course. *The Counseling Psychologist*, 30(6), 858-877. <https://doi.org/10.1177/001100002237759>

- Domene, J. F., & Isenor, J. (2017). Career counselling in Canada: Current issues and challenges. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 51(1), 1–13.
<https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61000>
- Dye, H. A., & Borders, L. D. (1990). Counseling supervisors: Standards for preparation and practice. *Journal of Counseling & Development*, 69(1), 27-29.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb01449.x>
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 322-329.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.37.3.322>
- Egan, G. (1997). *The skilled helper: A problem-management approach to helping* (6th ed.). Brooks/Cole Publishing Company.
- Eitington, J. E. (1926). The didactic analysis. *International Journal of Psychoanalysis*, 7, 312-332.
- Ekstein, R., & Wallerstein, R. S. (1958). *The teaching and learning of psychotherapy*. Basic Books.
- Ekstein, R., & Wallerstein, R. S. (1972). *The teaching and learning of psychotherapy* (2nd ed.). Basic Books.
- Ellis, M. V. (2010). Bridging the science and practice of clinical supervision: Some discoveries, some misconceptions. *The Clinical Supervisor*, 29(1), 95–116.
<https://doi.org/10.1080/07325221003741910>
- Ellis, M. V., Berger, L., Hanus, A. E., Ayala, E. E., Swords, B. A., & Siembor, M. (2014). Inadequate and harmful clinical supervision: Testing a revised framework and assessing occurrence. *The Counseling Psychologist*, 42(4), 434-472. <https://doi.org/10.1177/0011000013508656>
- Ellis, M. V., Ladany, N., & Friedlander, M. L. (2014). Research on clinical supervision: A 25-year review. *Journal of Counseling Psychology*, 61(2), 196–207.
- Erkan-Atik, Z., Arıcı, F., ve Ergene, T. (2014). Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri. *Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 47(2), 52-68.

- Erkan-Atik, Z., Ulaş Kılıç, Ö., ve Demirtaş Zorbaz, S. (2022). Mesleki rehberlik ve danışma uygulamaları dersine ilişkin psikolojik danışman adaylarının ve öğretim elemanlarının uygulama ve süpervizyon deneyimleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 63, 382-421.
<https://doi.org/10.21764/maeuefd.1026343>
- Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Developing the four-stage supervision model for counselor trainees. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 597–629.
<http://dx.doi.org/10.12738/estp.2017.2.2253>
- Falender, C. A., & Shafranske, E. P. (2007). Competence in competency-based supervision practice: Construct and application. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(3), 232-240.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0735-7028.38.3.232>
- Fernando, D. M., & Hulse-Killacky, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self-efficacy of master's-level counseling students. *Counselor education and supervision*, 44(4), 293-304.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2005.tb01757.x>
- Fleming, J., & Benedek, T. (1966). *Psychoanalytic supervision: A method of clinical teaching*. Grune & Stratton.
- Fransella, F., & Dalton, P. (2000). *Personal construct counselling in action* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Frawley-O'Dea, M. G., & Sarnat, J. E. (2001). *The supervisory relationship: A contemporary psychodynamic approach*. Guilford Press.
- Friedlander, M. L., & Snyder, J. (1983). Trainees' expectations for the supervisory process: Testing a developmental model. *Counselor Education and Supervision*, 22(4), 342-348.
- Furbish, D., Hay, A., & Jacob, E. (2009). Career counseling competencies: A comparative analysis of perspectives from educators, practitioners, and students. *Australian Journal of Career Development*, 18(3), 13-23.
<https://doi.org/10.1177/103841620901800304>

- Furbish, D., Neault, R., & Pickerell, D. (2009). Career counselling competencies: Enhancing practitioner development. *Australian Journal of Career Development*, 18(3), 13-20. <https://doi.org/10.1177/103841620901800304>
- Gazzola, N., & Thériault, A. (2007). Relational themes in counselling supervision: Broadening and narrowing processes. *Canadian Journal of Counselling*, 41(4), 228–243.
- Gazzola, N., De Stefano, J., Thériault, A., & Audet, C. T. (2013). Learning to be supervisors: A qualitative investigation of difficulties experienced by supervisors-in-training. *The Clinical Supervisor*, 32(1), 15-39. <https://doi.org/10.1080/07325223.2013.778678>
- GCDF. (2012). *Global Career Development Facilitator curriculum*. Center for Credentialing & Education.
- Gibson, R. L., Mitchell, M. H., & Mertens, D. M. (2010). *Introduction to career counseling for the 21st century* (2nd ed.). Pearson.
- Giddings, M. M., Cleveland, P. H., & Smith, C. H. (2007). Responding to inadequate supervision: A model promoting integration for post-MSW practitioners. *The Clinical Supervisor*, 25(1-2), 105-126. https://doi.org/10.1300/J001v25n01_08
- Glesne, C. (2006). *Becoming qualitative researchers: An introduction* (3rd ed.). Pearson.
- Gnilka, P. B., Chang, C. Y., & Dew, B. J. (2012). The relationship between supervisee stress, coping resources, the working alliance, and the supervisory working alliance. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 63-70. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00009.x>
- Gong, Y., Ji, Y., & Hu, J. (2013). A review of career development research in China: From the perspective of career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 3–14. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9230-2>
- González-Ocampo, G., & Castelló, M. (2019). Relationships between supervision, academic success, and stress management in higher education. *Journal of Academic Supervision*, 41(3), 215-230

- Goreczny, A. J., Hamilton, D., & Lubinski, L. (2015). Exploration of counselor self-efficacy across academic training. *Journal of Counseling and Development*. <https://doi.org/10.1080/07325223.2015.1012916>
- Green, M. S., & Dekkers, T. D. (2010). Attending to power and diversity in supervision: An exploration of supervisee learning outcomes and satisfaction with supervision. *Journal of Feminist Family Therapy*, 22(4), 293-312. <https://doi.org/10.1080/08952833.2010.528703>
- Grossl, K., Reese, R. J., Norsworthy, L. A., & Hopkins, N. B. (2014). Client feedback and counselor supervision: How client feedback affects counseling self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 33(2), 299-318.
- Gysbers, N. C. (2013). Career-ready students: A goal of comprehensive school counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 283-288. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00057.x>
- Hatcher, R. L., & Lassiter, K. D. (2007). Initial training in professional psychology: The practicum competencies outline. *Training and Education in Professional Psychology*, 1(1), 49.
- Hawkins, P., & Shohet, R. (2006). *Supervision in the helping professions* (3rd ed.). Open University Press.
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M., & Flores, L. Y. (1996). The influence of supervision training on trainee self-efficacy and attributions. *Journal of Counseling & Development*, 75(4), 339-344. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb02363.x>
- Herr, E. L. (2011). *Foundations of career counseling: An introduction to the profession*. Pearson.
- Hiebert, B. (2014). Competency models for career practitioners. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong ve A. G. Watts (Ed.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 101-120) . Springer.
- Hiebert, B., & Neault, R. A. (2014). *Career development and professional practice: From theory to practice*. Canadian Career Development Foundation.

- Hill, C. E. (2004). *Helping skills: Facilitating exploration, insight, and action* (2. baskı). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Empathy: Development, training, and consequences. In S. J. Lopez ve C. R. Snyder (Ed.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 235-253) içinde. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-015>
- Hill, C. E., Sullivan, C., Knox, S., & Schlosser, L. Z. (2008). Becoming psychotherapists: Experiences of novice trainees in a beginning graduate class. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 45(3), 301-317.
- Holloway, E. L., & Carroll, M. (1995). *Training counseling supervisors: Strategies, methods, and techniques*. Sage.
- Holloway, E. L. (1987). Developmental models of supervision: Is it development? *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(3), 209-216. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.18.3.209>
- Holloway, E., & Johnston, C. (1985). *Supervision in counseling: Theory and practice*. Sage.
- Hooley, T. (2019). Addressing diversity in career counseling and supervision. *International Journal of Career Development*, 45(1), 112-127
- Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2017). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. Routledge.
- Hutchinson, J. (2011). Career guidance and social mobility in the UK: Origins and evidence. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(1), 47–60. <https://doi.org/10.1007/s10775-011-9195-2>
- Irving, B. A. (2011). Career development as a site of oppression and domination: An engaging myth or a critical reality? *Australian Journal of Career Development*, 20(3), 24–30. <https://doi.org/10.1177/103841621102000305>
- Ivey, A. E. (1971). Microcounseling and attending behavior: An approach to prepracticum counselor training. *Journal of Counseling Psychology*, 18(3), 197-203. <https://doi.org/10.1037/h0030635>

- Jacobs, M., David, M., & Meyer, D. (1995). *The supervisory encounter: A guide for teachers of psychodynamic psychotherapy and psychoanalysis*. Yale University Press.
- Joët, G., Usher, E. L., & Bressoux, P. (2011). Sources of self-efficacy: An investigation of elementary school students in France. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 649.
- Kagan, N. (1975). Influencing human interaction—Eighteen years with IPR. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 3-12. <https://doi.org/10.1177/001100007500600102>
- Kindsvatter, A., & Desmond, K. J. (2013). A problem-based approach to skill acquisition and cognitive complexity with pre-practicum supervisees. *The Clinical Supervisor*, 32(2), 212-223.
- Kirchner, K. R. (1974). *Expectations about individual counseling supervision*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Columbia: University of Missouri.
- Knox, S., Burkard, A. W., Edwards, L. M., Smith, J. J., & Schlosser, L. Z. (2008). Supervisors' self-disclosure in clinical supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 55(4), 537-549.
- Koçyiğit Özyiğit, M., ve İşleyen, F. (2016). Psikolojik danışmada süpervizör eğitimi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1813–1831.
- Koçyiğit, M. (2022). Challenges and ethical issues in counseling supervision from faculty supervisors' perspective. *Participatory Educational Research*, 9 (5), 305–329. <https://doi.org/10.17275/per.22.116.9.5>
- Kozina, E., Grabovari, N., De Stefano, J., & Drapeau, M. (2010). Measuring changes in counselor self-efficacy: Further validation and implications for training and supervision. *Clinical Supervisor*, 29(2), 117-127. <https://doi.org/10.1080/07325223.2010.517483>
- Krumboltz, J. D. (1966). Behavioral counseling: Rationale and research. *Counseling Psychologist*, 1(1), 15-21. <https://doi.org/10.1177/001100006600100104>

- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas ve W.B. Walsh (Ed.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55-80) içinde. C A Davies-Black.
- Ladany, N., & Friedlander, M. L. (1995). The relationship between the supervisory working alliance and trainees' experience of role conflict and role ambiguity. *Counselor Education and Supervision*, 34(3), 220-231. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1995.tb00244.x>
- Ladany, N., Constantine, M. G., Miller, K., Erickson, C. D., & Muse-Burke, J. L. (2000). Supervisor countertransference: A qualitative investigation into its identification and description. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 102. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.1.102>
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 447-455. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02472.x>
- Ladany, N., Friedlander, M. L., & Nelson, M. L. (2005). *Critical events in psychotherapy supervision: An interpersonal approach*. American Psychological Association.
- Ladany, N., Klinger, R., & Kulp, L. (2011). Therapist shame: Implications for therapy and supervision. R. L. Dearing ve J. P. Tangney (Ed.), *Shame in the therapy hour* (s. 307–322) içinde. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12326-013>
- Ladany, N., Mori, Y., & Mehr, K. E. (2013). Effective and ineffective supervision. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 28-47. <https://doi.org/10.1177/0011000012442648>
- Ladany, N., Walker, J. A., & Melincoff, D. S. (2001). Supervisory style: Its relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 1–22. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01259.x>
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273. <https://doi.org/10.1177/0011000098262002>

- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218. <https://doi.org/10.1177/0011000098262001>
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., & Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105-120. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.1.105>
- Lazarus, A. A. (1968). *Behavior therapy and beyond*. McGraw-Hill.
- Leddick, G. R., & Bernard, J. M. (1980). The history of supervision: A critical review. *Counselor Education and Supervision*, 19(3), 186-196. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1980.tb00914.x>
- Lemons, S., & Lanning, W. E. (1979). Value system similarity and the supervisory relationship. *Counselor Education and Supervision*, 19(1), 13-19. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1979.tb00899.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97-108.
- Leong, F. T. L., & Flores, L. Y. (2013). Multicultural career counseling: Developmental, ecological, and contextual perspectives. *Career Development Quarterly*, 61(1), 14-24. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Liddle, H. A., Breunlin, D. C., & Schwartz, R. C. (1997). *Handbook of family therapy training and supervision*. Guilford Press.

- Liese, B. S., & Beck, J. S. (1997). Cognitive therapy supervision. In C. E. Watkins Jr. (Ed.), *Handbook of psychotherapy supervision* (pp. 114-133) içinde. New York: Wiley.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10(1), 3-42.
<https://doi.org/10.1177/0011000082101002>
- Maree, J. G. (2021). Exploring innovative career counselling strategies for universal access: Challenges and responses. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 3-12. <https://doi.org/10.1177/10384162241236418>
- Maree, J. G. (2020). *Innovate to elevate: Career counseling in the 21st century*. Springer.
- McCarthy, C. J., & Archer, J. (2020). Training career practitioners: Opportunities and challenges. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(2), 165-177.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1729331>
- McMahon, M. (2003). Supervision and career counsellors: A little-explored practice with an uncertain future. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(2), 177-187.
<https://doi.org/10.1080/0306988031000102351>
- McNeil, B. W., & Worthen, V. E. (1989). The parallel process in psychotherapy supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 20(5), 329-333.
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.20.5.329>
- Melchert, T. P., Hays, V. L., & Wiljanen, L. M. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counseling self-efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 74(6), 640-644. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb02304.x>
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Meydan, B. (2015). Bireyle psikolojik danışma uygulamasında mikro beceri süpervizyon modelinin etkililiğinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 55-68. <https://doi.org/10.17066/pdrd.23065>

- Meydan, B., ve Koçyiğit-Özyiğit, M. (2016). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 1-19.
- Meydan, C., Koçyiğit, M., ve Şahin, R. (2023). Feedback in clinical supervision: Methods and ethical considerations. *Turkish Journal of Psychological Counseling*, 15(4), 400-415
- Morrison, M. A., & Lent, R. W. (2018). The working alliance, beliefs about the supervisor, and counseling self-efficacy: Applying the relational efficacy model to counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 512.
- Moxham, L., Dwyer, T., & Reid-Searl, K. (2013). Articulating expectations for PhD candidature upon commencement: Ensuring supervisor/student 'best fit'. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(4), 345-354. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812030>
- Mullen, P. R., Uwamahoro, O., Blount, A. J., & Lambie, G. W. (2015). Development of counseling trainees' self-efficacy during their preparation program. *Counselor Education and Supervision*, 54(4), 305-318. doi: 10.15241/prm.5.1.175
- Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis-Kalton, C. A., & Zook, C. (1998). Client perceptions of counselor credibility and counselor multicultural competence during career counseling. *Career Development Quarterly*, 47(1), 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00728.x>
- Muretta Jr, R. J. (2004). *Exploring the four sources of self-efficacy* (Doctoral dissertation, Touro University International).
- Nag, K. (2014). *Career Counseling Models for Diverse Populations: Hands-On Applications for Practitioners*. Cengage Learning.
- National Career Development Association. (2009). Minimum competencies for multicultural career counseling and development. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/competencies_multi_cultural
- Nicoleta, L. (2015). Supervision in Career Counseling—theoretical framework and practical benefits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1094-1101. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.214>

- Niles, S. G. (2014). Career counseling supervision: Facilitating the integration of theory, research, and practice. *Career Development Quarterly*, 62(2), 165-170. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00079.x>
- Niles, S. G. (2014). *Career development interventions in the 21st century* (4th ed.). Pearson.
- Niles, S. G. (2014). Training career counselors for effective practice. In P. J. Hartung, M. L. Savickas ve W. B. Walsh (Ed.), *Career counseling* (pp. 175-194). American Psychological Association.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions* (5th ed.). Pearson.
- Niles, S. G., Goodman, J., & Pope, M. (2009). *The career counseling casebook: A resource for practitioners, students, and counselor educators* (2nd ed.). National Career Development Association.
- Norcross, J. C., & Popple, L. (2017). *Supervision essentials for the integrative developmental model*. American Psychological Association.
- Norem, K., Magnuson, S., & Wilcoxon, S. A. (2006). Supervisees' contributions to stellar supervision outcomes. *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory, and Research*, 34(1-2), 33-48. <https://doi.org/10.1080/15566382.2006.12033822>
- O'Brien, K. M., & Heppner, M. J. (1996). Applying social cognitive career theory to training career counselors. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 367-377.
- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., & Bikos, L. H. (1997). The Career Counseling Self-Efficacy Scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44(1), 20-31. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.44.1.20>
- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. Y., & Bikos, L. H. (1997). The Career Counseling Self-Efficiency Scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling psychology*, 44(1), 20.
- O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M., & Flores, L. Y. (1996). The relationship between counselor multicultural competency and client satisfaction in career counseling.

- Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24(3), 135-148.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1996.tb00243.x>
- Ooi, P. B., Wan Jaafar, W. M., & Crosling, G. (2021). Malaysian school counselor's self-efficacy: The key roles of supervisor support for training, mastery experience, and access to training. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.749225>
- Owen, S., Owen-Korkut, S., & Kurter, B. (2011). Career development and counseling in Turkey: An evolving profession. *Career Planning and Adult Development Journal*, 27(1), 39–52.
- Parcover, J. A., & Swanson, J. L. (2013). Career counselor training and supervision: Role of the supervisory working alliance. *Journal of Employment Counseling*, 50(4), 166-178.
- Park, Y. M., Lee, S. M., & Seo, Y. S. (2019). The effects of supervisors' feedback on supervisees' self-efficacy, anxiety, and counseling performance. *Asia Pacific Education Review*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12564-018-9565-4>
- Parry, A., & Doan, R. E. (1994). *Story revisions: Narrative therapy in the postmodern world*. Guilford Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Patton, M. Q. (2001). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. SAGE Publications.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Sense Publishers.
- Pearson, Q. M. (2004). Getting the most out of clinical supervision: Strategies for mental health counseling students. *Journal of Mental Health Counseling*, 26(4), 361-373.
<https://doi.org/10.17744/mehc.26.4.tttju8539ke8xuq6>
- Phan, H. P., & Ngu, B. H. (2016). Sources of self-efficacy in academic contexts: A longitudinal perspective. *School Psychology Quarterly*, 31(4), 548–564.
<https://doi.org/10.1037/spq0000151>

- Pişkin, M. (2006). Türkiye'de rehberlik ve psikolojik danışmanın gelişimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 1-14.
- Pope, M. (2000). *A history of career counseling and development in the United States: 1890 to 2000. The Career Development Quarterly*, 49(3), 194-211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00286.x>
- Prieto, L. R., & Betsworth, D. G. (1999). Supervision of career counseling: Current knowledge and new directions. *The Clinical Supervisor*, 18(1), 173-189.
- Reese, R. J., Usher, E. L., Bowman, D. C., Norsworthy, L. A., Halstead, J. L., Chisholm, R. R., Cave, D. G., & Matthews-Davis, N. (2009). Using client feedback in psychotherapy training: An analysis of its influence on supervision and counselor self-efficacy. *Training and Education in Professional Psychology*, 3(3), 157-168. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015673>
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95-103. <https://doi.org/10.1037/h0045357>
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2013). *The developing practitioner: Growth and stagnation of therapists and counselors*. Routledge.
- Russell, R. K., Crimmings, A. M., & Lent, R. W. (1984). Counselor training and supervision: Theory and research. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 625–681). Wiley & Sons.
- Russo, A. (2020). Supervision in counseling: A contemporary review. *Journal of Counseling & Development*, 98(3), 331-342. <https://doi.org/10.1002/jcad.12325>
- Sampson, J. P., Hou, P. C., Kronholz, J. F., Dozier, V. C., McClain, M. C., Buzzetta, M., Pawley, E. K., Finklea, J. T., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., Osborn, D. S., Hayden, S. C. W., Colvin, G. P., & Kennelly, E. L. (2013). A review of career information delivery systems. *Career Development Quarterly*, 61(2), 105-126. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Sampson, J. P., Osborn, D. S., Kettunen, J., Hou, P. C., Miller, A. K., & Makela, J. P. (2018). The validity of social media-based career information. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 121-134. <https://doi.org/10.1002/cdq.12127>

- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00631.x>
- Savickas, M. L. (2004). Career counseling in the postmodern era. *Career Development Quarterly*, 52(1), 36-47
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Savickas, M. L. (2012). Career construction theory and practice. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2n ed., pp. 147–183) . Wiley.
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2013). *Career psychology in the United States: Contributing to a global psychology*. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Ed.) içinde, *Handbook of career psychology* (pp. 27-53). American Psychological Association.
- Searles, H. F. (1955). The informational value of the supervisor's emotional experiences. *Psychiatry*, 18(2), 135-146. <https://doi.org/10.1080/00332747.1955.11023001>
- Silverman, D. (2013). *Doing qualitative research: A practical handbook*. SAGE Publications.
- Siviş-Çetinkaya, R., ve Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (2003). *The evolving professional self: Stages and themes in therapist and counselor development*. Wiley.
- Sobell, L. C., Sobell, M. B., & Agrawal, S. (2009). Randomized controlled trial of a cognitive-behavioral motivational intervention in a group versus individual format for substance use disorders. *Psychology of Addictive Behaviors*, 23(4), 672. <https://doi.org/10.1037/a0016636>

- Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy. *Career Development Quarterly*, 52(3), 194-201. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00643.x>
- Stake, R. (1995). *Case study research*. Springer.
- Steward, R. J., Breland, A., & Neil, D. M. (2001). Novice supervisees' self-evaluations and their perceptions of supervisor style. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 131-141. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01277.x>
- Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology*, 28(1), 59.
- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). *Developmental supervision: A model for integrating supervision and counselor development*. Jossey-Bass
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B. W., & Delworth, U. (1998). *IDM supervision: An integrated developmental model for supervising counselors and therapists*. Jossey-Bass Publishers.
- Sumerel, M. B., ve Borders, L. D. (1995). Supervision of career counseling interns. *The Clinical Supervisor*, 13(1), 91-100.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2015). *Career theory and practice: Learning through case studies* (3rd ed.). SAGE.
- Şahin, S., Arıcı, D., Kağnıcı, D. Y., ve Siyez, D. M. (2023). Küresel çapta kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve Türkiye için öneriler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 19-39. <https://doi.org/10.58501/kpdd.12838011>
- Şeker, G., ve Çapri, B. (2019). Mesleki Rehberlik ve Danışma Uygulaması: Psikolojik Danışman Adayları ve Okul Psikolojik Danışmanları Gözüyle Bir Değerlendirme, IX. *Uluslararası Yükseköğretimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Araştırmaları Kongresi, İstanbul*.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışmanlık ve rehberlik*. MEB yayınları.
- Tredinnick, L. (2017). Artificial intelligence and professional roles. *Business Information Review*, 34(1), 37-41. <https://doi.org/10.1177/0266382117692621>

- Truax, C. B., & Carkhuff, R. R. (1967). *Toward effective counseling and psychotherapy: Training and practice*. Aldine Publishing.
- Tutar, H. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik: Bir model nerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(zel Sayı 2), 117-140.
- VERBI Software. (2021). MAXQDA 2020 [computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software. Available from maxqda.com.
- Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N., & Chen, Y. L. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices among university counseling center counselors. *Journal of Career Development*, 36(3), 323-347. <https://doi.org/10.1177/0894845309345846>
- Watkins Jr, C. E., Vişcu, L. I., & Cadariu, I. E. (2021). Psychotherapy supervision research: On roadblocks, remedies, and recommendations. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 23(1), 8-25. <https://doi.org/10.1080/13642537.2021.1881139>
- Watkins, C. E. (2011). Does psychotherapy supervision contribute to patient outcomes? Considering thirty years of research. *The Clinical Supervisor*, 30(2), 235-256. <https://doi.org/10.1080/07325223.2011.619417>
- Westberg, J., & Jason, H. (1993). Providing constructive feedback. In J. Westberg, & H. Jason (Ed.), *Collaborative clinical education: The foundation of effective health care* (pp. 145–164). Springer Publishing Company.
- Whitson, S. C., Ward, S. M., & Kaufmann, Y. (2017). Career counseling outcome assessment: Current trends and future directions. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/1069072716658644>
- Whittaker, C. R. (2004). *Supervision in psychiatric practice: Practical approaches across venues and providers*. American Psychiatric Publishing.
- Wise J. B., & Trunnell, E. P. (2001). The influence of sources of self-efficacy upon efficacy strength. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23(4), 268-280.
- Wolpe, J., Knopp, J., & Garfield, S. L. (1966). *Behavior therapy: Appraisal and status*. McGraw-Hill.

- Worthington, E. L. Jr., & Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision as perceived by beginning counselors-in-training. *Journal of Counseling Psychology*, 26(1), 64-73. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.26.1.64>
- Yalom, I. D. (2002). *The gift of therapy: An open letter to a new generation of therapists and their patients*. HarperCollins.
- Yeşilyaprak, B. (2012). The paradigm shift of vocational guidance and career counseling and its implications for Turkey: An evaluation from past to future. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(1), 111-118.
- Yeşilyaprak, B. (2019). *Kariyer gelişim kuramları ve uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, O., ve Voltan-Acar, N. (2015). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun önemi ve grupla psikolojik danışmadaki rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 342-356.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods* (1th ed.). SAGE Publications.
- Yin, R. K. (1989). *Case Study Research* (revised edition). SAGE Publications.
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yükseköğretim Kurulu. (2018). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı bilgi paketi*. https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Yeni-Ogretmen-Yetistirme-Lisans-Programlari/Rehberlik_ve_Psikolojik_Danismanlik_Lisans_Programi.pdf

- Zainudin, Z. N., Hassan, S. A., Abu Talib, M., Ahmad, N. A., Yusop, Y. M., & Asri, A. S. (2020). Technology-assisted career counselling: Application, advantages and challenges as career counselling services and resources. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 67–93. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i11/8047>
- Zawai, A. M. A., & Al-Ali, M. A. (2014). Jordanian counselor trainees' self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 399–407.



7. EKLER

EK-1 Katılımcı Onam Formu

EK-2 Kişisel Bilgi Formu

EK-3 Açık Uçlu Anket Formu

EK-4 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

EK-5 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterliği Kontrol Listesi



EK-1 Katılımcı Onam Formu

Bu çalışma, Psikolojik Danışman Eğitiminde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterliklerinin İncelenmesi: Bir Durum Çalışması başlıklı bir araştırma çalışması olup psikolojik danışman adaylarının Türkiye’de Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı’nda yürütülmekte olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında psikolojik danışman adaylarının, mesleği icra etmekte olan psikolojik danışmanların ve süpervizörlerin bakış açıları ele alınarak süpervizyon sürecinde kariyer psikolojik danışmanı yeterliklerinin kazanılmasına katkı sağlayan ve sağlamayan etmenler belirlemek amacını taşımaktadır. Çalışma, doktora öğrencisi Pınar Aylin Yırtıcı tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile kariyer psikolojik danışmanlarının gelişimine ışık tutulacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, ders günlüğü, kontrol listesi ve görüşme yöntemleri ile sizden veriler toplanacaktır.
- Araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler araştırmacıya ait bir harddisk’te tutulacak ve üçüncü şahısların erişimine kapalı olacaktır. Araştırmanın yayınlanmasını takip eden 3 yıldan sonra imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.
- Bu çalışma kapsamında sizinle gerçekleştirilen görüşmelerin ses ve görüntü kayıtları alınacaktır. Bu kayıtlar araştırmacı tarafından saklanacak olup araştırmanın yayınlanmasını takip eden 3 yıldan sonra imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden Pınar Aylin Yırtıcı’ya yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Pınar Aylin Yırtıcı

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

EK-2 Kişisel Bilgi Formu

3.1 Psikolojik danışman adayı kişisel bilgi formu

- 1) Cinsiyetiniz?
- 2) Öğrenim görmekte olduğunuz üniversite?
- 3) Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersi kapsamında ne tarz uygulamalar yapıyorsunuz?
- 4) Eğer gerçek danışan görüyorsanız, şu anda almakta olduğunuz süpervizyon yöntemi aşağıdakilerden hangisidir?
 - Bireysel süpervizyon (Yalnızca süpervizörüm ve bana ait bir zamanda gerçekleşiyor.)
 - Grup süpervizyonu (Benzer öğrenim düzeylerinde diğer psikolojik danışman adaylarıyla birlikte gerçekleşiyor.)
 - Canlı süpervizyon (Psikolojik danışma oturumu esnasında süpervizörüm beni gözlemleyip o esnada müdahalede bulunuyor.
 - Diğer
- 5) Daha önce psikolojik danışma oturumu yönetmek konusunda bir deneyiminiz oldu mu?
- 6) Dersi kaç öğrenciyle birlikte alıyorsunuz?

3.2 Süpervizör kişisel bilgi formu

- 1) Cinsiyetiniz?
- 2) Yaşınız?
- 3) Çalışmakta olduğunuz üniversite?
- 4) Unvanınız?
- 5) Lisans ve lisansüstü derecelerinizi nelerdir?
- 6) Süpervizör olarak deneyim yılınız?
- 7) Mesleki Rehberlik ve Danışma Uygulaması konusundaki eğitim ve uygulamalarınızdan kısaca bahseder misiniz? (Lisans, YL, Doktora düzeyinde aldığınız dersler, eğitimler, yaptığınız kariyer psikolojik danışması oturum sayıları vb.)
- 8) Daha önce kariyer psikolojik danışmanlığı süpervizyonu aldınız mı?

3.3 Alan uzmanı kişisel bilgi formu

- 1) Cinsiyetiniz?
- 2) Mezun olduğunuz üniversite?
- 3) Unvanınız?
- 4) Kaç yıldır kariyer psikolojik danışmanlığı yapıyorsunuz?
- 5) Mezuniyet yılınız?

EK-3 Açık Uçlu Anket Formu

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI UYGULAMASI - AÇIK UÇLU ANKET FORMU

Psikolojik Danışman Adayı

Rumuz:

*Rumuzunuz şu şekilde kodlayınız:

- Adınızın baş harfi (iki adınız varsa ikisinin de baş harflerini yazınız)
- Soyadınızın baş harfi (iki soyadınız varsa ikisinin de baş harflerini yazınız)
- Doğduğunuz ayın baş harfi
- T.C. kimlik numaranızın son iki hanesi

(Örn. Ocak ayında doğmuş ve 12 T.C. kimlik numarasına sahip olan Ayşe Yılmaz'ın rumuzu şu şekilde olacaktır: AYO12)

- Geçtiğimiz ay içinde yaklaşık olarak ne kadar süpervizyon aldınız? _____ dakika / saat
- Hangi formatta gerçekleşti? (lütfen daire içine alın - birden fazla seçeneği daire içine alabilirsiniz)
Bireysel Grup Canlı Akran Diğer
- Süpervizörünüzle olan ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu ilişkinin kurulmasında ve sürdürülmesinde etkili olan unsurlar nelerdi? (Önceden var olan bir süpervizyon ilişkisine devam ettiyseniz, bu ilişkide varsa, ne gibi değişiklikler deneyimlediniz?)
- Süpervizyon öncesinde eğer yaptıysanız, ne tür bir hazırlık yaptınız?
- Süpervizyonda ne sunacağınıza dair kararınızı ne etkiledi?
- Süpervizyondan ne elde etmeyi umuyordunuz?
- Süpervizyon danışanlarla çalışmanızı nasıl etkiledi?
- Kişisel düzeyde süpervizyon size nasıl fayda sağladı?
- Bu süpervizyon deneyiminden öğrendiğiniz en önemli şey neydi?
- Süpervizyonla ilgili en çok memnun olduğunuz şey neydi?
- Eğer varsa, süpervizyonla ilgili memnun olmadığınız, rahatsız olduğunuz ne vardı?

Süpervizör

Rumuz:

*Rumuzunuz şu şekilde kodlayınız:

- Adınızın baş harfi (iki adınız varsa ikisinin de baş harflerini yazınız)
- Soyadınızın baş harfi (iki soyadınız varsa ikisinin de baş harflerini yazınız)
- Doğduğunuz ayın baş harfi
- T.C. kimlik numaranızın son iki hanesi

(Örn. Ocak ayında doğmuş ve 12 T.C. kimlik numarasına sahip olan Ayşe Yılmaz'ın rumuzu şu şekilde olacaktır: AYO12)

1. Geçtiğimiz ay içinde yaklaşık olarak ne kadar süpervizyon sundunuz? _____ dakika / saat
2. Süpervizyonu hangi formatta yürüttünüz? (lütfen daire içine alın - birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

<u>Bireysel</u>	<u>Grup</u>	<u>Canlı</u>	<u>Akran</u>	<u>Diğer</u>
-----------------	-------------	--------------	--------------	--------------
3. Psikolojik danışman adaylarıyla kurduğunuz süpervizyon ilişkisinin kurulmasında ve sürdürülmesinde etkili olan unsurlar nelerdi? (Önceden var olan bir süpervizyon ilişkisine devam ettiyseniz, bu ilişkide, varsa, ne gibi değişiklikler deneyimlediniz?)
4. Süpervizyon seanslarından önce, eğer yaptıysanız, nasıl gibi hazırlıklar yaptınız?
5. Süpervizyonunuzda hangi stratejileri, teknikleri ve müdahaleleri kullandınız?
6. Psikolojik danışman adaylarının sizden ne beklediğini düşünüyorsunuz?
7. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinden ne/neler kazandığını düşünüyorsunuz?
8. Süpervizyonda en çok memnun olduğunuz şey neydi?
9. Süpervizyonla ilgili memnun olmadığınız, rahatsız olduğunuz bir şey oldu mu? Olduysa bu neydi?
10. Bu süpervizyon deneyiminizden ne/neler öğrendiniz?
11. Bir süpervizör olarak en iyi yaptığınız şey nedir?

EK-4 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Psikolojik Danışman Adayı Görüşme Soruları

Görüşmenin Amacı: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini almakta olan psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlikleri kazanmasına katkı sağlayan ve sağlamayan etmenlerin keşfedilmesi

Görüşme Yapılacak Kişi: 2024 Bahar Akademik Dönemi'nde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini tamamlamış olan psikolojik danışman adayları

Görüşme Sorularının Hazırlandığı Tarih: 23.09.2023

İlk Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 21.11.2023

İkinci Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 12.05.2024

	Görüşme Soruları
1	Bir kariyer psikolojik danışmanlığı oturumu yönetmek konusunda şu anda kendinizi ne kadar yetkin hissediyorsunuz?
2	Şu anda Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini tamamlamış bir psikolojik danışman adayı olarak derse ilişkin beklentilerinizin ne ölçüde gerçekleştiğini düşünüyorsunuz?
3	Programda önceki dönemlerde almış olduğunuz derslerde edindiğiniz bilgiler bu ders kapsamında size katkı sundu mu? - Evet ise hangi dersler nasıl katkı sundu? - Hayır ise ne olsaydı katkı sunabilirdi?
4	Bu dönem KPDU dersi kapsamında almış olduğunuz süpervizyonun niteliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5	Bu dönem KPDU dersi kapsamında almış olduğunuz süpervizyonun süresi hakkında ne düşünüyorsunuz?
6	Süpervizyon sürecinizde yürüttüğünüz psikolojik danışmanlık oturumlarına ve çalışmalara dair süpervizörünüzden aldığınız geri bildirimleri nasıl değerlendiriyorsunuz?
7	Süpervizörünüzle kurduğunuz ilişkiye 1'den 10'a kadar bir puan verecek olsanız kaç verirdiniz? Vermiş olduğunuz puan bağlamında ilişkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
8	Süpervizörünüzü kariyer psikolojik danışmanlığı yetkinliğinizi ve becerilerinizi artırma konusunda rol modeli olarak görüyor musunuz? - Evet ise hangi yönleriyle rol modeli olduğunu düşünüyorsunuz? - Hayır ise hangi yönlerin eksik olduğunu düşünüyorsunuz?
9	Psikolojik danışma oturumlarınızdan önce hazırlık yaptınız mı? Evet ise ne tür hazırlıklar yaptınız?
10	Süpervizyon oturumlarınızdan önce hazırlık yaptınız mı? Evet ise ne tür hazırlıklar yaptınız?
11	Danışmanınızla kurduğunuz ilişki için neler söyleyebilirsiniz?
12	Bu ders KPD'a dair düşüncelerinizi nasıl etkiledi?
13	Bu dönem almış olduğunuz KPDU dersinin sizin için; a) en etkili yanı neydi? Neden? b) en etkisiz yanı neydi? Neden? c) nasıl olsaydı daha etkili geçmiş olurdu?

Süpervizör Görüşme Soruları

Görüşmenin Amacı: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini yürütmekte olan süpervizörlerin psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlikleri kazanmasına katkı sağlayan ve sağlamayan etmenlere ilişkin görüşlerinin ortaya konması

Görüşme Yapılacak Kişi: 2024 Bahar Akademik Dönemi'nde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini yürütmekte olan öğretim elemanları

Görüşme Sorularının Hazırlandığı Tarih: 23.09.2023

İlk Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 21.11.2023

İkinci Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 12.05.2024

	Görüşme Soruları Taslak 1
1	*Demografik bilgi edinmeye yönelik sorular.
2	KPDU dersi kapsamında ne tarz uygulamalar yapıyorsunuz?
3	Süpervizyon oturumuna gelmeden önce ne tür hazırlıklar yapıyorsunuz?
4	KPDU dersi sonunda süpervizör olarak sizin ulaşmayı istediğiniz hedefleriniz nelerdi? - Bu hedeflere ne ölçüde ulaşabildiğinizi düşünüyorsunuz?
5	KPDU dersi sonunda psikolojik danışman adaylarına kazandırmayı hedeflediğiniz yeterlikler nelerdir?
6	KPDU dersi kapsamında süpervizyon sürecinde geri bildirimleri nasıl veriyorsunuz?
7	KPDU dersi kapsamında süpervizyon sürecinde vermiş olduğunuz geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerine nasıl bir etki yaptığını düşünüyorsunuz? Bu etkiyi somut olarak nasıl gözlemliyorsunuz?
8	Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini genel olarak ele aldığınızda pda'ların en çok hangi uygulamalardan/etkinliklerden fayda sağladığını düşünüyorsunuz?
9	Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması dersini genel olarak ele aldığınızda pda'ların en az hangi uygulamalardan/etkinliklerden fayda sağladığını düşünüyorsunuz?
10	Süpervizyon ilişkisinde nelere dikkat ediyorsunuz?
11	Pda'larla kurduğunuz süpervizyon ilişkisinin öğrencilerin derse güdülenmesine ve gelişimlerine nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?
12	KPDU süpervizyonu sürecinde karşılaştığınız engeller nelerdir?

Alan Uzmanı Görüşme Soruları

Görüşmenin Amacı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı'ndan mezun olmuş ve mesleğini icra etmekte olan kişilerin mesleki yeterliklerin ne ölçüde kazandırıldığına ilişkin görüşlerinin ortaya konması

Görüşme Yapılacak Kişi: 2024 Bahar Akademik Dönemi kariyer psikolojik danışmanlığı yapmakta olan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı mezunları

Görüşme Sorularının Hazırlandığı Tarih: 23.09.2023

İlk Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 21.11.2023

İkinci Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 12.05.2024

	Görüşme Soruları Taslak 1
1	*Demografik bilgi edinmeye yönelik sorular.
2	Bir kariyer psikolojik danışmanlığı oturumu yönetmek konusunda kendinizi ne kadar yetkin hissediyorsunuz?
3	Lisans düzeyinde aldığınız KPDU dersi nasıl yürütüldü?
4	Lisans düzeyinde aldığınız KPDU dersini düşündüğünüzde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında size hangi mesleki yetkinlikleri kazandırdığını düşünüyorsunuz?
5	Kariyer psikolojik danışmanlığı oturumlarınızı yürütürken lisans düzeyinde aldığınız KPDU dersinde edinmiş olduğunuz hangi öğrenmelerinizden yararlanıyorsunuz? Edinmiş olduğunuz öğrenmelerden en çok hangisi işinize yarıyor?
6	Geriye dönüp baktığınızda bu dersi alırken deneyimlediğiniz süpervizyon ilişkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
7	Bugünkü uygulamalarınıza baktığınızda lisans düzeyinde aldığınız KPDU dersinin hangi yönlerden eksik olduğunu düşünüyorsunuz?
8	Şu anda bir kariyer psikolojik danışmanı olarak mesleki ihtiyaçlarınızı nasıl tanımlarsınız?

EK-5 Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterliliği Kontrol Listesi

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması Dersi Yeterlikleri Kontrol Listesi

Yönerge: Bu kontrol listesi, 2024 Bahar Dönemi'nde almış olduğunuz Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulaması / Mesleki Rehberlik Uygulaması dersi sonrasında kendinizi yeterli bulduğunuz veya bulmadığınız alanları belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Lütfen her bir maddeyi okuyarak sizin için doğru olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Rumuz:

*Rumuzunuz şu şekilde kodlayınız:

- Adınızın baş harfi (iki adınız varsa ikisinin de baş harflerini yazınız)
- Soyadınızın baş harfi (iki soyadınız varsa ikisinin de baş harflerini yazınız)
- Doğduğunuz ayın baş harfi
- T.C. kimlik numaranızın son iki hanesi

(Örn. Ocak ayında doğmuş ve 12 T.C. kimlik numarasına sahip olan Ayşe Yılmaz'ın rumuzu şu şekilde olacaktır: AYO12)

Kontrol Listesi Maddelerinin Hazırlandığı Tarih: 18.02.2024

İlk Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 31.03.2024

İkinci Uzman Görüşü Sonrası Revizyon Tarihi: 18.04.2024

Maddeler	Yeterli hissediyorum	Kısmen yeterli hissediyorum	Yetersiz hissediyorum
Teorik Bilgi			
Kariyer gelişimi kuramları, yaklaşımları ve modellerine ilişkin bilgi sahibi olma			
Danışanın sunduğu problem durumunu kavramsallaştırma			
Danışanın özelliklerine ve amaçlarına uygun kuramsal yaklaşımı belirleme			
Danışan tarafından sunulan problem durumunun ilgili kuramlar açısından inceleme			
Psikolojik Danışmanlık Becerileri ve İlkeleri			
Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecini yapılandırma (oturumun süresi ve sayısı, gizlilik koşulları ve psikolojik danışma sürecinin kapsamı hakkında bilgi verme)			
Danışanlar için bireysel hedefler belirleme (süreç ve oturum sonunda elde edilecek sonuç amaçları belirleme)			
Danışanla ilişki kurma			
Danışanın eylem planını yürütmesini destekleyebilecek kurum, kuruluş veya kaynakları karşılaştırma			

Danışanın kendisini tanımasına yardımcı olma			
Danışanın meslek alanlarını tanımasına yardımcı olma			
Psikolojik danışmanlık becerilerini kullanma			
Dikkati verme			
Soru sorma			
Asgari düzeyde teşvik etme			
İçerik yansıtma			
Duygu yansıtma			
Özetleme			
Anlık olma			
Yüzleştirme			
Odaklanma			
Anlamı yansıtma			
Yorumlama/yeniden çerçevelendirme			
Bilgi verme			
Müdahale			
Danışanın hedef ve ihtiyaçlarına uygun teknikleri belirleme			
Danışana iş arama araç ve kanallarından hangilerinin tanıtmasının uygun olacağına karar verme			
Danışana meslekler hakkında bilgi toplarken dikkat etmesi gereken noktaları açıklama			
Test ve Test Dışı Tekniklerin Kullanımı			
Yetenek, başarı, ilgi alanları, değerler ve kişilik özellikleri gibi bireysel etmenleri değerlendirmede kullanılacak test ve test dışı teknikler kullanma			
Danışanın cinsiyetine, cinsel yönelimine, ırkına, etnik kökenine, gelişim dönemine ve fiziksel, zihinsel ve sosyal kapasitesine uygun geçerli ve güvenilir araçları seçme			
Kariyer değerlendirme araçlarından elde edilen bulguları uygun şekilde yönetme, puanlama ve raporlama			
Etik			

Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarını etkileyebilecek mevcut etik ve yasal konular hakkındaki bilgi sahibi olma			
Kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili yetkinliği aşan durumlarda yönlendirme			
Kariyer psikolojik danışmanlığı süreci boyunca ve sonrasında gizliliği sağlama			
Kendimi tanıtırken ve mesleki niteliklerimden söz ederken doğru olmayan beyanlarda bulunmama			
Çokkültürlülük			
Danışanı etkileyebilecek beyresel ve çevresel etmenleri anlama			
Danışanların cinsiyet, ırk ve kültürel stereotiplere dayalı olarak işe ve çalışanlara yönelik önyargılarını belirlemek ve anlamak			
Kariyer psikolojik danışmanlığına ihtiyaç duyan farklı özellikleri olan birey ve gruplar için, farklılıklarına duyarlı ve etkili süreç yönetme			
Kariyer psikolojik danışmanlığına ihtiyaç duyan farklı özellikleri olan birey ve grupların farklı özelliklerine uygun değerlendirme araçları seçme			
Kaynaklar ve Teknoloji			
Danışanların gerekli bilgilerden yararlanabilmelerini sağlamak için birden fazla formattaki (yazılımlar, web sayfaları, uygulamalar, basılı kaynaklar vb.) kaynaklar hakkında bilgi sahibi olma			
Kariyer gelişimi ve planlaması ile ilgili teknolojik bilgi kaynaklarını kullanma			

Ek-6 Etik Kurul Belgesi Beyannamesi

Evrak Kayıt Tarihi: 13.12.2023

Protokol No: 665422

Tarih: 31.10.2024



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

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Doktora Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Psikolojik Danışman Eğitiminde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterliklerinin İncelenmesi: Bir Durum Çalışması
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Baki DUY
TEZ YAZARI:	Pınar Aylin YIRTICI
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu