

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

**PSİKODRAMA TEMELLİ DESTEK GRUBUNUN PSİKOLOJİK
DANIŞMANLARIN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ: BİR
MÜDAHALE ÇALIŞMASI**

HAZIRLAYAN

TUĞBA GÖRGÜNOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ PINAR ÇAĞ

ANKARA – 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

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

Tez Savunma Tarihi: 12/06/2025

Tez Adı: Psikodrama Temelli Destek Grubunun Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi: Bir Müdahale Çalışması

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)	İmza
Prof. Dr. Neslihan GÜNEY KARAMAN-Ankara Üniversitesi	
Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK- Başkent Üniversitesi	
Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÇAĞ- Başkent Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Servet Özdemir
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Tarih: ... / ... /

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 11 / 07 / 2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Tuğba GÖRGÜNOĞLU

Öğrencinin Numarası: 22210491

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Danışmanın Unvanı/Adı,Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÇAĞ

Tez Başlığı: Psikodrama Temelli Destek Grubunun Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi: Bir Müdahale Çalışması

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 65 sayfalık kısmına ilişkin, 10/07/2025 tarihinde tez danışmanım tarafından TURNİTİN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %7’dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2.Alıntılar hariç

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

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

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 11.07.2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:
Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÇAĞ

.....

*Destek olanlara destek verebilmek için çıkmış bu yolda,
atılan her adım önce kendi içimde yürünmüştür.
Bu tezi kırıldığı yerlerden ışık sızdırmayı başaran
içimdeki çocuğa ithaf ediyorum...*

TEŞEKKÜR

Her yolculuk bir niyetle başlar. Benimki; iyileşmeye, dokunmaya ve birlikte büyümeye dairdi.

Psikodrama mikrokozmozdan makrokozmoza erişmemi olanaklı kılan yaşam anahtarım oldu hep. Bu çalışmaya Psikodrama yöntemiyle, “destek olana destek” olma niyetiyle başladım. Kalbimde sade ama güçlü bir dilek vardı: Ben onlara dokunayım, onlar hem kendilerine hem de dokundukları herkese bir parça umut taşıyabilsin... Ve bu dilek, yol boyunca hiç eksilmeden bana eşlik etti.

Bu süreçte bir kez daha gördüm ki, psikolojik danışmanın psikolojik danışan koltuğuna oturmadan, kendi hikayesine tanıklık etmeden başkasına gerçekten alan açması mümkün değil. Bu çalışmaya gönül veren her bir psikolojik danışman, kendi yarasına dokunma cesaretiyle büyüdü ve o büyüme, çalışmanın da ruhunu derinleştirdi. Onlara minnettarım. Kırılanlıkları ile geldikleri sahneden dayanıklı zerafet ile ayrıldıklarını görmek benim için eşsiz bir deneyim oldu.

Yıllar önce yolum Ankara Üniversitesi PDR ile ilk kesiştiği andan itibaren etik duruşu, kavrayan zihni, şefkatli kalbi ve tüm asaleti ile benim için mesleki örnekten çok daha fazlası olan, Başkent Üniversitesinde yüksek lisans programına başvururken karşılaştığım ilhamı yeter diye motivasyon kaynağım olan sayın hocam Prof. Dr. Figen ÇOK’a teşekkür ederek başlamak isterim.

Ankara Üniversitesi koridorlarından zihnimin kalbimin koridorlarına yeri hep bambaşka olan, elini desteğini sesini çok uzaklarda olduğumuzda dahi hep yanımda hissettiğim; bilgisi, sezgisi, görüşü, kişiliği ile örneğim çok değerli hocam, şimdi jürim Prof. Dr. Neslihan GÜNEY KARAMAN’a sonsuz teşekkür ederim.

Başkent Üniversitesinin yaşamıma kattığı şeffaflığı ve içtenliği, yapıcı yorumları ve üniversitedeki akademik desteği için sayın hocam, jürim Doç. Dr. Zeynep ERKAN ATİK’e teşekkür ederim.

Başkent Üniversitesi PDR programında yüksek lisansa başladığım günden bu yana her adımında yanımda olan, bilgisiyle, sabrıyla ve yüreğiyle bana güven veren sevgili danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÇAĞ’a içten teşekkür ederim. Desteğiniz olmasaydı bu süreci bu kadar içime sinerek tamamlamam mümkün olmazdı.

Yanımda olan tüm dostlarıma, küçük büyük tüm başarılarımda izden öte olan tüm öğretmenlerime, aldıkları ışığı cömertçe geri yansıtan tüm öğrencilerime, destekleri hep yaşamımda kale gibi duran canım aileme çok teşekkür ederim.

Kalbimin, aklımın, bedenimin buluşabildiği o eşsiz sahneye; psikodramaya,

Ve en çok ben olma yolculuğumun baş kahramanı biricik kızım Zeren'e sonsuz teşekkür ederim.

Şükran duyulacak ne çok şey var...



ÖZET

Tuğba GÖRGÜNOĞLU

Psikodrama Temelli Destek Grubunun Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi: Bir Müdahale Çalışması

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

2025

Bu araştırmanın amacı, kariyerlerinin erken döneminde bulunan psikolojik danışmanların öz-yeterlilik düzeyleri üzerinde psikodrama temelli grup müdahalesinin etkisini incelemektir. Bu doğrultuda, yaratıcı ve deneyimsel bir yöntem olan psikodramanın, psikolojik danışmanların mesleki yeterlik algısına katkı sağlayıp sağlamadığını belirlemek çalışmanın temel hedefini oluşturmaktadır.

Araştırma, ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen çerçevesinde yürütülmüştür. Çalışma grubuna psikodrama temelli sekiz oturumluk bir grup müdahalesi uygulanmış; kontrol grubuna ise herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Veriler, “Psikolojik Danışma Öz-Yeterlilik Ölçeği” ile araştırmacı tarafından geliştirilen ve üç bölümden oluşan 16 maddelik bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Söz konusu form; demografik bilgiler, mesleki yeterlik göstergeleri (süpervizyon sıklığı, psikolojik danışan sayısı) ve katılımcıların kendi yeterliklerine ilişkin öznel değerlendirmelerini içermektedir. Öznel değerlendirmeler, görsel analog ölçek (VAS) üzerinden 0–10 puan aralığında yapılmış; hissedilen destek ihtiyacı, mesleki yeterlik algısı, günlük yaşam yeterliği, mesleki spontanlık ve gündelik spontanlık gibi boyutlar değerlendirilmiştir.

Araştırma bulguları, psikodrama temelli müdahale öncesi ve sonrası ölçümler karşılaştırıldığında, çalışma grubundaki psikolojik danışmanların öz-yeterlilik ve mesleki spontanlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir artış meydana geldiğini göstermektedir. Bu sonuç, uygulanan müdahalenin, psikolojik danışmanların mesleki yeterlik algılarını ve anlık, esnek müdahale kapasitesini geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Buna karşılık, kontrol grubunda yer alan katılımcıların hem öz-yeterlilik düzeylerinde hem de kendilerine ilişkin öznel yeterlik algılarında müdahale öncesi ve sonrası arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu durum, gözlenen değişimin müdahale etkisine atfedilebileceğini ve psikodrama uygulamasının mesleki gelişim açısından etkili bir yöntem olduğunu desteklemektedir. Elde edilen sonuçlar, psikodramanın hem bilişsel hem de duyuşsal düzeyde öz-yeterliliği artıran etkili bir müdahale yöntemi olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları doğrultusunda, psikodrama uygulamalarının psikolojik danışmanların mesleki gelişim süreçlerine entegre edilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Danışman Öz Yeterliliği, Psikodrama, Mesleki Öz Yeterlilik

ABSTRACT

Tuğba GÖRGÜNOĞLU

The Effect of Psychodrama-Based Support Groups on the Self-Efficacy Levels of Psychological Counselors: An Intervention Study

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

2025

The aim of this study is to examine the effect of a psychodrama-based group intervention on the self-efficacy levels of psychological counselors who are in the early stages of their professional careers. In this context, the primary objective of the research is to determine whether psychodrama, as a creative and experiential method, contributes to the counselors' perception of professional competence.

The study was conducted using a pretest–posttest control group experimental design. A psychodrama-based group intervention consisting of eight sessions was applied to the study group, while the control group did not receive any intervention. Data were collected through the "Psychological Counseling Self-Efficacy Scale" and a 16-item information form developed by the researcher. This form consisted of three sections: demographic characteristics, professional competence indicators (supervision frequency, number of clients), and participants' subjective self-evaluations. Subjective assessments were made using visual analog scales (VAS) scored between 0 and 10, evaluating five dimensions: perceived support need, perceived professional competence, perceived daily life competence, professional spontaneity, and everyday spontaneity.

The findings revealed a statistically significant increase in the self-efficacy and professional spontaneity levels of the psychological counselors in the study group after the intervention, compared to their pre-intervention scores. This result suggests that the applied psychodrama intervention contributed to the enhancement of participants' perceived professional competence and flexible intervention capacity. In contrast, no significant difference was observed in the self-efficacy levels or subjective competence perceptions of the control group between pretest and posttest measurements. These findings support the conclusion that the observed change is attributable to the intervention itself, and that psychodrama may be an effective method for supporting professional development. Overall, the results indicate that psychodrama is a powerful tool for enhancing self-efficacy at both cognitive and affective levels. Based on these findings, it is recommended that psychodrama practices be integrated into the professional training processes of psychological counselors.

Keywords: Psychological Counselor Self-Efficacy, Psychodrama, Professional Self-Efficacy

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Tanımlar	6
BÖLÜM II.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Psikodrama Grup Terapisi	7
2.2. Rol Kuramı.....	8
2.3. Psikodramanın Parçaları	9
2.3.1. Grup yöneticisi.....	10
2.3.2. Grup Üyeleri	10
2.3.3. Protagonist	11
2.3.4. Yardımcı egolar	12
2.3.5. Sahne.....	12
2.4. Psikodramada Kullanılan Teknikler.....	13
2.5. Psikodrama Türleri	15
2.6. Psikodrama ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	17
2.7. Öz Yeterlilik Kavramı	19
2.8. Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı.....	22
2.9. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	23
2.10. Meslek Hayatında Öz Yeterlilik.....	25

2.11. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Modeli	27
2.12. Psikolojik Danışmanlarda Öz Yeterlilik	28
2.13. Öz Yeterlilik Süreçleri	30
2.13.1. Bilişsel süreçler	30
2.13.2. Güdüsel (motivasyonel) süreçler	31
2.13.3. Duygusal süreçler	31
2.13.4. Seçim süreçleri	32
2.14. Öz Yeterlilik Kaynakları ve Boyutları	33
2.15. Öz Yeterlilik Üzerine Yapılan Araştırmalar	34
BÖLÜM III	37
YÖNTEM	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Çalışma Grubu.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları.....	39
3.3.1. Demografik Bilgi Formu	39
3.3.2. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	40
3.4. Uygulama Süreci.....	41
3.5. Araştırmacının Rolü	44
3.6. Verilerin Toplanması	45
3.7. Verilerin Analizi	45
BÖLÜM IV.....	47
BULGULAR	47
4.1. Normal Dağılıma Ait Bulgular	47
4.2. Ön Test Sonuçlarına Ait Bulgular	47
4.3. Ön Test ve Son Test Sonuçlarına Ait Bulgular	49
4.4. Son Test Sonuçlarına Ait Bulgular	53
4.5. Uygulayıcı Gözlem Notları.....	55
BÖLÜM V	58
TARTIŞMA	58
BÖLÜM VI.....	63
SONUÇ VE ÖNERİLER	63
6.1. Sonuç.....	63
6.2. Öneriler	63
KAYNAKLAR	66

EKLER	76
EK 1: Etik Kurul İzni.....	76
EK 2: Gönüllülük ve Aydınlatılmış Onam Formu.....	77
EK 3: Kişisel Bilgi Formu	79
EK 4: Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği	80



TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Araştırma deseni	37
Tablo 3.2. Demografik değişkenlere göre dağılım	38
Tablo 3.3. Psikodrama destek grubu oturumlar	43
Tablo 4.1. Değişkenlere ait Shapiro-Wilk Testi sonuçları.....	47
Tablo 4.2. Çalışma ve kontrol grubuna göre ruh sağlığı hizmetine yönelik parametrelerin ön test karşılaştırılması	48
Tablo 4.3. Çalışma ve kontrol grubuna göre, psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği ön test puanlarının karşılaştırılması	49
Tablo 4.4. Çalışma grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre ruh sağlığı hizmetine yönelik parametrelerin puanlarının karşılaştırılması	50
Tablo 4.5. Kontrol grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre ruh sağlığı hizmetine yönelik parametrelerin puanlarının karşılaştırılması	51
Tablo 4.6. Çalışma grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması	52
Tablo 4.7. Kontrol grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması	53
Tablo 4.8. Çalışma ve kontrol grubuna göre psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği son test puanlarının karşılaştırılması	54
Tablo 4.9. Çalışma ve kontrol grubuna göre ruh sağlığı hizmetine yönelik son test parametrelerin karşılaştırılması	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Psikodrama sahnesi	13
Şekil 2.2. Öz yeterlilik süreci ilişkileri	20



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

PDÖYÖ	Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği
VAS	Visual Analog Scale (Görsel Analog Ölçek)
vd	ve arkadaşlar



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın problem durumu, ardından araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıklar ve son olarak da araştırmanın temel kavramlarının tanıtılması yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Psikolojik danışmanlık, bireylerin yaşadığı duygusal, zihinsel ve davranışsal sorunlara yönelik profesyonel destek sunarak onların yaşam kalitelerini artırmayı hedefleyen, yoğun insani etkileşim ve duygusal emek gerektiren bir meslek alanıdır (Corey, 2020; Gladding, 2021). Danışma sürecinde terapötik ittifakın niteliği, psikolojik danışmanın empatik yaklaşımı, müdahale becerileri ve danışanın duygusal güvenliği gibi çok boyutlu faktörler belirleyici rol oynamaktadır (Cormier ve Hackney, 2013; Egan, 2001). Bu süreçlerde etkili olabilmek için psikolojik danışmanların sadece kuramsal bilgiye değil, aynı zamanda bu bilgiyi uygulamaya yansıtabilme becerilerine ve yüksek düzeyde mesleki öz-yeterliğe sahip olmaları gerekmektedir (Dryden, 2014; Özyürek, 2009).

Öz-yeterlik, Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramı kapsamında bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yetisine olan inancı olarak tanımlanır. Psikolojik danışmanlık bağlamında öz-yeterlik, psikolojik danışmanın psikolojik danışma oturumlarını etkin biçimde yürütme, danışanla güçlü bir ilişki kurma ve uygun müdahale stratejileri geliştirme kapasitesine dair algısıdır (Larson ve Daniels, 1998). Bu algının yüksek olması, mesleki doyumu, psikolojik dayanıklılığı ve profesyonel kimlik gelişimini desteklemektedir (Lent, Hill ve Hoffman, 2003; Schyns ve von Collani, 2002). Ancak yapılan araştırmalar, özellikle meslek hayatının ilk yıllarında olan psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerinin düşük olabileceğini ve bu durumun danışma sürecinin niteliğini olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymaktadır (Gibson, Dollarhide ve Moss, 2010; Bernard ve Goodyear, 2019). Psikolojik danışmanlar bu dönemde mesleki belirsizlikler, başarısızlık korkusu ve duygusal tükenmişlik yaşama riskiyle karşı karşıya kalmakta; bu durum, onların mesleki güvenlerini ve danışanla kuracakları terapötik ilişkiyi zedeleyebilmektedir (Skovholt ve Trotter-Mathison, 2016).

Bu çerçevede, psikolojik danışmanların öz-yeterlik algılarını destekleyecek müdahale programlarına duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Özellikle grup temelli ve deneyimsel yöntemlere dayalı çalışmalar hem mesleki becerilerin gelişimi hem de duygusal

düzenleme açısından önemli katkılar sunmaktadır (Malott vd., 2014). Bu bağlamda, psikodrama, bireylerin içsel yaşantılarını, duygularını ve çatışmalarını sahne üzerinde eyleme dökerek keşfetmelerini sağlayan yaratıcı bir psikoterapi yöntemidir (Moreno, 1946; Blatner, 2002). Rol değiştirme, çiftleme ve yansıtma gibi tekniklerle psikolojik danışmanların hem kendi içsel süreçleriyle yüzleşmeleri hem de mesleki rollerini yeniden yapılandırmaları mümkün hale gelmektedir (Kipper ve Ritchie, 2003; Kellerman, 2013). Psikodramatik süreçler, psikolojik danışmanın empati, spontanlık, duygusal farkındalık ve problem çözme becerilerini eşzamanlı olarak desteklemekte; bu da öz-yeterlik gelişimi açısından bütüncül bir deneyim sunmaktadır (Dayton, 2005; Altınay, 2015).

Son yıllarda yapılan çalışmalar psikodramanın psikolojik danışman adayları ve ruh sağlığı profesyonelleri üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Treadwell ve arkadaşlar (2001), psikodrama eğitimi verilen psikolojik danışman adaylarında özgüven ve öz-yeterlik düzeylerinin anlamlı biçimde arttığını göstermiştir. Şimşek ve arkadaşları (2019), psikodramatik tekniklerin empati ve duygusal farkındalık gelişimine katkı sunduğunu, Polat ve Ceylan (2023) ise bu yöntemin kaygı düzeylerini azaltarak mesleki güveni artırdığını belirtmiştir. Byeon ve arkadaşları (2022) ise psikodramanın güvenli grup ortamlarında, psikolojik danışmanların kişisel zayıflıklarını ifade etmelerine olanak tanıyarak öz-farkındalıklarını ve mesleki yeterlilik hissini güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Ancak bu çalışmaların çoğu ya öğrenci gruplarıyla sınırlıdır ya da müdahale programları sistematik bir yapıdan yoksundur.

Dolayısıyla, psikolojik danışmanların mesleklerinin ilk yıllarında karşılaştıkları güçlüklerle baş etmelerine yardımcı olacak, yapılandırılmış, kuramsal temeli güçlü ve deneyimsel özellikler taşıyan müdahale modellerine ihtiyaç vardır. Özellikle öz-yeterlik düzeylerini geliştirmeyi hedefleyen psikodrama temelli grup müdahalelerinin erken kariyer dönemlerinde yer alan psikolojik danışmanlar üzerindeki etkisini inceleyen deneysel araştırmalar sınırlıdır ve bu durum alanyazında belirgin bir boşluk oluşturmaktadır (Akşab ve Türk, 2022; Ron, 2022). Ayrıca, öz-yeterliğin alt boyutları olan yardım becerileri, oturum yönetimi ve kriz anlarındaki müdahale kapasitesi gibi alanlara özgü etkilerin bütüncül olarak değerlendirilmesine yönelik çalışmalar oldukça sınırlı kalmaktadır (Larson, 1998; Hall, 2009).

Bu araştırma, psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerini artırmaya yönelik olarak geliştirilen psikodrama temelli bir grup müdahalesinin etkisini yarı deneysel desen kullanarak incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma hem bireysel farkındalığı hem de mesleki kapasiteyi destekleyen bu özgün yöntem aracılığıyla, psikolojik danışmanların erken kariyer

dönemlerinde ihtiyaç duydukları çok boyutlu gelişim alanlarını desteklemeyi ve alanyazındaki kuramsal-uygulamalı boşluğa katkı sunmayı hedeflemektedir.

1.2. Amaç

Psikolojik danışmanlık mesleği, danışanların duygusal yükünü taşıma, empatik ve terapötik ilişki kurma, aynı zamanda müdahale süreçlerini yönetme gibi çok katmanlı beceriler gerektiren ve yoğun duygusal emek içeren bir meslek alanıdır (Skovholt ve Trotter-Mathison, 2016). Özellikle mesleki deneyimi sınırlı olan psikolojik danışmanlar, bireyle psikolojik danışma süreçlerinde çeşitli belirsizlikler, yetersizlik düşünceleri ve mesleki kaygılar yaşayabilmekte; bu durum öz-yeterlik algılarını olumsuz yönde etkileyerek danışma sürecine olan güvenlerini ve mesleki doyumlarını azaltabilmektedir (Gibson vd., 2010; Larson ve Daniels, 1998). Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanmakta ve mesleki yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve etkili uygulama arasında kritik bir köprü işlevi görmektedir (Bandura, 1997).

Bu bağlamda, psikolojik danışmanların hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini destekleyici, yaratıcı ve deneyimsel müdahale yaklaşımlarına duyulan ihtiyaç artmaktadır. Psikodrama yöntemi, bireyin duygusal, bilişsel ve davranışsal içgörülerini eylem yoluyla deneyimlemesini sağlayarak psikolojik danışmanların içsel kaynaklarına ulaşmalarını kolaylaştıran, farkındalıklarını derinleştiren ve öz-yeterlik algılarını destekleyen etkili bir grup çalışması olarak öne çıkmaktadır (Altınay, 2015; Kipper ve Ritchie, 2003). Psikodrama oturumlarının psikolojik danışmanların spontanlık, rol esnekliği, duygusal dayanıklılık ve problem çözme gibi mesleki becerilerini geliştirme potansiyeli, bu yöntemi psikolojik danışmanlar için önemli bir destek aracı haline getirmektedir.

Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, mesleğinin ilk 10 yılında olan psikolojik danışmanların bireyle psikolojik danışma sürecinde yaşadıkları duygusal ve mesleki güçlükleri ele almak ve bu süreçte yapılandırılmış bir psikodrama destek grubunun psikolojik danışmanların mesleki öz-yeterlik algıları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada, psikodrama temelli grup müdahalesinin, katılımcı psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerinde istatistiksel ve anlamlı bir değişim yaratıp yaratmadığı, özellikle danışma becerileri (danışanla ilişki kurma, oturum yönetimi, müdahale stratejileri) bağlamında nasıl bir katkı sağladığı deney ve kontrol grubu karşılaştırması temelinde değerlendirilecektir.

Bu kapsamda, araştırma aşağıdaki soruya yanıt aramaktadır:

1. Psikodrama destek grubuna katılan psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerinde, kontrol grubuna kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir artış gözlemlenmekte midir?

Bu araştırmanın, psikolojik danışmanların erken kariyer dönemlerindeki zorluklarla baş etmelerini kolaylaştıran ve mesleki öz-yeterliklerini güçlendiren grup temelli müdahalelere ilişkin alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir. Aynı zamanda çalışma, hizmet içi eğitim programlarının içeriğini zenginleştirmeye, uygulayıcılar için yaratıcı grup çalışmaları tasarlamaya ve uzun vadede mesleki tükenmişliği önlemeye yönelik önemli bir kuramsal ve uygulamalı çerçeve sunmayı hedeflemektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Psikolojik danışmanlar, bireylerin psikolojik iyi oluşlarını desteklemeye yönelik profesyonel hizmet sunan ve toplumun ruh sağlığına önemli katkılarda bulunan uzmanlardır. Bununla birlikte, özellikle bireysel danışma uygulamalarında, psikolojik danışmanlar yoğun duygusal yüklerle karşı karşıya kalmakta ve mesleki tükenmişlik riski taşımaktadırlar. Danışma süreci, empati, duygu düzenleme, krizle başa çıkma ve etkili iletişim gibi becerilerin sürekli geliştirilmesini zorunlu kılmakta; bu durum ise psikolojik danışmanların mesleki özyeterlilik algılarını doğrudan etkilemektedir.

Mevcut literatürde psikolojik danışmanların özyeterlilik düzeylerini etkileyen çeşitli faktörler incelenmiş; özellikle süpervizyon, kurum ve uygulama deneyimi, bilinçli farkındalık temelli eğitimler, akran grup süpervizyonları ve yapılandırılmış müdahale programlarının mesleki gelişime katkı sunduğu saptanmıştır (Akşab ve Türk, 2022; Mullen vd., 2015; Ooi vd., 2018). Ancak bu çalışmaların önemli bir kısmı psikolojik danışmanların *uygulama yapma* deneyimlerine odaklanmakta, uygulamalarına yönelik yapılandırılmış *destek mekanizmalarının* etkilerini yeterince incelememektedir. Bu noktada, psikolojik danışmanların danışma süreçlerinde yaşadıkları güçlüklerle başa çıkmalarına yardımcı olacak yaratıcı, etkileşimsel ve duygusal farkındalık temelli destek yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu bağlamda, yarı deneysel desenle yapılandırılan bu araştırma, psikodrama yöntemi aracılığıyla psikolojik danışmanların danışma sürecinde karşılaştıkları mesleki güçlüklerle baş etmelerini kolaylaştırmayı ve mesleki özyeterlilik algılarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Psikodrama, bireyin içsel süreçlerini keşfetmesine, yaşantılarına

dışsallaştırarak yaklaşmasına ve problem çözme becerilerini geliştirmesine olanak tanıyan bir yöntem olması nedeniyle bu bağlamda etkili bir destek mekanizması olma potansiyeli taşımaktadır (Blatner, 2002).

Araştırmanın bir diğer özgün yönü ise örneklemi meslek hayatının ilk on yılı içinde bulunan psikolojik danışmanların oluşturmalarıdır. Bu tercih, yalnızca pratik nedenlere değil, aynı zamanda gelişimsel kuramsal bir temele dayanmaktadır. Rønnestad ve Skovholt'un (1993, 2003) psikolojik danışmanların mesleki gelişim modeline göre, bu dönem psikolojik danışmanların yoğun öğrenme, kimlik oluşturma ve sınırlarını keşfetme sürecinde oldukları bir evredir. Bu evredeki profesyoneller, yeni deneyimlere ve destekleyici müdahalelere daha açık olup, değişim ve gelişim motivasyonları daha yüksektir. Bu nedenle, çalışmanın bu gruba odaklanması, psikodrama temelli bir müdahalenin etkililiğini değerlendirmek açısından hem kuramsal hem de pratik anlamda anlamlıdır.

Bu çalışma, psikodrama temelli grup uygulamasının psikolojik danışmanların bireysel danışma süreçlerinde yaşadıkları zorluklara karşı bir destek mekanizması olarak etkisini ortaya koymayı hedeflemektedir. Elde edilecek bulgular, meslek içi eğitim programlarının yapılandırılmasına, süpervizyon modellerinin yeniden gözden geçirilmesine ve psikolojik danışmanların profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacak uygulamalı müdahale modellerinin geliştirilmesine ışık tutabilir. Ayrıca psikodramanın, psikolojik danışmanların yalnızca psikolojik danışmanlarına değil, aynı zamanda kendilerine dönük farkındalık ve dayanıklılık geliştirme süreçlerinde de etkili bir araç olarak kullanılması yönünde alanyazına özgün katkılar sunması beklenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, grup uygulaması sürecinde araştırmacı, süpervizör değil, grup lideri kimliğiyle yer almıştır. Bu durum, grup dinamikleri ve müdahale sürecine ilişkin bazı profesyonel etkileşimlerin farklı biçimde gelişmesine neden olmuş olabilir. Bir diğer sınırlılık, araştırma gruplarının yalnızca kadın psikolojik danışmanlardan oluşmasıdır. Bu durum, elde edilen bulguların farklı cinsiyet gruplarına genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Ayrıca, grup üyelerinden bazılarının eş zamanlı olarak yüksek lisans düzeyinde süpervizyon almaları ve farklı profesyonel eğitim süreçlerine devam etmeleri, psikodrama uygulamasının etkisini izole biçimde değerlendirmeyi güçleştirmiş olabilir. Bu durum, elde edilen sonuçlar üzerinde dolaylı etkilere yol açabilecek yan değişkenler oluşturmaktadır.

1.5. Tanımlar

Psikodrama: Psikodrama, bireylerin yaşadıkları duygusal, sosyal ve psikolojik sorunları canlandırma yöntemiyle ele aldıkları, yaratıcı ve etkileşim temelli bir grup terapisi (Moreno vd., 2013). Bu araştırmada, psikodrama yaklaşımı bireyle psikolojik danışma uygulamalarına odaklanan grup oturumlarında, danışmanların mesleki yaşantılarına ilişkin deneyimlerini ifade etmeleri ve bu deneyimlerin üzerinde çalışmaları amacıyla kullanılmıştır.

Öz Yeterlilik: Bandura (1989), öz yeterliliği bireyin belirli bir performansı sergileyebilmek adına gerekli eylemleri planlama, organize etme ve başarıyla uygulayabilme yeteneğine olan inancı olarak açıklamaktadır. Bu araştırmada öz-yeterlilik, psikolojik danışmanların bireysel danışma oturumlarındaki mesleki becerilerine olan inanç düzeyini ifade etmektedir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde psikodrama grup terapisi; rol kuramı, psikodramanın parçaları ve bölümleri, psikodramada kullanılan teknikler, psikodrama ve psikopatoloji ilişkisi, öz yeterlilik kavramı, öz yeterliliğin gelişimi, öz yeterliğin kaynakları ve literatür çalışmaları yer almaktadır.

2.1. Psikodrama Grup Terapisi

Psikodrama, bireylerin yaşadıkları duygusal, sosyal ve psikolojik sorunları canlandırma yöntemiyle ele aldıkları, yaratıcı ve etkileşim temelli bir grup terapisi. Jacob Levi Moreno tarafından 1920'li yıllarda geliştirilen bu yaklaşım, bireylerin kendi iç dünyalarını ve ilişkilerini anlamalarına yardımcı olmak amacıyla sahneleme ve rol yapma tekniklerini kullanır. Psikodrama, Yunanca kökenli psyche (ruh) ve drama (eylem) kelimelerinin birleşiminden türemiş olup, bireyin kendini ifade etmesini ve deneyimlerini eyleme dökerek anlamlandırmasını sağlar (Erkiral, 2021).

Bu yöntem, bireylerin geçmiş, şimdi ve gelecekle bağlantılı deneyimlerini ele alarak onları farklı perspektiflerden değerlendirmelerine imkân tanır. Katılımcılar, grup içindeki roller aracılığıyla kendilerini ve başkalarını daha derinlemesine anlama fırsatı bulurlar. Psikodrama, bireyin yaşadığı sorunları, kaygıları ve çatışmaları ele alarak başa çıkma becerilerini geliştirmesine katkı sunar (Moreno vd., 2013).

Psikodrama, bireyin yaşamını keşfetmesini ve anlamlandırmasını sağlayan bir terapi yöntemidir. Hatalarımızın cezalandırılmadığı, aksine anlaşıldığı ve dönüştürüldüğü bir süreç olarak tanımlanabilir. Grup ortamında gerçekleştirilen bu yöntem, bireyin yaşantısına dışarıdan bakmasına olanak tanır. Doğaçlama ve dramatik canlandırmalar aracılığıyla bireyler, iç dünyalarındaki duygu ve düşünceleri eyleme dökerek derin bir farkındalık kazanırlar. Psikodrama seansları, mutlaka alanında uzman bir grup lideri veya terapist rehberliğinde gerçekleştirilir. Grup üyeleri, kendi yaşantılarında karşılaştıkları sorunları ve duygusal zorlukları paylaşarak sahnede yeniden canlandırır. Bu süreçte her katılımcı hem kendi iyileşme yolculuğunu yaşar hem de diğer üyeler için bir iyileştirici rol üstlenir. Sözel anlatımın ötesine geçen bu yöntem, bireyin yalnızca konuşarak değil, roller içinde hareket ederek kendini ifade etmesini zorunlu kılar (Holmes, 2013).

Psikodramanın temel amacı, bireyin yaşadığı olaylara dair derinlemesine bir içgörü kazanmasını sağlamak, bastırılmış duyguların güvenli bir ortamda açığa çıkmasını kolaylaştırmak ve sağlıklı başa çıkma becerilerini geliştirmektir. Bu yöntem, bireyin sözel ve sözel olmayan ifadelerini bir araya getirerek bütünsel bir iyileşme süreci sunar. Katılımcılar, deneyimlerini eyleme dökerken hem kendilerini hem de diğerlerini daha iyi anlama fırsatı bulur (Moreno vd., 2013).

Psikodrama oturumları genellikle 8-10 kişilik gruplarla gerçekleştirilir ve yaklaşık 1,5 saat sürer. Uygulama sürecinde belirli bir zaman ya da mekân sınırlaması bulunmaz; bireyin bilinçdışı süreçleri, mitolojik öğeler, rüyalar ya da soyut kavramlar dahi sahneye taşınabilir. Bu yönüyle psikodrama, sadece bireyin geçmiş yaşantılarına odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda geleceğe yönelik olasılıkları da keşfetmesini sağlayan dinamik bir yapıya sahiptir (Altınay, 2015).

Psikodrama, bireyin iç dünyasını keşfetmesini ve yaşam deneyimlerini sahnede yeniden canlandırarak anlamlandırmasını sağlayan güçlü bir terapi yöntemidir. Bu süreçte roller büyük bir önem taşır. Birey, yalnızca kendisini değil, başkalarını da farklı bakış açılarından deneyimleyerek empati geliştirme ve ilişkilerini derinlemesine anlama fırsatı bulur. Psikodramanın temel yapı taşlarından biri olan rol kuramı, bireylerin toplumsal ve psikolojik rollerini nasıl benimsediğini, deneyimlediğini ve dönüştürdüğünü ele alır (Moreno vd., 2013).

2.2. Rol Kuramı

Moreno (1946), “rol” kavramının kökeninin sosyal ya da psikiyatrik bir terim olmadığını, bilimsel bir bağlamdan türediğini öne sürer. Ona göre, birey belirli bir anda, çevresindeki nesnelere ve insanlara tepki verirken üstlendiği işlevsel biçim sayesinde bir rol üstlenir. Bu süreç, bireyin yalnızca bir davranış kalıbı geliştirmesi değil, aynı zamanda kimlik inşasında da temel bir yapı taşıdır.

Bebegın doğum öncesi ve sonrası gelişim sürecinde, kendiliğın ve rollerin temellerinin atıldığı aşama, özdeşlik matrisi olarak adlandırılır. Bu evrede, birey henüz ayrılaşmamış bir dünyada var olur ve temel rollerini geliştirmeye başlar. Bebek için en temel roller verici ve alıcı rolleridir. İlk bakım verenle kurduğu ilişki, ilerleyen yaşantısında sosyal etkileşimlerine zemin hazırlayan bir alışveriş sürecini oluşturur. Bu erken dönem rol deneyimi, bireyin gelecekte ilişkilerinde nasıl bir “alıcı” ya da “verici” olacağını belirleyen temel bir unsur haline gelir (Moreno, 1946).

Moreno'nun geliştirdiği rol analizi, bireyin sahip olduğu rollerin ve bu rollerin işlevselliliğinin değerlendirilmesini içerir. Bu erevede Clayton (1994), rol sistemlerini üç temel başlık altında incelemiştir:

- *Parçalanmış ve işlevsel olmayan rol sistemi:* Kişinin roller arasında btnlk sağlayamadığı, düzensiz ve uyumsuz bir yapı sergilediği sistemdir.
- *Başa ıkıcı rol sistemi:* Kişinin zorluklarla mücadele edebildiği, ancak değişime açık ve gelişime ihtiyaç duyan rollerin olduğu sistemdir.
- *İlerleyici işlevsel rol sistemi:* Roller arasında uyumun sağlandığı, bireyin esnek, dengeli ve sağlıklı bir işlevsellik gösterdiği sistemdir.

Grup yöneticisi ya da psikodramatik çalışmalarda kullanılan başoyuncu (protagonist), bireyin sahip olduğu rollerin yetersiz, aşırı gelişmiş, az gelişmiş, çatışmalı ya da eksik olup olmadığını analiz edebilir. Bu analiz, bireyin gelişim sürecini anlamada ve gerektiğinde destekleyici müdahaleler geliştirmede önemli bir araçtır.

Moreno'nun kuramına göre roller, bireyin kendilik (self) gelişiminden önce var olur. Birey, kendisini tam olarak tanımlamadan önce, içinde bulunduğu fizyolojik, sosyal ve psikolojik rol kümeleri arasında bir işlevsellik kurar. Başka bir deyişle, birey kendiliğini deneyimlemeden önce çevresiyle kurduğu roller üzerinden var olur. Toplumsal yaşantıya bakıldığında, bireyin yaşamı boyunca üstlendiği roller üç ana kategoride incelenebilir (şarlak, 2017):

- *Sosyal Roller:* Toplumsal kimliğimizi belirleyen, günlük hayatın içinde üstlendiğimiz roller (ebeveyn, ğretmen, lider vb.).
- *Psikodramatik Roller:* İçsel dünyamızda yaşadığımız ve psikoterapötik süreçlerde açığa çıkan roller.
- *Psikosomatik Roller:* Bedenin ve duyguların bir bütün halinde ifade edildiği roller (rneğin, bir müzisyenin enstrümanı aracılığıyla duygularını ifade etmesi).

2.3. Psikodramanın Parçaları

Psikodrama, bireylerin duygularını, düşüncelerini ve deneyimlerini canlandırarak ifade etmelerini sağlayan yaratıcı bir grup terapisi yöntemidir. "şimdi ve burada" ilkesiyle anın yaşanmasına olanak tanıyan bu terapi türü, doğallık ve yaratıcılığı merkeze alır. Psikodramanın yapı taşlarını beş temel ge oluşturur (zbek ve Leutz, 2013):

- Grup yöneticisi
- Grup yeleri

- Protagonist
- Yardımcı egolar
- Sahne

2.3.1. Grup yöneticisi

Psikodrama yöneticisi, her oturumun düzenlenmesinden ve sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesinden sorumlu olan temel figürdür. Yöneticinin en önemli görevlerinden biri, genellikle çekingen veya edilgen olan grup üyelerini oyuna dâhil ederek onların etkinlik kazanmasını sağlamaktır. Bunun yanı sıra, protagonistin ve grup üyelerinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak oyunun seyrini şekillendirme sorumluluğunu da taşır (Özbek ve Leutz, 2003). Yalnızca sahnedeki eylemleri yönlendirmekle kalmaz, aynı zamanda grubun dinamiklerini sezebilecek bir farkındalığa sahip olmalıdır. Grup üyeleriyle doğrudan ilişki kurabilmesi ve onların iç dünyalarına empatik bir yaklaşım sergilemesi, psikodrama sürecinin başarısını belirleyen önemli faktörlerdendir.

Her ne kadar psikodrama yöneticisi süreci yönlendiren kişi olsa da olağanüstü bir yeteneğe ya da doğaüstü bir güce sahip olması gerekmez. O, yalnızca yaratıcı, spontan ve ortalamanın üzerinde bir bütünlük sergileyen bir insandır (Kellerman, 2013). Kendi sınırlarını bilmek, geniş bir rol repertuarına sahip olmak ve sahici bir yaklaşım sergilemek, bir psikodrama yöneticisinin temel nitelikleri arasında yer alır. Bu nedenle, tüm gücü elinde tutan otoriter bir figür olmaktan ziyade, süreci dengeleyen ve yönlendiren bir rehber olarak hareket eder. Kendi otantikliğini koruyarak ve grup üyelerine güvenli bir alan sunarak psikodrama sahnesinin etkin bir şekilde işlemlerini sağlar (Özbek ve Leutz, 2013).

2.3.2. Grup Üyeleri

Psikodramada başoyuncu, kişisel bir deneyimi veya içsel çatışmayı dramatize etmek üzere sahneye çıktığında, süreci daha etkili hale getirmek için diğer grup üyelerinin desteğine ihtiyaç duyar. Bu noktada, sahnede protagonistin yaşantısını derinleştirmek ve canlandırmayı daha gerçekçi kılmak amacıyla rol alan grup üyeleri devreye girer (Dökmen, 2005).

Grup üyeleri, başoyuncunun deneyimini zenginleştirmek ve sahneye taşınan olayları daha somut hale getirmek için çeşitli roller üstlenirler. Onların desteği, kimi zaman protagonistin hayatında yer alan kişileri canlandırarak, kimi zaman da onun iç dünyasındaki duygu ve düşünceleri yansıtarak gerçekleşir. Grup üyeleri, sahnedeki rolleriyle protagonistin

anlatısını güçlendirir, onun duygusal sürecine empatiyle yaklaşır ve canlandırdığı ilişkileri daha görünür hale getirir (Özbek ve Leutz, 2013).

Psikodrama sürecinde grup üyelerinin rollere uyum sağlaması önemlidir. Bu noktada başoyuncunun görevi, grup üyelerinin rollerini anlamalarına yardımcı olmak, gerektiğinde yönlendirmek ve dramatizasyon sürecine adapte olmalarını sağlamaktır.

2.3.3. Protagonist

Protagonist, yani başoyuncu, kişisel bir deneyimi veya sorununu sahneye taşıyan ve dramatik canlandırma sürecinde merkezde yer alan kişidir (Schützenberger-Ancelin, 1995). Psikodrama sürecinde protagonist, kendi yaşamına dair önemli olayları, içsel çatışmaları veya çözüme ihtiyaç duyduğu durumları sahne üzerinde somutlaştırarak ifade eder.

Moreno (1946), psikodramatik canlandırmaların kişinin spontanitesini artırarak yaratıcı çözüm yolları geliştirmesine katkıda bulunduğunu belirtmiştir. *Protagonist* terimi, klasik Yunan tiyatrosunda “başoyuncu” anlamına gelen kelimeden türetilmiş olup, psikodrama bağlamında da grup içinde en yoğun duygusal deneyimi yaşayan ve hikayesi üzerine çalışılan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte protagonistin deneyimi, grup üyeleri ve psikodrama lideri tarafından dikkatle desteklenir.

Psikodramada protagonistin rolü, yalnızca kendi içsel dünyasını keşfetmekle sınırlı değildir. Grup dinamikleri içinde diğer katılımcılar, başoyuncunun yaşantısını anlamasına yardımcı olmak için belirli rolleri üstlenebilirler. Protagonist, sahne üzerinde ailesinden, arkadaşlarından veya hayatında etkili olmuş kişilerden oluşan karakterleri grup üyelerine atayarak, geçmiş deneyimlerini yeniden canlandırabilir (Dökmen, 2005). Bu süreç, bireyin duygusal ifadesini güçlendirmesine, içgörü kazanmasına ve psikolojik rahatlama yaşamasına olanak tanır.

Protagonistin canlandırma sürecinde yaşadığı deneyim, bireysel farkındalığın artmasına ve psikolojik bütünleşmenin sağlanmasına katkıda bulunur. Ayrıca grup üyeleri, protagonistin hikâyesine tanıklık ederek kendi deneyimleriyle bağlantılar kurabilir ve empati yetilerini geliştirebilirler. Böylece psikodrama, yalnızca bireysel bir iyileşme yöntemi olmaktan çıkıp, aynı zamanda grup üyelerinin birbirleriyle derin bir bağ kurmasını sağlayan etkili bir süreç haline gelir (Blatner, 2002).

2.3.4. Yardımcı egolar

Psikodramada yardımcı egolar, protagonistin sahneye koyduğu içsel ve dışsal deneyimleri destekleyen, yönlendiren ve derinleştiren katılımcılardır. Protagonist dışındaki grup üyeleri, psikodramatik süreçte yardımcı ego rolünü üstlenerek, sahnedeki olayların akışını zenginleştirir ve terapötik etkileşimi güçlendirir. Moreno'ya (1946) göre yardımcı egolar, protagonistin birer uzantısıdır ve onun dünyasını keşfetmesine, duygularını anlamlandırmasına yardımcı olurlar. Bu yönleriyle hem protagonistin yaşantısını sahneye taşır hem de sahnede bir nevi yansıma görevi görerek terapötik sürecin etkisini artırır.

Yardımcı egoların üç temel işlevi bulunmaktadır: terapötik, yönetici ve keşfedici uzantı olmak (Moreno, 1946). Terapötik uzantı olarak, protagonistin duygusal süreçlerine eşlik ederek onun içsel dünyasını daha iyi anlamasını sağlarlar. Yönetici uzantı rolünde, psikodrama yöneticisinin (terapistin) yönlendirmelerini takip ederek sahnedeki olayların akışını düzenlerler. Keşfedici uzantı olarak ise protagonistin bilinçdışında yer alan unsurların açığa çıkmasını ve iç görü kazanmasını kolaylaştırırlar (Özbek ve Leutz, 2011).

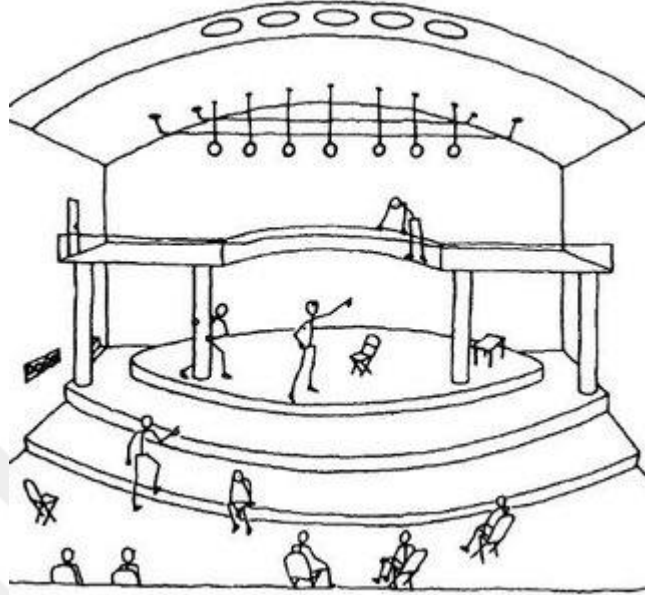
Yardımcı egoların bir diğer önemli işlevi de çift yönlü dikkati sürdürebilmeleridir. Bir yandan protagonistin duygu ve davranışlarına odaklanırken, diğer yandan yöneticinin sahneyi yönlendirmesine uyum sağlamalıdır. Bu denge, psikodramatik sürecin etkili bir şekilde ilerlemesini sağlar ve protagonistin içsel dünyasını keşfetmesine katkıda bulunur (Kellermann, 2013). Yardımcı egolar sadece protagonistin sahnesini tamamlayan figürler değil, aynı zamanda terapötik sürecin temel yapı taşlarıdır. Protagonistin duygu ve deneyimlerini somutlaştırarak, sahne üzerinde daha derin keşifler yapmasına olanak tanırırlar. Bu roller, psikodramanın dönüştürücü gücünü ortaya çıkararak, bireyin kendilik algısını ve iç görüşünü geliştirmesine katkı sunar (Blatner, 2002).

2.3.5. Sahne

Psikodrama sahnesi, grup üyelerinin bir araya geldiği, insan ilişkilerinin incelendiği ve bir yönetmenin rehberliğinde ilerleyen güvenli bir ortamdır (Djuric vd., 2006). Bu sahne, yalnızca belirli bir zaman dilimiyle sınırlı kalmaz; geçmiş, şimdi ve geleceği aynı anda barındırarak bireylere çok boyutlu bir deneyim sunar (Blomkvist ve Rützel, 2013). Aynı zamanda, gerçeklik ile fantezi arasındaki sınırların ortadan kalktığı bu alan, katılımcılara duygu ve düşüncelerini özgürce ifade etme fırsatı tanır.

Şekil 2.1.

Psikodrama sahnesi (Blatner, 2002)



Psikodrama sahnesinin en dikkat çekici özelliklerinden biri, bireyin iç dünyasındaki karmaşık deneyimlerini dışa vurabilmesine imkân tanınmasıdır. Burada, dış dünya ile içsel gerçeklik arasındaki ayrımlar ortadan kalkar; geçmiş anılar, şu anki duygular ve geleceğe dair hayaller aynı düzlemde var olabilir (Blomkvist ve Rützel, 2013). Bu bağlamda, bireyler sahnede her şeyi deneyimleyebilir: Kendi sınırlarını aşmak, hayalini kurduğu bir karşılaşmayı gerçekleştirmek ya da bastırdığı duygularını serbest bırakmak mümkündür. İşte bu çok boyutlu gerçeklik, psikodramada "artık gerçeklik" olarak adlandırılır ve bireyin içsel dünyasını keşfetmesine yeni bir kapı aralar.

Psikodramanın temelinde yer alan “mış gibi” kavramı, sahnede deneyimlenen olayları geçmiş gibi hissetmeyi ve bu şekilde bireyin bastırılmış duygularıyla güvenli bir ortamda yüzleşmesini sağlar (Djuric vd., 2006). Tıpkı çocukların oyun oynarken “mış gibi” yaparak farklı rollere bürünmesi gibi, psikodrama da bireylere geçmişte yaşadıkları travmatik anıları yeniden yapılandırma ve bu anılarla baş etme fırsatı sunar. Böylece, psikodrama sahnesi bireyin hem kendini hem de başkalarını daha derinden anlamasına katkıda bulunan bir araç hâline gelir (Özbek ve Leutz, 2013).

2.4. Psikodramada Kullanılan Teknikler

Psikodrama grup terapisinde en çok kullanılan teknikler, rol değiştirme, eşleme ve ayna teknikleridir.

Eşleme, psikodramanın en temel tekniklerinden biridir ve empatiyi, duygu ifadesini güçlendirmeyi amaçlar. Protagonist, sahneye koyacağı yaşantıda yer alan kişileri grup üyeleri arasından seçer ve onları o role eşler. Seçilen yardımcı egolar, karakterin beden dilini ve duygularını benimseyerek sahneye uyum sağlar. Bazen protagonist duygularını ifade etmekte zorlanabilir. Bu durumda bir grup üyesi tamamlayıcı eşleme yaparak protagonistin dile getiremediği duyguları söyler. Ayrıca yönetici, protagonistin kendisi yerine bir “double” seçmesini isteyebilir. Bu yöntem, protagonistin yaşadığı deneyimi dışarıdan gözlemleyerek daha derinlemesine anlamasına yardımcı olur. Eşleme, bireyin bastırılmış duygularını açığa çıkarmasını ve kendisini daha iyi tanımasını sağlayarak terapötik sürece katkıda bulunur (Kipper, 2003).

Rol değiştirme, psikodramanın en güçlü tekniklerinden biridir ve empatiyi derinleştirerek içgörü kazandırmayı amaçlar. Eşleme sonrasında protagonist, seçtiği kişinin rolüne girerek onun bakış açısını deneyimler. Bu süreç, yalnızca başkasını anlamayı değil, aynı zamanda kendine dışarıdan bakmayı da sağlar. Rol değiştirmenin iki temel türü vardır: Karşılıklı rol değiştirme, protagonistin kendisiyle başkası arasındaki rolü değiş tokuş etmesini içerirken, temsili rol değiştirme, bireyin kendi iç dünyasındaki roller veya nesneler arasında gerçekleşir ve genellikle sembollerle desteklenir. Bu teknik, bireyin başkalarının deneyimlerini anlamasını, spontanlığını artırmasını ve yeni bakış açıları geliştirmesini sağlar. Aynı zamanda içgörü ve çözümlemeyi destekleyerek psikodramanın en etkili unsurlarından biri haline gelir (Kellerman, 1994).

Aynalama tekniği, protagonistin kendi davranışlarını dışarıdan gözlemleyerek değerlendirmesine ve gerektiğinde değişiklikler yapmasına olanak tanıyan güçlü bir psikodrama yöntemidir. Oyun başladığında protagonist, sahneyi tam olarak görebilmesi için genellikle yüksek bir konuma çıkar. Grup üyeleri, onun gösterdiği şekilde sahnede rol alırken, protagonist de kendini bir aynada izler gibi kendi yansımalarını gözlemleme fırsatı bulur. Bu teknik, protagonistin öznel olarak deneyimlediği olaylara nesnel bir bakış açısıyla yaklaşmasını sağlar. Protagonist sahnede fiziksel olarak var olsa da psikolojik olarak bir adım geriye çekilerek kendi davranışlarını dışarıdan değerlendirme imkânı bulur. Aynalama tekniği, bireyin “sanki aynada kendini görmesi” gibi bir etki yaratarak, farkındalık geliştirmesine ve değişime yönlenmesine yardımcı olur (Şarlak, 2017).

Tele kelimesi, uzaklık veya belirli bir mesafeyi ifade eden bir kavramdır. Psikodramanın kurucusu Moreno (1993), bu terimi bireyler arasındaki doğal çekim ve itme gücünü tanımlamak için kullanmıştır. Tele, karşılaşma deneyiminin merkezinde yer alır ve

bireylerin birbirlerine yönelik doğal bir duyarlılık geliştirmesi olarak açıklanabilir. Bu durum, insanların sanki ortak bir ruhsal bağ ile birbirlerine bağlı olmaları şeklinde düşünülebilir. Tele, sosyal bağların oluşumunda ve kişiler arası ilişkilerde önemli bir rol oynar. Aktarım ve karşı aktarım kavramları ise Tele'nin psikopatolojik yönlerini temsil eder. Tele, bireyler arasındaki içsel uyumu ve etkileşimi ortaya koyarken, aktarım ve karşı aktarım, bu dinamiğin psikolojik boyutta nasıl şekillendiğini anlamamıza yardımcı olur. Bu bağlamda, tele kavramı yalnızca bireyler arası bağları değil, aynı zamanda ruhsal ve duygusal etkileşimlerin doğasını anlamak açısından da önemli bir araçtır.

Aktarım, bireyin bilinçdışında taşıdığı duygu ve rollerin, karşısındaki kişiye yansıtılması sürecidir. Bu yansıma, kişinin iç dünyasında önemli bir yer tutan figürlerin temsilini içerir. Psikolojik danışman ya da grubun bilinçdışı, geçmişten gelen dinamikleri bugüne taşır ve böylece ilişkileri şekillendirir. Özellikle stres anlarında, aktarım yoğunlaşarak bireyin tüm yakın ilişkilerini etkileyebilir; hatta terapi ya da liderlik gibi profesyonel bağlamlarda da kendini göstererek etkileşimi farklı bir boyuta taşıyabilir (Blomkvist ve Rützel, 2013).

Karşı aktarım ise, yöneticinin ya da terapistin, grubun ya da bireyin kendisine yönelttiği bilinçdışı duygulara maruz kalmasıyla ortaya çıkar. Öyle ki, bir yönetici odaya adım attığında, daha önce hissetmediği ancak aniden tüm ortamı kaplayan duyguların içinde bulabilir kendini. Bu hisler, sanki yoktan var olmuş gibidir; yöneticinin ya da terapistin önceden sahip olduğu ruh halinden bağımsızdır. Grup ya da birey, kendi içsel dinamiklerini bilinçdışı olarak aktarır karşısındakini bu girdabın içine çeker. Bu karşılıklı etkileşim, iletişimin yüzeyinde görünenden çok daha derin ve karmaşıktır. Çünkü aktarım ve karşı aktarım, yalnızca kelimelerle değil, beden dili, enerji ve bilinçdışı süreçlerle de işler. Bu yüzden bir lider, yönetici ya da terapist, kendi duygusal farkındalığını geliştirerek, maruz kaldığı karşı aktarımı anlamlandırmalı ve yönetmelidir. Aksi takdirde, bilinçdışı bir labirentin içinde yönünü kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilir (Şarlak, 2017).

2.5. Psikodrama Türleri

Psikodramada oyunun seyrine, grup üyelerinin tutumlarına ve yöneticinin tercihlerine bağlı olmak üzere çeşitli Psikodrama türleri kullanılabilir. Bu türler aşağıda açıklanmıştır;

Baş oyuncu merkezli psikodrama türünde grup üyelerinden biri tarafından dile getirilen bir sorun, sahne üzerinde dramatize edilir. Oyun sürecinde yönetici ve grup üyeleri, baş oyuncunun iç dünyasını keşfetmesine yardımcı olmak için aktif bir rol üstlenir. Hem

sahneleme aşamasında hem de sonrasında gerçekleştirilen paylaşım sürecinde kullanılan tüm teknikler, baş oyuncunun içsel çatışmalarını çözümlemesine ve psikolojik gelişimine katkıda bulunmayı amaçlar. Bu süreçte, baş oyuncunun duygusal boşalım (katarsis) yaşaması, kendini daha iyi anlaması ve ruhsal rahatlama sağlaması hedeflenir. Uygulanan yöntemler arasında, rol değişimi, yansıtma ve geri bildirim verme gibi teknikler bulunur. Tüm bu unsurlar, baş oyuncunun içgörü kazanmasını ve kişisel farkındalığını artırmasını destekler (Dökmen, 2005).

Grubu Merkez Alan Psikodrama (Sosyodrama): Bir psikodrama grubunda ele alınan konular tüm üyeleri ilgilendiriyorsa, bu durumda grup odaklı psikodrama süreci devreye girer. Bu yöntemde, belirli bir baş-oyuncu bulunmaz; aksine, grup üyelerinin tamamı veya büyük bir kısmı baş-oyuncu konumundadır. Sosyodrama, bu yaklaşımın genel bir çerçevesini oluşturur.

Isınma evresinde, yönetici eğer grubun ortak bir meseleye sahip olduğunu fark ederse, sosyodrama uygulamaya karar verebilir. Bu yöntemde iki temel yaklaşım benimsenebilir. Birinci yaklaşımda, grup adına sahnede yer alacak bir baş-oyuncu belirlenir. Bu kişi, grubun ortak duygu ve düşüncelerini yansıtarak onların bir tür sözcüsü gibi hareket eder. İkinci yöntem ise, tek bir baş-oyuncu yerine birden fazla kişinin bu rolü paylaşmasıdır. Böylece, grubun çeşitli perspektifleri sahneye taşınarak, konunun farklı yönleri daha derinlemesine ele alınabilir (Dökmen, 2005).

Psiko-opera, Moreno'nun psikodrama tekniklerinden ilham alan, sözlü iletişim yerine müziğe, sözsüz etkileşime, dansa, dramatizasyona ve şarkı söylemeye dayalı bir yaklaşımdır. Bu yöntemde belirli bir soruna odaklanmak yerine, grup içinde birliktelik duygusunu güçlendirmek, bireylerin ruhsal gelişimine katkı sağlamak, spontanlığı artırmak ve rahatlama yöntemlerini desteklemek amaçlanır. Müzik ve sahne sanatlarının terapötik gücünden yararlanarak, bireylerin iç dünyalarını özgürce ifade etmelerine ve hoş vakit geçirmelerine olanak tanır (Korkmaz, 2019).

Rol oyunu, müzikle ifade, sözsüz iletişim, dans, dramatizasyon ve şarkı söyleme gibi unsurları içeren bir tekniktir. Bu yöntem, katılımcılar arasında birlik duygusunu pekiştirmeyi, ruhsal gelişimi desteklemeyi ve spontane davranışları artırmayı amaçlar. Bu teknik, psikodrama ile benzerlik gösterdiğinden "rol merkezli psikodrama" olarak da adlandırılabilir. Ancak sadece psikoterapötik bir amaçla kullanılmaz; bireylerin farklı rollere hazırlanmasına, toplumsal etkileşimi güçlendirmeye ve empati kurma becerilerini

geliştirmeye de katkıda bulunur. Ayrıca, ruhsal bozuklukları olan bireylerin tedavi sürecinde karşılaşılabilecek olumsuz durumları önlemek veya hafifletmek amacıyla da uygulanabilir. Rol değiştirme ve ayna tekniği, rol oyunlarında sık kullanılan yöntemler arasında yer alır (Korkmaz, 2019).

2.6. Psikodrama ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Psikodrama üzerine yapılan çalışmalar, farklı gruplar üzerindeki psikolojik ve sosyal etkilerini incelemiştir. Gündüz (1996), çocuk esirgeme yurdunda yaşayan ergen kızlar üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, 8 oturum süren psikodrama uygulamasının benlik saygısı, depresyon, sosyal destek ve sürekli kaygı gibi genel psikolojik değişkenler üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını, ancak bireysel değerler ve çevre uyumunda olumlu gelişmeler sağladığını ortaya koymuştur.

Coşkun ve Çakmak (2005), alkol ve madde bağımlılığı tedavisi gören bireylerde psikodramanın etkisini incelemiş ve 28 günlük tedavi sürecinde, özellikle duygu düzenleme ve öfke kontrolünde önemli değişimler gözlemlemiştir. BEDÖ ölçeğinde anlamlı iyileşmeler saptanırken, sosyal karşılaştırma ve içsel öfke düzeylerinde de değişimlere yakın sonuçlar elde edilmiştir. Oğuzhanoğlu ve Özdel (2005) huzurevinde yaşayan yaşlı bireylerle yaptığı çalışmada, 18 oturumluk psikodrama uygulamasının depresyon puanlarını istatistiksel olarak anlamlı ölçüde değiştirmese de anksiyete seviyelerini düşürdüğünü belirlemiştir. Özellikle Hamilton Anksiyete Değerlendirme Ölçeği'nde önemli bir azalma görülmüştür.

Karadağ ve arkadaşlar (2010), psöriyazis hastalarının stresle başa çıkma biçimleri üzerine psikodramanın etkisini incelemiş ve dini yönelim gibi pasif başa çıkma stratejilerinin azaldığını, olumlu yeniden yorumlama gibi aktif stratejilerin ise arttığını bulmuştur. Ayrıca depresif belirtilerin de azaldığı gözlemlenmiştir.

Gökkaya ve arkadaşlar (2019), psikodrama yöntemiyle gerçekleştirilen grup uygulamalarının üniversite öğrencilerinin umut, yaşam doyumu ve öznel iyi oluşları üzerindeki etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Aydın ve Yüceyurt (2024), çevrimiçi Jungiye psikodrama uygulamasının genç erişkinlerin erken dönem şemaları, psikolojik iyi oluş ve özşefkat üzerinde etkili olduğu belirtmişlerdir.

Karabilgin ve arkadaşlarının (2012) yaptığı araştırmada, HIV/AIDS ile yaşayan bireylerin evrensellik ve aile yeniden canlandırma gibi psikodrama süreçleri aracılığıyla stresli duygularla başa çıkabildikleri, umut duygusunun güçlendiği ve öz-anlayışlarının geliştiği belirtilmiştir.

COVID-19 pandemisi sürecinde yürütülen çalışmalar da psikodramanın güncel ve esnek bir terapi yöntemi olduğunu göstermektedir. Biancalani ve arkadaşlarının (2021) gerçekleştirdiği araştırmada, çevrim içi psikodrama uygulamalarının pandemiyle ilişkili korkuları yönetmede etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, psikodramanın sadece yüz yüze ortamlarda değil, aynı zamanda dijital platformlarda da etkili bir biçimde uygulanabileceğini göstermektedir. Witte ve arkadaşlar (2021) ise psikodramanın güvenli bir ortam yaratma, terapötik ittifak kurma gibi faktörleri sayesinde farklı psikolojik sorunlara ve klinik ortamlara uyarlanabildiğini vurgulamaktadır.

Klinik bağlamda yürütülen araştırmalar, psikodramanın depresyon ve anksiyete gibi yaygın ruh sağlığı sorunları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Giacomucci ve Marquit (2020), madde bağımlılığı tedavisi gören bireylerde travma odaklı psikodrama uygulayarak, bu yöntemin travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) semptomlarının azaltılmasında etkili olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalarda, analitik psikodramanın kaygı ve depresyon semptomlarında anlamlı azalmalar sağladığı, bu yaklaşımın sadece belirtileri değil, aynı zamanda bireylerin yaşadığı sıkıntıların altında yatan anlamları hedeflediği görülmektedir (Biolcati vd., 2017). Bununla birlikte, bazı araştırmalar öz-gerçekleştirme üzerindeki etkiler açısından farklı sonuçlar bildirmiş; bazı örneklerde olumlu sonuçlar elde edilirken, bazılarında karışık bulgulara ulaşılmıştır (Ulusoy ve Şimşek, 2021).

Psikodramanın temel bileşenlerinden biri olan spontanite, bireylerin uyum sağlama becerilerinde ve öz-farkındalıklarında önemli rol oynamaktadır. Dehnavi ve arkadaşlarının (2018) çalışmaları, spontanitenin psikoterapötik kazanımlarla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, rol değişimi (role reversal) ve eşleme (doubling) gibi tekniklerin, katılımcıların hem kendilerini hem de başkalarını daha iyi anlamalarını sağladığı bildirilmiştir (Bucuța vd., 2018). Bu durum, Özcan'ın (2019) vurguladığı gibi, deneyimsel ve sanatsal terapi yöntemlerinin psikolojik iyileşmeyi ve kişisel dönüşümü kolaylaştırmadaki etkisiyle örtüşmektedir.

Genel olarak, psikodrama farklı yaş grupları ve psikolojik durumlar üzerinde uygulanmış, bireylerin uyum süreçlerinde ve stres yönetiminde olumlu katkılar sağladığı görülmüştür. Ancak bazı çalışmalarda, psikodramanın etkileri genel psikolojik değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmasa da bireysel ve duygusal süreçleri olumlu yönde desteklediği anlaşılmıştır.

2.7. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik (self-efficacy) kavramı, bireyin belirli bir görevi ya da sorumluluğu başarıyla yerine getirme becerisine ilişkin öznel algısını ifade etmektedir ve bu kavram psikoloji literatürüne Albert Bandura tarafından kazandırılmıştır (Bandura, 1977). Bandura, 1977 yılında yayımladığı öncü çalışmasında öz yeterliliği, bireyin belli bir davranışı gerçekleştirme konusunda yeterli olup olmadığına dair yargısı olarak tanımlamış; bu kavramı bireyin davranışlarını şekillendiren temel bir psikolojik unsur olarak ele almıştır (Bandura, 1977). Başlangıçta sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde geliştirilen öz yeterlik kuramı, 1986 yılında sosyal bilişsel kuramın oluşturulmasıyla birlikte bireyin sadece çevresel koşullardan değil; aynı zamanda bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçlerden etkilenecek davranış geliştirdiği çok boyutlu bir yapı olarak yeniden tanımlanmıştır (Bandura, 1986). Bandura (1989), öz yeterliliği bireyin belirli bir performansı sergileyebilmek adına gerekli eylemleri planlama, organize etme ve başarıyla uygulayabilme yeteneğine olan inancı olarak açıklamış; 1995 yılında ise bu inancın dört temel kaynağını doğrudan yaşantılar, dolaylı deneyimler (model alma), sözel ikna ve fizyolojik-duygusal durumlar ayrıntılı biçimde sistematikleştirmiştir (Bandura, 1995). Bu bağlamda öz yeterlilik, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri etkin bir biçimde kullanabilmesi için gerekli olan özgüven ve inanç düzeyini tanımlarken; bireyin kendi potansiyelini değerlendirmesi, karşılaşılabileceği zorluklarla baş edebilme kapasitesine yönelik bir içsel algı geliştirmesi ve bu doğrultuda davranışlarını şekillendirmesi ile doğrudan ilişkilidir (Korkmaz, 2004).

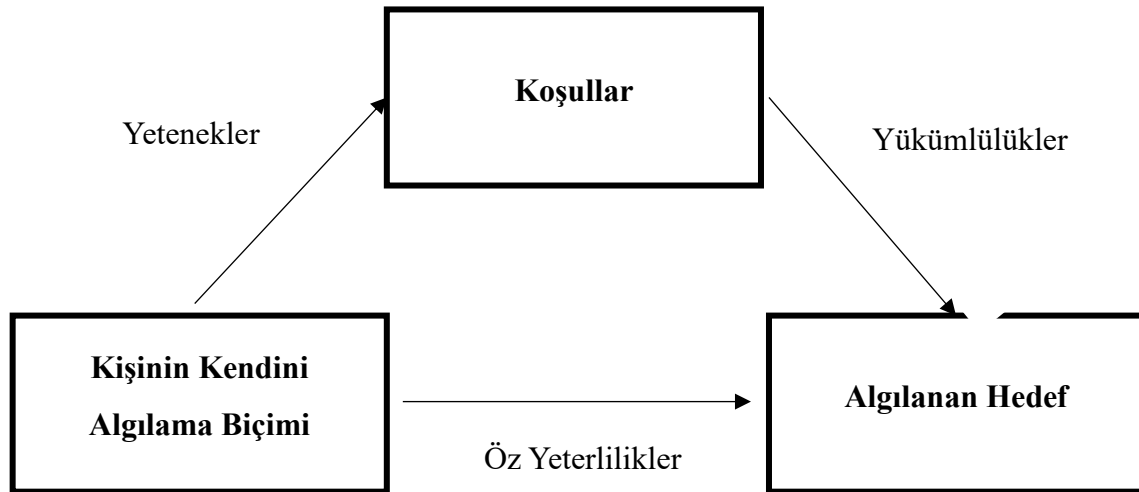
Öz yeterlilik, bireyin sahip olduğu yetenekler ile amaca yönelik davranışları arasında aracı bir rol üstlenmektedir. Karşılaşılan engeller, başarısızlıklar ve zorluklar, bireyin öz yeterlilik düzeyini şekillendirerek onun dayanıklılığı, çaba sarf etme eğilimi ve esneklik kapasitesi üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu süreç, bireyin davranış değişikliklerine yönelik kararlarını ve eylemlerini de etkilemektedir (Marat, 2005). Nitekim, Bandura (1989), bireyin bilgi, beceri ve yetenek sahibi olmasının tek başına yeterli olmadığını, bu donanımları etkin bir biçimde kullanabilme becerisinin de büyük önem taşıdığını vurgulamaktadır. Öz yeterlilik algısı düşük olan bireylerin, sahip oldukları yetenek ve bilgilere ilişkin şüphe duymaları nedeniyle sorumluluk üstlenmekten kaçındıkları, girişimcilik düzeylerinin düşük olduğu ve uzun vadede motivasyon kaybı yaşadıkları belirtilmektedir. Bu durum, bireyin sahip olduğu potansiyeli tam anlamıyla kullanamamasına neden olmakta ve zamanla öğrenilmiş çaresizlik gibi olumsuz psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir (Çuhadar vd., 2013).

Literatürde öz yeterlilik kavramına yönelik yapılan tanımlamalar incelendiğinde, üç temel bileşenden oluştuğu görülmektedir (Marat, 2005):

- **Öznel Yargılama Süreci:** Öz yeterlilik algısı, bireyin belirli bir görevi veya sorumluluğu yerine getirme yeteneğine ilişkin öznel değerlendirmelerini kapsar. Birey, kendi kapasitesine dair inancını şekillendirirken önceki deneyimlerinden, gözlemlerinden ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir.
- **Bilişsel ve Duygusal Bileşenler:** Öz yeterlilik, yalnızca bireyin sahip olduğu yetenekleri tanımlamakla kalmaz, aynı zamanda bireyin bilişsel süreçleri ve duygusal durumlarıyla da ilişkilidir. Bireyin bir görevi yerine getirirken hissettiği kaygı, özgüven veya motivasyon düzeyi, onun öz yeterlilik algısını doğrudan etkileyebilmektedir.
- **Davranışsal Yansımalar:** Öz yeterlilik algısı, bireyin sergilediği davranışlar üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip bireyler, daha fazla çaba göstermeye, karşılaşılan engeller karşısında daha dirençli olmaya ve hedeflerine ulaşma konusunda daha kararlı olmaya eğilimlidirler.

Şekil 2.2.

Öz yeterlilik süreci ilişkileri (Flammer, 2001)



Öz yeterlilik kavramı, bireyin yaşamındaki olaylarla başa çıkabilme kapasitesine dair geliştirdiği inanç sistemini içermektedir. Bu bağlamda, kişi belirli bir görevi başarıyla gerçekleştirme kapasitesine sahip olup olmadığını değerlendirerek, kendi yeterliliği

hakkında bir yargıya varmaktadır. Öz yeterlilik algısı, bireyin yalnızca mevcut becerilerini değil, aynı zamanda karşılaştığı zorluklarla nasıl başa çıkacağını da belirleyen kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Bandura, 1986).

Sonuç beklentisi ise bireyin belirli bir göreve yönelik performansına ilişkin öngörülerini içermektedir. Birey, kontrolü dışında gelişebilecek olaylara karşı yeterli olup olamayacağına dair bir inanç geliştirir ve bu inanç, gelecekteki davranışlarını şekillendiren önemli bir değişken olarak kabul edilir (Bandura, 1986). Sonuç beklentisi ile öz yeterlilik algısı arasındaki etkileşim, bireyin hem içsel motivasyonunu hem de dış dünyaya yönelik tutumlarını belirleyen önemli bir psikolojik süreç olarak değerlendirilmektedir.

Öz yeterlik kavramı, Bandura'nın sosyal bilişsel kuramı temelinde şekillense de, diğer çağdaş motivasyon kuramlarıyla da önemli kesişim noktalarına sahiptir. Deci ve Ryan'ın (1985) geliştirdiği Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory), bireylerin motivasyonlarının içsel (intrinsic) ya da dışsal (extrinsic) kaynaklara dayalı olarak şekillendiğini öne sürerken, yeterlik (competence) temel psikolojik ihtiyaçlardan biri olarak tanımlanır. Bu yönüyle öz yeterlik, bireyin yeterli olduğunu hissetmesine dayanan içsel motivasyonu destekler niteliktedir. Benzer şekilde Carol Dweck'in (2000) "zihniyet kuramı" (mindset theory) kapsamında bireylerin sahip oldukları sabit (fixed) ya da gelişim odaklı (growth) zihniyet, öz yeterlik algılarının gelişimini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda, öz yeterlik yalnızca bireysel bir inanç sistemi değil, aynı zamanda bireyin öğrenme sürecine, hedef belirlemesine ve çaba düzeyine yön veren bütüncül bir psikolojik yapıdır.

Bireylerin mesleki rollerinde etkili ve verimli bir şekilde görev yapabilmeleri, yalnızca sahip oldukları bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda bu bilgi ve becerileri uygulayabileceklerine dair inançlarıyla da yakından ilişkilidir. Özellikle yardım mesleklerinde görev alan profesyonellerin, mesleki yeterliklerine duydukları güven hem psikolojik danışanlarıyla kurdukları ilişkiyi hem de müdahale süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, psikolojik danışmanların mesleki uygulamalarındaki başarılarını şekillendiren temel bileşenlerden biri de öz yeterlilik inançlarıdır (Kartopu, 2016). Bir sonraki bölümde, psikolojik danışmanlarda öz yeterlilik kavramı ele alınarak, bu kavramın tanımı, önemi ve mesleki işlevsellik üzerindeki etkileri kapsamlı şekilde incelenecektir.

2.8. Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı

Sosyal Bilişsel Kuram (Social Cognitive Theory), Albert Bandura tarafından geliştirilmiş ve bireylerin davranışlarının yalnızca içsel süreçler tarafından değil, aynı zamanda sosyal çevre, gözlem ve etkileşim yoluyla da şekillendiğini ileri süren bir öğrenme kuramıdır. Bu kuram, bireyin çevresel faktörlerle olan etkileşimi, kişisel inançları ve davranışları arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu öne süren "karşılıklı belirleyicilik" (reciprocal determinism) ilkesine dayanmaktadır (Bandura, 1986).

Sosyal Bilişsel Kuram, davranışsal öğrenme yaklaşımlarından farklı olarak yalnızca pekiştirme ve ceza mekanizmalarına dayanmaz; bunun yerine, bireyin gözlem yoluyla öğrenme kapasitesini ve zihinsel süreçlerin öğrenme üzerindeki etkisini vurgular. Bandura (1977), insanların çevrelerinde gözlemledikleri davranışları taklit ederek öğrendiklerini ve bu süreçte özellikle modellerin (örneğin öğretmenler, ebeveynler, psikolojik danışmanlar) önemli rol oynadığını belirtmiştir. Bu bağlamda öğrenme, yalnızca doğrudan yaşantı yoluyla değil, dolaylı olarak da gerçekleşebilir.

Kuramın en temel bileşenlerinden biri öz yeterlik (self-efficacy) kavramıdır. Öz yeterlik, bireyin belirli bir görevi ya da davranışı başarıyla yerine getirme kapasitesine olan inancıdır. Bandura (1997), öz yeterliği, bireyin düşüncelerini, duygularını ve eylemlerini şekillendiren en güçlü belirleyicilerden biri olarak tanımlamıştır. Yüksek öz yeterlik düzeyine sahip bireyler, daha fazla çaba gösterir, engeller karşısında daha dirençli olur ve başarısızlığı öğrenme fırsatı olarak değerlendirirler. Buna karşın, düşük öz yeterlik inancı olan bireyler genellikle çabayı erken bırakma eğilimindedir ve başarısızlık durumlarında benlik algıları zedelenabilir.

Sosyal Bilişsel Kuram, öğrenmenin dört temel süreçle gerçekleştiğini öne sürer: dikkat, hatırlama, yeniden üretim ve motivasyon. Bireylerin bir davranışı öğrenebilmesi için önce modele dikkat etmesi gerekir. Ardından bu davranışın zihinsel temsili oluşturulmalı (kodlama), daha sonra uygun koşullarda yeniden üretilebilmeli ve son olarak davranışı sergilemek için yeterli içsel ya da dışsal motivasyona sahip olunmalıdır (Bandura, 1986). Bu süreç, özellikle psikolojik danışman yetiştirme, öğretmen eğitimi ve hemşirelik gibi uygulamalı meslek alanlarında yaygın olarak kullanılmaktadır.

Sosyal Bilişsel Kuram'ın eğitim ve mesleki gelişim alanlarındaki etkisi, özellikle kariyer danışmanlığı ve mesleki yönelim süreçlerinde belirgindir. Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Social Cognitive Career

Theory), Bandura'nın öz yeterlik ve karşılıklı belirleyicilik ilkelerini kariyer gelişimi alanına uyarlamıştır. Bu modelde bireylerin kariyerle ilgili ilgileri, seçimleri ve performansları; öz yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerle ilişkilendirilmiştir.

Sosyal Bilişsel Kuram'ın önemli bir yönü de bireylerin kendi öğrenme süreçlerinin aktif katılımcısı olduklarıdır. Bu yaklaşım, bireylerin yalnızca çevre tarafından biçimlendirilen pasif varlıklar olmadığını, aksine çevrelerini de biçimlendirme ve yeniden yapılandırma kapasitesine sahip olduklarını öne sürer. Bu nedenle kuram, öğrenme süreçlerine öğrenci merkezli ve yapılandırmacı bir bakış kazandırmıştır.

Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı, bireyin öğrenme süreçlerinde öz-yeterlik, gözlemsel öğrenme ve çevresel etkileşimi merkeze alan kapsamlı bir çerçeve sunarken; bu kuramsal altyapı, farklı alanlara da uyarlanarak genişletilmiştir. Bu genişlemelerden en dikkat çekici olanı, Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SCCT) olmuştur. SCCT, Bandura'nın özellikle *öz-yeterlik inancı* ve *karşılıklı belirleyicilik* ilkelerini kariyer gelişimi bağlamına taşıyarak, bireylerin yalnızca öğrenme süreçlerini değil, aynı zamanda mesleki yönelimlerini, seçimlerini ve performanslarını da açıklamaya yönelik daha özgül bir yapı sunar. Bu açıdan bakıldığında, SCCT, Sosyal Bilişsel Kuram'ın kariyer gelişimi alanındaki bir türevi ve uygulamalı bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. Kuramlar arası bu bağlantı, bireyin yaşam boyu öğrenme ve gelişim yolculuğunun hem bilişsel hem çevresel dinamiklerle şekillendiğini ortaya koyar. Böylece Bandura'nın kuramı, yalnızca eğitim psikolojisi değil, kariyer danışmanlığı gibi uygulamalı alanlar için de güçlü bir temel haline gelir.

2.9. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Social Cognitive Career Theory - SCCT), bireylerin kariyer gelişimini etkileyen psikolojik, sosyal ve çevresel etkenleri bir arada ele alan çağdaş bir yaklaşımdır. Bu kuram, Robert W. Lent, Steven D. Brown ve Gail Hackett tarafından 1994 yılında geliştirilmiş olup, Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramından esinlenmiştir. SCCT, bireylerin akademik ve mesleki ilgi alanlarının nasıl şekillendiğini, kariyer seçimlerini nasıl yaptıklarını ve kariyer performanslarını nasıl sürdürdüklerini açıklamaya çalışır (Lent, Brown ve Hackett, 2002).

Kuramın merkezinde üç temel psikolojik yapı yer alır: öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarabileceğine dair inancı olarak tanımlanır. Bu inançlar bireyin daha önceki başarıları, başkalarını

gözlemleyerek edindiği deneyimler, sosyal çevresinden aldığı teşvikler ve yaşadığı duygusal-fizyolojik durumlar gibi dört temel kaynaktan beslenir (Bandura, 1997). Öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyler, kariyerlerine ilişkin karar alma süreçlerinde daha aktif rol alırlar; çünkü bu bireyler, belirli alanlarda başarılı olabileceklerine dair güçlü bir içsel motivasyona sahiptir.

Sonuç beklentileri ise, belirli bir davranışın sonucunda nelerin olacağına dair bireyin zihninde oluşan öngörülerdir. Bir başka deyişle, birey bir eylemi gerçekleştirdiğinde bunun kendisine ne tür sosyal, maddi ya da içsel ödüller sağlayacağına inanıyorsa, o eyleme yönelme olasılığı artar. SCCT, öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin, bireyin ilgi alanlarının oluşumunda ve kariyer hedeflerinin belirlenmesinde kritik bir rol oynadığını öne sürer. Birey, kendini başarılı hissedeceği ve olumlu sonuçlar alacağına inandığı etkinliklere ilgi duyar ve bu doğrultuda hedefler belirler (Lent vd., 2002).

Kuramın diğer önemli bileşeni olan kişisel hedefler, bireyin belirli bir alanla ilgili başarı düzeyine ulaşmak için bilinçli olarak oluşturduğu niyetlerdir. Hedef belirleme, bireyin davranışlarını düzenlemesine, motivasyonunu sürdürmesine ve engeller karşısında direnç göstermesine yardımcı olur. SCCT'ye göre bireyler, genellikle kendilerini yeterli hissettikleri ve olumlu sonuçlar almayı bekledikleri alanlara yönelik hedefler belirlerler. Bu hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmemesi, bireyin öz-yeterlik ve sonuç beklentileri üzerinde yeni düzenlemelere neden olabilir.

SCCT ayrıca çevresel etmenlerin de kariyer gelişiminde belirleyici olduğuna vurgu yapar. Bireyin sosyal çevresi, ekonomik koşulları, eğitim fırsatları, kültürel değerler ve karşılaşılan engeller gibi çevresel unsurlar, kariyer seçimlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. Destekleyici çevresel koşullarda birey, ilgi duyduğu kariyer yollarını daha rahatlıkla seçebilirken; kısıtlayıcı çevresel koşullarda ise birey ilgi alanlarını göz ardı ederek daha pragmatik tercihlerde bulunabilir (Lent vd., 2002). Örneğin, maddi kaynakların yetersizliği, aile beklentileri ya da cinsiyete dayalı toplumsal normlar, bireyin potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirmesini engelleyebilir.

SCCT'nin ilgi modeli, bireylerin mesleki ilgi alanlarının gelişiminin öz-yeterlik ve sonuç beklentileri temelli olduğunu ortaya koyar. Özellikle çocukluk ve ergenlik döneminde kazanılan başarı deneyimleri, gözlemsel öğrenmeler ve sosyal destekler, bireyin belirli bir alana yönelik ilgi geliştirmesinde kritik rol oynar. Bu süreç bir döngü şeklindedir: Birey bir alanda kendini yeterli hissederse ve bu alandaki çabalarının olumlu sonuçlar doğurduğunu

düşünürse, bu alana yönelik ilgisi artar; bu ilgi de daha fazla katılım ve performansa yol açar, dolayısıyla yeni başarılar ve daha güçlü öz-yeterlik inançları oluşur (Lent vd., 2002).

SCCT'nin performans modeli ise bireyin kariyer yolculuğundaki başarı düzeyini ve kalıcılığını açıklamaya yöneliktir. Kurama göre bireyin yeteneği, öz-yeterlik düzeyi, sonuç beklentileri ve belirlediği performans hedefleri başarıda belirleyici olur. Yetenekli bireyler arasında dahi, öz-yeterlik inancı yüksek olanlar daha zorlayıcı hedefler koyar, engeller karşısında daha fazla sebat gösterir ve daha yüksek performans sergileyebilirler. Ancak kuram, öz-yeterliğin yeteneğin yerini almadığını, yalnızca yeteneğin daha verimli kullanılmasına yardımcı olduğunu vurgular.

SCCT, yalnızca teorik bir çerçeve olmakla kalmaz; aynı zamanda kariyer danışmanlığı ve eğitim uygulamaları açısından da önemli pratik katkılar sunar. Özellikle çocukların ve ergenlerin kariyer ilgilerinin geliştirilmesi, hedef belirlemeleri ve öz-yeterliklerinin desteklenmesi yoluyla kariyer gelişimleri yönlendirilebilir. Ayrıca SCCT, farklı kültürel gruplar, kadınlar, engelli bireyler ve azınlıklar gibi dezavantajlı grupların kariyer gelişimini anlamada da yararlı bir model sunar. Kuramın bu uygulamaları, bireylerin kendi potansiyellerini tanımalarına, engellerle başa çıkmalarına ve tatmin edici bir kariyer yolu inşa etmelerine yardımcı olmayı hedefler (Lent vd., 2002).

Sonuç olarak Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireyin içsel kaynakları ile çevresel etkenleri etkileşimli biçimde ele alarak, kariyer gelişimini çok boyutlu bir yaklaşımla açıklayan güçlü bir teorik yapıdır. Öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve hedefler etrafında şekillenen bu kuram, bireylerin yalnızca neyi seçtiklerini değil, neden o yönde bir tercih yaptıklarını ve bu tercihleri sürdürüp sürdürmediklerini anlamada önemli bir yol haritası sunmaktadır.

2.10. Meslek Hayatında Öz Yeterlik

Mesleki bağlamda değerlendirildiğinde öz yeterlik, bireyin iş yaşamında karşılaştığı görevleri etkili bir biçimde yerine getirme konusundaki algısı olarak tanımlanabilir. Bu kavram yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda mesleki doyum, stresle başa çıkma kapasitesi ve uzun vadeli mesleki gelişimi de doğrudan etkilemektedir (Bandura, 1997).

Öz yeterlik, mesleki alanlarda bireylerin motivasyonunu, öğrenmeye açıklığını ve hedef belirleme davranışlarını şekillendirir. Yüksek öz yeterliğe sahip bireyler, karşılaştıkları zorlukları öğrenme fırsatı olarak görme eğilimindeyken; düşük öz yeterlik algısına sahip

bireyler benzer durumlarda geri çekilme, başarısızlık korkusu ya da tükenmişlik gibi olumsuz tepkiler gösterebilmektedir (Schunk ve Pajares, 2002). Özellikle psikolojik danışmanlık, öğretmenlik ve hemşirelik gibi insani etkileşimin yoğun olduğu mesleklerde öz yeterlik, bireyin psikolojik danışanla ya da hizmet sunduğu bireylerle kurduğu ilişki kalitesini belirleyen önemli bir etkidir.

Lent ve arkadaşlar (1994) tarafından geliştirilen SCCT, öz yeterlik inançlarının bireyin kariyer gelişim sürecindeki belirleyiciliğini vurgulamaktadır. SCCT'ye göre, bireylerin mesleki hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için çaba gösterme süreçleri büyük ölçüde öz yeterlik algıları tarafından şekillendirilir. Birey bir meslek alanında başarılı olabileceğine inandığında, o alanda daha fazla zaman ve enerji harcamakta, becerilerini geliştirmeye daha açık olmakta ve mesleki engeller karşısında daha dirençli davranmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994).

Öz yeterlik ayrıca mesleki performansla da yakından ilişkilidir. Araştırmalar, yüksek öz yeterliğe sahip bireylerin işlerini daha etkin yürüttüğünü, karar verme süreçlerinde daha kararlı olduklarını ve stres karşısında daha dayanıklı kaldıklarını göstermektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Bu durum, özellikle yeni mesleki roller üstlenen bireyler açısından önemlidir. Örneğin, mesleki kariyerinin başında olan bir psikolojik danışman, yeterli öz yeterlik geliştiremediyse danışma sürecinde güvensizlik, belirsizlik ve yetersizlik duyguları yaşayabilir. Oysaki öz yeterliğin gelişmiş olması, danışma becerilerinin etkili kullanımı, sınırların farkında olma, empatik ilişki kurma ve etik kararlar alma süreçlerinde pozitif yönde katkı sağlar.

Mesleki yeterliklerin geliştirilmesinde uygulamalı eğitim, süpervizyon, geribildirim ve meslektaş desteği gibi etkenler öz yeterlik algısının inşa edilmesinde kritik rol oynamaktadır. Ayrıca, başarı deneyimleri (mastery experiences), bireyin öz yeterlik inançlarını pekiştirmenin en etkili yoludur (Bandura, 1997). Örneğin, psikolojik danışanla başarılı bir danışma oturumu gerçekleştiren bir danışmanın, gelecekteki oturumlarda kendine olan güveni artar. Bunun yanı sıra rol modellerin gözlemlenmesi (modelleme), sosyal ikna ve bireyin duygusal-psikolojik durumu da öz yeterlik üzerinde etkilidir (Schunk, 2012).

Sonuç olarak, öz yeterlik bireyin yalnızca bireysel inancı değil, aynı zamanda mesleki performansının, gelişiminin ve iş doyumunun temel belirleyicilerinden biridir. Mesleki başarıya ulaşmada sadece bilgi ve beceri yeterli olmamakta; bu bilgi ve becerileri etkili şekilde kullanma inancı da büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, özellikle eğitim

süreçlerinde ve mesleğe hazırlık aşamasında öz yeterliği geliştirmeye yönelik yapılandırılmış müdahaleler, uzun vadeli mesleki başarı açısından oldukça önemlidir.

2.11. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Modeli

Psikolojik danışman öz yeterliliği, psikolojik danışmanların danışma sürecinde etkili bir biçimde görevlerini yerine getirebileceklerine dair inançlarını ifade eder. Bandura'nın (1997) öz yeterlik kuramı temel alınarak geliştirilen bu kavram, danışmanların hem teknik hem de kişilerarası becerilere yönelik özgüven düzeylerini anlamada önemli bir göstergedir. Bu bağlamda, danışman öz yeterliliği; danışma oturumlarını yönetme, empati kurma, problem çözme ve psikolojik danışanın değişim sürecine rehberlik etme gibi mesleki sorumlulukları kapsar.

Larson ve arkadaşlar (1992), psikolojik danışman öz yeterliliğinin çok boyutlu bir yapı olduğunu belirtmiş ve bu yapıyı değerlendirebilmek amacıyla Psikolojik Danışma Öz Yeterlilik Ölçeği (Counselor Self-Estimate Inventory-COSE) ölçeğini geliştirmiştir. Bu ölçek, danışman adaylarının ya da meslek profesyonellerinin danışma sürecindeki yeterlik algılarını ölçmekte yaygın olarak kullanılmaktadır. COSE; yardım becerileri, oturum yönetimi, zor durumlarla baş etme, ilişki kurma yeterliği ve mesleki belirsizliklerle başa çıkma gibi alt boyutlar içermektedir (Larson vd., 1992).

Psikolojik danışman öz yeterliği, sadece mesleki başarıyı değil, aynı zamanda psikolojik danışmanların iş doyumu, mesleki bağlılık ve stresle başa çıkma düzeylerini de etkilemektedir (Larson ve Daniels, 1998). Yüksek öz yeterliğe sahip psikolojik danışmanlar, danışma sürecinde karşılaştıkları zorlukları bir tehdit olarak değil, gelişim fırsatı olarak algırlar. Bu durum, danışmanların mesleki tükenmişlikten korunmalarına da yardımcı olmaktadır.

Larson ve Daniels (1998), psikolojik danışman öz yeterliliğini etkileyen başlıca faktörleri dört ana başlıkta toplar: (1) geçmiş başarı deneyimleri, (2) dolaylı deneyimler (örneğin modelleme), (3) sosyal ikna (geri bildirimler ve destekleyici çevre) ve (4) fizyolojik ve duygusal durumlar. Bu faktörler Bandura'nın (1997) öz yeterlik kaynaklarıyla da örtüşmektedir. Örneğin, süpervizyon sürecinde olumlu geri bildirimler alan bir danışman adayı, danışma becerilerinde gelişme gösterdiğine ikna olur ve öz yeterlik düzeyi artar.

Psikolojik danışman öz yeterliliği ayrıca, psikolojik danışanla kurulan ilişkinin niteliğini ve terapötik ittifakı da etkileyebilir. Öz yeterlik düzeyi düşük danışmanlar, oturumları yapılandırmakta zorlanabilir, psikolojik danışanın duygusal tepkilerine karşı daha

kaygılı olabilir ve süreci yönetme konusunda kararsız davranabilir. Buna karşılık, yüksek öz yeterlik düzeyine sahip psikolojik danışmanlar daha yapılandırılmış, güvenli ve etkili müdahale planları geliştirirler (Larson vd., 1992).

Eğitim ve uygulama süreçleri, psikolojik danışman öz yeterliliğinin gelişimi açısından kritik öneme sahiptir. Uygulamalı eğitim, rol oynama teknikleri, video analizi, süpervizyon ve yapılandırılmış geribildirimler, psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik düzeylerinde anlamlı artışlar sağlayabilmektedir (Daniels ve Larson, 2001). Özellikle, psikolojik danışmanla etkili iletişim kurma ve empatik ilişki oluşturma becerilerinin pekiştirilmesi, öz yeterliği güçlendiren önemli etkenler arasında yer alır.

Sonuç olarak, psikolojik danışman öz yeterliliği hem mesleki performansın hem de danışma sürecinin niteliğinin belirleyicisi olarak değerlendirilmelidir. Psikolojik danışmanların meslekî gelişim süreçlerinde öz yeterliği destekleyen yapıların oluşturulması; daha etkili, özgüvenli ve etik danışma uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, psikolojik danışman eğitimi veren programların yalnızca kuramsal bilgi aktarımıyla sınırlı kalmaması, aynı zamanda uygulamalı öz yeterlik gelişimini hedeflemesi önem arz etmektedir.

2.12. Psikolojik Danışmanlarda Öz Yeterlilik

Psikolojik danışmanların mesleki işlevsellikleri, yalnızca kuramsal bilgileri ve uygulama becerileriyle değil, bu becerileri etkili biçimde kullanabileceklerine dair inançlarıyla yani öz-yeterlik algılarıyla da yakından ilişkilidir. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine dair inancını ifade eder (Bandura, 1997) ve psikolojik danışma sürecinin hem niteliğini hem de sürdürülebilirliğini etkileyen kritik bir değişkendir. Psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin yüksek olması, mesleki başarı ve danışma sürecinin etkililiği açısından büyük önem taşımaktadır. Psikolojik danışmanların öz yeterlik algılarının yüksek olmasının iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi, etkili bir psikolojik danışma hizmeti sunabilmek için öz yeterlik inancının önemli bir faktör olmasıdır. İkincisi ise, danışmanların kariyer gelişimi, mesleki bağlılığı ve danışma sürecine olan ilgileri açısından öz yeterlik düzeylerinin belirleyici olmasıdır (Pamukçu ve Demir, 2013).

Öz yeterlik ile psikolojik danışmanların verimliliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda çelişkili sonuçlara ulaşılmıştır. Larson ve Daniels (1998), bu çelişkilerin temel nedenlerinden birinin öz yeterlik düzeyinin farklı ölçme araçlarıyla değerlendirilmesi olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye'deki literatür incelendiğinde, araştırmaların çoğunlukla

okul psikolojik danışmanlarına odaklandığı, bununla birlikte saha uygulamalarında farklı bağlamlarda çalışan psikolojik danışmanlara dair araştırmaların da son yıllarda arttığı gözlenmektedir (Özdemir ve Doğan, 2020; Yıldırım ve Ergene, 2022).

Larson ve Daniels (1998), psikolojik danışman öz yeterliğini, psikolojik danışmanların danışanlarıyla etkili bir danışma süreci gerçekleştirebileceklerine dair inançları olarak tanımlar. George ve Cristiani (1990) ise danışman yeterliğini üç boyutta ele alır: kişilik özellikleri, danışma becerileri ve mesleki bilgi düzeyi. Kişilik özellikleri; bireyin kendini tanıması, empatik, saydam ve otantik olması gibi unsurları içerirken, danışma becerileri; psikolojik danışanla etkili iletişim kurmak, empati geliştirmek ve kabul edici bir tutum sergilemek gibi yetkinlikleri kapsamaktadır. Mesleki bilgi düzeyi ise, psikolojik danışma alanındaki alt dallarda gerekli teorik ve uygulamalı bilgiye sahip olmayı ifade eder (Yalçın, 2006).

Psikolojik danışmanlık sürecinin etkili olabilmesi için yalnızca kuramsal bilgi değil, danışmanın bu bilgiyi kullanma konusundaki özgüveni yani öz yeterlik algısı da belirleyicidir. Benzer eğitim süreçlerinden geçen psikolojik danışmanlar arasında danışma sürecindeki etkililik düzeyleri farklılık gösterebilmekte, bu durum öz yeterliğin uygulamaya dönük önemini açıkça ortaya koymaktadır (Pamukçu ve Demir, 2013). Psikolojik danışmanın öz yeterlik düzeyi, mesleki motivasyon, öz düzenleme ve psikolojik danışanla kurulan ilişkinin niteliği gibi alanlarda önemli bir rol oynamaktadır.

Bu noktada, erken kariyer dönemi (örneğin ilk 10 yıl) psikolojik danışmanların öz yeterlik gelişimi açısından kritik bir evre olarak değerlendirilmektedir. Alan yazında, mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların, deneyim ve süpervizyon düzeyine bağlı olarak öz yeterlik düzeylerinde dalgalanmalar yaşadıkları görülmektedir (Gibson vd., 2010). Türkiye bağlamında yapılan güncel çalışmalar da erken kariyer döneminde olan psikolojik danışmanların, deneyimli meslektaşlarına kıyasla öz yeterlik düzeylerinin daha düşük seyrettiğini göstermektedir (Uçanok ve Topkaya, 2021; Erdem ve Yüksel, 2023). Bu dönemde sağlanan mesleki destek ve psikolojik danışmanlık süpervizyonları, öz yeterliğin gelişiminde anahtar rol oynamaktadır. Ayrıca, öz-yeterlik algısının kültürel bağlamda şekillendiği de unutulmamalıdır. Bandura (1997), bireyci kültürlerde öz-yeterliğin bireysel başarı ve kişisel gelişim odaklı geliştiğini; kolektivist kültürlerde ise sosyal onay, meslektaş desteği ve kurumsal aidiyetin daha belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye gibi kolektif kültürel yapılara sahip toplumlarda, öz-yeterlik algısı yalnızca bireysel deneyimlerle değil, aynı zamanda sosyal destek yapıları ve grup etkileşimiyle de şekillenmektedir.

(Demirtaş-Zorbaz ve Ergene, 2019). Sonuç olarak, psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeyleri, yalnızca bireysel mesleki gelişimlerinin değil, danışma sürecinin niteliği ve sürdürülebilirliği açısından da kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle erken kariyer döneminde olan psikolojik danışmanlar için yaratıcı, etkileşim temelli ve destekleyici müdahale yöntemlerinin kullanılması; hem öz-yeterliğin gelişimini destekleyecek hem de uzun vadede mesleki doyum, motivasyon ve danışma becerilerinin gelişimine katkı sağlayacaktır.

2.13. Öz Yeterlilik Süreçleri

Albert Bandura'ya (1995) göre öz yeterlilik, bireyin kendi becerilerine olan inancının çeşitli işlevleri üzerinde belirleyici bir rol oynar. Bu bağlamda, öz yeterliliğin bireysel süreçler üzerindeki etkisi dört temel psikolojik mekanizmayla ilişkilendirilir: bilişsel süreçler, motivasyonel süreçler, duysal süreçler ve seçim süreçleri.

2.13.1. Bilişsel süreçler

Düşünce, bireylerin yaşantılarında karşılaştıkları olayları anlamlandırmalarını, geleceğe yönelik öngörülerde bulunmalarını ve çeşitli kararlar almalarını sağlayan temel bir süreçtir. İnsanlar, yaşadıkları deneyimlerden yola çıkarak karşılaşılabilecekleri durumlara dair zihinsel senaryolar üretir ve bu senaryolar aracılığıyla yaşamlarını şekillendiren düşünce kalıpları geliştirirler. Bu noktada öz yeterlilik kavramı devreye girer. Bandura'nın (1995) ortaya koyduğu sosyal bilişsel kuram bağlamında, bireyin bir davranışı ya da görevi başarıyla gerçekleştirme konusundaki inancı, onun davranışsal motivasyonunu ve performansını doğrudan etkiler. Öz yeterliliği yüksek bireyler, karşılarına çıkan sorunlar karşısında daha dirençli davranma, etkili kararlar alma ve çözüm odaklı düşünme eğilimindedir. Bu kişiler, karşılaştıkları güçlükleri birer öğrenme fırsatı olarak görerek, stratejik düşünce modelleri geliştirirler.

Düşük öz yeterlilik algısına sahip bireyler, karşılaşılabilecekleri engelleri aşamayacaklarına yönelik olumsuz inançlar geliştirirler. Bu bireyler, zorlukları büyüterek kendi kapasitelerini küçümseme eğiliminde olup genellikle başarısızlık senaryolarına odaklanırlar. Zamanla bu olumsuz düşünce döngüsü, motivasyon eksikliğine, çaba düzeyinde azalmaya ve öğrenilmiş çaresizlik hissine neden olabilir. Öz yeterlilik düzeyinin düşüklüğü, bireyin potansiyelini ortaya koyma becerisini sınırlarken; yüksek öz yeterlilik algısı, bireyi daha etkin, kararlı ve dayanıklı kılar (Bandura, 1995). Bu bağlamda, bireyin

düşünce biçimi ile öz yeterlilik düzeyi arasındaki etkileşim, yaşamındaki yönelimleri belirlemede ve bireysel potansiyelin açığa çıkarılmasında belirleyici bir faktördür.

2.13.2. GÜDÜSEL (motivasyonel) süreçler

Bireylerde motivasyonu şekillendiren birçok etken bilişsel süreçlerle ilişkilidir. İnsanlar, gelecek hakkında tahminlerde bulunarak ve eylemlerini bu tahminler doğrultusunda yönlendirerek kendilerini motive ederler. Yapabilecekleri konusunda farklı senaryolar geliştirerek, bu eylemlerin olası sonuçlarını değerlendirme sürecine girerler. Hedefler belirleyerek, planlanan eylemlerin nasıl ilerleyeceğine dair stratejiler oluştururlar (Bandura, 1995).

Bireyin öz yeterliliğe olan inancı, motivasyon seviyesini doğrudan etkiler. Öz yeterlilik algısı yüksek bireyler, hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı göstermeye daha istekli ve kararlı olurken, düşük öz yeterlilik algısına sahip bireyler ise karşılaştıkları zorluklar karşısında kolayca pes etme eğilimindedir. Uzun vadeli başarı için bireyin güçlü bir öz yeterlilik inancına sahip olması kritik bir faktördür. Öz güveni yüksek olan ve bunu bilinçli bir şekilde yöneten bireyler, karşılaştıkları engelleri aşmak için çeşitli stratejiler geliştirir ve yılmadan mücadele ederler. Ancak, kendine olan inancı düşük kişiler, yaşadıkları zorluklar karşısında motivasyonlarını kaybederek çabalarını azaltabilir veya tamamen bırakabilirler. Sonuç olarak, öz yeterlilik inancı, bireyin motivasyon seviyesini belirleyen temel unsurlardan biri olup, başarıya ulaşma sürecinde önemli bir rol oynar (Bandura, 1995).

2.13.3. Duygusal süreçler

Bireylerin hatalar karşısındaki düşünce yapısı ve verdikleri duygusal tepkiler, öz yeterlilik inancının önemli bir etkisini oluşturur. Öz yeterlilik düzeyinin yetersiz olduğunu düşünen bireyler, başarısızlık karşısında yoğun baskı hissedebilir ve içinde bulundukları durumu gerçekçi bir şekilde değerlendirmekte zorlanabilirler. Bu tür bireyler, başarısızlığı kişisel yetersizliklerinin bir göstergesi olarak algılayabilir ve kaygı seviyeleri artabilir. Buna karşın, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, karşılaştıkları sorunlara çözüm odaklı yaklaşarak farklı stratejiler geliştirme eğilimindedir. Kendi becerilerine güvenen bireyler, stresli durumlarla başa çıkma konusunda daha başarılı olabilirken, öz yeterlilik inancı düşük bireyler, herhangi bir aksilik karşısında daha fazla kaygı ve stres yaşayabilirler (Bandura, 1995).

Bireyin bir görevi tamamlama sürecinde kendini tehdit altında hissetmesi, geçmiş deneyimlerinden öğrendiği başa çıkma mekanizmaları ve çevresindekilerle olan etkileşimine bağlıdır. Olumsuz bir çevrede büyüyen ya da sürekli eleştiriye maruz kalan bireyler, stres ve kaygıyı daha yoğun yaşarken, destekleyici bir ortamda bulunanlar daha dirençli olabilir (Bandura, 1989). Sonuç olarak, öz yeterlilik inancı bireyin duygusal tepkilerini şekillendirir ve zorlayıcı durumlarla nasıl başa çıkacağını belirler.

2.13.4. Seçim süreçleri

Bireylerin yaşamlarını şekillendiren en önemli unsurlardan biri, seçim yapma süreçleridir. İnsanlar, çevrelerindeki bireyler, sahip oldukları değerler ve geçmiş deneyimlerinden etkilenecek kararlar alır. Bu bağlamda, öz yeterlilik inancı, bireylerin hangi yolda ilerleyeceklerini belirlemelerine, hangi sorumlulukları üstleneceklerine karar vermelerine ve yaşamlarını nasıl yönlendireceklerine doğrudan etki eder.

Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireyler, hedeflerine ulaşmak için cesur adımlar atmaya ve zorluklarla başa çıkmaya daha yatkındır. Kendi potansiyeline güvenen kişiler, ilgi duydukları alanları keşfetmeye daha açık olup, bu alanlarda gelişim göstermek için bilinçli seçimler yaparlar. Örneğin, kariyerlerini şekillendirirken, ilgi duydukları ve başarılı olabileceklerine inandıkları meslekleri tercih ederler. Aynı şekilde, sosyal çevrelerini de kendi inançları ve hedefleri doğrultusunda oluştururlar. Kendilerini geliştirebilecekleri, motive olabilecekleri ve destek görebilecekleri kişilerle ilişkiler kurmayı tercih ederler. Öte yandan, öz yeterlilik düzeyi düşük olan bireyler, seçim yaparken daha çekingen davranabilir ve potansiyellerini sınırlayan tercihlerde bulunabilirler. Karşılarına çıkan zorluklarla başa çıkamayacaklarını düşündüklerinde, bu zorluklardan kaçınma eğiliminde olabilirler. Zamanla bu kaçınma davranışı, bireyin hedeflerinden uzaklaşmasına ve kendini geliştirme fırsatlarını kaçırmaya yol açabilir. Ancak bazı bireyler, başlangıçta kendilerine olan inançları düşük olsa bile, zamanla zorlukların üstesinden gelmek için çaba göstererek öz yeterliliklerini geliştirebilirler (Bandura, 1995).

Seçim süreçleri, bireyin ilgi alanlarını, kariyer yollarını, sosyal çevresini ve hatta yaşam felsefesini doğrudan etkileyen kritik bir faktördür. Kendi yeterliliklerine inanan bireyler, hayatlarını daha bilinçli ve aktif bir şekilde yönetirken, düşük öz yeterlilik algısına sahip bireyler genellikle daha pasif bir tutum sergileyerek gelişim fırsatlarını değerlendirmekte zorlanabilirler. Bu nedenle, öz yeterliliğin güçlendirilmesi, bireyin hem

kişisel hem de profesyonel yaşamında daha tatmin edici ve başarılı seçimler yapmasına olanak tanır (Bandura, 1995).

2.14. Öz Yeterlilik Kaynakları ve Boyutları

Öz yeterlilik kavramı, özellikle örgütsel psikoloji ve eğitim araştırmaları kapsamında ele alınmış ve bireylerin iş tutumları (Saks, 1995), eğitim yeterliliği (Martocchio ve Judge, 1997) ve iş performansı (Stajkovic ve Luthans, 1998) gibi çeşitli alanlardaki davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda öz yeterliliğin, bireyin yalnızca mevcut becerilerini değil, aynı zamanda yeni beceriler öğrenme kapasitesini de etkilediği vurgulanmaktadır.

Bandura (1977) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Teori, öz yeterliliğin üç temel boyutta ele alınması gerektiğini öne sürmüştür:

1. **Büyükklük Boyutu:** Bireyin karşılaştığı görevlerin zorluk seviyesini ifade eder. Kişinin, belirli bir görevi ne kadar karmaşık ya da zor bulduğunu değerlendirmesi, onun bu göreve yönelik öz yeterlilik algısını doğrudan etkileyebilir.
2. **Güç Boyutu:** Bireyin belirli bir görevi yerine getirebilmek için ne kadar çaba göstermeye hazır olduğunu belirler. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip bireyler, daha fazla enerji harcayarak hedeflerine ulaşma konusunda daha kararlı olabilirler.
3. **Genellik Boyutu:** Öz yeterlilik algısının bireyin genel yaşamına ne ölçüde genellenebileceğini ifade eder. Yani birey, belirli bir görevle sınırlı kalmayıp farklı alanlarda da kendisini yeterli hissedebilir mi? Bu boyut, öz yeterlilik kavramının bireyin genel yaşamına ne ölçüde yayıldığını gösterir.

Öz yeterlilik kavramı, genellikle iki farklı perspektiften ele alınmaktadır: spesifik öz yeterlilik (SSE) ve genel öz yeterlilik (GSE) (Lee ve Bobko, 1994).

- **Spesifik Öz Yeterlilik (SSE):** Bireyin belirli bir görev veya durum karşısında kendisini ne kadar yeterli hissettiğini ifade eder. Genellikle kısa vadeli motivasyon süreçleriyle ilişkilidir ve bireyin belirli bir alan veya görev bağlamındaki performansına odaklanır.
- **Genel Öz Yeterlilik (GSE):** Bireyin farklı durum ve görevlerde kendini yeterli görme eğilimini temsil eder. GSE, daha geniş bir perspektiften ele alınır ve uzun vadede bireyin kişisel gelişimi ile doğrudan ilişkilidir (Chen vd., 2001).

Araştırmalar, genel öz yeterliliğin (GSE) bireyin yaşam boyu edindiği deneyimlerden etkilendiğini ve kişinin geçmişte yaşadığı başarı ve başarısızlıkların bir sonucu olarak geliştiğini göstermektedir (Shelton, 1990). GSE, bireyin farklı görevlerdeki performansını

etkileyebilecek temel bir inanç sistemidir ve uzun vadede motivasyonel bir faktör olarak görülmektedir.

Eden (1988), genel öz yeterliliğin (GSE) önemli bir sonucunun spesifik öz yeterlilik (SSE) olduğunu vurgulamıştır. Yani yüksek genel öz yeterliliğe sahip bireylerin, belirli görevlerde de başarılı olmayı bekledikleri görülmektedir. Brockner (1988) ise yüksek GSE sahibi bireylerin dış faktörlerden daha az etkilendiğini ve zorluklara karşı daha dirençli olduklarını belirtmiştir.

2.15. Öz Yeterlik Üzerine Yapılan Araştırmalar

Psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerini etkileyen çeşitli bireysel, mesleki ve çevresel etkenleri ele alan çalışmalar, bu kavramın çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır. Öz yeterlik üzerine yapılan araştırmalar, psikolojik danışmanların kişisel özelliklerinden eğitim süreçlerine, uygulama deneyimlerinden psikolojik destek sistemlerine kadar geniş bir yelpazede önemli bulgular sunmuştur.

Aksoy ve Diken (2009), 277 rehber öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada, mesleki deneyim, lisans programı, özel eğitim deneyimi ve uzman desteği ile öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Benzer şekilde, Mullen ve arkadaşlar (2015), kurs ve staj saatleri arttıkça psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik düzeylerinin yükseldiğini ortaya koymuştur. Ooi ve arkadaşlar (2018) ise ustalık deneyimlerinin, öz yeterlik algısının en güçlü kaynağı olduğunu vurgulamışlardır. Bu bulgular, uygulama temelli deneyimlerin öz yeterliği güçlendirdiğini göstermektedir.

Bakioğlu ve Türküm (2019), psikolojik danışma uygulamaları, mesleki dersler ve kültüre duyarlı psikolojik danışmanlık eğitiminin öz yeterliği artırdığını belirlemişlerdir. Yayla (2016) ise lisansüstü eğitim almış psikolojik danışmanların öz yeterlik ve etkili psikolojik danışman niteliklerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yayla ve İkiz (2017) tarafından yürütülen çalışmada da etkili psikolojik danışmanlık nitelikleri ile öz yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Gündüz (2012), sosyal destek, öğrenci sayısı ve görev algısı gibi değişkenlerin öz yeterlik inancını anlamlı biçimde etkilediğini bulmuştur. Gündüz ve Çelikkaleli (2009) de cinsiyet, hizmet süresi, sosyal destek kaynağı ve öğrenci sayısının öz yeterlik inançları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar, çevresel ve bağlamsal faktörlerin öz yeterlik algısına katkı sunduğunu göstermektedir.

Fırıncı Kodaz ve Vural Batık (2018), kurum deneyiminin psikolojik danışman adaylarının öz yeterliğini olumlu yönde etkilediğini, ancak bu etkinin cinsiyete göre farklılaşmadığını saptamıştır. Benzer şekilde, Şahin (2019), kıdem süresi, kurum türü ve cinsiyet değişkenlerini ele almış; 6–10 yıl arasında kıdeme sahip psikolojik daha yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Emül (2021), kadın psikolojik danışman adaylarının, erkeklere kıyasla psikolojik danışma becerilerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ayrıca genel not ortalamasının da bu yeterliği etkilediğini saptamıştır. Erkan (2011) ise öz yeterlik ile cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulamamış, ancak eğitim yaşantısından duyulan memnuniyetin öz yeterlik düzeyini pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir.

Çapri ve Demiröz (2016), duygusal zekâ düzeyinin öz yeterlik üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu ve duygusal zekâ yükseldikçe öz yeterliğin arttığını göstermiştir. Camadan ve arkadaşlar (2017) ise yüksek öz yeterliğe sahip psikolojik danışmanların daha az yabancılaştıklarını, öz yeterlik ile yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu bildirmiştir.

Akademik başarı ve psikolojik sağlamlıkla öz yeterlik arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalarda da dikkate değer bulgular yer almaktadır. Meral ve arkadaşlar (2012), üniversite öğrencilerinin akademik başarılarının, öz yeterlilik düzeyleriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Aksu (2020), öz yeterliliğin psikolojik iyi oluşun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. White (2014) ise yürütücü işlevlerin, öğrencilerin akademik öz yeterliliklerini olumlu yönde etkilediğini saptamıştır.

Kaplan (2021), ergenlerde sosyal medya bağımlılığı ile öz yeterlilik arasında negatif bir ilişki olduğunu, erkek bireylerin öz yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Çiner (2019) de akademisyenlerde çevresel stres faktörlerinin öz yeterliğin “başlama” alt boyutunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Psikodrama temelli araştırmalar da öz yeterlik bağlamında dikkat çekici bulgular sunmaktadır. Treadwell ve arkadaşlar (2001), psikodrama eğitimi verilen psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlilik ve özgüven düzeylerinde anlamlı artış olduğunu göstermiştir. Şimşek ve arkadaşlar (2019) psikodramanın empati ve psikolojik danışmanlık becerileri üzerinde olumlu etkisini vurgulamış, Doğan (2018) ise yaratıcı yaklaşımlarla kurulan terapötik ilişkinin psikolojik danışman öz yeterliğini desteklediğini belirtmiştir. Özbaş ve Tel (2015), psikodramanın sağlık çalışanlarının mesleki yeterlilik algılarını

artırdığını ifade etmişlerdir. Polat ve Ceylan (2023), duygusal farkındalığın gelişimi ve kaygı düzeyindeki azalma yoluyla psikodramanın öz-yeterliliğe katkı sunduğunu göstermiştir. Byeon ve arkadaşlar (2022) ise psikodrama tekniklerinin psikolojik danışmanların kişisel zayıflıklarını ifade etmelerine olanak tanıyarak mesleki özgüveni artırdığını bildirmiştir.

Sonuç olarak, öz yeterlik çok boyutlu bir yapı sergilemekte; bireysel özellikler, eğitim süreçleri, mesleki deneyim, sosyal çevre ve destek sistemleri gibi birçok unsurla şekillenmektedir. Bu kapsamlı literatür, öz yeterliğin güçlendirilmesine yönelik yapılandırılmış destek programlarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve son olarak da verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, psikolojik danışmanların öz-yeterlilik düzeylerine psikodrama temelli bir grup müdahalesinin etkisini incelemek amacıyla ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılarak yürütülmüştür. Araştırma modeli, nicel desen çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bu desende, bir çalışma grubu ve bir kontrol grubu karşılaştırılmış; her iki gruba da müdahale öncesi ve sonrası Psikolojik Danışman Öz-Yeterlilik Ölçeği uygulanmıştır. Çalışma grubuna yapılandırılmış psikodrama temelli grup terapisi uygulanırken, kontrol grubuna, çalışmanın sonunda bilgilendirici bir oturum sunulmuştur. Araştırma deseni Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1.

Araştırma deseni

Gruplar	Ön Test	İşlem	Son Test
Çalışma grubu	Psikolojik Danışman Özyeterlilik Ölçeği	Psikodrama Temelli Grup Terapisi	Psikolojik Danışman Özyeterlilik Ölçeği
Kontrol Grubu	Psikolojik Danışman Özyeterlilik Ölçeği	Çalışmanın sonunda tek oturumluk bir psikodrama atölyesi	Psikolojik Danışman Özyeterlilik Ölçeği

Araştırma değişkenleri şu şekildedir:

- Bağımlı değişken: Katılımcıların öz-yeterlilik düzeyleri
- Bağımsız değişken: Psikodrama temelli grup müdahalesi

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara’da mesleğinin ilk on yılında olan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırmanın hedeflediği niteliklere sahip bireylerin seçilmesi esas alınır (Fraenkel vd., 2012). Bu kapsamda toplam 22 psikolojik danışman çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcılar, gönüllülük esasına göre belirlenmiş ve her biriyle birebir ön görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda, oturumların gün ve saatlerine katılım açısından uygun olan katılımcılar deney grubuna; uygunluk sağlayamayıp yine de çalışmaya katılmak isteyenler ise kontrol grubuna yerleştirilmiştir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, deneyim süresi gibi demografik bilgileri ve mesleki özellikleri Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2.

Demografik değişkenlere göre dağılım

		Çalışma		Kontrol	
		n	%	N	%
Yaş	$\bar{X} \pm SS$ (Min-Maks)	26.73 $\pm$ 3.03 (22-32)		27.91 $\pm$ 3.33 (23-33)	
Cinsiyet	Kadın	11	100.0	11	100.0
Medeni Durum	Evli	3	27.3	4	36.4
	Bekar	8	72.7	7	63.6
Meslekteki Yıl	1	4	36.4	0	0.0
	2	1	9.1	3	27.3
	3	2	18.2	3	27.3
	4	1	9.1	0	0.0
	5	1	9.1	1	9.1
	6	0	0.0	1	9.1
	7	1	9.1	0	0.0
	8	0	0.0	1	9.1
	9	1	9.1	1	9.1
	10	0	0.0	1	9.1
Aktif Psikolojik Danışan	Evet	8	72.7	9	81.8
	Hayır	2	18.2	2	18.2
	Zaman zaman	1	9.1	0	0.0
Süpervizyon Desteği	Evet	11	100.0	11	100.0
Toplam		11	100.0%	11	100.0

Yukarıdaki verilere göre, katılımcıların yaş ortalaması çalışma grubunda 26.73 ($SS = 3.03$, min–maks: 22–32), kontrol grubunda ise 27.91 ($SS = 3.33$, min–maks: 23–33) olarak belirlenmiştir. Her iki gruptaki tüm katılımcılar (%100) kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından çalışma grubundaki katılımcıların %72,7'si ($n = 8$) bekar, %27,3'ü ($n = 3$) evlidir. Kontrol grubunda ise %63,6'sı ($n = 7$) bekar, %36,4'ü ($n = 4$) evlidir. Meslekteki yıl dağılımı incelendiğinde, çalışma grubunda meslek yılı 1 ile 9 yıl arasında değişmektedir. En yüksek oran %36,4 ile 1. yılındakilere aittir. Kontrol grubunda ise en yüksek oranlar %27,3 ile 2. ve 3. yılındakilere aittir. Her iki grupta da meslek deneyimi 1 ila 10 yıl arasında değişmektedir. Aktif psikolojik danışan görme durumu bakımından, çalışma grubunun %72,7'si ($n = 8$) aktif psikolojik danışan görmekte, %18,2'si ($n = 2$) psikolojik danışan görmemekte, %9,1'i ($n = 1$) zaman zaman psikolojik danışan görmektedir. Kontrol grubunun ise %81,8'i ($n = 9$) aktif danışan görmekte, %18,2'si ($n = 2$) psikolojik danışan görmemektedir. Son olarak, her iki gruptaki tüm katılımcıların (%100) süpervizyon desteği aldığı belirtilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada verilerin toplanmasında Demografik Bilgi Formu ve Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Bu form, 16 madde ile üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm: Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun oldukları bölüm ve mesleki deneyim yılı gibi demografik bilgilerini içermektedir. İkinci bölüm: Katılımcıların süpervizyon alma sıklığı, oturum deneyimi ve psikolojik danışan sayısı gibi mesleki yeterlik göstergelerine ilişkin bilgiler ile öznel öz-değerlendirmeleri yer almaktadır. Bu bölümde beş boyutta görsel derecelendirme tipi ölçek üzerinden 0–10 aralığında puanlama yapılmıştır:

- Hissedilen destek ihtiyacı
- Mesleki yeterlik algısı
- Günlük yaşam yeterlik algısı
- Mesleki spontanlık
- Günlük yaşam spontanlık

Tüm formlar anonim olarak düzenlenmiş; etik kurul onayı doğrultusunda gizlilik ve gönüllülük esaslarına uygun olarak uygulanmıştır.

3.3.2. Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Psikolojik Danışman Öz-Yeterlilik Ölçeği (PDÖÖ) kullanılmıştır. Ölçek, Lent, Hill ve Hoffman (2003) tarafından geliştirilen *Counselor Activity Self-Efficacy Scales (CASES)* temel alınarak, Pamukçu ve Demir (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik-güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. PDÖÖ, psikolojik danışmanların bireyle psikolojik danışma sürecindeki öz-yeterlilik algılarını değerlendirmeye yönelik geliştirilmiş kapsamlı bir ölçme aracıdır.

Ölçek üç temel alt boyuttan oluşmaktadır:

1. Yardım Becerileri Öz-Yeterliliği (15 madde): İçgörü, keşif ve eylem becerileri
2. Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlilik (10 madde): Oturum planlanma, uygulama ve sonlandırılma süreçlerine ilişkin yeterlilik algısı
3. Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlilik (16 madde): İlişkide çatışmalar ve psikolojik danışan problemleri alt boyutlarını kapsar

Toplam 41 maddeden oluşan ölçek, 0 (hiç güvenmiyorum) ile 9 (tamamen güveniyorum) arasında derecelendirilen 10'lu Likert tipi yapıdadır. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 0 ile 369 arasında değişmektedir; yüksek puanlar, danışmanın psikolojik danışma sürecine yönelik yüksek öz-yeterlilik algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiş ve orijinal formundaki üç faktörlü yapı Türk örnekleminde de doğrulanmıştır. Alt boyutlara yönelik ayrı ayrı yapılan analizlerde, uyum iyiliği indeksleri (GFI, AGFI, CFI, RMSEA) kabul edilebilir sınırların içinde bulunmuştur (örn. RMSEA = .051 - .072 aralığında; CFI = .98 - 1.00).

Ölçeğin iç tutarlık güvenirlik katsayıları oldukça yüksektir. McDonald Omega (ω) katsayıları şu şekildedir:

- Genel ölçek: .98
 - Yardım Becerileri Öz-Yeterliliği: .92
 - Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlilik: .95
 - Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlilik: .95
- Alt boyutlara bağlı olarak ise Keşif (.79), İçgörü (.80), Eylem (.75), İlişkide Çatışmalar (.90) ve Danışan Problemleri (.90) gibi alt ölçek güvenirlik katsayıları da ölçme aracının psikometrik açıdan güçlü olduğunu göstermektedir.

3.4. Uygulama Süreci

Bu çalışma, psikolojik danışmanlık mesleğine hazırlanan bireylerin mesleki yeterliklerini, duygusal farkındalıklarını ve içsel kaynaklarını geliştirmeyi hedefleyen, psikodrama yöntemiyle yürütülmüş sekiz oturumluk bir grup süreci uygulamasını kapsamaktadır. Her oturum, danışan-psikolojik danışman etkileşimlerinde karşılaşılabilecek mesleki zorlukların canlandırılması ve deneyimsel olarak çalışılmasını esas almıştır. Bu süreç, sadece psikodramatik tekniklerin kullanıldığı bir uygulama olmanın ötesinde, psikodrama destekli süpervizyon çerçevesinde yapılandırılmıştır.

Süpervizyon, psikolojik danışmanların mesleki gelişiminde üç temel işlevi içerir: (1) danışmanlık becerilerinin gelişimi, (2) etik duyarlılıkların kazandırılması ve (3) kişisel farkındalık ve kendilik çalışması (Bernard ve Goodyear, 2014). Bu bağlamda planlanan müdahale, psikodramatik tekniklerin sunduğu yaratıcı ve deneyimsel zeminle, süpervizyonun özellikle kişisel farkındalık ve içgörü kazanımı boyutunu derinleştirmeyi amaçlamıştır.

Tüm süreç, grup psikoterapisi ve psikodrama alanlarında eğitimli bir uzman tarafından yürütülmüş; etik ilkelere uygun biçimde planlanmış ve yapılandırılmıştır. Müdahalede kullanılan başlıca teknikler arasında ısıtıcı egzersizler, rol değişimi, boş sandalye, çiftleme, zaman yolculuğu, dramatizasyon ve metafor çalışmaları yer almıştır (Tablo 3.3).

Aşağıda, her bir oturumun temel hedefleri ve uygulama süreci özetlenmiştir:

1. Oturum: Tanışma ve Mesleki İdeallerin Yansıtılması: Bu oturum, grup üyelerinin birbirleriyle tanışmasını, sürece alışmasını ve temel grup kurallarının belirlenmesini hedeflemiştir. Isınma oyunları, eşli tanıtım etkinlikleri ve "Hayalimdeki Psikolojik Danışman" adlı projektif çalışma kullanılmış; katılımcılar mesleki hayallerini ve profesyonel beklentilerini yansıtmışlardır. Süreçte üyelerin temkinli ancak meraklı bir tutum sergiledikleri gözlemlenmiş, grup içinde güvenin ilk adımları atılmıştır.

2. Oturum: Rol Çatışmaları ve İçsel İkilemler: Danışman rollerine ilişkin içsel çatışmaların çalışıldığı bu oturumda, sosyometri, rol çalışmaları ve içsel çatışma teknikleri kullanılmıştır. Katılımcılar, mesleki kimliklerinde yaşadıkları rol ikilemlerini ilk kez sahneye taşıyarak görünür kılmış ve bu durum, grup sürecinde güçlü bir içgörü kazanımı sağlamıştır.

3. Oturum: Zaman Çizgisi ve Mesleki Yolculuk: Zaman çizgisi çalışması ile katılımcılar, mesleki yolculuklarında belirleyici anları hatırlamış, geçmiş deneyimleriyle

yüzleşerek kişisel ve mesleki gelişim süreçlerini bütünleştirmiştir. Bu oturum hem duygusal yoğunluk hem de farkındalık açısından grup üyeleri üzerinde etkili olmuştur.

4. *Oturum: Danışma Sürecinde Spontanlık ve Müdahale:* Psikolojik danışma sürecine ilişkin zorluklar vaka canlandırmalarıyla ele alınmıştır. Rol değiştirme, ayna ve yansıtma teknikleri kullanılmış; danışanla kurulan ilişkide yaşanabilecek güçlükler dramatik biçimde çalışılmıştır. Katılımcılar, gerçek vakaları canlandırarak spontane müdahale becerilerini deneyimlemişlerdir.

5. *Oturum: Sınır Koyma ve "Hayır" Diyebilme:* Bu oturumda, danışanla veya çevreyle sınır çizme konusundaki zorluklar çift sandalye, iç sesle konuşma ve dramatizasyon teknikleri ile çalışılmıştır. “Hayır diyebilme” üzerine yapılan uygulamalar, kişisel sınır bilinciyle mesleki sınır arasındaki ilişkiyi görünür kılmıştır. Katılımcıların duygusal olarak en çok zorlandığı sahnelerin bu oturumda yaşandığı gözlenmiştir.

6. *Oturum: İçsel Kaynakların Güçlendirilmesi:* Bu oturumda, katılımcıların meslek yaşamlarında yaşadıkları başarıları ve başa çıkma stratejilerini paylaşımları teşvik edilmiştir. İç kaynak çalışmaları ve dramatizasyon teknikleriyle bireylerin görünmeyen güçlü yönleri grup önünde görünür hale getirilmiş; bu durum grup moralini ve dayanışma duygusunu artırmıştır.

7. *Oturum: Gelecek Projeksiyonu ve Mesleki Hedefler:* Zaman atlatma, mektup tekniği ve rol değişimi kullanılarak danışman kimliğinin gelecekteki haliyle temas kurulmuştur. Katılımcılar umut ve kaygılarını aynı sahnede ifade etme imkânı bulmuş; mesleki yönelimlerini netleştirmiştir. Bu oturum, bireysel motivasyonu güçlendiren yapısıyla öne çıkmıştır.

8. *Oturum: Kapanış, Değerlendirme ve Veda:* Simge çalışmaları, paylaşım çemberi ve metaforlar kullanılarak sürecin kapanışı yapılmıştır. Grup üyeleri, grup süreci öncesi ve sonrası benlik algılarını karşılaştırmış, öz-yeterlik gelişimlerine dair içgörü paylaşımında bulunmuşlardır. Bu oturum, duygusal bütünlenme ve veda sürecine odaklanarak grup bağıni pekiştirmiştir.

Tablo 3.3.

Psikodrama destek grubu oturumlar

Oturum	Oynanan Oyun/Çalışma	Temalar	Amaç	Kullanılan Teknikler	Grup Süreci	Sonuç
1. Oturum	Isınma oyunları, eşli tanıtım, 'Hayalimdeki Psikolojik Danışman'	Tanışma, beklentiler, ideal danışman imgesi	Grup üyelerinin birbirini tanıması, grubun temel kurallarının belirlenmesi ve sürece hazırlık	Sosyometrik tanışma, eşli tanıtım, projektif çalışma	Grup üyeleri temkinli ve heyecanlıydı, profesyonel kimliklerine dair beklentilerini yansıttılar.	İlk etkileşim gerçekleşti, grup içinde güvenin temelleri atıldı.
2. Oturum	Sosyometri çalışması, roller masası, içsel çatışmalar çalışması	Rol çatışmaları, içsel denge, mesleki kimlik	Danışman rollerine dair içsel çatışmaları görünür kılmak	Sosyometri, rol çalışması, içsel çatışma tekniği	Katılımcılar mesleki rollerini ilk kez bu kadar açık biçimde dışavurdular.	Çeşitli rollerin baskısı altında yaşanan ikilemler fark edildi.
3. Oturum	Zaman çizgisi çalışması	Geçmiş deneyimler, mesleki yolculuk, belirleyici anlar	Mesleki gelişim sürecindeki dönüm noktalarını fark etmek	Zaman çizgisi, paylaşım çemberi	Katılımcılar geçmiş deneyimlerini hatırlarken yoğun duygular yaşadı.	Önceki kırılmalarla yüzleşildi, kişisel ve mesleki gelişim bütünleştirildi.
4. Oturum	Psikodramatik sahnelerle vaka canlandırması	Psikolojik danışanla temas, zorlayıcı vakalar, müdahale becerileri	Gerçek vakalar üzerinden spontan müdahalelerin denenmesi	Psikodrama, rol değiştirme, ayna, yansıtma	Gerçek vakalarla karşı karşıya kalmak heyecan ve kaygıyı artırdı.	Danışma sürecine dair spontan müdahaleler denendi.
5. Oturum	Sınır çalışması – 'Hayır Diyebilmek' sahneleri	Sınırlar, reddedilme, çatışma yönetimi	Danışanla ve çevreyle sınır çizme becerisinin geliştirilmesi	Psikodrama, çift sandalye, iç sesle çalışma	Katılımcılar zorlandıkları sahnelerde güçlü duygular yaşadı.	Hayır demenin bireysel anlamı sorgulandı.
6. Oturum	Başarı ve baş etme öyküleri ile güçlenme çalışması	İç kaynaklar, baş etme stratejileri, güçlenme	Meslek yaşamındaki güçlü yönleri ve başarıları hatırlamak	Paylaşım çemberi, iç kaynak çalışması, dramatizasyon	Daha önce fark edilmemiş başarıların görünür kılınması duygusal yoğunluk yarattı.	Olumlu deneyimlerin grup önünde paylaşılması moral yükseltti.
7. Oturum	Gelecekteki danışman kimliği ile karşılaşma	Gelecek projeksiyonu, idealler, gelişim hedefleri	Danışman kimliğinin gelecekteki versiyonuyla temas kurmak	Zaman atlatma, rol değiştirme, mektup tekniği	Geleceğe dair umutlar ve kaygılar aynı sahnede bir araya geldi.	Kişisel hedefler netleşti, içsel motivasyon arttı.
8. Oturum	Simge çalışmaları, kapanış ritüeli, özyeterlilik değerlendirmesi	Veda, bütünlük, içgörü, aidiyet	Süreci tamamlamak, grup içgörülerini bütünleştirmek	Simge çalışması, paylaşım çemberi, metaforlar	Duygusal bir kapanış yaşandı, bağlılık duygusu yüksekti.	Grup süreci üzerine içgörü kazanıldı, duygusal bağ güçlendi.

3.5. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, bu çalışmayı seçme nedenini iki temel gerekçeyle açıklamaktadır. İlk olarak, psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanı araştırmacı için yalnızca bir meslek değil, aynı zamanda gönülden bağlı olduğu, anlam ve değer atfettiği bir yaşam alanıdır. Araştırmacı, bu mesleği bilinçli ve istekli bir şekilde tercih etmiş, mesleki ve kişisel gelişimini bu alan üzerine inşa etmiştir.

İkinci olarak, araştırmacının uzun yıllara yayılan kişisel ve mesleki gelişim sürecinde aldığı psikodrama eğitimleri, psikodramayı yalnızca bir yöntem olarak değil, bireylerin içsel dünyalarına ulaşmada güçlü bir araç olarak görmesine katkıda bulunmuştur. Araştırmacı, hâlen psikodrama alanında eğitimci olarak görev almakta ve bu yöntemin psikolojik danışmanlıkla entegrasyon potansiyelini yakından gözlemlemektedir.

Araştırmanın temelinde “destek” teması yer almaktadır. Araştırmacının bu temayı tercih etmesinde, mesleğinin ilk yıllarında bir psikolojik danışman olarak yaşadığı zorluklar ve deneyimlediği yetersizlik duyguları belirleyici olmuştur. Mesleğe yeni başladığı dönemde çoğu zaman yalnız başına çözüm üretme çabası, çaresizlik hissi ve zaman zaman yetersizlik duygusuyla karşı karşıya kalma deneyimleri, bu çalışmanın ilham kaynağı olmuştur. Ayrıca, psikolojik danışman kimliğinde “destek” kavramının yalnızca sorun çözmekle sınırlı olmadığına, bazen sadece danışanın yanında kalabilmenin, o anı paylaşmanın ve eşlik etmenin de önemli bir yardım biçimi olduğuna dair farkındalık geliştirmek araştırmacı için büyük önem taşımaktadır. Destek olmanın, çoğu zaman danışanın yaşadığı zorluğu hemen çözmek yerine, onunla birlikte bu süreçte tanıklık etmek ve gerektiğinde sorunun içinde kalabilmek anlamına geldiği vurgulanmaktadır. Süreci zorlayarak ilerletme veya danışanı hazır olmadığı bir değişime yönlendirme çabası, danışana dayatılan bir baskı haline gelebilmekte ve bu durum hem danışanın hem de danışmanın tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir.

Araştırmacı, psikolojik danışmanların bu süreçte danışana eşlik ederken aynı zamanda kendilerine de eşlik edebilme, kendi duygularına ve sınırlarına bakabilme kapasitesini geliştirmelerini amaçlamaktadır. Böylelikle, danışan ile kurulan ilişkide destek olma rolü; çözüm üretmekten ziyade, eşlik etmeye ve birlikte var olmaya odaklanan bir yaklaşım halini alabilmektedir. Bunun yanı sıra, mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların da benzer zorluklar yaşadıkları, çoğu zaman destek arayışı içinde oldukları ve yalnızlık duygusuyla mücadele ettikleri gözlemi, araştırmacıyı bu konuyu seçmeye yönlendirmiştir. Araştırmacı,

bu çalışmayı hem mesleğin ilk yıllarında görev yapan psikolojik danışmanlara bir katkı sunmak hem de kendi mesleki yolculuğuna içsel bir destek olarak tasarlamıştır. Araştırmacı, bu süreçte yalnızca veri toplayan bir kişi değil; aynı zamanda katılımcıların duygusal güvenliğini gözeten, psikodrama süreçlerinde kolaylaştırıcı rol üstlenen ve etik ilkeler çerçevesinde ilerleyen bir konumda yer almaktadır. Bu nedenle, araştırmacının rolü; destekleyici, empatik ve süreci bütüncül bir bakış açısıyla yönlendiren bir kolaylaştırıcı olarak tanımlanmaktadır.

3.6. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, psikodrama grup uygulamalarının yürütüldüğü 12 Şubat-17 Nisan 2025 döneminde gerçekleştirilmiştir. Psikodrama grup çalışmaları, araştırmacının liderliğinde yürütülmüş olup, bu durumun yanlışlık riskini azaltmak amacıyla veri toplama süreci araştırmacıdan bağımsız bir yardımcı terapist tarafından gerçekleştirilmiştir. Yardımcı terapist, tüm oturumlara gözlemci olarak katılmış; oturumlar sırasında not alma, ön-son test uygulama ve katılımcı gözlemlerini kayıt altına alma sorumluluğunu üstlenmiştir.

Ön testler, grup çalışmasının ilk oturumundan önce yüz yüze ortamda uygulanmış; son testler ise son oturumdan sonra çevrim içi formlar aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir. Kontrol grubunda yer alan katılımcılarla araştırma sürecinde herhangi bir psikodrama çalışması yapılmamış, yalnızca veri toplama amacıyla iletişim kurulmuştur. Bununla birlikte, etik sorumluluk gereği kontrol grubu katılımcılarına araştırma sonunda çevrim içi destekleyici bir oturum düzenlenmiş ve 2025 yılı 22-23 Şubat ayında gerçekleştirilen Anka Psikodrama Günleri'ne ücretsiz katılım hakkı sağlanmıştır.

Veri toplama sürecinde iç ve dış geçerliği artırmaya yönelik çeşitli önlemler alınmıştır. Bunlar arasında, veri toplamanın araştırmacıdan bağımsız olarak yürütülmesi, testlerin belirli ve standardize zaman aralıklarında uygulanması ve kontrol grubuna sürecin sonunda destek sunulması yer almaktadır. Tüm katılımcılardan yazılı onam alınmış ve çalışma, ilgili üniversitenin etik kurul onayı doğrultusunda yürütülmüştür.

3.7. Verilerin Analizi

İstatistiksel analiz süreçleri IBM SPSS Statistics 27 yazılımı kullanılarak yürütülmüştür. Örneklem büyüklüğünün sınırlı olması nedeniyle, verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile değerlendirilmiştir. Yapılan testler sonucunda, değişkenlerin büyük çoğunluğunun normal dağılım varsayımını karşılamadığı belirlenmiştir. Buna ek olarak, örneklem sayısının 30'un altında olması ve parametrik analizlerin temel

varsayımlarının karşılanmaması sebebiyle, istatistiksel çözümlemelerde parametrik olmayan yöntemler tercih edilmiştir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012). Bu çerçevede, bağımsız gruplar arasındaki farkları incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi; ön test-son test gibi bağımlı ölçümler arası farkları belirlemek için ise Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Tüm analizler %95 güven düzeyine göre yürütülmüş olup, anlamlılık sınırı $p<.05$ olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulguların anlamlılık düzeyleri $p<.05$ kabul edilerek yorumlanmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde psikodrama temelli bir grup müdahalesinin psikolojik danışmanların öz-yeterlilik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla ön test-son test sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Normal Dağılıma Ait Bulgular

Tablo 4.1.

Değişkenlere ait Shapiro-Wilk Testi sonuçları

	Çalışma Grubu (n=11)	Kontrol Grubu (n=11)
	S-W (p)	S-W (p)
Ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi	0.048	0.018
Ruh sağlığı hizmeti sunarken algılanan mesleki yeterlik düzeyi	0.001	0.021
Günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi	0.000	0.033
Ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi	0.002	0.045
Günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi	0.012	0.003
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği	0.016	0.005
Yardım Becerileri Öz-Yeterliği	0.003	0.020
Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik	0.008	0.000
Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik	0.040	0.031

Elde edilen sonuçlara göre, çalışma (n=11) ve kontrol (n=11) gruplarındaki değişkenlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını test etmek amacıyla, küçük örneklem için önerilen Shapiro-Wilk (S-W) normallik testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları hem çalışma grubundaki hem de kontrol grubundaki tüm değişkenler için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (tüm p değerleri < .05). Shapiro-Wilk testinde p değerinin .05'ten küçük olması, verilerin normal dağılım göstermediği şeklinde yorumlanır. Bu bulgu, araştırmadaki tüm değişkenlerin normal dağılım varsayımını karşılamadığını ortaya koymaktadır.

4.2. Ön Test Sonuçlarına Ait Bulgular

Bu bölümde, çalışma ve kontrol gruplarının ön test verilerine dayalı olarak, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği puanları karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler, deney ve kontrol

gruplarının müdahale öncesindeki öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılmasına ve uygulama sonrasında meydana gelen değişimlerin istatistiksel olarak incelenmesine yöneliktir. Bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.2.

Çalışma ve kontrol grubuna göre ruh sağlığı hizmetine yönelik parametrelerin ön test karşılaştırılması

	Çalışma Grubu (n=11)		Kontrol Grubu (n=11)		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi	7.36	2.25	7.55	2.16	0.738	0.09
Ruh sağlığı hizmeti sunarken algılanan mesleki yeterlik düzeyi	6.27	1.70	6.64	1.80	0.413	0.21
Günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi	6.82	1.29	7.64	1.21	0.124	0.66
Ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi	6.00	2.19	6.27	1.49	0.333	0.14
Günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi	6.00	2.46	6.45	1.92	0.790	0.20

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

Tablo 4.2’de yer alan analizlere göre ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi ($p = .738$), ruh sağlığı hizmeti sunarken algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($p = .413$), günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi ($p = 1.000$), ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi ($p = .333$) ve günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi ($p = .790$) açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışma ve kontrol grupları arasında ön test ölçümlerine göre yapılan karşılaştırmalarda etki büyüklükleri incelendiğinde, hissedilen destek ihtiyacı düzeyinde düşük düzeyde bir etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($d = 0.09$). Benzer şekilde, algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($d = 0.21$), sergilenen spontanlık düzeyi ($d = 0.14$) ve günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi ($d = 0.20$) için de etki büyüklükleri düşük düzeydedir. Öte yandan, yalnızca günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi için etki büyüklüğü orta düzeyde bulunmuştur ($d = 0.66$). Genel olarak, gruplar arasındaki farkların çoğu düşük düzeyde etki göstermektedir.

Tablo 4.3.

Çalışma ve kontrol grubuna göre, psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği ön test puanlarının karşılaştırılması

	Çalışma Grubu		Kontrol Grubu		p	Cohend
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği	257.18	38.88	266.82	40.63	0.818	0.24
Yardım Becerileri Öz Yeterliği	100.27	14.48	104.18	15.12	0.843	0.26
Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik	68.18	9.41	75.00	9.44	0.157	0.72
Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik	88.73	19.89	87.64	20.98	0.869	0.05

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

Tablo 4.3’de yer alan sonuçlara göre, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği toplam puanları ($p = 0.818$) ile alt boyutlarından Yardım Becerileri Öz-Yeterliği ($p = 0.843$), Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlik ($p = 0.157$) ve Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlik ($p = 0.869$) değişkenlerinde de anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışma ve kontrol grupları arasında yapılan karşılaştırmalarda, toplam psikolojik danışma öz-yeterlik puanı için etki büyüklüğü düşük düzeydedir ($d = 0.24$). Yardım becerileri öz-yeterliği ($d = 0.26$) ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik ($d = 0.05$) değişkenlerinde de etki büyüklüğü düşük düzeyde kalmıştır. Öte yandan, yalnızca oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik alt boyutunda orta düzeyde bir etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($d = 0.72$). Genel olarak değerlendirildiğinde, gruplar arasındaki farklar çoğunlukla düşük düzeyde olup yalnızca bir alt boyutta orta düzeyde bir etki dikkat çekmektedir.

4.3. Ön Test ve Son Test Sonuçlarına Ait Bulgular

Bu bölümde, çalışma ve kontrol gruplarındaki katılımcıların ön test ve son test puanlarına ilişkin Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği verileri doğrultusunda istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler, her iki grubun ön test ve son test puanları temel alınarak, gruplar arasında psikolojik danışma öz-yeterliği açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.4.

Çalışma grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre ruh sağlığı hizmetine yönelik parametrelerin puanlarının karşılaştırılması

	Ön Test		Son Test		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi	7.36	2.25	6.88	2.60	0.179	0.23
Ruh sağlığı hizmeti sunarken algılanan mesleki yeterlik düzeyi	6.27	1.70	7.09	2.10	0.137	0.38
Günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi	6.82	1.29	7.55	2.14	0.167	0.38
Ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi	6.00	2.19	7.38	2.37	0.046*	0.57
Günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi	6.00	2.46	6.55	2.57	0.677	0.20

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

Yapılan analizler sonucunda, çalışma grubundaki katılımcıların ön test ve son test puanları karşılaştırıldığında; ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi ($p = .179$), algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($p = .137$), günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi ($p = .167$), ($p = .256$) ve günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi ($p = .677$) açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyinin anlamlı şekilde arttığı belirlenmiştir ($p = .046$).

Ön test ve son test karşılaştırmaları incelendiğinde, sergilenen spontanlık düzeyi değişkeninde orta düzeyde bir etki büyüklüğü gözlemlenmiştir ($d = 0.57$). Algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($d = 0.38$) ve kişisel yeterlik düzeyi ($d = 0.38$) için etki büyüklükleri düşük–orta aralığında yer almaktadır. Spontanlık eğilimi düzeyinde ise düşük düzeyde bir etki bulunmuştur ($d = 0.20$). Destek ihtiyacı düzeyinde değişim etki büyüklüğü düşük düzeydedir ($d = 0.23$). Genel olarak, değişkenlerin çoğunda düşük ya da orta düzeyde etki büyüklüğü elde edilmiştir.

Tablo 4.5.

Kontrol grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre ruh sağlığı hizmetine yönelik parametrelerin puanlarının karşılaştırılması

	Ön Test		Son Test		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi	7.55	2.16	6.91	2.81	0.635	0.26
Ruh sağlığı hizmeti sunarken algılanan mesleki yeterlik düzeyi	6.64	1.80	6.45	1.57	0.720	0.11
Günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi	7.64	1.21	7.18	1.78	0.478	0.3
Ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi	6.27	1.49	6.00	1.95	0.809	0.16
Günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi	6.45	1.92	5.91	2.47	0.631	0.24

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

Yapılan analizler sonucunda, kontrol grubundaki katılımcıların ön test ve son test puanları karşılaştırıldığında; ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi ($p = .635$), algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($p = .720$), günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi ($p = .478$), ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi ($p = .809$) ve günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi ($p = .631$) açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kontrol grubunun ön test ve son test puanları arasındaki farklara bakıldığında tüm değişkenlerde Cohen's d değerleri düşük düzeyde kalmıştır. Hissedilen destek ihtiyacı düzeyi ($d = 0.26$), kişisel yeterlik düzeyi ($d = 0.30$), spontanlık eğilimi düzeyi ($d = 0.24$) ve sergilenen spontanlık düzeyi ($d = 0.16$) için etki büyüklükleri küçük düzeydedir. Algılanan mesleki yeterlik düzeyinde ise çok küçük bir etki büyüklüğü görülmektedir ($d = 0.11$). Bu bulgular, kontrol grubunda anlamlı bir değişimin oluşmadığını ve değişim düzeyinin oldukça sınırlı kaldığını göstermektedir.

Tablo 4.6.

Çalışma grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Ön Test		Son Test		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği	257.18	38.88	295.45	49.82	0.003**	1.71
Yardım Becerileri Öz-Yeterliği	100.27	14.48	113.64	15.53	0.003**	1.67
Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik	68.18	9.41	77.45	8.24	0.008**	1.22
Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik	88.73	19.89	104.36	29.48	0.026*	.77

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

Tablo 4.6’da yer alan sonuçlara göre, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği toplam puanlarında son test puanları ($\bar{X} = 295.45$, $SS = 49.82$), ön test puanlarına göre ($\bar{X} = 257.18$, $SS = 38.88$) anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p = 0.003$). Benzer şekilde, Yardım Becerileri Öz-Yeterliği alt boyutunda son test puanları ($\bar{X} = 113.64$, $SS = 15.53$), ön test puanlarına göre ($\bar{X} = 100.27$, $SS = 14.48$) anlamlı şekilde artmıştır ($p = 0.003$). Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlik puanları da son testte ($\bar{X} = 77.45$, $SS = 8.24$), ön teste ($\bar{X} = 68.18$, $SS = 9.41$) kıyasla anlamlı biçimde yükselmiştir ($p = 0.008$). Ayrıca, Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlik puanlarında da son test lehine anlamlı bir artış gözlenmiştir (ön test $\bar{X} = 88.73$, $SS = 19.89$; son test $\bar{X} = 104.36$, $SS = 29.48$; $p = 0.026$).

Çalışma grubunun ön test ve son test karşılaştırmalarına göre, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiştir. Toplam öz-yeterlik puanı açısından etki büyüklüğü çok büyük düzeydedir ($d = 1.71$). Yardım becerileri öz-yeterliği ($d = 1.67$) ve oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik ($d = 1.22$) alt boyutlarında da çok büyük etki büyüklükleri elde edilmiştir. Psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik alt boyutunda ise büyük düzeyde bir etki gözlenmiştir ($d = 0.77$). Bu bulgular, çalışma grubunun müdahale sürecinden sonra öz-yeterlik düzeyinde belirgin bir gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.7.

Kontrol grubundaki katılımcıların ön test ve son testlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Ön Test		Son Test		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği	266.82	40.63	243.82	86.89	0.450	.24
Yardım Becerileri Öz-Yeterliği	104.18	15.12	86.64	34.50	0.182	.45
Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik	75.00	9.44	69.09	19.84	0.423	.33
Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik	87.64	20.98	88.09	36.05	1.000	.01

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

Tablo 4.7'ye göre, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği ($p = 0.450$), Yardım Becerileri Öz-Yeterliği ($p = 0.182$), Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlik ($p = 0.423$) ve Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlik ($p = 1.000$) puanlarında da ön test ve son test ölçümleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

4.4. Son Test Sonuçlarına Ait Bulgular

Bu bölümde, Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeğine ait son test puanları incelendiğinde, çalışma ve kontrol grupları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu karşılaştırma, uygulamanın gruplar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.8.

Çalışma ve kontrol grubuna göre psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği son test puanlarının karşılaştırılması

	Çalışma Grubu		Kontrol Grubu		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği	295.45	49.82	243.82	86.89	0.140	.73
Yardım Becerileri Öz-Yeterliği	113.64	15.53	86.64	34.50	0.030*	1.00
Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik	77.45	8.24	69.09	19.84	0.308	.55
Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik	104.36	29.48	88.09	36.05	0.264	.49

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

Tablo 4.8'e göre, çalışma ve kontrol grubu arasında yalnızca Yardım Becerileri Öz-Yeterliği puanlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Çalışma grubunun Yardım Becerileri Öz-Yeterliği puanları ($\bar{X} = 113.64$, $SS = 15.53$), kontrol grubuna ($\bar{X} = 86.64$, $SS = 34.50$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p = 0.030$).

Kontrol grubunun ön test ve son test puanları karşılaştırıldığında, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinde anlamlı bir değişim olmadığı görülmektedir. Etki büyüklükleri değerlendirildiğinde; toplam öz-yeterlik puanı ($d = 0.24$), oturum yönetmeye ilişkin öz-yeterlik ($d = 0.33$) ve yardım becerileri öz-yeterliği ($d = 0.45$) için küçük düzeyde etki gözlemlenmiştir. Psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik alt boyutunda ise etki büyüklüğü yok denecek kadar küçüktür ($d = 0.01$). Bu bulgular, kontrol grubunda öz-yeterlik düzeylerinde anlamlı bir gelişim olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.9.

Çalışma ve kontrol grubuna göre ruh sağlığı hizmetine yönelik son test parametrelerin karşılaştırılması

	Çalışma Grubu		Kontrol Grubu		p	Cohen d
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi	6.88	2.60	6.91	2.81	0.871	0.01
Ruh sağlığı hizmeti sunarken algılanan mesleki yeterlik düzeyi	7.09	2.10	6.45	1.57	0.694	0.35
Günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi	7.55	2.14	7.18	1.78	0.660	0.19
Ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi	7.38	2.37	6.00	1.95	0.167	0.64
Günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi	6.55	2.57	5.91	2.47	0.295	0.25

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

Yapılan analizler sonucunda, ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyi ($p = .571$), algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($p = .894$), günlük yaşamdaki algılanan kişisel yeterlik düzeyi ($p = .860$), ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi ($p = 1$) ve günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi düzeyi ($p = .895$) açısından çalışma grubu ile kontrol grubu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Son test ölçümlerine göre çalışma ve kontrol grupları karşılaştırıldığında, sergilenen spontanlık düzeyi değişkeninde orta düzeyde bir etki büyüklüğü hesaplanmıştır ($d = 0.64$). Bunun dışında, algılanan mesleki yeterlik düzeyi ($d = 0.35$), günlük yaşamdaki spontanlık eğilimi ($d = 0.25$) ve kişisel yeterlik düzeyi ($d = 0.19$) için düşük düzeyde etki büyüklükleri gözlemlenmiştir. Ruh sağlığı hizmeti sunarken hissedilen destek ihtiyacı düzeyinde ise gruplar arasında neredeyse hiçbir fark bulunmamıştır ($d = -0.01$). Bu sonuçlar, müdahalenin en belirgin etkisinin spontanlık davranışları üzerinde olduğunu göstermektedir.

4.5. Uygulayıcı Gözlem Notları

Bu bölümde, sekiz oturum süresince gerçekleştirilen psikodrama temelli süpervizyon çalışmasına dair uygulayıcının gözlem notlarına yer verilmektedir. Gözlemler, her oturum sonrası tutulan notlar, grup sürecine dair sahadaki etkileşimler ve katılımcı davranışlarının izlenmesi yoluyla elde edilmiştir. Bulgular, grup dinamiği, öz yeterlikte gözlenen değişim,

duygusal farkındalık, mesleki rol farkındalığı ve grup içi güven gibi tematik başlıklar altında sunulmuştur.

İlk oturumda katılımcıların temkinli, beklentili ve bir miktar kaygılı bir tutum içinde oldukları gözlemlenmiştir. Isınma çalışmaları sürecin başında sınırlı katılımı yürütülse de ikinci oturumdan itibaren özellikle “rol çalışmaları” ve “içsel çatışma canlandırmaları” aracılığıyla katılımın anlamlı düzeyde arttığı kaydedilmiştir. Grup üyeleri arasında zamanla gelişen duygusal bağ hem bireysel hem de grup temelli çalışmalara olan ilgiyi artırmış; dördüncü oturum itibarıyla katılımcılar birbirlerinin süreçlerine aktif tanıklık etmeye, destekleyici geri bildirimlerde bulunmaya başlamıştır.

Özellikle üçüncü ve beşinci oturumlarda oynanan sahnelerde, danışman adaylarının kendilerini yetersiz gördükleri mesleki rolleri dramatize etmeleri sağlanmıştır. Sürecin başında danışanla sınır koyamama, duygularla baş etmede güçlük ve müdahale tekniklerini uygulama konusunda çekingenlik öne çıkarken; sekizinci oturum itibarıyla aynı katılımcıların mesleki yeterliklerine dair daha güçlü, olumlu ve gerçekçi değerlendirmeler sundukları gözlemlenmiştir. Bazı katılımcılar özellikle “ayna tekniği” ve “rol değişimi” uygulamaları sayesinde, danışan rolüne geçerek kendi müdahale tarzlarını dışarıdan görme ve yeniden yapılandırma fırsatı bulmuştur.

İlk iki oturumda sınırlı paylaşımda bulunan bazı katılımcılar, dördüncü oturumdan sonra daha derin duygularını ifade etmeye başlamıştır. Grup içerisinde yargılayıcı olmayan bir atmosferin oluşması, duygusal risk alımını kolaylaştırmış; birçok katılımcının kişisel deneyimlerini grup önünde açık yüreklilikle paylaşmasına olanak sağlamıştır. Son oturumda yapılan değerlendirme çalışmasında tüm katılımcıların “kendini grup içinde güvende hissettiğini” ve “bu güven ortamının öğrenmelerini kolaylaştırdığını” ifade ettikleri not edilmiştir.

Grup üyeleri, klasik eğitim seminerlerinin ötesine geçen deneyimsel uygulamalara (örneğin rol değişimi, çift yönlü rol çalışmaları, gelecek projeksiyonları) yüksek düzeyde ilgi göstermiştir. Özellikle altıncı oturumda gerçekleştirilen “mesleki kimliğe yolculuk” çalışması, pek çok katılımcının içgörü kazanmasına, erken dönem mesleki travmalarını ifade etmesine olanak tanımıştır. Bazı katılımcılar, oturumlar sırasında yaşadıkları duygusal yoğunlukları sonrasında da taşıyarak kişisel günlükler tuttuklarını ve bu süreçlerin mesleki benliklerini yapılandırmada etkili olduğunu belirtmiştir.

Grup süreci boyunca gözlemlenen temel gelişmelerden biri, katılımcıların pasif izleyicilikten aktif öğrenici ve uygulayıcı konumuna geçişleridir. Sürecin başında bilgi temelli yaklaşan katılımcılar, psikodrama oturumlarının ilerlemesiyle birlikte süreci sahiplenmiş, grup içi ilişkilerde iş birliği ve duygudaşlık düzeyi artmıştır. Uygulayıcı olarak süreçte en belirgin dönüşüm, öz-yeterlik algısı ile danışman kimliğine dair duygusal içgörülerin eş zamanlı olarak geliştiği yönünde olmuştur. Bu dönüşüm, yalnızca mesleki becerilerin değil, aynı zamanda mesleki benliğin de yeniden inşası anlamına gelmektedir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu araştırma, psikodrama temelli bir grup müdahalesinin mesleki kariyerlerinin erken döneminde bulunan psikolojik danışmanların öz-yeterlilik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Öz-yeterlilik, Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramı kapsamında, bireyin belirli bir davranışı başarılı bir şekilde yerine getirme kapasitesine olan inancı olarak tanımlanır ve mesleki performans açısından belirleyici bir psikolojik yapıdır. Psikolojik danışmanlık mesleğinde ise öz-yeterlilik, danışma sürecinde etkili olma inancı ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, psikodrama temelli müdahalenin psikolojik danışmanların öz-yeterlilik düzeylerini artırmaya yönelik katkıları, çalışmanın temel tartışma noktasıdır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, müdahale öncesi dönemde kontrol ve çalışma grupları arasında psikolojik danışma öz-yeterlilik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, müdahale sonrasında çalışma grubunun puanlarında anlamlı bir artış gözlemlenmiştir. Buna karşın, kontrol grubunda anlamlı bir değişiklik meydana gelmemiştir. Bu durum, psikodrama temelli müdahalenin öz-yeterlilik algısının gelişimine doğrudan katkı sunduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, psikodrama temelli müdahalelerin psikolojik danışman öz-yeterliliğini artırabileceğine dair mevcut literatürle büyük ölçüde örtüşmektedir. Treadwell ve arkadaşlar (2001), psikodrama eğitimi verilen psikolojik danışman adaylarının mesleki öz-yeterlilik ve özgüven düzeylerinde anlamlı bir artış gözlemlemiştir. Diğer bir çalışmada psikodramanın danışmanlık becerilerini ve psikolojik danışmanlarda öz yeterlilik algısı ile ilişkili bir kavram olan empati düzeylerini artırdığı bildirilmiştir (Şimşek vd., 2019). Doğan (2018) ise psikodramanın yaratıcı yaklaşımlar yoluyla terapötik ilişkilere uygun bir ortam sunduğunu ve bu durumun psikolojik danışmanların öz-yeterliliğini desteklediğini ortaya koymuştur.

Psikodrama, bireylerin içsel yaşantılarını eyleme dökmelerini sağlayan yaratıcı ve deneyimsel bir psikoterapi yöntemidir (Moreno, 1946). Rol değiştirme, benlik katlama ve yansıtma gibi teknikler, bireylerin duygusal ifadelerini dışa vurmasına, kişilerarası ilişkileri yeniden yapılandırmasına ve içgörü geliştirmesine olanak tanır. Bu yönüyle psikodrama, psikolojik danışmanların duygusal farkındalıklarını, empatik kapasitelerini ve müdahale becerilerini eş zamanlı olarak geliştirmeye katkı sunar (Kipper ve Ritchie, 2003; Dayton, 2005). Rol değiştirme gibi teknikler, psikolojik danışmanın hem psikolojik danışan hem de

psikolojik danışman perspektiflerini deneyimlemesini sağlar. Bu çok yönlü bakış açısı, yalnızca empati gelişimini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda psikolojik danışmanların mesleki sınırlarını, müdahale becerilerini ve duygusal düzenleme yetilerini de artırır (Carbonell ve Partelano-Barehmi, 1999). Bu doğrultuda, psikodrama uygulamalarının, yalnızca davranışsal düzeyde değil, aynı zamanda duygusal farkındalık ve kişilerarası ilişkilere dayalı içgörü süreçleri aracılığıyla da öz-yeterlilik gelişimine anlamlı katkılar sunduğu söylenebilir. Psikodramatik tekniklerin bireyde duygusal derinleşmeyi ve sosyal etkileşimi tetiklemesi, öz-yeterlilik algısının yalnızca bilişsel temelli değil, aynı zamanda duyuşsal ve ilişkisel boyutlarla da bütünleşmesini mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, psikodrama, mesleki yeterliğe dair çok boyutlu bir farkındalık alanı oluşturarak, psikolojik danışmanların mesleki rollerini daha güvenli, etkili ve içselleştirilmiş bir biçimde gerçekleştirmelerine zemin hazırlamaktadır.

Psikodramanın psikolojik müdahalesi, psikolojik danışmanlar arasındaki öz yeterliliği önemli ölçüde etkiler, terapötik etkililiklerini ve mesleki güvenlerini artırır. Çeşitli çalışmalar, psikodramanın deneyimsel öğrenme, duygusal düzenleme ve kişilerarası beceri geliştirme yoluyla öz yeterliliği artırabileceğini göstermiştir. Özbaş ve Tel (2015), psikodramanın sağlık çalışanlarında güçlenme algısını ve mesleki yeterlilik hissini artırdığını belirtmişlerdir. Polat ve Ceylan (2023) ise duygusal farkındalığın gelişimi ve kaygı düzeyinde azalma ile psikodramanın öz-yeterliliğe katkı sunduğunu göstermiştir. Byeon ve arkadaşlar (2022), psikodrama tekniklerinin psikolojik güven ortamı yaratarak psikolojik danışmanların kişisel zayıflıklarını ifade etmelerine olanak tanıdığını ve bunun kişisel gelişimle birlikte mesleki özgüveni de artırdığını ortaya koymuştur. Bu araştırma bulguları da alanyazındaki ilgili çalışmalarla tutarlılık göstermekte ve psikodramanın duygusal farkındalık, mesleki güven ve öz-yeterlilik algısı üzerinde çok boyutlu bir gelişim alanı sunduğunu desteklemektedir. Özellikle grup formatında gerçekleştirilen psikodramatik müdahaleler, bireyler arası yansıtma süreçleri ile hem sosyal öğrenmeyi hem de destekleyici geribildirim mekanizmalarını harekete geçirerek empatik kapasiteyi artırmaktadır. Psikolojik danışmanların danışanlarıyla kurduğu terapötik ittifakın güçlenmesi ise öz-yeterliliğin en görünür sonuçlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Li vd., 2022).

Çalışmalar psikodramanın terapötik ortamlara entegre edilmesinin psikolojik danışmanların danışanlarıyla ittifak ve uyum geliştirme yeteneklerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Destekleyici bir terapötik ortam oluşturmak, öz yeterliliği beslemek için önemlidir (Byeon vd., 2022). Psikolojik danışmanların zayıflıklarını ifade etmek ve psikodramatik oyun gibi yeni teknikleri keşfetmek için psikolojik olarak güvende

hissettikleri ortamlar, kişisel gelişimi kolaylaştırır ve daha etkili danışan müdahalelerine katkıda bulunur (Byeon vd., 2022). Psikolojik danışmanlar kendilerini etkili olarak algıladıklarında, psikolojik danışanları genellikle daha iyi sonuçlar deneyimler ve bu da her iki taraftaki öz yeterlilik döngüsünü daha da güçlendirir (Li vd., 2022). Bu çerçevede, psikodramatik grup ortamları yalnızca bireysel farkındalık ve güven alanı yaratmakla kalmaz; aynı zamanda danışma sürecinin kalitesini artırarak hem psikolojik danışmanın hem de psikolojik danışanın gelişimini destekleyen döngüsel bir öğrenme alanı oluşturur.

Psikodramanın öz-yeterliliğe etkisi, öncelikle deneyimsel öğrenme kuramı bağlamında değerlendirilebilir. Kolb'a (2007) göre öğrenme, doğrudan deneyim yoluyla oluşur ve bu süreç bireyin davranışlarında kalıcı değişiklikler yaratır. Psikodrama, katılımcılara danışma becerilerini güvenli bir ortamda doğrudan deneyimleme ve pekiştirme fırsatı sunarak, öğrenme sürecini bilişsel düzeyden davranışsal düzeye taşır. Özellikle psikolojik danışmanlar için bu deneyim, mesleki rolün gerçekçi bir biçimde içselleştirilmesini kolaylaştırır ve dolayısıyla öz-yeterlilik algısını güçlendirir (Kim, 2009; Yani ve Basuki, 2023).

Psikodrama uygulamalarının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi, duygusal düzenleme süreçleriyle de ilişkilidir. Lazarus ve Folkman'ın (1984) stresle başa çıkma kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, psikodrama bireylerin stres yaratan duygularla doğrudan temas kurmasına ve bu duyguları yapılandırmasına olanak tanır. Özellikle travmatik yaşantıların yeniden sahnelenmesi, duygusal dışavurumun güvenli bir ortamda gerçekleşmesini sağlar ve bu süreç öz-farkındalığı artırarak psikolojik danışmanların kendi duygularını yönetme becerilerini geliştirir (Ron, 2022). Bu gelişim, mesleki öz-yeterliliğin temel yapı taşlarından biridir.

Öz-yeterlilik ölçeğinin “Yardım Becerileri Öz-Yeterliliği” alt boyutu, psikolojik danışmanların empati kurma, yansıtma, aktif dinleme, duygulara uygun yanıt verme ve açık uçlu sorular sorma gibi temel becerilerine olan güven düzeyini ölçmektedir. Psikodramanın rol değiştirme (role reversal) ve çiftleme (doubling) gibi teknikleri, psikolojik danışmanların psikolojik danışan perspektifini içselleştirmesine ve empatik anlayış geliştirmesine olanak tanır. Bu deneyimler, psikolojik danışmanın yardım etme sürecinde başarı yaşantıları edinmesine ve böylece mesleki yeterliliğine dair inançlarının pekişmesine katkı sağlar. Ayrıca, grup içi etkileşimler yoluyla geri bildirim almak ve başkalarının yaşantılarına tanıklık etmek, psikolojik danışmanın duygusal duyarlılığını ve kişilerarası becerilerini geliştirir (Kipper ve Ritchie, 2003; Kim, 2009; Ron, 2022). Bu süreçte kazanılan içgörü, yalnızca

teknik yeterliliği değil, aynı zamanda psikolojik danışanın bireysel farklılıklarına duyarlı bir yaklaşım geliştirme kapasitesini de güçlenmesinde etkili bir faktör olabilir.

“Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlik” alt boyutu, psikolojik danışmanların oturum sürecini planlama, zaman yönetimi, uygun müdahale stratejileri geliştirme ve danışma sürecine yapısal olarak yön verme becerilerine duydukları güveni ifade eder. Psikodrama, yapılandırılmış oturum düzeni içerisinde psikolojik danışmanın hem liderlik becerilerini hem de stratejik müdahale kapasitesini uygulamasına olanak sağlar. Bandura’nın “sözel ikna” ilkesine uygun biçimde, grup lideri ve diğer üyelerden alınan olumlu geribildirimler, psikolojik danışmanın kendi becerilerine yönelik inancını güçlendirmekte ve mesleki yeterlilik hissini artırmaktadır. Ayrıca, oturum esnasında ortaya çıkan karmaşık grup dinamiklerini yönetme deneyimi, psikolojik danışmanın stres altında karar verebilme, süreci yönetebilme ve hedef odaklı kalabilme yetkinliklerini geliştirmesine katkı sunmaktadır (Dayton, 2005; Treadwell vd., 2002). Bu süreçler, psikolojik danışmanların müdahale planlarını esneklikle düzenlemelerine ve çok boyutlu danışma ortamlarında etkili rol üstlenmelerine olanak tanımada ve öz yeterliliklerinin artmasında etkili bir faktör olabilir.

“Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlilik” alt boyutu ise psikolojik danışmanların direnç, kriz, sınır ihlali, etik ikilem gibi zorlu durumlarda müdahale edebilme kapasitelerine olan inançlarını yansıtır. Psikodrama uygulamalarında psikolojik danışman adayları, bu tür durumları simüle eden dramatik canlandırmalarla doğrudan karşılaşma ve müdahale stratejileri geliştirme fırsatı bulur. Bu bağlamda, psikodrama yalnızca teorik bilginin uygulanabilirliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda psikolojik danışmanların belirsizlik içeren ya da yüksek duygusal yük barındıran durumlarla baş etme kapasitelerini yapılandırılmış ve güvenli bir ortamda pekiştirir. Bu deneyimler, psikolojik danışmanların hem duygusal dayanıklılıklarını hem de etik karar verme yeterliklerini geliştirmelerine olanak tanır; böylece profesyonel zorluklar karşısında daha etkili ve kararlı bir duruş sergilemeleri mümkün olur (Treadwell vd., 2002; Dayton, 2005).

Araştırmanın diğer bir bulgusuna göre, çalışma grubunun ruh sağlığı hizmeti sunarken sergilenen spontanlık düzeyi müdahale sonrasında anlamlı biçimde artmıştır. Bu sonuç, psikodramanın deneyimsel ve yaratıcı yapısının, bireylerin mesleki ortamlarda daha esnek, anında ve etkili tepkiler geliştirmelerine olanak sağladığını ortaya koymaktadır. Literatürde yer alan benzer çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Örneğin, Kaya ve Deniz (2020), psikodramanın bireylerin öz farkındalık düzeylerini artırarak yaratıcılık ve problem çözme becerilerini geliştirdiğini; bu sayede bireylerin çevresel ustalıklarının ve duygusal

işleyişlerinin güçlendiğini bildirmiştir. Bu bağlamda, çalışma grubunda gözlemlenen spontanlık artışı, psikolojik danışmanların hem içsel süreçlerine hem de mesleki ortama yönelik daha yaratıcı ve etkili bir şekilde yanıt verme kapasitelerini artırmış olabilir. Örnek ve Şimşek (2023), psikodrama müdahalelerinin grup üyeleri arasında kişilerarası etkileşimi iyileştirerek sosyal katılımı artırdığını ve bunun da kaygı düzeyini azaltarak daha spontan bir davranış repertuarının gelişmesine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Durum, bu araştırmada elde edilen spontanlık artışının sadece bireysel değil, aynı zamanda grup dinamiklerinden de beslendiğini göstermektedir. Psikodrama oturumlarında kullanılan rol değiştirme, ayna ve çiftleme gibi teknikler, katılımcıların kendi davranışlarını dışarıdan gözlemlemelerine olanak tanımakta ve bu da mesleki farkındalık düzeylerinin artmasına katkı sunmaktadır (Uyar vd., 2022). Ayrıca, Ron'un (2018) psikiyatri servislerinde gerçekleştirdiği çalışmada, psikodramanın hem yaratıcı düşünmeyi hem de spontan tepkileri destekleyerek bireylerin psikolojik iyilik hallerini artırdığı ve akut sıkıntıyı azalttığı görülmüştür. Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının psikodrama oturumları sonrası mesleki spontanlıklarında gözlenen artış, yalnızca teknik beceri gelişimiyle değil, aynı zamanda psikolojik rahatlama ve içgörü kazanımıyla da ilişkilendirilebilir.

Eğitimsel bağlamda gerçekleştirilen çalışmalar da bu bulgularla örtüşmektedir. Ulusoy ve Şimşek (2021), psikodrama müdahalelerinin kadın katılımcılarda öz-gerçekleştirme ve problem çözme algısını artırarak mesleki spontanlığı desteklediğini ifade etmektedir. Aynı şekilde, Chen ve arkadaşlar (2023), psikodrama uygulamalarının öğrencilerde anksiyete ve depresyon düzeylerini azaltarak mesleki rollerde daha etkin ve spontan davranışlar sergilenmesine katkı sağladığını raporlamıştır. Bu sonuçlar, psikodramanın bireyleri yalnızca psikolojik düzeyde değil, aynı zamanda mesleki beceriler açısından da güçlendirdiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, mevcut çalışmada elde edilen bulgu, psikodramanın mesleki spontanlığı artırıcı etkisini destekleyen önceki çalışmalarla tutarlıdır. Psikodramanın yaratıcı, deneyimsel ve grup temelli yapısı, psikolojik danışman adaylarının mesleki bağlamlarda daha özgün, esnek ve etkili tepkiler vermelerini kolaylaştırmakta; böylece hem danışma sürecinde hem de profesyonel gelişimde önemli katkılar sağlamaktadır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sürecinde elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Bu araştırmada, psikodrama temelli bir grup müdahalesinin, mesleki kariyerlerinin erken aşamasında bulunan psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlilik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları, müdahale öncesinde deney ve kontrol grupları arasında öz-yeterlilik puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koyarken, müdahale sonrasında deney grubunda anlamlı bir artışın meydana geldiğini göstermektedir. Bu sonuç, psikodramanın bireysel farkındalığı artırma, kişilerarası etkileşimi güçlendirme ve duygusal ifade becerilerini geliştirme gibi terapötik işlevleri aracılığıyla, psikolojik danışman adaylarının mesleki rol ve sorumluluklarını daha yeterli bir biçimde yerine getirme algılarını olumlu yönde etkilediğini düşündürmektedir. Psikodrama uygulamalarının, psikolojik danışmanların yalnızca teknik becerilerini değil, aynı zamanda empati kurma, içgörü kazanma ve mesleki öz-güven geliştirme gibi temel mesleki yetkinliklerini de desteklediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, psikodrama temelli grup çalışmaları, özellikle mesleki gelişimin erken dönemlerinde olan psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlilik düzeylerini güçlendirmeye yönelik etkili ve yapılandırılmış bir müdahale aracı olarak değerlendirilebilir. Elde edilen bulgular, hem psikolojik danışmanlık eğitimi programlarının içeriğinin zenginleştirilmesine hem de uygulamalı eğitim süreçlerinin daha deneyimsel temelli müdahale teknikleriyle desteklenmesine yönelik önemli ipuçları sunmaktadır.

6.2. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, psikolojik danışmanların hizmet öncesi eğitim süreçlerine psikodrama temelli uygulamaların sistematik biçimde entegre edilmesi önerilmektedir. Özellikle empati kurma becerisi, duygusal düzenleme kapasitesi, kriz ve stres yönetimi gibi mesleki yeterlilik alanlarında psikodramanın sağladığı deneyimsel öğrenme olanakları, psikolojik danışman adaylarının profesyonel kimlik gelişimlerine anlamlı katkılar sunmaktadır. Bu bağlamda, üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans ve

yüksek lisans programlarında, yaratıcı terapötik yaklaşımlara—özellikle psikodrama gibi grup tabanlı tekniklere—daha fazla yer verilmesi hem kuramsal hem de uygulamalı eğitimlerin niteliğini artıracaktır. Ayrıca, rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti sunan resmi ve özel kurumların, meslek içi gelişimi sürekli kılmak amacıyla, psikodrama tekniklerini içeren yapılandırılmış süpervizyon ve destek programları oluşturmaları önem taşımaktadır. Böyle bir yaklaşım, psikolojik danışmanların yalnızca mesleki öz-yeterliliklerini desteklemekle kalmayacak, aynı zamanda mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltarak psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirecektir. Özellikle mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanlara yönelik olarak oluşturulacak psikodrama temelli destek grupları, psikolojik danışmanlarla daha etkili ve empatik ilişkiler kurmalarını sağlayacak duygusal farkındalık ve içgörü gelişimine de olanak tanıyacaktır.

Psikodrama oturumlarında rol değiştirme (role reversal), ayna tekniği (mirror technique) ve yansıtma (projection) gibi temel tekniklerin, psikolojik danışman adaylarının bireysel farkındalıklarını artırmak ve etkili danışma stratejileri geliştirmelerini sağlamak amacıyla yapılandırılmış bir biçimde uygulanması tavsiye edilmektedir. Ancak bu tekniklerin terapötik işlevselliğinin sürdürülebilirliği açısından, oturumların alanında yetkin, psikodrama eğitimi almış, etik kurallara bağlı ve yeterli süpervizyon deneyimine sahip profesyonel liderler tarafından yürütülmesi büyük önem taşımaktadır.

Araştırmacılar için ise bu çalışmanın sunduğu nicel bulgulara ek olarak, gelecekte nitel araştırmalarla psikodrama sürecine katılan psikolojik danışmanların subjektif deneyimlerinin, içgörülerinin ve kişisel dönüşümlerinin derinlemesine incelenmesi önerilmektedir. Özellikle psikolojik danışmanların duygusal süreçleriyle baş etme biçimleri, terapötik ittifak kurma becerileri ve danışma oturumlarında karşılaştıkları güçlüklerle baş etme stratejileri üzerine odaklanmak, yöntemin uygulanabilirliğini ve etkililiğini daha kapsamlı biçimde ortaya koyacaktır. Bununla birlikte, psikodrama müdahalesinin farklı yaş gruplarında, mesleki deneyim düzeylerinde ve çeşitli hizmet alanlarında (okul, özel eğitim, klinik vb.) görev yapan psikolojik danışmanlar üzerindeki etkisinin, daha geniş ve heterojen örneklemlemlerle test edilmesi önerilmektedir. Bu sayede, yöntemin genel geçerliliği ve farklı bağlamlara uyarlanabilirliği hakkında daha güçlü sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Ayrıca, öz-yeterlilik dışında mesleki tükenmişlik, kaygı düzeyi, problem çözme becerisi, kişilerarası ilişki kalitesi ve psikolojik sağlamlık gibi değişkenlerle psikodrama uygulamaları arasındaki ilişkilerin araştırılması, bu yaklaşımın çok boyutlu etkilerini daha iyi anlamaya katkı sağlayacaktır.

Son olarak, psikodrama yönteminin uzun vadeli etkilerini değerlendirmek amacıyla izlem (follow-up) çalışmaları yürütülmesi önem arz etmektedir. Bu tür araştırmalar, müdahalenin sürdürülebilirliğini ve zaman içerisindeki kalıcılığını ortaya koyarak, uygulama sürecine dair daha sağlıklı ve bilimsel temellere dayanan kararlar alınmasına olanak tanıyacaktır. Aynı zamanda, psikodrama dışındaki diğer yaratıcı terapötik yaklaşımlarla (örneğin sanat terapisi, yaratıcı drama, müzik terapisi) karşılaştırmalı çalışmalar yapılması, yöntemin etkinliğini ve farklı uygulama alanlarındaki üstünlüklerini bilimsel temelde tartışmaya açacaktır. Böylece psikodrama alanında mevcut olan literatür boşlukları doldurularak, uygulayıcılar ve eğitimciler için daha kapsamlı yol haritaları oluşturulabilecektir.

Bu kapsamda, yalnızca akademik ortamlarda değil, aynı zamanda sivil toplum kuruluşları, meslek birlikleri ve yerel yönetimler gibi karar verici yapıların da sürece dahil edilmesi büyük önem taşımaktadır. Psikodrama temelli programların bu tür kurumlarla iş birliği içerisinde planlanması, yaygınlaştırılması ve uygulamaya geçirilmesi, yöntemin daha geniş kitlelere ulaşmasını ve sosyal etkisinin artırılmasını sağlayacaktır. Bu doğrultuda, yapılan araştırma sonuçlarının ilgili derneklere, sivil toplum kuruluşlarına ve karar alıcılara ulaştırılması; saha uygulamalarının bu sonuçlar ışığında şekillendirilmesi hem akademik hem de toplumsal fayda açısından stratejik bir adım olacaktır.

KAYNAKLAR

- Aksu, E. (2020). *Yetişkin bireylerde problemlerle başa çıkma tutumları ve öz yeterliliklerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 697170).
- Akşab, G. ve Turk, F. (2022). Psikolojik danışmanların danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bir derleme çalışması. *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 1-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/opdd/issue/70744/909854>
- Aladağ, M. (2013). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programlarında psikolojik danışma uygulaması öncesinde psikolojik danışma becerileri eğitimi: Betimsel bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 55-79.
- Altınay, D. (2015). *Psikodrama Grup Psikoterapisi El Kitabı*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Aydın, N. ve Yüceyurt, N. K. (2024). Çevrimiçi Jungiyen psikodrama uygulamasının erken dönem şemaların, psikolojik iyi oluş ile özşefkat üzerindeki etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(6), 455-470. <https://www.sobibder.org/index.php/sobibder/article/view/520>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychology*, 44, 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Biancalani, G., Franco, C., Guglielmin, M., Moretto, L., Orkibi, H., Keisari, S., ... ve Testoni, I. (2021). Tele-psychodrama therapy during the covid-19 pandemic: participants' experiences. *The Arts in Psychotherapy*, 75, 101836. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2021.101836>

- Biolcati, R., Agostini, F., & Mancini, G. (2017). Analytical psychodrama with college students suffering from mental health problems: preliminary outcomes. *Research in Psychotherapy Psychopathology Process and Outcome*, 20(3). <https://doi.org/10.4081/ripppo.2017.272>
- Blatner, A. (2002). *Psikodramanın temelleri*. (Çev. G. Şen). Sistem Yayıncılık
- Blomkvist, L. D. ve Rützel T., (2013). Artık gerçeklik ve ötesi. (N. Uçtun Muhtar Çev. Ed.). P. Holmes, M. Karp, M. Watson (Eds.), *Moreno'dan bu yana psikodrama içinde* (s:235-261). Nobel Yayınları.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, Theory, and Practice*. Lexington, MA:Lexington Books.
- Bucuță, M., Dima, G., ve Testoni, I. (2018). “when you thought that there is no one and nothing”: the value of psychodrama in working with abused women. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01518>
- Byeon, Y. V., Lau, A. S., Lind, T., Hamilton, A. B. ve Brookman-Frazee, L. (2022). Organizational factors associated with community therapists' self-efficacy in EBP delivery: The interplay between sustainment leadership, sustainment climate, and psychological safety. *Implementation Research and Practice*, 3, 26334895221110263. <https://doi.org/10.1177/26334895221110263>
- Camadan, F., Çaylak, B., Yilmazlar, O., Yilmaz, K. ve Gül Kara, S. (2017). Psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde öz yeterlik ve tükenmişliğin rolü. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 6(3), 1309-1330. <https://doi.org/10.14686/buefad.337407>
- Carbonell, D. ve Partelano-Barehmi, C. (1999). Psychodrama groups for girls coping with trauma. *International Journal of Group Psychotherapy*, 49(3), 285-306. <https://doi.org/10.1080/00207284.1999.11732607>
- Chen, G., Gully, S. M. ve Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Chen, Y., Wang, H., Li, J. ve Yi, S. (2023, September). The application of psychodrama in students' mental health education. In *2023 9th International Conference on Humanities and Social Science Research (ICHSSR 2023)* (pp. 1804-1810). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-092-3_231

- Clayton M. (1994). Role Theory and its application in clinical practice. *Innovations in Theory and practice: Psychodrama since Moreno* (P. K. Holmes, Çev., s. 50-62). içinde Routledge.
- Corey, G. (2020). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (10th ed.). Cengage Learning.
- Cormier, S. ve Hackney, H. (2013). *Psikolojik danışma: Stratejiler ve müdahaleler*. S. Doğan ve B. Yaka (Editörler). Ankara: Pegem Akademi.
- Coşkun, B. ve Çakmak, D. (2005). Alkol ve madde bağımlılarının grup psikoterapisinde psikodramanın kullanılması. *Bağımlılık Dergisi*, 6(3), 103-110
<https://psycnet.apa.org/record/2005-16795-001>
- Çiner, D. (2019). *Akademisyenlerin stres kaynakları ve genel öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 578135).
- Çuhadar, C., Gündüz, Ş. ve Tanyeri, T. (2013). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin ders çalışma yaklaşımları ve akademik özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 251-259. <https://doi.org/10.17860/efd.85993>
- Daniels, J. A., ve Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120–130. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01276.x>
- Dayton, T. (2005). The use of psychodrama in dealing with grief and addiction-related loss and trauma. *Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Soimetry*, 58(1), 15-35.
- Dehnavi, S., Mohammadi, A., ve Hassaniraad, M. (2018). Effectiveness of unity-oriented psychodrama on sense of coherence of ms patients. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, In Press(In Press). <https://doi.org/10.5812/ijpbs.5869>
- Djuric, Z., Veljkovic, J. ve Tomic, M. (2006). *Psychodrama: A beginner's guide*. Jessica Kingleys Publishers
- Doğan, T. (2018). The effects of the psychodrama in instilling empathy and self-awareness: a pilot study. *Psych Journal*, 7(4), 227-238. <https://doi.org/10.1002/pchj.228>
- Dökmen, Ü. (2005). *Sosyometri ve psikodrama*. Sistem Yayıncılık

- Dryden, W. (2014). Psikolojik danışma almak isteyenlerle veya hakkında araştırma yapanlarla ilk kontakt. W.Dryden ve A.Reeves (Eds). *Psikolojik danışma uygulamalarında temel konular* (s.21-36). 2. Baskı. Nobel
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to boost productivity. *Academy of Management Review*, 13(4), 639-652. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4307530>
- Egan, G. (2001). *The skilled hepler: A Problem-management approach to helping*. (7th ed.). Pacific Grove, Brooks/Cole.
- Erkiral, E. (2021). 7. sınıf öğrencilerinde psikodrama eğitiminin akran zorbalığı ile başa çıkma düzeyleri üzerindeki etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 698984).
- Ghasemi, A. ve Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *International journal of endocrinology and metabolism*, 10(2), 486-494. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Gladding, S. T. (2021). *Counseling: A comprehensive profession* (9th ed.). London: Pearson.
- Gökkaya, F., Gülser, Z., Günak, G., Köse, B., Güleç, M., Günel, E., ... ve Özkeç, Y. (2019). Psikodrama yöntemiyle gerçekleştirilen grup uygulamalarının üniversite öğrencilerinin umut, yaşam doyumu ve öznel iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 7(19), 83-104 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/genclikarastirmalari/issue/66472/1040682>
- Gündüz, G. (1996). *Yetiştirme yurdunda yaşayan 12-18 yaş arası kız çocuklarının psikodrama öncesi ve sonrası kişilik özelliklerinin ve sosyal uyumlarının karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 54836).
- Hall, K. (2009). Do we really want to know? Recognising the importance of student psychological wellbeing in Australian law schools. *Queensland U. Tech. L. & Just. Journal*, 9, 1-13.
- Holmes, P. K. (2013). *The handbook of psychodrama*. (N. Oğuzhanoglu, Çev.) Nobel.
- İkiz, F. E. ve Totan, T. (2014). Etkili psikolojik danışman niteliklerinin değerlendirilmesine ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(42), 269-279. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21462/229994>

- Kaplan, Y. (2021). *Ergenlerde sosyal medya kullanımı ile uyku kalitesi ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 686504).
- Karabilgin, Ö., Gökengin, G., Doğaner, İ., ve Gökengin, D. (2012). The effect of psychodrama on people living with hiv/aids. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 14(4), 317-333. <https://doi.org/10.1080/13642537.2012.734529>
- Karadağ, F., Oğuzhanoglu, N. K., Özdel, O., Ergin, Ş. ve Kaçar, N. (2010). Psöriyazis hastalarında psikodrama: Stres ve stresle baş etme. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11(3), 220-227.
- Karp, M. (2013). Psikodramaya giriş. A. Büke, Türkdalı (Çev.). *Psikodrama rehberi* içinde (s. 3-13). Nobel.
- Kartopu, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve kimlik duygusu kazanım düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Journal of International Social Research*, 9(45), 481-500.
- Kaya, F. ve Deniz, H. (2020). The effects of using psychodrama on the psychological wellbeing of university students. *Perspectives in Psychiatric Care*, 56(4), 905-912. <https://doi.org/10.1111/ppc.12510>
- Kellerman, P. (1994). *Role reversal in psychodrama*. Routledge.
- Kellerman, P. T. (2013). *Psikodramaya derinlemesine bakış: Psikodramanın terapötik yönleri*. (B. Gökler, I. Gökler, A. Mavili Aktaş Çev.) Nobel Yayınları.
- Kipper, D. A. ve Ritchie, T. D. (2003). The effectiveness of psychodramatic techniques: A meta-analysis. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(1), 13-19. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.7.1.13>
- Kipper, D. A. ve Ritchie, T. D. (2003). The effectiveness of psychodramatic techniques: A meta-analysis. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(1), 13-21. <https://psycnet.apa.org/2003-01661-004>
- Kolb, D. A. (2007). *The Kolb learning style inventory*. Hay Resources Direct.
- Korkmaz, B. (2019). Yapısına göre psikoterapi türleri ve etik meseleler. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(36), 513-543. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosbilder/article/418687?sa=X&ved=2ahUKEwi16cGu xJPnAhXullIsKHaj9CVAQFjAJegQIAhAB>

- Korkmaz, İ. (2004). *Sosyal öğrenme kuramı*. Yeşilyaprak, B. (Ed.). Pegem Yayıncılık.
- Kurbanoglu, S. (2004). Öz yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152. <http://dx.doi.org/10.15612/BD.2004.484>
- 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. ve 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., ve 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>
- Lau-Walker, M. (2004). Relationship between illness representation and self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing*, 48(3), 216-225. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03190.x>
- Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lee, C. ve Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.364>
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve 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>
- Lewandowski, K. (2019). *Predictability of supervisor characteristics and counselor anxiety on pre-licensed counselors' self-efficacy* (Doktora Tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI Number: 13895913)
- Li, X., Li, F., Lin, C., Chen, S. ve Han, Y. (2022). The “roller coaster ride”: a longitudinal investigation of the dynamic relationship between chinese counseling trainees' self-efficacy and their clients' outcome and the mediating effects of working alliance and session evaluation.. *Journal of Counseling Psychology*, 69(4), 490-505. <https://doi.org/10.1037/cou0000595>
- Malott, K. M., Hall, K. H., Sheely-Moore, A., Krell, M. M. ve Cardaciotto, L. (2014). Evidence-based teaching in higher education: Application to counselor

education. *Counselor Education and Supervision*, 53(4), 294-305.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2014.00064.x>

- Marat, D. (2005). Assessing mathematics self-efficacy of diverse students from secondary schools in Auckland: Implications for academic achievement. *Issues in Educational Research*, 15, 37-68. <https://eric.ed.gov/?id=EJ807972>
- Martocchio, J. J. ve Judge, T. A. (1997). Relationship between conscientiousness and learning in employee training: mediating influences of self-deception and self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 764-781. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.5.764>
- Meral, M., Colak, E. ve Zereyak, E. (2012). The relationship between self-efficacy and academic performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1143-1146. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.264>
- Moreno, J. (1946). *Pschodrama, first volume*. Beacon House.
- Moreno, J. (1993). *Who shall survive? Student edition*. Royal Publishing Co.
- Moreno, Z. T., Blomkvist, L. D., ve Rutzel, T. (2013). *Psikodrama artı gerçeklik ve iyileştirme sanatı*. (B. Şimşek, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mullen, P. R., Uwamahoro, O., Blount, A. J., ve Lambie, G. W. (2015). Development of counseling students' self-efficacy during preparation and training. *The Professional Counselor*, 5(1), 175-184. <https://doi.org/10.15241/prm.5.1.175>
- Myrick, R. D. (2003). Accountability: counselors count. *Professional School Counseling*, 6(3), 174-179. <https://www.jstor.org/stable/42732426>
- Oğuzhanoğlu-Kalkan, N. ve Özdel O. (2005). Yaşlılık, huzurevi ve yaşam yolculukları bir psikodrama grup çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16(2), 124-132. <https://gcris.pau.edu.tr/handle/11499/40904>
- Ooi, P. B., Wan Jaafar, W. M. B. ve Baba, M. B. (2018). Relationship between sources of counseling self-efficacy and counseling self-efficacy among Malaysian school counselors. *The Social Science Journal*, 55(3), 376-389. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.05.005>
- Örnek, B. ve Şimşek, B. (2023). The effects of group psychodrama on the ruminative thinking style, dysfunctional attitudes, anxiety and depressive symptoms: a quasi-experimental

- study. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 25(3), 84-93. <https://doi.org/10.12740/app/166563>
- Özbaş, A. ve Tel, H. (2015). The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative & Supportive Care*, 14(4), 393-401. <https://doi.org/10.1017/s1478951515001121>
- Özbek, A. L. (2013). *Psikodrama grup terapisinde sahnesel etkileşim*. Abdülkadir Özbek Enstitüsü.
- Özcan, G. (2019). Psychodrama and spirituality: a practice-friendly review. *Spiritual Psychology and Counseling*, 4(1), 39-55. <https://doi.org/10.37898/spc.2019.4.1.0058>
- Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: Ulusal bir tarama çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(32), 54-63. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21452/229759>
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği English formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 213-214. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21460/230042>
- Polat, S. ve Ceylan, B. (2023). Impact of psychodrama on emotional awareness and psychological well-being in university students. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(3), 463-471. <https://doi.org/10.24938/kutfd.1356005>
- Ron, Y. (2018). Psychodrama's role in alleviating acute distress: a case study of an open therapy group in a psychiatric inpatient ward. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02075>
- Ron, Y. (2022). The role of group sharing: an action research study of psychodrama group therapy in a psychiatric inpatient ward. *Psych*, 4(4), 626-639. <https://doi.org/10.3390/psych4040048>
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 211-225. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.2.211>
- Schunk, D. H. (2012). *Learning theories: An educational perspective* (6th ed.). Pearson Education.

- Schunk, D. H., ve Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press.
- Schützenberger-Ancelin A. (1995). *Psikodrama Yöntemlerinin Bir Özet Sunumu*. (Çev. A. Özbek). Grup Psikoterapileri Derneği Yayınlar
- Schyns, B. ve Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
<https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Shelton, S. H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy1. *Psychological Reports*, 66(3), 987-994. <https://doi.org/10.1177/003329419006600301>
- Shumaker, D., Ortiz, C. ve Brenninkmeyer, L. (2011). Revisiting experiential group training in counselor education: A survey of master's-level programs. *The Journal for Specialists in Group Work*, 36 (2), 111-128. [doi: 10.1080/01933922.2011.562742](https://doi.org/10.1080/01933922.2011.562742)
- Söylemez, M. (2019). *Migren hastalarının ameliyat öncesi yaşam doyumları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 462435).
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sunman, G. ve Yıldırım, K. E. (2022). Öz yeterlilik inancının sosyal girişimcilik niyeti üzerine etkisi: Anadolu üniversitesi ve Aksaray üniversitesi öğrencileri örneği. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(2), 214-226.
<https://dergipark.org.tr/pub/esad/issue/74371/1166786>
- Şarlak, D. (2017). *Psikodrama temelli bir müdahale programının hafif düzey depresyonu olan üniversite öğrencilerinin umutsuzluk ve intihar eğilim düzeyleri üzerine etkisi*. (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişilmiştir. (Yayın No. 470948).
- Şimşek, Ç., Küçük, L. ve Yıldırım, E. A. (2019). Psychodrama practices in adolescents. *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 5(3), 1-11.
<https://doi.org/10.5222/jaren.2019.48030>

- Treadwell, T. W., Kumar, V. K. ve Wright, J. H. (2002). Enriching psychodrama through the use of cognitive behavioral therapy techniques. *Journal of Group Psychotherapy Psychodrama & Sociometry-New Series-*, 55, 55-66.
- Tschannen-Moran, M., ve Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Ulusoy, Y. ve Şimşek, B. (2021). The effect of psychodrama on women's codependence, self-realization and problem solving skill perception. *Journal of History Culture and Art Research*, 10(1), 59-73. <https://doi.org/10.7596/taksad.v10i1.2482>
- Ulusoy, Y. ve Şimşek, B. (2021). The effect of psychodrama on women's codependence, self-realization and problem solving skill perception. *Journal of History Culture and Art Research*, 10(1), 59-73. <https://doi.org/10.7596/taksad.v10i1.2482>
- Uyar, N., Kırlangıç, B. ve Güç, E. (2022). Psikodramayla akademik erteleme temasının çalışılması: bir olgu sunumu. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 11(2), 384-395. <https://doi.org/10.14686/buefad.885115>
- White, K. C. (2014). *Program evaluation of Jacob's pillows curriculum in motion (jp-cim) program residency: the effects of utilizing a kinesthetic instructional program and students perceived multiple intelligence strengths on academic motivation, academic selfefficacy and executive functioning* (Doktora Tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI Number: 3581433)
- Witte, M., Orkibi, H., Zarate, R., Karkou, V., Sajnani, N., Malhotra, B., ... ve Koch, S. (2021). From therapeutic factors to mechanisms of change in the creative arts therapies: a scoping review. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678397>
- Yalçın, İ. (2006). 21. yüzyılda psikolojik danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 117-133.
- Yani, F. ve Basuki, A. (2023). The effectiveness of psychodrama technique group guidance to increase high school student's confidence. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 15(3), 3435-3440. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.2381>
- Yayla, E. ve İkiz, F. E. (2017). Psikolojik danışmanların etkili nitelikleri ile danışma öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(48), 31-44. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/41239/488648>

EKLER

EK 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.02.2025-427344



1993

T.C.

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

04.02.2025

Sayı : E-62310886-302.14.01-427344
Konu : Tuğba Görgünoğlu'nun Etik Kurul
Onayı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.01.2025 tarih ve 419971 sayılı yazınız.

Enstitünüz Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tuğba Görgünoğlu'nun, Dr. Öğr. Üyesi Pınar Çağ danışmanlığında yürütmeyi planladığı, "Psikodrama Temelli Destek Grubunun Psikolojik Danışmanların Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi: Bir Müdahale Çalışması" adlı tez önerisi değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN
Kurul Başkanı

EK 2: Gönüllülük ve Aydınlatılmış Onam Formu

Bu programın amacı: Psikodrama yöntemi ile psikolojik danışman özyeterlik düzeyinizi yükseltmeyi ve empati becerilerinizi geliştirmeyi amaçlamaktadır. “Psikodrama Temelli Destek Grubunun Psikolojik Danışmanların Özyeterlilik Düzeylerine Etkisi: Bir Müdahale Çalışması” adlı tez çalışması için kullanılacaktır. Bu grup çalışmasında grupta kendinizi açtığınız oranda faydalanacaksınız. Grubumuz kapalı bir gruptur.

Grup oturumlarının verimli olması için tüm üyelerin uyması gereken gönüllülük, gizlilik, dakiklik gibi bazı kuralları vardır. Bu kurallar ilk oturumda konuşulacaktır.

Psikodrama, bireylerin yaşadıkları sorunları yeniden ele alıp sorgulama ve sahneleme biçimi olarak tanımlanabilir. Bireyler bir grup ortamı içinde, diğerleriyle etkileşim içinde girdikleri rollerle, dolayısıyla kendileriyle ilgili farkındalık kazanırlar. Psikodrama bireylere, dramatik canlandırmalar yoluyla, geçmiş ve güncel sorunlarını ve çatışmalarını ya da geleceğe dair beklenti, kaygı ve güçlüklerini ele alarak hazırlanma, başa çıkma becerilerini görme ve bunları deneme olanağını sağlar.

Programın süresi ve yeri: Grup oturumları 180 dakikalık oturumları içermektedir. Haftada bir gün aynı gün ve saatte Psiko-devinim Psikolojik Danışmanlık Merkezi’nde belirlenen grup odasında toplanılacaktır. Programın 8-10 hafta sürmesi öngörülmektedir.

Oturumların başlangıç tarihi: 12.02.2025 Çarşamba 19.00

Programda yapılacak müdahaleler: Psikodramada kullanılan pek çok teknik olmasına rağmen burada en temel olan üç tanesinden söz edilecektir.

***Eşleme:** Protogonistin söyleyemediği, söylemek istemediği ya da o anda bilincinde olmadığı, bastırdığı duygularını açığa çıkarmayı amaçlayan bu teknikte, yönetici ya da grup üyeleri onun ağzından bu duyguları dile getirirler. Bunu yaparken eşleyen kişi protagonistin arkasında durur, ellerini onun omuzlarına koyar. Eşleme esnasında eşleyen protagonistin beden duruşu, jest ve mimiklerini taklit ederek onunla empati kurar. Eğer eşleyenin söyledikleri protagoniste uymazsa bunu kabul etmeyebilir. (**Protagonist**, psikodramada kendi yaşantısını getiren “baş oyuncu”dur.).

***Rol Değiştirme:** Protagonistin, antagonistin rolüne geçerek “o” olması anlamına gelmektedir. Diğer temel teknikleri gibi, doğrudan iyileştirici ve tedavi edici bir etkiye sahiptir. Rol değiştirme tekniğinin olmadığı bir psikodrama oturumu düşünülemez. Sahnede ne kadar rol varsa hepsi, önce protagonist tarafından oynanır, böylece, diğerinin gerçekliğinin farkına varma ve yine onun gözüyle kendisiyle yüzleşme mümkün olur. (Protagonistin hayatındaki önemli birinin (annesi, babası, çocuğu, eşi gibi) rolünü oynayan yardımcı egolar, “**antagonist**” adını alırlar.)

***Ayna:** Ayna tekniği, protagonistin, hayatının bir bölümünü ya da bazı bölümlerini sahnede canlandırarak, bunu dışarıdan gözleyebildiği ve kendi davranışlarını değerlendirme ve gerektiğinde değiştirme fırsatını bulabildiği önemli bir tekniktir. Protagonist farklı zamanlarda geçen farklı sahnelerdeki kendisine ve yaşadıklarına bakıyorsa, buna “çoklu ayna tekniği” denmektedir. Bu teknikte ayna rolünde olan “eş”tir. Bu teknik özellikle geleceğin prova edildiği oyunlarda önemlidir (*Özbek ve Leutz, 2003*).

Psikodrama oturumunun temel aşamaları

Bir psikodrama oturumunun üç temel aşaması vardır: Isınma, oyun aşaması ve grup görüşmesi.

Isınma Aşaması: Bir psikodrama oturumu, grup üyelerinin ve yöneticinin role, konuya ve o andaki duruma hazırlanmasını amaçlayan ısınma aşaması ile başlar. Isınma, üyelerin spontanlıklarının artmasına ve grubun direncinin kırılmasına olanak verir. Bu aşamada grubun nasıl bir çalışma yapacağı, kimin protagonist olacağına karar verilir.

Oyun Aşaması: Bu aşama, ısınma aşamasında verilen kararların uygulamaya sokulmasını içeren, eylem aşamasıdır. Yönetici, bu aşamada psikodramanın temel tekniklerini ve bazı yardımcı teknikleri uygular.

Grup görüşmesi: Grup görüşmesi, psikodramada sahnelenen oyunun bitiminde grup üyelerinin rol geribildiriminde ve paylaşımda bulunduğu aşamadır. Bu aşamada yöneticinin sürece ilişkin geribildirimleri ve yorumları da oldukça önemlidir (Özbek ve Leutz, 2003).

Sorumlu kişi/kişiler: Bu psikodrama grubu Psikodrama Eğitmeni/ Psikolojik Danışman Tuğba GÖRGÜNOĞLU yöneticiliğinde yaklaşık 12-14 kadar üyenin yer alacağı bir çalışma olacaktır. Gruba Psikolog Gevher GÜNDÜZ, süreci izleme, grubun akışını not etmek üzere yardımcı olarak katılacaktır.

Programda öngörülen risk/riskler: Uygulama sürecinde -yapılan müdahaleler, uygulamalar kaynaklı olarak- bireysel görüşmeye ihtiyaç duymanız halinde grup yöneticiniz Tuğba GÖRGÜNOĞLU sizi yardımcı olacak bir psikolog / psikolojik danışmana yönlendirecektir.

“Gönüllülük ve Aydınlatılmış Onam Formu”nu okudum ve “Grup Kuralları”nı anladım. Sormak istediğim her soruyu sorma fırsatını buldum. Cevapları ve bana verilen bilgiyi anladım.

Tarih

Adı Soyadı:

İmza:

Grup Yöneticisinin Adı Soyadı:

Tuğba GÖRGÜNOĞLU

İmza:

EK 3: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Bu araştırmanın amacı, mesleğinin ilk 10 yılında olan psikolojik danışmanların, bireysel psikolojik danışma süreçlerinde yaşadıkları duygusal ve mesleki güçlükleri ele alarak, bireyle psikolojik danışma uygulamaları temalı psikodrama grubunun bu psikolojik danışmanların özyeterlilik algıları üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada sizden istenilen, verilen form ve ölçeklere ilişkin yönergeleri dikkatle okumanız ve uygun ifadeleri yazmanız ve doldurmanızdır. Hiçbir soruyu boş bırakmamanızı önemle rica ederim. Verdiğiniz tüm yanıtlar araştırmanın amacına yönelik olarak kullanılacak ve gizli kalacaktır. İçten yanıtlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Tuğba Görgünoğlu

Başkent Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ABD

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek () Diğer () Belirtmek istemiyorum ()

2. Yaşınız:

3. Medeni durum:

Evli () Bekar () Boşanmış () Diğer ()

4. Mezun olduğunuz okul?.....

5. Mesleğinizde kaçınıcı yılınızdasınız?.....

6. Aktif danışan görüyor musunuz?.....

7. Mesleğiniz süresince yaklaşık kaç farklı danışanla psikolojik danışma oturumları gerçekleştirdiniz?.....

8. Mesleğiniz süresince yaklaşık danışanınız/danışanlarınızla toplam kaç psikolojik danışma oturumu gerçekleştirdiniz?

...

EK 4: Psikolojik Danışman Öz Yeterlilik Ölçeği

PDÖYÖ

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

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

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		↑				↑					↑
1	Dikkati verme (fiziksel olarak danışana yönelme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Dinleme (danışanların iletmiş mesajları kavrama ve anlama)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Yeniden ifadelendirme (danışanın söylediğini kısa-öz, somut ve açık bir biçimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Açık uçlu sorular (danışanlara duygularını veya düşüncelerini netleştirmelerine veya keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sorma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Duygu yansıtma (danışanın ifadelerini duygularına vurgu yaparak tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Keşif için kendini açma (geçmişiniz, yetkinliğiniz veya duygularınız ile ilgili kişisel bilgilerinizi açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Amaçlı sessizlik (danışanların duygu ve düşünceleriyle baş başa kalmalarını sağlamak için sessizlikten yararlanma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Meydan okuma (danışanın farkında olmadığı, değiştirmeye isteksiz olduğu veya değiştiremediği tutarsızlıklarına, çelişkilerine, savunmalarına veya akılcı olmayan inançlarına dikkat çekme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Yorumlama (danışanın açıkça ifade ettiklerinin ötesine geçen ve danışana duygu, düşünce ve davranışlarını, görmede yeni bir bakış açısı sunan açıklamalar yapma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	İçgörü için kendini açma (kişisel içgörü kazandığınız geçmiş yaşantılarınızı açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Anındalık (danışan ve terapötik ilişki hakkındaki veya sizin danışanla ilgili sahip olduğunuz o an ki duyguları açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Bilgi verme (danışana bilgi verme; görüşler, gerçekler, kaynaklar sunma veya danışanın sorularına cevap verme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Yönlendirme (Danışana eyleme geçmesini ima eden öneri, öğüt ve yönerge sunma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Rol oynama ve davranışın prova edilmesi (danışanın oturumda rol oynamasına veya davranışları prova etmesine yardım etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Ev ödevi (danışana bir sonraki oturuma kadar denemesi için terapötik ev ödevleri geliştirmek ve vermek)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9