

PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ  
PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİK ALGILARININ  
MİZAH TARZLARI VE SÜPERVİZYON YAŞANTILARI  
AÇISINDAN İNCELENMESİ

Begüm SATICI  
(Yüksek Lisans Tezi)

Temmuz – 2014

PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ  
PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİK ALGILARININ  
MİZAH TARZLARI VE SÜPERVİZYON YAŞANTILARI AÇISINDAN  
İNCELENMESİ

Begüm SATICI

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Eğitim Bilimleri (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık) Anabilim Dalı  
Danışman: Prof. Dr. A. Sibel TÜRKÜM

Eskişehir  
Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Temmuz 2014

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Begüm SATICI'ya "Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Mizah Tarzları ve Süpervizyon Yaşantıları Açısından İncelenmesi" başlıklı tezi 15.07.2014 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programı yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	<b>Adı-Soyadı</b>	<b>İmza</b>
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM	
Üye	: Prof.Dr. Nilüfer ÖZABACI	
Üye	: Yard.Doç.Dr.Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN	

Doç.Dr. Handan DEVECİ  
Anadolu Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdür Vekili

## ÖZET

### PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİK ALGILARININ MİZAH TARZLARI VE SÜPERVİZYON YAŞANTILARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Begüm SATICI

Eğitim Bilimleri (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık) Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Temmuz 2014

Danışman: Prof. Dr. A. Sibel TÜRKÜM

Bu araştırmada, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mizah tarzları ve süpervizyon yaşantıları açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri; mizah tarzları, oturum sayıları, süpervizyon niceliğinden (alınan süpervizyon sayısından) duydukları memnuniyet, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, cinsiyet ve akademik başarı değişkenleri açısından incelenmiştir. Psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarının cinsiyete ve akademik başarıya göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına da bakılmıştır. Son olarak bu çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliklerinin mizah tarzları, oturum sayıları, süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet, danışan olarak bulunan psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimi, cinsiyet ve akademik başarı değişkenleri tarafından yordanması araştırılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu, 2013-2014 Öğretim Yılında Anadolu Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve

Rehberlik Programlarının son sınıflarında örgün öğrenim gören 285 üniversite öğrencisinden (207 kadın, 79 erkek) oluşmaktadır. Araştırmanın verileri “Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği”, “Mizah Tarzları Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir.

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesinde paket program kullanılmıştır. Verilerin analizi sırasında betimleyici istatistikler, İki Yönlü ANOVA, Tek yönlü ANOVA ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda bağımsız değişken düzeyleri arasında gözlenen farklılıkların kaynağını bulmak için Tukey Çoklu Karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayısı ve adımsal regresyon analizi de yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre mizah düzeyleri yüksek olan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin, mizah düzeyleri düşük olan psikolojik danışman adaylarına göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Oturum sayısına göre psikolojik danışma öz-yeterliği incelendiğinde de oturum sayısı arttıkça psikolojik danışma öz-yeterliğinin de yükseldiği görülmüştür. Süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet açısından incelendiğinde alınan süpervizyon sayısından duyulan memnuniyet arttıkça psikolojik danışma öz-yeterliğinin de anlamlı derecede yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet arttıkça da psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı derecede yükseldiği görülmüştür. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliği ile kişisel- mesleki gelişim deneyimleri arasındaki ilişki de anlamlı bulunmuştur. Danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, cinsiyet ve akademik başarı değişkenlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasında ise anlamlı farklılıklar görülmemektedir.

Psikolojik danışman adaylarının mizah tarzları cinsiyete ve akademik başarıya göre incelendiğinde ise sadece saldırgan mizah tarzında erkek psikolojik danışman adaylarının lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Erkek psikolojik danışman adaylarının kadın psikolojik danışman adaylarına göre saldırgan mizah tarzını kullanma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet ve akademik başarıya göre kendini geliştirici, katılımcı ve kendini yıkıcı mizah tarzlarının; akademik başarıya göre ise saldırgan mizah tarzının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Son olarak süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyetin, mizah tarzlarından kendini geliştirici mizah tarzının ve kişisel-mesleki gelişim deneyiminin psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet, danışan olarak bulunan psikolojik danışma yaşantısı, cinsiyet ve akademik başarı değişkenlerinin psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamadığı saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik danışma öz-yeterliği, mizah tarzları, kendini geliştirici mizah tarzı, katılımcı mizah tarzı, saldırgan mizah tarzı, kendini yıkıcı mizah tarzı, psikolojik danışman adayları, oturum sayısı, süpervizyon memnuniyeti, psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimi

## **ABSTRACT**

### **INVESTIGATION OF COUNSELING SELF-EFFICACY OF COUNSELOR TRAINEES IN TERMS OF HUMOR STYLES AND SUPERVISION EXPERIENCE**

Begüm SATICI

Division of Educational Sciences (Psychological Guidance and Counseling)

Anadolu University, The Graduate School of Educational Sciences, July, 2014

Advisor: Prof. Dr. A. Sibel TÜRKÜM

The purpose of this study to investigate of humor styles and supervision experience in determining counselor trainees' counseling self-efficacy levels. It was examined whether counselor trainees' counseling self-efficacy levels differ according to number of counseling sessions, satisfaction level of supervision both in terms of quality and quantity, psychological counseling experience as a client, personal and career development, gender and academic achievement (GPA). In addition whether counselor trainees' humor styles levels differ according to gender and GPA. The predictive role of humor styles, number of counseling sessions, satisfaction level of supervision both in terms of quality and quantity, psychological counseling experience as a client, personal and career development, gender and GPA in counseling self-efficacy was also examined.

The sample of this study was the 285 voluntary senior counselor trainees enrolled in final year students of Department of Guidance and Counseling at seven universities in 2013-2014 academic year in Turkey. Participants were administered a Counselor Activity Self Efficacy Scale, Humor Styles Inventory and Personal Information Form. Data analysis was carried out by descriptive statistics, Two-way ANOVA, One-way ANOVA and independent sample t-test. Before applying statistical techniques, the assumptions of these techniques were investigated. The data were also analyzed by correlation and stepwise regression.

According to results of this study it was determined that counseling self-efficacy of humor with a high level of counselor trainees is significantly higher than the humor with a low level of counselor trainees. It was found that counseling self-efficacy of counselor trainees who has more counseling sessions is significantly higher than the counselor trainees who have few counseling sessions. It was also found counseling self-efficacy of counselor trainees who has higher level of satisfaction with quantity is significantly higher than the counselor trainees who have fewer level of satisfaction with quantity. At the same time counseling self-efficacy of counselor trainees who has higher level of satisfaction with quality is significantly higher than the counselor trainees who have fewer level of satisfaction with quality. It was seen that counseling self-efficacy of counselor trainees significantly with personal and career development. It was determined counseling self-efficacy of counselor trainees do not very significantly in terms of psychological counseling experience as a client, gender and GPA.

It was found that aggressive humor style of male students is significantly higher than female students. Further, results indicated that there is no significant difference in affiliative, self-enhancing and self-defeating humor styles of counselor trainees in terms of gender and GPA.

According the stepwise regression analysis results, satisfaction with quantity of supervision explained %8 of the total variance of counseling self-efficacy scores of the counselor trainees. Self-enhancing humor was found as the most important predictor of counseling self-efficacy, explaining %5 of the total variance of counseling self-efficacy scores of the total variance. Personal and career development predictor of counselor self-efficacy, explaining %2. On the other hand, number of counseling sessions, satisfaction with quality of supervision, psychological counseling experience as a client, gender and GPA were not found to be significant predictors of counseling self-efficacy.

**Keywords:** Counseling self-efficacy, humor styles, self-enhancing humor, affiliative humor, aggressive humor, self-defeating humor, counselor trainee, number of counseling sessions, satisfaction with supervision, psychological counseling experience as a client, personal and career development



## ÖNSÖZ

Mizah, hoş gitmeyen durumlar karşısında insanların farklı bakış açılarıyla kendi gerçekliğini yaratmasına, olumsuz durumlar karşısında gülümseyerek başa çıkabilmesine yardımcı olur. Mizah yalnızca bireysel değil aynı zamanda özneler arası platformda ortak mücadele edilen durumlarda “ben “in “biz”e dönüşmesini sağlayarak sosyal bağları güçlendirir. Mizah hem bireyin ruhsal dünyasında hem de toplumsal alanda söylenilemeyenlerin bir sözcüsü olarak toplum tarafından kabul edilemeyen düşünce ve davranışların sağlıklı bir şekilde dışavurumunu sağlar. Bununla birlikte eğer gerçek, bireyin umduğundan başka ve değiştirilemez ise bu gerçeğe gülünerek gerçeğin kabullenilebilmesini destekler. Mizah kullanımının ruh sağlığı üzerinde oldukça yararlı etkileri olmakla birlikte bu etkiler mizahın olumlu tarzlarının kullanımıyla gerçekleştirilir. Aksi halde mizahın bireyin hem kendisine hem de diğerlerine yönelik saldırganca kullanımı, mizahın bir başa çıkma stratejisinden uzaklaşarak patolojik bir hal almasına neden olur. Mizah kullanımının birey üzerindeki etkileri dikkate alındığında, kişilere psikolojik yardım hizmeti sunan psikolojik danışma alanında mizahın ruh sağlığına hizmet eder şekilde nasıl ve hangi yöntemlerle kullanılabileceği aralanması gereken bir kapı ve daha çok keşfedilmesi gereken bir yol olarak görülmektedir.

Bireylere psikolojik yardım hizmeti sunan profesyonellerin yeterli bir psikolojik danışman olabilmek için eğitim sürecinde kendilerini her yönden yetiştirmeleri ve bu amaç doğrultusunda akademisyenlerin iyi bir eğitim sağlamaları oldukça önemlidir. Kuramsal eğitimler ile birlikte pratiğe dökülen uygulamaların ve bununla birlikte psikolojik danışmanın kendi yapabilirliğine yönelik inancı psikolojik danışma oturumlarının etkililiğini büyük ölçüde etkiler. Bu bağlamda öncelikle gelecekte psikolojik yardım hizmeti sunacak olan psikolojik danışman adaylarının mizah tarzları, süpervizyon yaşantıları ve etkisi olduğu düşünülen diğer değişkenler ele alınarak onların mesleklerine yönelik öz-yeterlik inançları doğrultusunda incelenmesi değerli görülmektedir.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde ve alana katkı sağlayacağı düşünülen bilgilerin ortaya konmasında birçok kişinin katkısı olmuştur ve onlara teşekkür etme

fırsatını burada gerçekleştirmek isterim. Öncelikle yüksek lisans eğitimimde aldığım kuramsal dersler sırasında psikolojik danışma alanına yönelik akademik anlamda beni besleyen ve psikolojik danışma tekniklerinin kullanılmasına ilişkin yaratıcı fikirler üretmemde beni yüreklendiren; tez sürecimde değerli vaktini ayırarak araştırmama ilişkin sorduğu sorularla ufku genişleten ve değerli eleştirileriyle araştırmamı tamamlamama büyük katkısı olan kıymetli hocam Prof. Dr. A. Sibel TÜRKÜM'e,

İçtenliği, samimiyeti ve yol göstericiliği ile desteklerini akademik, mesleki ve kişisel anlamda hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Gürhan CAN ve kıymetli eşi Vahide CAN'a,

Yüksek lisans ders sürecimde akademik ve mesleki gelişimime yardımcı olan ve desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. A. Aykut CEYHAN ve Prof. Dr. Esra CEYHAN'a, bununla birlikte psikolojik danışma uygulamalarım süresince yol gösterici bir süpervizör olarak etkili psikolojik danışma oturumları gerçekleştirmeme yönelik yeterlik inancına büyük katkı sağlayan, tez jürimde de değerli eleştirilerini benimle paylaşan Yrd. Doç. Dr. Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN'a,

Tez jürimde bulunarak yapıcı eleştirileri ve yönlendirmeleriyle araştırmama katkı sağlayan, bakış açımı genişleten değerli hocam Prof. Dr. Nilüfer ÖZABACI'ya,

Yüksek lisansa başlamamla tanıştığımız ve arkadaşlığımızın sürdüğü, benimle akademik deneyimlerini paylaşmaktan kaçınmayan değerli arkadaşlarım Arş. Gör. A.Rıfat KAYIŞ, Arş. Gör. M.Fatih YILMAZ ve birlikte ilerleyen tez süreçlerimizde birbirimize destek olduğumuz Arş. Gör. Mehmet SARIÇALI'ya,

Kendimi mesleki anlamda geliştirmem için desteklerini esirgemeyen ve akademik anlamda da çalışmalarımı sürdürebilmem için bana büyük imkânlar sunan çalıştığım kurum TÜRK HAVA KURUMUNA,

Çocukluğumdan bu yana bir anne-baba kadar yakın olan, eğitim hayatımda maddi manevi desteklerini esirgemeyen, mesleki anlamda yol gösterici olan dayım ve yengeme,

Henüz doğduğumda sanki değerini bilerek ilk gülümsediğim insan, tüm kardeş hırçınlıklarına katlanarak büyük bir sabırla beni alttan alan, en mutsuz olduğum

anlarımda beni kucaklayan, mutluluklarıma kendi mutluluğu gibi sevinen, karşılıksız sevgisini bana her zaman hissettiren ve hala içimizde bir çocuk yaşadığını her bir araya geldiğimizde hatırlatan değerli ağabeyime ve değerli eşi yengeme,

Benim üzerimde en büyük emeği olan, yaşamımın ilk yıllarından bugüne kadar beni “doğru ve dürüst bir insan” olmam için yetiştiren, eğitimin ilk önce aileden başladığını hakkıyla gösteren ve hakkını asla ödeyemeyeceğim sonsuz sevgiye layık biricik anneme,

Hayatım boyunca aldığım kararlarda beni destekleyen ve yeni seçenekler için sürekli yüreklendiren; özgür adımlar atmamda, kendi ayaklarım üzerinde durabilmemde en büyük desteği olan ve bu özellikleri bana kazandırdığı için minnettar olduğum sevgili babama,

Bu tezin her aşamasında yanımda olup yardımlarıyla bana büyük destek olan, çalışmaktan yıldığım anlarda ne kadar komik olduğumu mizahi bir şekilde bana sürekli hatırlatan ve böylece bir kez daha çalışma azmi kazandıran, çalışma şevkiyle bana örnek olan, sonsuz anlayışı ile her zaman yapıcı tutumuyla varlığı bana en büyük moral kaynağı olan, bana her adımda yanımda olduğunu hissettiren hayat arkadaşım Ahmet’e

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Begüm SATICI  
Eskişehir, 2014

## ÖZGEÇMİŞ

Begüm SATICI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık)

### Eğitim

Lisans	2011	İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji
Lise	2007	Eskişehir Anadolu Lisesi

### İş

2011-...	Psikolog. Türk Hava Kurumu, İnönü Havacılık Eğitim Merkezi
----------	--

### Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı: Eskişehir – 1989      Cinsiyeti: Kadın      Yabancı Dili: İngilizce

## İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ .....	vii
ÖZGEÇMİŞ .....	x
İÇİNDEKİLER .....	xi
TABLolar LİSTESİ .....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xx
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ .....	1
İlgili Alanyazın .....	11
Sosyal Bilişsel Kuram.....	11
Öz-yeterlik .....	14
Öz-yeterliğin Kaynakları.....	18
Psikolojik Danışma Öz-yeterliği .....	22
Psikolojik Danışma Öz-yeterliğini Etkileyen Faktörler .....	26
Psikolojik Danışma Öz-yeterliği ile İlgili Araştırmalar .....	29
Mizah .....	32
Mizah Anlayışı .....	34
Mizah Tarzları .....	37
Katılımcı Mizah .....	38

Kendini Geliştirici Mizah .....	39
Saldırgan Mizah .....	40
Kendini Yıkıcı Mizah .....	41
Mizahın Psikolojik İşlevi .....	43
Psikolojik Danışmada Mizahın Yeri .....	44
Psikolojik Danışmada Mizah Kullanımının Psikolojik Danışma Sürecine Etkileri .....	49
Psikolojik Danışmada Mizah Tarzlarının Kullanımına Örnekler .....	52
Mizah ile İlgili Araştırmalar .....	57
Amaç .....	59
Alt Amaçlar .....	59
Önem .....	61
Sınırlıklar .....	63
Tanımlar .....	63
İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM .....	65
Araştırmanın Modeli .....	65
Evren ve Örneklem .....	65
Veri Toplama Araçları .....	65
Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği .....	65
Mizah Tarzları Ölçeği .....	68
Kişisel Bilgi Formu .....	69

Verilerin Toplanması .....	70
Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması .....	70
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR.....	73
Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	74
Psikolojik danışman adaylarının mizah düzeyleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	74
Psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayısı ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	77
Psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	81
Psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	85
Psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantılarına ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	88
Psikolojik danışman adaylarının kişisel gelişim deneyimleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	91
Psikolojik danışman adaylarının akademik başarılarına ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular .....	94

Psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarına ilişkin bulgular .....	97
Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre katılımcı mizah tarzlarına ilişkin bulgular .....	98
Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre kendini geliştirici mizah tarzlarına ilişkin bulgular .....	100
Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre saldırgan mizah tarzlarına ilişkin bulgular .....	103
Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre kendini yıkıcı mizah tarzları ilişkin bulgular .....	105
Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanmasına ilişkin bulgular .....	109
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA ve YORUM .....	114
Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum .....	114
Psikolojik danışman adaylarının mizah düzeyleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum.....	114
Psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayılarına ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum.....	116



Psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyete ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum.....	118
Psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyete ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum.....	119
Psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantılarına ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum .....	121
Psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişim deneyimlerine ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum.....	122
Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin tartışma ve yorum.....	123
Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Tarzlarına İlişkin Tartışma ve Yorum.....	124
Psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyete göre incelenmesine ilişkin tartışma ve yorum.....	124
Psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyete göre incelenmesine ilişkin	

tartışma ve yorum .....	125
Psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyete göre incelenmesine ilişkin tartışma ve yorum .....	126
Psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyete göre incelenmesine ilişkin tartışma ve yorum.....	128
Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanmasına ilişkin tartışma ve yorum.....	129
Öneriler.....	133
EKLER .....	136
KAYNAKÇA .....	146

## TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1: *Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri* .....75
- Tablo 2: *Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları* .....76
- Tablo 3: *Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirdikleri Psikolojik Danışma Oturum Sayıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algularına İlişkin İstatistik Değerleri* .....78
- Tablo 4: *Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Oturum Sayıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları* .....79
- Tablo 5: *Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirilen Oturum Sayısına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanları Arasındaki Farklara İlişkin Tukey Testi Sonuçları* .....80
- Tablo 6: *Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyonun Niceliğinden Duydukları Memnuniyet Ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri* .....82
- Tablo 7: *Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niceliğinden Duydukları Memnuniyet Ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları* .....83
- Tablo 8: *Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niceliğinden Duydukları Memnuniyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanları Arasındaki Farklara İlişkin Tukey Testi Sonuçları* .....84

Tablo 9: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-yeterliklerine İlişkin İstatistik Değerleri</i> .....	85
Tablo 10: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyondan Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları</i> .....	86
Tablo 11: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanları Arasındaki Farklara İlişkin Tukey Testi Sonuçları</i> .....	88
Tablo 12: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri</i> .....	89
Tablo 13: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantısı ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> .....	90
Tablo 14: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Ait Betimsel İstatistik Değerleri</i> .....	92
Tablo 15: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Düzeylerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> .....	93
Tablo 16: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri</i> .....	95
Tablo 17: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> .....	96

Tablo 18: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Mizah Tarzlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri</i> .....	98
Tablo 19: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> .....	99
Tablo 20: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Geliştirici Mizah Tarzlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri</i> ..	101
Tablo 21: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Geliştirici Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> ..	102
Tablo 22: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Saldırgan Mizah Tarzlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri</i> .....	104
Tablo 23: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Saldırgan Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> .....	105
Tablo 24: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Kendini Yıkıcı Mizah Tarzları Akademik Başarı ve Cinsiyete Ait Betimsel İstatistik Değerleri</i> .....	107
Tablo 25: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Yıkıcı Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları</i> .....	108
Tablo 26: <i>Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Katsayıları Ve Betimleyici İstatistik Değerleri</i> .....	110
Tablo 27: <i>Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğinin Yordayıcıları Olarak Süpervizyon Niceliği ve Niteliğinden Duyulan Memnuniyet, Kişisel Gelişim Deneyimi ve Kendini Geliştirici Mizaha, İlişkin Adımsal Regresyon Analizi Sonuçları</i> .....	112

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	<i>Bandura'nın Karşılıklı Belirleyicilik Modeli</i> .....	12
Şekil 2:	<i>Bandura'nın Öz-yeterlik İnancı ve Sonuç Beklentisi Şeması</i> .....	16
Şekil 3:	<i>Psikolojik Danışmada Üçlü Karşılıklı Nedensellik Modeli</i> .....	26
Şekil 4:	<i>Mizah Tarzları Ölçeğinin Ortaya Koyduğu İki Boyutlu Mizah Tarzları</i> .....	38
Şekil 5:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Mizah Düzeylerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	77
Şekil 6:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Gerçekleştirilen Psikolojik Danışma Oturum Sayılarına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	80
Şekil 7:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Süpervizyon Niceliğinden Duydukları Memnuniyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	84
Şekil 8:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	87
Şekil 9:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Danışan Olarak Psikolojik Danışma Yaşantısı Geçirmelerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	91
Şekil 10:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	94
Şekil 11:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği</i> .....	97

Şekil 12:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Katılımcı Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği.....</i>	100
Şekil 13:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Kendini Geliştirici Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği.....</i>	103
Şekil 14:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Saldırgan Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği.....</i>	106
Şekil 15:	<i>Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Kendini Yıkıcı Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği.....</i>	108

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Psikolojik yardıma ilişkin ilk uygulamaların milattan önce yaşayan uygarlıklara dayandığı söylenebilir. Mezopotamya, Pers İmparatorluğu ve Mısır'daki din adamlarının “iyileştirmede kullandıkları büyü sözleri” ile psikolojik danışma arasında bir benzerliğin olduğu ileri sürülmektedir (Bankart, 1997). Bireyler olumsuz yaşam olayları ile karşılaştıklarında kimi zaman bu durumlarla kendi kendilerine başa çıkabilirken kimi zaman da aile, arkadaş, öğretmen gibi yakın çevresinin telkin ve öğütlerine ya da bir uzmanın profesyonel yardımına ihtiyaç duymaktadırlar (Kalkan ve Odacı, 2005).

Rehberlik ve psikolojik danışmanlığın Amerika Birleşik Devletlerinde 20. yüzyılın başlarında bir meslek olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Myric, 1997). Birinci Dünya Savaşında, askerler üzerinde kişilik testi uygulamaları ve asker seçiminin önem kazanmasıyla birlikte savaş sonrası 1930'larda ortaya çıkan ekonomik bunalım büyük depresyonu da beraberinde getirmiştir (Baker, 2002). Büyük buhrandan sonra ise bireylere yönelik psikolojik yardım önem kazanmış ve psikolojik danışmanlık terimi kullanılmaya başlanmıştır (Wittmer, 1993). İkinci Dünya Savaşı sonrası 1950'li yıllarda da Amerika Birleşik Devletlerindeki hızlı toplumsal değişim ile birlikte suç ve boşanma oranlarındaki artış ve stres faktörlerinin çoğalması toplumun psikolojik yardıma ve psikolojik yardım sağlayan uzmanlara olan ihtiyacını gittikçe arttırdığı görülmektedir (Myric, 1997).

Psikolojik danışma ve rehberliğin ülkemizde önem kazanması ise Türk-Amerikan iş birliği kapsamında Türk eğitimcilerin uzmanlaşmak için Amerika'ya gitmesi ve Amerikalı uzmanların ülkemize eğitim sistemi üzerinde araştırmalar yapmak için gelmesiyle birlikte 1950'li yılların başında gerçekleştiği görülmektedir (Kepçeoğlu, 1999). Eğitim alanında gerçekleşen gelişmeler, farklı bireysel özelliklere sahip öğrencilerin akademik başarılarının yükseltilmesinin yanı sıra, eğitim-öğretim sürecinde onların bireysel ve sosyal gelişimlerine destek olacak psikolojik danışma hizmetlerinin sunulmasını da zorunlu hale getirmiştir (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009).



Psikolojik yardım hizmetinin psikolojik problemlerin çözümündeki öneminin kanıtlanmasıyla birlikte, bu yardımın etkililiğini arttıran faktörlerin neler olduğuna duyulan merak da giderek artmıştır (Lambert ve Ogles, 2004). Psikolojik danışma sürecinin etkili olabilmesi için birçok faktörden söz edilmektedir, ancak bu faktörlerden en önemlisi psikolojik danışma yardımı sağlayan kişinin özellikleridir (Arıcioglu ve Korkut-Owen, 2010). Bilişsel düzey, enerji, esneklik, destekleyici olmak, iyi niyet ve güç önemli ölçütler olmakla birlikte psikolojik danışmanın kişilik özellikleri, objektifliği ve etik kuralları benimsemesi de psikolojik yardım ilişkisinde psikolojik danışmanın etkililiğini belirleyen unsurlar olarak gösterilmektedir (Cormier ve Cormier, 1991). Bu unsurların yanı sıra psikolojik danışmanın kendinin farkında olması, dürüstlük, uyum, iletişim kurabilme ve alan bilgisi de psikolojik danışmada bulunması gereken beş temel kişilik özelliği olarak ortaya konmaktadır (Gladding, 2000).

Psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışmanların nitelikleri ile birlikte onların danışanlarına yardım edebileceklerine dair kendilerine olan inançları da etkili bir psikolojik danışma yapma performansını oluşturan önemli bir faktördür (Cormier ve Nuriou, 2003). Dolayısıyla psikolojik danışmanın sahip olduğu bireysel özellikler ve kuramsal bilgi, etkili bir psikolojik danışma süreci için gerekli faktörler olsa da yeterli olmadığı görülmektedir. Psikolojik danışmanların kendilerine ve danışma becerilerine olan güvenleri de psikolojik danışma sürecinin etkililiğini belirleyen güçlü bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bandura (1986), bireylerin kendi yeterlilik ve becerilerine ilişkin düşünce ve inançlarının, onların motivasyon ve davranışlarını şekillendirdiğini savunmaktadır. Bu düşünce ve inançları da öz-yeterlik (self-efficacy) olarak ifade etmektedir. Yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip olan birey, kendi yapabilirliğine daha fazla güvenecek ve zorlu durumlarla yapıcı bir şekilde baş etmeye yönelebilecektir. Aksi durumda, öz-yeterlik düzeyi düşük olan birey zorlu durumlara karşı kendini kırılgan hissedecek ve geri çekilmeyi deneyecektir (Bandura, 1993). Bu durum psikolojik danışma sürecinde düşünülecek olursa, öz-yeterliği yüksek bir psikolojik danışman adayı danışma sürecinde zorlu bir durumla karşılaştığında üstesinden gelebileceğine daha çok inanırken, aynı kuramsal bilgiye sahip bir başka psikolojik danışman adayının öz

yeterlik düzeyi düşük ise aynı zorlu durumla baş ederken kendisini daha yetersiz hissedeceği düşünülebilir.

Öz-yeterlik kavramı, Bandura tarafından ortaya atıldığı ilk günden günümüze kadar birçok alanda kendisine yer bulduğu gözlemlenmektedir. Öz-yeterlik ile ilgili çalışmalara, sosyal öz-yeterlik (Smith ve Betz, 2000), kariyer ve mesleki öz-yeterlik (Hirose, 1998), matematik ve bilim öz-yeterliği (Lapan, Boggs ve Morrill, 1989), internet öz-yeterliği ve teknoloji öz-yeterliği (Gamboa ve Inacio, 2008) örnek gösterilebilir.

Öz-yeterlik kavramı birçok farklı alan gibi psikolojik danışma alanına da uyarlanarak “psikolojik danışma öz-yeterliği” olarak ifade edilmektedir. Psikolojik danışma öz-yeterliği (counseling self-efficacy), psikolojik danışmanın yakın gelecekte danışanlarına etkili bir psikolojik yardım sunabilme yeteneğine yönelik inanç ve yargıları olarak tanımlanmaktadır (Larson ve ark., 1992). Bir başka tanımda ise psikolojik danışma yeterliği, temel yardım becerileri, psikolojik danışma oturumlarındaki danışman rolünün gereğini yerine getirme ve oturum sırasında karşılaşılan güçlüklerin başarılı bir şekilde üstesinden gelme olmak üzere üç alt alanda açıklanmaktadır (Lent, Hill ve Hoffman, 2003).

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarında verilen kuramsal eğitim benzer olsa da psikolojik danışma uygulamaları sırasında psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeyleri etkili bir psikolojik danışma süreci için önem teşkil eder. Çünkü öz-yeterlik algısı, sahip olunan bilgi ve gösterilen davranış arasında bireyin davranışını ve davranışa yönelimini etkileyen önemli faktör olarak bir köprü işlevi görmektedir (Bandura, 1986). Bir başka deyişle, başarılı performans sergileyebilmek için bilgi ve becerinin yanında bunları etkili bir şekilde kullanabilme gücü sağlayan yüksek düzeyde öz-yeterlik algısı da gerekmektedir (Bandura, 1997). Aksi takdirde düşük düzeyde öz-yeterlik algısına sahip psikolojik danışmanlar, performanslarının olumsuz yönlerine odaklanarak kaygıya kapılacak ve kendi çalışmalarından şüphe ederek danışanlarına yardımcı olmaktan uzak düşeceklerdir.

Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışma sürecinde oldukça önemli bir yere sahip olan psikolojik danışman öz-yeterlik düzeyini etkileyen ve belirleyen birçok

faktör olduğu görülmektedir. Psikolojik danışman kişilik özellikleri (Özgün, 2007), eğitim süresi (Johnson ve ark., 1989; Watson, 1992), akademik başarı (Yiyit, 2001), cinsiyet (Lee-Pollock, 2007), empati (Ridgway ve Sharpley, 1990; Bentley, 2007), psikolojik danışma deneyimi (Larson ve ark., 1992; Kocarek, 2001), oturum süresi (Ward, 2001), süpervizyon yaşantısı (Cashwell ve Dooley, 2001) gibi faktörler bunlardan bazılarıdır. Söz konusu bu faktörlerden, danışman adayları olarak yürütülmüş psikolojik danışma oturum sayısı, süpervizyon deneyimi, akademik başarı ve cinsiyet bu araştırmada incelenecek olan değişkenlerdir. Bu değişkenlere ek olarak, bir kişilik özelliği niteliğindeki mizah tarzları, eğitim sürecinde yaşantıların oldukça önemli olduğu düşüncesinden yola çıkılarak psikolojik danışmada danışan olarak bulunma yaşantısı ve kendini geliştirmeye yönelik kişisel ve mesleki gelişim deneyimleri de bu çalışmada incelenecek olan diğer değişkenlerdir.

Psikolojik danışma öz-yeterliliği ile ilişkisi incelenecek olan mizah tarzları psikolojik danışma sürecinde psikolojik danışman ve danışan için etkili bir faktör olduğu düşünülmekte ve bu araştırmanın da önemli bir değişkenini oluşturmaktadır. Martin ve Lefcourt (1984), mizahın kararlı bir kişilik özelliği olduğu varsayımında bulunmuşlardır. Mizahın canlılık ve rahatlama gibi fizyolojik, stresle başa çıkma ve sağlıklı iletişim kurabilme gibi psikolojik, etkili öğretim ve ikna kabiliyeti gibi eğitici ve toplumsal işlevlere sahip olması açısından psikolojik danışma sürecinde de önemli bir yeri olduğu düşünülmektedir (Nielsen, 1993). Mizahın gelişmiş sağlıklı bir kişilik özelliği olduğu ileri sürülerek, gelişmiş mizah anlayışı, kişinin kendisine gülebilmesi olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte mizahın kaba şakalar ve bayağı güldürüden farklı olduğu da dile getirilmiştir (Allport, 1961'den akt. Martin ve Lefcourt, 1984). Mizah anlayışının tutarlı bir kişilik özelliği olduğu ve bireysel farklılıklar gösterdiği de bir gerçektir (Yerlikaya, 2003).

Mizah hakkında yapılan öznel tanımlardan bir tanesi mizahın gülmeye yol açan belirli bir duygu durumu olduğunu içerir (Veatch, 1998). Mizah ile gülme arasındaki ilişki şu şekilde açıklanabilir: İnsanın haz ve acı veren iki yönde duyguları vardır. Gülme, haz veren duyguların başında gelir ve insanın huzurlu, mutlu ve rahat olduğunu dışarıya yansıtmasını sağlayan mimik olarak ortaya çıkar (Köknel, 2009). Bu tanımlardan mizahın, insan doğasına olumlu etkileri olan bir kavram olduğu ön plana

çıkarsa da bazı noktalarda bireyi incitici ve bireye zarar verici bir durum olduğu da görülmektedir.

Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) mizahı uyumlu ve uyumsuz mizah tarzları şeklinde ikiye ayırmışlardır. Uyumlu ve uyumsuz mizah tarzları kendi içinde de iki gruba ayrılmaktadır. Bu görüşe göre, uyumlu mizah başlığı altında katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah tarzları yer almaktadır. Katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizahın potansiyel olarak ilişkisel ve duygusal olarak bireylerin iyi olma durumlarını yansıttıkları ifade edilmektedir. Diğer taraftan, uyumsuz mizah başlığı altında ise saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzları yer almaktadır. Belirtilen bu iki uyumsuz mizah tarzları, mizahı hem bireyin kendisine hem de bireyin başkalarına yönelik uygun olmayan davranışlarını, başka bir deyişle mizahın incitici yanını içermektedir (Kuiper, Grimshaw, Leite ve Kirsh, 2004; Martin ve arkadaşları, 2003; Yip ve Martin, 2006).

Terapötik süreç içerisinde danışman ya da danışan tarafından yapılan espriler gülümsemeyi sağlayarak empatiyi güçlendirici ve danışanda olumlu duygular uyandırıcı bir durum meydana getirebilmektedir (Franzini, 2001). Bu açıdan bakıldığında mizahın uyumlu tarzlarının bireylerin psikolojik sağlıklarına olumlu katkılar sağlayacağı düşüncesi olası bir durumdur. Mizah, psikolojik danışma yardımıyla hem psikolojik danışmanların kendilerinin hem de danışanlarının davranışlarını anlamaları ve etkili bir şekilde iletişim kurabilmeleri için güçlü bir anahtar olarak görülebilmektedir. Örneğin, danışma sürecinde uyuşmazlıkları ortaya koymak için başvurulan yüzleştirme tekniğini danışanı incitmeyecek şekilde mizah ile harmanlamak danışan-danışman ilişkisinde danışanın iyiliğini gözetme açısından işlevsel olabileceği düşünülmektedir. Ancak terapötik süreç içerisinde mizahın kullanımında danışmanın, danışanın ihtiyaçlarını göz önüne alması ve zamanlamaya büyük bir özen göstermesinin gerekliliği de vurgulanmaktadır (Salameh, 1993).

Psikolojik danışman adayları, psikolojik kuram bilgileriyle çok iyi donatılmış olsalar bile psikolojik yardım sağlama konusunda sınırlı kalabilirler (Corey, 2008). Örneğin, danışman adayları uygulamaları sırasında zaman zaman zor danışanlarla karşılaşacak ve bu danışanlar karşısında kendi kaygıları ile de baş etmek zorunda

olacaklardır. Dolayısıyla psikolojik danışma konusunda öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan bir danışman adayı uyumlu mizah tarzlarını kullanarak zorlu durumlarla baş edebilirken, öz-yeterlilik düzeyi düşük olan bir danışman adayının uyumsuz mizah tarzlarını kullanarak psikolojik danışma sürecinde hâkimiyetini kaybetmesi olası bir durum olarak ortaya çıkabilir. Bu haliyle mizah, olumlu ve yararlı olabileceği gibi saldırgan, düşmanca ve zararlı da olabilmektedir (Ruch,1996). Psikolojik danışman öz-yeterlilik algısı da, psikolojik danışman becerilerini ve danışmanın danışma oturumlarındaki performansını belirleyecektir (Larson ve Daniels, 1998).

Ülkemizdeki psikolojik danışma ve rehberlik programlarında öğrenim gören öğrenciler, lisans eğitimleri süresince bireyle psikolojik danışma uygulamaları ve grup rehberliği gibi uygulamalı dersler alarak alanda bir profesyonel olarak çalışmadan önce danışma yapma ve danışan görme fırsatını yakalamaktadırlar. Psikolojik danışma ve rehberlik programı öğrencilerinin danışmanlık becerilerinde yetkin hale gelebilmeleri için kendilerine yeterince uygulama yapma süresi verilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Özyürek, Çam ve Kılıç-Atıcı, 2007). Türkiye’de psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında eğitim gören öğrencilerin 350 saat uygulama yapmalarının gerekli olduğu da savunulmaktadır (Doğan, 2000). Psikolojik danışma becerilerinin öğretildiği ve gelecekte profesyonel anlamda gerçekleştirilecek olan psikolojik danışma oturumlarına hazırlık olarak değerlendirilen psikolojik danışma uygulamaların gerçekleştirilmesinin psikolojik danışmanların adaylarının kendilerini daha yeterli hissedebilmelerinde oldukça önemli olduğu görülmektedir (Pamukçu ve Demir, 2013). Psikolojik danışma uygulamaları sürecinde verilen eğitimler ile gerçek uygulama koşulları arasında olabildiğince yüksek düzeyde bir paralellik sağlanmasının da önemi vurgulanmaktadır (Yerin-Güneri, Büyükgöze-Kavas ve Koydemir, 2007). Bu doğrultuda öğrenciler, eğitimleri süresince ne kadar fazla etkili ve verimli danışma uygulamaları yapar ve ne kadar çok gerçek danışan görme şansını elde edebilirse psikolojik danışma sürecinde danışmaya hâkimiyetlerinin artacağı, danışma yapma konusunda kendilerini daha yeterli hissedebilecekleri düşünülebilir.

Psikolojik danışman olmak isteyen öğrencilere eğitimleri sırasında sunulması gereken olanaklardan birisi de süpervizyondur (Dye ve Borders, 1990). Bernard ve Goodyear (2004) süpervizyonu, “ üst düzey bir meslek üyesinin aynı meslek grubunda

yeni yetişmekte olan meslek üyelerine sağlamış olduğu bir müdahale” olarak tanımlar. Süpervizyon, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerileri ve yetkinliklerini geliştirmede hayati bir rol oynar (Beutler ve arkadaşları, 2004; Lambert ve Ogles, 2004).

ABD’deki Psikolojik Danışma ve İlişkili Eğitim Programlarının Kalite Güvencesi Kurulu (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs - CACREP; 2009), “Psikolojik Danışma ve İlişkili Eğitim Programlarının Kalite Güvencesi Kurulu Standartları”nda psikolojik danışmada süpervizyonun önemini ve gerekliliğini belirtmiştir. Bu standartlarda, eğitim ve süpervizörün yetkinliği, her bir öğrenci başına düşen süpervizör sayısı, uygulama sayısı gibi faktörleri süpervizyonun kalitesini oluşturan etmenler olarak kabul etmiştir. Bir süpervizör denetiminde uygulamaları hakkında etkili ve yeterli sayıda geri dönüt alan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma sürecinde de danışan-danışman ilişkisine odaklı, terapötik ortamı güçlendirici, danışan-danışman ilişkisini bir üst düzeye çıkartabilen bir danışan olması ve bunlarla ilişkili olarak da öz-yeterlik düzeyinin yükselmesi beklenmektedir. Çeşitli araştırmalar da süpervizyonun psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Beutler ve diğ., 2004; Cashwell ve Dooley, 2001; Lambert ve Ogles, 2004; Whittaker,2004).

Psikolojik danışma sürecinde en önemli öğrenme biçimi yaşantı geçirerek öğrenmedir (Voltan-Acar, 2009). Bireysel danışma, psikolojik danışmanı da iyileştiren bir araç olabilir ve psikolojik danışman adayları etkin olarak kendi psikolojik yaralarını tedavi etmek için adım atmazlarsa danışanlarının yaralarını anlamakta da zorluk çekebilirler (Corey, 2008). Psikolojik danışmanın da her birey gibi bir insan olmasından dolayı yaşamında baş etmekte zorlandığı konuların bulunması doğal karşılanabilir; ancak bu durum danışanlarına psikolojik danışma hizmeti sunmadan önce psikolojik danışman adayının kendisinin psikolojik danışma almasının neredeyse zorunlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca psikolojik danışman, yardım alan bireylerin terapötik süreçlerden geçerken neler hissettiklerini ve düşündüklerini daha iyi anlayabilmesi, sürecin getirilerinin neler olabileceği hakkında bilgi sahibi olması konusunda yaşantı ortaklığı için danışan olarak yaşantı geçirmelidir (Yıldırım, 2012).

Bireyi ve yaşamı anlamaya ve anlamlandırmaya yardım sürecinde etkili bir psikolojik danışmanın bir kimliği vardır ve kim olduğunu, ne olabileceğini, yaşamdan ne istediğini, kendisi için neyin önemli olduğunu bilmelidir (Corey, 1998). Terapötik ilişkide danışmanın insan olmasından kaynaklanan bireysel özellikleri, değerleri ve danışma sürecinde bilinçli ya da bilinçsiz sergilediği tutumlarının bu sürece olumsuz etkilerini engellemek için kimi zaman etik ve kuramsal bilgi yetersiz kalabilmektedir (Akdoğan ve Ceyhan, 2011). Bu gibi durumlarda psikolojik danışmanın durumun farkına vararak muhakeme edebilmesi ve içgörü kazanabilmesi için kendisinin danışma sürecinden geçerek farkındalığını arttırması etkili bir yol olarak görülebilir. Dolayısıyla, psikolojik danışman olabilmek ve etkili bir psikolojik danışma oturumu yürütebilmek için teorik ve uygulamalı derslerden oluşan psikolojik danışman eğitiminde, terapötik bir birey olarak psikolojik danışmanların da mesleğe başlamadan önce psikolojik danışma yaşantısı geçirmeleri oldukça önemlidir (Corey, 2008).

Psikolojik danışma yardımı, danışanların olumsuz yaşam olayları ile daha etkili başa çıkabilmeleri ve problem çözme becerileri kazanabilmeleri için sunulan bir hizmet olması nedeniyle bu hizmeti sunan danışmanların zaman zaman danışanın ihtiyaçlarına cevap vermede ve beklentilerini karşılamada kendilerini yetersiz hissetmeleri ve sonucunda tükenmişlik yaşamalarına yol açabilmektedir (İkiz, 2010). Psikolojik danışmanların mesleklerini sürdürürken depresyon, yalnızlık, yaşamın anlamını yitirme, danışma sürecini özel yaşamına getirme, sosyal ortamda konuşma yeterliliğinin azalması gibi kişisel ve kişilerarası problemler yaşayabilmektedirler (Watkins, 1983). Bu zorlu süreçte psikolojik danışmanların duygusal destek aramaya yönelmeleri de tükenmişlikle baş etmelerinde onlara yardımcı olmaktadır (Collins ve Long, 2003).

Sonuç olarak psikolojik danışmanın danışan olarak yaşantı geçirmesi kendi gerçekleştirdiği psikolojik danışma oturumlarında kendini daha iyi tanıması, danışan koltuğunda oturmanın anlamını bilmesi açısından terapötik süreçte insan olarak bulunmanın profesyonel ilişkiye zarar verici etkilerinden arındırmasını sağlayabilecektir. Buna ek olarak kendi problemleri ile başa çıkabilmesi de daha yeterli hissetmesini ve danışana daha etkili bir yardım hizmeti sunmasını da mümkün kılacağı düşünülebilir.

Etkili psikolojik danışmanlar, başkaları ile ilişkilerinde açık ve dürüst, güvenilir, kendisi ile barışık, kendisini olumlu ve olumsuz özellikleri ile bir bütün olarak kabul edebilen, mesleğinin gerektirdiği bilgilere sahip ve sağlıklı davranış örüntüleri ile iyi bir model olan kişi olarak ifade edilmektedir (Eisenberg ve Delanay, 1993). Aynı zamanda etkili bir psikolojik danışman, danışanlarının kendilerini geliştirmelerine, farkındalıklarını arttırmalarına ve kişisel gelişimleriyle ilgili seçimlerine aktif bir biçimde katılarak danışanlarına olumlu bir model sunar (Corey, Corey ve Callanan, 1998). Bu bağlamda psikolojik danışmanların mesleki ve kişisel gelişimlerine önem veren bireyler olarak danışanlarına da örnek oldukları düşünülebilir. Aynı zamanda mesleki ve akademik gelişmeleri takip eden, kişisel ve mesleki gelişimini desteklemek için kongre, konferans, seminer ve gönüllü çalışmalara katılan, alan ile ilgili çalışmalarda bulunan bir psikolojik danışmanın psikoloji ve diğer alanlar hakkında bilgi dünyasını genişlettiğini böylece psikolojik danışmanlık alanı ile ilgili kendini daha yeterli hissedebileceği düşünülebilir. Alanla ilgili geçmiş çalışma deneyimleri ve staj süresi ile psikolojik danışma öz yeterlik düzeyi arasında olumlu ilişki olduğu belirtilmektedir (Tang ve ark., 2004).

Bu araştırmada psikolojik danışma öz-yeterliği ve mizah değişkeni ile ilişkisi incelenecek olan bir diğer değişken de cinsiyettir. Cinsiyet ve psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gösteren çalışmalar mevcut olmakla birlikte (Maldonado, 2008; Özteke, 2011 ), psikolojik danışma yapmaya ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği (Sali-Bilgiç, 2011; Lee-Pollock, 2007) sonucuna varan çalışmalar da bulunmaktadır. Ülkemizde, okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarının araştırıldığı bir çalışmada ise cinsiyet değişkenine göre kadın psikolojik danışmanların erkek psikolojik danışmanlara göre kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009).

Cinsiyete göre mizah tarzları arasında farkın olup olmadığını inceleyen çalışmalar ise, tutarlı bir sonucun olmadığını göstermekle birlikte erkeklerin kadınlara göre kendilerini daha gülünç buldukları ifade edilmektedir (Liu, 2012). Buna ek olarak erkekler kadınlara göre daha fazla şaka yapan ve alaycı olarak kendilerini nitelendirmektedirler (Wong, 2010). Erkekler ve kadınlar uyumlu ve uyumsuz mizah



tarzlarını da kullanmaktadırlar. Ancak uyumsuz mizah tarzını erkeklerin kadınlara göre daha çok kullandıkları belirtilmektedir (Martin ve ark., 2003).

Son olarak, bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının akademik başarılarına göre psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Akademik başarı ile öz-yeterlik arasındaki ilişki yaygın olarak incelenen bir konudur. Lent ve arkadaşlarının (1984) mühendislik ve fen bilimleri öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada öz-yeterliğin, akademik başarı ve sebatkârlık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bir başka araştırma da benzer şekilde akademik başarı ile öz-yeterlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Brown, Lent ve Larkin 1989). Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ve akademik başarılarının incelendiği çalışmalar ise oldukça sınırlı sayıda olmakla birlikte akademik başarı ile öz-yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren (Larson ve ark., 1992) ve anlamlı bir ilişki olmadığını göstermeyen (Al-Damarki, 2005) çalışmalara rastlanmaktadır.

Akademik başarı değişkeni ile mizah tarzları arasındaki ilişki incelendiğinde, mizahın okula uyumu arttıran bir etmen olduğu göze çarpmaktadır (Berk ve Nanda, 1998). Uyumlu mizah tarzına sahip bireylerin akademik başarılarının da yüksek olduğu görülmektedir (Hickman ve Crossland, 2005). Bununla birlikte mizahın bireylerin akademik başarılarını destekleyici ve sınıf içerisindeki performanslarının artırıcı bir etmen olduğunu ileri süren araştırmalara rastlanmaktadır (Vance, Fernandez ve Biber, 1998). Ancak mizah ile akademik başarı arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığını saptayan çalışmalar da bulunmaktadır (Hickman ve Crossland, 2005).

Mesleki ve kişisel anlamda gelişim döneminde olan psikolojik danışman adaylarının hem bireysel özelliklerinin hem de almış oldukları eğitim sürecinin ileride gerçekleştirecekleri psikolojik danışma hizmetinin kalitesini de etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, ilgili alanyazın ışığında bu tezde psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile psikolojik danışman adaylarının mizah tarzları arasındaki ilişkiye ek olarak psikolojik danışma oturum sayısı, süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyet, süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyet, danışan olarak

buldukları psikolojik danışma yaşantısı, mesleki ve kişisel gelişim deneyimi, cinsiyet ve akademik başarı değişkenleri incelenecektir.

### **İlgili Alanyazın**

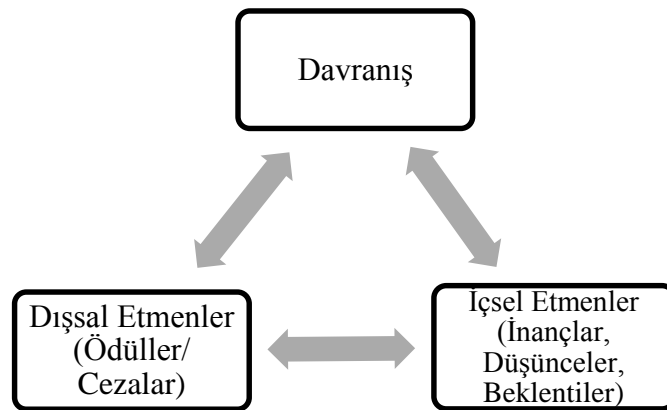
Bu başlık altında öncelikle öz-yeterliğin kuramsal temeli olan Sosyal Bilişsel Kuram açıklanmaktadır. Sosyal Bilişsel Kurama dayanan önemli kavramlardan biri olan öz-yeterlik ve öz-yeterlik kavramından geliştirilen psikolojik danışmanların öz-yeterliliğini tanımlayan psikolojik danışma öz-yeterlik kavramları incelenmekte ardından psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilgili araştırmalara yer verilmektedir. Bu çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkisi araştırılan mizah kavramı da ele alınarak, bu çerçevede mizah ve mizah anlayışı kavramlarının tanımı, mizahın uyumlu ve uyumsuz tarzları, mizahın psikolojik işlevleri ve psikolojik danışmada mizahın nasıl kullanılabileceği açıklanmakta ve son olarak alanyazında mizah ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

### **Sosyal Bilişsel Kuram**

Öğrenmenin sosyal bir çevrede gerçekleştiğini savunan Sosyal Bilişsel Kuram 20.yüzyılın ilk yarısında öne çıkan koşullanma teorilerine bir tepki olarak Albert Bandura ve arkadaşlarının gözlem yoluyla öğrenme ile ilgili yaptığı çalışmalarla ortaya çıktığı görülmektedir (Schunk, 2009). Bandura, radikal davranışçılığın bireyi edilgen bir konuma koymasına karşı çıkararak, bireylerin düşünce ve simgesel işleyiş süreçleri ile uyarıcılara karşı etkin bir konumda yer aldıklarını savunmaktadır (Burger, 2006). Bu kurama göre, bireyler sadece çevreden gelen uyarıcılara tepki vermekle kalmayıp aynı zamanda kendini örgütleme, düzenleme ve yargılama kapasitelerine sahip olarak oldukça aktif bir şekilde rol almaktadırlar (Pajares, 2002). Bireyin bilişsel kapasitesi ve sosyalliğinin ön plana çıktığı bu kuramda gelişim üzerinde çevrenin etkisi kabul edilmekle birlikte, kişinin uyarıcılar karşısında pasif olmadıkları aksine düşünerek tepkilerini şekillendirdikleri ifade edilmektedir (Bandura, 1993).

Bandura'ya (1989) göre Sosyal Bilişsel Kuram davranış, çevre ve bireysel faktörlerin karşılıklı olarak etkileşimde bulunduğu üçlü bir modeli desteklemektedir. Karşılıklı belirleyicilik (reciprocal determinism) olarak adlandırılan bu modele göre bireyin davranışı bilişsel-kişisel, davranışsal ve çevresel olmak üzere üç önemli faktörün birbiriyle etkileşimiyle biçimlenmektedir. Bu faktörler Şekil 1'de gösterildiği gibi hem karşılıklı olarak birbirini etkilemekte hem de bu etkileşim sonucunda bireyin bir sonraki davranışı belirlenmektedir.

Bireyin davranışlarında bazen bireysel özellikler ön planda iken bazen de çevresel faktörler ön plana çıkabilmektedir (Bandura, 1999). Dolayısıyla, birey hem inançlar, düşünceler, beklentiler gibi içsel etmenler hem de ödül ve ceza gibi dışsal etmenler tarafından yönlendirilmektedir (Burger, 2006). Örneğin, bir psikolojik danışman adayının psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında psikolojik danışma gerçekleştirmesi gerekmektedir. Danışman adayı, danışana etkili bir yardım becerisi sunacağına inanmadığı için danışma yapmaktan kaçınabilir. Bu durumda içsel beklentileri onu danışma uygulamasını sürekli ertelemesine neden olur. Öte yandan danışma uygulaması gerçekleştirmezse dersten düşük not alacağını ya da dersi geçemeyeceğini düşünerek dışsal beklentilerinin baskın çıkmasıyla psikolojik danışma oturumları gerçekleştirmek için güdülenir. Eğer psikolojik danışma oturumları danışanın amaçlarına ulaşmasına yardımcı olduysa ve danışman adayı da bu süreçte kendisini yeterli hissetmeye başladıysa, bir başka danışanla da psikolojik danışma oturumu yürütmeye istekli olabilir. Bu durumda ise davranış, beklentileri değiştirmiş olur ve gelecekteki davranışları da değiştirebilir.



**Şekil 1.** Bandura'nın Karşılıklı Belirleyicilik Modeli (Burger, 2006, s.531).

Sosyal Bilişsel Kuramda karşılıklı etkileşim içerisinde, bireyin başka insanların davranışlarını gözlemleyerek öğrenmesi de önemli bir öğrenme yolu olarak kabul edilmektedir (Bandura, 1986). Bandura, edimsel davranış teorisinde öne sürülen davranış değişikliğinde pekiştirmenin önemini kabul etmekle birlikte, çoğu davranış türünün doğrudan pekiştirmenin olmadığı zamanlarda da öğrenilebileceğini ileri sürmektedir. Başka insanların davranışlarını ve bu davranışların sonucunu gözlemleyerek dolaylı pekiştirmeler (vicarious reinforcement) sonucunda da bireylerin öğrenilebileceği deneysel yollarla gösterilmektedir (Shultz ve Shultz, 2007).

Dolaylı pekiştirme, diğer insanların performanslarının olumlu sonuçlarını gözlemleyen bireyin davranış değişikliği olarak ifade edilirken, gözlem sürecinde model alınan kişinin davranışı ceza ile sonuçlandığında gözlemleyen kişinin davranışını taklit etmemesi ise dolaylı ceza olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986). Tüm bu gözlemler sonucunda birey hangi davranışın ödül hangi davranışın ceza ile sonuçlanacağını bilmesi de dolaylı güdülenme olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1989). Gözlem yoluyla öğrenme kapsamında dolaylı pekiştirme, dolaylı ceza ve dolaylı güdülenme kavramları psikolojik danışmada şu şekilde örneklendirilebilir: Grupla süpervizyon alan bir danışman adayı, bir başka danışman adayının oturumu değerlendirilirken süpervizör, adayın verdiği tepkilerin yüksek düzeyde tepkiler olduğunu ve çalışma evresinde danışana oldukça yardımcı olduğu geribildirimini verirse, bu geribildirim gözlemleyen diğer danışma adayı için dolaylı bir pekiştirme olabilir ve gözlemleyen danışman adayı kendi danışmasında benzer tepkiler vermek için dolaylı olarak güdülenir. Aksi bir durumda ise, süpervizör gözlemlenen danışman adayına tepkilerinin oldukça düşük düzeyde kaldığını ve yetersiz olduğunu, bu şekilde tepkiler vermeye devam ederse dersten kalacağını iletildiğinde gözlemleyen danışman adayı bu tepkinin verilmemesi gereken bir tepki olduğunu dolaylı ceza şeklinde öğrenebilir. Sonuç olarak grup süpervizyonunda gözlemleyen danışman adayı hangi tepkinin ceza (dersten kalma tehdidi) hangi tepkinin ödül (takdir) ile sonuçlandığını öğrenir ve kendi danışmasında buna yönelik davranış gösterebilir.

Sosyal Bilişsel Kuramın ortaya attığı karşılıklı belirleyicilik modelinde gözlemlenen kişinin davranış sonuçlarına yönelik dolaylı pekiştirme ve dolaylı ceza gibi dışsal faktörler bireyin davranışı gerçekleştirmesinde önemli bir rol oynarken bireyin

kendisinin psikolojik danışmada üst düzeyde tepki verebilmesine yönelik inancı da içsel bir faktör olarak düşünülebilir. Yukarıda verilen örnekte gözlemleyen danışman adayı ödüllendirilen tepkiyi kendisinin başaramayacağına inanırsa bu durumda içsel faktörler dışsal faktörlerden ağır basar ve davranış gerçekleştirilmeyebilir. Bireylerin karşılaştıkları durumlarla başarılı bir şekilde üstesinden gelebileceklerine yönelik inançları, öğrendikleri davranışı göstermelerini etkileyen önemli bir faktördür (Bandura, 1997). Bu durum Sosyal Bilişsel Kuramda öz-yeterlik olarak tanımlanmaktadır.

### **Öz-yeterlik**

Sosyal Bilişsel Kuramın önemli bir bileşeni olan öz-yeterlik; bireylerin duygu, düşünce, motivasyon ve davranışları üzerinde güçlü etkisi olan önemli bir mekanizmadır ve bireylerin kendilerini ifade etmelerinde anahtar bir rol oynamaktadır (Bandura, 1989). Bireyler yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmak isterken çeşitli durumlara yönelik kendilerini olumlu ya da olumsuz şekilde motive etmektedirler. Öz-yeterlik de bu süreçte bireyin olumlu ya da olumsuz motive olacağına yönelik kararını ve davranışını etkilemektedir (Kemp, 2011). Örneğin, öz-yeterlik düzeyi yüksek olan birey kendi yapabilirliğine güvenerek zorlu durumlarla daha kolay baş edebilecekken, öz-yeterlik düzeyi düşük olan birey gerekli yeteneklere sahip olsa ve ne yapacağını bilse dahi bu durumlarla etkili bir şekilde baş edemeyecektir (Bandura, 1997). Bir başka deyişle, çeşitli görev ve durumlarda başarılı olma ve iyi performans gösterme motivasyonu büyük oranda bireyin kendi yapabilirliğine ne kadar inandığına bağlıdır (Satıcı, 2013).

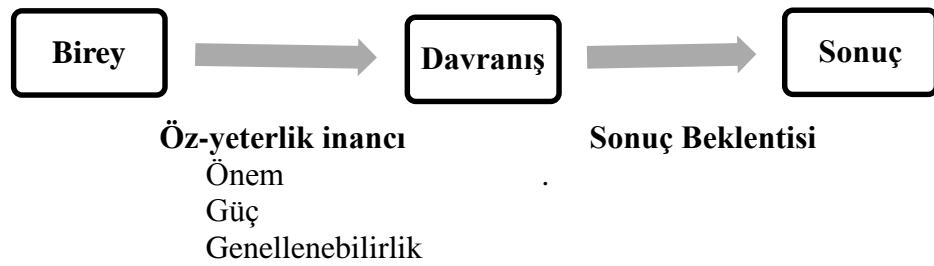
Öz-yeterlik düzeyi yüksek bireyler yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelmeyi umut ederken, daha sebatkâr bir şekilde başarılı olacaklarına yönelik kendilerine güven seviyelerini sürekli yüksek tutmaktadırlar. Diğer bir taraftan öz-yeterlik düzeyi düşük bireyler yaşamlarındaki zorluklar karşısında kendilerini mutsuz ve umutsuz hissederek olumsuz olarak etkilendikleri koşulları değiştirmek için imkânları olduğuna çok fazla inanmamaktadırlar (Shultz ve Shulz, 2007). Bandura (1977), öz-yeterliği bireylerin belirli bir performans göstermeleri için gerekli aşamaları planlayarak, başarılı bir şekilde o performansını gerçekleştirebilmelerine yönelik kapasitelerine duydukları inanç olarak da ifade etmektedir. Bu anlamda öz-yeterlik,

sadece bireyin ne yapacağını bilmesi değil; davranışsal, bilişsel ve sosyal bileşenlerden meydana gelen üretken bir potansiyel olarak kabul edilmektedir (Bandura, 1988).

Öz-yeterlik düzeyinin yüksek olması bireylerin karmaşık durumlar karşısında daha cesaretli davranmaları ve tüm olumsuzluklara rağmen daha güçlü olabileceklerine yönelik inançlarını arttırırken, zorluklara daha fazla dayanmalarını ve daha az kaygı ve stres yaşayarak daha yapıcı çözümler üretmelerini sağlamaktadır (Bong, 1995). Bu bağlamda öz-yeterlik, bireylerin davranış seçimlerini, bir aktivite ya da işteki çaba düzeylerini ve performanslarına yönelik duygusal tepki ve düşünme biçimlerini etkilemektedir (Lee, 2003). Performansı gerçekleştirmeye yönelik inanç ve gösterilen performans arasında uyumsuzluk olsa dahi öz-yeterlik, bireyleri performansı gerçekleştirmeye yönelik kendilerine koydukları ölçütlere ulaşmaya güdülemekte ya da onların cesaretini kırmaktadır (Bandura, 1999). Öz-yeterliği düşük olan bireylerin işe yönelik kendi yeteneklerine olan inançları da daha düşük olacak ve üstlendikleri görevi yerine getirmekte zorlanacaklardır (Claiborne, 2001). Bu zorlanma sonucunda bireyin cesaretinin kırılması ve kendine olan güveninin zayıflaması da olası bir sonuç olarak düşünülebilir. Aksi halde, öz-yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler bir görevi başarılı şekilde tamamlamak için daha fazla çaba sarf ettiklerinden dolayı verilen işi tamamlamada daha başarılı olacaklardır (Claiborne, 2001; Schunk, 1985; Smith, 2010).

Bandura (1997), insanların gerçekte değişmeye istekli olmadıkları ve gereken çabayı göstermedikleri sürece davranışlarını değiştirmeye yanaşmayacaklarını savunmaktadır. Bu nedenle bireylerin istedikleri sonucu elde etmekte ne derece başarılı olacaklarına dair inançları olan öz-yeterlik inançları ile bireylerin eylemlerinin belirli bir sonuca yol açmakta ne derece başarılı olacağına dair beklentileri olan sonuç beklentileri arasında ayırım yapar. Örneğin, bir öğrencinin psikoloji dersini başaracağına yönelik öz-yeterliği düşük olmasına rağmen, psikoloji dersine düzenli olarak çalıştıktan sonra psikoloji sınavından yüksek notlar alabileceğine yönelik sonuç beklentisi olabilir. Bireylerin sorunlarıyla başa çıkmak için çaba harcamaları ve çabalarında ne kadar ısrarcı oldukları ise böyle bir değişimi yapabileceklerine ne kadar inandıklarıyla belirlenmektedir. Bu demek oluyor ki öğrencinin düzenli olarak çalışmak için çaba sarf etmesine öncelikle inanması gerekmektedir. Dolayısıyla öz-yeterlik inancı sonuç beklentisine göre davranışı daha iyi yönlendirmektedir (Burger, 2006). Bu görüşten

hareketle, bir öğrenci psikoloji dersinin sınavında başarılı olamayacağına yönelik inanç geliştirmişse, bu dersten yüksek not almak için düzenli olarak ders çalışması da düşük bir ihtimal olarak kalacaktır. Bundan dolayı bireylerin herhangi bir davranışı yapabilirliğine yönelik inancı olan öz-yeterlik, bireylerin mevcut davranışlarından çok yapacakları davranışlara odaklanmaktadır (Miller, 2010). Diğer yandan davranışlarının mutlaka beklenen sonucu vereceğini düşünen bireylerde ise sonuç beklentileri davranışın devam etmesini sağlamaktadır (Schunk, 2009). Öz-yeterlik ve sonuç beklentisi kavramlarının etki mekanizmaları aşağıdaki şekilde şemalaştırılmaktadır.



**Şekil 2.** Bandura'nın öz-yeterlik inancı ve sonuç beklentisi şeması (Bandura, 1977, s.193).

Bireylerin öz-yeterlik inançlarının değerlendirilmesinde önem (level ya da magnitude), genellenebilirlik (generality) ve güç (strength) olmak üzere üç farklı boyut olduğu ileri sürülmektedir (Bandura, 2006; Bujack, 2012; Brookby, 2004). Öz-yeterlik inancının önem boyutu, bireyin belli bir davranışın zorluk derecesine yönelik yeterlik inancının farklılaşmasını ifade eder. Bir başka deyişle, öz-yeterlik inancı bireylerin daha kolay amaçlar belirlemelerine neden olabileceği gibi daha zorlu bir göreve yönelmelerine de neden olabilmektedir.

Genellenebilirlik boyutu ise, bireylerin belirli bir alandaki yeterlik inançlarını bir başka alanda da gösterip göstermemesi ile ilgilidir (Bandura, 1997). Bireyler farklı durumlarda ya da sadece belirli bir görevde etkili oldukları kararını taşıyabilmektedirler. Ancak, belirli bir alanda öz-yeterliği yüksek olan bireyin farklı bir alanda da öz-yeterliği yüksek demek her zaman geçerli bir durum değildir (Combs, 2001). Çünkü belirli becerilerle farklı alanlardaki işlevleri yerine getirmek çoğu zaman oldukça zor bir durum olabilir ve bu nedenle genellenebilirlik de zorlaşır. Yine de belirli becerilerle

birbirine benzer işlevler arasında genellenebilirliğin artacağı düşünülebilir. Örneğin kişilerarası iletişim konusunda öz-yeterliği yüksek olan bireyin sunum yapmaya yönelik öz-yeterliği yüksek olabileceken, mimari tasarımlar gerçekleştirme konusunda ise öz-yeterliği düşük olabilir.

Öz-yeterliğin son boyutu olan güç kavramı, bireylerin yeterlik inançlarının kuvvetini ve kararlılığını ifade etmektedir. Aynı zamanda bireyin bir görevi yerine getirmedeki azmi olarak da tanımlanabilir (Bandura, 1977; Stajkovic ve Luthans, 1998). Başka bir ifadeyle, birey başarılı bir performans gösterme konusunda ne kadar kararlıysa öz-yeterlik düzeyinin gücünün de bu kararlılık doğrultusunda artabileceği değerlendirilebilmektedir.

Öz-yeterlik bireylerin davranışlarını seçmelerinde büyük rol oynamasına rağmen sadece onların yeteneklerini ölçen bir yapı değil aynı zamanda bireylerin kendi becerilerini değerlendirmesinde ve başarılı olmasında etkin rol oynayan bir düşüncedir (Gist ve Mitchell, 1992). Diğer bir ifadeyle, öz-yeterlik bireyin belirli bir etkinliği başarma yeteneği ve kapasitesine yönelik kendini algılayışı ve kendisine ilişkin yargısıdır (Bandura, 1986). Öz-yeterliği güçlü olan birey, bir işi yaparken daha fazla çaba gösterebileceğine yönelik inancından dolayı, düşük öz-yeterliğe sahip bireye göre daha ısrarcı bir şekilde görevine yoğunlaşırken, bu çaba ile birlikte başarıyı da elde edebilir. Aksi halde, performansına yönelik olumsuz inançlara sahip olan birey, bir iş karşısında daha çabuk vazgeçerek başarısız olabilmektedir. Öz-yeterliğin bu anlamda çaba ve bağlılığı büyük oranda etkilediği görülmektedir (Bandura ve Cervone, 1983). Düşük öz-yeterliğe sahip bireylerin kötümser bir bakış açısıyla cesaretlerini engellerken, yüksek öz-yeterliğe sahip bireylerin kendi yapabilirliklerine yönelik daha iyimser bir bakış açısına sahip oldukları böylece zorlu olaylara karşı daha başarılı sonuçlar elde etmek için daha dirençli oldukları belirtmektedir (Bandura, 1977).

Bandura'nın öz-yeterlik teorisi, çeşitli görev ve durumlarla başa çıkabilme ve başarılı bir performans göstermeye yönelik motivasyonun, bireyin kendi yeterliğine ne kadar inandığına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır (Plotnik, 2009). Sigara bağımlılığından kurtulmaktan kilo vermeye, fobileri yenmekten okulda başarılı olma ve yeni durumlara uyum sağlama, iş stresi ile başa çıkma gibi birçok alanda öz-yeterliği yüksek olan bireylerin daha başarılı oldukları araştırmalarla desteklenmektedir



(Bandura, 2000; Joseph, Manafi, Iakovaki ve Cooper, 2003). Birçok alanda başarılı performanslar gerçekleştirmek için bireye yardımcı olan öz-yeterliğin geliştirilmesi de yine bireyler için oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **Öz-Yeterliğin Kaynakları**

Bandura (1986) öz-yeterliğin nasıl oluştuğunu açıklarken öz-yeterlik inancının geliştirilmesi için gerekli kaynakları da ortaya koymaktadır. Öz-yeterliğin gelişmesine kaynaklık eden dört bilgi kaynağı bulunmaktadır (Bandura, 1999). Bu kaynaklar; kişisel deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna, psikolojik ve fizyolojik durumdur.

**Kişisel deneyimler.** Bireyin geçmişteki yaşantılarından çıkarımda bulunarak kendi yetkinliğine yönelik inancını düzenlemesi öz-yeterliğin en etkili kaynağı olarak görülmektedir (Bong, 1995; Patterson, 2011). Sosyal Bilişsel Kuramda bireyin davranışının olumlu bir şekilde sonuçlanması o davranışın yapılmasını güçlendirmenin yanı sıra daha çok bilgi ve motivasyon kaynağı olarak kullanıldığı savunulmaktadır (Schunk, 2009). Alanyazın incelendiğinde kişisel başarılar (personal accomplishments), performans başarıları (performance accomplishments) ve geçmiş başarılar (past success) kişisel deneyimleri ifade etmekte kullanılan benzer terimler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireyler, yeni bir görevde elde edebilecekleri başarıyı tahmin ederken geçmişte benzer görevlerde elde ettikleri başarı ve başarısızlıklarla ilgili deneyimlerini kullanmaktadırlar (Plotnik, 2009). Geçmişte elde edilen başarılar, yeniden elde edilmeye çabalandığında bu geçmiş başarıların öz-yeterlik düzeyini yükselttiği söylenebilir; ancak geçmişte bir göreve yönelik oldukça fazla başarısızlık varsa öz-yeterlik düzeyi de düşük olacaktır (Burger, 2006). Başarıyla sonuçlanan bir iş bireyin benzeri işlere yönelik yeterlilik inancına olumlu katkıda bulunurken, tekrar eden başarısızlıklar bireylerin öz-yeterliklerinin zayıflamasına neden olmaktadır (Kemp, 2011). Bu bağlamda, geçmişteki olumlu ya da olumsuz kişisel deneyimlerin bireylerin öz-yeterlik inançlarını benzer doğrultuda şekillendirdikleri ifade edilebilir.

Kişisel deneyimlerin, öz-yeterlik düzeyinde önemli bir faktör olmasında bireylerin kendilerinin çaba sarf etmelerinin ve yeterliklerini kendilerinin değerlendireyor olmalarının etkili olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1997). Yapılan görevin önemi ve bu göreve harcanan süre arttıkça görev sonunda elde edilen başarının öz-yeterlik algısına etkisinin de daha büyük olduğu görülmektedir. Bu zorlu görev karşısında harcanan çaba başarısızlık ile sonuçlandığında ise öz-yeterlik algısı da önemli ölçüde düşmektedir (Gruber, 2011). Başka bir ifadeyle, yapılan iş birey için oldukça önemliyse ve birey bu iş için uzun bir zaman harcıyorsa, bu kişisel deneyimin bireyin öz-yeterlik algısına etkisinin daha çok olduğu düşünülebilmektedir. Kısaca, bireyin geçmiş başarıları görevin zorluk derecesi doğrultusunda güçlü bir öz-yeterlik algısı oluştururken, başarısızlıkla sonuçlanan deneyimler öz-yeterliğin zayıflamasına neden olmaktadır.

**Dolaylı deneyimler.** Kişisel deneyimler kadar güçlü bir faktör olmasa da dolaylı deneyimler de öz-yeterlik düzeyini etkileyen ikinci bir önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Burger, 2006). Araştırmacılar dolaylı deneyimleri ifade ederken model alma ve gözlem yoluyla öğrenme ifadelerini de kullanmaktadırlar (Gruber, 2011). Kişisel deneyimlerde olduğu gibi, dolaylı deneyimlerle elde edilen sonuçlar da gözlemciyi bilgilendirmekte ve motive etmektedir (Schunk, 2009).

Bireyler gözlemleri sonucunda vardıkları yargılarla, benzer deneyimleri gözlemledikleri diğer kişiler gibi gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceklerine yönelik öz-yeterlik inancı geliştirirken, model aldıkları kişinin sergilediği performansta başarılı sonuçlar elde etmesi ve sürekli benzer sonuçlar yakalaması da bireyin öz-yeterliği üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Pajares, 2002). Bireyler başkalarının başarılı bir performans sergilediklerini gördüklerinde, kendilerinin de başarabileceklerine yönelik inançları güçlenirken başkalarının başarısızlıklarına şahit olmak benzer olaylarda bireyin kendi yeterliliğine olan inancını da zayıflatmaktadır (Milner ve Hoy, 2003).

Dolaylı yaşantıların öz-yeterlik düzeyini etkilemesinde gözlemlenen kişinin algılanan benzerliklerinin güçlü bir etkisi bulunmaktadır. Bandura (1997), model alınan kişinin üç önemli özelliğinin öz-yeterlik inancı üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Bu özellikler: Yaş ve uzmanlık, model ve gözlemcinin benzerliği ve son olarak zorlu bir görev karşısında gösterilen performanstır. Bandura, çalışmaları sonucunda gözlemci ile

aynı yaş ve cinsiyette olan modelin davranışlarından en fazla etkilenildiğini ortaya koymaktadır (Bandura, 1986). Benzer durumdaki akranların başarılı olduğunu gözlemlemek gözlemcinin öz-yeterliliğini güçlendirmektedir (Brown ve Inouye, 1978). Bununla birlikte model alınan kişinin toplumda yüksek bir statüye sahip söz konusu görevde yetkin bir kişi olarak uzmanlığına güvenilmesi, gözlemciyle benzer niteliklerde olması ve zorlu bir görevin başarıyla üstesinden gelmesi de gözlemcinin öz-yeterlik düzeyini olumlu bir şekilde etkilenmektedir (Bandura, 1977). Sonuç olarak, bireyin kendisine benzer başka kişilerin başarılı ya da başarısız performanslarının, bireyin aynı ya da benzer bir etkinlikte kendi performansının başarı ya da başarısızlıkla sonuçlanacağına yönelik algısını da şekillendirdiği söylenebilir.

**Sözel ikna.** Öz-yeterlik düzeyini kişisel ve dolaylı deneyimlere nispeten daha az etkileyen bir üçüncü kaynak başkalarının bireyin performansı hakkındaki düşünceleri olan sözel iknadır (Shultz, 2007). Sözel iknanın da, bireyleri güdülemek ve harekete geçirmek için kendi yeterliklerine yönelik etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Golightly, 2007).

Kalıcı bir öz-yeterlik algısı üzerinde etkisi sınırlı olsa da bazı durumlarda diğer kişilerin, bireyin başarıp başaramayacağına yönelik destekleyici ya da cesaret kırıcı söylemleri bireyin öz-yeterlik düzeyini arttırabilmekte ya da azaltabilmektedir (Bandura, 1986). Örneğin, üniversite sınavına hazırlanan bir lise öğrencisi öğretmenleri tarafından sürekli başarabileceğine yönelik destekleniyorsa, kendi yetersizliğini düşünmekten çok sınavda başarı elde etmek için daha fazla çaba harcayabileceği düşünülebilir. Buna rağmen, öğrencinin ders başarısı oldukça düşük ve sınava çok az bir süre kalmasına rağmen öğretmenleri yüksek bir başarı elde edeceğine yönelik öğrenciyi ikna etmeye çalışıyorlarsa, bunun sonucunda öğrenci başarısızlıkla karşılaştığında öz-yeterlik algısı tam tersi ve hızlı bir şekilde düşüşe uğrayacaktır. Bandura (1977), gereğinden fazla cesaretlendirilen bireyin öz-yeterlik algısının gerçekçi olmaktan uzaklaşacağını ve en ufak bir başarısızlık sonucunda daha büyük hayal kırıklığı yaşayıp öz-yeterlik düzeyinde daha hızlı bir düşüş yaşayacağını ifade etmektedir.

Performansa ilişkin sözel geribildirim, övgü, cesaretlendirme, moral verici konuşma şeklinde sunulabilen sözel ikna, gerçekçi bir düzeyde yapıldığında bireylerin performanslarına yönelik inançlarını olumlu yönde etkilemekte ve zorlu bir görev

karşısında dahi başarmak için çaba sarf etmelerine neden olmaktadır. Diğer taraftan, çevresinden genellikle kötümser mesajlar ya da gerçekçi düzeyde olmayan telkinler alan bireyin kendi yeterliğine yönelik inancı zayıflamakta ve başarısız sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır (Milner ve Hoy, 2003).

**Psikolojik ve fizyolojik durum.** Öz-yeterliğin son kaynağı olan psikolojik ve fizyolojik durum; stres düzeyi, yorgunluk ve somatik ağrılar gibi bireyin yeterlik inançlarına yönelik algılamalarını etkileyen faktörlerdir (Gruber, 2011). Kaygı ve stres yaşayan bireyler bu gerginliği vücutlarında hissederek bu durumdan kendi yeteneklerine ilişkin olumsuz sonuçlara vardıklarında, performanslarına yönelik inançları da olumsuz etkilenmektedir. Aynı zamanda gerilimli, zorlayıcı ve yorucu durumlar bireyin uyarılmışlık düzeyini arttırarak tehdit edici algılanabilmekte ve bu durum kişisel bir yetersizlik gibi hissedilebilmektedir (Bandura, 1997). Bununla birlikte, öz-yeterlik düzeyi düşen bireyler, verilen görevlere yönelik yüksek düzeyde kaygı ve gerilim yaşadıklarında bu durumu başarılı bir şekilde yönetememektedirler (Lewis, 2006). Diğer taraftan, bireyin zorlu görevde başarılı olması ise onun kaygı seviyesini düşürmekte ve başarılı bir performans sergileyerek öz-yeterlik düzeyinin de yükselmesini sağlamaktadır (Larson ve Daniels, 1998). Optimal düzeyde bir kaygının performansı olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Sonuç olarak, bireyin kişisel ve dolaylı deneyimlerinden, çevresindeki kişilerin performansına yönelik ifadelerinden ve en sonunda psikolojik ve fizyolojik faktörlerden etkilenen öz-yeterlik algısı sadece bireyin seçeceği görev tercihini etkilemekle kalmamakta aynı zamanda kariyer tercihlerini de etkilemektedir. Kariyer tercih edilirken bireyler yapısal ve sosyal etkiler gibi dışsal faktörlerden etkilenseler de öz-yeterlik bu dışsal faktörlerin önemli bir belirleyicisi konumundadır (Betz ve Hackett, 1981). Bireylerin kendilerini daha sağlıklı ve iyi hissetmelerinde ve stresten daha az etkilenmelerinde ve meslek performansında da öz-yeterliğin önemli olduğu görülmektedir. Yüksek öz-yeterliğe sahip olan çalışanların kendilerini işlerine daha fazla vererek işten daha fazla doyum aldıkları ve düşük öz-yeterliğe sahip çalışanlara göre daha yüksek bir motivasyona sahip oldukları görülmektedir (Salas ve Cannon-Bowers, 2001). Bu bağlamda, bireylerin kendi yapabilirliklerine yönelik inançları motivasyonlarını ve üstlendikleri görevleri de etkilemektedir (Bandura, 1988; 1991).

Öz-yeterliği güçlü olan bireyler kendileri için daha üst hedefler koyarak bu yüksek hedefler için daha fazla çaba gösterirken benzer şekilde yapacakları seçimlerde kendilerini daha çok zorlayacak görev seçmeye yönelir ve çoğunlukla daha fazla çaba gerektirecek seçimlerden yana olarak mesleki gelişimlerini sürdürmeye devam ederler (Bandura, 1977).

Bireyin öz-yeterlik düzeyi ne kadar güçlü olursa, mesleki hedeflerinin de o düzeyde gelişmiş olacağı ve hedeflerine ulaşmak için mesleğine daha çok ilgi ve özen göstererek mesleğini icra etmeye yönelik hazır bulunuşluklarının ve başarılarının daha büyük olacağı vurgulanmaktadır (Bandura, 1993). Görev seçimleri, işe yönelik çaba ve başarılı bir performans sergileme açısından oldukça kritik bir yere sahip olan öz-yeterlik kavramı günümüzde kariyer /öz-yeterliği ve mesleki öz-yeterlik gibi mesleki alanlarda da kendisine yer bulmaktadır (Barlow, Wright ve Cullen, 2002). 1980'li yıllardan itibaren ise psikolojik danışma öz-yeterliği ve psikolojik danışma öz-yeterliğini etkileyen faktörlere ilişkin çalışmalar yapılmaya başlandığı görülmektedir (Dunnewold, 1982; Johnson, 1985; Kopala, 1987). Yardım alanlara daha etkili bir psikolojik danışma hizmeti sunmak için psikolojik danışmanların teknik becerilerinin yanı sıra mesleklerine yönelik yeterliliklerini geliştirmek adına önemli bir faktör olduğu düşünülen psikolojik danışma öz-yeterliği de bu araştırmada ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

### **Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği**

Sosyal Bilişsel Kuramın mihenk taşı olan öz-yeterlik kavramının etkili bir performans göstermede önemli olduğuna ilişkin bulguların çoğalmasıyla birlikte bu kavramın psikolojik danışma alanına da uyarlanarak danışanlara daha etkili bir danışma hizmeti sunmada kullanılabileceği savunulmaktadır (Larson ve Daniels, 1998). Bireylerin motivasyonu, çabası ve performansı üzerinde kritik bir rolü olan öz-yeterlik inancı, psikolojik danışmanların performansları ve başarılarına yönelik danışma becerileri hakkındaki algıları konusunda psikolojik danışma uygulamaları ve araştırmalarında çalışılmaya başlandığı görülmektedir (Constantine, 2001; Israelashvili ve Socher, 2007; Larson ve Daniels, 1998; Lent, Hackett ve Brown, 1998; Lent, Schmidt ve Schmidt, 2006; Maldonado, 2008; Tang, Fouad ve Smith, 1999).

Öz-yeterlik alanında yapılan araştırmaların etkisiyle psikolojik danışman davranışları ve becerileri konularının yanı sıra danışmanlık öz-yeterliğinin nasıl geliştirilebileceği de danışmanlık eğitiminde üzerinde durulan bir konu haline gelmektedir (Iarussi, Tyler, Littlebear ve Hinkle, 2013; Lam, Tracz ve Lucey, 2013; Tang, Fouad ve Smith, 1999). Psikolojik danışman eğitim programlarında danışman adaylarının öz-yeterliklerini geliştirilmesi üzerine çalışıldıkça da, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin şekillenmesi ve geliştirilmesiyle birlikte danışmanlık bilgi ve becerilerinin artması ve gelecekte danışmanlarının problemlerini çözme konusunda da başarılı olma olasılıklarının da arttırılabileceği dūřünülmektedir. Bu nedenle öz-yeterliğin, psikolojik danışma alanında ne kadar etkili olduğu son zamanlarda oldukça üzerinde durulan bir çalışma sahası olduğu görülmektedir.

Psikolojik danışma öz-yeterliği, psikolojik danışmanların danışmanlarıyla etkili bir şekilde çalışmak için kendi yeteneklerine yönelik inanç ve yargıları olarak ifade edilmektedir (Larson, ve ark., 1992; Larson ve Daniels, 1998; Larson, Clark, Wesely, Koraleski, Daniels, Jeffrey ve Smith, 1999; Sutton ve Fall, 1995). Bařka bir ifadeyle, psikolojik danışmanın yakın gelecekte danışanı ile birlikte etkili bir psikolojik danışma sūreci gerçekleştirmesine yönelik kendi kapasitesine inancı olarak da tanımlanabilmektedir (Lent, Hill ve Hoffman, 2003). Bir diğer tanımda ise psikolojik danışma öz-yeterliği danışmanların zorlu ve karmaşık görevleri gerçekleştirmek ve danışmanlarının problemlerini etkili bir şekilde ozebilmek için kendi yeteneklerine olan inançları olarak ifade edilmektedir (Manstead ve Van-Eekelen, 1998; Newby-Fraser ve Schlebusch, 1998; Lane, Daugherty, ve Nyman, 1998). Greason ve Caswell (2009) ise psikolojik danışma öz-yeterliğini, danışana nasıl yardımcı olunacağının farkında olmak ile danışma becerilerini yerine getirmek arasındaki bir mekanizma olduğunu ileri sūrmektedir.

Sūrekli deđiřen ve geliřen psikolojik danıřma sūrecinde dinamik kořulları yönetmek için etkili ve yeterli bir psikolojik danıřmanın olması beklenmektedir. Psikolojik danıřmanların kendi kapasitelerine, danıřma stratejilerine ve danıřma becerilerine olan gūvenleri danıřmanlarının problemlerini etkili bir řekilde ozmelerinde belirleyici rol oynamakta ve danıřma hizmetlerinin kalitesini arttırmakta da oldukça

önemli olarak görülmektedir (Bradley ve Fiorini, 1999). Bu bağlamda psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz-yeterliklerinde hem danışma gerçekleştirebilmelerine yönelik inançlarının hem de danışma yapma becerilerinin önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin danışmanlık bilgi düzeyi, yetenek ve beceri gelişimi ve daha iyi bir performans sergilemekte ayırt edici şekilde etkili olduğu belirtilmektedir (Bagheri, Jaafar ve Baba, 2012). Danışanların problemlerini çözmekte psikolojik danışma sürecinin etkisi (Larson ve Daniels, 1998; Larson ve ark., 1992; Sharpley ve Ridgway, 199; Wolters ve Pintrich, 1998), danışma hizmetinin kalitesi, bir oturum boyunca zorlu ve karmaşık bir görevde psikolojik danışmanın sarf ettiği çaba (Constantine, 2001) ve sürekli değişen koşulları yönetmek için kendiliğinden geliştirilen alt becerilerin ortaya konması (Larson ve Daniels, 1998) açısından psikolojik danışma öz-yeterliğinin etkililiği bir çok araştırmacı tarafından önemle vurgulanmaktadır.

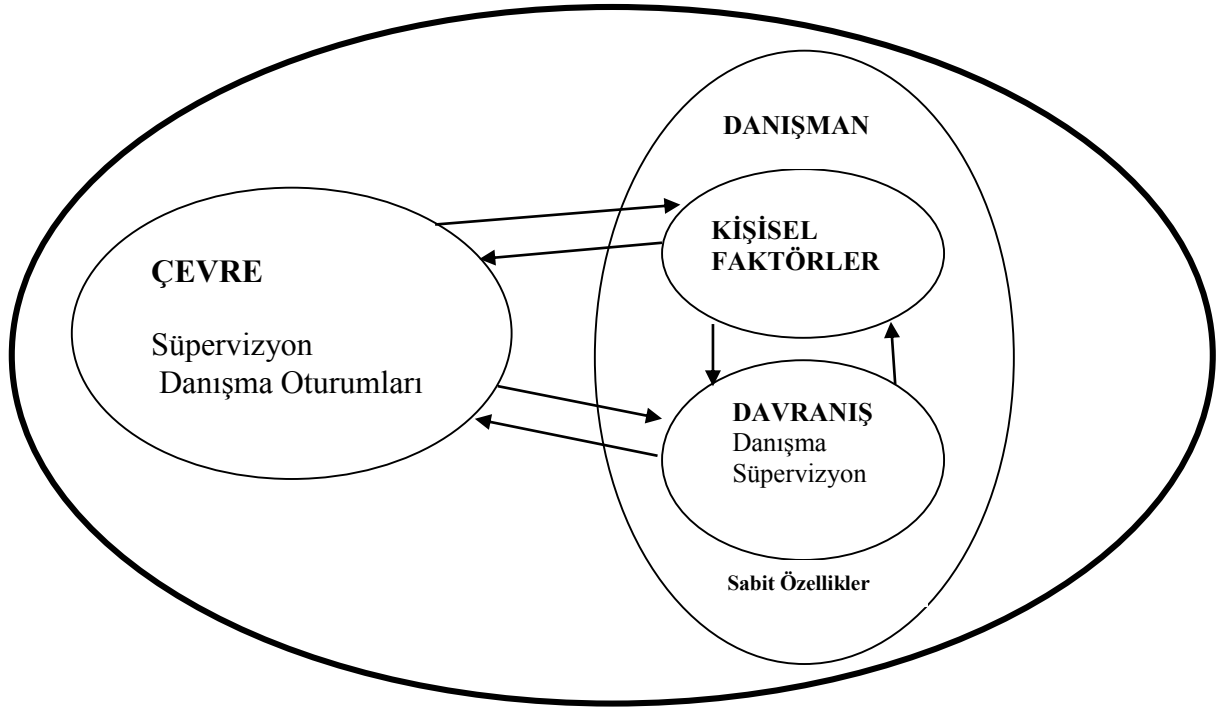
Psikolojik danışma sürecinden danışanın fayda sağlaması için süreçte aktif rol oynayan psikolojik danışmana ilişkin faktörler oldukça önem arz etmektedir (Beutler, 1997; Hackney ve Cormier, 2005). Psikolojik danışma becerileriyle donanmış bir psikolojik danışmanın bildiklerini danışma sürecine aktaramamasında çeşitli faktörler rol oynayabilmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi Bandura (1977), sonuç beklentileri ile öz-yeterlik inancı arasında bir ayrım yapmaktadır. Bu ayrıma göre, lisans öğrenimi süresince bir psikolojik danışman aday kuramsal anlamda çok iyi bir eğitim almış olabilir. Bu kaliteli eğitim sonrasında da psikolojik danışman adayının danışma uygulamalarında etkili bir danışman olarak yer alacağı düşünülebilir. Bu durum eylemlerin belirli bir sonuca yol açmakta ne derece başarılı olacağına dair beklentiye yani sonuç beklentisini ifade eder (Burger, 2006). Ancak, psikolojik danışman adayının gelecekte başarılı bir psikolojik danışma gerçekleştireceğine yönelik inancı düşük olabilir. Bu durumda öz-yeterlik algısı, sonuç beklentilerine göre performansı daha iyi yordar (Bandura, 1997). Başka bir deyişle, psikolojik danışman adayının aldığı eğitimler etkili bir psikolojik danışma uygulaması yapmasını garanti edecek kadar başarılı ve yeterli olsa dahi aday kendi yapabilirliğine yönelik düşük bir öz-yeterlik algısı geliştirmişse verimli bir danışma yapma ihtimali de azalacaktır.

Psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen çalışmalarda, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin danışma performanslarını anlamlı bir şekilde yordadığına ilişkin sonuçlar elde edilmektedir (Hanson,2006; Larson ve ark., 1992). Öz-yeterlik inancının bireyin sergileyeceği davranışı seçmesi, iyi bir performans sergilemek için sarf ettiği çabayı ve karşına çıkan engellerle ne kadar baş edebileceğine yönelik düşüncesi ile ilgili doğrudan ilişkili görünmektedir (Bandura, 1997).

Psikolojik danışmanın performansı üzerinde bilişsel süreçler oldukça önemli bir yere sahiptir (Larson ve Daniel, 1998). Öz-yeterlik inançlarının bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel süreçlerden etkilendiği belirtilmektedir (Bandura, 1991). Bu görüşten hareketle, psikolojik danışmanın kendi yeterliğine yönelik düşünceleri, duygularını ve dolayısıyla motivasyonunu da etkileyebileceği düşünülebilir. Örneğin, yas ile baş etmekte zorlandığını düşünen bir psikolojik danışman, yakın zamanda bir kayıp yaşamış ve yas sürecinde olan bir danışana yardımcı olamayacağını, henüz kendisinin yas ile baş edemediğini düşünürken yoğun olarak endişe ve kaygı duyabilir. Bu olumsuz duygularla baş etmekte zorlanırken kendisini etkili bir danışma yürütemeyeceğine yönelik tehdit altında ve yetersiz hissedebilir. Bu durumda psikolojik danışmanın, danışana yardımcı olmak adına becerilerini etkili bir şekilde kullanmaya motive olmak için kendisini yeterli hissetmesinin önemi oldukça açıktır. Benzer şekilde, psikolojik danışmanların performanslarının psikolojik danışma öz-yeterliği ve kaygı düzeyi tarafından anlamlı şekilde yordanmaktadır (Larson ve ark., 1992).

Larson (1998), Bandura'nın sosyal bilişsel modelindeki duyuşsal, bilişsel ve motivasyonel süreçleri psikolojik danışma öz-yeterlik algısına uyarlamıştır. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısına uyarlanan bu motivasyonel süreçler Şekil 3'te belirtilmektedir.





**Şekil 3.** Psikolojik Danışmada Üçlü Karşılıklı Nedensellik Modeli (Triadic Reciprocal Causation) (Larson, 1998, s.223)

Larson'un psikolojik danışmaya uyarladığı üçlü karşılıklı nedensellik modeline göre, değişen koşullara ve karmaşık çevreye daha fazla uyum sağlayabilen bireylerin öz-yeterlik inançları daha yüksek olabilmektedir. Bu modelde, psikolojik danışmanın kişisel özellikleri danışma süreci içerisindeki davranışlarının şekillenmesine neden olabilmekte, ayrıca danışma oturumlarındaki çevresel düzenlemeleri de etkileyebilmektedir. Benzer şekilde, danışma oturumunun gerçekleştirildiği ortam da psikolojik danışmanın danışma sürecindeki tepkilerinin kalitesinin iyi ya da kötü olmasına neden olabilmektedir. Sonuç olarak, çevre, kişisel faktörler ve davranışlar psikolojik danışma öz-yeterliğinin oluşmasında birbirlerini etkileyebilmektedir.

### **Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğini Etkileyen Faktörler**

Sosyal Bilişsel Kuramda Bandura (1989) tarafından ortaya atılan öz-yeterliği etkileyen dört temel faktör, psikolojik danışmanların yeterliklerine yönelik inançlarını da etkileyebileceği ve düzenleyebileceği varsayımından yola çıkılarak Larson (1998)

tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik danışma öz-yeterliğini düzenleyen bu kaynaklar, uzmanlık (mastery), model alma (modeling), sosyal ikna (social persuasion) ve duyuşsal uyarılma (affective arousal) olarak isimlendirilmektedir.

*Uzmanlık:* Bu faktör psikolojik danışmanın alandaki deneyimlerini ifade etmektedir. Psikolojik danışmanlık öz-yeterliğinin geliştirmesi psikolojik danışmanın gelişim düzeyi ile oldukça ilişkilidir (Leach ve Stoltenberg, 1997). Larson (1998) ise uzmanlığı danışanlarla başarılı geçen danışma oturumları olarak tanımlamaktadır. Bireyin başarılı deneyimler elde etmesi öz-yeterlik inancını pozitif yönde etkilerken aynı zamanda güçlenen öz-yeterlik inancı da başarılı performansların sergilenmesini kolaylaştırmaktadır (Sharpley ve Ridgway, 1993). Bu durum eğitim sürecinden itibaren ele alındığında psikolojik danışma uygulamaları kapsamında ne kadar verimli danışma uygulamaları gerçekleştirilirse, bu başarılı performansların psikolojik danışma öz-yeterliğini olumlu yönde etkileyip yükselteceği düşünülebilir. Aynı doğrultuda öz-yeterlik düzeyi yükselen psikolojik danışman adayının da danışanın problemini çözmeye yönelik daha etkili bir yardım hizmeti sunabileceği de akla gelmektedir.

Alanda aktif çalışan bir psikolojik danışmanların mesleklerinde ilerledikçe yani danışma deneyimleri arttıkça kendi yeterliklerine olan inançlarının da artacağı ve daha başarılı danışma oturumları gerçekleştirebilecekleri söylenebilir. Tang ve arkadaşlarının (2004) yaptıkları bir çalışmada öz-yeterlik düzeyi ile çalışma deneyimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Ülkemizde ise ilköğretim psikolojik danışmanların deneyime göre öz yeterliklerini inceleyen bir çalışmada psikolojik danışmanlıkta 1 ile 10 yıl deneyime sahip danışmanların danışma öz-yeterlik düzeyleri 11 ile 20 yıl deneyime sahip danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerine göre anlamlı düzeyde düşük olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Sali-Bilgiç, 2011).

*Model alma:* Gündelik hayattaki öğrenmelerin büyük çoğunluğu diğer insanlarla ilişki içerisinde yani sosyal öğrenme olarak gerçekleştirilen öğrenmelerdir (Bacanlı, 2004). Birey, çevresindeki kişileri gözlemleyerek hem onların gerçekleştirdikleri davranışı öğrenir hem de o davranışı kendisinin gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğine yönelik bir inanç geliştirmektedir (Bandura, 1999). Larson'a (1998) göre video kayıtları

üzerinden başka danışmanların ya da danışman adaylarının başarıyla sürdürdükleri psikolojik danışma oturumlarını izleyen danışmanların da başarılı psikolojik danışma oturumları gerçekleştireceğine yönelik inanç geliştirmektedirler.

Ülkemizde grupta psikolojik danışma oturumları zaman zaman yardımcı lider eşliğinde yürütülürken, bireysel psikolojik danışma oturumları için bu durum söz konusu değildir. Dolayısıyla bireysel psikolojik danışma oturumlarında bireyin başarılı danışma oturumlarını model alarak öz-yeterlik algısını güçlendirmesi için grup süpervizyonları, ders içerisinde öğrenciler arasında gerçekleştirilen danışma sürecine benzer canlandırmalar ya da danışma videolarını içeren görsel malzeme kullanılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

*Sosyal ikna:* Bireyin başarmak için yeterliğini etkileyen unsurlardan biri olan sosyal ikna, bireyin performansına yönelik gerçekçi sınırlar içerisinde sunulan olumlu ifadelerle öz-yeterliğin güçlenmesine kaynaklık eden faktörlerden bir tanesidir (Bandura, 1994). Psikolojik danışma öz-yeterliğinde sosyal ikna, süpervizör desteği ve cesaretlendirmesi ile psikolojik danışmanın danışanla etkili psikolojik danışma gerçekleştirmesi için yapılandırılmış öğrenme ortamlarını içermektedir (Larson, 1998).

Psikolojik danışma oturumu gerçekleştirmede isteksiz olan bir danışman adayına “harika bir danışma gerçekleştireceksin” demek anlık bir güdülenme sağlayabilir; ancak bu durum danışman adayının psikolojik danışma becerilerini etkili bir şekilde kullanamadığı başarısız bir danışma oturumu ile sonuçlanırsa danışman adayının motivasyonu ve dolayısıyla öz-yeterlik algısının hızla olumsuz yönde değişebileceği düşünülebilir. Bu anlamda gerçekçi bildirim ve dönüt verilmesinin önemli olduğu görülmektedir. Bir başka durumda ise, eğitim sürecinde danışma oturumlarının öngörüme, başlangıç, çalışma ve sonlandırma evrelerinde ne tür tepkiler verilmesi, hangi danışma becerilerinin daha yoğun olarak kullanılıp hangilerinin daha az kullanılması, zorlu danışan ve durumlarla karşılaşıldığında neler yapılması gerektiği konusundaki bilgilerle donatılmış ve gerektiğinde derslerde canlandırmalara katılan bir danışman adayının başarılı olacağına yönelik ifadelerin psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisinin daha fazla olacağı söylenebilir. Bununla birlikte, süpervizyon sırasında danışma oturumlarına ilişkin öncelikle olumlu ve ardından hatalara yönelik

yapıcı geribildirimler alan bir danışman adayının böylelikle cesaretlendirilmesinin yine öz-yeterlik algısını güçlendirebileceği de düşünülebilir.

*Duyuşsal uyarılma:* Bandura (1986), güçlü öz-yeterlik algısına sahip bireylerin düşünsel, duygusal ve davranışsal anlamda zayıf öz-yeterlik algısına sahip bireylere göre daha etkili özellikler gösterdiğini belirtmektedir. Diğer bir deyişle, bireyin kendisini aktif ve üretken görmesi, güçlü ve yapabilir hissetmesi, depresif duygu durumla daha kolay başa çıkabilmesi, zorluklarla cesurca yüzleşebilmesi yeterlik inançlarından etkilenmekte ve bir döngü şeklinde öz-yeterlik algısı da bireyin duygu, düşünce, davranış süreçleri ile motivasyonunu etkilemektedir (Bandura, 1995).

Özellikle yeni başlayan psikolojik danışmanlar ya da danışman adaylarının psikolojik danışma gerçekleştirmeye yönelik duydukları kaygının düzeyi olarak açıklanan duyuşsal uyarılma, danışmanların psikolojik danışma öz-yeterlik algılarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Larson, 1998). Psikolojik danışmanın dinamik süreçleri ile ilgili olan bu durum danışmanın kaygı, endişe ve heyecan düzeyinin öz-yeterlik algısını etkilemesi ya da etkileşimsel olarak öz-yeterlik algısının danışmanda kaygı ve endişeye yol açması olarak açıklanabilir.

Psikolojik danışma öz-yeterlik inancını etkileyen kaynaklar kısaca özetlenecek olursa; psikolojik danışmanın etkili danışma beceri ve davranış deneyimlerini içeren uzmanlık, psikolojik danışmanın diğer danışmanların danışma oturumlarındaki tepkilerinden çıkarımlar sağlamasını içeren model alma, süpervizörün danışmana yönelik geribildirim ve ifadelerini içeren sosyal ikna ve danışmanın ruhsal süreçlerini ifade eden duyuşsal uyarımlar olarak özetlenebilmektedir.

### **Psikolojik Danışma Öz-yeterliği ile İlgili Araştırmalar**

Bu kısımda psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkisi ele alınmış değişkenler ilgili alanyazın kapsamında sunulacaktır. Bu bağlamda psikolojik danışman ve psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliği ile cinsiyet arasındaki ilişkilerin ele alındığı çalışmalar incelendiğinde, psikolojik danışma öz-yeterliğinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini ileri süren araştırmaların ağırlıklı olduğu görülmektedir

(Constantine, 2002; Crook, 2010; Daniels, 1997; Erkan, 2011; Özgün, 2007; Özteke, 2011; Sali-Bilgiç, 2011; Sutton, Fall, 1995; Yiyit 2001). Diğer taraftan, cinsiyete göre psikolojik danışma öz-yeterliğin farklılaştığını ileri süren çalışmalara da rastlanılmaktadır. Kimi çalışmalarda (Bodenhorn ve Skaggs, 2005; Gündüz ve Çelikkale, 2009) kadınların erkeklere göre anlamlı biçimde daha yüksek psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip olduğu, kimi çalışmalarda (Poyraz, 2000; Yaka, 2005) ise erkeklerin kadınlara göre anlamlı biçimde daha yüksek psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip olduğu saptanmaktadır.

Alanyazında, psikolojik danışma öz-yeterliği ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Akademik başarı ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu ileri sürülmektedir (Larson ve diğerleri, 1992; Yiyit 2001). Bu çalışmaların aksine, başka araştırmalarda akademik başarının öğrencilerin psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile ilişkili olmadığı (Al-Darmaki, 2005; Pamukçu, 2011) ve akademik başarının psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamadığı da belirtilmektedir (Pamukçu, 2011).

Psikolojik danışmanların öz-yeterliklerini şekillendiren önemli unsurlardan birisi gerçekleştirilen oturum sayısıdır. Oturum sayısı arttıkça psikolojik danışma öz-yeterliğin de güçlendiğine işaret eden çalışmalara rastlanılmaktadır (Coykandall, 1993; Mechert, Hays, Wiljanen ve Kolocek 1996; Pamukçu, 2011; Ward, 2001). Danışma oturumlarının sayısı arttıkça psikolojik danışmanlar deneyim kazanmakta, bu deneyimler sonucunda da kendi yapabilirliklerine olan inançları artmaktadır (Barbee, Scherer ve Combs, 2003; Leach, Stoltenberg, McNeill ve Eichenfeld, 1997). Psikolojik danışmanların öz-yeterliklerinin güçlenmesi için daha fazla psikolojik danışma oturumu gerçekleştirmeleri önerilmektedir (Coykandall, 1993).

Danışma öz-yeterliği ile ilişkisi incelenen bir başka değişken ise süpervizyondur. Süpervizyon psikolojik danışma alanında mesleki eğitim ve gelişimlerinin en önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir (Brenda, 1983). Süpervizyon psikoterapi ya da ruh sağlığı hizmetlerinin yürütülmesinde eğitim alan bireylerin beceri ve potansiyellerinin, etkileşimde oldukları bir başka birey tarafından geliştirilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Borders, 2012; Zahm, Veach ve LeRoy, 2008). Süpervizyon ile danışman adaylarının özerk bir uygulamacı olabilmeleri ve kendi kendilerinin

süpervizörü olup ne zaman nasıl yardım isteyebileceklerine yönelik farkındalıklar kazandırılması hedeflenmektedir (Brenda, 1983). Dolayısıyla süpervizyon ile danışman adayını güçlendirmek ve yetkinlik kazandırılmak istenmektedir. Araştırmalar süpervizyon alan psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeyleri ile süpervizyon almayan psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerinin farklı olduklarını saptamaktadır. Süpervizyon alan psikolojik danışmanların, süpervizyon almayan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek öz-yeterliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Cashwell ve Dooley, 2001). Düzenli gerçekleştirilen süpervizyon ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında da pozitif yönde ilişkilerin varlığı saptanmıştır (Costantine, 2001). Diğer taraftan süpervizyon sırasında verilen olumsuz geribildirim psikolojik danışmanların öz-yeterliklerini düşürürken, olumlu geribildirim ise psikolojik danışmanların öz-yeterliklerini güçlendirmektedir (Daniels ve Larson, 2001). Benzer şekilde öğrencilerin almış oldukları süpervizyondan duydukları memnuniyet de danışma öz-yeterliklerini etkilemektedir. Süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyet psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin pozitif yönde yordamaktadır (Pamukçu, 2011). Kişilerarası duyarlılığa sahip, cazip (attractive) ve görev yönelimli süpervizyon da psikolojik danışma öz-yeterliği ile olumlu ilişkiye sahiptir (Fernando ve Hulse-Kulacky, 2005).

Yurt dışında yapılan araştırmalar genellikle psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile psikolojik danışmanların kişilik özellikleri (Larson ve ark.,1992), cinsiyetleri (Daniels, 1997; Larson ve ark. 1992; Potenza, 1990), benlik kavramı ve öz-bilinç (White, 1996); danışma deneyimi (Melchert ve ark., 1996; Potenza, 1990); danışma deneyimi ve süpervizyon saati ( Potenza; 1990); psikolojik danışman performansı (Larson ve ark.,1992; Munson, Stadulis ve Munson,1986; Watson,1992) arasındaki ilişkileri içermektedir

Ülkemizde psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilgili çalışmalara bakıldığında, eğitim yaşantılarından duyulan memnuniyet (Erkan, 2011), kendini gerçekleştirme ve sosyal ilişkiler (Özgün, 2007), yaşam doyumu (Pamukçu, 2011) ve mesleki benlik saygısı (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005) ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, psikolojik danışma öz-

yeterliği ile tükenmişlik (Gündüz, 2012) arasında negatif yönde ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.

### **Mizah**

Mizah (humor) insanoğlunun var oluşundan günümüze kadar felsefeden edebiyata, siyasetten politikaya ve sosyolojiden psikolojiye kadar farklı disiplinlerden birçok araştırmacı tarafından merak edilen ve araştırılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin sıkıntılı hallerinden kurtulmalarına, gündelik hayattaki gerilimlerini azaltmalarına, hayal kırıklıklarını gidermelerine ve sosyal ilişkilerde yapıcı rol almalarına yardımcı olan mizahın bireylerin hayatlarında önemli bir konuma sahip olduğu görülmektedir (Özünlü, 1995).

Mizahın hayatın güldürücü yanını ortaya çıkartan bir anlayış olduğu söylenebilir. Platon ve Aristo, bazı kişilerin kusur ve bilgisizliklerinin yani diğerlerinden farklı olan bireysel özelliklerinin varlığının gülme davranışına neden olabileceğini öne sürmektedir. İngiliz felsefeci Hobbes ise gülmenin başkalarının zayıflığıyla ya da bireyin geçmişteki kendi zayıflığıyla yaptığı bir karşılaştırma sonucu kendindeki bir üstünlüğün birden anlaşılmasından kaynaklanan bir zafer duygusu olduğunu ifade etmektedir (Moran, 1994). 18.yy. şair ve filozoflarından olan James Beattie, zihnin birbirine aykırı iki ya da daha fazla koşulun, kendine özgü bir karışıklıkla değerlendirildiğinde gülmenin ortaya çıktığını ifade ederken buna benzer bir yaklaşımla Schopenhauer gülme tepkisini bir kavramla ilişkili olarak gerçek nesnelere arasındaki uyumsuzluğun aniden algılanması olarak değerlendirmektedir (Önder,2012).

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde mizah, gülmece olarak adlandırılmakta ve “eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay” şeklinde ifade edilmektedir. Ancak mizahın basit bir gülmeden çok içerisinde aynı anda birçok mesajı barındırıyor olması sebebiyle daha derin anlamlar içerdiği düşünülmektedir (Özer, 1998). Mizah aynı zamanda beklenmedik zamanda aniden ortaya çıkan bir eleştiri türü olarak da belirtilmektedir (Oral, 1998). Yaşama karşı gülerek yaklaşmanın sanatlı bir şekilde ifade edilmesi mizah açıklamalarının ortak bir noktası olarak görülmektedir (Moran, 1994).

Mizahın tanımlanması birçok kez farklı araştırmacılar tarafından yapılmışsa da günümüzde hala kavramın tam olarak tanımının yapılamadığı görülmektedir. Çünkü mizahın değişik ve karmaşık bir yapıya sahip olduğu ve hiçbir zaman bütünü görülemeyecek bir olgu olduğu ileri sürülmektedir (Thorson, Powell, Sarmany-Schuller ve Hamples, 1997 ). Mizahın her bir toplumun sosyo-politik yapısına ve zamana göre sürekli değişiklik göstermesi de mizahı tanımlayamamanın nedenleri arasında gösterilebilir. Her ne kadar mizahın ortak bir tanımından söz edilmese de bazı araştırmacılar mizahı tanımlamaya çalışmışlardır. Örneğin Southam (2001) mizahı, çoğunlukla gülme ile biten, aniden gerçekleşen ve bireyde hayret uyandıran unsurlar içeren bir durum olarak nitelendirmektedir. Barry (2001) ise, bireylerin olaylara ve hayata gülere yaklaşmalarını, kendilerini can sıkıntısından ve hastalıktan kurtaracak, ruhlarını özgür kılacak doğal bir savunma yöntemi olarak ifade etmektedir. Mizah ile ilgili tanımların çoğunda “beklenmedik, ani olma, sürpriz, yersizlik, uyuşmazlık” gibi terimlerin varlığı dikkat çekmektedir (Oruç, 2006).

Mizaha atfedilen yaygın bir başka anlam da kişinin kendisini çok fazla ciddiye almayı kendi hataları ve zayıflıklarına gülebilmesidir (Martin, 1998). Mizah ile gülme arasındaki ilişki şu şekilde açıklanabilir: İnsan haz alma ve acı duymaya yönelik iki yönde dürtüye sahiptir. Bireyin huzurlu, mutlu ve rahat olduğunu dışarıya yansıtmasını sağlayan bir mimik olarak ortaya çıkan gülme bireye haz veren bir eylemdir. Gülme, evrensel bir ifade olup insan yaşamında dil gelişiminden önce ortaya çıktığı söylenebilir. Annenin bebeğinin karnını doyurması ve oyun oynaması gibi ilk ilişkilerinde bebek huzur ve mutluluğunu yansıtan gülme tepkisi ortaya çıkarır. Dolayısıyla gülme, doğuştan itibaren bireyi huzurlu ve mutlu yapan bir durumdur. Bu durumdan yola çıkarak, mizahın da bireyi güldürüyor olmasından bireyi huzurlu ve mutlu yapan bir süreç olduğu söylenmektedir (Köknel, 2009).

Gülmecenin toplumsal olarak kabul edilebilir espri, komedi, ironi gibi ifadelerinden farklılaşan mizah, insan yaşamındaki aksaklıklar ve zayıflıklar karşısında daha hoşgörülü bir şekilde yaklaşabilmenin bir unsuru olmakta ve aynı zamanda bireyin kendisini çok ciddiye almadan kendisi hakkında da daha hoşgörülü bir bakış açısına sahip olabildiğini gerektirmektedir (Martin, 1998). Bu açıdan ele alındığında mizah, psikolojik danışma sürecinde danışman tepkilerinin düzeyini yükseltme ve danışanın



iyiliğini gözetme açısından işlevsel bir şekilde kullanılabilir. Örneğin, karşılıklı güven sağlandıktan sonra danışanın içgörüsünü kuvvetlendirmek amacıyla paylaşımlarındaki tezatlıkları ortaya koymaya yardımcı bir teknik olarak kullanılan yüzleştirme tekniğinin mizahi bir şekilde ele alınması danışma sürecinde bir gülme ve rahatlamaya neden olabilir.

Gülme ve gülmeye yol açan durumların mizah sayılabilmesi için çeşitli ayrımlar yapıldığı görülmektedir. Morreal (1997) mizahi olan ve mizahi olmayan gülme durumlarını iki grup altında toplamıştır. Bu farklılaşmada mizahi olan gülmelerin ön plana çıkan özellikleri mizahın farklı tanımlarının da içerdiği ani olma, yersizlik, uyuşmazlık gibi durumlar ile bir düşüncenin varlığını gösteriyor olmasıdır. Nesin (2002), mizahı sağlıklı olan gülmeden ayırt ederek ancak sağlıklı bir şekilde gülmeye neden olan durumların mizah sayılabileceğini ifade etmektedir. Örneğin; çeşitli ruhsal bozuklukların, madde kullanımının ve sinir bozucu bir anda gelen gülme krizinin sağlıklı bir gülme olmadığını ve bu yüzden mizah sayılamayacağını belirtmektedir. Diğer taraftan karmaşıklığın olduğu ve dinamik bir yapının üzerinde mizahı ortaya çıkaracak olan uyarının mutluluk duygusunu tetiklemesiyle oluşmasıyla birlikte gülme tepkisinin mutlaka ortaya çıkması gerekmediği de savunulmaktadır (Lyttle, 2001).

### **Mizah Anlayışı**

Mizah anlayışı (sense of humor) kavramı on sekizinci yüzyılın sonlarında sadece psikologlar tarafından tanımlanmamış aynı zamanda toplum tarafından da eğlenceli ve neşeli olma anlamında genel bir eğilimi ifade edecek şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Sanders, 2001). Ancak bu genelleştirilmiş ifadeler konu ile ilgili zengin bir araştırma alanı oluştursa da aynı zamanda tutarsızlıklar da meydana getirmektedir (Martin, 2003). Bu durum tıpkı mizahın tanımını yapmadaki zorluk gibi mizah anlayışının tanımlanmasında da bir güçlük olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mizahın üretiminde gerçekleştirilen eylemlerin özelliklerinden kaynaklanan durumların gülmeye neden olması ön planda iken mizah anlayışı tanımlanırken bir kişilik özelliği ya da bireysel bir farklılığa atıf yapılmakta ve kişilik psikolojisinin bir kavramı olabileceği belirtilmektedir (Martin, 1998). Mizah anlayışının bir kişilik

özelliği gibi kabul edildiği (Türkmen, 1996) ve kişilik araştırmacıları tarafından ele alınıp incelendiği (Burger, 2006) görülmektedir. Psikoloji biliminde önemli bir kişilik araştırmacısı olan Eysenck (1972) mizah anlayışına sahip olmanın konformist, niceliksel ve üretici olmak üzere üç farklı anlamı ifade edebileceğini belirtmektedir. Konformist anlam, karşımızdaki kişinin bizim güldüğümüz şeylere gülüyor olmasını ifade eden uyumsal içeriği; niceliksel anlam, karşımızdaki kişinin kolayca ve oldukça fazla gülüp eğlenebilmesini ifade eden sayısal içeriği tanımlarken son anlam ise karşımızdaki kişinin devamlılık sağlayan komik hikâyeler üreterek diğer insanları çok fazla güldürmesini ifade eden üretici içerikli anlamı tanımlamaktadır. Örnek vermek gerekirse; günümüzde tanınmış bir stand-up göstericisi olan Cem Yılmaz'ın insan yaşamını mizahi bir dille ortaya koyarak yaptığı sunumlar ele alınabilir. Bu gösterilerde izleyicinin yapılan esprilere uyum sağlayarak gülüyor olması konformist anlam, izleyicilerin oldukça eğlenip katılırcasına gülmeleri niceliksel anlam ve bu eğlendirici hikâyelerin bir biri ardına sürekli üretilmesi ve güldürmeye devam etmesi üretici anlam olarak değerlendirilebilir. Bu örnekten hareketle mizah anlayışına sahip bireylerde konformist, niceliksel ve üretici anlamları bir arada gözlenmesinin mümkün olduğu düşünülebilir.

Hell ve Ruch (1985), Eysenck'in mizah anlayışına yönelik tanımlamalarını biraz daha genişleterek mizah anlayışına sahip kişilerdeki bireysel farklılıkları ön planda tutmaktadır. Bireyin mizah anlayışına sahip olduğunu gösteren özellikler aşağıdaki gibidir:

1. Bireylerin şaka ve mizahi uyarınları anlayabilme dereceleri
2. Mizahı hem nitel hem de nicel boyutta ifade ediş biçimleri
3. Mizahi yorum ve algılamaları yaratma yeteneği
4. Farklı türdeki şaka, karikatür veya diğer mizahi materyalleri beğenmeleri
5. Kendilerini güldüren kaynakları etkin bir şekilde arama dereceleri
6. Fıkra ve komik olaylara ilişkin hafızaları
7. Mizahı bir savunma mekanizması olarak kullanma eğilimleri

Psikanalitik yaklaşımda ise şakalar ve mizahın yorumlanması; rüyalar, dil sürçmeleri ve serbest çağrışım gibi bireyin ruhsal süreçlerini ve kişiliğini ortaya koyabilecek bir yöntem olarak görülmektedir (Doksat, 2008). Freud'un bu kuramı daha

sonra özellikle bireysel farklılıkları açıklama konusunda psikanaliz kuramını sürdüren analistler tarafından geliştirilmiştir. Freud sonrası psikanalistlerinden biri olan Melanie Klein, Freud'un şaka kuramından şu sonuçları çıkartmaktadır (Akt.Şahin, 2012):

1. Saldırgan temalı şakaları en eğlenceli bulan kişiler, saldırganlık dürtülerini bastırmış olan kişilerdir.
2. Cinsel temalı şakaları en eğlenceli bulan kişiler cinsellik dürtülerini bastırmış Tolan kişilerdir.
3. Temel savunma mekanizmaları bastırma olan ve güçlü bir süper egoya sahip olan kişilerse şakalara gülmezler.
4. Psikopatların ise şakaları eğlenceli bulmaları gerekmez; çünkü bu tür dürtülerini bastırmışlardır.
5. Nüktecilerin çoğu düşmanca olduğu için, nükteler güçlü bir bilinçdışına itilmiş saldırganlığı yansıtır.
6. Mizah anlayışı gelişmiş kişiler, normal popülasyona göre daha nevrotiktirler.
7. Bastırma savunma mekanizmalarını yoğun bir şekilde kullanan kişiler karmaşık şakaları basit şakalara tercih ederler.

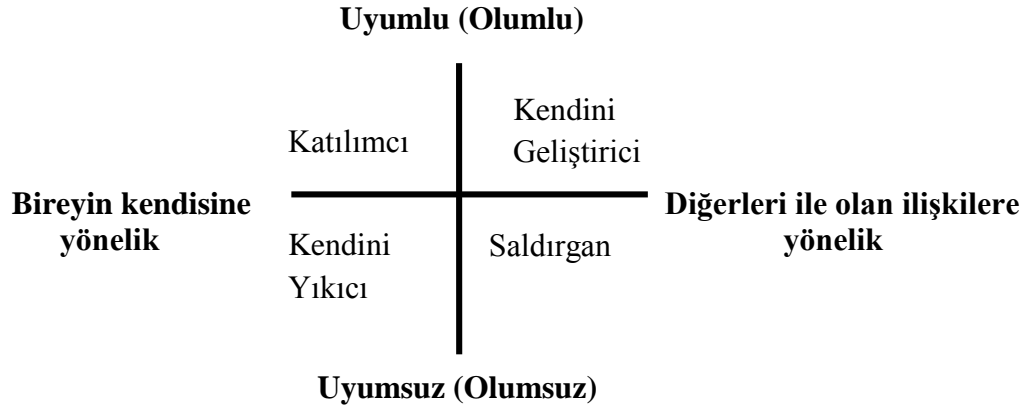
Klein'in değerlendirmesine göre, birey hangi dürtülerini bastırıyorsa o dürtülere yönelik şakalara bireyin daha çok güldüğü görülmektedir. Bu durum şakanın ve mizahın duyguların ifade edilmesine bir yol olarak seçildiğini akla getirmektedir. Buna ek olarak bastırma mekanizmasının oldukça güçlü olması bir başka deyişle savunma mekanizmasının aşırı kullanılması da mizahın dışa vurulmasını engellemekte ya da seviyesini düşürmektedir.

Mizah anlayışı, mizah kavramından daha dar ve özel bir anlama sahip olup genellikle tutarlı bir kişilik özelliği olarak kullanılmakta ve bireysel farklılıkları vurgulamaktadır (Yerlikaya, 2009). Mizah anlayışı ile çeşitli kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar, mizah anlayışının dışa dönüklük (Deaner ve McConatha, 1993), iyimserlik ve mükemmeliyetçilik (Fry, 1995) ve yüksek öz-saygı (Overholser, 1992) gibi kişilik özellikleri ile de ilişkili olduğunu göstermektedir.

## **Mizah Tarzları**

Mizah her ne kadar insan doğasında olumlu bir kavram gibi anlaşılrsa da kimi noktalarda bireyi incitici ve bireye zarar verici bir durum olduğu da görülmektedir. Farklı bireylerin farklı kişilik özellikleri olduğu gibi farklı miktar ve tarzlarda mizah anlayışına sahip olduklarını da söylemek mümkündür (Markey, Suzuki ve Marino, 2013). Bazı bireyler mizahı kişilerarası iletişimi kolaylaştırıcı bir araç olarak kullanırken kimi bireylerin mizah anlayışından yoksun oldukları ya da mizahı etkili bir şekilde kullanamadığı görülmektedir (Hay, 2000; Martin ve Kuiper, 1999). Araştırmacılar, mizahın kişilerarası iletişimde önemli bir rol oynadığını söylemekte ve olumlu etkileşimi arttırmak, kendini açmayı kolaylaştırmak, sosyal algıyı güçlendirmek, gerginlik ve çatışmayı gidermek açısından mizah etkili bir metot olarak görülmektedir (Lefcourt, 2001; Long ve Graesser, 1988). Diğer taraftan mizahın agresif bir şekilde alay ve küçümseme nedeniyle kullanımı ise sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir, 2003).

Martin ve arkadaşları (2003) mizahı uyumlu ve uyumsuz şekilde iki kategoriye ayırmaktadırlar. İkiye ayrılan mizah da yine kendi içerisinde iki alt gruba bölünmektedir. Mizahın uyumlu tarzları altında katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah alt boyutları yer almaktadır. Katılımcı mizah (affiliative humor) ve kendini geliştirici mizah (self-enhancing humor); potansiyel olarak ilişkisel ve duygusal olarak bireylerin iyi olma durumlarını yansıttıkları ifade edilmektedir. Mizahın uyumsuz tarzlarının altında ise saldırgan (aggressive humor) ve kendini yıkıcı mizah (self-defeating humor) alt boyutları yer almaktadır. Bu iki mizah türü mizahın hem bireyin kendisine yönelik hem de başkalarına yönelik sağlıklı olmayan yönde kullanımına başka bir deyişle incitici türde mizaha işaret etmektedir (Şekil.4) .



**Şekil 4.** Mizah Tarzları Ölçeğinin (Humor Styles Questionnaire) ortaya koyduğu iki boyutlu mizah tarzları (Markey ve ark., 2013, s.48)

### **Katılımcı Mizah**

Bireyin mizahı, kendisine ya da diğerlerine zarar vermeyecek şekilde kişilerarası ilişkileri geliştirmeye yardımcı bir şekilde kullanılması katılımcı mizah olarak tanımlanmaktadır. Katılımcı mizah tarzı gelişmiş olan bireylerin, espriler yaparak başkalarını eğlendirmek ve böylece etkileşimleri kolaylaştırarak olası gerilimleri azaltmaya eğilimli kişiler olduğu görülmektedir. Katılımcı mizah tarzı güçlü olan bireyler başkalarını rahatlatmak için kendileri hakkında komik şeyler söyleseler bile bunu yaparken kendini kabul duygularını da korumaktadırlar. (Martin ve ark., 2003). Bir başka deyişle, katılımcı mizah bireyin kendi psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak başkalarıyla arasındaki ilişkiler üzerine odaklandığı mizahtır.

İçinde bulunduğu topluluğun moralini yükselterek bireylerin etkileşime girmelerine ve bir grup kimliği oluşturmalarına yardımcı olan katılımcı mizah tarzı olumlu ve uygun grupta yer alan mizah türü olarak kabul edildiği görülmektedir. Katılımcı mizah tarzı gelişmiş olan bireyler kendilerini şaka ve espriler aracılığıyla gruba kabul ettirerek gruptaki olumsuz düşünceleri azaltırken aynı zamanda iletişimi güçlendirmektedirler (Vaillant, 1977). Bir yöneticinin şirket değerlendirme toplantısına katılan ve gergin olan çalışanların sakinleşmesini ve rahatlamasını sağlayarak toplantıya yoğunlaşabilmeleri amacıyla “Herkes bugün ne kadar da sakin görünüyor” diyerek ortamdaki gergin havayı ortadan kaldırma ve çalışanları güldürme girişimi katılımcı

mizah tarzına örnek olarak gösterilebilir. Düşmanlık içermeyen kişilerarası iletişimi geliştirmek için kullanılan bu mizah tarzı aynı zamanda tatmin edici ilişkiler, öz-saygı, samimiyet, neşeli olma hali ve olumlu duyguların hâkimiyeti gibi durumlarla pozitif yönde ilişkili bulunmaktadır (İlhan, 2005). Bu bulgulara ek olarak katılımcı mizah tarzı, psikolojik iyi olma ve kendini gerçekleştirme ile pozitif yönde ilişkiliyken depresyon ve agresif duygu durumu ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Erickson ve Feildstein, 2007).

### **Kendini Geliştirici Mizah**

Olumlu mizah tarzlarından ikincisi olan kendini geliştirici mizah, kişilerarası ilişkileri geliştirici ve etkileşimi kuvvetlendirici katılımcı mizah tarzına göre daha bireysel olan bir mizah tarzını ifade etmektedir. Bu nedenle kendini geliştirici mizah tarzı gelişmiş olan bireylerin katılımcı mizah tarzı gelişmiş olan bireyler kadar dışadönük olmadıkları görülmektedir (İlhan, 2005). Bu tarzda mizahın birey tarafından kişisel olarak algılanması yeterlidir ve mizaha başkaları tarafından bir tepki (örn. gülme eylemi) geliştirilmesi gerekli değildir (Martin ve ark, 2003).

Mizahın kişisel ya da ruhsal yönlerini kapsayan ve bireyin kendi ihtiyaçlarıyla birlikte diğerlerinin de ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak stresle başa çıkmada kullanılan kendini geliştirici mizah, sorunlar üzerindeki bakış açısını değiştirerek ya da olumsuz duyguları azaltarak gerçekleştirilir. Mizahın bu şekilde kullanımı, mizah anlayışına sahip olmayı, yaşamdaki uyuşmazlıklar karşısında sıklıkla eğlenebilmeyi, stres ve olumsuz durumlar karşısında bile mizahi bakış açısını korumayı içerir (Kuiiper, Martin ve Olinger, 1993).

Kendini geliştirici mizah yönü daha güçlü olan bireylerin kendilerini rahatlatmak ve keyiflendirmek için mizaha başvurdukları söylenebilir. Katılımcı mizah tarzına verilen örnekte, şirketin değerlendirme toplantısına gelen çalışanların değil de yöneticinin gergin ve endişeli olduğu düşünülürse, yöneticinin kendini sakinleştirmek ve toplantıya yoğunlaşabilmek için “En son eşime evlenme teklifi ederken bu kadar telaşlı ve stresliydim” diyerek kendi eksikliğini mizahi bir dille ortaya koyabilir. Bu durumda yönetici, çalışanları şaka sonucunda oluşan gülme eylemine ortak etmenin

dışında, kendi eksikliğini ortaya koyarak kendisini de sakinleştirme yoluna gidebilir. Böylece kendini geliştirici mizah tarzını kullanarak stres karşısında kendisini rahatlattığı düşünülebilir.

Kullanımı sağlıklı kabul edilen kendini geliştirici mizah, bireyin kendine gülebilmesini sağlamakta ve bu durum bireyin hem benlik saygısını yükseltmekte hem de hoş gitmeyen konularla başa çıkabilmesi için gerekli savunma mekanizmalarını harekete geçirmektedir (Sultanoff, 2001). Freud'un (1982), bireyin potansiyel olarak olumsuz bir durum karşısında gerçekçilik ilkesini yitirmeden olumsuz duygulardan kaçınmasına yardımcı olan sağlıklı bir savunma mekanizması olduğu yönündeki tanımına en yakın boyuttur. Bu tarz da katılımcı mizah tarzı gibi kendini gerçekleştirme ve neşeli olma hali ile pozitif yönde, agresif duygu durumla ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Erickson ve Fieldstein, 2007).

### **Saldırgan Mizah**

Saldırgan mizah, kişinin yalnızca kendi üstünlük ve haz duygularını tatmin etmek ve kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, mizahı başkalarına yönelik ve sosyal normlara uygun olmayan bir şekilde kullanmasıdır (Martin ve ark, 2003). Bireylerin saldırgan mizah tarzını kullanmaya eğilimli olmaları kişilerarası ilişkilerinin sürdürülmesi için tehlikeli görünmektedir (Cann, Zapata ve Davis, 2011). Çünkü mizahın bu şekilde düşmanca kullanılması aşağılama, alay etme, dalga geçme, küçük düşürme amaçlarını içerir ve dolayısıyla iletişimin kalitesini de düşürmesi beklenir (Zillman, 1983'den akt. Martin ve ark, 2003).

Saldırgan mizah yönü güçlü olan birey, mizahı başkaları üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini dikkate almaksızın kullanır ve kişinin söylemi, başkalarını incitecek ya da kendisinden uzaklaştıracak olumsuz mizah ifadelerini içerir (Martin ve ark., 2003). Diğer mizah tarzlarında verilen örnek saldırgan mizah anlayışına da uyarlanabilir. Şirketin değerlendirme toplantısına katılan çalışanların ve yöneticinin stresli, gergin ve endişeli olduğu düşünülebilir. Saldırgan mizah tarzı güçlü olan bir yönetici ise gerginliği şu şekilde ortaya koyabilir: "Bakıyorum da hepiniz ne kadar da sakinsiniz, herkes çok çalıştı da bu ay büyük işler aldı herhalde!"

Mizah kullanımında başkalarına yönelik hoşgörünün eksikliği bu tarzda göze çarpmaktadır. Bu tarz mizahın saldırganlık, öfke ve düşmanlıkla pozitif bir biçimde; ilişki doyumu, vicdanlılık ve hoşnutlukla negatif bir biçimde ilişkili olması beklenmektedir (İlhan, 2005). Bu açıdan ele alındığında saldırgan mizah tarzı daha gelişmiş olan bireylerin düşmanlık yönlerinin güçlü, diğerleri ile geçimliliklerini sürdürebilmeye ise başarısız oldukları düşünülmektedir (Saraglou ve Scariot, 2002). Buna ek olarak, saldırgan mizah yönü güçlü olan bireylerin farklı bir bakış açısından bakabilme ve diğerleri için endişelenme konularında yetersiz oldukları göz önünde bulundurulduğunda diğerleriyle empati kurmaları da zorlaşmaktadır (Hampes, 2010).

### **Kendini Yıkıcı Mizah**

Kendini yıkıcı mizah bireyin, mizahı kendi ihtiyaçlarını dikkate almaksızın kullanmasını ifade eder. Birey, başkalarını güldürmek ve onlarla arasındaki ilişkileri güçlendirmek için kendisini sürekli olarak mizahi bir yolla kötüler ya da yerer (Martin ve ark., 2003). Birey aslında üzgünken kendi gerçek duygularını inkâr edip mutluymuş gibi davranabilmektedir. Aynı zamanda kendini yererek onay kazanmak ya da kendisini sevdirmek için bu tarzı bir yol olarak görür (Kuiper ve Martin, 1998). Başka bir ifadeyle kendini yıkıcı mizah tarzını kullanmaya eğilimli olan birey kendi aleyhine komik şeyler söyleyerek ya da yaparak başkalarını eğlendirmeye çalışır, başkalarının mizahının maskarası olmayı kabul eder, küçük düşürüldüğünde ya da kendisiyle dalga geçildiğinde bile diğerleri ile birlikte gülebilir (Martin ve ark, 2003).

Kendini yıkıcı mizah tarzını kullanmaya eğilimli olan bireyler başkalarını keyiflendirmek için kendilerini aşağılarken bir diğer taraftan başkalarının da kendisinin olumsuz yönleriyle daha ağır bir şekilde dalga geçmelerini engellemek için bir nevi ilk adımı kendileri atarak eksik yönlerini alaya alırlar. Böylece nispeten daha acısız bir şekilde kendilerini espri konusu edinirler (Pulvermacher, 2013). Gergin bir toplantı ortamı düşünüldüğünde kendini alay konusu edebilen, yoğunlukla kendini yıkıcı mizah tarzını kullanan yönetici şu şekilde bir tepki verecektir: “İyi ki yöneticiyim yoksa bu kadar eğlenceli (!) bir insanı iki saat sürecek toplantıda kim çeker”. Bu tepki ile yönetici kendi eksik yönlerini bir mizah malzemesi gibi kullanarak çalışanları eğlendirme



girişiminde bulunsa da çalışanlar gözünde değerini düşürme olasılığını kendisi arttıracaktır.

Kendini yıkıcı mizahın içsel acıdan kurtulmak için kullanılan bir savunma türü olduğunu söylemek de mümkündür (Fabrizi ve Pollio, 1987). Bu durumda bireylerin mizah kullanımlarının başkaları tarafından alaya alınıp hissedecekleri çökkünlüğün şiddetini azaltıp benliklerini korumak için kullandıkları bir savunma mekanizması gibi işlediği düşünülebilir. Kubie (1971), mizahın bir yadsıma olarak savunma işlevi görmesinin, yüzleşilemeyen olumsuz duyguları gizlemeyi veya sorunlarla yapıcı bir biçimde başa çıkmaktan kaçınmayı içerdiğini belirtmektedir (Akt., Martin ve ark., 2003).

Kendini yıkıcı mizah tarzını yoğun olarak kullanan bireyler çevreleri tarafından oldukça esprili ya da eğlendirici algılsalar dahi mizahi eylemlerinin altında duygusal bir ihtiyacın neden olduğu bir kaçış ya da düşük benlik algısı bulunmaktadır (Yerlikaya, 2009). Bu tarzın kullanımı; utangaçlık (Hampes, 2006), yalnızlık (Martin & Dutzirac, 2004; Hampes, 2005), kaygılı bağlanma (Kazarian ve Martin, 2004) ve kaygı düzeyi (Martin ve ark., 2003) ile pozitif ilişkili bulunurken, samimiyet ve sosyal destekten alınan doyum (Martin ve ark., 2003) ile de düşük bir ilişkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda bu bireyler zayıf kişilerarası ilişkiler kurma eğiliminde olurken kişilerarası ilişkilerin olumlu işleyişi için gerekli olan farklı bir bakış açısından bakabilme diğerleri için endişelenebilme yani empatik kaygı yaşayabilmelerinin de yetersiz olduğu görülmektedir (Davis, 1983'den akt., Hampes, 2010).

Sonuç olarak Martin ve arkadaşlarının (2003) tutarlı bir kişilik özelliği olarak kabul ettiği mizah tarzları modelinde uyumlu ve uyumsuz iki kategori ve kendini geliştirici, katılımcı, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah olmak üzere dört mizah tarzı yer almaktadır. Bu mizah tarzlarından uyumlu kategori altındakiler kişilerarası ilişkileri kolaylaştırıcı ve psikolojik işlevleri açısından sağlıklı kabul edilirken uyumsuz kategoride yer alan mizah tarzları ise kişilerarası ilişkileri zedeleyici ve psikolojik işleyiş açısından sağlıksız olarak görülmektedir.

Mizah tarzlarının kategorileştirilmesine rağmen uyumlu ve uyumsuz mizah anlayışlarının iki uç kutba yerleştirilen bir sınıflandırma yerine derece bildirir şekilde

anlaşılması gerekmektedir. Örneğin, uyumlu kategoride yer alan katılımcı mizah, saldırgan mizah tarzı kadar agresif olmayacak ölçüde bireyin çevresindekilerle eğlenmesini içerebilir. Aynı şekilde kendini geliştirici mizah da diğerlerine karşı üstün olma durumuna yönelik haz içerebilir. Diğer yandan kendini yıkıcı mizah ise uyumsuz kategoride yer almasına rağmen bireyin kendisini çok fazla ciddiye almayıp kendisiyle dalga geçebilmesini içerdiği için kişilerarası ilişkilere olumlu katkı sağlayan katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzları gibi işlev görebilecektir (Yerlikaya, 2009). Dolayısıyla kategori şeklinde yerleşmelerine rağmen tüm mizah tarzlarının birbiriyle iç içe ve bir çizgi üzerinde gidip gelen özellikler olduğunu düşünmek mümkündür.

### **Mizahın Psikolojik İşlevi**

Mizah, uzun süredir günlük yaşamdaki yerini korumaktadır. İnsanlar mizahı kullanarak bireysel ve toplumsal olaylarla ilgili zor durumlarla başa çıkıp stres verici durumların üstesinden gelebilmektedirler. Mizahla birlikte ortaya çıkan gülme eylemi kaygı ve gerginliği gidererek stresin ve depresif belirtilerin azalmasını sağlarken, özsaygıyı geliştirerek umut duygusunu ve enerjiyi yükseltir ve bireyin yaşamındaki kontrol ve hâkimiyet duygularının güçlenmesini sağlar (Berk, 2001).

Günlük yaşamda karşılaşılan çeşitli olay ve problemlerle akılcı bir şekilde başa çıkma gerekliliği bazı durumlarda bireyde stres yaratabilir. Yaşanan bu olaylar bireyde aslında tek başına stres yaratmazken strese neden olan durum bireyin yaşadığı olaylara yüklediği anlam olabilmektedir. Mizah ise, dünyaya daha geniş bir bakış açısından bakma imkânı vererek stresin azalmasına yardımcı olur (Balick ve Lee, 2003). Diğer bir deyişle, bireylere karşılaştıkları problemlerin gerçekte o kadar korkutucu ve zorlu olmadığını göstererek strese karşı koruyucu bir etki sağlamaktadır (Astedt-Kurki ve Isola, 2001).

Stresli yaşam olayları karşısında mizahi bir bakış açısının, olayları yorumlarken bilişsel olarak olayı olumlu yönleri ile ele almayı ve böylece stres yaratan durumları daha az tehdit edici olarak algılamayı sağladığı ileri sürülmektedir (Dixon, 1980; Martin, 1989; Nezu, Nezu ve Blisset, 1988). Mizah anlayışı güçlendikçe stres altında yürütülen görevlerde performansın arttığına yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Bizi,

Keinan ve Beit-Hallahmi, 1988). Martin ve Lefcourt (1983) stresli yaşam olaylarının ve psikolojik rahatsızlıkların bireyin üzerindeki etkilerinin azaltılmasında mizahın etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Mizahın, olumsuz yaşam olayları karşısında hissedilen olumsuz duyguları düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu ve stresi azalttığı gösterilmiştir (Martin ve Lefcourt, 1983'den akt., Abel,1998).

Stresli yaşam olayları karşısında mizah ile başa çıkılabildiği gibi kaygı ve depresif duygu durumun olumsuz sonuçlarını azaltmak için de mizahın etkili olduğu ifade edilmektedir. Çeşitli araştırmalar mizahın kaygının olumsuz sonuçlarının azaltılmasının, bireyin bir durum karşısındaki bakış açısını değiştirebilmesi ve sorun ile arasına mesafe koyabilmesi ile gerçekleştiğini belirtmektedir (Frankl, 1969; O'Connell, 1976; Abel, 1998). Bir başka çalışmada da mizahın geçmişteki olumsuz yaşam olaylarına bağlı olarak ortaya çıkan kaygı ve depresyon üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çalışma sonucunda ise mizahın kaygı ve depresyon üzerinde düzenleyici bir etkisi olduğu ortaya konmaktadır (Marziali ve diğerleri, 2008; Yip ve Martin, 2006). Mizah anlayışı gelişmiş olan bireylerin yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi oldukları ve kendilerini daha az kaygılı ve daha güçlü hissettiklerini de söylemek mümkündür (Kuiper ve Martin, 1993). Benzer şekilde sorunlar karşısında kendine güvenli başa çıkma tarzını kullanan bireylerin stresli yaşam olaylarını bir tehdit olarak algılamaktansa meydan okuma olarak yorumladıklarını, bu durumun da mizahı kullanma kapasitelerini arttırdığı ifade edilmektedir (Durmuş ve Tezer, 2001).

Mizah, bir baş etme mekanizması gibi işlev görürken stres yaratan duyguların istendik, olumlu duygularla yer değiştirmesini sağlamakta ve aynı zamanda bireyin davranışlarını da etkilemektedir; çünkü espri yapan birey daha fazla konuşup iletişim kurmakta ve fiziksel olarak da daha fazla göz teması kurarak temasa geçmektedir (Sultanoff, 2001). Mizahın kullanımı da bireyin düşüncelerinde değişiklik meydana getirerek duygu ve davranışlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Dixon, 1980).

### **Psikolojik Danışmada Mizahın Yeri**

Psikolojik danışma, danışan (yardım isteyen) ile danışman (yardım eden) arasında gerçekleşen dinamik bir süreçtir (Doyle, 1992). Danışan problemlerinin çözümü için

danışmandan yardım ister ve danışman da danışanın sorunlarının çözümü için bir takım teknikler kullanarak çözüm sürecinde kolaylaştırıcı olmaktadır (Goldin ve Bordan, 1999). Bu süreçte danışan için sorunlarını çözmekte bir başkasından yardım istemek utanç verici bir deneyim olabilmektedir (Haley, 1976). Danışanın hissettiği utanç ve endişe hislerini en aza indirerek danışanın rahatça kendini açması için mizahın yerinde ve sağlıklı kullanımının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Psikolojik danışma süreci oldukça ciddi bir çaba gerektiren danışan- danışman ilişkisine önem veren profesyonel bir süreçtir. Alanyazın mizahın psikolojik danışma sürecinde de oldukça önemli bir yeri olduğunun altını çizmektedir (Ellis, 2000; Gladding, 1995; Maples ve ark.,2001; Yonkovitz ve Matthews, 1998). Mizah, uzun süredir psikoterapi sürecinde danışanların depresyon düzeyini ölçmekten (Nussbaum ve Michaux, 1963), hastanede yatan bir hastanın taburcu olduktan sonra günlük yaşama uyumunun önceden tahmin edilebilmesi (Starer, 1961) gibi çeşitli klinik durumları anlamak için tanı yardımı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca, bakım evinde kalan yaşlı hastalarda mizah terapisi, hastaların yaşam doyumu ve mutluluklarını arttırmaya ek olarak kronik ağrı ve yalnızlıklarının azaltılmasına sağlamak için de etkili olduğu belirtilmektedir (Tse, Lo, Cheng, Chan, Chan, Chung, 2010). Majör depresyon, şizofreni, bipolar bozukluk, obsesif kompulsif bozukluk, panik bozukluk, post-travmatik stres bozukluğu ve sınır kişilik bozukluğu gibi ciddi mental rahatsızlıklarda mizahın kullanımına ilişkin çalışmalar yapılmaktadır (Gelkopf, 2011; Ventis, Higbee ve Murdock, 2001).

Sağlığın geliştirilmesi için yapılan espri ve şakaları içeren fiziksel, duygusal, sosyal ve bilişsel gelişimi destekleyerek baş etmeyi kolaylaştıran uygulamalar terapötik mizah olarak tanımlanmaktadır (Sultanoff, 2000). Mizah, psikoterapötik bir ilişkide düzeltici duygusal deneyimi gerçekleştirmek için yalnızca bireylerin bilinçdışına itilen cinsellik ve saldırganlık dürtülerinin üzerindeki engellemeyi kaldırmada bir garanti olmamakla birlikte aynı zamanda bireylerin dış dünyaya yönelik kaygıya neden olan duygularına karşı onları savunmak ve korumak için de bir imkân sağlamaktadır (Szafran, 1981).

Freud, 1905 yılında yayınladığı *Espriler ve Bilinçdışı ile İlişkileri* kitabında mizahın çeşitliliğinden bahsederken esprilerin, şakaların ve ince mizahın kişiye verdiği

hazzı ve bu hazzın kaynağını göstermektedir. Bununla birlikte mizah tekniklerini, mizahın amaçlarını ve işlevselliğini araştırıp dinleyen kişi ile anlatan kişi arasındaki ilişkiyi irdelemektedir (Kapkın,1996). Bir başka deyişle Freud'un görüşleri psikolojik danışma sürecine uyarlanırsa danışan ile danışman arasında kullanılan mizahın nasıl yapıldığı ve hangi amaca hizmet ederek psikolojik danışma sürecinde ne kadar işe yaradığı araştırılmıştır. Dolayısıyla mizahın, gelişigüzel ve danışana faydası olmaksızın kullanılan bir teknik olamayacağı akla gelmektedir.

Mizahın aynı zamanda yansıtıcı ve yorumsal bir işlevi de vardır. Polond'ın (1986), sahip çıkmak istemediği bir düşüncesini ifade etmek için rüyalara başvuran bir danışanı ile arasında şöyle bir diyalog geçer:

Danışan: “Anlattığım rüya tabii ki çok çirkin, ben asla böyle bir şey yapmam.”

Danışman: Böyle bir şey hayal bile olamaz.

Bu örnekte, danışan açıkça ifade edemediği düşüncelerini rüya ile aktarırken, danışman ise mizahı kullanarak düşüncelerini danışana iletme fırsatı yakalamaktadır. Freud, şakalar ile rüyalar arasındaki bu ilişkiyi, her ikisinin de açık ifade edemediğimiz durumları dolaylı yolla anlatma özelliğine sahip olduğunu vurgular (Akt. İkiz, 1996). Yani mizah, psikanalitik kuramın temel kavramlarından biri olan bilinçdışı ile aynı süreçlere sahip olarak görünmektedir (İkiz, 1996). Psikanalitik kuramın temel kavramlarından biri olan bilinçdışı süreçlerde önemli bir yer bulan mizahı, bilişsel kuramlar da ele almaktadır. Beck'in Bilişsel Davranışçı Terapisi ve Farrelly ve Brandsma'nın (1974) Kışkırtıcı Terapileri (Provocative Therapy) de mantıkdışı düşünceler, gerçekdışı inançlar için mizahı bir tedavi yöntemi olarak kullanılmaktadır.

Ellis (1977) psikoterapilerde mizah kullanımının öncülerindedir. Ellis, Akılcı Duygusal Davranış Terapisinde (ADDT) kişinin yaşamı ve kendisini çok ciddiye almasını psikopatolojinin ana nedeni olarak görür, mizahın ise güçlü bir iyileştirici güç olduğuna inanmaktadır (Akt. Gordon, 2007). Bu terapi tekniğinde mizah yeterli düzeyde kullanıldığında stresi azaltmayı ve yaratıcılığı geliştirmeyi sağlamaktadır. ADDT'de kullanılan tekniklerden bazıları akıldışı inançların tartışılması, bireyin dilini değiştirme ve mizahın kullanılması olarak ifade edilebilmektedir (Corey, 2008).

Akılcı Duygusal Davranış Terapisinin en önemli hipotezi, hemen hemen tüm nevrotik bozukların bireylerin isteklerini çok ciddiye almalarından ve hedeflerini takıntı haline getirmelerinden kaynaklandığıdır. Bu terapi yönteminde, gerçekdışı düşüncelerin panzehirinin mizahın terapötik bir güç olarak kullanılması olarak görülmektedir. Kısaca AADD; paradoksal amacı, çağrışım dilini, ironiyi, nükteyi, karikatürleri ve rasyonel mizahi şarkıları içeren mizahın kullanımını zorunlu bir teknik olarak kılmamakla birlikte terapi sürecindeki önemini vurgulamaktadır (Ellis, 1980). Danışman, mizahi öğeleri kullanarak danışanın bakış açısına farklılık kazandırır, böylece onu olumluya yönlendirerek iyileşmesine yardımcı olmaktadır.

Ellis, seanslarında mizahi şarkılar söyleyerek danışanlarını da depresif hissettikleri ya da kaygılı olduklarında bunu yapmaya teşvik etmektedir (Akt. Corey, 2008). Ellis'in terapilerinde kullandığı şarkılardan bir tanesi ise şöyledir (Ellis, 1977):

“WHİNE, WHİNE, WHİNE!

(Yale Whiffenpoof Song by Guy Skull a Harvard Man)

I cannot have all of my wishes filled

Whine, whine, whine!

I cannot have every frustration stilled

Whine, whine, whine!

Life really owes me the things that I miss,

Fate has to grant me eternal bliss!

And since I must settle for less than this

Whine, whine, whine!”

Çevirisi:

SIZLANMA, SIZLANMA, SIZLANMA!

Ben dileklerimin tümüne dolu dolu sahip olamam

Sızlanma, sızlanma, sızlanma!

Dindirilemeyecek hayal kırıklıklarına sahip olamam

Sızlanma, sızlanma, sızlanma!

Hayat bana gerçekten sahip olmayı özlediğim şeyler borçludur,

Kader bana sonsuz mutluluk vermek zorunda!  
 Ve ben bundan daha azına razı olmalıyım  
 Sızlanma, sızlanma, sızlanma!

İsteklerine kavuşamayıp sürekli hayal kırıklığı yaşan ve bu yaşantılarına takılı kalan, hayatın sürekli mutluluk vermesi gerektiği inancı konusunda inatçı ve sonunda gerçekdışı inançlarıyla mutsuz olanlar için sızlanmanın işlevsiz olduğunu mizahi bir şarkıyla vurgulayan Ellis, sıkıntılı durumun abartılıp komik bir hale getirilmesiyle danışanı şaşırtmaktadır.

Gordon (2006), bir vaka örneğinde savunmacı bir hastasıyla (Karen) seansında mizahın yorumlayıcı işlevini nasıl kullandığını örnekler:

Karen, aslında onu haklı olarak eleştiren erkek arkadaşını şikâyet etmektedir:

Danışan (Karen) : Onun söylemeye çalıştığı şey benim bencil, düşüncesiz ve savunmacı olduğum!

Danışman: Karen, eleştirilme konusunda ne kadar hassas olduğunu biliyorum; ancak sağlıklı bir ilişki kurmak istiyorsan yapıcı geribildirimler almayı öğrenmek önemlidir.

Danışan: Ona benim psikoloğum olmadığını söyledim.

Danışman: Senin psikoloğun olmak bu işi hiç kolaylaştırmaz.

“Karen güldü ve savunmalarının ilişkilerine ne kadar zarar verdiğini anladı, onun için hatalarından öğrenmek adına etkili bir yöntem oldu. ”

Bu vakada danışman mizahı kullanarak, Karen için savunmacı davranışının artık bir kalıp haline dönüştüğünü görmesine izin vermiştir. Yani Karen’in farkındalık kazanmasına yardımcı olmuştur.

Varoluşçu yaklaşımın öncülerinden Viktor Frankl, İnsanın Anlam Arayışı kitabında, mizah anlayışı geliştirme ve olayları mizahi bir ışık altında görme çabasının, yaşama sanatında ustalaşırken öğrenilen bir hile olduğunu söylemektedir. Bir takım olumsuz duygulara nasıl katlanılabileceğini ise şu şekilde açıklar: Sevilen insanlara

ilişkin korunan bağların, doğanın iyileştirici güzelliklerine (bir ağaca ya da günbatımına) bakmanın ve mizah anlayışının; yaşanan açlığa, korkuya ve haksızlık karşısındaki derin öfkeye katlanmayı mümkün kılar. Bu yaklaşımda, bireye acılarla yüzleşme gücü kazanarak, insana ait acıların (yaşamın trajik ve olumsuz yönleri), insan başarısına çevirmenin mümkün olduğuna inanılmaktadır. Ayrıca; acı, suçluluk ve ölümle yüzleşen bir kişinin umutsuzlukla mücadele edebildiğini ve böylece zafere ulaşabileceğini öne sürmektedir (Corey, 2008). Bu anlamı bulma mücadelesi içinde mizahın kullanımını yaşamın zıtlıklarıyla, olumsuz duyguların olumluya çevrilmesinde etkili olmaktadır.

Mizah, aile terapilerinde de kullanılmaktadır. Aile işlevleri açısından bozulma ve sağlıklılık kavramları çeşitli kuramcı ve uygulayıcılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmışsa da, bu tanımların en çok ortaklaştıkları noktalar arasında, normal/sağlıklı ailenin özellikleri olarak iletişim, şaka, mizah ve spontan davranışlar vardır (Nazlı, 2000).

Mizah bir araç olarak kullanıldığında, konunun içeriğine bağlı olarak çiftlerin hassas konularla; olumlu veya olumsuz, nasıl başa çıktıklarına dair göstergeler sağlar. Aile terapisinde, genellikle ailelerdeki katı pozisyonların absürtlüğünü göstermek ya da bir durumu daha az önemli olarak nitelendirmek için kullanılır. Bununla birlikte mizah aile terapisinde riskli bir girişim de olabilir. Eğer, başarılı olursa gerilimi azaltır ve içgörü sağlarken, başarısız mizah kullanımı aileyi ya da bazı üyeleri soğutup uzaklaştırabilir. Bu yüzden mizah aile terapistleri tarafından dikkatle kullanılan bir teknik olması gerekmektedir (De Koning ve Weiss, 2002).

### **Psikolojik Danışmada Mizah Kullanımının Psikolojik Danışma Sürecine Etkileri**

Mizahın bireyin stres, kaygı, depresyon ve psikolojik iyi olma gibi ruhsal süreçlerini etkilediği ve kişilik özellikleriyle ilgili olduğunun ortaya konmasıyla, mizahın psikolojik danışma ve psikoterapötik süreçte kullanımının oldukça doğal bir süreç olduğu görülmektedir (Blevins, 2010). Ancak, psikolojik danışmada mizahın kullanılmasının terapötik ilişki ve tedavi sürecinde olumlu ve olumsuz etkileri olabilmektedir (Nelson, 2008). Başka bir deyişle psikolojik danışma sürecinde mizahın



olumlu tarzlarının kullanımı terapötik ilişkiyi kuvvetlendirici bir rol oynayabilirken mizahın olumsuz tarzlarının kullanımı ise danışanı inciterek danışman-danışan arasındaki terapötik ilişkinin sarsılmasına neden olabilir.

Rosenheim (1974) ve Domash (1975), mizahın psikolojik danışma sürecinde nasıl kolaylaştırıcı bir etki yapabileceğini ya da işlevsellikten uzak ve danışma sürecine zarar verici şekilde kullanılabileceğini şu şekilde açıklamaktadırlar (Akt. Haig, 1986):

### *Psikolojik Danışmada Mizah Kullanımının Yapıcı Yönleri*

1. Mizah, danışanın doğallık ve samimiyet içerisinde içsel deneyimlerini danışma ortamında rahatlıkla paylaşabilmesi için bir ortam sağlayarak terapötik işbirliğinin yapılandırılmasına yardımcı olur. Daha önce danışma deneyimi olmayan bir danışan danışmaya ilk geldiğinde neyle karşılaşacağını bilememektedir ve bilinmezliğin getirdiği gerginlik ve huzursuzluk yaşayabilir. Hem danışmanın başlangıç aşamasında bu gerginlik ve huzursuzluğun mizah ile karşılanması danışanda bir rahatlama sağlayabilir hem de psikolojik danışman ya da danışan tarafından mizahın danışma süreci boyunca kullanımı, aşırı düzeyde hissedilen kaygının normal seviyeye inmesine katkı sağlar.
2. Sağlıklı iletişim kuran bir danışanı terapiye teşvik etmek için de danışanın esprilerine yine espri ve şakalarla karşılık verebilen bir danışman gereklidir. Özellikle ergenlik dönemindeki danışanların psikolojik danışma sürecinde kendini açmaya alışmaları zor olabilir; bu nedenle onların düzeyine inerek ve esprileri paylaşarak hem rahatlama sağlanabilir hem de endişeleri azaltılabilir. Bu şekilde mizah bir iletişim biçimi olarak da işlev görür. Aynı zamanda psikolojik danışma ortamında edindiği becerileri sosyal hayatında da kullanması beklenen danışanın mizahı etkili kullanımı dış dünyada çevresindekilerle daha tatminkâr bir iletişim kurmasını sağlar.
3. Mizah, bireyin düşmanlık ve öfke duygularının saldırganlığa dönüşmeden dilin kullanımı ile kabul edilebilir bir şekilde ifade edilmesine olanak tanır. Böylece bireyin kendisine sıkıntı veren olayları ve tabularını daha az ciddiye almasını sağlayabilir. Mizahın yarattığı boşluk sırasında mantıkdışı inançların yeniden

organizasyonu gerçekleştirilebilir ve yerleşmiş mantıkdışı inançların değiştirilmesi/yıkılması kolaylaşır.

4. Danışma sürecinin ilerleyen dönemlerinde mizah bireyin katı savunmalarını kırarak bilinçdışı malzemenin bilince getirilmesini kolaylaştırır. Böylece danışma sürecinde danışanın direncinin kırılmasını sağlayarak kendisini açmasına, duygularını ifade etmesine ve yoğun duygularının boşaltılmasını (katarsis) mümkün kılar. Aynı zamanda danışan mizahi bir sıyrılmayla kendi kör noktalarını daha iyi algılayabilir ve kendisine dışarıda bakma fırsatı yakalayarak kendi kendisini gözlem kapasitesini geliştirebilir. Benzer şekilde Freud, mizahın özgürleştirici etkilerine atıf yaparak mizahı kullanan bireyin savunma mekanizmalarının aşırı kullanımından uzaklaşarak narsistik bir ego yapılanmasından kurtulabileceğini öne sürmektedir.
5. Psikolojik danışmanın, danışanın mizah anlayışı hakkında aşırı derecede endişeleri varsa ya da mizahı kullanmaktan kendisi de kaçınıyorsa, öncelikle psikolojik danışmanın kendi karşı aktarımını değerlendirmesi gerekliliği de ortaya çıkmış olur. Böylece danışma sürecindeki karşı aktarımın çözümlenmesini sağlar. Diğer taraftan danışmanın bir yorumunu mizah ile sunması, sade ve duygudan yoksun bir şekilde yapılmasından daha çok kabul edilebilir. Çünkü mizah, yorumların kalitesini yükseltir ve daha zevkli hale gelmesini sağlar.

#### *Psikolojik Danışmada Mizah Kullanımının Yıkıcı Yönleri*

1. Mizah inkâr ve bastırmanın bir yolu olarak kullanıldığında, danışan ya da danışmanın mizahı sürekli olarak bir çatışmayı önlemek ya da şiddetli bir acıyı görmezden gelmek için kullanmalarına neden olur ve bu durum terapötik sürecin ilerlemesini engeller.
2. Danışan mizahı kullanarak danışanı memnun etmek ya da ödüllendirmek isteyebilir; fakat aslında bu kullanım danışanın kendi öfkesini gizlemek için de olabilir. Eğer danışman, bu tepkiyi yorumlayarak avantaja çevirebilirse hastanın kabul edilebilir şekilde düşmanlığı ifade ettiğinin ayırımına varabilir. Mizah öfkenin kabul edilebilir bir şekilde ortaya çıkartılması için kullanılıyorsa, olumsuz duyguların ifadesi için bir kolaylaştırma olduğu böylece keşfedilebilir. Aksi halde

danışanın danışman ile daha samimi bir ilişki kurmak için mizahı kullanması danışan-danışman ilişkisindeki tek yönlü ilişkiyi bozar.

3. Psikolojik danışman, mizahı özellikle danışanı iğnelemek ya da danışana saldırının bir yolu olarak kullanabilir ve bu durum danışmanın düşmanca görünmesine neden olabilir.
4. Narsistik bir psikolojik danışman, yeteneği ve zekâsını teşhir etmek için mizahı kullanabilir. Bu durum ise psikolojik danışma ortamındaki danışman-danışan arasındaki eşit ilişkinin psikolojik danışman tarafından bozulmasına yol açar.
5. Mizah, psikolojik danışman tarafından aşırıcı derece kullanıldığında danışan ciddiye alınmadığını hissederek danışmana ve danışma sürecine olan güvenini yitirebilir. Mizahın bu şekilde kullanımı, profesyonel bir süreç olan psikolojik danışma sürecinde oluşturulması gereken güveni zedeleyici olabilir.

Mizahın sağlıklı kullanımı kişilerarası ilişkilerde yapıcı ve ilişkiyi geliştirici bir rol oynarken psikolojik danışma sürecinde de danışan-danışman ilişkisinin kurulmasında ve geliştirilmesinde kolaylaştırıcı ve rahatlatıcı bir etkisi olduğu düşünülebilir. Diğer bir taraftan mizahın uygunsuz kullanımı günlük yaşamda olduğu gibi psikolojik danışma ortamında da danışanı rahatsız edici bir unsur olarak ortaya çıkabilir ve psikolojik danışma süreci mizahın sağlıksız kullanımından zarar görebilir. Etkili bir psikolojik danışmanın kendi zayıf yönlerini ve çelişkilerini alaya alarak kendisini eleştirmesi ve yaşanan olaylara farklı bir bakış açısıyla bakması ve bunlar için ince bir mizah anlayışı olması beklenir (Corey, 2008). Aynı şekilde danışmanın mizah anlayışını örnek alarak mizahı psikolojik danışma sürecinde sağlıklı bir şekilde kullanan danışanın da savunmalarını yeterli ve gerekli düzeyde kullanarak farklı bakış açıları kazanması ve problemlerini çözmesi beklendiği söylenebilir.

### **Psikolojik Danışmada Mizah Tarzlarının Kullanımına Örnekler**

Terapötik süreçte kendiliğinden ortaya çıkan mizah terapötik ilişkiyi sağlamlaştıran bir araç olmakla birlikte aynı zamanda danışanın kabul edemediği yönlerini ifade etmesini sağlar ve danışmanın danışan hakkında daha derin bilgiler edinmesine, danışanı anlamasına yardımcı olur (Haig, 1986). Ancak, mizahın danışanı yaralayıcı ve danışma

sürecini zedeleyici bir şekilde kullanımının sağlıksız olduğu ve süreci olumsuz yönde etkileyebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Aşağıda mizah tarzlarının psikolojik danışma sürecinde sağlıklı ve sağlıksız olarak nasıl kullanılabilmesine yönelik araştırmacı tarafından geliştirilen örnekler gösterilmektedir.

*Katılımcı Mizah Tarzının (Affiliative Humor) Psikolojik Danışma Oturumunda Kullanımına Örnek:*

Psikolojik danışma sürecinin çalışma evresinde, danışmanına fiziksel özellikleri ve konuşma tarzıyla annesine benzettiğini söyleyen danışana, psikolojik danışmanın katılımcı mizah tarzını kullanımı şu şekilde örneklendirilebilir:

*Danışan:* Merkeze ilk geldiğimde arkanız dönük bir şekilde oturuyordunuz, saçlarınız ve ses tonunuz anneme o kadar çok benziyordu ki acaba o da mı yardım almak için geldi diye düşündüm. Sürece sizinle başlayacağımı duyduğumda ise açıkçası biraz gerildim. Annem sürekli şunu yap bunu yapma der, bir de ses tonuyla birleşince tam bir öğretmen! Ama bazen onun önerilerine de ihtiyacım olmuyor değil.

*Danışman:* Aslında bir psikolojik danışman olarak ben, bu süreçte sizin farklı yolları görmenize yardımcı olacak bir kişi olacağım. Tüm kararları verecek olan sizsiniz. Danışman olarak benimse bunu yapma hakkım yok. Bir öğretmen olmak için çok geç kaldım ve sanırım hiçbir zaman bir anne kadar iyi öğütler veremeyeceğim!

*Danışan:* Ah, haklısınız bunu daha önce konuşmuştuk. Sanırım sizden tavsiye almak için bu anımı paylaştım ama şimdi olabilecek yolları gözden geçirmek en iyisi! Hem annem olmak için oldukça gençsiniz, yanınızda biraz yaşlı mı kaldım ne...

Bu örnekte danışman, yeniden yapılandırma tekniğini kullanarak bir eğitici ya da kendi isteğine göre danışanı şekillendirecek biri olmadığını ve olamayacağını belirtmek için mizahı bir anlatım tercih etmiştir. Psikolojik danışma sürecindeki rolünü bilgi verme tekniği ile yeniden yapılandırmıştır. Danışmanın bu şekilde tepkisi danışanda içgörü oluşmasını sağlamıştır. Danışman da yine aynı tür mizah tekniğini kullanarak psikolojik danışmanla aralarındaki ilişkiyi düzeltme yoluna gitmiştir.

*Kendini Geliştirici Mizah Tarzının (Self-Enhancing Humor) Psikolojik Danışma Oturumunda Kullanımına Örnek:*

Psikolojik danışma sürecinde, tüm tekniklerin kullanılma amacında olduğu gibi, danışanın iyiliği gözetilerek ve sürece katkı sağlayacak şekilde psikolojik danışman tarafından kendini katma tekniği kullanılacaksa katılımcı mizah anlayışı ile yapılması danışanın da psikolojik danışmanın olumlu benlik algısını model almasına yardımcı olabilir.

Topluluk önünde konuşmak zorunda kaldığı zaman ellerinin ve sesinin titrediğini, yoğun kaygı duyduğunu anlatan bir danışana kendini geliştirici mizah tarzı ile tepki veren psikolojik danışman arasındaki diyalogu şu şekilde örneklendirilebilir:

*Danışan:* İlk defa girdiğim bir ortamda konuşmaktan çok rahatsız oluyorum. Hemen yüzüm kızarıyor ve konuşmaya başladığımda sesimin titremesinden ses tonum da çok inceliyor, neredeyse sesim hiç çıkmıyor. Ellerim titriyor, kalbim küt küt çarpıyor, ne yapacağımı şaşırıyorum.

*Danışman:* Yeni tanıştığınız kişilerle konuşurken sakin olamadığınız için kaygılanıyorsunuz. Biliyor musunuz, geçen hafta bir seminer vermek için belediyenin konferans salonundaydım. Karşımda dinleyici olarak iki yüz kişi bulunuyordu, o kadar kişiyi görünce öyle heyecanlandım ki resmen elim ayağıma dolandı ve mikrofonun kabloşuna takılıp kendimi yerde buldum, sesim tir tir titriyor bir açıklama dahi yapamıyordum. Sonra olduğum yerde derin bir nefes aldım ve ayaklandım. Mikrofonu tekrar elime alıp “Ne güzel bir kalabalıksınız, aklımı başımdan aldınız” dedim ve hep beraber güldük.

*Danışan:* Aslında bir keresinde ben de bir toplantıya katılmıştım ve konu hakkında görüşümü istediklerinde ne kadar heyecanlı olduğumu onlarla paylaştım ve o zaman çok anlayışlı davranmışlardı, ben de güzel bir şekilde konuşmaya başladım. Sanırım elma şekeri gibi kızardığımda bazen sempatik bile olabiliyorum.

Bu örnekte, danışman yaşadığı bir olayı aktararak hem danışanın kaygısını paylaşmış hem de mizahı kullanarak stresle nasıl başa çıktığını göstermiştir. Danışanda olumlu anıları ve başarılarını hatırlamak için bir araç olmuştur. Danışan da danışmanın

tepkisine, kendini geliştirici mizah kullanarak tepki vermiştir. Olumsuz durum ve duygusunu (kızarma – utanma) olumlu bir duruma çevirerek (sempatik olma) başa çıkabilmiştir.

*Saldırgan Mizah Tarzının (Aggressive humor) Psikolojik Danışma Oturumunda Kullanımına Örnek:*

İletişimde saldırgan mizah tarzının kullanımı iletişimin kalitesini düşürürken, psikolojik danışmada da sürece zarar verebilir ve bu durum danışanın gösterdiği direnç ile ilgili olabilir. Danışanın saldırgan mizah tarzıyla kendini ifade etme biçimine şu şekilde bir örnek verilebilir:

*Danışan:* “Biliyorum her hafta bu saatinizi bana ayırıp bu kadar derdi dinlemek sıkıcı olsa gerek, sanki hep aynı şeyler. Hem siz neden bu mesleği seçtiniz ki? Gerçi elli dakikada bu kadar para kazanan çok da fazla meslek yok, paraya para demiyorsunuzdur!” der ve sinsice güler.

Danışan bu örnekte süreci kendisinden uzaklaştırarak danışmanı odak noktası haline getirmek istemiş ve aslında oturumlarda danışmanın onun anlattıklarından sıkılıp sıkılmadığını merak etmiştir. Bu merakının üstünü saldırgan bir mizah tarzı ile kapatarak ilgiyi başka konuya çekmiştir. Danışman ise iki şekilde tepki verebilir:

*Danışman (1):* Benden aynı yerde sayıp saymadığınızı öğrenmek istiyorsunuz ve bunun için gelişiminiz hakkında neler düşündüğümü merak ediyorsunuz. Biraz kendinizi değerlendirir misiniz?

Psikolojik danışman da saldırgan mizah tarzını kullanmayı tercih ederse aşağıdaki gibi tepki verebilir:

*Danışman (2):* Sizi dinlemek için verdiğim sabra karşılık bir servet kazanabilirdim oysaki değil mi?

Danışman ilk tepkisinde (1) “amacın kişiselleştirmesi” tekniğini kullanarak odağı tekrar danışanın üzerinde toplamak istemiştir. Ardından bir soru ile danışanı

konuşmaya davet etmiştir. Ancak danışmanın diğer tepkisi (2) saldırgan mizah tarzıyla gerçekleştirilmiş, dolayısıyla saygı ilkesi ihlal edilmiştir.

*Kendini Yıkıcı Mizah Tarzının (Self-Defeating Humor) Psikolojik Danışma Oturumunda Kullanımına Örnek:*

Kendini yıkıcı mizah tarzının kullanımı da saldırgan mizah tarzı gibi kişilerarası iletişimde kullanılması işlevsel değildir. Alanında yetkin bir psikolojik danışmanın bu mizah tarzını süreçte kullanması beklenmez. Ancak danışanlar duygularını inkâr edip mutluymuş ya da iyiymiş gibi görünmek, kaygılarını ve kendilerine güvensizliklerini gizlemek için bu tarzı danışma sürecinde de kullanabilirler. Kendini yıkıcı mizah tarzı şu şekilde örneklendirilebilir:

15 yaşında, 1.55 boyunda ve 95 kilo olan erkek danışan, psikolojik danışmaya diyetisyeninine yönlendirmesiyle gelmiştir. Öngörüşmede kendisi de kilo vermek istediğini belirtmiştir.

*Danışan:* O kadar çok yiyorum ki yakında bir fil kadar olabilirim. Evet, zayıflamayı çok istiyorum çünkü kızlar beni yakışıklı bulmuyor. Ama yemek beni mutlu ediyor ve kendimle barışığım! Erkeğin kalbine giden yol midesinden geçmiştir, kızlar beni böyle sevsinler. Hem biliyor musunuz, beni çok sempatik buluyorlar.

*Danışman (1):* Hem zayıflamak istiyorsun hem de yemekten vazgeçemiyorsun. Bu durumu nasıl değerlendiriyorsun?

*Danışan:* Evet, aslında ben kendi sağlığım için zayıflamak istiyorum. Kızlara sempatik görüldüğümü düşünerek kendimi telkin etmeye çalışıyorum ama bundan vazgeçsem sanırım artık iyi olacak.

*Danışman (2):* Ben de can boğazdan gelir dedim, şimdi de canım boğazdan gidecek koltuğa bile sığamıyorum ama otobüslerde iki kişilik yer verdiklerinde de rahat rahat gitmenin keyfin yaşıyorum.

Bu örnekte görüldüğü gibi danışan, beden imgesine yönelik kaygılarının üstünü örtmeye çalışmakta ve kendisiyle dalga geçerek bu durumun kazançlarından

bahsetmektedir. Danışman ilk tepkisinde (1) yüzleştirme tekniğini kullanarak danışanın danışmaya gelmesinin sebeplerini ona yeniden hatırlatmış ve bu konuda danışanı düşünmeye yönlendirmiştir. Danışman diğer tepkisinde ise (2), kendini katma tekniğini kendini yıkıcı mizah tarzıyla gerçekleştirmiş; ancak bu tekniği danışana faydalı bir şekilde kullanamamıştır.

### **Mizah ile İlgili Araştırmalar**

Mizahın hem ulusal hem de uluslararası alanda oldukça ilgi çeken bir araştırma alanı olduğu göze çarpmaktadır. Bu araştırmalarda mizahın çeşitli psiko-sosyal değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Mizahı cinsiyet açısından inceleyen araştırma bulguları kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılığın olmadığını yansıtmaktadır (Aslan, Evlice, Alparslan, Aslan ve Cenkseven, 1996; Boyle ve Joss-Reid, 2004; Durmuş, 2000; İncioğlu, 2003; Oğuz-Duran ve Yüksel, 2010; Özenç, 1998).

Mizah tarzları ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara bakıldığında ise olumlu ve olumsuz mizah tarzlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını (Avşar, 2008; Kotthoff, 2006; Martin ve ark., 2003; McGhee, 1979) gösteren bulgular olmakla birlikte farklılaşmadığını (Aslan, 2006; Aslan ve Çeçen, 2007; Chen ve Martin, 2007; McCosker ve Moran, 2012; Tümkaya, 2006) gösteren bulgulara da rastlanmaktadır. Bu bulgulara ek olarak, çalışmalar erkeklerin olumsuz mizah tarzlarını (saldırgan ve kendini yıkıcı mizah) kullanmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir (Aillaud ve Piolat, 2012; Bacanlı, İlhan, Cihan-Güngör, 2012; Dowling, 2014; McCosker ve Moran, 2012; Sarı ve Arlan, 2005; Traş, Arslan, Taş, 2011; Tümkaya, 2011; Yerlikaya, 2007). Olumlu mizah tarzlarını (katılımcı ve kendini geliştirici mizah) cinsiyet açısından inceleyen araştırma bulguları ise kadınların erkeklere göre olumlu mizah tarzlarını kullanmaya daha eğilimli olduğunu (Dowling, 2014; Saltuk, 2006; Soyaldın, 2007) göstermekle birlikte, kadın ve erkekler arasında olumlu mizah tarzlarının kullanımıyla ilgili anlamlı bir farklılığın olmadığını gösteren bulgulara da (Bacanlı ve diğerleri, 2012; McCosker ve Moran, 2012; Traş ve diğerleri, 2011) rastlanmaktadır. Bu bağlamda mizah tarzlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiği araştırma bulgularında bir tutarlılıktan söz edilememektedir.



Alanyazında mizah ile akademik başarı arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Eğitim ortamında mizahın yer alması ile öğrencilerin akademik başarılarının arttığını ifade eden araştırmalarla karşılaşmaktadır (Aydın, 2006; Durualp, 2006; Hickman ve Andrews, 2004; Özkan, 2008; Vance, Fernandez ve Biber, 1998). Ayrıca, mizah bir eğitim stratejisi olarak kullanıldığında öğrencilerin kaygıları azalmakta ve buna bağlı olarak da akademik başarıları artmaktadır (Berk ve Nanda, 1998). Mizah ile sınıf içerisindeki performansın arttığı (Adiar ve Sieger, 1984) ve mizahın akademik başarı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Hickman ve Andrews, 2004). Bu çalışmaların aksine, mizah kullanmanın akademik başarıyı arttırmadığına yönelik bir çalışmaya da rastlanmaktadır (Oğuz-Duran ve Yüksel, 2010).

Mizah ile psikolojik iyi olma, depresyon, kaygı ve stres arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalara bakıldığında mizah ile psikolojik iyi olma arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmektedir (Kazarian ve Martin, 2004; Lefcourt ve Thomas 1998; Leist ve Müller, 2013; Marziali ve diğerleri, 2008; Yip ve Martin, 2006). Mizah ile ilişkisi incelenen bir diğer değişken depresyondur. Mizah ile depresyon arasında negatif yönde ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Freiheit Overholser ve Lehnert, 1998; Ibarra-Rovillard ve Kuiper, 2011; Konradt, Hirsch, Jonitz ve Junglas, 2012). Benzer şekilde kaygı ile mizah arasında da negatif yönde ilişkilerin olduğu ileri sürülmektedir (Samsona Lackner, Weiss ve Papousek, 2012; Szabo, 2003; Tucker ve diğerleri, 2013). Mizah ile stres arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda da tutarlı olarak mizah ile stres arasında negatif ilişkinin varlığından söz edilmektedir (Besser ve Zeigler-Hill, 2011; Durmuş ve Tezer, 2001; Horan, Bochantin ve Booth-Butterfield, 2012).

Mizah ile ilişkisi incelenen diğer değişkenlere bakıldığında, mizah ile yaşam doyumu (Tümkaya ve diğerleri, 2008; Ruch, Proyer ve Weber, 2010), yalnızlık (Çeçen, 2007; Fitts, Seby ve Zlokovich, 2009; Zhao, Kong ve Wang, 2012), öz-saygı (McCosker ve Moran, 2012; Traş ve diğerleri, 2011), utangaçlık (Fitts, Seby ve Zlokovich, 2009; Hampes, 2006; Zhao ve diğerleri, 2012) ve bağlanma (Cann, Norman, Welbourne ve Calhoun, 2008) arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak alanyazın incelendiğinde mizah ile cinsiyet ve akademik başarı gibi demografik değişkenlerin oldukça sık çalışıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde mizah ile belirtilen değişkenler arasında ilişkinin bulunduğu

ve bulunmadığına işaret eden birbirine zıt bulgulara rastlanmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmalarda demografik değişkenlerin yanı sıra mizah ile psikolojik yardım mesleğini yakından ilgilendiren psikolojik iyi olma, depresyon, kaygı, stres, yaşam doyumu gibi psiko-sosyal değişkenlerin de incelendiği görülmektedir. Ancak psikolojik yardım hizmeti sunan psikolojik danışmanların ve yardım hizmeti sunmaya aday olan psikolojik danışma programı öğrencilerinin mizah tarzlarını inceleyen çalışmalara rastlanmamaktadır.

Mizahın bireyin ruhsal sağlığına olumlu ve olumsuz etkilerinin ortaya koyulduğu araştırmaların ışığında bu çalışmada öncelikle mizah tarzları ile cinsiyet ve akademik başarı gibi demografik değişkenler arasındaki ilişki ele alınacaktır. Ardından ileride profesyonel olarak psikolojik yardım hizmeti sunacak olan psikolojik danışman adaylarının hangi mizah tarzlarına sahip oldukları başka bir deyişle hangi mizah tarzlarını kullanmaya eğilimli olduklarını tespit etmek amacıyla da mizah tarzları incelenecektir.

### **Amaç**

Bu araştırmanın ana amacı, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının mizah tarzları ve danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet, danışan olarak psikolojik danışma geçirme yaşantısı, mesleki ve kişisel gelişim deneyim, cinsiyet ve akademik başarı açısından incelenmesidir. Ayrıca psikolojik danışman adaylarının mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından da ele alınacaktır. Bu bağlamda alt amaçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

### **Alt Amaçlar**

1. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının incelenmesi
  - 1.1. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları mizah düzeylerine ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

- 1.2. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayılarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - 1.3. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları aldıkları süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyete ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - 1.4. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları aldıkları süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyete ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - 1.5. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları danışan olarak psikolojik danışma yaşantılarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
  - 1.6. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları kişisel gelişim deneyimlerine ve cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
  - 1.7. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları akademik başarılarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
2. Psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarının incelenmesi
    - 2.1. Psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzları akademik başarılarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - 2.2. Psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzları akademik başarılarına cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - 2.3. Psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzları akademik başarılarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
    - 2.4. Psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzları akademik başarılarına ve cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanmakta mıdır?

## Önem

Psikolojik danışma, bireylerin ruhsal yönden sağlıklı bir birey olmaları için sağlanan psikolojik yardım hizmetidir. Psikolojik danışmanların bireysel sağlıkları ve kişilik özellikleri de diğerlerine yardım etmede oldukça hayati bir öneme sahiptir (Rogers, 1961). Bu nedenle psikolojik danışmanların etkili bir danışma gerçekleştirme süreçlerinde okul, eğitim yaşantısı ve kuramsal bilgiye ek olarak bireysel özelliklerinin de dikkate değer olduğu vurgulanmaktadır (Hanna ve Bernak, 1997).

Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının öğrenim süreçlerinde gerçekleştirme fırsatı buldukları psikolojik danışma uygulamalarında psikolojik danışma becerilerini kullanmalarına yönelik öz-yeterlik algıları ve psikolojik danışma öz-yeterliklerini etkileyen faktörler incelenmektedir. Psikolojik danışma öz-yeterlik algısı psikolojik danışmanların başarılı performans sergileyerek danışanlarına etkili bir psikolojik danışma yardımı sunmalarında önemli görülmektedir (Larson ve ark., 1992).

Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerine ilişkin araştırmalar bulunmakla birlikte, bu çalışmaların genel olarak cinsiyet, başarı, kişisel özellikler gibi bireysel ve eğitim yaşantısı gibi çevresel faktörler ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasındaki ilişkiler üzerine odaklandıkları görülmektedir. Ancak psikolojik danışma sürecinde oldukça önemli bir yeri olan kişilik kavramının, bir kişilik özelliği olduğu hakkında varsayımlar bulunan ve sağlıklı bir şekilde kullanıldığında bireyin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkileri olan mizah açısından ele alınmasının ihmal edildiği görülmektedir. Türkiye’de yapılan tezler incelendiğinde de alanda psikolojik danışma öz-yeterlik algısı ile mizah tarzları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, daha önce psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkisi ele alınmamış olan mizah tarzlarının incelemesi açısından alanda gerçekleştirilecek çalışmalar için bir başlangıç olacağı düşünülmektedir.

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile mizah tarzlarını inceleyen bu araştırmanın birkaç farklı noktada daha önemli olduğu söylenebilir. Mizah, bireylerin hayata daha pozitif bir şekilde bakabilmelerine aracı olan bir durumdur. Uyumlu mizah tarzına sahip bireyler karşılaştıkları zorluklarla daha etkili başa çıkabilmekte ve hayata daha olumlu biçimde bağlanabilmektedir. Mizah anlayışı

ile bireyler kendilerine daha fazla güven duyabilmekte ve daha iyimser oldukları ifade edilmektedir (Lyubomirsky ve Tucker, 1998). Psikolojik danışman adaylarının uyumlu mizah kullanımlarını geliştirmeleri onların kişilik gelişimleri, uyum kapasiteleri ve psikolojik sağlıklarına da katkı sağlayacaktır. Mizahın bireyler üzerindeki olumlu etkisi göz önünde bulundurulduğunda uygun bir şekilde, zamanında ve etkili kullanımının da psikolojik danışman ve danışan arasındaki terapötik bağı güçlendireceği düşünülmektedir. Ancak bu hipotezleri test eden hiçbir çalışma bulunmamaktadır.

Psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkisinde çelişkili sonuçlar elde edilen süpervizyon yaşantısının ele alınmasıyla bu çalışmanın alanyazına güncel bulgular açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Psikolojik danışman adaylarının mezun olmadan önce yeterince ve verimli psikolojik danışma oturumu gerçekleştirmeleri onların oturum sürecini daha iyi anlamalarına ve yönetebilmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Yapılan her danışma oturumuna yönelik alınan süpervizyon, hataların görülmesine ve bu hataları düzelterek danışana daha etkili bir yardım hizmetinin nasıl sunulacağına öğrenilmesine de oldukça katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Ancak ülkemizde psikolojik danışma uygulamalarına ilişkin süpervizyon konusunda sınırlı sayıda çalışmanın olduğu da bir gerçektir. Ülkemizde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programlarında psikolojik danışma uygulamalarına verilen süpervizyona ilişkin niceliksel ve niteliksel anlamda bilgilerin elde edilecek olması önemli görülmektedir.

Bu çalışmanın hedef kitlesinin rehberlik ve psikolojik danışma programlarında eğitim alan psikolojik danışman adaylarının olması da ayrı bir öneme sahiptir. Bir profesyonel olarak psikolojik danışma hizmeti sunmadan önce, adayların lisans eğitimleri kapsamında gerçekleştirdikleri psikolojik danışma uygulamalarının önemi oldukça açıktır. Psikolojik danışma uygulamaları süresince süpervizyon yaşantılarının ve eğitim sürecinde gönüllü olarak katıldıkları kişisel-mesleki gelişim etkinliklerinin öz-yeterlik düzeylerini nasıl etkilediğine yönelik elde edilecek olan bulguların rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarının eğitim içeriklerinin geliştirilmesi konusunda da yol gösterici olacağı ön görülmektedir.

Sonuç olarak danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirme ve psikolojik danışma uygulaması yapma deneyimleri, aldıkları süpervizyon, adayların kişisel ve mesleki gelişimleri ve yeni bir fikir olarak mizah tarzlarının onların öz-yeterlik

algılarını etkileyebileceği fikrinden yola çıkılarak bu değişkenler araştırmada inceleme konusu edinilmektedir. Bu doğrultuda araştırma sonucunda elde edilen bulguların psikolojik danışman adaylarının kişisel mesleki gelişimlerinin ve danışman eğitim programlarının planlanması ve güçlendirilmesi açısından alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Sınırlılıklar**

1. Araştırmanın değişkenleri olan psikolojik danışma öz-yeterlik algıları “Psikolojik Danışma Öz-yeterlik Ölçeği” ve mizah tarzları "Mizah Tarzları Ölçeği" nin kapsamındaki niteliklerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmadan elde edilen bulguların genellenebilirliği, 2013-2014 Öğretim Yılında Anadolu Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programına devam eden son sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

### **Tanımlar**

#### **Öz-yeterlik**

Öz-yeterlik, bireylerin belirli bir performansı göstermek için gerekli aşamaları planlayarak o eylemi başarmaya yönelik kendi kapasitelerine yönelik duydukları inançtır (Bandura, 1977).

#### **Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği**

Psikolojik danışma öz-yeterliği, psikolojik danışmanın yakın gelecekte gerçekleştireceği oturumlarda danışanı ile birlikte etkili bir psikolojik danışma süreci gerçekleştirip danışanına faydalı olabileceğine yönelik inancıdır (Lent, Hill ve Hoffman, 2003).

## **Mizah**

Olayların gerçekliğinin bazı taraflarının gülünç, saçma ya da tuhaf özelliklerini komik ve eğlenceli biçimde öne çıkarmaya çalışan bir düşünce biçimidir (Fenoglio ve Georgeon, 2000).

### **Mizah Anlayışı**

Sıkıntılı durumlarla baş etme sürecinde mizahi bakış açısını sürdürmeye eğilimli olma (Lefcourt ve Martin, 1986) ve mizaha ve dış dünyaya karşı olumlu tutumu sürdürmeye yönelik bir kişilik özelliğidir (Svebak, 1996).

### **Katılımcı Mizah**

Kişilerarası ilişkileri geliştirmeye yönelik, bireyin kendisi ya da bir başkasına zarar vermeyecek şekilde mizahın kullanıldığı türdür (Martin ve ark., 2003).

### **Kendini Geliştirici Mizah**

Bireyin başkalarının ihtiyaçlarını dikkate alarak stresle başa çıkmada sorunlar üzerindeki bakış açısını değiştirerek olumsuz duyguları azaltmada kullandığı daha çok mizahın bireysel ruhsal yönlerini içeren tarzıdır (Kuiper, Martin ve Olinger, 1993).

### **Saldırgan Mizah**

Bireyin kendi üstünlük ve haz duygularını tatmin etmek amacıyla diğerleri ile dalga geçip yererek uygun olmayan bir biçimde mizahın kullanıldığı tarzıdır (Martin ve ark., 2003).

### **Kendini Yıkıcı Mizah**

Bireyin kendisini mizahi bir yolla sürekli yererek başkaları tarafından onay kazanmak amacıyla mizahı kullandığı tarzıdır (Martin ve ark., 2003).

## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada izlenen yöntem ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırma modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin çözümlenmesine ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler bu bölümün içeriğini oluşturmaktadır.

#### Araştırma Modeli

Bu çalışmada mizah tarzları, psikolojik danışma oturum sayısı, süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyet, süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyet, danışan olarak psikolojik danışma geçirme yaşantısı, kişisel gelişim deneyimi, akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri incelenmiştir. Bu değişkenlerin incelendiği araştırmada ilişkisel tarama modeli (Karasar, 2007) kullanılmıştır.

#### Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2013-2014 Öğretim Yılında son sınıfta öğrenim gören Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programı öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Anadolu Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programlarında örgün öğrenim toplam 286 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde, Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümlerinde eğitim veren öğretim elemanlarının Eğitimde Psikolojik Hizmetler/Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarında eğitim geçmişlerinin olması dikkate alınmıştır. Ancak seçilen üniversitelerin bir kısmından veri dönüşü olmaması ve bir tanesinin de henüz son sınıf öğrencilerinin olmaması sebebiyle örnekleme dâhil edilemeyen üniversiteler olmuştur. Örneklem seçimi oranlı küme örnekleme yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programı son sınıf öğrencilerini temsil edebilecek şekilde evrenin %10'ununu oluşturan örneklemin 207'si (%72) kadın, 79'u (%28) erkektir. Örneklem alınan psikolojik



danışman adaylarının üniversitelerine ve psikolojik danışma yaşantılarına ait betimsel bilgiler Ek 1’de sunulmuştur. Örnekleme yer alan psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayıları 0 ile 32 arasında değişmektedir. Psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturumlarının ortalama sayısı 11.03, standart sapmaları ise 5.77’dir. Diğer taraftan, araştırmaya katılan psikolojik danışman adaylarının %48’i danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmişken, %52’si danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmemiştir. Katılımcılardan %8’i gerçekleştirdikleri psikolojik danışmalara yönelik süpervizyon almadığını belirtmişlerdir. Psikolojik danışman adaylarının %19’u gerçekleştirdikleri psikolojik danışmalara yönelik bireysel süpervizyon aldıklarını, %72’si ise grup süpervizyonu aldıklarını ifade etmişlerdir. Son olarak, psikolojik danışman adaylarının %82’si lisans öğrenimleri süresince kişisel ve mesleki gelişim amaçlı bilimsel, kültürel ve sportif faaliyetlere katılmışken, %18’ise bu tarz faaliyetlere katılmamıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bilgileri elde etmek için “Psikolojik Danışma Öz-yeterlik Ölçeği (EK- 2) kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan mizah tarzları ile ilgili verileri “Mizah Tarzları Ölçeği (EK-3)” ile toplanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının yaş ve cinsiyet gibi demografik bilgileri ile psikolojik danışma yaşantılarına ilişkin bilgilerini elde etmek için "Kişisel Bilgi Formu (EK-4)" kullanılmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

### **Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Ölçeği**

Lent, Hill ve Hoffman’ın (2003) danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek için geliştirdikleri Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği Ölçeği toplam 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 10’lu Likert tipi (0: Hiç güvenmiyorum – 9: Tam olarak güveniyorum) derecelendirmeye sahiptir. Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Ölçeği; *yardım becerisi öz-yeterliği, oturumları yönetme öz-yeterliği ve zor danışanla*

*mücadele öz-yeterliği* olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca ölçekten psikolojik danışma öz-yeterliği toplam puanı da elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek olası puanlar 0 ile 369 arasında değişmekte ve yükselen puanlar psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyinin de yükseldiğini ifade etmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Pamukçu ve Demir (2013) tarafından yapılmıştır.

**Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Ölçeğinin Geçerliliği:** Ölçeğin orijinal çalışmasında açımlayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri .50 ile .93 arasında değişen ve toplam varyansın %78'ini açıklayan psikolojik danışma öz-yeterliğinin oluştuğu görülmüştür Uyum geçerliği kapsamında, Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Ölçeği ile Psikolojik Danışma Beceri Ölçeği (Larson ve ark., 1992) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Psikolojik danışma öz-yeterliği ile temel terapötik beceriler ( $r = .66$ ), zor danışanlarla mücadele ( $r = .66$ ), kültürel yetkinlik ( $r = .26$ ) ve değerlerin bilincinde olma ( $r = .31$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Larson ve ark., 1992).

Türkçe formunun geçerlik çalışmasında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Ölçeğinin Türk kültüründe iyi uyum verdiği saptanmıştır (Pamukçu ve Demir, 2013). Ölçeğe ilişkin uyum indekslerinin  $\chi^2/df = 3.30$ , GFI = .98, AGFI = .98, CFI = 1.00, RMSE = .07 ve SRMR = .05 şeklinde olduğu belirtilmektedir. Uyarlama çalışmasında gerçekleştirilen uyum geçerliği Psikolojik Danışma Beceri Ölçeğinin Türkçe formu (Gençdoğan ve Özpolat, 2007) ile gerçekleştirilmiştir. Psikolojik danışma öz-yeterliği ile temel terapötik beceriler ( $r = .60$ ), zor danışanlarla mücadele ( $r = .41$ ), analitik beceri ( $r = .72$ ) ve danışma sürecini yönetebilme ( $r = .47$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Pamukçu ve Demir, 2013).

**Psikolojik Danışma Öz-yeterliği Ölçeğinin Güvenirliği:** Psikolojik danışma Öz-yeterliği Ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .97, test-tekrar test güvenirlilik katsayısı .75 olarak hesaplanmıştır (Lent ve diğerleri, 2003). Ölçeğin tamamı için Türkçe formunun Cronbach alfa iç tutarlık kat sayısının .98 olarak hesaplandığı görülmektedir (Pamukçu ve Demir, 2013). Bu çalışma da ise Cronbach alfa iç tutarlık kat sayısı .95 olarak hesaplanmıştır.

### **Mizah Tarzları Ölçeği**

Bireylerin mizah kullanımındaki bireysel farklılıkları belirlemeye yönelik dört boyutlu Mizah Tarzları Ölçeği Martin ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 32 maddeden meydana gelmekte ve bu maddeler ikisi uyumsuz (*kendini yıkıcı mizah, saldırgan mizah*) ve ikisi uyumlu (*kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah*) olmak üzere toplam dört alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek 7'li Likert tipine sahiptir. Derecelendirmesi “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, biraz katılmıyorum, kararsızım, biraz katılıyorum, katılıyorum ve tamamıyla katılıyorum” şeklindedir. Ölçekten alınabilecek olası puanlar her bir alt boyut için 8 ile 56 arasında değişmekte ve yükselen puanlar ilgili alt boyuta ilişkin mizah tarzını düzeyinin yükseldiğine işaret etmektedir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması 2003 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmayla Yerlikaya tarafından yapılmıştır.

**Mizah Tarzları Ölçeğinin Geçerliliği:** Ölçeğin geliştirilme çalışmasında faktör yapısı açıklayıcı faktör analizi ile yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda toplam varyansın %41.6'sını açıklayan dört boyutlu Mizah Tarzları Ölçeği elde edilmiştir.

Türkçeye uyarlama çalışmasında Mizah Tarzları Ölçeğinin faktör yapısını incelemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .32 ile .75 arasında değiştiği ve toplam varyansın %36.9'unu açıkladığı bulunmuştur (Yerlikaya, 2003).

**Mizah Tarzları Ölçeğinin Güvenirliği:** Orijinal çalışmada ölçeğin güvenirliliğini belirlemek için Cronbach alfa içtutarlık katsayısı ve test-tekrar test yöntemlerine başvurulmuştur. Cronbach alfa içtutarlık kat sayısı katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzları için sırasıyla .80, .81, .77 ve .80 olarak saptanmıştır. Test-tekrar test katsayıları da katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzları için sırasıyla .85, .81, .80 ve .82 olduğu ifade edilmiştir (Martin ve ark., 2003).

Yerlikaya (2003) tarafından yapılan Mizah Tarzları Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları katılımcı mizah için .78, kendini geliştirici mizah için .74, saldırgan mizah için .69, kendini yıkıcı mizah için .67 ve tüm ölçek için .81 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenirlik katsayıları alt boyutlar için .82 ile .88 arasında değiştiği görülmüştür.

Bu çalışmada ise Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları katılımcı mizah için .78, kendini geliştirici mizah için .84, saldırgan mizah için .67, kendini yıkıcı mizah için .78 ve tüm ölçek için .84 olarak hesaplanmıştır.

### **Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, katılımcıların cinsiyetleri ve akademik başarıları, kuramsal derslere yönelik memnuniyetleri, psikolojik danışma uygulama deneyimleri, aldıkları süpervizyon, danışan olarak buldukları bireysel psikolojik danışma yaşantıları ve kişisel-mesleki gelişim için katıldıkları faaliyetler hakkında bilgi almak amacıyla oluşturulan toplam 30 maddeden oluşmaktadır.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon yaşantısına yönelik maddeler hazırlanırken öncelikle süpervizyon yaşantılarına yönelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan ve psikolojik danışma uygulamaları dersi kapsamında süpervizör olarak görev alan öğretim elemanlarına sunulmuş ve maddeler hakkında geribildirim vermeleri istenmiştir. Öğretim elemanlarından gelen eleştiriler doğrultusunda maddeler düzenlenerek süpervizyon yaşantısına yönelik sorulara son hali verilmiştir. Süpervizyonla ilgili hazırlanan sorularda süpervizör-psikolojik danışman adayı arasındaki ilişkilere atıfta bulunan ve ayrıca süpervizyon biçimini öğrenmeye yönelik süpervizyonun niteliğini etkileyebileceği düşünülen sorulara yer verilmiştir. Kişisel bilgi formunun doldurulma süresi ortalama 2-3 dakikadır.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları 2013-2014 Öğretim Yılı'nın Bahar Döneminde bir kitapçık şeklinde örnekleme yer alan öğrencilere tek oturumda uygulanmıştır. Veri toplama süreci Nisan-2014 ve Mayıs-2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bir katılımcının veri setini doldurması yaklaşık olarak 15-20 dakika sürmüştür.

Uygulamaya başlamadan önce ölçme araçlarının kullanımı için araçları Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan elektronik posta aracılığıyla gerekli izinler temin edilmiştir. Daha sonra Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nden uygulamanın yapılması için gerekli izinler alınmıştır (EK-6). Gerekli izinler alındıktan sonra uygulama yapılacak olan Anadolu Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi ve Mersin Üniversitesi'nin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programları anabilim dalı başkanları ile görüşülmüştür. Bazı üniversitelerde bölüm başkanlarına ve sınıf düzeyine göre hazırlanan veri seti dosyaları teslim edilmiştir. Bazı üniversitelerde ise araştırmacı bizzat sınıflara girerek veri toplamıştır.

Uygulama esnasında araştırmacı öncelikle kendini tanıtmış ve ardından araştırmanın amacı, önemi ve ölçek setinin nasıl yanıtlanacağı hakkında katılımcılara bilgi vermiştir. Bireysel bir değerlendirme yapılmayacağı için öğrencilerin kimlik bilgilerine ihtiyaç duyulmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlandıktan sonra isteyen öğrencilere araştırmanın sonuçları hakkında bilgi verilebileceği de ifade edilmiştir.

### **Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Araştırma kapsamında veri setinden elde edilen verilerin çözümlemesi "SPSS 15 for Windows" paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, araştırma ele alınan değişkenlerin kullanılacak istatistiksel teknikleri varsayımlarını karşılaması adına işlemler yapılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak değişkenlerin normal dağılımları incelenmiştir. Normal dağılımın incelenmesinde çarpıklık, basıklık katsayıları,

Kolmogrov Smirnov değeri incelenmiştir. Psikolojik danışma öz-yeterliği için çarpıklık katsayısı -.23, basıklık katsayısı .87 olduğu görülmüş ve bu değerler ile psikolojik danışma öz-yeterliğinin normal dağıldığına karar kılınmıştır. Benzer biçimde, katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah için çarpıklık katsayıları -.57 ile .22 arasında, basıklık katsayıları -.71 ile .00 arasında değiştiği görülmüş ve bu verilerin de normal dağıldığına karar kılınmıştır. Ayrıca normal dağılım için Kolmogrov Smirnov değerleri de incelenmiş ve verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Verilerin homojen dağılımları da Levene istatistiği ile ele alınmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete ve mizah tarzlarına, cinsiyete ve gerçekleştirilen psikolojik danışma oturum sayısına, cinsiyete ve aldıkları süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyete, cinsiyete ve aldıkları süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyete, cinsiyete ve danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmelerine, cinsiyete ve kişisel gelişim deneyimlerine, cinsiyete ve akademik başarılarına göre farklılaşp farklılaşmadığını test et etmek için İki Yönlü ANAVO tekniği kullanılmıştır. İki Yönlü ANOVA, gruplara ayrılmış birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki ortak etkisini eş zamanlı olarak ele almaktadır (Büyüköztürk, 2011). Bulgularda ortak etkinin anlamlı olmadığı ancak tek bir değişkenin anlamlı olması halinde, bu ipucundan yola çıkarak bu değişkene ilişkin tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde anlamlı sonuçlar çıktığında, bu sonucun da hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Tukey Çoklu Karşılaştırma testi yapılmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanmasını belirlemek için adımsal regresyon (stepwise regression) kullanılmıştır.

Regresyon analizine geçmeden önce varsayımlar kontrol edilmiştir. Öncelikle regresyon analizinin daha sağlıklı yapılabilmesi için uç değerler Mahalanobis uzaklıklar kontrol edilmiştir. Mahalanobis uzaklık değeri, tehlikeli uç değer olup olmadığına ilişkin bilgi vermesinden (Tabachnick ve Fidell, 2001) dolayı kullanılmıştır. Ardından

Durbin-Watson, artık terimlerin bağıntılı olmaması varsayımını araştırmak için incelenmiştir. Durbin-Watson değeri 1 ile 3 arasında olduğu olması gerekmektedir (Field, 2005). Durbin-Watson değerinin bu çalışmada 2.05 olduğu görülmüştür.

Adımsal regresyon analizi yapabilmek için yordayan değişkenler arasında yüksek bağıntının olmaması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Yüksek bağıntıyı başka bir değişle çoklu doğrusal bağıntıyı (multicollinearity) incelemek için de regresyon çıktısında yer alan Tolerance ve VIF (variance inflation factor) değerlerine bakılmaktadır. Tolerance değerinin sıfıra yaklaşmaması ya da .10'dan düşük olmaması gerekmektedir. Adımsal regresyonun son modelinde tolerance değerlerinin .95 ile .99 arasında olduğu görülmüştür. VIF değerlerinin tamamının da 10'dan küçük olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu çalışmanın adımsal regresyon analizi son modelinde VIF değerlerinin 1.02 ile 1.05 arasında olduğu görülmüştür.

Regresyon analizi için karşılanan bir diğer varsayımda tekilliktir (singularity). Regresyon analizine giren değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon katsayısının olması durumunda tekillikten ihlal edildiği anlaşılmaktadır (Field, 2005). Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve yüksek düzeyde ilişkilerin olmadığı görülmüştür.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde, araştırma alt amaçlarına göre yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın alt amaçları sırası ile ele alınmış ve her bir alt amaca ilişkin verilerin istatistiksel çözümlenmeleri doğrultusunda elde edilen bulgular sıralanmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda öncelikle psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları ele alınmıştır. Bu bağlamda, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının cinsiyete ve mizah tarzlarına, gerçekleştirilen psikolojik danışma oturum sayısına, süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyete, süpervizyonun niceliğinden duyulan memnuniyete, danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmelerine, kişisel gelişim deneyimlerine ve akademik başarılarına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular sunulmuştur.

Araştırmada ayrıca psikolojik danışman adaylarının mizah tarzları ele alınmıştır. Psikolojik danışman adaylarının katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarının her birinin cinsiyet ve akademik başarıya göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Son olarak, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanmasına yönelik adımsal regresyon bulgusuna yer verilmiştir.



### **Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin bulgular bu kısımda alt başlıklar halinde sırasıyla verilmiştir. Psikolojik danışman adaylarının mizah düzeyleri, oturum sayıları, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarı ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları mizah düzeyleri ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının mizah puanları Mizah Tarzları Ölçeğinde belirtilen olumsuz boyutların (Saldırgan ve Kendini Yıkıcı Mizah Tarzı) ters puanlanmasının ardından tüm boyutların toplanmasıyla elde edilmiştir. Elde edilen mizah puanının aritmetik ortalaması ( $\bar{X} = 159.31$ ) ve standart sapması ( $ss = 16.77$ ) hesaplanarak, ortalamadan yarım standart sapma altı için “*düşük mizah düzeyi*”, ortalamadan yarım standart sapma üstü için “*yüksek mizah düzeyi*” ve arada kalan grup için de “*orta mizah düzeyi*” olarak belirlenmiştir.

Tablo 1’de psikolojik danışman adaylarının mizah düzeyleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik puanlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1

*Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Mizah Düzeyi	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği		N
		Ortalama	Ss	
Kadın	Düşük	237.66	45.66	64
	Orta	239.71	37.33	73
	Yüksek	246.34	46.02	70
	Toplam	241.32	42.98	207
Erkek	Düşük	238.03	48.22	30
	Orta	241.13	34.23	30
	Yüksek	268.10	41.89	19
	Toplam	246.44	43.09	79

Tablo 1 incelendiğinde, mizah puanı düşük olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 237.66$ ,  $ss = 45.66$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 238.03$ ,  $ss = 48.22$ ) olduğu görülmektedir. Mizah puanı orta olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 239.71$ ,  $ss = 37.33$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 241.13$ ,  $ss = 34.23$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, mizah puanı yüksek olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 246.34$ ,  $ss = 46.02$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 268.10$ ,  $ss = 41.89$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 2’de psikolojik danışman adaylarının mizah düzeyleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliğine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 2

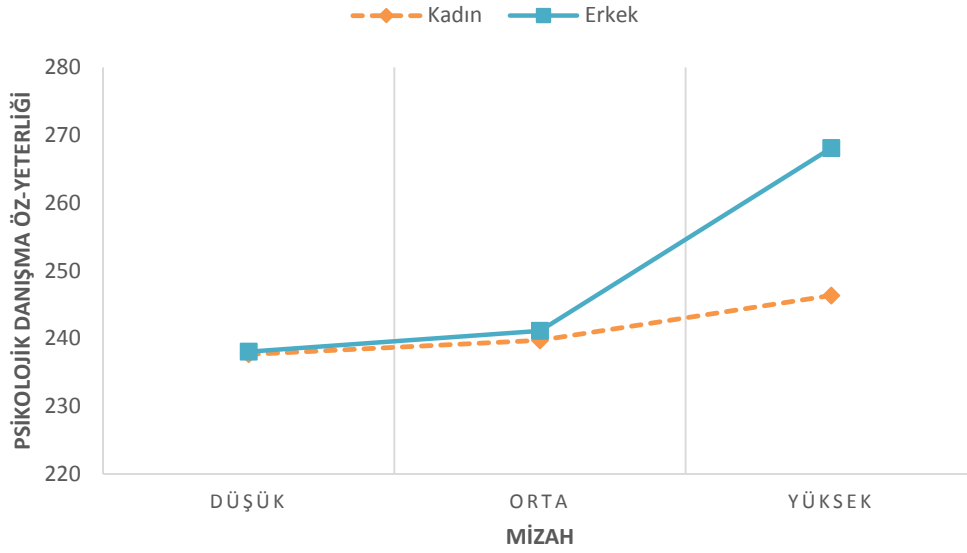
*Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	3407.43	1	3407.43	1.87	.17	.00	.27
Mizah	14635.73	2	7317.87	4.01	.02	.00	.71
Cinsiyet X Mizah	4794.83	2	2397.41	1.31	.27	.00	.28
Hata	510789.39	280	1824.25				
Toplam	17378086.00	286					

Tablo 2 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalamalarında anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = 1.87; p > .05$ ]. Diğer taraftan, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik algıları mizah puanlarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(2-286)} = 4.01; p < .05$ ]. Bu ipucundan yola çıkarak mizah puanlarının psikolojik öz-yeterliliğe göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve anlamlı farklılık görülmemiştir [ $F_{(2-285)} = 2.47; p > .05$ ]. Cinsiyet ve mizahın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik algıları üzerine ortak etkisinin de anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-286)} = 1.31; p > .05$ ].

Şekil 5'te psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve mizah düzeylerine göre psikolojik danışma öz-yeterliliklerine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 5. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Mizah Düzeylerinin Psikolojik Danışma Öz-yeterliğine İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 5’te yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri mizah puanlarına paralel olarak artmaktadır. Yüksek mizah düzeyine göre erkeklerin kadın psikolojik danışman adaylarına göre psikolojik danışma öz-yeterliklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirdikleri Psikolojik Danışma Oturum Sayıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algularına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayıları ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışman oturum sayılarını gruplandırmak için danışma oturum sayılarının aritmetik ortalaması ( $\bar{X} = 11.03$ ) ve standart sapması ( $ss = 5.77$ ) hesaplanarak, ortalamadan yarım standart sapma

altı “*oturum sayısı az*”, ortalamadan yarım standart sapma üstü “*oturum sayısı çok*” ve arada kalanlar için “*oturum sayısı orta*” olarak belirlenmiştir.

Tablo 3’de psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayıları ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına ilişkin istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3

*Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirdikleri Psikolojik Danışma Oturum Sayıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Oturum Sayısı	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği		
		Ortalama	ss	N
Kadın	Az	235.86	42.63	83
	Orta	257.68	38.65	50
	Çok	236.38	43.90	74
	Toplam	241.32	42.99	207
Erkek	Az	237.92	39.85	39
	Orta	251.21	47.54	14
	Çok	256.65	44.40	26
	Toplam	246.44	43.09	79

Tablo 3 incelendiğinde, oturum sayısı az olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 235.86$ ,  $ss = 42.63$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 237.92$ ,  $ss = 39.85$ ) olduğu görülmektedir. Oturum sayısı orta olarak bulunan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 257.68$ ,  $ss = 38.65$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 251.21$ ,  $ss = 47.54$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, oturum sayısı çok olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 236.38$ ,  $ss = 43.90$ ) ve erkek

psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X}$  = 256.65, ss = 44.40) olduğu görülmektedir.

Tablo 4’de psikolojik danışman adaylarının psikolojik gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayıları ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4

*Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirdikleri Psikolojik Danışma Oturum Sayıları ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

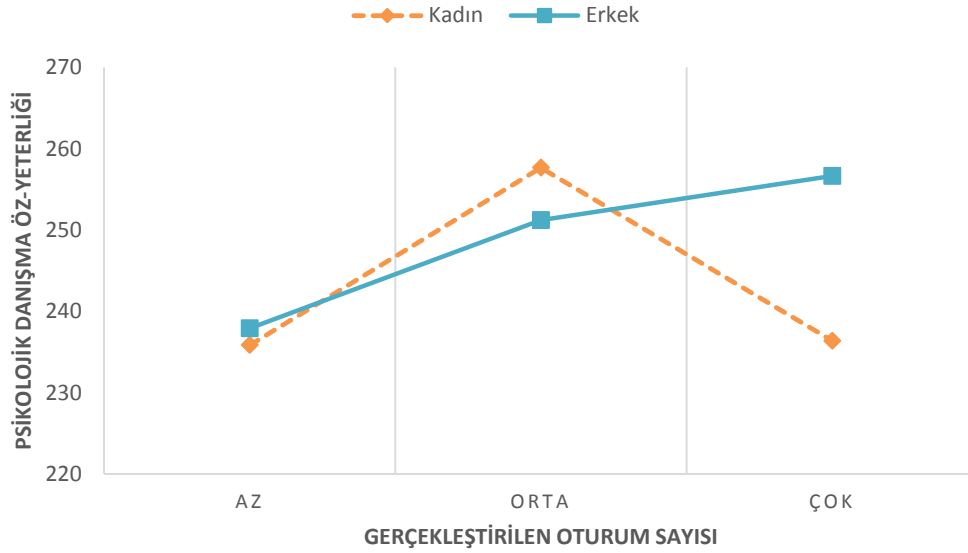
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	1389.95	1	1389.95	.77	.38	.00	.14
Otrm. Say.*	10572.34	2	5286.17	2.95	.05	.00	.57
Cinsiyet X Otrm. Say.	6013.35	2	3006.67	1.68	.19	.00	.35
Hata	501968.84	280	1792.75				
Toplam	17378086.00	286					

Not: \* Otrm. Say. = Oturum Sayısı

Tablo 4 incelendiğinde psikolojik danışman adayının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = .77; p > .05$ ]. Diğer taraftan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları gerçekleştirdikleri oturum sayılarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(2-286)} = 2.95; p = .05$ ]. Cinsiyet ve gerçekleştirilen oturum sayısının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-286)} = 1.68; p > .05$ ].

Şekil 6’da psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve gerçekleştirilen psikolojik danışma oturum sayılarına göre psikolojik danışma öz-Yeterliklerine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 6. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Gerçekleştirilen Oturum Sayısına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 6’da yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri gerçekleştirilen oturum sayısına paralel olarak artmaktadır. Kadınlarda ise düşük olan öz-yeterlik orta düzeyde danışma oturumu gerçekleştirildiği zaman psikolojik danışma öz-yeterliği artarken, oturum sayısı fazlaştıkça psikolojik danışma öz-yeterliği tekrar düşmeye başlamaktadır.

İki yönlü ANOVA’dan elde edilen ipucu doğrultusunda, psikolojik danışma öz-yeterliğinde gerçekleştirilen oturum sayısına göre farklılaşma tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve anlamlı farklılıklar bulunmuştur [ $F_{(2-285)} = 4.58; p < .05, \eta^2 = .03$ ]. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testine ilişkin bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5

*Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirilen Oturum Sayısına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanları Arasındaki Farklara İlişkin Tukey Testi Sonuçları*

Oturum Sayısı	Az	Orta	Çok	Ortalama	ss
Az	-	19.74*	5.12	236.52	41.61
Orta		-	14.61	256.27	40.44
Çok			-	241.65	44.70

\*  $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde, gerçekleştirdikleri oturum sayısı az olan psikolojik danışman adaylar ( $\bar{X} = 236.52$ ,  $ss = 41.61$ ) ile gerçekleştirdikleri oturum sayısı orta düzeyde bulunan psikolojik danışman adayları ( $\bar{X} = 256.27$ ,  $ss = 40.44$ ) arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre gerçekleştirdikleri oturum sayısı az olan katılımcıların psikolojik danışma öz-yeterlikleri, gerçekleştirdikleri oturum sayısı orta olarak bulunan psikolojik danışman adaylarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu söylenebilir.

**Psikolojik Danışman Adaylarının Aldıkları Süpervizyonun Niceliğinden  
Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik  
Algılarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları aldıkları süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyetleri “*Yeterli değil*”, “*Orta*” ve “*Yeterli*” şeklinde gruplandırılmıştır.

Tablo 6’da psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyete göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.



Tablo 6

*Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niceliğinden Memnuniyet ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Süpervizyon Niceliği Memnuniyeti	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği		
		Ortalama	ss	N
Kadın	Yeterli Değil	214.07	48.76	29
	Orta	238.82	36.99	76
	Yeterli	254.69	38.76	88
	Toplam	242.34	41.93	193
Erkek	Yeterli Değil	236.33	37.17	12
	Orta	246.21	52.90	24
	Yeterli	257.65	34.58	34
	Toplam	250.07	42.322	70

Tablo 6 incelendiğinde, süpervizyon niceliğini yeterli bulmayan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 214.07$ ,  $ss = 48.76$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 236.33$ ,  $ss = 37.17$ ) olduğu görülmektedir. Süpervizyon niceliğini orta düzeyde bulan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 238.82$ ,  $ss = 36.99$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 246.21$ ,  $ss = 52.90$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, süpervizyon niceliğini yeterli bulan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 242.34$ ,  $ss = 41.93$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 257.65$ ,  $ss = 34.58$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 7’de psikolojik danışman adaylarının süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyete göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 7

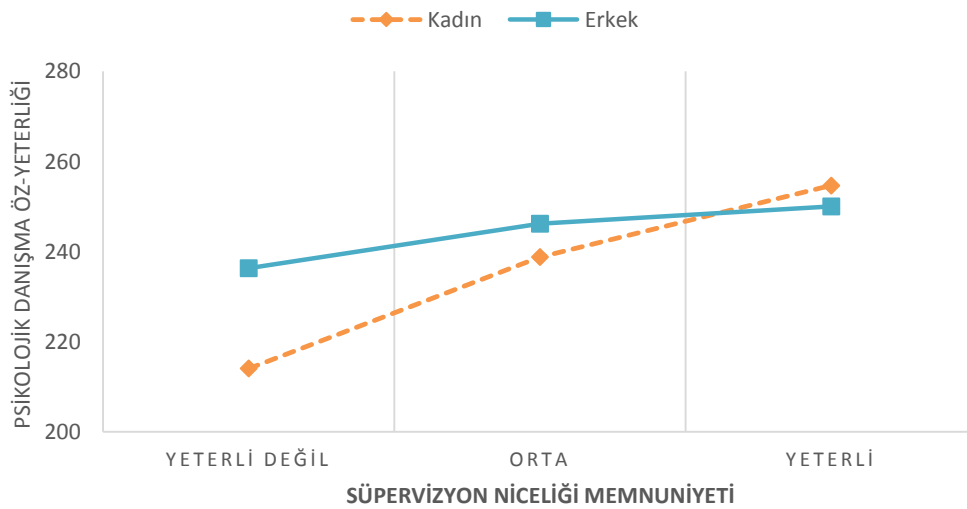
*Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niceliğinden Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	4983.05	1	4983.053	3.06	.08	.00	.41
Nicelik	25714.39	2	12857.197	7.89	.000	.00	.95
Cinsiyet X Nicelik	2354.55	2	1177.273	.72	.49	.00	.17
Hata	418998.39	257	1630.344				
Toplam	16172958.00	263					

Tablo 7 incelendiğinde psikolojik danışman adayının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-263)} = 3.06; p > .05$ ]. Diğer taraftan, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(2-263)} = 7.89; p < .01$ ]. Cinsiyet ve süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-263)} = .72; p > .05$ ].

Şekil 7’de psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyete göre psikolojik danışma öz-yeterliğine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 7. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Süpervizyon Niceliği Memnuniyetine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 7’de yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyetle paralel olarak artmaktadır. Erkeklerde de benzer şekilde bir artma görülmektedir.

İki yönlü ANOVA’dan elde edilen ipucu doğrultusunda, psikolojik danışma öz-yeterliğinde süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyetine göre farklılaşma tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve anlamlı farklılıklar bulunmuştur [ $F_{(2-285)} = 12.18$ ;  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .09$ ]. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testine ilişkin bulgular Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8

*Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niceliğinden Duydukları Memnuniyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanları Arasındaki Farklara İlişkin Tukey Testi Sonuçları*

<b>Süpervizyon Niteliği</b>	<b>Yeterli değil</b>	<b>Orta</b>	<b>Yeterli</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Ss</b>
Yeterli değil	-	20.00*	34.93*	220.58	46.84
Orta		-	14.92*	240.59	41.20
Yeterli				255.52	37.53

\*  $p < .05$

Tablo 8 incelendiğinde, süpervizyon niceliğini yeterli bulmayan psikolojik danışman adayları ( $\bar{X} = 220.58$ ,  $ss = 46.84$ ) ile orta düzeyde yeterli bulan ( $\bar{X} = 240.59$ ,  $ss = 41.20$ ) ve yeterli bulan psikolojik danışman adayları ( $\bar{X} = 255.52$ ,  $ss = 37.53$ ) arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanısıra, süpervizyon niceliğini orta düzeyde yeterli bulan psikolojik danışman adayları ile süpervizyon niceliğini yeterli bulan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puanları arasına da anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sonuçlara göre süpervizyon niceliğini yeterli bulmayan katılımcıların psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri, süpervizyon niceliği orta ve yeterli bulan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha düşük olduğu söylenebilir. Ek olarak, süpervizyon niceliğinden orta düzeyde memnun olan katılımcıların da süpervizyondan yeterli düzeyde memnun olan katılımcılardan daha düşük psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip olduğu ifade edilebilir.

**Psikolojik Danışman Adaylarının Aldıkları Süpervizyonun Niteliğinden  
Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik  
Algısına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları aldıkları süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının aldıkları süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyetleri “*Yeterli değil*”, “*Orta*” ve “*Yeterli*” şeklinde gruplandırılmıştır.

Tablo 9’da psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyete göre psikolojik danışma öz-yeterliğine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 9

*Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Süpervizyon Niteliği Memnuniyeti	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği		
		Ortalama	ss	N
Kadın	Yeterli Değil	207.05	43.48	19
	Orta	235.36	35.41	66
	Yeterli	252.81	41.38	108
	Toplam	242.34	41.92	193
Erkek	Yeterli Değil	244.12	39.05	8
	Orta	235.46	47.58	24
	Yeterli	260.55	37.21	38
	Toplam	250.07	42.32	70

Tablo 9 incelendiğinde, süpervizyon niteliğini yeterli bulmayan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 207.05$ ,  $ss = 43.48$ ) ve yeterli bulmayan erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik

danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 244.12$ ,  $ss = 39.05$ ) olduğu görülmektedir. Süpervizyon niteliğini orta düzeyde yeterli bulan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 235.36$ ,  $ss = 35.41$ ) ve orta düzeyde yeterli bulan erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 235.46$ ,  $ss = 47.58$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, süpervizyon niteliğini yeterli bulan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 252.81$ ,  $ss = 41.38$ ) ve yeterli bulan erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 260.55$ ,  $ss = 37.21$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 10'da Psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan duydukları memnuniyet ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 10

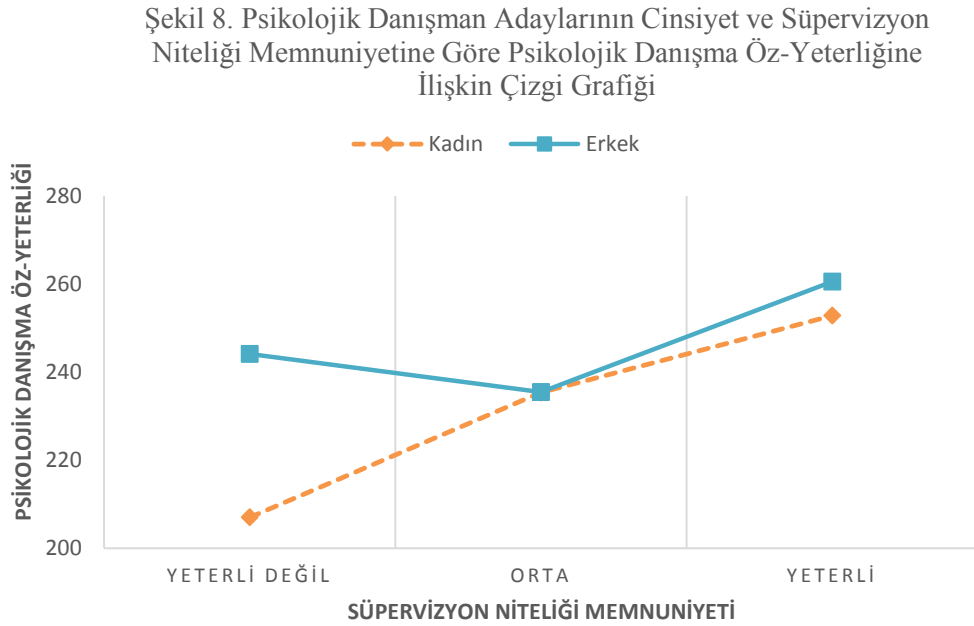
*Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyet ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	7470.72	1	7470.72	4.65	.03	.00	.57
Nitelik	30098.06	2	15049.03	9.37	.00	.00	.98
Cinsiyet X Nitelik	5853.95	2	2926.98	1.82	.16	.00	.38
Hata	412841.36	257	1606.39				
Toplam	16172958.00	263					

Tablo 10 incelendiğinde psikolojik danışman adayının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık görülmektedir [ $F_{(1-263)} = 4.65$ ;  $p < .05$ ]. Benzer biçimde, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F_{(2-263)} = 9.37$ ;  $p < .01$ ]. Ancak, cinsiyet ve süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışman

adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-263)} = 1.82; p > .05$ ].

Şekil 8’de psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyete göre psikolojik danışma öz-yeterliğine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.



Şekil 8’de yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyetle paralel olarak artmaktadır. Erkeklerde de ise psikolojik danışma öz-yeterliği süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyetlerine göre önce düşmekte ardından ise daha yüksek düzeylere çıktığı görülmektedir.

İki yönlü ANOVA’dan elde edilen ipucu doğrultusunda, psikolojik danışma öz-yeterliğinde süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyete göre farklılaşma tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve anlamlı farklılıklar bulunmuştur [ $F_{(2-285)} = 12.91; p < .01, \eta^2 = .09$ ]. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testine ilişkin bulgular Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11

*Psikolojik Danışman Adaylarının Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Puanları Arasındaki Farklara İlişkin Tukey Testi Sonuçları*

<b>Süpervizyon Niteliği</b>	<b>Yeterli değil</b>	<b>Orta</b>	<b>Yeterli</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Ss</b>
<b>Memnuniyeti</b>					
Yeterli değil	-	17.35	36.78*	218.03	44.91
Orta		-	19.43*	235.39	38.74
Yeterli				254.82	40.36

\*  $p < .05$

Tablo 11 incelendiğinde, süpervizyon niteliğini yeterli bulmayan psikolojik danışman adayları ( $\bar{X} = 218.03$ ,  $ss = 44.91$ ) ile yeterli bulan psikolojik danışman adayları ( $\bar{X} = 254.82$ ,  $ss = 40.36$ ) arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Süpervizyon niteliğini orta düzeyde yeterli psikolojik danışman adayları ( $\bar{X} = 235.39$ ,  $ss = 38.74$ ) ile süpervizyon niteliğini yeterli bulan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puanları arasına da anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bu sonuçlara göre süpervizyon niteliğini yeterli bulmayan katılımcıların psikolojik danışma öz-yeterlikleri, süpervizyon niteliği yeterli bulan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha düşük olduğu söylenebilir. Ek olarak, süpervizyon nitelik memnuniyeti orta düzeyde olan katılımcıların da süpervizyon nitelik memnuniyeti yeterli olan katılımcılardan daha düşük psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip olduğu ifade edilebilir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantılarına ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantıları ve cinsiyetlerinin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Tablo 12’de psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantıları ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 12

*Psikolojik Danışman Adaylarının Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Danışma Yaşantısı Geçirme	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği		
		Ortalama	Ss	N
Kadın	Evet	239.79	42.00	99
	Hayır	242.71	44.01	108
	Toplam	241.32	42.98	207
Erkek	Evet	254.97	40.91	38
	Hayır	238.54	44.05	41
	Toplam	246.44	43.09	79

Tablo 12 incelendiğinde, danışan olarak psikolojik danışma süreci geçiren kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 239.79$ ,  $ss = 42.00$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 254.97$ ,  $ss = 40.91$ ) olduğu görülmektedir. Danışan olarak psikolojik danışma süreci geçirmeyen kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 242.71$ ,  $ss = 44.1$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 238.54$ ,  $ss = 44.05$ ) olarak bulunmuştur.

Tablo 13’de psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.



Tablo 13

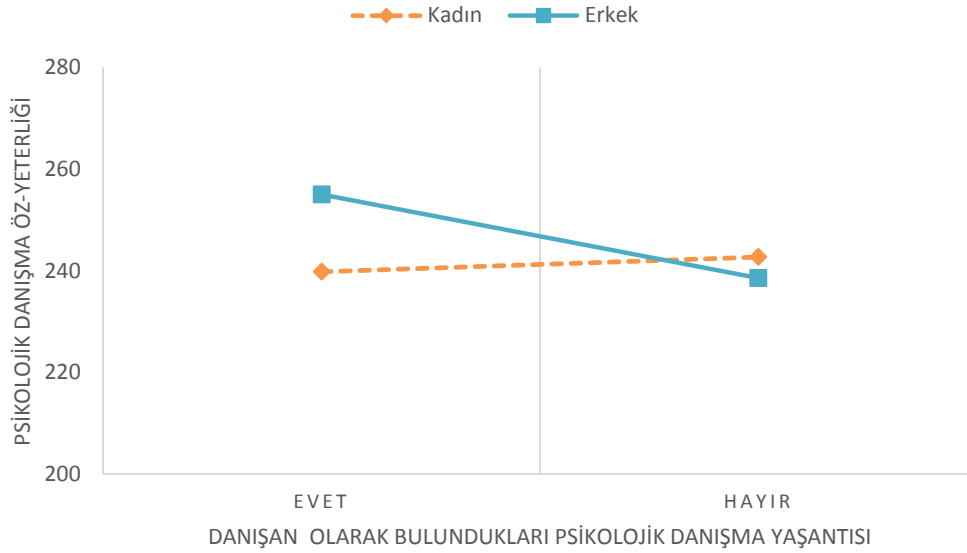
*Psikolojik Danışman Adaylarının Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantıları ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	1726.72	1	1726.72	.94	.33	.00	.16
Danışma	2609.63	1	2609.64	1.42	.23	.00	.22
Cinsiyet X Danışma	5344.98	1	5344.98	2.90	.09	.00	.40
Hata	519719.23	282	1842.98				
Toplam	17378086.00	286					

Tablo 13 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre anlamlı psikolojik danışma öz-yeterliklerinde farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = .94; p > .05$ ]. Benzer biçimde, psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantılarına göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = 1.42; p > .01$ ]. Cinsiyet ve danışan olarak buldukları psikolojik yaşantıları psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(1-286)} = 2.90; p > .05$ ]. İki yönlü ANOVA'dan elde edilen ipucu doğrultusunda, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısına göre psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Elde edilen bulguya göre danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısına göre psikolojik danışma öz-yeterliği farklılaşmamaktadır [ $t_{(286)} = .48, p > .05$ ].

Şekil 9'da psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmelerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 9. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantısına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 9’da yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı geçirmeleri ya da geçirmemeleri psikolojik danışma öz-yeterliğine yönelik küçük değişiklik göstermektedir. Ancak, erkek psikolojik danışman adaylarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı geçirmeleri, onların psikolojik danışma öz-yeterliğini olumlu yönde değiştirmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının kişisel gelişim deneyimleri ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Tablo 14’de psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişim deneyimleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 14

*Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimleri ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Kişisel Gelişim Deneyimi	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği		
		Ortalama	Ss	N
Kadın	Evet	246.01	41.32	168
	Hayır	221.10	44.67	39
	Toplam	241.32	42.98	207
Erkek	Evet	251.30	42.10	66
	Hayır	221.77	41.00	13
	Toplam	246.44	43.09	79

Tablo 14 incelendiğinde, kişisel-mesleki gelişim deneyimi geçiren kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 246.01$ ,  $ss = 41.32$ ) ve kişisel-mesleki gelişim deneyimi geçiren erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 251.30$ ,  $ss = 42.10$ ) olduğu görülmektedir. Kişisel-mesleki gelişim deneyimi geçirmeyen kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 221.10$ ,  $ss = 44.67$ ) ve kişisel-mesleki gelişim deneyimi geçirmeyen erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 221.17$ ,  $ss = 41.00$ ) olarak bulunmuştur.

Tablo 15'te psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişim deneyimleri ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 15

*Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimleri ve Cinsiyete Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

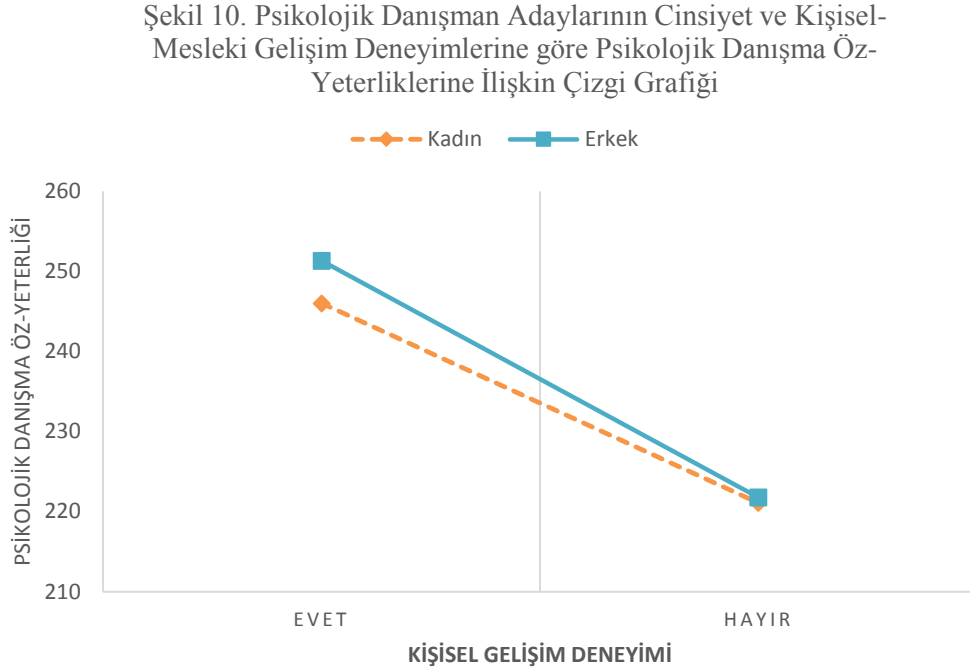
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	287.02	1	287.02	.16	.69	.00	.07
KMGelDen	23967.85	1	23967.85	13.62	.000	.00	.96
Cinsiyet X KMGelDen	172.93	1	172.93	.10	.754	.00	.06
Hata	496373.81	282	1760.19				
Toplam	17378086.00	286					

Not: KMGelDen = Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimi

Tablo 15 incelendiğinde psikolojik danışman adayının cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = .16; p > .05$ ]. Diğer taraftan, psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişim deneyim geçirmelerine göre ise anlamlı düzeyde fark görülmektedir [ $F_{(1-286)} = 13.62; p < .01$ ]. Cinsiyet ve kişisel gelişim deneyiminin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(1-286)} = .10; p > .05$ ].

İki yönlü ANOVA'dan elde edilen ipucu doğrultusunda, kişisel-mesleki gelişim deneyimine göre psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre anlamlı farklılıklar belirlenmiştir [ $t_{(286)} = 4.09, p < .05$ ]. Bu farklılığın, kişisel-mesleki gelişim deneyimi geçirenlerin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puanlarının ( $\bar{X} = 247.50, ss = 41.52$ ) kişisel-mesleki gelişim deneyimi geçirmeyen psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puanlarından ( $\bar{X} = 221.27, ss = 43.39$ ) anlamlı biçimde daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Şekil 10’da psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve kişisel-mesleki gelişim deneyimlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.



Şekil 10’da yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın ve erkek psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, onların psikolojik danışma öz-yeterliğini olumlu yönde değiştirmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarılarına ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının akademik başarıları ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının akademik başarılarını gruplandırmak için tüm katılımcıların akademik ortalamalarının aritmetik ortalaması ( $\bar{X} = 2.98$ ) ve standart sapması ( $ss = .40$ ) hesaplanarak, ortalamadan yarım standart sapma altı için “*düşük akademik başarı*”, ortalamadan yarım standart sapma üstü için “*yüksek akademik başarı*” ve arada kalanlar için “*orta akademik başarı*” olarak belirlenmiştir.

Tablo 16’da psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliliklerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 16

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-yeterliliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Akademik Başarı	Psikolojik Danışma Öz-Yeterliliği		
		Ortalama	ss	N
Kadın	Düşük	242.72	39.43	50
	Orta	239.45	48.77	67
	Yüksek	241.93	40.65	90
	Toplam	241.32	42.98	207
Erkek	Yeterli Değil	233.94	45.01	36
	Orta	256.76	41.25	33
	Yeterli	257.40	31.92	10
	Toplam	246.44	43.09	79

Tablo 16 incelendiğinde, akademik başarıları düşük olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 242.72$ ,  $ss = 39.43$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 233.94$ ,  $ss = 45.01$ ) olduğu görülmektedir. Akademik başarısı orta düzeyde olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalaması ( $\bar{X} = 239.45$ ,  $ss = 48.77$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalaması ( $\bar{X} = 256.76$ ,  $ss = 41.25$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, akademik başarısı yüksek olan kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 241.32$ ,  $ss = 42.98$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik puan ortalamasının ( $\bar{X} = 257.40$ ,  $ss = 31.92$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 17’de psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 17

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

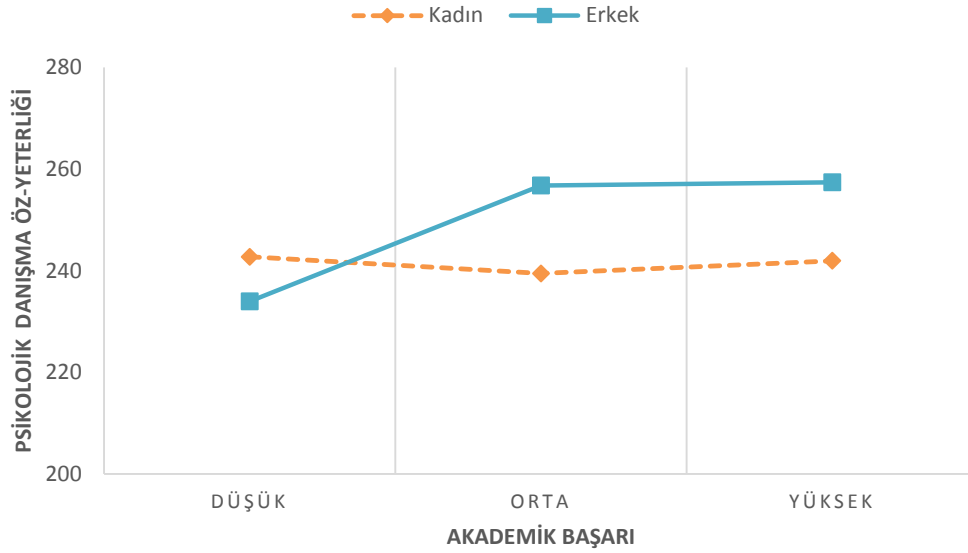
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	2822.12	1	2822.12	1.53	.22	.00	.23
AkaBaşar*	5293.09	2	2646.54	1.44	.24	.00	.31
Cinsiyet X AkaBaşar	8191.12	2	4095.56	2.23	.11	.00	.45
Hata	514784.60	280	1838.52				
Toplam	17378086.00	286					

Not: \*AkaBaşar = Akademik Başarı

Tablo 17 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = 1.53$ ;  $p > .05$ ]. Benzer biçimde, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları akademik başarılarına göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır [ $F_{(2-286)} = 1.44$ ;  $p > .05$ ]. Ayrıca, cinsiyet ve akademik başarının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-266)} = 2.23$ ;  $p > .05$ ].

Şekil 11’de psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve akademik başarılarına göre psikolojik danışma öz-yeterliklerine ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 11. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterliklerine İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 11’de yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin akademik başarılarına göre farklılıklar göstermediği anlaşılmaktadır. Erkek psikolojik danışman adaylarında ise orta ve yüksek akademik başarıya sahip olanların benzer düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğine sahip oldukları, aynı zamanda orta ve yüksek akademik başarıya sahip katılımcıların düşük akademik başarıya sahip katılımcılardan daha yüksek psikolojik danışma öz-yeterlik puanlara sahip olduğu görülmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Tarzlarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarına ilişkin bulgular alt başlıklar halinde sırasıyla verilmiştir.



**Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Mizah Tarzlarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları “Düşük”, “Orta” ve “Yüksek” olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 18’de psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre katılımcı mizah tarzlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 18

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Mizah Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Akademik Başarı	Katılımcı Mizah		N
		Ortalama	ss	
Kadın	Düşük	43.04	7.56	50
	Orta	43.67	7.44	67
	Yüksek	43.32	7.49	90
	Toplam	43.37	7.46	207
Erkek	Düşük	41.58	6.71	36
	Orta	45.78	5.47	33
	Yüksek	42.10	6.27	10
	Toplam	43.4	6.42	79

Tablo 18 incelendiğinde, akademik başarısı düşük olan kadın psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 43.04$ ,  $ss = 7.56$ ) ve akademik başarısı düşük olan erkek psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 41.58$ ,  $ss = 6.71$ ) olduğu görülmektedir. Akademik başarısı orta olan kadın psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 43.67$ ,  $ss = 7.44$ ) ve akademik başarısı orta olan erkek psikolojik danışman adaylarının

katılımcı mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 45.78$ ,  $ss = 5.47$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, akademik başarısı yüksek olan kadın psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah puan ortalamasınının ( $\bar{X} = 43.32$ ,  $ss = 7.49$ ) ve akademik başarısı yüksek erkek psikolojik danışman adaylarının mizah tarzları puan ortalamasınının ( $\bar{X} = 42.10$ ,  $ss = 6.42$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 19'da psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre katılımcı mizah tarzlarına ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 19

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

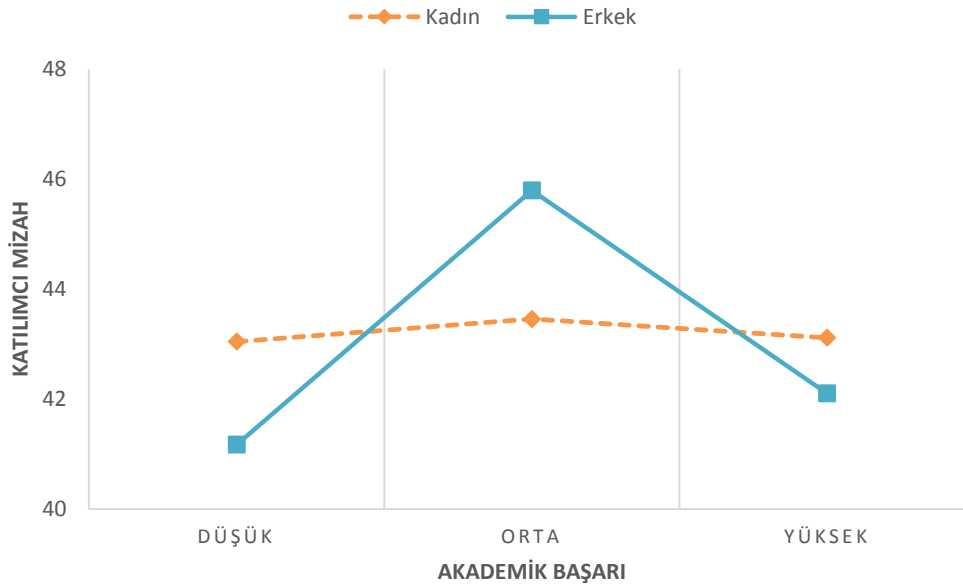
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	1.55	1	1.55	.03	.86	.00	.05
AkaBaşar*	272.62	2	136.31	2.66	.07	.00	.52
Cinsiyet X AkaBaşar	156.33	2	78.17	1.53	.22	.00	.36
Hata	14341.52	280	51.22				
Toplam	552820.00	286					

Not: \*AkaBaşar = Akademik Başarı

Tablo 19 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre katılımcı mizah tarzlarında anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = .03$ ;  $p > .05$ ]. Benzer biçimde, psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzları akademik başarılarına göre de anlamlı olarak farklılaşmamaktadır [ $F_{(2-286)} = 2.66$ ;  $p > .05$ ]. Cinsiyet ve akademik başarının psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzı üzerine ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-286)} = 1.53$ ;  $p > .05$ ].

Şekil 12'de psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve akademik başarılarına göre katılımcı mizah tarzlarına ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 12. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına göre Katılımcı Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 12’de yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzları akademik başarılarına göre değişmemektedir. Erkeklerin ise düşük düzeyde olan akademik başarıları orta düzeye yükselirken katılımcı mizah tarzı düzeyleri de artmakta, akademik başarı yükseldikçe katılımcı mizah tarzı düzeyleri tekrar düşmeye başlamaktadır.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Geliştirici Mizah Tarzları İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları “*Düşük*”, “*Orta*” ve “*Yüksek*” olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 20’de psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre kendini geliştirici mizah tarzlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 20

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Geliştirici Mizah Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Akademik Başarı	Kendini Geliştirici Mizah		N
		Ortalama	ss	
Kadın	Düşük	36.44	8.93	50
	Orta	36.61	9.34	67
	Yüksek	35.87	8.12	90
	Toplam	36.25	8.67	207
Erkek	Düşük	33.69	8.39	36
	Orta	37.94	10.04	33
	Yüksek	40.50	5.38	10
	Toplam	36.33	9.10	79

Tablo 20 incelendiğinde, akademik başarısı düşük olan kadın psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 36.44$ ,  $ss = 8.93$ ) ve akademik başarısı düşük olan erkek psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 33.69$ ,  $ss = 8.39$ ) olduğu görülmektedir. Akademik başarısı orta olan kadın psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 36.61$ ,  $ss = 9.34$ ) ve akademik başarısı orta olan erkek psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 37.94$ ,  $ss = 10.04$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, akademik başarısı yüksek olan kadın psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 36.25$ ,  $ss = 8.12$ ) ve akademik başarısı yüksek olan erkek psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzları puan ortalamasının ( $\bar{X} = 40.50$ ,  $ss = 5.38$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 21’de psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre kendini geliştirici mizah tarzlarına ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 21

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Geliştirici Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

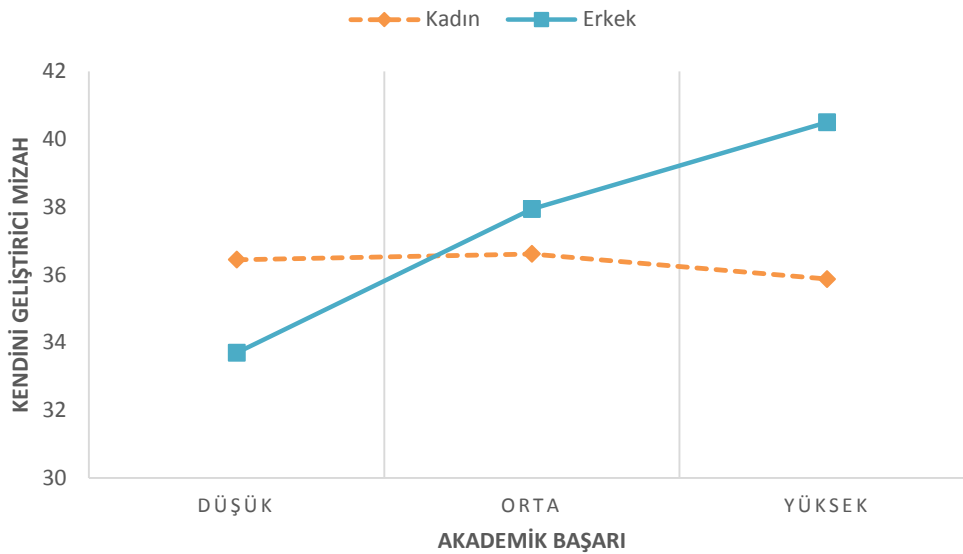
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	50.65	1	50.65	.66	.42	.00	.13
AkaBaşar*	326.68	2	163.34	2.13	.12	.00	.43
Cinsiyet X AkaBaşar	386.40	2	193.20	2.52	.08	.00	.50
Hata	21484.65	280	76.73				
Toplam	398239.00	286					

Not: \*AkaBaşar = Akademik Başarı

Tablo 21 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre kendini geliştirici mizah tarzlarında anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = .66; p > .05$ ]. Benzer biçimde, psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizahları akademik başarılarına göre anlamlı de anlamlı olarak farklılaşmamaktadır [ $F_{(2-286)} = 2.13; p > .05$ ]. Cinsiyet ve akademik başarının psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzı üzerine ortak etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-286)} = 2.52; p > .05$ ].

Şekil 13'te psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve akademik başarılarına göre kendini geliştirici mizah tarzlarına ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 13. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Kendini Geliştirici Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 13’de yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzları akademik başarılarına göre değişmemektedir. Erkek psikolojik danışman adaylarının ise akademik başarıları yükseldikçe kendini geliştirici mizah tarzları da yükselmeye başlamaktadır.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Saldırgan Mizah Tarzlarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır. Psikolojik danışman adaylarının akademik başarıları “*Düşük*”, “*Orta*” ve “*Yüksek*” olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 22’de psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre saldırgan mizah tarzlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 22

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Saldırgan Mizah Tarzlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Akademik Başarı	Saldırgan Mizah		N
		Ortalama	ss	
Kadın	Düşük	21.46	7.42	50
	Orta	21.03	6.84	67
	Yüksek	20.63	6.42	90
	Toplam	20.96	6.79	207
Erkek	Düşük	23.86	6.70	36
	Orta	22.57	7.49	33
	Yüksek	25.10	7.79	10
	Toplam	23.48	7.14	79

Tablo 22 incelendiğinde, akademik başarısı düşük olan kadın psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 21.46$ ,  $ss = 7.42$ ) ve akademik başarısı düşük olan erkek psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 23.86$ ,  $ss = 6.70$ ) olduğu görülmektedir. Akademik başarısı orta olan kadın psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 21.03$ ,  $ss = 6.84$ ) ve akademik başarısı orta olan erkek psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 22.57$ ,  $ss = 7.49$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, akademik başarısı yüksek olan kadın psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 20.63$ ,  $ss = 6.42$ ) ve akademik başarısı yüksek olan erkek psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzları puan ortalamasının ( $\bar{X} = 25.10$ ,  $ss = 7.79$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 23’de psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre saldırgan mizah tarzlarına ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 23

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Saldırgan Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	346.81	1	346.81	7.26	.007	.00	.77
AkaBaşar*	44.09	2	22.05	.46	.63	.00	.12
Cinsiyet X AkaBaşar	54.57	2	27.28	.57	.57	.00	.14
Hata	13382.53	280	47.79				
Toplam	147972.00	286					

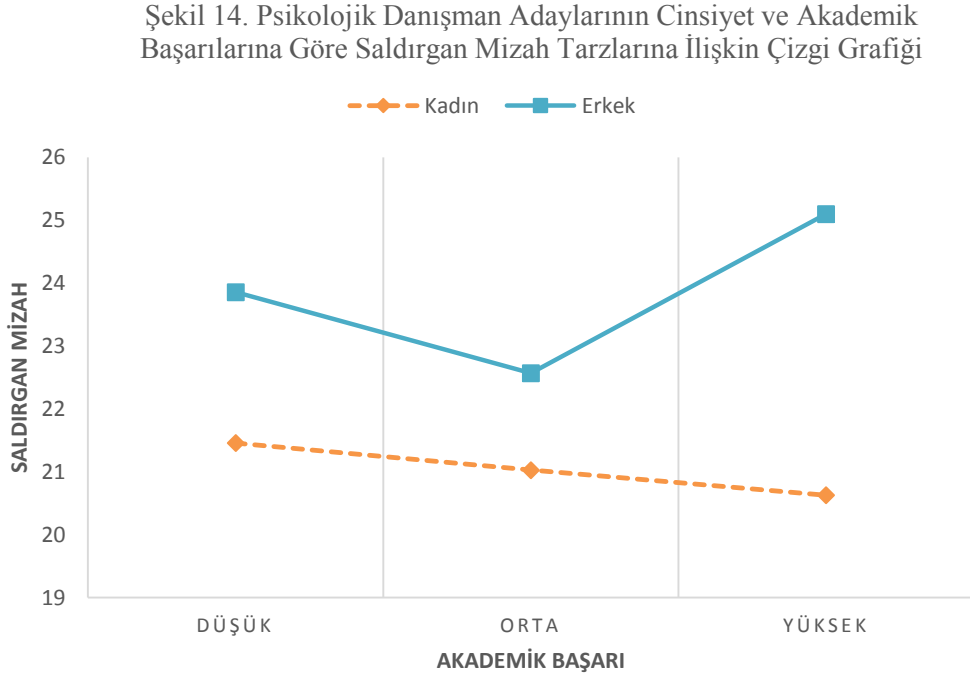
Not: \*AkaBaşar = Akademik Başarı

Tablo 23 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık görülmektedir [ $F_{(1-286)} = 7.26; p < .05$ ]. Diğer taraftan psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizahları akademik başarılarına göre de anlamlı olarak farklılaşmamaktadır [ $F_{(2-286)} = .46; p > .05$ ]. Cinsiyet ve akademik başarının psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzı üzerine ortak etkisinin de anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-286)} = .57; p > .05$ ]. Etki büyüklükleri bağlamında, cinsiyet ile akademik başarı ortak etkileşiminin saldırgan mizah tarzına neredeyse etkisinin olmadığı görülmektedir.

İki Yönlü ANOVA'dan elde edilen ipucu doğrultusunda, cinsiyete göre saldırgan mizah tarzının anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre anlamlı farklılıklar belirlenmiştir [ $t_{(286)} = 2.77, p < .05$ ]. Bu farklılıkların hangi yönde olduğuna saptamak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre erkeklerin saldırgan mizah tarzı puan ortalamaları ( $\bar{X} = 23.48, ss = 7.13$ ) kadınların saldırgan mizah tarzı puan ortalamalarına ( $\bar{X} = 20.96, ss = 6.78$ ) göre anlamlı biçimde yüksek olduğu anlaşılmıştır.



Şekil 14'te psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve akademik başarılarına göre saldırgan mizah tarzlarına ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.



Şekil 14'te yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzları akademik başarılarına göre değişmemektedir. Ancak, erkeklerin akademik başarıları orta düzeyde iken saldırgan mizah tarzları düşmekte, akademik başarıları yükseldikçe saldırgan mizahları da yükselmeye başlamaktadır. Erkeklerle kadınların saldırganlık puanları arasındaki fark çizgi grafiğinde net bir şekilde görülmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Yıkıcı Mizah Tarzlarına İlişkin Bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için İki Yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Tablo 24'te psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyete ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 24

*Psikolojik Danışman Adaylarının Kendini Yıkıcı Mizah Tarzları Akademik Başarı ve Cinsiyete Ait Betimsel İstatistik Değerleri*

Cinsiyet	Akademik Başarı	Kendini Yıkıcı Mizah		N
		Ortalama	ss	
Kadın	Düşük	26.68	10.05	50
	Orta	25.81	8.49	67
	Yüksek	25.54	8.53	90
	Toplam	25.90	8.88	207
Erkek	Düşük	28.14	5.68	36
	Orta	29.33	8.41	33
	Yüksek	27.50	10.35	10
	Toplam	28.56	7.51	79

Tablo 24 incelendiğinde, akademik başarısı düşük olan kadın psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 26.68$ ,  $ss = 10.05$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 28.14$ ,  $ss = 5.68$ ) olduğu görülmektedir. Akademik başarısı orta olan kadın psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 25.81$ ,  $ss = 8.49$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah puan ortalaması ( $\bar{X} = 29.13$ ,  $ss = 8.41$ ) olarak bulunmuştur. Son olarak, akademik başarısı yüksek olan kadın psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah puan ortalamasının ( $\bar{X} = 25.54$ ,  $ss = 8.53$ ) ve erkek psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzları puan ortalamasının ( $\bar{X} = 27.50$ ,  $ss = 10.35$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 25'te psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetlerine göre kendini yıkıcı mizah tarzlarına ilişkin İki Yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 25

*Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarı ve Cinsiyetlerine Göre Kendini Yıkıcı Mizah Tarzlarına İlişkin İki Yönlü ANOVA Sonuçları*

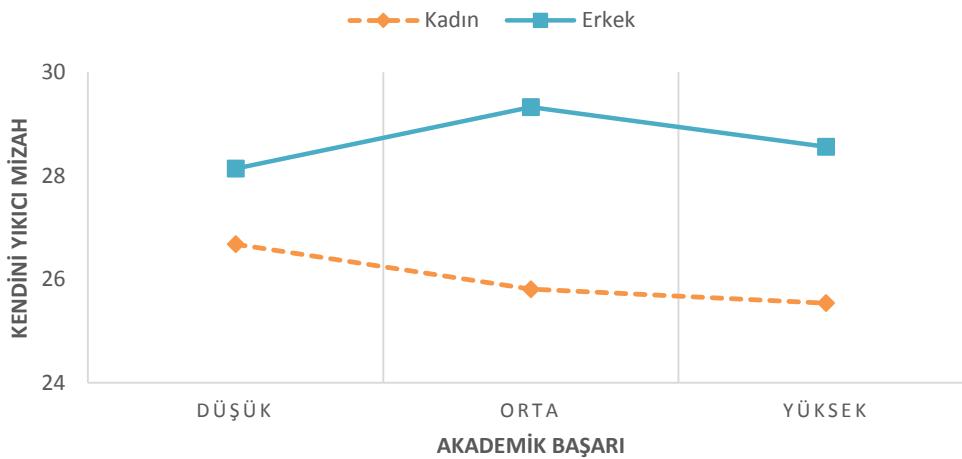
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	$\eta^2$	Gözlenen Güç
Cinsiyet	236.08	1	236.08	3.21	.07	.00	.43
AkaBaşar*	29.09	2	14.54	.20	.82	.00	.08
Cinsiyet X AkaBaşar	48.39	2	24.19	.33	.72	.00	.10
Hata	20557.82	280	73.42				
Toplam	223956.00	286					

Not: \* AkaBaşar = Akademik Başarı

Tablo 24 incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık görülmemektedir [ $F_{(1-286)} = 3.21; p > .05$ ]. Benzer şekilde psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizahları da akademik başarılarına göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır [ $F_{(2-286)} = .20; p > .05$ ]. Cinsiyet ve akademik başarının psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzı üzerine ortak etkisinin de anlamlı olmadığı bulunmuştur [ $F_{(2-286)} = .33; p > .05$ ].

Şekil 15'te psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve akademik başarılarına göre kendini yıkıcı mizah tarzlarına ilişkin çizgi grafiği verilmiştir.

Şekil 15. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet ve Akademik Başarılarına Göre Kendini Yıkıcı Mizah Tarzlarına İlişkin Çizgi Grafiği



Şekil 15’te yer alan çizgi grafiğinde görüldüğü üzere, kadın psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzları akademik başarıları yükseldikçe düşmektedir. Erkeklerin ise orta düzeyde akademik başarıda kendini yıkıcı mizah tarzı puanları artarken akademik başarıları yükseldikçe kendini mizah puanları düşmektedir. Erkeklerin kızlara göre kendini yıkıcı mizah tarzında daha yüksek puanlar aldıkları gözlenmektedir.

**Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algıları mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanmasına ilişkin bulgular**

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik algılarının mizah tarzı, danışma oturum sayısı, süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet, süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet, danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı, kişisel-mesleki gelişim deneyimleri, akademik başarıları ve cinsiyetleri tarafından yordanıp yordanmadığını test etmek için elde edilen verilere adımsal regresyon analizi uygulanmıştır. Adımsal regresyon analizi yapılmadan önce değişkenler arasındaki ilişki incelemek için Pearson Momentler Çarpımı korelasyon tekniği hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayılar ve betimleyici istatistikler Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

*Değişkenler Arası Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1- Psikolojik Danışma Öz-Yeterliği	-											
2- Katılımcı Mizah Tarzı	.07	-										
3- Kendini Geliştirici Mizah Tarzı	.23**	.45**	-									
4- Kendini Yıkıcı Mizah Tarzı	.03	.22**	.27**	-								
5- Saldırgan Mizah Tarzı	-.05	-.04	.17**	.47**	-							
6- Akademik Başarı	.07	.02	.06	-.05	-.08	-						
7- Danışma Oturum Sayısı	.10	.04	-.07	-.08	-.13*	.32**	-					
8- Cinsiyet	.05	.00	.00	.14*	.16**	-.32**	-.02	-				
9- Süpervizyon Niceliği Memnuniyeti	.29**	.07	.02	-.11	-.18**	.09	.31**	-.05	-			
10- Süpervizyon Niteliği Memnuniyeti	.29**	.03	.00	-.13*	-.14*	.01	.21**	-.07	.81**	-		
11- Danışma Yaşantısı Geçirme	-.03	.03	.02	-.02	-.05	.02	-.10	.00	-.05	.04	-	
12- Kişisel Gelişim Deneyimi	.24**	.17**	.17**	.03	.00	.12*	.10	.03	.15*	.11	.04	-
Ortalama	242.73	43.38	36.27	26.64	21.66	2.98	11.03	-	-	-	-	-
Standart Sapma	43.00	7.18	8.79	8.59	6.96	.40	5.76	-	-	-	-	-
Çarpıklık	-.23	-.57	-.22	.21	.22	-.49	.67	-	-	-	-	-
Basıklık	.87	.00	-.46	-.57	-.71	.09	.01	-	-	-	-	-

Not: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , Cinsiyet; 1 = Kadın, 2 = Erkek, Danışma Yaşantısı Geçirme; 1 = Evet, 2 = Hayır, Kişisel Gelişim Deneyimi; 1 = Hayır, 2 = Evet

Tablo 26’da da görüldüğü üzere psikolojik danışma öz-yeterliği kendini geliştirici mizah ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir,  $r_{(286)} = .23$ , 95% C.I. [.12, .34]. Benzer biçimde, psikolojik danışma öz-yeterliği süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet [ $r_{(286)} = .29$ , 95% C.I. (.20, .38)] ve süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet [ $r_{(286)} = .29$ , 95% C.I. (.20, .38)] ile de pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir. Psikolojik danışma öz-yeterliği katılımcıların kendini geliştirme deneyimleriyle de [ $r_{(286)} = .24$ , 95% C.I. (.15, .33)] pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Adımsal regresyon analizine katılımcı, kendini geliştirici, kendini yıkıcı ve saldırgan mizah tarzları, akademik başarı, gerçekleştirilen danışma oturumu sayısı, cinsiyet, süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet, danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirme ve kişisel gelişim deneyim değişkenleri girilmiştir. Fakat Tablo 25’deki korelasyon analizi sonucuna göre, katılımcı, kendini yıkıcı ve saldırgan mizah tarzları, akademik başarı, gerçekleştirilen danışma oturum sayısı, cinsiyet ve danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirme psikolojik danışma öz-yeterliği ile anlamlı bir ilişki göstermediği için işleme dahil edilmemiştir. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlikleri ile Tablo 25’deki bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları göz önüne alınarak, sırasıyla süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet, kişisel gelişim deneyimi ve kendini geliştirici mizah tarzı değişkenlerinin psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamasına ilişkin adımsal regresyon analizi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

*Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterliğinin Yordayıcıları Olarak Süpervizyon Niceliği ve Niteliğinden Duyulan Memnuniyet, Kişisel Gelişim Deneyimi ve Kendini Geliştirici Mizaha, İlişkin Adımsal Regresyon Analizi Sonuçları*

Model	Değişkenler	Boz:	SH <sub>B</sub>	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
1. Model	Süpervizyon Niceliği	13.33	2.6	.29	5.12**	.08	.08	26.21**
	Memnuniyeti							
2. Model	Süpervizyon Niceliği	13.12	2.53	.29	5.18**	.14	.05	22.31**
	Memnuniyeti							
	Kendini Geliştirici Mizah	1.11	.27	.23	4.12**			
3. Model	Süpervizyon Niceliği	12.03	2.52	.26	4.76**	.16	.02	18.11**
	Memnuniyeti							
	Kendini Geliştirici Mizah	.98	.27	.20	3.63**			
	Kişisel Gelişim Deneyimi	18.15	6.22	.16	2.92**			

Not: \*\*  $p < .01$

Tablo 27’de modelin açıklayıcılık gücü ele alındığında, süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet, kişisel gelişim deneyimi ve kendini geliştirici mizah değişkenlerinin birlikte psikolojik danışma öz-yeterliği toplam varyansının %16’sını ( $R^2 = .16$ ) açıkladığını ve ele alınan modelin anlamlı olduğu [ $F_{(3, 285)} = 18.11, p < .01$ ] görülmektedir. Adımsal regresyon sonuçlarına göre modele ilk süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet değişkeni girmektedir. Süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet psikolojik danışma öz-yeterliğinin %8’ini açıklamaktadır ( $R^2 = .08$ , düzenlenmiş  $R^2 = .08$ ). İkinci adımda kendini geliştirici mizah tarzının modele dahil olduğu görülmektedir. Bu adımda kendini geliştirici mizah tarzı, psikolojik danışma öz-yeterliğinin %5’ini açıklamaktadır ( $R^2 = .14$ ,  $\Delta R^2 = .05$ , düzenlenmiş  $R^2 = .13$ ). Üçüncü adımda ise kişisel gelişim deneyimi modele girmiştir. Bu değişkenin psikolojik danışma öz-yeterliğinin %2’sini açıkladığı anlaşılmaktadır ( $R^2 = .16$ ,  $\Delta R^2 = .02$ , düzenlenmiş  $R^2 =$

.15). Son modele göre süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet ( $\beta = .26, p < .01$ ), kendini geliştirici mizah tarzı ( $\beta = .20, p < .02$ ) ve kişisel gelişim deneyimi ( $\beta = .16, p < .01$ ) psikolojik danışma öz-yeterliği anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Bu üç değişken içerisinde psikolojik danışma öz-yeterliği en fazla yordayan değişken ise süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet olmuştur. Diğer taraftan, süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamadığı görülmektedir.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Tartışma ve Yorum**

#### **Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları araştırmanın bağımsız değişkenleri açısından ele alındığı her bir alt amaca ilişkin bulguların alanyazındaki ilgili yayınlar çerçevesinde tartışılması ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

#### **Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Düzeyleri Ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Bu araştırmanın ilk alt amacında incelenen psikolojik danışman adaylarının mizah düzeylerine ve cinsiyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durum mizah düzeyinin cinsiyetler arasında psikolojik danışma öz-yeterliği üzerinde ne kadar etkili olup olmadığı konusunda soru işaretleri uyandırmaktadır. Alanyazın incelendiğinde cinsiyet ve mizah düzeyinin psikolojik danışma öz-yeterliğine ortak etkisini inceleyen araştırmalar olmadığı görülmekle birlikte bu yönde gerçekleştirilecek araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Psikolojik danışman adaylarının mizah düzeylerine göre psikolojik danışma öz-yeterlikleri incelendiğinde ise, mizah düzeylerine göre psikolojik danışma öz-yeterliklerinin de farklılaşabildiği görülmektedir. Diğer bir deyişle mizah anlayışı orta düzeyde olan ve gelişmiş olan psikolojik danışman adaylarının mizah anlayışı gelişmemiş olan akranlarından psikolojik danışma öz-yeterliklerini daha yüksek algılarının gözlenmesi mizahın yapıcı etkisini yansıtmaktadır. Bilindiği gibi mizah kişisel bir eğilim olmakla birlikte yaşantıyla zenginleştirilebilir bir beceridir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu psikolojik danışman eğitiminde yapılandırılmış, yapılandırılmamış yaşantılarla öğrencilerin mizah anlayışlarını geliştirmenin mesleki

gelişim süreçlerine gelişim katkısı olacağını düşündürmektedir. Bu sonuçtan yola çıkarak mizah anlayışına sahip olmanın psikolojik danışman adaylarının kendilerini yeterli hissetmelerine anlamlı derecede yardımcı olduğu söylenebilir. Mizah anlayışının zorlu durumlarla başa çıkmak için etkili bir başa çıkma mekanizması olduğu düşünüldüğünde, psikolojik danışman adaylarının zorlu danışanlarla ya da zorlu danışma süreciyle başa çıkabilmelerinde mizah düzeylerinin yüksek olmasının onlara destek bir mekanizma olacağı fikri ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle mizah düzeyi yüksek olan psikolojik danışman adaylarının zorlu psikolojik danışma sürecinde mizahı kullanarak kendilerini danışma yapmaya yönelik yetersiz hissetmekten uzaklaştırabilecekleri düşünülebilir. Gelecekte gerçekleştirilecek olan psikolojik danışma oturumlarına yönelik yeterlik algısında da şu anki mizah düzeyinin önemli bir etken olduğu görülmektedir. Psikolojik danışan-danışman ilişkisiyle gelişen psikolojik danışma süreci bilinmezliklerle dolu bir yolculuk gibi görünmektedir. Zaman zaman beklenmedik durumlarla karşılaşılabilir, kimi zaman güçlüklerle karşılaşılabilir. Böylesi durumlarda başa çıkma stratejisi olarak psikolojik danışmanın bilinçli bir şekilde mizah becerisini kullanması hedefe götürücü bir işlev görecektir. Bu becerilerin eğitim sürecinde danışmanlık becerileri ile birlikte incelenmesi anlamlı olacaktır.

Alanyazın incelendiğinde mizahın psikolojik danışman adayları ve hatta psikolojik danışmanlar üzerinde dahi çalışılmamış, psikolojik danışma öz-yeterliklerine etkisi incelenmemiş olsa da mizahın birey üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu araştırmada ulaşılan mizah düzeylerinin psikolojik danışma öz-yeterliğine olumlu yansımaları mizahın genel etkileri kapsamında tartışılacaktır. Mizah anlayışı Maslow (1954) 'a göre, kendini gerçekleştirmiş bir kişinin özelliklerinden olup düşmanca olmayan bir duygudur. Bireyin mizahı kendisine ya da diğerlerine yönelik olumlu amaçlarla kullanması olumlu kişilerarası ilişkileri düzenleyen (Houston, Mckee Carroll ve Marsh, 1998), kendini geliştiren ve zorluklarla baş edebilen (Celso, Ebener, ve Burkhead, 2003) bir şekilde kişiliğe katkı sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireyin karşılaştığı durumlarla baş edebileceğine yönelik öz-yeterlik algısının da mizahı kullanım düzeyi ve şekliyle ilişkili olabileceği ifade edilebilir. Diğer taraftan bireyin mizahı, kendisini ve diğerlerini yıpratıcı amaçla kullandığında, özsaygıya zarar veren (Kuiper, Grimshaw, Leite, ve Kirsh, 2004) ve kaygı ve depresyon düzeyimi artıracak

şekilde (Moran, 1996; Saroglou ve Scaritot, 2002), bireyi olumsuz yönde etkileyen bir özellik olduğu tanımlanmaktadır.

Mizah ile ilgili alanyazında belirtildiği gibi, mizahın bireysel ve kişilerarası anlamda olumlu ve olumsuz etkileri gözlenmektedir. Olumlu mizah tarzlarının kullanımı bireyin mizah düzeyini yükseltirken, yüksek mizah düzeyine sahip bireylerin benzer şekilde kendilerini iyi hissetmelerinde bu özelliklerinin etkili olacağı ve psikolojik danışman adaylarının ya da psikolojik danışmanların da zorluklarla bu özellikleri sayesinde daha rahat başa çıkabilecekleri düşünülebilir. Bu etkilerin yaşadığımız kültürde de söz konusu olup olmadığı izleyen araştırma bulguları ile belirginleşebilecektir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Gerçekleştirdikleri Psikolojik Danışma Oturum Sayılarına ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Bu araştırmanın ikinci alt amacında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri ile psikolojik danışma oturum sayıları ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve danışma oturum sayısının psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Psikolojik danışman adaylarının gerçekleştirdikleri psikolojik danışma oturum sayısına göre psikolojik danışma öz-yeterlik algılarına bakıldığında ise gerçekleştirilen psikolojik danışma oturum sayısı arttıkça psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının klinik deneyimleri arttıkça öz-yeterlik düzeylerinin de yükseldiği (Melchert ve ark., 1996), psikolojik danışma deneyiminin psikolojik danışma öz-yeterliğine olumlu etkileri olduğu (Tang ve ark., 2004) gösterilmektedir. Bununla birlikte ülkemizde yapılan psikolojik danışma öz-yeterlik araştırmaları da oturum sayısının psikolojik danışma öz-yeterliliğini önemli ölçüde yordadığını göstermektedir

(Coşkun ve Ilgar, 2004; Pamukçu, 2011). Araştırmanın sonuçlarının alanyazındaki çalışmalarla tutarlı olduğu görülmektedir.

Alanyazın ve bu çalışmanın sonuçları Bandura'nın (1997) Sosyal Bilişsel Kuramında öz-yeterliğin kaynağı olarak gösterdiği kişisel deneyimlerin öz-yeterlik düzeyi üzerindeki etkisi hipotezi ile paralel olduğu görülmektedir. Bu görüşe göre bireylerin geçmişteki olumlu deneyimleri bireyin gelecekte aynı duruma yönelik öz-yeterliğini olumlu yönde etkilerken olumsuz deneyimler ise gelecekteki benzer davranışa yönelik öz-yeterlik düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışmada da psikolojik danışman adaylarına öngörüşme, başlangıç, çalışma ve sonlandırma evresini tam olarak gerçekleştirdikleri kaç adet danışma oturumu yaptıkları sorulmuştur. Bu doğrultuda öngörüşmeden sonlandırma evresine kadar tamamlanabilmiş danışma oturum sayıları arttıkça psikolojik danışman adaylarının da psikolojik danışma öz-yeterliklerinin arttığı görülmektedir.

Ülkemizde psikolojik danışmanlık eğitiminde uygulama yaşantılarının yetersiz olduğu ve sayıca artırılması gerektiği öne sürülmektedir (Özgüven, 1990). CACREP (2009)' a göre danışmanlarla doğrudan çalışılan 40 saatlik bireysel ve grup çalışmalarının önemli olduğu vurgulamaktadır. Türkiye'de ise psikolojik danışma öğrencilerinin 350 saat uygulama gerçekleştirmelerinin gerekli olduğunu ileri sürmektedir (Doğan 2001'den akt. Özyürek, 2009). Bu araştırmanın kapsamında veri toplanan üniversitelerde de psikolojik danışmanlık öğrencilerinin yaptıkları danışma oturum sayılarının ortalama 11 oturum olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında veri toplanan farklı üniversitelerde ve aynı üniversitenin psikolojik danışmanlık programlarında standart bir oturum sayısı gerçekleştirilmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Elde edilen bulgulara göre gerçekleştirilen danışma oturum sayısı 0 ile 32 arasında değişmektedir. Yöntem bölümünde veri grubunu açıklarken ayrıntılı bir şekilde belirtildiği gibi seçilen üniversitelerdeki akademisyenlerin psikolojik danışma ve rehberlik alanı temelinden gelmiş olmaları böylece mesleki uygulama ve süpervizyonu etik ilkeler doğrultusunda yürütecekleri varsayımına dikkat edilmiştir. Örneklemenin bu doğrultuda özenle seçilmiş olmasına karşın bulgular göstermektedir ki araştırmanın gerçekleştirildiği bu üniversitelerde dahi psikolojik danışma uygulamalarında yeterli olduğu öne sürülen rakamlara ulaşılmadığı dikkat çekmektedir.

Bu durum ülkemizdeki Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik programlarında giderilmesi gereken önemli bir aksaklık olarak değerlendirilmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Aldıkları Süpervizyonun Niceliğinden Duydukları Memnuniyete ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algıları ile süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet değişkenine göre de ele alınmıştır. Süpervizyon niceliğini orta düzeyde yeterli ve yeterli bulan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyleri süpervizyon niceliğini yeterli bulmayan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinden anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç süpervizyondan duyulan memnuniyet ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varan çalışma bulgusuyla paralellik göstermektedir (Ward, 2011). Ancak alanyazında karşılaşılan çalışmalar genellikle süpervizyon niceliğinden ve niteliğinden duyulan memnuniyetin ayrıştırılmadan süpervizyondan duyulan memnuniyet olarak ele alındığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu araştırmanın bulgusu, alanyazındaki süpervizyondan duyulan memnuniyet ile psikolojik danışma öz-yeterliği arasında anlamlı farklılık olmadığını gösteren çalışmalarla uyumsuzdur (Fernando ve Hulse-Killacky, 2005; Humedian, 2002; Ladany ve ark., 1999). Yukarıda da belirtildiği gibi süpervizyondan duyulan memnuniyetin sadece niceliğinden duyulan memnuniyet olarak ayrıştırılmadığı bu çalışmalarda tutarsızlığın olması şaşırtıcı değildir. Süpervizyonun niceliğinden ve

niteliğinden duyulan memnuniyetin ayrıştırılması, katılımcılara “nicelik” ve “nitelik” faktörlerinin açıkça sunulduğu çalışmaların yapılmasıyla bu belirsizliğin biraz daha aydınlatılabileceği düşünülmektedir.

Ülkemizde gerçekleştirilen ve aynı değişkenlerin ilişkisini inceleyen az sayıdaki çalışmadan biri (Pamukçu, 2011) ile de bu araştırmanın bulguları tutarlılık göstermemektedir. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmış olan çalışmanın (Pamukçu, 2011) katılımcıları ile bu araştırmanın katılımcılarının farklılığı tutarsızlığın nedeni olabilir. Başka bir deyişle farklı üniversitelerde psikolojik danışma uygulama süreçlerinin birbirine benzemeyen öğelerden oluşması bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarsız bulgular elde edilmesini etkileyen bir faktör olarak düşünülebilir.

Bu çalışmada katılımcılara süpervizyonun niceliğinden duydukları memnuniyeti puanlamaları istenirken aynı zamanda süpervizyon sürecine ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, süpervizyon niceliğini yeterli bulan psikolojik danışman adaylarının yapacakları her oturum öncesi süpervizörlerinden geribildirim alabildikleri görülmektedir. Süpervizyon niceliğini yeterli bulmayan psikolojik danışman adaylarının üçte ikisine yakını ise süpervizörden geribildirim almadan bir sonraki danışma oturumunu yapmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bu bilgidен yola çıkarak süpervizyon sürecinde her bir oturumu gerçekleştirmeden önce, bir önceki psikolojik danışma oturumuna yönelik geribildirim almanın psikolojik danışma öz-yeterliği üzerinde önemli bir etkisi olduğu bu araştırmanın bulgularıyla da desteklenmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Aldıkları Süpervizyonun Niteliğinden Duydukları Memnuniyete ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyet ve cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve bu iki değişkenin ortak etkisine göre psikolojik

danışma öz-yeterliklerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının cinsiyet ve süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon niteliğinden duydukları memnuniyet arttıkça psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bu bulgu psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen ve aynı değişkenlerin ele alındığı bir araştırma bulgusuyla tutarlılık göstermektedir (Pamukçu, 2011).

Bu çalışmada katılımcılara süpervizyonun niteliğinden duydukları memnuniyeti puanlamaları istenirken aynı zamanda süpervizör ile ilişkilerine ve süpervizyon tarzına ilişkin sürecin niteliğini ifade edebilecek sorulara da yer verilmiştir. Bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, süpervizyon niteliğini yeterli bulan psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerinden cesaretlendirici ve olumlu geri bildirimler aldıkları, süpervizörlerini kuramsal ve uygulama açısından öğretici buldukları görülmektedir. Bununla birlikte süpervizyon niteliğini yeterli bulan adaylar süpervizörleri ile aralarında terapötik ilişkinin sağlandığını düşünmekle birlikte, süpervizörlerinin süpervizyon verirken öncelikle hatalarına değil olumlu yönlerine odaklandıklarını belirtmişlerdir (EK 5). Alanyazın incelendiğinde de psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerinin kendi performanslarına yönelik olumlu ya da olumsuz tahminlerinden etkilendikleri ifade edilmektedir (Özyürek, Atıcı ve Çam, 2005). Dahası süpervizyon sürecinde olumlu geribildirim alan danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Daniels ve Larson, 2001). Bu araştırmanın bulgusunun alanyazındaki çalışmalarla tutarlılık gösterdiği noktada süpervizyon sürecinde süpervizörün psikolojik danışman adaylarına yönelik tutumunun süpervizyonun niteliğini belirleyici ve psikolojik danışma öz-yeterliğini etkileyen bir faktör olduğu görülmektedir.

Araştırmada yer alan süpervizyonun niteliğini belirten sorulara ilişkin en çarpıcı sonuç ise süpervizör ile aday arasında kurulan terapötik bağa ilişkin cevaplarda görülmektedir. Çünkü süpervizyon niteliğini yeterli bulmayan adayların üçte ikisi süpervizörüyle arasında terapötik bağın sağlanmadığını düşünürken, süpervizyon

niteliğini yeterli bulan adayların tamamına yakını süpervizörü ile arasında terapötik bağın sağlandığını ifade etmektedir. Bu sonuç da süpervizörle kurulan ilişkinin süpervizyon niteliğini büyük oranda etkilediğini gösteren çalışmalarla uyusmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2009, Pearson, 2000).

Ülkemizde psikolojik danışma uygulamalarının gerçekleştirildiği Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması adında zorunlu bir ders olmasına rağmen bu ders içeriğinde verilen süpervizyonun nasıl ve hangi nitelikte verildiği ve hatta her programda verilip verilmediğinden emin olunamamaktadır (Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Ayrıca henüz ülkemizde psikolojik danışmanlık programlarından mezun olunmadan önce gerçekleştirilmesi gereken uygulama saatlerine ve süpervizyon kurallarına ilişkin ulusal düzeyde belirlenmiş standartlardan söz edilememektedir. Ancak çalışmalar doğrultusunda süpervizyon sürecinde süpervizörün öğrencilerin performansına yönelik geri bildirimleri ile süpervizörle çalışma uyumu ve kurulan iletişimin oldukça önemli ve süpervizyonun niteliğini belirleyen unsurlar olduğu görülmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011). Bu araştırmanın bulgusuna dayanarak, psikolojik danışmanlık programlarında verilen süpervizyonun niteliğinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe yönelik öz-yeterlik algılarını üzerinde etkileri olduğu söylenebilir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantılarına ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının danışan olarak buldukları psikolojik danışma yaşantısı ve cinsiyete göre ilişkisi incelenmiştir. Bu değişkenlerin psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Psikolojik danışman adaylarının danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmelerinin psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerine etkisi incelendiğinde de anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Bu durum psikolojik danışma hizmeti alan adayların öğretim üyesi, psikolog, psikolojik danışman ya da psikolojik danışma



programlarında öğrenim gören öğrenciler gibi farklı unvanlara sahip kişilerden danışma hizmeti almalarının yarattığı belirsizlik olabileceği gibi, adayların başladıkları danışma sürecini tamamlamamalarından da kaynaklanabiliyor olabilir. Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışma uygulaması gerçekleştirilmeden önce danışan olarak bu süreci yaşamının psikolojik danışmanlar için gerekli olduğunun altı çizilse de (Corey, 2008, Yıldırım, 2012) psikolojik danışma yaşantısı geçirmenin psikolojik danışma öz-yeterliğine etkileri konusunda gerçekleştirilen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu yönde gerçekleştirilecek ve nitel özellikler içeren yeni çalışmalar söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilere ışık tutacaktır.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimlerine ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın diğer bir alt amacında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının kişisel-mesleki gelişim deneyimi ile ilişkisi incelenmektedir. Bu değişkenlerin psikolojik danışma öz-yeterlik algısına ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Kişisel-mesleki gelişim deneyimleri ile psikolojik danışma öz-yeterlik algısı incelendiğinde ise anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişim deneyimleri onların psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini de olumlu yönde etkilemektedir. Doğrudan psikolojik danışman adayları ve onların kişisel-mesleki gelişimlerinin psikolojik danışma öz-yeterliklerine etkisini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Uzman psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilen ve kişiliğin kendini gerçekleştirmeye yönelik boyutuyla psikolojik danışma öz-yeterliğinin incelendiği bir araştırma uzman psikolojik danışmanların kendini gerçekleştirme düzeyi ile psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir (Özgün, 2007). Alanla ilgili geçmiş çalışma ve staj deneyimleri ile psikolojik danışma öz yeterlik düzeyi arasında olumlu ilişki olduğu (Tang ve ark., 2004) sonucu bu araştırmanın sonucuyla tutarlılık göstermektedir.

Mesleki ve sosyal anlamda kendini geliştirme ile öz-yeterlik algısına farklı bir açıdan da bakılabilir. Öz-yeterlik; bilişsel, motivasyonel, duygusal ve karar verme süreçlerinde etkili olmakla birlikte, kişisel gelişim, başarı ve değişim için anahtar kaynak olarak görülmektedir (Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013). Bu açıdan ele alındığında öz-yeterlik inancı yüksek olan bir bireyin kişisel gelişimini sürdürmek için de daha yüksek bir motivasyona sahip olabileceği de söylenebilir. Bu araştırmanın sonucundan yola çıkarak da kişisel-mesleki deneyime sahip olan psikolojik danışman adaylarının mesleğe yönelik öz-yeterliklerinin olumlu yönde etkilendiği görülmektedir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Akademik Başarıları ve Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın diğer bir alt amacında psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının akademik başarı ve cinsiyet değişkeni ile ilişkisi incelenmektedir. Bu değişkenlerin psikolojik danışma öz-yeterlik algısına ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Cinsiyet değişkeninin psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyine etkisi incelendiğinde ise aynı şekilde anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Bu değişkenleri inceleyen çalışmalara bakıldığında bu araştırmanın bulgularıyla tutarlılık gösteren (Constantine, 2002; Sali-Bilgiç, 2011) ve göstermeyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Gündüz ve Çelikkale, 2009; Yaka, 2005). Görüldüğü üzere akademik başarı ile cinsiyet değişkenlerinin psikolojik danışma öz-yeterliği ile arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda muğlaklık söz konusudur. Bu muğlaklığı etkileyen unsurlardan biri çalışmaların sadece psikolojik danışman adayları ile değil psikolojik danışmanlar üzerinde de çalışılmasından kaynaklanması olabilir. Bir diğer etmen olarak psikolojik danışman adaylarının bireysel özelliklerinin karıştırıcı bir unsur olması da diğer bir etken olabilir. Bununla birlikte cinsiyet değişkeninden çok cinsiyet rollerinin araştırılması ve psikolojik danışma öz-yeterliği üzerindeki etkisinin ortaya konması açısından yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde akademik başarı değişkeninin öz-yeterlik düzeyine etkisi de anlamlı bulunmamaktadır. Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgusuyla tutarlılık

gösteren çalışmalar olmakla birlikte (Al-Damarki, 2005; Pamukçu, 2011), bu çalışmanın bulgusuyla uyuşmayan araştırmalar da (Larson, 1992; Yiyit, 2001) bulunmaktadır. Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin derslerindeki başarıyı danışma uygulamalarına da yansıtabileceklerine yönelik yüksek düzeyde öz-yeterlik inançlarını beraberinde getiriyor olabileceği gibi danışma sürecinin zorluklarını öğrenip bu süreci en iyi şekilde gerçekleştirme istekleri psikolojik danışma öz-yeterlik inançlarını olumsuz yönde de etkiliyor olabilir. Benzer şekilde akademik başarısı düşük olan öğrencilerin danışma sürecinin gerekliliklerini çok iyi kavrayamayıp kendilerini yeterli görmelerine ya da tam tersi akademik başarısızlıklarını danışma sürecine de yansıtacaklarını düşünerek kendilerini yetersiz görmelerine neden olabilir. Bu etkiler göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın bulgularının da gösterdiği gibi akademik başarının psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Mizah Tarzlarına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Bu başlık altında katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzını kullanan psikolojik danışman adaylarının akademik başarı ve cinsiyetleri açısından incelendiği her bir alt amaca ilişkin bulgunun tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Katılımcı Mizah Tarzlarının Akademik Başarı ve Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının katılımcı mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından ele alınmaktadır. Akademik başarı ve cinsiyet değişkenlerinin katılımcı mizah tarzı ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde doğrudan psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarını inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış olmakla birlikte, özellikle ülkemizde öğretmenlerle gerçekleştirilmiş çalışmaların bazılarında mizah tarzlarının cinsiyete göre farklılaştığı (Avşar, 2008; İlhan, 2005; Saltuk, 2006; Soyaldın, 2007) gözlenirken

bazılarında ise anlamlı farklılık olmadığı (Aslan ve Çeçen, 2007; Altinkurt ve Yılmaz, 2011) bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgularda gözlenen bu farklılık ve psikolojik danışmanlar ile adayları hakkında da yeterli çalışmaya ulaşılmamış olması dikkate alındığında, mizah tarzı ve cinsiyet ilişkisinin henüz aydınlığa kavuşmadığı görülmektedir. Psikolojik danışmanlar ve adaylarının mizah tarzları hakkında yapılacak gelecek çalışmaların bu noktaya ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada akademik başarı değişkenine göre katılımcı mizah tarzı incelendiğinde de anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde öğretmen adaylarıyla gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmen adaylarının katılımcı mizah düzeyleri arttıkça düşük düzeyde de olsa kendini olumsuz değerlendirme ve başarısı eksikliği olarak tanımlanan kişisel başarısızlık düzeylerinin de azaldığı görülmektedir (Karagöz, 2009). Bu araştırmanın bulguları akademik başarıya göre katılımcı mizah tarzı arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermese de alanyazında bu araştırmanın bulgusuyla çelişkili sonuçlar gözönüne alınarak psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarının akademik başarı ve cinsiyet gibi değişkenleri nitel araştırmalar aracılığıyla incelenmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Kendini Geliştirici Mizah Tarzlarının Akademik Başarı ve Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından ele alınmaktadır. Akademik başarı ve cinsiyet değişkenlerine göre kendini geliştirici mizah tarzı anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Kendini geliştirici mizah tarzına yönelik araştırma bulguları incelendiğinde katılımcı mizah tarzında olduğu gibi kadınların kendini geliştirici mizah tarzını (Avşar; 2008; İlhan, 2005; Soyadlı, 2007), erkeklerin ise daha çok olumsuz mizah tarzlarını kullanmaya yöneldikleri görülmektedir (Avşar; 2008). Ancak kendini geliştirici mizah tarzının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Durmuş, 2000; Saltuk, 2006). Psikolojik danışmanların bireysel rahatlama sağlayan kendini geliştirici mizah tarzını kullanmalarının kendi psikolojik sağlıkları

açısından fayda sağlayacağı düşünülebilir. Bu çalışma sonucunda psikolojik danışman adaylarının cinsiyetlerine göre kendini geliştirici mizah tarzları arasında anlamlı farklılık bulunmaması ise, psikolojik danışman adaylarının cinsiyet rolleri, yetiştirilme biçimleri ve bununla birlikte psikolojik danışmaya sürecinde mizahın nasıl kullanılacağına yönelik fikirleri olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Alanyazındaki bu tutarsızlık daha önce de belirtildiği gibi cinsiyet ve mizah tarzları arasındaki ilişkiyi inceleyen daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Akademik başarı değişkenine göre kendini geliştirici mizah tarzı incelendiğinde de anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Alanyazında psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarının incelendiği çalışmalara rastlanmamakla birlikte olumlu mizah tarzları grubunda yer alan katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarının etkililiği mizah araştırmaları kapsamında değerlendirilebilir. Eğitim sürecinde öğretmenlerin mizahın olumlu tarzlarını kullandıklarında öğrencilerinin de en sık olumlu mizah tarzını kullandıkları ifade edilmektedir (Makewa, Role ve Genga, 2011). Bu sonuçtan hareket ederek, psikolojik danışmanların öncelikle eğitimlerinde mizahı olumlu yönde kullanmayı öğrenmeleri onların danışma oturumlarında bu becerilerini kullanmalarını sağlayabileceği düşünülebilir. Psikolojik danışma sürecine yardımcı nitelikte mizahın kullanımı ise danışanların psikolojik danışmanlarını model aldıkları düşünüldüğünde onların mizahı bir baş etme stratejisi olarak yaşamlarına yansıtılmalarının mümkün olacağı da öne sürülebilir. Mizahın sözü edilen bu olası etkilerinin olup olmadığı gelecekte gerçekleştirilecek betimsel ve deneysel çalışmaların bulguları ile tartışılabilir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Saldırgan Mizah Tarzlarının Akademik Başarı ve Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından ele alınmaktadır. Bulgular doğrultusunda akademik başarı ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi psikolojik danışman adaylarının saldırgan mizah tarzı üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırma bulgularında cinsiyete göre saldırgan mizah tarzının erkek psikolojik danışman adaylarının kadın psikolojik danışman adaylarına göre daha çok kullandıkları ortaya konmuştur. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarıyla benzer bir bulguya rastlanmaktadır (Soyaldın, 2007). Öte yandan mizah tarzlarını cinsiyet rolleri açısından inceleyen çalışmada da erkeksi rollere sahip bireylerin saldırgan mizah tarzını kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Avşar, 2005). Erkeklerin ya da erkeksi rollere sahip bireylerin kişilerarası iletişimde olumsuz yaşantılarını mizahla ifade etmeyi kadınlardan daha etkili bir biçimde kullandıkları da belirtilmektedir (Aslan, 2006). Tüm bu sonuçlar dikkate alındığında erkek psikolojik danışman adayları ve onların gelecekteki danışanları açısından üzerinde durulması gereken önemli bir nokta olarak görülmektedir. Psikolojik danışman adayının/psikolojik danışmanın saldırgan mizah tarzı gibi yapıcı olmayan bir mizah tarzına sahip olması, psikolojik danışma için çok önemli olan terapötik ortamı yaratmada olumsuz bir etkisi olacağı açıktır. Erkek psikolojik danışman adaylarının gerek kişisel ilişkileri gerekse profesyonel ilişkilerinin kalitesi için potansiyel bir risk oluşturan bu eğilimlerinin planlı, programlı etkinliklere katılmalarını sağlayarak, farkındıklarını geliştirerek ve değişim sürecini başlatarak üzerinde durulması gerekmektedir.

Bu çalışmada akademik başarı değişkeninin saldırgan mizah tarzına etkisi incelendiğinde ise anlamlı fark bulunmamaktadır. Psikolojik danışman adaylarının mizah tarzlarını inceleyen çalışmalara rastlanmaması saldırgan mizah tarzını da farklı niteliklerdeki araştırma katılımcıları çerçevesinde tartışma zorunluluğunu doğurmaktadır. Bir çalışmada öğretmenlerin saldırgan mizah düzeyleri artıkça orta düzeyde de olsa kişisel başarısızlık düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Karagöz, 2009). Bu sonuçtan yola çıkarak saldırgan mizah tarzına sahip bireylerin kendilerini başarısız olarak görmeye daha eğilimli oldukları böylece akademik anlamda da başarılarının düşük olabileceği değerlendirilebilir. Bir başka araştırma da bireylerin olumlu problem çözme yaklaşımı artıkça saldırgan mizah düzeylerinin azaldığını göstermektedir (Traş, Arslan ve Taş, 2011). Sözü edilen bu bulguların ışığında danışanlarına etkili bir psikolojik danışma hizmeti sunmaları için özellikle erkek ya da erkeksi rollere sahip psikolojik danışman adaylarının eğitim sürecinde saldırgan mizah tarzlarının olumlu mizah tarzlarının kullanımına dönüştürülmesi onların kişisel başarı algılarını da

yükselteceği bunun da olumlu problem çözme yaklaşımıyla başarılacağı öne sürülebilir.

### **Psikolojik Danışman Adaylarının Kendini Yıkıcı Mizah Tarzlarının Akademik Başarı ve Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın bu alt amacında psikolojik danışman adaylarının kendini yıkıcı mizah tarzları akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından ele alınmaktadır. Sonuçlar bu değişkenlerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile ilişkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın bu yöndeki bulgusu ile tutarlı bulgulara (Durmuş, 2000; Saltuk, 2006) rastlanmakla birlikte, mizah tarzları ile kendini yıkıcı mizah tarzını kullanan bireylerin çaresiz stresle başa çıkma tarzını daha yüksek düzeyde kullandıkları (Sarı ve Aslan, 2005) ve benlik saygılarının da düşük olduğu (Traş, Arslan ve Taş, 2011) olduğu belirtilmektedir. Bu bulguların ışığında bir başa çıkma stratejisi olarak kullanılan mizahın alt gruplarından kendini yıkıcı mizah tarzının etkili bir başa çıkma tarzı olmadığı ve bireyin kendini değerli ve başarılı hissetmesini engelleyici bir şekilde rol oynadığı görülmektedir. Alanyazındaki çalışmalar saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarından oluşan olumsuz mizah tarzları grubu kapsamında incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre özellikle saldırgan ve yıkıcı mizahı tarzını anlamlı düzeyde daha fazla kullandıklarını gösteren araştırma bulguları ile desteklenmektedir (Kazarian ve Martin, 2006; Chen ve Martin, 2007).

Sonuç olarak mizahın olumsuz tarzlarını kullanmaya eğilimli olan bireylerin daha çok erkekler ve akademik başarısı diğer tarzları kullanan bireylere nazaran daha düşük olan kişiler oldukları söylenebilir. Ayrıca sonuçlar kadınların mizahın olumlu tarzlarını kullanmaya eğilimli olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda akademik başarı arttıkça bir başa çıkma stratejisi olan mizahın sağlıklı bir şekilde yani olumlu tarzlarının kullanıldığını da söylemek mümkündür. Cinsiyet bağlamında erkeklerin olumsuz mizah tarzını kullanmaya daha eğilimli oldukları bu araştırmanın sonuçları ile de desteklenmiş olmaktadır. Teorik ve uygulamalı derslerle, ders dışı etkinliklerle eğitim süreci içerisinde özellikle erkek öğrencilerin ve akademik başarısı düşük

öğrencilerin işlevsel olmayan, kendileri ve çevreleri için yapıcı olmayan mizah tarzlarını fark etmeleri, bu tarzlarının olumsuz sonuçlarını görebilmeleri, yapıcı ve işlevsel olanlarla değiştirebilmeleri konusunda rehberlik edilmesi gereği bir gerçektir. Dolayısıyla psikolojik danışmanlık eğitiminde bu bulgular dikkate alınarak mizahın bir savunma olarak nasıl daha sağlıklı kullanılabileceği ve bireyin ruhsal sağlığına olumlu katkıları psikolojik danışman adayları ile paylaşılabilir. Ayrıca olumlu mizah tarzlarının psikolojik danışma sürecine aktarılmasının danışanın da olumlu başa çıkma stratejileri geliştirmesinde yardımcı olacağı düşünülebilir.

**Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-Yeterlik Algılarının Mizah Tarzı, Danışma Oturum Sayısı, Süpervizyon Niteliğinden Duydukları Memnuniyet, Süpervizyon Niceliğinden Duydukları Memnuniyet, Danışan Olarak Buldukları Psikolojik Danışma Yaşantısı, Kişisel-Mesleki Gelişim Deneyimleri, Akademik Başarıları ve Cinsiyetleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Tartışma ve Yorum**

Araştırmanın son alt amacında yordama gücü sırasına göre süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyet, kendini geliştirici mizah ve kişisel-mesleki gelişim deneyimi değişkenlerinin psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyetin ise psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Bu sonuca göre psikolojik danışman adaylarının süpervizyon niceliğinden duydukları memnuniyet arttıkça psikolojik danışma öz-yeterliklerinin de yükseldiği söylenebilir. Süpervizyon sürecindeki önemli konulardan birisinin de öğrencilere performanslarıyla ilgili verilen geri bildirimler olduğudur (Büyükgöze-Kavas, 2011). Ülkemizde gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarsız verilere ulaşılmaktadır. Psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen çalışmada süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır (Pamukçu, 2011). Bu araştırma da göstermiştir ki, farklı üniversitelerde uygulama dersleri arasında oldukça tutarsızlıklar bulunmaktadır. Bu tutarsızlıklardan biri lisans eğitiminden mezun olmadan önce uygulanması gereken psikolojik danışma oturum sayısı olmakla birlikte bu oturumlar



sonucunda alınması gereken süpervizyon saatine ilişkin de kesin bir veriye ulaşılmamaktadır. Buna rağmen süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterliğinin önemli bir yordayıcısı olduğunun bulunması oldukça önemlidir. Çünkü psikolojik danışman adaylarına psikolojik danışma oturumları hakkında ne kadar çok geribildirim verilirse öğrencilerin süpervizör ile birlikte danışma oturumlarına yönelik daha çok fikir sahibi olacakları ve danışma sürecinde kendilerini daha yeterli hissedebilecekleri söylenebilir.

Süpervizyon niceliğinden duyulan memnuniyetin ardından kendini geliştirici mizah tarzının da psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Kendini geliştirici mizah tarzını daha çok kullanan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Alanyazında kendini geliştirici mizahın psikolojik iyi oluşa dolaylı bir katkı sağladığı ve bu ilişkiye öz-yeterliğin aracılık ettiği belirtilmiştir (İlhan, 2005). Diğer bir deyişle öz-yeterliği yüksek olan bireyler kendini geliştirici mizah tarzını kullanarak psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedirler.

Kendini geliştirici mizah tarzı, yaşam karşısında genel olarak mizahi bakış açısına sahip olabilmeyi ifade ederken stres ve olumsuz durumlar karşısında genellikle bu bakış açısını yansıtabilmeyi içermektedir (Kuiper, Martin ve Olinger, 1993). Bu bulgu psikolojik danışman adayları ile yapılan bu çalışma için oldukça değerli görünmektedir. Çünkü olumlu mizah tarzlarından kendini geliştirici mizahın aslında genel bir mizahi anlayışı da ifade ettiği düşünüldüğünde mizahın psikolojik danışman adaylarının yeterlik algılarında ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte psikolojik danışman adaylarına kendini geliştirici mizahın nasıl yapıldığı ve danışma sürecinde nasıl ve ne zaman kullanılabileceği öğretildiğinde hem kendilerini ruhsal yönden daha sağlıklı hissedecekleri hem de danışma sürecinde kendilerini daha yeterli hissedebileceklerine işaret etmektedir.

Psikolojik danışma öz-yeterliğinin son yordayıcısı ise kişisel-mesleki gelişim deneyimidir. Psikolojik danışman adaylarının kişisel-mesleki gelişimlerini sağlamak için bilimsel, kültürel ve sportif faaliyetlere katılmaları onların psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini de yükselttiği görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde kendini geliştirmeye yatkın kişilik özelliklerine sahip psikolojik danışmanların psikolojik

danışma öz-yeterliklerinin de yüksek olduğu görülmektedir (Özgün, 2007). Aynı zamanda psikolojik danışma öz-yeterliliğinin, psikolojik danışmanın kariyer gelişimine yönelik isteği, mesleğine bağlılığı ve danışanlarına etkili bir psikolojik danışma hizmeti sunmalarında oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır (Larson, 1992).

Öz-yeterlik inancı, güdülenme süreçlerinde bireylerin kendilerine koydukları hedefleri ve hedeflerine ulaşmak için harcadıkları çabanın düzeyini etkilemektedir (Çubukçe ve Girmen, 2007). Psikolojik danışman adaylarının etkili bir psikolojik danışman olabilme hedeflerine ulaşabilmeleri için hem öğrenim süreçlerinde aldıkları derslerde başarı göstermeleri, hem de dışarıda kendilerini hem bireysel hem de mesleki etkinliklerde aktif rol alarak geliştirmelerinin önemli olduğu düşünülebilir. Bu araştırmanın sonucu da bu fikri destekler niteliktedir. İyi bir psikolojik danışman olabilmek için eğitim, sosyal ve uygulama alanlarında kendilerine gelişim için yol açan ve çaba gösteren psikolojik danışman adaylarının mesleklerine yönelik yeterliklerinin yani psikolojik danışma öz-yeterlik inançlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada psikolojik danışma öz-yeterliği ile ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmasına rağmen psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamayan bir değişken olan süpervizyon niteliğinden duyulan memnuniyet şaşırtıcı bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak tüm değişkenler bir arada ele alındığında bu çalışmada süpervizyon niceliğinin süpervizyon niteliğine göre psikolojik danışma öz-yeterliğini çok daha iyi yordadığı görülmektedir. Ülkemizde psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilen bir başka çalışmanın bulgusu ise bu çalışma ile ters düşmekte ve süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterlik algısını olumlu yönde yordadığını göstermektedir (Pamukçu, 2011). Bu çelişkili sonuçlar psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan beklentilerinin “ne olacağını” bilmiyor olmalarından kaynaklanıyor olabileceği gibi, süpervizyonun “nasıl olması” gerektiğinin belirli olmamasından da kaynaklanıyor olabilir. Çünkü daha önce de bahsedildiği gibi ülkemizde süpervizyonun nasıl verilmesi gerektiğine ilişkin henüz kesin kurallar olmaması ile birlikte kimi zaman aynı üniversitenin bölümü içerisinde bile farklı süpervizyon tarzlarına ve içeriklerine rastlanabildiği görülmektedir.

Bir başka açıdan bakıldığında ise süpervizyonun niteliğini belirleyen bir özellik olarak süpervizörlerin kişilik özellikleri ve eğitim geçmişleri göz önünde

bulundurulmalıdır. Ülkemizde psikolojik danışmanlık lisans eğitim programlarında süpervizyon veren öğretim elemanları da daha önce süpervizyon almış oldukları eğitimcilerin süpervizyon tarzını yansıtmakla beraber kendi kişilik özelliklerini de süpervizyon tarzı olarak harmanlamaktadırlar. Dolayısıyla süpervizörler arasındaki bu tarz farklılığı da süpervizyonun niteliğini değiştirici bir durum olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada psikolojik danışman adaylarının süpervizyon niceliğini yeterli buldukları ölçüde psikolojik danışma öz-yeterliklerinin de yükseldiği görülmektedir. Bu durum süpervizyonun psikolojik danışma eğitim ve uygulamalarında ne kadar önemli olduğunun bir kere daha altını çizmiş bulunmaktadır. Bunun yanı sıra süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyetin psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamaması psikolojik danışman adaylarının süpervizyondan beklediklerinin ve günümüzde süpervizyon verilmesine ilişkin net sınırların olmamasıyla ilgili olabileceğini düşündürmektedir. Bir başka bulgu olarak psikolojik danışman adaylarının kendini geliştirici mizah tarzına yatkınlıkları da onların psikolojik danışma öz-yeterliklerini olumlu yönde değiştirdiğini göstermektedir. Dolayısıyla psikolojik danışmanlık eğitimlerinde genel bir mizahi bakış açısı ve olumsuz duyguların yönetimi konusunda ön plana çıkan kendini geliştirici mizah tarzının (Yerlikaya, 2009) geliştirilmesinin bir ihtiyaç olduğu görülmektedir. Psikolojik danışma öz-yeterliğinin kişisel-mesleki gelişim deneyimlerine sahip olan psikolojik danışman adaylarında daha yüksek olduğu bulgusu da üniversitelerde verilen eğitimin dışına çıkıp bireyin kendini sosyal, kültürel ve alana yönelik yetiştirmesinin gerekliliğini de vurgulamaktadır.

Psikolojik danışman öz-yeterliği, danışmanın karar vermesini, danışma sırasındaki danışman becerilerini kullanabilmesini ve danışmada gösterdiği performansı belirler (Larson, 1998). Bu nedenle psikolojik danışmanlık eğitim sürecinin erken dönemlerinde öz-yeterlik düzeyinin arttırılmasına yönelik girişimler danışman adaylarının zorlu danışmalarda daha çok sabır göstererek başaracaklarına yönelik güdülenmelerini arttırmalarını sağlayabilir. Başarılı performans sergileyebilmek için bilgi ve becerinin yanı sıra bilgi ve beceriyi etkili bir şekilde kullanabilme fırsatı sunan öz-yeterlik inançlarının da geliştirilmesi gerekmektedir (Bandura, 1993). Psikolojik danışma becerilerinin öğretildiği ve gelecekte profesyonel anlamda gerçekleştirilecek

olan psikolojik danışma oturumlarına hazırlık olarak değerlendirilen psikolojik danışma uygulamaların gerçekleştirildiği psikolojik danışmanlık eğitiminin, psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeylerinin geliştirilmesinde oldukça önemli olduğu düşünülmektedir (Pamukçu, 2011).

### Öneriler

Bu araştırmanın bulguları çerçevesinde eğitimcilere sunulabilecek öneriler:

- Mizahın kullanımı psikolojik danışmanlar için iyi bir klinik araç olarak kanıtlanmış olsa da psikolojik danışman eğitiminde öğretilmesi sıklıkla göz ardı edilmektedir. Bu nedenle gerek formal eğitimde gerekse kişisel gelişim eğitimlerinde olumlu mizah tarzının geliştirilmesi için eğitim programlarında düzenlemeler yapılabilir.
- Psikolojik danışmanlık öğrenim süreçlerinde psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerinin yükseltilmesi için mizah anlayışlarının kuvvetlendirilmesi yönünde eğitim ortamlarında bilgilendirici ve örneklerin sunulduğu çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Psikolojik danışmanlık mesleğinde okullarda görev alan psikolojik danışmanların oldukça büyük bir yer kapladığı düşünüldüğünde gelişim dönemi özelliklerine göre öğrencilerin rol model alınacak kişilerden birisi de psikolojik danışmanlar olacaktır. Bu yüzden psikolojik danışmanlık eğitimlerinde olumlu mizah tarzlarının özellikle kendini geliştirici mizah tarzının geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.
- Psikolojik danışman adaylarına, olumsuz mizah tarzlarının hem kullanan birey hem de iletişimde olduğu kişi üzerindeki istenmeyen ve sağlıksız etkilerini fark ettirecek grupla psikolojik danışma yaşantıları geçirmeleri sağlanabilir. Bu konu ile ilgili psiko-eğitim programları gerçekleştirilebilir.
- Psikolojik danışman olarak alanda çalışmadan önce psikolojik danışma yaşantısı geçirmenin önemi ilgili alanyazın çerçevesinde incelendiğinde, psikolojik danışma eğitimlerinde bu yaşantının önemi daha çok vurgulanabilir.
- Psikolojik danışman adaylarının mesleğe yönelik eğitimlerinin sadece üniversitedeki dersler ile kısıtlı kalmayıp sosyal, kültürel ve mesleki anlamda

kendilerini geliştirmenin hem bireysel olarak kendilerini yeterli hissetmelerinde, hem de mesleğe yönelik psikolojik danışma öz-yeterliklerine olumlu katkısı vurgulanabilir. Psikolojik danışmanlık eğitim süreçlerinde psikolojik danışman adayları eğitimciler tarafından kendilerini geliştirmeleri yönünde daha fazla motive edilebilir.

- Üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezlerinde mizah kullanımının yaşama ve psikolojik danışma sürecine etkileri, psikolojik danışma öz-yeterliğinin geliştirilmesi gibi temalar seçilerek seminer, workshop ya da grupla danışma programları gerçekleştirilerek doğrudan psikolojik danışman adaylarının katılımı sağlanabilir.

Bu araştırmanın bulguları çerçevesinde süpervizyona ilişkin sunulabilecek öneriler:

- Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterliklerinin önemli bir yordayıcısı olarak bulunan süpervizyon niceliğine (sayısı) gereken önem verilerek psikolojik danışma uygulamaları kapsamında öğrencilere yaptıkları her danışma oturumları hakkında geribildirim verilmesi sağlanabilir.
- Ülkemizde verilen psikolojik danışmanlık eğitimlerinde kaç saat psikolojik danışma uygulaması gerçekleştirilmesi ve süpervizyonun nasıl olması gerektiği hakkında belirli kurallar koyularak standartlaştırılması sağlanabilir.
- Süpervizyona ilişkin standartlar sağlandıktan sonra süpervizyon verecek olan profesyonellere süpervizyonla ilgili revize edilen değişiklikler için eğitimler planlanabilir ve süpervizörlere yönelik belirli aralıklarla yenileme eğitimleri gerçekleştirilebilir.
- Mesleki kongrelerde nasıl yapıcı ve etkili süpervizyon verebileceğine yönelik workshoplar düzenlenerek süpervizör rolünü üstlenmiş akademisyenlerin bu becerilerinin geliştirilmesi sağlanabilir.

Bu araştırmanın bulguları çerçevesinde yapılacak yeni araştırmalara ilişkin sunulabilecek öneriler:

- Psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanındaki alanyazın incelendiğinde daha önce birlikte ilişkisi ele alınmamış psikolojik danışma öz-yeterliği ve mizah

değişkenlerinin çalışılması araştırmaların incelenmesi yönünden bu çalışmaya sınırlılık getirmiştir. Bu nedenle belirtilen değişkenlerle ilgili nitel çalışmalara ihtiyaç duyulduğu kadar aslında nicel çalışmaların da yapılması gerektiği önerilebilir.

- Psikolojik danışma oturum sayılarına göre psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı başka çalışmalar tarafından da incelenebilir ve alanyazındaki bu konuya yönelik muğlaklık giderilmeye çalışılabilir.
- Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma uygulamalarında gerçekleştirdikleri danışma oturumlarının sayısı ve niteliğinden duydukları memnuniyetlerine göre psikolojik danışma öz-yeterliğine etkisi incelenebilir.
- Süpervizyonun niteliğinden duyulan memnuniyete göre psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı süpervizyonun niteliğine ilişkin özellikler sunularak daha ayrıntılı araştırılabilir.
- Psikolojik danışman adaylarında süpervizyondan duyulan memnuniyetin psikolojik danışma temelinden olan ve olmayan akademisyenlerin süpervizör oldukları gruplarla karşılaştırmalı çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Danışan olarak psikolojik danışma yaşantısı geçirmeye göre psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı başka çalışmalar tarafından incelenerek alanyazındaki muğlaklık giderilmeye çalışılabilir.
- Akademik başarı değişkenine göre psikolojik danışma öz-yeterliğinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı başka çalışmalar tarafından da incelenerek alanyazındaki bu konuya yönelik muğlaklığın giderilmesine çalışılabilir.
- Bu araştırmanın akademik başarı değişkeni akademik not ortalaması ile sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmalarda akademik başarı değişkeni, psikolojik danışma uygulama becerileri de dikkate alınarak bakılabilir.
- Yabancı kaynaklı alanyazında mizah ve psikolojik danışmanlığa yönelik araştırmalar psikolojik danışmada mizahın kullanımı olarak geçse de içeriğin genellikle terapi süreci ile ilgili olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik danışma teknikleri ile mizahın harmanlandığı çalışmalara rastlanılmamıştır. Psikolojik danışma alanıza özgü psikolojik danışma süreci ve tekniklerine ilişkin daha çok çalışma yapılabilir.

**EKLER**

- EK-1: Araştırmanın Örnekleminde Yer Alan Katılımcılara Ait Betimsel Bilgiler
- EK-2: Psikolojik Danışma Öz-yeterlik Ölçeği (seçilmiş örnek maddeleri)
- EK-3: Mizah Tarzları Ölçeği (seçilmiş örnek maddeleri)
- EK-4: Kişisel Bilgi Formu
- EK-5: Süpervizyonun Niteliğine İlişkin Betimsel Bilgiler
- EK-6: Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu tarafından verilen izin belgesi

Ek 1.

## Araştırmanın Örnekleminde Yer Alan Katılımcılara Ait Betimsel Bilgiler

Üniversite	Cinsiyet		Oturum Sayısı			Danışma Yaşantısı		Süpervizyon Tarzı			Kişisel Gelişim Deneyimi	
	Kadın	Erkek	En Az	En Fazla	Ortalama (ss)	Evet	Hayır	Bireysel	Grup	Almayan	Evet	Hayır
<b>Anadolu</b>	24 (%70)	10 (%30)	16	32	21.41 (3.30)	28 (%82)	6 (%18)	1 (%3)	33 (%97)	-	32 (%94)	2 (%6)
<b>Çukurova</b>	39 (%78)	11 (%22)	2	10	6.06 (1.99)	25 (%50)	25 (%50)	2 (%4)	48 (%96)	-	40 (%80)	10 (%20)
<b>İnönü</b>	20 (%54)	17 (%46)	4	15	7.65 (1.93)	20 (%54)	17 (%46)	2 (%5)	35 (%95)	-	31 (%84)	6 (%16)
<b>Ondokuz Mayıs</b>	29 (%70)	17 (%30)	2	13	7.15 (3.62)	24 (%58)	17 (%42)	3 (%7)	20 (%49)	18 (%44)	31 (%76)	10 (%24)
<b>Osmangazi</b>	25 (%69)	11 (%31)	4	20	11.42 (3.92)	12 (%33)	24 (%67)	26 (%72)	10 (%26)	-	28 (%78)	8 (%22)
<b>Mersin</b>	19 (%68)	9 (%32)	6	16	9.25 (2.52)	10 (%36)	18 (%64)	17 (%61)	11 (%39)	-	24 (%86)	4 (%14)
<b>Gazi</b>	51 (%85)	9 (%15)	0	23	14.65 (3.51)	18 (%30)	42 (%70)	4 (%7)	51 (%85)	5 (%8)	48 (%80)	12 (%20)
<b>Toplam</b>	207 (%72)	79 (%28)	0	32	11.03 (5.77)	137 (%48)	149 (%52)	55 (%19)	207 (%72)	23 (%8)	234 (%82)	52 (%18)



EK-2: Psikolojik Danışma Öz-yeterlik Ölçeği (seçilmiş örnek maddeler)

**Genel Yönerge:** Bu ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemedeki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmedeki becerilerinizle ilgili 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 düşüncenizi en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz.

**Bölüm I. Yönerge:**

Gelecekte gerçekleştireceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağımıza ilişkin **kendinize güveninizi belirtiniz.**

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		↑				↑					↑
1	<b>Dikkati verme</b> (fiziksel olarak danışana yönelme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	<b>Dinleme</b> (danışanların iletmiş mesajları kavrama ve anlama)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	...										
	...										
	...										
14	<b>Rol oynama ve davranışın prova edilmesi</b> (danışanın oturumda rol oynamasına veya davranışları prova etmesine yardım etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	<b>Ev ödevi</b> (danışana bir sonraki oturuma kadar denemesi için terapötik ev ödevleri geliştirmek ve vermek)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**Bölüm II. Yönerge:** Gelecekte gerçekleştireceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yerine getirebileceğinize ilişkin **kendinize güveninizi belirtiniz.**

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		↑				↑					↑
1	Oturumları "olması gereken şekilde" ve odağı kaybetmeden sürdürme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Danışanınızın o an neye ihtiyacı olduğuna bağlı olarak en uygun yardım becerisini kullanarak tepki verme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	...										
	...										
	...										
9	Oturumlar sırasında amaçlarınızın (örneğin müdahalelerinizin amaçları) farkında olma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Danışanınıza sorularına ilişkin ne tür adımlar atması gerektiğine karar vermesi için yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**Bölüm III. Yönerge:** Gelecekte gerçekleştireceğiniz psikolojik danışma oturumlarında aşağıdaki özelliklere sahip bir danışanla, ne derece etkili bir şekilde çalışabildiğinize olan **kendinize güveninizi belirtiniz.** ("Etkili bir şekilde çalışma" ile başarılı uygulama planları geliştirme, etkili tepkiler ortaya koyma, zor etkileşimler süresince tutumunuzu sürdürme ve sonuç olarak danışanın sorunlarını çözmesine yardımcı olma beceriniz kastedilmektedir.)

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		↑				↑					↑
1	Klinik olarak depresyonda olan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Cinsel tacize uğramış	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	...										
	...										
	...										
15	Vermeye istekli olduğunuzdan daha fazlasını sizden isteyen (örn. görüşmelerin sıklığı veya problem çözme reçeteleri istemesi yönünden)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Oturumlarda manipülatif (yönlendirici) davranışlar gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

## EK-3: Mizah Tarzları Ölçeği (seçilmiş örnek maddeler)

Aşağıda farklı biçimlerde yaşanan ve dışa vurulan mizah yaşantıları ile ilgili ifadeler içermektedir. Sizden nasıl görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok **su andaki davranışlarınızı yansıtan içten cevaplar beklenmektedir.** Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Lütfen her madde için sizi en iyi yansıttığını düşündüğünüz ifadeyi aşağıdaki değerlendirme ölçeğini temel alarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamıyla katılıyorum
1. Genellikle çok fazla gülmem ya da başkalarıyla şakalaşmam.	1	2	3	4	5	6	7
2. Moralim bozuk olduğunda genellikle kendimi mizahla neşelendirebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
3. Birisi hata yaptığında çoğunlukla onunla bu konuda dalga geçerim.	1	2	3	4	5	6	7
...							
...							
...							
30. Neşelenmek için başkalarıyla birlikte olmam gerekmez, genellikle tek başımayken bile gülecek şeyler bulabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
31. Bir şey bana gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmem ya da bununla ilgili espri yapmam.	1	2	3	4	5	6	7
32. Başkalarının bana gülmesine izin vermek; benim, ailemi ve arkadaşlarımı neşelendirme tarzımdır.	1	2	3	4	5	6	7

## EK-4: Kişisel Bilgi Formu

### Kişisel Bilgi Formu

**Sevgili psikolojik danışman adayı,**

Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof.Dr. Ayşe Sibel TÜRKÜM danışmanlığında Anadolu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programı yüksek lisans öğrencisi Begüm SATICI tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın amacı, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma yapmaya yönelik inançları ve bazı kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamaktır. Araştırmanın uygulanacağı üniversitelerden rektörlük kanalıyla izin alma süreci tamamlanmıştır. Katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup kimlik belirleyici herhangi bir bilgi gerekmemektedir. Yanıtlarınız, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilip gizli tutulacaktır. Araştırma kapsamında vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup bireysel değerlendirmeler yapılmayacaktır. Bu nedenle, adınızı, soyadınızı ve numaranızı yazmanıza gerek yoktur.

İçten ve samimi yanıtlarınız ülkemizdeki psikolojik danışman adayları ile ilişkili bilimsel bilgi dağarcığına katkıda bulunacaktır. Ölçme araçlarında bulunan **her ifadeyi tam olarak işaretlemeniz** sonuçların daha sağlıklı olarak değerlendirilmesine yardım edecektir.

Anket genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemekle birlikte katılım sırasında anket soruları ya da herhangi bir sebeple rahatsızlık duyulduğu takdirde cevaplama işlemi yarıda bırakılabilir.

Uygulama ortalama 15dk dakika sürmektedir. Bu araştırmaya destek verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalışma hakkında ayrıntılı bilgi almak isterseniz Begüm SATICI (begumunal.thk@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Begüm SATICI, Yüksek Lisans Öğrencisi  
Anadolu Üniversitesi  
Rehberlik ve Psikolojik  
Danışmanlık ABD

Şartları okudum, kabul ediyorum.

**A.**

**1) Cinsiyetiniz (Lütfen işaretleyiniz):**

( ) Kadın

( ) Erkek

**2) Akademik not ortalamanız (Lütfen 3.sınıf sonunda ulaştığınız genel not ortalamanızı yazınız):** .....

**3) Okuduğunuz Üniversite(Lütfen yazınız):** .....

**B.**

**1) Lisans öğreniminiz süresince almış olduğunuz kuramsal dersleri başarılı bir psikolojik danışma uygulaması gerçekleştirmek için ne kadar yeterli buluyorsunuz? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)**

Hiç Yeterli Değil	Orta			Çok	
Yeterli	1	2	3	4	5

**2) Psikolojik danışma uygulamalarına başlamadan önce psikolojik danışma yapma konusunda kendinizi ne derece yeterli görüyordunuz? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)**

Hiç Yeterli Değil	Orta			Çok	
Yeterli	1	2	3	4	5

**3) Psikolojik danışma uygulamaları gerçekleştirdikten sonra psikolojik danışma konusunda kendinizi ne derece yeterli görüyorsunuz? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)**

Hiç Yeterli Değil	Orta			Çok	
Yeterli	1	2	3	4	5

4) Psikolojik danışma uygulamaları dersinde ön görüşme, başlangıç, çalışma ve sonlandırma evresi bulunan tamamlanmış **toplam kaç psikolojik danışma oturumu gerçekleştirdiniz?** (Lütfen yazınız)  
.....

5) Psikolojik danışma uygulamaları dersi süresince **toplam kaç danışan ile ön görüşme, başlangıç, çalışma ve sonlandırma evresi bulunan (yani tamamlanmış) psikolojik danışma oturumu gerçekleştirdiniz?** (Lütfen yazınız) .....

C.

1) Gerçekleştirdiğiniz danışma oturumları için süpervizyon aldınız mı? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)  
( ) Evet ( ) Hayır (Yanıtınız Hayır ise, lütfen BÖLÜM D'ye geçiniz)

2) Gerçekleştirdiğiniz psikolojik danışma oturumlarının toplam kaç tanesi için süpervizyon desteği aldınız?  
(Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

( ) Hepsi için süpervizyon aldım.  
( ) Bir kısmı için süpervizyon aldım. (Lütfen kaç oturum için süpervizyon aldığınızı yazınız).....

3) Lütfen almış olduğunuz süpervizyon tarzını ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

( ) Bireysel Süpervizyon (Bir süpervizör ve bir öğrenci ile gerçekleştirilen süpervizyon)  
( ) Grup Süpervizyonu (Bir süpervizör ve en fazla 12 öğrenciden oluşan süpervizyon grubu)  
( ) Diğer (Lütfen açıklayınız) .....

4) Almış olduğunuz süpervizyonla ilgili olarak, lütfen aşağıdaki özelliklerden her biri için size uygun olan maddeyi "Evet", size uygun olmayan maddeyi ise "Hayır" olarak işaretleyiniz.

Maddeler	EVET	HAYIR
1. Süpervizörüm doktora programı mezunu idi.		
2. Süpervizörümden geribildirim almadan bir sonraki danışma oturumunu yapmak zorunda kaldım.		
3. Süpervizörüm, cesaretlendirici ve olumlu geri bildirimlerde bulundu.		
4. Süpervizörüm, psikolojik danışmada kuramsal açıdan öğreticiydi.		
5. Süpervizörüm, psikolojik danışmada uygulama açısından öğreticiydi.		
6. Süpervizörüm, geribildirimde bulunurken öncelikle hatalarıma odaklandı.		
7. Süpervizyon sırasında süpervizörümle aramızda terapötik ilişkinin sağlandığını düşünüyorum.		
8. Süpervizyon alırken danışma oturumlarını süpervizörüme öncelikle yazılı bir rapor halinde sundum.		
9. Süpervizyon alırken danışma oturumlarını süpervizörüme sadece sözlü olarak anlattım.		
10. Süpervizyon alırken danışma oturumlarını süpervizörüme video kaydı ile sundum.		

5) Psikolojik danışma uygulamalarınız süresince almış olduğunuz süpervizyonun niceliğini (süpervizyon sayısını) ne kadar yeterli buluyorsunuz? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

Hiç Yeterli Değil Orta Çok  
Yeterli  
1 2 3 4  
5

6) Psikolojik danışma uygulamalarınız süresince almış olduğunuz süpervizyonun niteliğini (süpervizyonun kalitesini) ne kadar yeterli buluyorsunuz? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

Hiç Yeterli Değil Orta Çok  
Yeterli  
1 2 3 4  
5

## D.

1) Profesyonel olarak psikolojik danışma gerçekleştirmeden önce kendiniz danışan olarak psikolojik danışma sürecinden geçmeyi gerekli görüyor musunuz? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

( ) Evet ( ) Kararsızım ( ) Hayır

2) Daha önce danışan olarak psikolojik danışma süreci geçirdiniz mi? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

( ) Evet ( ) Hayır (Lütfen 7.soruya geçiniz.)

3) Psikolojik danışma aldığınız kişinin unvanı aşağıdakilerden hangisiydi? (Lütfen işaretleyiniz)

( ) Öğrenci ( ) Öğretim Elemanı  
( ) Psikolojik Danışman ( ) Diğer (Lütfen Açıklayınız) :

.....

4) Psikolojik danışma sürecini tamamladınız mı? Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

( ) Tamamladım ( ) Tamamlamadım.

5) Almış olduğunuz psikolojik danışma hizmetinden ne kadar memnun kaldınız? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

Hiç Memnun Kalmadım	Orta	Çok
Memnun Kaldım		
1	2	3
5		4

6) Geçirmiş olduğunuz psikolojik danışma yaşantısı, psikolojik danışma uygulama becerilerinizi geliştirmeniz açısından ne kadar etkili oldu? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

Hiç Etkili Değil	Orta	Çok
Etkili		
1	2	3
5		4

7) Lisans öğreniminiz süresince kişisel ve mesleki gelişim amaçlı bilimsel, kültürel ve sportif faaliyetlere katıldınız mı? (Lütfen sadece birini işaretleyiniz)

( ) Evet ( ) Hayır

EK-5.

## Süpervizyonun Niteliğine İlişkin Betimsel Bilgiler

Maddeler	Alınan süpervizyonun niteliği;		YETERLİ DEĞİL		ORTA		YETERLİ	
	EVET	HAYIR	EVET	HAYIR	EVET	HAYIR	EVET	HAYIR
Süpervizörüm doktora programı mezunu idi.	19 (%70)	8 (%30)	72 (%80)	18 (%20)	136 (%93)	10 (%7)		
Süpervizörümden geribildirim almadan bir sonraki danışma oturumunu yapmak zorunda kaldım.	20 (%74)	7 (%26)	51 (%57)	39 (%43)	57 (%39)	89 (%61)		
Süpervizörüm, cesaretlendirici ve olumlu geri bildirimlerde bulundu.	15 (%56)	12 (%44)	72 (%80)	18 (%20)	138 (%95)	8 (%5)		
Süpervizörüm, psikolojik danışmada kuramsal açıdan öğreticiydi.	13 (%48)	14 (%52)	69 (%78)	21 (%22)	137 (%94)	9 (%6)		
Süpervizörüm, psikolojik danışmada uygulama açısından öğreticiydi.	13 (%48)	14 (%52)	76 (%84)	14 (%16)	146 (%100)	-		
Süpervizörüm, geribildirimde bulunurken öncelikle hatalarıma odaklandı.	18 (%67)	9 (%33)	66 (%73)	24 (%27)	58 (%40)	88 (%60)		
Süpervizyon sırasında süpervizörümle aramızda terapötik ilişkinin sağlandığını düşünüyorum.	8 (%30)	19 (%70)	56 (%62)	34 (%38)	135 (%92)	11 (%8)		
Süpervizyon alırken danışma oturumlarını süpervizörüme öncelikle yazılı bir rapor halinde sundum.	19 (%70)	8 (%30)	67 (%74)	23 (%26)	112 (%77)	34 (%23)		
Süpervizyon alırken danışma oturumlarını süpervizörüme sadece sözlü olarak anlattım.	10 (%37)	17 (%63)	24 (%27)	66 (%73)	25 (%17)	121 (%83)		
Süpervizyon alırken danışma oturumlarını süpervizörüme video kaydı ile sundum.	14 (%52)	13 (%48)	64 (%71)	26 (%29)	91 (%62)	55 (%38)		

## EK-6: Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu tarafından verilen izin belgesi



T.C.  
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : 63784619-399-255

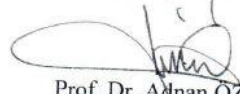
04/03/2014

Konu :

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 17.02.2014 tarihli ve 27899372-500-75 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans programı öğrencisi Begüm SATICI'nın "Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Algılarının Mizah Tarzları ve Diğer Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez uygulamasını, 2013-2014 öğretim yılı bahar döneminde Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirmesi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim.

  
Prof. Dr. Adnan ÖZCAN  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

GRİBÜ DYPBİK
Kayıt Tarihi: 04.03.2014
Kayıt No: 569

- Danışman

- Öğrenciye

04.03.2014

EAJ



06.03.2014  
İhsan



## KAYNAKÇA

- Abel, M. H. (1998). Interaction of humor and gender in moderating relationships between stress and outcomes. *The Journal of Psychology*, 132(3), 267-276.
- Adair, F. A. ve Sieger, L. (1984). *Improving performance through the use of humor*. Paper presented at the annual meeting of the Southeastern Psychological Association, New Orleans, LA.
- Aillaud, M. ve Piolat, A. (2012). Influence of gender on judgment of dark and nondark humor. *Individual Differences Research*, 10(4), 211-222.
- Akdoğan, R. ve Ceyhan, E. (2011). Terapötik ilişkide insan faktörü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 117-141.
- Al-Darmaki, F. R. (2005). Counseling self-efficacy and its relationship to anxiety and problem-solving in United Arab Emirates. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 323-335.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mizah tarzları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 1-8.
- Arıcıoğlu, A. ve Korkut-Owen, F. (2010). Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 152-160.
- Aslan, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve cinsiyetlerine göre mizah tarzlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Aslan, H., Çeçen, A.R. (2007). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre mizah tarzlarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 1-14.

- Aslan, S.H., Alparslan, N., Evlice, Y., Aslan, O. ve Cenkseven, F. (1996). Mizah duygusunun depresyon ve kişilikle ilişkisi. *Depresyon Dergisi*, 1(3), 99-102.
- Astedt-Kurki, P., Isola, A., Tammentie, T. ve Kervinen, U. (2001). Importance of humour to client–nurse relationships and clients’ well-being. *International journal of nursing practice*, 7(2), 119-125.
- Atıcı, M., Özyürek, R. ve Çam, S. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 24, 7-24.
- Avşar, V. (2008). *Öğretmen adaylarının mizah tarzları ve cinsiyet rolleri ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Aydın, S. İ. (2006). *Türkçe derslerinde mizah kullanımının öğrenci tutum ve başarısına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Cihan-Güngör, H. (2012). İlişkisel Mizah Envanterinin Türkçe’ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37), 11-23.
- Bagheri, E., Jaafar, W. M. W. ve Baba, M. B. (2012). University climate and counseling students’ self-efficacy. *Journal of Educational and Social Research*, 2(3), 95-107.
- Baker, D. B. (2002). Child saving and the emergence of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 374 – 381.
- Balick, M. J. ve Lee, R. (2003) The role of laughter in traditional medicine and its relevance to the clinical setting: healing with ha!, *Alternative Therapies in Health and Medicine*, 9(4), 88-90.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. New York: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychology*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75-78
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. 21 Kasım 2013 Tarihinde <http://www.uky.edu/~eushe2/BanduraPubs/BanduraGuide2006.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Bandura, A. ve Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 92-113.
- Bandura, A. ve Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586-598.
- Bankart, C. P. (1997). *Talking cures: A history of western and eastern psychotherapies*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Barbee, P. W., Scherer, D. ve Combs, D. C. (2003). Prepracticum service-learning: Examining the relationship with counselor self-efficacy and anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 43, 108–119.
- Barlow, J., Wright, C. & Cullen, L. (2002). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: Preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30, 37–53.

- Bentley, D. P. (2007). *Mindfulness and counseling self-efficacy: The mediating role of attention and empathy*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of North Carolina, Greensboro.
- Berk, R. A. (2001). The active ingredients in humor: Psychophysiological benefits and risks for older adults. *Educational Gerontology*, 27, 323-339.
- Berk, R. A. ve Nanda, J. P. (1998). Effects of jocular instructional methods on attitudes, anxiety, and achievement in statistics courses. *Humor: International Journal of Humor Research*, 11(4), 388-409.
- Bernard, J. M. ve Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3<sup>rd</sup> ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Besser, A. ve Zeigler-Hill, V. (2011). Pathological forms of narcissism and perceived stress during the transition to the university: The mediating role of humor styles. *International Journal of Stress Management*, 18, 197-221.
- Betz, N. E. ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectation to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Beutler, L. E. (1997). The psychotherapist as a neglected variable in psychotherapy: An illustration by reference to the role of therapist experience and training. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 4, 44-52.
- Beutler, L. E., Malik, M., Alimohammed, S., Harwood, M. T., Talebi, H., Noble, S., & Wong, E. (2004). Therapist variables. Lambert, M. J. (Ed), *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change 5<sup>th</sup> Ed.*,(139-193). New York: Wiley.
- Bizi, S., Keinan G., ve Beith-Hallahmi, B. (1988). Humor and coping with stress: A test under real conditions. *Personality and Individual Differences* 9, (6), 951-956.

- Blevins, T. L. (2010). Humor in therapy: Expectations, sense of humor, and perceived effectiveness. Yayınlanmamış doktora tezi, Auburn University.
- Bodenhorn, N. ve Skaggs, G. (2005). Development of the school counselor self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 14-28.
- Bong, M. (1995). *Epistemological beliefs and generalizability of self-efficacy: Implications for instructional design*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Southern California, California.
- Borders, L. D. (2012). Dyadic, triadic, and group models of peer supervision/consultation: What are their components, and is there evidence of their effectiveness? *Clinical Psychologist* 16, 59–71.
- Boyle, G. J. ve Joss-Reid, J. M. (2004). Relationship of humour to health: A psychometric investigation. *British journal of health psychology*, 9(1), 51-66.
- Bradley, C. ve Fiorini, J. (1999) .Evaluation of counseling practicum: National study of programs accredited by CACREP. *Counselor Education and Supervision*, 39, 110-111.
- Brenda, B. (1983). *Trainee uses of reciprocal peer supervision and of faculty supervision in psychotherapy training*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Microfilms International, Arbor, ABD.
- Brookby, S. A. (2004). *Academic self-efficacy and social self-concept of mathematically gifted high school students in a summer residential program*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Missouri, Kansas.
- Brown, I. Jr., ve Inouye, D. K. (1978). Learned helplessness through modeling: The role of perceived similarity in competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 900-908.

- Brown, S.D., Lent, R.W. ve Larkin, K.C. (1989). Self-efficacy as a moderator of scholastic aptitude-academic performance relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 64-75.
- Bujack, L. K. (2012). *Predicting student persistence in adult basic education using interaction effects among academic self-efficacy and students participation and academic variables*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Capella University, Minneapolis.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları
- Büyüköze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-432.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi elkitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cann, A., Norman, M. A., Welbourne, J. L. ve Calhoun, L. G. (2008). Attachment styles, conflict styles and humour styles: Interrelationships and associations with relationship satisfaction. *European journal of personality*, 22(2), 131-146.
- Cann, A., Zapata, C. L. ve Davis, H. B. (2011). Humor style and relationship satisfaction in dating couples: Perceived versus self-reported humor styles as predictors of satisfaction. *Humor*, 24(1), 1-20.
- Cashwell, T. H. ve Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor selfefficacy. *The Clinical Supervisor*, 20, 39-47.
- Celso, B. G., Ebener, D. J. ve Burkhead, E. J. (2003). Humor coping, health status, and life satisfaction among older adults residing in assisted living facilities. *Aging & Mental Health*, 7(6), 438-445.
- Chen, G. ve Martin, R.A. (2007). A comparison of humor styles, coping humor, and mental health between chinese and canadian university students. *International Journal of Humor Research*, 20(3), 215-234.

- Claiborne, T. T. (2001). *Home and classroom learning environment correlates of academic self-efficacy in middle school mathematics*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Loisiaana State University, New Orleens.
- Collins, S. ve Long, A. (2003). Working with the psychological effects of trauma: Consequences for mental health-care workers—A literature review. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10, 417–424.
- Combs, J. E. (2001). *Academic self-efficacy and the overprediction of African American college student performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of California, Santa Barbara.
- Constantine, M. G. (2001). The relationship between general counseling self-efficacy and self-perceived multicultural counseling competence in supervisees. *The Clinical Supervisor*, 20 (2), 81-90.
- Corey, G. (2008), *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. (Çev. Tuncay Ergene). Mentis Yayıncılık.
- Corey, G., Corey, M.S. ve Callanan, P. (1998). *Issues and ethics in the helping professions (5<sup>th</sup> ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Cormier, S. ve Nuriou, P. S. (2003). *Interviewing and change strategies for helpers: Fundamental skills and cognitive behavioral interventions (5th ed.)*. Pacific Grove: Thomson-Brooks/Cole.
- Cormier, W.H. ve Cormier, L. S. (1991). *Interviewing strategies for helpers (3<sup>rd</sup> ed.)*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Coşkun, S. ve Ilgar, M. Z. (2004, Temmuz). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık deneyimi çalışmalarının adayların özyeterlilik algılarına etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (2009). *2009 Standards*. Erişim tarihi: 11 Kasım 2013 tarihinde

<http://cacrep.org/doc/2009%20Standards%20with%20cover.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Coykendall, S. J. (1993). *The relationship between counselor self-efficacy and developmental level during an eleven-week supervisory relationship*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Central Florida, Orlando, Florida.
- Crook, T. (2010). *Relationship between counseling self-efficacy and multicultural counseling self-efficacy among school counselors*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Auburn University.
- Çeçen, A. R. (2007). Humor styles in predicting loneliness among Turkish university students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(6), 835-844.
- 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, 120–130.
- Daniels, J.A. (1997). *The influence of performance feedback and casual attributions upon ratings of counseling of trainee exposure to clients 'negative affectivity and the supervisory alliance*. Yayınlanmamış doktora tezi, Loyola University, Chicago.
- De Koning, E. ve Weiss, R. L. (2002). The relational humor inventory: Functions of humor in close relationships. *American Journal of Family Therapy*, 30(1), 1-18.
- Deaner, L.S. ve McConatha, J. T. (1993). The Relation of Humor to Depression and Personality. *Psychological Reports*, 72, 755-763.
- Dixon, N. F. (1980). Humor: A cognitive alternative to stress. (Ed: C. D. Spielberger ve I. G. Sarason) *Anxiety and Stress, Cilt VII*, Washington, DC: Hemisphere.
- Doğan, S. (2000). The historical development of counseling in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 22, 57-67.



- Dowling, J. S. (2014). School-age children talking about humor: Data from focus groups. *Humor*, 27(1), 121–139.
- Doyle, R. E. (1992). *Essential skills and strategies in the helping process*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Dunnewold, A. L. (1982). *Effect of type of feedback on counselor self-efficacy, self-esteem, anxiety, and performance in a supervision analogue*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The Ohio State University.
- Durmuş, Y. (2000). *The relationship between sense of humor and coping strategies*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Durmuş, Y. ve Tezer, E. (2001). Mizah duygusu ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 47, 25-32.
- Durualp, E. (2006). *İlköğretimde sosyal bilgiler öğretiminde karikatür kullanımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Dye, H. A. ve Borders, L. D. (1990). Counseling supervisors: Standards for preparation and practice. *Journal of Counseling and Development*, 69, 27-29.
- Eisenberg, S. ve Delaney, D. J. (1993). *Psikolojik Danışma Süreci* (Çev. N. Ören, M. Takkaç) Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Ellis, A. (2000). Rational emotive behavioral therapy. In R. J. Corsini, & D. Wedding. (Eds.), *Current psychotherapies* (6th ed., pp.168–204). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Erickson, S. J. ve Feldstein, S. W. (2007). Adolescent humor and its relationship to coping, defense strategies, psychological distress and well-being. *Child Psychiatry and Human Development*, 37, 3, 255-271.
- Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Eysenck, H. J. (1972), Foreword. (Ed: J.H. Goldstein ve E. P.McGhee) *The Psychology of Humor*, London: Academic Press.
- Fabrizi, M. S. ve Pollio, H. R. (1987). A naturalistic study of humorous activity in a third, seventh, and eleventh grade classroom. *Merrill-Palmer Quarterly*, 107-128.
- Farrelly, F. ve Brandsma, J. (1974). *Provocative Therapy*. California: Meta Publishing Inc.
- Fenoglio, I. ve Georgeon, F. (2000). *Doğu'da Mizah*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Fernando, D. M. ve Hulse-Killacky, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self-efficacy of master's level counseling students. *Counselor Education & Supervision*, 44(4), 293-304.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Fitch, T. J. ve Marshall, J. L. (2002). Using cognitive interventions with counseling practicum students during group supervision. *Counselor Education and Supervision*, 41(4), 335-342.
- Fitts, S. D., Seby, R. A. ve Zlokovich, M. S. (2009). Humor styles as mediators of the shyness-loneliness relationship. *North American Journal of Psychology*, 11, 257-272.
- Franzini, L. R. (2001). Humor in therapy: The case for training therapists in its uses and risks. *The Journal of General Psychology*, 128(2), 170.
- Freiheit, S. R., Overholser, J. C. ve Lehnert, K. L. (1998). The association between humor and depression in adolescent psychiatric inpatients and high school students. *Journal of Adolescent Research*, 13(1), 32-48.
- Fry, P. S. (1995), Perfectionism, Humor and Optimism As Moderators of Health Outcomes and Determinants of Coping Styles of Women Executives, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 121, 213-245.

- Gamboa, V. ve Inacio, P. (2008). Internet self-efficacy and career Information search on the internet. *International Journal of Psychology*, 43(3-4), 139.
- Geçdoğan, B. ve Özpolat, A. G. (2007, Ekim). Psikolojik Danışma Becerilerini Ölçmek için Danışman Beceri Ölçeği. 9. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, İzmir.
- Gelkopf, M. (2011). The use of humor in serious mental illness: A review. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2011.
- Gist, M. E. ve Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Gladding, S. T. (2000). *Counseling: A Comprehensive Profession* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Gladding, S. T. (1995). Humor in counseling: Using a natural resource. *Journal of Humanistic Education and Development*, 34, 3-12
- Goldin, E. ve Bordan, T. (1999). The use of humor in counseling: The laughing cure. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 405-410.
- Golightly, T. R. (2007). *Defining the components of academic self-efficacy in Navajo American Indian high school students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Brigham Young University, Utah.
- Gömleksiz, M. N. ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarına ilişkin görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8/7, 201-221.
- Greason, P. B. ve Cashwell, C. S. (2009). Mindfulness and counseling self-efficacy: The mediating role of attention and empathy. *Counselor Education and Supervision*, 49(1), 2-19.

- Gruber, D. (2011). *The effect of the enhanced summer college readiness program on academic self-efficacy*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Toledo, Toledo.
- Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1749-1767.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133.
- Hackney, H. ve Cormier, S. (2005). *The professional counselor: A Process Guide to Helping*. (5th ed.). Boston: Pearson.
- Haig, R. (1986). Therapeutic uses of humor. *American Journal of Psychotherapy*, 15(4), 543-553.
- Haley, I. (1976). *Problem-solving therapy: New strategies for effective family therapy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hampes, W. P. (2005). Correlations between humor styles and loneliness. *Psychological Reports*, 96(3), 747-750.
- Hampes, W. P. (2006). Humor and shyness: The relation between humor styles and shyness. International. *Journal of Humor Research*, 19(2), 179-187.
- Hampes, W. P. (2010). The relation between humor styles and empathy. *Europe's Journal of Psychology*, 6(3), 34-45.
- Hanna, F. J. ve Bernak, F. (1997). The quest for identity in the counseling profession. *Counselor Education & Supervision*, 36, 194-204.
- Hanson, M. G. (2006). *Counselor self-efficacy: Supervision contributions, impact on performance, and mediation of the relationship between supervision and performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Southern Illinois University.

- Hay, J. (2000). Functions of humor in the conversations of men and women. *Journal of Pragmatics* 32, 709–742.
- Hehl, F. J. ve Ruch, W. (1985). The location of sense of humor within comprehensive personality spaces: an exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 6(6) 703-715.
- Hickman, G. P. ve Crossland, G. L. (2004). The predictive nature of humor, authoritative parenting style, and academic achievement on indices of initial adjustment and commitment to college among college freshmen. *Journal of College Student Retention*, 6(2) 225-245.
- Hirose, E. (1998). A review of career self-efficacy studies. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 46(3), 343-355.
- Horan, S. M., Bochantin, J. ve Booth-Butterfield, M. (2012). Humor in high stress relationships: Understanding communication in police officers' romantic relationships. *Communication Studies*, 63, 554-573.
- Houston, D. M., McKee, K. J., Carroll, L. ve Marsh, H. (1998). Using humour to promote psychological well-being in residential homes for older people. *Aging & Mental Health* 2, 328–332.
- Humeidan, M. (2002). *Counseling self-efficacy, supervisory working alliance, and social influence in supervision*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ball State University, Muncie.
- Iarussi, M. H., Tyler, J. M., Littlebear, S. ve Hinkle, M. S. (2013). Integrating motivational interviewing into a basic counseling skills course to enhance counseling self-efficacy. *The Professional Counselor*, 3, 161–174.
- Ibarra-Rovillard, M. ve Kuiper, N. A. (2011). Social support and social negativity findings in depression: Perceived responsiveness to basic psychological needs. *Clinical Psychology Review*, 31(3), 342-352.

- Israelashviri, M. ve Socher, P. (2007). An examination of a Counselor Self-Efficacy Scale (COSE) using an Israeli Sample. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 29(1), 1-9.
- İkiz, E. F. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
- İkiz, T. (1996). Mizah ve psikanaliz. *Cogito*, 9, 201-204.
- İlhan, T. (2005). *Öznel İyi Oluşa Dayalı Mizah Tarzları Modeli*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İncioğlu, M. (2003). *Utangaçlık düzeyleri farklı lise son sınıf öğrencilerinin durumluk mizah tepki düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Johnson, E., Baker, S. B., Kopala, M., Kiselica, M. S. ve Thompson, E. C. (1989). Counseling self-efficacy and counseling competence in prepracticum training. *Counselor Education and Supervision*, 28, 205-218.
- Johnson, M. E. (1985). *The relative effects of self-observation versus self-modeling on counselor trainees' anxiety, recall, self-evaluations, self-efficacy expectations and counseling performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of California, Santa Barbara.
- Joseph, S., Manafi, E., Iakovaki, A. M. ve Cooper, R. (2003). Personality, smoking motivation, and self-efficacy to quit. *Personality and Individual Differences*, 34, 749-758
- Kalkan, M. ve Odacı, H. (2005). Cinsiyet ve cinsiyet rolünün psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 23, 57-64.

- Karagöz, O. (2009). *İlköğretim Türkçe öğretmenlerinin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kazarian, S. S., ve Martin, R. A. (2004). Humour styles, personality, and well-being among Lebanese university students. *European Journal of Personality*, 18(3), 209-219.
- Kemp, S. D. (2011). *Academic self-efficacy and middle school students: A study of advisory class teaching strategies and academic self-efficacy*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, La Sierra University, California.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Başak Ofset.
- Knowles, R. T. ve Barr, D. J. (1968). Pseudo-Subjectivity in Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 46(6), 572-579.
- Kocarek, C. H. (2001). *Understanding the relationships among counseling self efficacy, anxiety, developmental level, coursework, experience, and counselor performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Western Michigan University, Kalamazoo, Michigan.
- Konradt, B., Hirsch, R. D., Jonitz, M. F. ve Junglas, K. (2013). Evaluation of a standardized humor group in a clinical setting: a feasibility study for older patients with depression. *International journal of geriatric psychiatry*, 28(8), 850-857.
- Kopala, M. (1987). *The impact of supervisory interventions on self-efficacy and anxiety of counselors: An evaluation of the single case research design*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The Pennsylvania State University.
- Kotthoff, H. (2006). Gender and humor: The state of the art. *Journal of Pragmatics* 38, 4-25.

- Köknel, Ö. (1999). *Günlük Hayatta Ruh Sağlığı*. 1. Baskı. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Köknel, Ö. (2009). *Gülerek Bilgilenmek*. İstanbul: Altın Kitaplar
- Kuiper, N. A. ve Martin R. A. (1998). Is Sense of Humor A Positive Personality Characteristic. (Ed: W. Ruch) *The sense of humor*, New York. Mouton de Gruyter.
- Kuiper, N. A. ve Martin, R. A. (1993). Coping humor, stress and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 25, 81-96.
- Kuiper, N. A., Grimshaw, M., Leite, C. ve Kirsh, G. (2004). Humor is not always the best medicine: Specific components of sense of humor and psychological well-being. *Humor* 17(1/2), 135–168.
- Kuiper, N. A., Martin, R.A. ve Olinger, L. J. (1993). coping humor stress and cognitive appraisals. *Canadian Journal Of Behavioral Science*, 25, 81-96.
- Ladany, N., Ellis, M. V. ve Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 447-455.
- Lambert, M. J. ve Ogles, B. M. (2004). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. Lambert, M. J. (Ed.), *Bergin and Garfields handbook of psychotherapy and behavior change* (5th ed., sf. 139-193). New York: Wiley.
- Lane, E.J., Daugherty, T.K. ve Nyman, S. J. (1998). Feedback on ability in counseling, self-efficacy, and persistence on task. *Psychological Reports*, 83,113-114.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R. ve Morrill, W. H. (1989). Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the Strong-Campbell Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 176–182.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273.



- Larson, L. M. ve Daniels, J.A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179–218.
- Larson, L. M., Clark, M. P., Wesely, L. A., Koraleski, S. F., Daniels, J. A., & Smith, P. L. (1999). Videos versus role plays to increase counseling self-efficacy in prepractica trainees. *Counselor Education and Supervision*, 38, 237-248.
- 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.
- Leach, M. M., Stoltenberg, C. D., McNeill, B. W. ve Eichenfield. G. A. (1997). Selfefficacy and counselor development: Testing the integrated developmental model. *Counselor Education & Supervision*, 37(2), 115-124.
- Lee, E. E. (2003). *Cultural mistrust, university alienation, academic self-efficacy and academic help seeking in African American college students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Nebraska, Lincoln
- Lee-Pollock, S. (2007). *An investigation of the relationship between graduate counseling students' perceptions of spirituality and counselor self-efficacy in secular and faith-based universities*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Central Florida, Florida.
- Lefcourt, H. M. ve Martin, R. A. (1986). *Humor and life stress: Antidote to adversity*. New York: Springer.
- Lefcourt, H.M. (2001). The Humor Solution. (Ed: C.R. Snyder, ) *Coping With Stress: Effective People and Processes*. New York: Oxford University Press.
- Leist, A. K. ve Müller, D. (2013). Humor types show different patterns of self-regulation, self-esteem, and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 551-569.

- Lent, R. W., Hackett, G. ve Brown. S. D. (1998). Extending social cognitive theory to counselor training: Problems and prospects. *The Counseling Psychologist*, 26(2), 295- 306.
- Lent, R.W., Hill, C. E. ve Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 97–108.
- Lent, R.W., Schmidt, J. ve Schmidt, L. (2006) Collective efficacy beliefs in student work teams: Relation to self-efficacy, cohesion, and performance. *Journal of Vocational Behavior* 68, 73-84.
- Lewis, C. A. (2006). *Academic motivation among college students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Wayne State University, Detroit.
- Liu, K. W. (2012). Humor styles, self-esteem and subjective happiness. *Discovery – SS Student E-Journal*, 1, 21-41.
- Long, D. L. ve Graesser, A. C. (1988). Wit and humor in discourse processing. *Discourse Processes*, 11(1), 35-60.
- Lyttle, J. (2001). The effectiveness of humor in persuasion: The case of business ethics training. *The Journal of General Psychology*, 128(2), 206-216.
- Lyubomirsky, S. ve Tucker, K. L. (1998). Implications of individual differences in subjective happiness for perceiving, interpreting, and thinking about life events. *Motivation and Emotion*, 22, 155-186.
- Makewa, L. N., Role, E. ve Genga, J. A. (2011). Teachers' use of humor in teaching and students' rating of their effectiveness. *International Journal of Education*, 3(2), 1-17.
- Maldonado, J. (2008). The influence of gender identification and self-efficacy on counseling students: A multicultural approach. *Journal of Multicultural, Gender and Minatory Studies*, 2(1), 1–12.

- Manstead, A.S.R., ve Van-Eekelen, S. A. M. (1998). Distinguishing between perceived behavioral control and self-efficacy in the domain of academic intentions and behaviors. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1375-1392.
- Maples, M. F., Dupey, P., Torres-Rivera, E., Phan, L. T., Vereen, L. ve Garrett, M. T. (2001). Ethnic diversity and the use of humor in counseling: Appropriate or inappropriate? *Journal of Counseling & Development*, 79(1), 53–61.
- Markey, P. M., Suzuki, T. ve Marino, D. P. (2014). The interpersonal meaning of humor styles. *Humor*, 27(1), 47-64.
- Martin R. A. (1998). Approaches to the sense of humor: A historical view., (Ed: W. Ruch) *The sense of humor*, New York: Mouton de Gruyter.
- Martin R. A. (2004). Sense of humor and physical health: Theoretical issues, recent findings, and future directions. *Humor: International Journal of Humor Research*, 17(1/2) 1-19.
- Martin, M. A. ve N. A. Kuiper, N.A. (1999). Daily occurrence of laughter: Relationships with age, gender, and Type A personality. *Humor: International Journal of Humor Research* 12(4), 355–384.
- Martin, R. A. ve Dutrizac, G. (2004). *Humor styles, social skills, and quality of interactions with close others: a prospective daily diary study*. Paper presented at the annual conference of the International Society for Humor Studies, Dijon, France.
- Martin, R. A. ve Lefcourt, H. M. (1984). The Situational Humor Response Questionnaire: A qualitative measure of sense of humor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(1), 145-155.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P. Larsen, G., Gray, J. ve Weir, K. (2003). Individual differences of uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48–75.

- Marziali, E., McDonald, L. ve Donahue, P. (2008). The role of coping humor in the physical and mental health of older adults. *Aging and Mental Health*, 12(6), 713-718.
- Maslow, A. (1954), *Motivation and Personality*, New York: Random House.
- McCosker, B. ve Moran, C. C. (2012). Differential effects of self-esteem and interpersonal competence on humor styles. *Psychology research and behavior management*, 5, 143.
- McGhee, P. E. (1979). *Humor: Its origin and development*. San Francisco: W.H. Freeman and Co.
- Melchert, T. P., Hays, V. L., Wilijanen, L. M. ve Kolocek, A. K. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counseling self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 74(6), 640-644.
- Miller, L. K. (2010). *The impact of intrusive advising on academic self efficacy beliefs in first-year students in higher education*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Loyola University Chicago, Illinois.
- Milner, H. R. ve Hoy, A. W. (2003). A case study of an African American teacher's self-efficacy, stereo-type threat, and persistence. *Teaching and Teacher Education*, 19, 263-276.
- Moran, C. C. (1996). Short-term mood change, perceived funniness, and the effect of humor stimuli. *Behavioral Medicine*, 22(1), 32-38.
- Moran, D. (1994). *Contingent valuation and biodiversity conservation in Kenyan protected areas*. Centre for Social and Economic Research on the Global Environment.
- Morreall, J. (1997). *Gülmeyi Ciddiye Almak*. (Çev. Aysevener, Kubilay Ve Şenay Soyer). İstanbul: İris Yayıncılık.

- Munson, W. W., Stadulis, R. E. ve Munson, D. G. (1986). Enhancing competence and self-efficacy of potential therapeutic recreators in decision making counseling. *Therapeutic Recreation Journal*, 20(4), 85-93.
- Myers, J. E. (1992). Wellness, prevention, development: The cornerstone of the profession. *Journal of Counseling and Development*, 71, 136-139.
- Myrick, R. D. (1997). *Development guidance and counseling: A practical approach* (3<sup>rd</sup> Ed), Minneapolis: Educational Media Corporation.
- Nazlı, S. (2012). *Aile Danışmanlığı* (9. Baskı). Ankara: Anı Yayınevi.
- Nelson, J. (2008). Laugh and the world laughs with you: An attachment perspective on the meaning of laughter in psychotherapy. *Clinical Social Work Journal*, 36, 41-49.
- Nesin, A. (2001). *Cumhuriyet Dönemi Türk Mizahı*. İstanbul: Adam Yayınları.
- Newby-Fraser, E. ve Schlebusch, L. (1998). Social support, self-efficacy and assertiveness as mediators of student stress. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 34(3-4), 61-69.
- Nezu, A. M., Nezu, C. M. ve Blissett, S. E. (1988). Sense of humor as a moderator of the relation between stressful events and psychological distress: A prospective analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 3, 520-525.
- Nilsen, D. L. F. (1993). *Humor scholarship: A research bibliography*. Westport, CT: Greenwood.
- Nussbaum, K., ve Michaux, W. W. (1963). Response to humor in depression: A predictor and evaluator of patient change? *Psychiatric Quarterly*, 37, 527-539.
- Oğuz-Duran, N. ve Yüksel, A. (2010). The Effects of Coping Humour and Gender on College Adjustment in Turkish Freshmen. *Education*, 130(3), 470-478.
- Oral, T. (1998). *Yaza Çize*. İstanbul: Reis Yayıncılık.

- Oruç, R. (2006). *Sosyal bilgiler öğretiminde mizah*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Overholser, J. C. (1992). Sense of humor when coping with life stress. *Personality and Individual Differences*, 13, 799-804.
- Özenç, S. (1998). *Algılanan anne-baba tutumlarının durumluk mizah tepki düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Özer, A. (1998). *Kuramsal Ve Uygulamalı Karikatür*. Etam Aş., Eskişehir.
- Özgün, M. S. (2007). *Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özgüven, İ. E. (1990). Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin dünü ve bugünü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1, 4-15.
- Özkan, H. İ. (2008). *Öğretmen ve öğrencideki mizah anlayışının sınıf atmosferine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Özteke, H. İ. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özünlü, Ü. (1999). *Gülmecenin Dilleri*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: Ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 32, 54-63.
- Özyürek, R., Çam, S. ve Kılıç-Atıcı, M. (2007). Psikolojik danışman eğitiminde okullardaki rehberlik uygulamalarının önerilen özellikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7, 555- 558.

- Pajares, F. (2002). Gender and Perceived Self-Efficacy in Self-Regulated Learning. *Theory into Practice*, 41(2), 116-125.
- Pamukçu, B. (2011). *The investigation of counseling self-efficacy levels of counselor trainees*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.
- Patterson, D. (2011). *Can I graduate from college?: The influence of ethnic identity, ethnicity, academic self-efficacy and optimism on college adjustment among community college students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Alliant International University, Los Angeles.
- Pearson, M. (2000) Flexible postgraduate research supervision in an open system, İçinde: M. Kiley & G. Mullins (Eds) *Quality in Postgraduate Research: making ends meet*. Proceedings of the 2000 Quality in Postgraduate Research Conference, sf. 103–118 (Adelaide, Advisory Centre for University Education, University of Adelaide).
- Plotnik, R. (2009). *Psikoloji'ye Giriş*. (Çev. Taner Geniş). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Potenza, M. T. (1990). *The impact of experience, supervision and educational degree on counselor perceptions of self-efficacy*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of Neebraska, Lincoln.
- Poyraz, A. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanında Lisans Öğrenimi Gören Son Sınıf Öğrencilerinin Yeterliklerine İlişkin Öznel Değerlendirmeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Pulvermacher, B. (2013). *Humor styles and social comparisons*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Northern Illinois University.

- Ridgway, I. R. ve Sharpley, C. F. (1990). Multiple measures for the prediction of counsellor trainee effectiveness. *Canadian Journal of Counselling*, 24(3), 165-177.
- Ruch, W. (1996). Measurement approaches to the sense of humor: Introduction and overview. *Humor*, 9, 239-250
- Ruch, W., Proyer, R. T. ve Weber, M. (2010). Humor as character strength among the elderly: Theoretical considerations. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 43, 8-12.
- Salameh, W. A. (1993) Teaching clinical humor. *Humor and Health Journal* 2, 1-4.
- Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499
- Sali-Bilgiç, H. (2011). *Rehber öğretmenlerin öz yeterlilikleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Saltuk, S. (2006). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Samson, A. C., Lackner, H. K., Weiss, E. M., & Papousek, I. (2012). Perception of other people's mental states affects humor in social anxiety. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 43, 625-631.
- Sanders, B. (2001), *Kahkahanın Zaferi: Yıkıcı Tarih Olarak Gülme*, İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Saraglou, V. ve Scariot, C. (2002). Humor Styles Questionnaire: Personality and educational correlates in Belgian high school and college students. *European Journal of Personality*, 16, 43-54.
- Sarı, T. ve Aslan, H. (2005). Mizah tarzları ve başaçıkma stratejileri arasındaki ilişki. *VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.



- Satıcı, S. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Öz-Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Schunk, D. H. (1985). Self-efficacy and classroom learning. *Psychology in the Schools*, 22(2), 208-223.
- Schunk, D. H. (2009). *Öğrenme Teorileri*. (çev. ed. Muzaffer Şahin). Ankara: Nobel Yayın.
- Sharpley, C. F. ve Ridgway, I.R. (1993). An evaluation of the effectiveness of self-efficacy as a predictor of trainees' counseling skills performance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 21, 73-81.
- Shultz, D. P. ve Shultz, S.E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Siviş-Çetinkaya, R. ve Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 37(4), 107-121.
- Smith, H. ve Betz, N. E. (2000). Development and evaluation of a measure of social self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 8, 282-302.
- Smith, M. M. (2010). *Perceptions of high school seniors' Montessori experiences and academic self-efficacy beliefs: A phenomenological study*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of South Carolina, Carolina.
- Southam, M. (2003). Therapeutic humor: Attitudes and actions by occupational therapists in adult physical disabilities settings. *Occupational therapy in health care*, 17(1), 23-41.
- Soyaldın, S. Z. (2007). *Orta öğretim öğrencilerinin öfke ifade tarzları ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi.

- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1988). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Starer, E. (1961). reactions of psychiatric patients to cartoons and verbal jokes. *Journal of General Psychology*, 65, 301-304
- Sultanoff, M. S. (2001). Levity defies gravity: Using humor in crisis situations. Erişim tarihi: 25 Aralık 2013 tarihinde, <http://www.aath.org/levity-defies-gravity-using-humor-in-crisis-situations> adresinden erişilmiştir.
- Sutton, J. Jr. ve Fall, M. (1995). The relationship of school climate factors to counselor self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 73, 331–336.
- Svebak, S. (1996). The development of the sense of humor questionnaire: From SHQ to SHQ-6. *Humor: International Journal of Humor Research*, 9, 341–361.
- Szabo, A. (2003). The acute effects of humor and exercise on mood and anxiety. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 152-162.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tang, M., Addison, K.D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connell, W. ve Stewart-Sicking, J.A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counselling students: An exploratory study. *Counselor Education & Supervision*, 44(1), 70-80.
- Tang, M., Fouad, N. ve Smith, P. (1999). Asian American' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 142-157.
- Thorson, A., Powell, F., Sarmany-Schuller, I. ve Hamps, P. (1997). Psychological Health And Sence Of Humor. *Journal Of Clinical Psychology*, 53 (6), 605-619.
- Traş, Z., Arslan, Ç. ve Taş, A. M. (2011). Öğretmen adaylarında mizah tarzları, problem çözme ve benlik saygısının incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 716-732.

- Tse, M. M., Lo, A. P., Cheng, T. L., Chan, E. K., Chan, A. H., & Chung, H. S. (2010). Humor therapy: Relieving chronic pain and enhancing happiness for older adults. *Journal of aging research*, 2010.
- Tucker, R. P., Judah, M. R., O'Keefe, V. M., Mills, A. C., Lechner, W. V., Davidson, C. L., Grant, D. M. ve Wingate, L. R. (2013). Humor styles impact the relationship between symptoms of social anxiety and depression. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 823-827.
- Tümekaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenler. *Eğitim Araştırmaları*, 23, 200-208.
- Türk PDR Derneği (2006). *PDR alanında çalışanlar için etik kurallar*. Ankara.
- Türkmen, F. (1998). *Doğu Ve Batı Dünyasında Mizah Anlayışı*. Türk Kültürü Araştırmaları (Fuat Köprülü Armağanı), 34/1-2, Ankara: Türk Kültürü Araştırmaları Enstitüsü Yayınları.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little Brown.
- Vance, J. E., Fernandez, G. ve Biber, M. (1998). Educational progress in a population of youth with aggressive and emotional disturbance: The role of risk and protective factors. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 6(4), 214-219.
- Veatch, T. C. (1998). A theory of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 11, 161-215.
- Ventis, W. L., Higbee, G. ve Murdock, S. A. (2001). Using humor in systematic desensitization to reduce fear. *The Journal of general psychology*, 128(2), 241-253.
- Voltan-Acar, N. (2009). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Ward, J. E. (2001). *An exploration of the development of counseling self-efficacy during the supervision process; including the dynamics of counselor development, the supervisory relationship, satisfaction with supervision, and experience.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Southern Illinois University, Illinois.
- Watkins Jr., C. E. (1983). Burnout in counseling practice: Some potential professional and personal hazards of becoming a counselor. *Personnel and Guidance Journal*, 61(5), 304- 308.
- Watson, P. D. (1992). *Counseling self-efficacy and counseling competence: A comparative study of clergy and counselors in training.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Purdue University, West Lafayette, Indiana.
- White, N K. (1996). The relationship between counselor-trainee extra-therapy characteristics and success in counselor training. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. California State Universitesi, Chicago.
- Whittaker, S. M. (2004). *A multi-vocal synthesis of supervisees' anxiety and self efficacy during clinical supervision: Meta-analysis and interviews.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Wittmer, J. (1993). Developmental school counseling: History, reconceptualization, and implementation strategies. Wittmer, J. (Ed.), *Managing your school counseling programs: K-12 developmental strategies (sy.2-11)*. Minneapolis, MN: Educational Media.
- Wolters, C. ve Pintrich, P. R. (1998). Contextual differences in student motivation and self-regulated learning in mathematics, English, and social studies classrooms. *Instructional Science*, 26, 27-47.

- Wong, Y. M. A. (2010). *Humor styles, social competence and loneliness: a study among 337 youngsters in Hong Kong and Hangzhou*. Yayınlanmamış Lisans Bitirme Tezi, City University of Hong Kong, Hong Kong. 5 Aralık, 2013 tarihinde, <http://lbms03.cityu.edu.hk/oaps/ss2010-4708-wym749.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Yaka, B. (2005). *Psikolojik danışmanların temel psikolojik danışma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yerin-Güneri, O., Büyükgöze-Kavas, A. ve Koydemir, S. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının profesyonel gelişimi: Acemilikten olgunlaşmaya giden zorlu yol. R. Özyürek, F. Korkut-Owen, D. W. Owen (Ed.) *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Meslekleşme Sürecindeki İlerlemeler*. İçinde (s. 139–162) Ankara: Nobel.
- Yerlikaya, E. (2003). *Mizah Tarzları Ölçeğinin (The Humor Styles Questionnaire) uyarlama çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yerlikaya, E. E. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yıldırım, T. (2012). Grupla psikolojik danışmada duyamadığımız ses: Suskunluk. *Kuram ve Uygulamalı Eğitim Bilimleri Dergisi*. 12(1), 119-134.
- Yip, J. A. ve Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality*, 40, 1202-1208.
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Yonkovitz, E. E. ve Matthews, W. J. (1998). The potential for strategic therapeutic humor in fostering self-observation: using both retrospective and concurrent client amusement. *Journal of Systemic Therapies*, 17, 45-57.
- Zahm, K. W., Veach, P. M. ve LeRoy, B. S. (2008). An investigation of genetic counselor experiences in peer group supervision. *Journal of Genetic Counseling*, 17, 220–233.
- Zhao, J., Kong, F. ve Wang, Y. (2012). Self-esteem and humor style as mediators of the effects of shyness on loneliness among Chinese college students. *Personality and Individual Differences*, 52(6), 686-690.