

## Psikologlarda Öz Yeterlilik Algısının Oluşmasında Mentorluk Rolünün Karma Yöntem Deseni ile İncelenmesi

Zekeriya Temircan\* 

### Öz

**Amaç:** Bu araştırmada psikologların öz-yeterlilik algısının oluşturulmasında mentorluk rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın nicel verileri 108 katılımcıdan sosyo-demografik bilgi formu ve Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Nitel veriler ise yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak toplam 22 katılımcıdan toplanmıştır. Verilerin nicel analizleri SPSS 25.0 programında, bağımsız t-testi ve ANOVA testi kullanılarak analiz edilirken nitel veriler betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmanın bulgularında, cinsiyet değişkeninin öz yeterlilik algısının oluşmasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı, yaş ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bulgularda, psikologların meslek alanında öz yeterlilik kazanmaları için uygulamalı eğitimin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Mesleğe başlayan psikologların mesleki deneyimlerinin eksik olduğunu, uygulama alanlarında kendilerini yetersiz gördüklerini ve kullanılacak araç ve yöntem konusunda mentor yardımına ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Kişisel ve mesleki deneyim kazanmaları açısından mentor uygulamasının önemini ifade ederek bu uygulama hakkında olumlu görüşler bildirmişlerdir.

**Sonuç:** Elde edilen sonuçlar çerçevesinde çalışan psikologların öz yeterlilik algısının düşük olduğu sağlanacak mentorluk uygulamasının mesleki deneyim kazanmada ve öz yeterlilik algısının oluşmasında faydalı olabileceği düşünülmektedir.

**Özgünlük:** Ülkemizde psikologların öz-yeterlilik algısının oluşmasında mentorluk rolünü inceleyen bir çalışma alan-yazında bulunmamaktadır. Psikologların öz-yeterlilik algısının mesleki gelişimleri açısından önemini karma bir araştırma modeli ile ele alan bu çalışma özgün ve alan yazına yeni bulgular ekleyen bir araştırmadır.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolog, Öz yeterlilik, Mentorluk, Karma model.

---

\* \*Dr. Öğr. Üyesi, Kapadokya Üniversitesi, Beşerî Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, drzekeriyatemircan@gmail.com

## Examining the Role of Mentoring in the Formation of Self-Efficacy Perception in Psychologists Using Mixed Methods Design

Zekeriya Temircan<sup>1</sup> ID 0000-0001-6017-3403

### **Abstract:**

**Purpose:** It was aimed to examine the role of mentoring in creating the self-efficacy perception of psychologists in this study.

**Method:** The quantitative data of the study were obtained from 108 participants using the socio-demographic information form and the General Self-Efficacy Scale. Qualitative data were collected using semi-structured questions, a total of 22. While the quantitative findings of the data were analyzed using the independent t-test and ANOVA test in the SPSS 25.0 program, the qualitative data were evaluated with the descriptive analysis method.

**Findings:** The findings showed that gender did not make a statistically significant difference in the formation of self-efficacy perception, and there was a significant difference between age and professional seniority. Participants stated that practical training is important for psychologists to gain self-efficacy in the field of profession. They also added that psychologists who started their careers lack professional experience, they see themselves as inadequate in their fields of practice, and they seek mentor help regarding the tools and methods to be used. Positive opinion was expressed about mentor to gain personal and professional experience.

**Implications:** To sum, it is thought that providing mentoring help psychologists who has low self-efficacy perceptions may be beneficial in gaining professional experience and creating a sense of self-efficacy.

**Originality:** In our country, there is no study examining the role of mentoring in the formation of the self-efficacy perception of psychologists. This study, which deals with the importance of self-efficacy perception of psychologists in terms of their professional development with a mixed research model, is an original research that adds new findings to the literature.

**Keywords:** Psychologist, Self-efficacy, Mentoring, Mixed model

---

<sup>1</sup>Assistant Professor, Kapadokya University, Humanities and Social Sciences, Department of Psychology, drzekeriyatemircan@gmail.com

## Giriş

Öz yeterlik, bireylerin hayatlarında problemleri çözme ve tamamlamaya yükümlü oldukları görevleri yerine getirebilme yeteneğine ve kabiliyetine sahip olduğuna dair inanç olarak ifade edilmektedir (Ng vd., 2008, s. 738). Kişinin bu görevleri icra etmede kendi kabiliyetine olan güveni aynı zamanda kendisi hakkındaki yargısı olarak ifade edilmiştir (Dutton vd., 2018: s. 56). Birey kendisi hakkındaki sahip olduğu bu görüşü ile bir işi başarıp başaramayacağı yargısına vararak öz yeterlik düzeyini de test etmiş olur. Öz yeterlilik ile ilgili öncü açıklamalar ve ilgili kavramlar ilk olarak William James tarafından kullanılmaya başlanmış (Deane vd., 2022: s. 811), daha sonra Albert Bandura tarafından Sosyal Bilişsel Kuram çerçevesinde tanımlanmıştır (Bandura, 2001). Yapılan çalışmalarda bireyin bir işi yaparken hissettiği duygular, düşünceler, motivasyonlar ve davranış şekillerinin öz yeterlik inancından etkilendiği vurgusu yapılmıştır (Boat vd., 2019: s. 581; Larose, 2013: s. 163). Öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin problemlerle başa çıkma yeteneklerinin daha fazla olduğu ve hedeflerini gerçekleştirilmede başarı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Little vd., 2010: s. 194). Bununla beraber öz yeterlik inançlarının bireylerin mesleki alanda refahını arttırdığı, seçtiği hedeflerde daha başarılı olduğu, dayanıklılık düzeyinin yüksek olduğu ve sorumlulukları için daha fazla çaba sarf ettiği ortaya konmuştur (Köksal vd., 2019: s. 197). Böylece bireyin öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilenecek kişisel özelliklerini birçok yönden zenginleştirdiği belirtilmiştir. Bireyler sahip oldukları yüksek öz yeterlik düzeyi ile başarısızlıkla sonuçlanan durumlarda kendilerini tekrar motive ederek zorlukların üstesinden gelme kabiliyetini geliştirebilir, birçok insanın hissettiği stres ve depresif durumlara karşı yatkınlıklarını azaltabilirler. Ayrıca öz yeterlik inancı, kendi kapasitelerinden ve kişisel yeterliliklerinden şüphe duyan bireyleri motive ederek, zorluklar karşısında yılmadan mücadele etmelerini sağlayabilir. Raposa vd. (2016: s. 324)'e göre, öz yeterlik inancının bireylerin motivasyonunu ve başarı düzeyini çok önemli ölçüde etkilediğini belirtmiştir. Sağlıklı bir öz yeterlik gelişiminde bireylerin farklılıkları, kişisel özellikleri ve yaptıkları iş iyi tanımlanmalı, ihtiyaç duyulan alanlarda gerekli destek mentorlar veya meslektaşlar tarafından sağlanmalıdır.

Mentorluk uygulaması yeni işe başlayan kişilerin yaşadıkları sorunları en aza indirmek ve daha başarılı olmalarını sağlamak için uygulanan bir uygulamadır (Gümüş ve Gök, 2016: s. 269). Aynı ortam ve koşullar aynı statüde ve unvanda çalışan bireyler için farklılık gösterebilir. Her birey kendi kapasitesi ölçüsünde değerlendirilerek, kaldırabileceği iş yükü ve sorumluluk dahilinde değerlendirilmeli ve ihtiyacı görüldüğünde kişilere mentorluk desteği sağlanmalıdır. Bireyler arası kıyas, olumsuz eleştiri, suçlama, yargılama gibi olumsuz davranışlar hem bireyin motivasyonu olumsuz yönde etkiler hem de öz güven kaybına neden olabilir. Böyle durumlarda bireyler

sunulan mentor yardımına karşı bile olumsuz davranışlar sergileyebilir. Öz yeterliliğin kazanılmasında ailenin, akran grubunun, okulun yanı sıra mentorun da rolü yadsınamaz derecede önemlidir. Özellikle yeni göreve başlayan bireyler kurumlara alışma aşamasında hem mesleki açıdan hem de sosyal açıdan sorunlar yaşayabilirler. Birçok meslek grubunda mentorluğun önemi ve olumlu etkileri vurgulanmışken, gelişen bir meslek grubu olan psikologlar içinde mentorluk konusu çok önemli bir etmendir. İlgili alan yazın incelendiğinde farklı meslek gruplarına ait bireylerin, meslek hayatlarının ve kariyerlerinin başında mesleki bilgi ve deneyim eksikliklerinden dolayı problem yaşadıkları belirtilmiştir (Azizli vd., 2015: s. 59). İş ortamına uyum sağlayamama, kendisini yetersiz görme, mesleki donanımdaki eksiklikler, yapılan işin rol ve fonksiyonundaki yanlış anlayışlar, zaman yönetimi, yetersiz kaynak sorunları, sosyal ve mesleki beklentinin yüksek olması gibi konular diğer mesleklerde olduğu gibi psikologlar için de özgüven eksikliğine neden olmaktadır (Byrne vd., 2008: s. 437). Bu nedenle yeni işe başlayan psikologların iyi bir danışman veya psikolog olması, mesleki ve sosyal sorumluluklar arasında denge kurması, etik kurallar çerçevesinde hareket etmesi ve ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşım sağlama yollarını öğrenmeye ihtiyaçları olduğu gözlemlenmiştir. Mesleğin ilk yıllarında karşılaşılabilecek problemleri çözme yöntemlerini öğrenme, mesleki donanım kazanma ve en önemlisi öz yeterlilik algısının oluşmasında psikologlara sağlanacak mentor uygulaması önem arz etmektedir.

Mentorluk uygulaması, bir meslek alanında daha bilgili ve deneyimli kişinin daha az deneyimli kişiye yardım ederek mesleki ve kişisel gelişimine katkı sağlayan bir süreçtir (Akay ve Gürgür, 2018: s. 11). Bu süreç boyunca mentor rolünde olan kişi öğretmenlik, danışmanlık ve yönlendirme yapan kişi olarak tanımlanmaktadır (Aslan ve Öcal, 2012: s. 33). Mentorluk uygulamasının hemen hemen her meslek alanında bir ihtiyaç olduğu ve mesleğe yeni başlayan kişilerin yalnızlık hissini azaltma, öz-güven geliştirme, mesleki gelişim, kendini değerlendirme ve problem çözme becerilerinin gelişmesinde yararlı olduğu ortaya konmuştur (Bakioglu ve Hacifazlioglu, 2000: s. 8-9). Mentorluk uygulaması; daha az tecrübeli kişilerin kendi potansiyel ve kapasitelerini arttırdığı, zaman yönetimi, beceri geliştirme, model olma, daha iyi iletişim kurma birçok konuda kişilere fayda sağladığı belirtilmiştir (Erol ve Özdemir, 2018: s. 884). Ülkemizde mentorluk uygulaması çok etkin bir şekilde işletilmemekle birlikte özellikle öğretmenlik programlarındaki uygulamaları örnek teşkil edilecek seviyededir. Öğretmenlik programlarının son sınıflarındaki öğretmen adaylarının ve stajyer öğretmenlerin okullarda yapılan uygulamalarda deneyimli öğretmenler tarafından izlenmesi mentorluk uygulama örnekleri arasındadır (Akçamete vd., 2010: s. 4).

Bu kapsamda sağlanacak mentorluk uygulaması psikologlara sadece mesleki gelişim sağlamayacak kurumlarının fonksiyonlarını daha iyi icra etmesine de yardımcı olacaktır. Başta Amerika olmak üzere birçok batılı ülkelerde mentorluk uzun yıllardır devam eden bir uygulamadır. Hem kuruma hem de bireye büyük kazançlar sağladığına inanılan mentorluk programının ülkemizde özellikle psikologlar açısından formal bir mekanizma şeklinde yapılmadığı görülmektedir. Mentorluk modelinin uygulanması daha iyi psikologların yetişmesine katkı sağlayacağı gibi, tecrübeli meslektaşlar tarafından verilecek rehberlik ile bireylerin mesleki gelişimi hem kendilerine hem de kurumlarına büyük faydalar sağlayacaktır. Özellikle eğitim alanında yapılan çalışmalarda akademik mentorluk uygulamasının hem yeni eğitimciler hem de akademik çevreye önemli katkılar sağladığı belirtilmiştir (D'Abate ve Eddy, 2008: s. 368; Haggard vd., 2011: s. 289; Ragins ve Kram, 2007: s. 67). Mentor yardımı alan eğitimcilerin kurumlarında daha hızlı kabul gördüğünü, daha az duygusal ve sosyal sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca mentorluk yardımı alan bireylerin, çalışanlarla daha az iletişim sorunları yaşadığı, daha hızlı mesleki kimlik kazandığı, yüksek düzeyde öz güven ve öz yeterliliğe sahip oldukları vurgulanmıştır (Dougherty ve Dreher, 2007: s. 72).

Mesleki anlamda insan yetiştirme konusunda yaşanan zorluklar ve sorunlardan dolayı alan çalışanları çok farklı mesleki problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Nitelikli insan yetiştirme konusunda mentorluk uygulamalarının (öğretim programları, öğretmen yetiştirme, akran ilişkisi, aday ve danışman öğretmen programı ve hizmet içi eğitim faaliyetleri) olumlu katkılar sağladığı ve mentorluk uygulamasına duyulan ihtiyacın her geçen gün arttığı söylenebilir. Diğer meslek alanlarında olduğu gibi psikologlar için de fayda sağlayacak olan mentorluk uygulamasına duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Ülkemizde mentorluk uygulamaları konusunda sınırlı sayıda araştırma yapılmış (Gümüş ve Gök, 2016; Kılıç ve Serin, 2017; Kulaç ve Hatun, 2013; Kuzu vd., 2012; Levent, 2016; Subaşı ve Yıldız, 2020; Şahinoğlu ve Arslan, 2019) olmasının yanı sıra özellikle psikologların öz yeterlilik algısının oluşmasında mentorluk uygulamasının rolünü araştıran çalışma bulunmamaktadır. Karma yöntem deseni kullanılarak yapılan bu çalışma psikologların öz yeterlilik algısının oluşmasında mentorluk rolünü inceleyerek alan yazına yeni bulgular ve bilgiler sağlamayı amaçlamıştır.

## **Yöntem**

### ***Araştırma Deseni***

Psikologların çalıştıkları yerlerde öz yeterlilik algılarının oluşmasında mentorluk uygulaması ile ilgili bakış açılarını inceleyen bu çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemlerini bir arada kullanan karma yöntem deseni kullanılmıştır. Karma yöntem ile yapılan çalışmalarda veriler hem nicel hem de nitel olarak analiz edilerek daha güvenilir sonuçların oluşmasını sağlarlar

(Baki ve Gökçek, 2012: s. 3). Bu çalışmada sıralı açıklayıcı desen kullanılarak ilk olarak nicel veriler analiz edilip daha sonra nitel veriler yorumlanmıştır. Bu sayede psikologların öz yeterlilik algısının oluşmasında mentorluk rolünün ilişkisi karma yöntem ile incelenmiştir.

### **Örneklem**

Araştırmanın nicel örneklemini farklı yerlerde çalışan 108 psikolog oluştururken, nitel örneklemini 22 psikolog oluşturmuştur. G\* power analizi kullanılarak hesaplanan örneklem büyüklüğünde alfa hata %5 ve beta hata %10 olarak alınmış, değişkenler arasındaki farklılıklar yapılan istatistiksel analizler sonucunda belirtilmiştir. Nicel verilerin analizi sonucunda nitel veriler kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Nitel verileri elde etmek için ulaşılan bir psikolog örneklemini oluşturduktan sonra kartopu yöntemi ile diğer katılımcılara ulaşılmış ve nitel örnekleme büyüklüğü olan 22 kişiye ulaşılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın nicel boyutunda veriler sosyo-demografik form ve Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılarak elde edilirken, nitel verilerin toplanması için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Sosyo-demografik form: Araştırmacı tarafından hazırlanan bu form ile katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve çalıştığı kurum gibi bilgiler elde edilmiştir.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği: Araştırmada katılımcıların genel öz yeterlilik algılarını tespit etmek için, Yılmaz ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. İlk olarak Sherer vd. (1982) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Türkçe 'ye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiştir. 17 maddeden oluşan ölçek katılımcıların öz yeterlilik algılarını; başlama, yılmama ve sürdürme çabası/ısrar alt boyutları ile 5'li Likert tipi cevaplar ile ölçmektedir. Ölçeğin Cronbach' alfa değeri .80 olarak belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa değeri .89 olarak bulunmuştur.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırmada verilerin toplanması ve değerlendirilmesi nicel ve nitel olarak iki bölümde gerçekleştirilmiştir.

#### *Nicel Verilerin Toplanması*

Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılardan veriler, sosyo-demografik form ve Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği anketi kullanılarak toplanmıştır.

### *Nitel Verilerin Toplanması*

Nitel veriler araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden bir katılımcı ile kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak toplam 22 katılımcıdan elde edilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenen katılımcılar ile belirlenen gün ve tarihte araştırmacı tarafından alan yazın taraması yapılarak hazırlanan yarı yapılandırılmış sorulardan (Ör. Mentorluk uygulamasının mesleki deneyim ve gelişiminize katkı sağlayacağı hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Psikologların mesleki konularda ihtiyaç duydukları bilgiler mentorluk uygulaması ile giderilebilir mi? Mesleki yetersizliklerin giderilmesi için mentor tarafından hangi konularda yardıma ihtiyacınız bulunmaktadır? Mesleki deneyim kazanmada kendinizi hangi konularda eksik ve yetersiz görüyorsunuz? Mentorluk uygulamasının bu eksikliklerin giderilmesindeki önemi hakkında ne düşünüyorsunuz?) veriler toplanmıştır. Görüşme öncesi çalışmanın amacı anlatılarak ve bilgilendirilmiş onam alınarak katılımcılardan ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş ve gözlem notları tutulmuştur. Veri analizi görüşmelerden sonra ses kayıtları dinlenerek ve gözlem notları ile karşılaştırılarak yapılmıştır.

### *Verilerin Değerlendirilmesi*

#### *Nicel Verilerin Değerlendirilmesi*

Araştırmanın nicel verileri SPSS programı 25.0 kullanılarak analiz edilmiş ve verilerin değişkenlere göre farklılığını tespit etmek için bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İstatistik anlamlılık düzeyi  $p < .05$  olarak alınmıştır. Araştırmanın diğer aşamasında yarı yapılandırılmış görüşme sorularından elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Verilerin betimsel analizleri için tematik olarak oluşturulan çerçevede veriler işlenerek bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın nicel boyutunda katılımcılara ait tanıttıcı özellikler Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırmaya katılan 108 kişinin %44.4'ü erkek, %55.6'sı kadındır. Katılımcılara ait cinsiyet dağılımında büyük farklılık gözlemlenmemiştir. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında %57.4'ü 18-25 yaş, %33.3'ü 26-40 yaş ve %17.3'ü ise 41 yaş ve üzeri aralığında iken %73.1'i bekar ve %26.9'u evli olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde %50'si 1-5 yıl, %42.5'i 6-10 yıl ve %7.5'inin 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları, %28.7'sinin kendi iş yerinde çalıştığı, %40.7'sinin özel kurumlarda ve %30.6'sının da kamu kurumlarında çalıştığı belirlenmiştir. (**Tablo 1**).

**Tablo 1.** Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerinin dağılımı (N=108)

Özellikler		n	%
Cinsiyet	Erkek	48	44.4
	Kadın	60	55.6
Yaş	18-25	62	57.4
	26-40	36	33.3
	41 ve üzeri	10	17.3
Medeni Durum	Evli	29	26.9
	Bekar	79	73.1
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	54	50
	6-10 yıl	46	42.5
	11 ve üzeri	8	7.5
Çalıştığı Kurum	Kendi Yeri	31	28.7
	Özel	44	40.7
	Kamu	33	30.6

Tablo 2’de katılımcıların Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların; başlama ( $t_{(106)}=.522, p>.05$ ), yılmama ( $t_{(106)}=.482, p>.05$ ), sürdürme çabası/ısrar ( $t_{(106)}=.107, p>.05$ ), cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği görülmüştür. Bununla beraber kadınların başlama ( $X=25.04$ ) ve yılmama ( $X=25.66$ ) alt boyutlarından aldıkları puanların erkeklere göre; erkeklerin sürdürme çabası/ısrar ( $X=18.94$ ) alt boyutundan aldıkları puanların kadınlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bekarların tüm alt boyutlardan; başlama ( $X=28.72$ ), yılmama ( $X=23.52$ ), sürdürme çabası/ısrar ( $X=17.96$ ) aldıkları puanların evlilere göre yüksek olduğu bulunmuş ve medeni durum ile genel öz-yeterlilik alt boyutları arasında da istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

Tablo 3’te katılımcılara ait yaş, mesleki kıdem ve çalıştığı kurum ile genel öz-yeterlilik alt boyutları arasındaki ANOVA sonuçları verilmiştir. Katılımcıların genel öz-yeterlilik alt boyutları olan başlama ( $F_{(2-105)}= 12.85, p<.05$ ), yılmama ( $F_{(2-105)}= 12.73, p<.05$ ), sürdürme çabası/ısrardan ( $F_{(2-105)}= 18.08, p<.05$ ) aldıkları puanın yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Mesleki kıdem ile öz-yeterlilik alt boyutları; başlama ( $F_{(2-105)}= 3.21, p<.05$ ), yılmama ( $F_{(2-105)}= 6.58, p<.05$ ) ve sürdürme çabası/ısrar ( $F_{(2-105)}= 5.07, p<.05$ ) puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Ancak, çalıştığı kurum ile öz-yeterlilik alt boyutları; başlama ( $F_{(2-105)}= 7.52, p>.05$ ), yılmama ( $F_{(2-105)}= 6.27, p>.05$ ) ve sürdürme çabası/ısrar ( $F_{(2-105)}= 5.15, p>.05$ ) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır. Bununla beraber, başlama alt boyutunda 26-40



**Tablo 2.** Genel Öz-Yeterlilik Ölçeğindeki Alt Boyutların Puanlarının Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p																																																																
Başlama	Erkek	48	24,9	3,52	106	.522	.392																																																																
	Kadın	60	25	3,87				Yılmama	Erkek	48	25,3	4,08	106	.482	.627	Kadın	60	25,7	4,12	Sürdürme Çabası/İsrar	Erkek	48	18,9	2,28	106	.107	.574	Kadın	60	18,8	2,61	Medeni Durum								Başlama	Evli	29	26,8	2,37	106	.281	.624	Bekar	79	28,7	4,08	Yılmama	Evli	29	22,6	3,55	106	.531	.974	Bekar	79	23,5	3,43	Sürdürme Çabası/İsrar	Evli	29	15,9	2,87	106	.452	.107
Yılmama	Erkek	48	25,3	4,08	106	.482	.627																																																																
	Kadın	60	25,7	4,12				Sürdürme Çabası/İsrar	Erkek	48	18,9	2,28	106	.107	.574	Kadın	60	18,8	2,61	Medeni Durum								Başlama	Evli	29	26,8	2,37	106	.281	.624	Bekar	79	28,7	4,08	Yılmama	Evli	29	22,6	3,55	106	.531	.974	Bekar	79	23,5	3,43	Sürdürme Çabası/İsrar	Evli	29	15,9	2,87	106	.452	.107	Bekar	79	18	2,69								
Sürdürme Çabası/İsrar	Erkek	48	18,9	2,28	106	.107	.574																																																																
	Kadın	60	18,8	2,61																																																																			
Medeni Durum																																																																							
Başlama	Evli	29	26,8	2,37	106	.281	.624																																																																
	Bekar	79	28,7	4,08				Yılmama	Evli	29	22,6	3,55	106	.531	.974	Bekar	79	23,5	3,43	Sürdürme Çabası/İsrar	Evli	29	15,9	2,87	106	.452	.107	Bekar	79	18	2,69																																								
Yılmama	Evli	29	22,6	3,55	106	.531	.974																																																																
	Bekar	79	23,5	3,43				Sürdürme Çabası/İsrar	Evli	29	15,9	2,87	106	.452	.107	Bekar	79	18	2,69																																																				
Sürdürme Çabası/İsrar	Evli	29	15,9	2,87	106	.452	.107																																																																
	Bekar	79	18	2,69																																																																			

( $X=24.52$ ) yaş ile 41 yaş ve üzeri ( $X=23.86$ ) arasında 26-40 yaş lehine, yılmama alt boyutunda 26-40 yaş üzeri ( $X=24.47$ ) ile 41 yaş ve üzeri ( $X=21.06$ ) arasında 26-40 yaş lehine, sürdürme çabası/ısrar alt boyutunda 26-40 yaş ( $X=17.44$ ) ile 41 yaş ve üzeri ( $X=11.96$ ) arasında 26-40 yaş lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür. Bununla beraber, başlama alt boyutunda 6-10 yıl mesleki kıdem ( $X=14.29$ ) ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdem ( $X=13.87$ ) arasında 6-10 yıl lehine, yılmama alt boyutunda 6-10 yıl mesleki kıdem ( $X=11.99$ ) ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdem ( $X=11.33$ ) arasında 6-10 yıl lehine ve sürdürme çabası/ısrar alt boyutunda 6-10 yıl mesleki kıdem ( $X=16.52$ ) ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdem ( $X=10.38$ ) arasında 6-10 yıl lehine anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür.

**Tablo 3.** Katılımcıların yaş, mesleki kıdem ve çalıştığı kurum değişkeninin genel öz yeterlilik alt boyutları puanları arasındaki farklara ilişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamlı fark
Başlama	18-25	62	26,88	1,74	12,85	.000	26-40 yaş, 41 yaş ve üzeri
	26-40	36	23,52	2,38			
	41 ve üzeri	10	25,86	3,07			
Yılmama	18-25	62	26,18	2,88	12,73	.000	26-40 yaş, 41 yaş ve üzeri
	26-40	36	22,47	2,75			
	41 ve üzeri	10	24,06	3,67			
Sürdürme Çabası/Israr	18-25	62	18,17	4,11	18,08	.001	26-40 yaş, 41 yaş ve üzeri
	26-40	36	15,44	3,94			
	41 ve üzeri	10	17,96	3,82			
<b>Mesleki Kıdem</b>							
Başlama	1-5 yıl	54	15,75	1,32	3,21	.011	6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	46	14,29	1,67			
	11 ve üzeri	8	13,87	2,08			
Yılmama	1-5 yıl	54	12,55	1,14	6,58	.000	6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	46	11,29	1,43			
	11 ve üzeri	8	11,33	2,43			
Sürdürme Çabası/Israr	1-5 yıl	54	19,08	2,73	5,07	.001	6-10 yıl, 11 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	46	16,52	2,46			
	11 ve üzeri	8	10,38	3,54			
<b>Çalıştığı Kurum</b>							
Başlama	Kendi Yeri	31	13,84	3,64	7,52	.621	-
	Özel	44	11,67	5,17			
	Kamu	33	14,74	4,66			
Yılmama	Kendi Yeri	31	15,66	1,96	6,27	.108	-
	Özel	44	13,07	2,35			
	Kamu	33	12,85	2,55			
Sürdürme Çabası/Israr	Kendi Yeri	31	27,17	3,66	5,15	.347	-
	Özel	44	26,85	3,06			
	Kamu	33	24,83	3,52			

### *Nitel Verilerin Değerlendirilmesi*

Araştırmaya katılan katılımcıların her birine numaralardan oluşan bir kod verilmiştir. Betimsel analiz yöntemi kullanılarak değerlendirilen nitel verilere ait örnek ifadeler aşağıda gösterilmektedir. Nicel veriler kavramsal boyutta incelendikten sonra nitel veriler bir çerçeve oluşturularak tematik çerçeveye göre yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan psikologlar ile yapılan görüşmelerde kullanılan yarı yapılandırılmış sorulara dair elde edilen veriler doğrultusunda betimsel analiz sonucu olarak ‘mesleki yetersizlik’, ‘uygulama eksikliği’, ve ‘kullanılacak araç ve yöntem belirsizliği’ olarak üç tema oluşturulmuştur. Katılımcılardan elde edilen veriler ile kullandıkları örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur. Katılımcılar ifadelerinde mesleki alanda uygulama, deneyim ve bilgi eksikliklerinden dolayı kendilerinde öz güven ve öz yeterlilik eksikliklerinin oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu eksikliklerin giderilmesinde mentor uygulamasının çok önemli yeri olduğunu savunan katılımcılar, daha önce öğrenemedikleri bilgileri ve deneyimleri sağlanacak mentor yardımı ile elde edeceklerine inandıklarını belirtmişlerdir.

Psikologların öz-yeterlilik algısının oluşmasını etkileyen faktörlere ilişkin oluşturulan temalar altında yer alan başlıklara yer verilmiştir. Buna göre mesleki yeterlilik temasını; mesleki gelişim ve deneyim, alan bilgisi, kişisel özellikler, öz-yeterlilik inancı, ekonomik durum ve aile ve sosyal çevre gibi başlıkların ifade ettiği soruları da içermektedir. Uygulama temasını; staj uygulamaları, uygulamalı ders çeşitliliği, çalışma ortamı, psikoloji laboratuvar deneyimi ve öz-yeterlilik inancı oluşturmaktadır. Bir diğer tema olan kullanılacak araç ve gereç ve yöntemleri; mesleki deneyim, hizmet öncesi eğitim, kullanılacak araç ve yöntem çeşitliliği hakkında bilgi, ölçüm ve değerlendirme kriterlerine sahip olma, süpervizyon deneyimi ve öz-yeterlilik inancı oluşturmaktadır.

Katılımcılardan elde edilen bilgiler ışığında oluşturan ‘mesleki yetersizlik’ temasına ait örnek ifadeler şu şekildedir;

**P4:** ‘Psikoloji bölümünden mezun olmama rağmen alanda tam olarak ne yapacağımı bilmiyorum, kendimi yetersiz gördüğüm için sadece meslektaşlarımı izleyerek ve yaptıklarından bir şeyler öğrenmek için çaba sarf ediyorum. Okulda eksik kalan kısımların keşke çalıştığım yerde mentor atanarak telafisi olsa.’

**P13:** ‘Ben kendimi hep klinik psikolog olarak görmek istedim ve bu yönde kendimi geliştirdim ancak iş imkanından dolayı eğitim sektöründe çalışıyorum ve hiçbir deneyime sahip değilim. Çalıştığım kurumda tek psikolog benim, bana mentorluk yapacak ya da yol gösterecek maalesef kimse yok. Mesleki yetersizliğim beni hem korkutuyor hem de kaygılandırıyor.’

**P16:** ‘Kendimi psikolog olarak nitelendirmek için öğrenmem gereken çok şey olduğuna inanıyorum, mesleki yetersizliğimi ancak mentor ya da başka bir uzman yardımı ile giderebilirim.’

Katılımcıların mesleki yetersizlik teması altında verdiği örneklerde de görüldüğü gibi psikoloji mezunları her ne kadar teorik dersleri başarı ile tamamlamış olsalar da mesleğe başladıkları takdirde kendilerini yetersiz görmektedirler. Mesleki yeterliliğin sağlanmasında eğitimcilere ve

akademisyenlere büyük görev düşmektedir. Öğrencilerin üniversite yıllarında aldıkları teorik derslerin yanında sağlanacak uygulamalı eğitimler hem psikologların mezun olmadan önce karşılaşabilecekleri senaryoları görmesi açısından hem de öz güven kazanmaları açısından faydalı olacaktır. Mentorluk uygulaması psikologların mesleki deneyim kazanmalarına, eksik bilgilerini gidermelerine ve alanda tecrübe kazanmalarına şüphesiz büyük katkı sağlayacaktır. Mesleki yetersizlik, katılımcıların verdiği cevaplardan oluşan ‘uygulama eksikliği’ temasının bir sonucu olarak da görülebilir. Yapılan görüşmelerde öğrencilerin uygulama konusundaki eksikliklerden dolayı öz güven ve öz yetersizlik algısı oluştuğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılar örnek ifadelerinde;

**P2:** ‘Kendimi tam manası ile psikolog hissetmiyorum, çünkü danışılan olarak nereden başlayacağımı bilmiyorum. Bazı şeyleri sorduğumda meslektaşlarımdan cevap alsam da mentor olarak bana yardım eden birisi yok’

**P10:** ‘Derslerde uygulama şansımız neredeyse hiç olmadığı için kendimi uygulama konusunda yetersiz ve kötü hissediyorum’ demiştir.

Yapılan görüşmelerden elde edilen verilerde uygulama eğitimi ve deneyimi eksik olan psikologların öz-güven eksikliği yaşadığı gözlemlenmiştir. Özellikle üniversite yıllarında laboratuvar uygulaması ve staj eksikliği gibi nedenlerden kaynaklı olarak uygulama konusunda yetersiz olarak mezun olan bireyler, çalıştıkları kurumlarda da mentor eksikliği veya hiç olmayışından dolayı da kendilerini geliştirememektedirler. Kendilerine yönelik görüşlerinde uygulamadaki bu eksikliklerin hem duygusal hem de psikolojik olarak kendilerini çok rahatsız ettiğini, seveerek gittikleri ve mezun oldukları bu bölümden soğumaların başladığını belirtmişlerdir. Ayrıca, özellikle özel kurumlarda çalışan bireylerin kamu da çalışanlara göre uygulama konusundaki yetersizlikleri sebebi ile iş kaybetme endişesi yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bununla beraber çalışanlar mesleki ve uygulama alanındaki yetersizliklerini meslektaşları ile paylaşmakta zorlandıklarını ifade ederek bu sorunu gidermenin en güzel yönteminin mentor programı ile gerçekleşeceğini savunmuşlardır. Böylece mentorluk uygulaması sayesinde mesleki gelişimleri artacakken, psikolojik durumlarının ve sosyal hayatlarının da olumlu yönde etkileneceğini belirtmişlerdir.

Psikologlar ile yapılan görüşmede bir diğer tema olarak ‘kullanılacak araç ve yöntem belirsizliği’ ifade edilmiştir. Elde edilen örneklerde;

**P21:** ‘Uygulama ve süpervizyon eksikliğim olduğu için hangi ölçme aracını hangi yöntemle kullanacağımı bilmiyorum. Mentor uygulaması ile bu konudaki yetersizliğimi giderebileceğimi düşünüyorum’.

**P19:** ‘Objektif ölçüm ve değerlendirme deneyimine sahip olmadığım için kendimi yetersiz hissediyorum, birilerinden bu bilgileri öğrenmek beni çok rahatlatacaktır.’

**P15:** ‘Kullanılacak araç ve yöntem hakkındaki bilgilerim ve uygulamalarım eksik olduğu için sertifika programlarına gidiyorum’ gibi ifadeler belirtmişlerdir.

Katılımcıların kullanılacak araç ve yöntem belirsizliğine ait örnek ifadeler yukarıda verilmiş olup, bu eksiklikten dolayı kendilerini alanda yetersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen temaların birbiri ile bağlantılı olduğu ve birinin sebebinin diğersinin sonucu olduğu söylenebilir. Katılımcıların özellikle uygulama alanında yaşadıkları sorunlar beraberinde mesleki yetersizlik ve öz güven eksikliğine neden olmaktadır. Uygulamada yaşanan sorunlara ek olarak ölçme ve değerlendirme de kullanılacak araç ve yöntemlerin bilinmemesinin hem mesleki hem duygusal sorunlara yol açtığı gözlemlenmiştir. Bu nedenlerden dolayı işini gerektiği gibi yapamama endişesinin psikologlarda yüksek düzeyde stres ve kaygı oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu noktada kendilerine rehberlik edecek mentorun rolünün çok önemli ve kıymetli olduğunu savunan katılımcılar, bu uygulama sayesinde mesleki yeterlilik kazanarak daha iyi hizmet vereceklerine inanmaktadırlar. Ölçme ve değerlendirmede kullanılan araç ve yöntemlerin öğretilmesi mesleğin en önemli kısımlarından biri olarak ifade edilmiştir. Bu yüzden mentorların hangi ölçme aracını hangi durumlarda ve nasıl kullanacağını göstermesi birçok sorunu çözeceğine inanılmaktadır. Mentorluk uygulamasının alanda çalışan psikologlara yön göstermesi ve mesleki deneyim kazanmaları açısından çok büyük öneme sahip olduğu söylenebilir.

Katılımcılardan elde edilen bilgiler ışığında uygulama ve kullanılacak araç ve yöntem temalarının psikologların öz-yeterlilik algısının oluşmasında belirgin bir şekilde ön plana çıktığı görülmektedir. Mesleki öz-yeterlilik algısının gelişmemesinde staj uygulamalarının eksikliğinin, uygulamalı ders çeşitliliğinin olmayışı ya da azlığı, psikoloji laboratuvar deneyimin kısıtlılığı gibi uygulama teması başlıkları gibi belirtilen eksikliklerinin yol açtığı belirtilmiştir. Bununla beraber psikologların öz-yeterlilik algısının oluşmasında mesleki deneyim ve hizmet öncesi eğitim yetersizlikleri, kullanılacak psikolojik testler hakkındaki bilgi ve süpervizyon eksikliği gibi konular katılımcıların en sık karşılaştıkları sorunlar arasında belirtilmiştir. Bu nedenlerden dolayı mentor psikologların hem kişisel hem mesleki öz-yeterlilik kazanmalarında mentorluk programlarının önemi ifade edilmiştir.

## **Tartışma**

Bu çalışmada psikologların öz yeterlilik algısının oluşmasında mentorluk uygulamasının rolü karma yöntem kullanılarak araştırılmıştır. Çalışmanın nicel bulguları arasında cinsiyet değişkeninin mesleki öz yeterlilik algısının oluşmasında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak katılımcıların yaş ve mesleki kıdemlerinin mesleki öz yeterlilik algısının oluşmasında anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Alan-yazın

incelendiğinde öz yeterlilik ve cinsiyet arasında farklı bulgulara yer verilmiştir. Huang (2013: s. 31) yaptığı çalışmada cinsiyet ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ilişki olmasa da erkekler lehine anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Judge vd. (2007: s. 115)'e göre cinsiyetin mesleki öz yeterlilik kazanmada rolünün olmadığını, ancak yaş ve mesleki kıdemin öz yeterlilik algısını yükselterek mesleki başarıya katkı sağlandığını belirtmiştir. Çalışmanın bulguları alan yazındaki bulguları destekleyici niteliktedir (Bakan ve İnci, 2021: s. 878; Grosemans vd., 2020: s. 37; Sheeran vd., 2016: s. 1181).

Çalışmada katılımcıların mesleki öz-yeterlik algılarının oluşmasında mesleki anlamda yaşadıkları yetersizliklere ilişkin görüşleri alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre psikologların genel olarak kendilerini alan bilgisi, mesleki gelişim ve deneyim, aile ve sosyal çevre desteği, öz-yeterlik inancı, alanı ile ilgili güncel bilgileri ve yenilikleri takip etme ve kişisel gelişim konularında yetersiz hissettikleri söylenebilir. Psikologların mesleki yeterlilik kazanmasında bu eksikliklerin giderilmesinde mentorluk uygulamaları ya da programlarının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bandura (1997: s. 15), mesleki deneyimin öz-yeterliliği etkileyen en önemli kaynak olduğunu belirterek öz yeterliği bireyin belirli bir performans ya da davranışı sergilemek için ortaya koyduğu etkinlikler yoluyla başarılı olabilme kapasitesine olan inancı olarak tanımlamaktadır. Yapılan eğitim çalışması araştırmalarında eğitimcilerin mesleki deneyimlerinin öz-yeterlik inançları ve algılarının kazanılmasında en iyi yordayıcı faktör olduğu belirtilmiştir (Yenen, 2022: s. 40). Hampton vd. (2020: s. 304)'nin eğitimciler üzerine yaptığı araştırmada mentorluğun bireylere öz yeterlilik kazandırmasının dışında çalışanların motivasyonlarını olumlu etkileyerek mesleki alanda yenilikler ürettiğini belirtmiştir. Çalışanların mentorluk uygulaması ile kendilerini daha rahat hissettikleri, bilgi ve deneyim paylaşımları ile kaliteli insan yetiştirmeye de yardımcı olduğunu savunmuştur (Dybowski vd., 2017: s. 82). Bununla beraber, Siwok-Awi (2020: s. 14) yaptığı araştırmada mentorluk yardımı almış iş yeri çalışanlarının daha iyi iletişim becerilerine, daha verimli çalıştıklarına ve yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip olduklarını vurgulamıştır. Psikologların mesleki alan da kendilerini yetersiz görmeleri çalışma hayatında uygulayacakları stratejiler ve kullanacakları araç ve yöntemler konusunda destekleyici bir faktör olacaktır. Dolayısıyla psikologlarda mesleki yeterliliğin kazanılmasının kişisel ve mesleki deneyimi artırmasının yanı sıra kariyer gelişimlerini de olumlu etkileyeceği söylenebilir.

Katılımcıların belirttikleri diğer konu uygulama alanında yaşadıkları sorunlar ve yetersizlikler olmuştur. Mesleki yeterlilikte dikkat çeken en önemli hususlardan biri psikologların çalışma alanları ile ilgili uygulama eksiklikleridir. Krauss ve Orth (2022: s. 850) yaptığı çalışmada çalışanların profesyonel hayata uygulamalı deneyimlerle adım atmalarının kendilerini daha donanımlı ve hazır hissetmelerine yardımcı olmakla beraber iş motivasyonlarının ve psikolojik iyi oluş hallerinin olumlu etkileneceğini

belirtmiştir. Farklı sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklere ait bireyleri gözlemlene fırsatı ile deneyimler elde edecek psikologlar uygulamalı programlar sayesinde farklı becerilerini geliştirme olanakları bulunacağı söylenebilir. Çalışmada katılımcıların uygulama konusundaki eksiklik ve yetersizliklerden dolayı yüksek seviyede öz-yeterlilik ve güven sorunu yaşadıkları söylenebilir. Psikologların görüştüğü kişilerin öğrenim düzeyleri, ekonomik seviyeleri, dil ve kültür farklılıkları gibi konularda karşılaşılabilecekleri sorunlar için alternatif çözüm yolları bulmaları konusunda daha önceden tecrübe edecekleri uygulamaların çok önemli olduğu vurgusu dile getirilmiştir. Baumeister ve ark. (2003: s. 38) yaptıkları çalışmada bireylerin uygulamalı eğitim sayesinde meslekleri ile ilgili bilgi, beceri ve anlayışlarını güçleneceğini bunun yanında farklı bakış açılarının ve çözüm yollarının ancak yapacakları uygulamalar sayesinde gerçekleşebileceğini belirtmiştir.

Katılımcıların belirttikleri bir diğer konu çalışma hayatında kullanacakları araç ve yöntemler hakkında olmuştur. Mesleki deneyim ve uygulama kadar önemli olan kullanılacak araç ve yöntem teknikleri psikologların alan bilgilerini bir disiplin bütünü olarak yansıtmalarını içermektedir. Öğrenilen bilginin olması gerektiği şekilde aktarılması ancak kullanılacak doğru stratejiler, yöntem ve teknikler sayesinde gerçekleşecektir (Akkuzu, 2011: s. 2618). Bu çalışmanın bulguları arasında en belirgin temalardan biri psikologların alanlarında kullanacakları araç ve yöntem konusu olmuştur. Psikologlar mentorluk uygulama ya da programları sayesinde daha önceden öğrendikleri yöntemleri uygulama bilmediklerini de etkin bir şekilde öğrenme fırsatı yakalayacaklarını düşünmektedirler. Böylece süreklilik ve değişime ayak uydurabilme, öz-yeterlilik ve öz-güven kazanma ancak kullanacakları farklı araç ve yöntem stratejileri ile mümkün olacaktır (Gökkyer ve Bakcak, 2018: s. 93). Katılımcıların kullanacakları uygun yöntem ve stratejilerin mesleki yeterliğe, deneyimlerine ve kişisel gelişimlerine olumlu katkılar sağlayacağını belirtmişlerdir.

Bu çalışmada psikologların mesleki alanda yaşadıkları zorluklar ve bu zorlukların mentorluk uygulaması ile aşılabileceğinin ön plana çıkması da sağlanmıştır. Alan-yazında psikologların öz-yeterlilik algısının oluşmasında mentorluk uygulamasının önemi ve sonuçlarına dair eksiklikten yola çıkılarak yapılan bu araştırmanın bulguları alanında daha az deneyimli ve desteğe ihtiyacı olan psikologların mesleki ve kişisel gelişimlerini tamamlamalarında mentorluk rolünün öneminin anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın elde ettiği bulgular ışığında özellikle uygulamalı eğitimin önemi, psikologların mezun olmadan önce elde edecekleri deneyimler ve ilk işe başladıklarında mentor yardımının önemi vurgulanmıştır. Psikologların mesleki alanda daha rahat, öz verili ve öz yeterliliği yüksek bireyler olarak çalışmasında mentorluk uygulamasının ne kadar önemli olduğu ifade edilmeye çalışılmıştır. Mentorluk uygulaması aynı

zamanda bireylerin farklılıklarını ortaya çıkararak ilgi duyacakları alanlarda çalışma ve araştırma olanağı da sunacaktır. Ayllón vd. (2019: s. 5), öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin iş hayatında yüksek performans sergilediğini belirtmiştir. Bandura (1997: s. 42) kişinin öz-yeterlilik gelişimini etkileyen faktörleri sıralarken bunlar arasından aile, çevre, kişilik, okul ve deneyimler olarak sıralamıştır. Bu çalışmada elde edilen görüşlerden psikologların özellikle deneyim konusunda yetersiz olduğu ve mentorluk uygulaması ile bu eksikliklerini giderebilecekleri vurgulanmıştır. Mentorluk uygulaması ile elde edecekleri her deneyim, bireyin öz-yeterlilik algısının gelişmesine katkıda bulunacağı gibi iş hayatında da sağlıklı ve olumlu geçişler yapmasına olanak sağlayacaktır. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler karşılaştıkları sorunları çözmede de daha aktif ve dirençli davranışlar sergileyerek olumsuz duygu ve düşüncelere karşı daha dayanıklı olabileceklerdir. Bu da hem bireylerin hem de kurumların kalite açısından daha ileri gitmelerini sağlayacaktır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Ülkemizde alan-yazında daha önce psikologların mesleki öz-yeterlilik algılarının gelişmesinde mentorluk rolü ile ilgili araştırma yapılmadığı için, bu çalışmanın bulgularının gelecekte yapılacak araştırmalara yön verme açısından önemli olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulabilir;

- Üniversiteler psikoloji lisans programlarında uygulamalı eğitime ağırlık vererek mezun olacak öğrencilerin mesleki deneyim kazanmasına katkı da bulunabilirler.
- Öğrenciler mezun olmadan önce staj, alan çalışması ya da mentorluk programlarına dahil olarak teori olarak öğrendikleri bilgileri uygulama fırsatı yakalayabilirler.
- Psikoloji laboratuvarı bulunmayan üniversiteler laboratuvar kurarak öğrencilerin bu laboratuvarlarda gözlem ve görüşme örnekleri, ölçme ve değerlendirmede kullanılacak araç ve yöntem uygulamaları sayesinde deneyimlerini artırabilirler.
- Üniversiteler öğrencilerin ilgi alanları dahilinde hastaneler, okullar, kreşler, yaşlı bakım merkezleri, adliyeler ve benzeri kurumlar ile anlaşmalar yaparak, öğrencilerin bu kurumlarda mentor eşliğinde deneyim kazanmalarını sağlayabilir.



**Kaynakça**

- Akay, E., ve Gürgür, H. (2018). Kaynaştırma uygulamalarında destek özel eğitim hizmeti sunan öğretmenin mesleki gelişimi: Mentörlük. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi-Journal of Qualitative Research in Education*, 6(1), 9-36.
- Akçamete, G., Aslan, B., ve Dinçer, Ç. (2010). Uygulama Öğretmenlerinin Mentörlük Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu II*. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akkuzu, N. (2011). Öğretmen adaylarının mesleki yeterlikleri ve mesleki yeterlikleri etkileyen faktörler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: bir yapısal eşitlik modeli örneği. *NWSA Education Sciences*, 6(4), 2611-2629.
- Aslan, B. ve Öcal, D., S. (2012). A case study on mentoring in a teacher development program. *Journal of Education and Future*, 2(1), 31 - 48.
- Ayllón, S., Alsina, Á., ve Colomer, J. (2019). Teachers' involvement and students' self-efficacy: Keys to achievement in higher education. *PLoS One*, 14(5), 1-11. doi: 10.1371/journal.pone.0216865.
- Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., ve Giammarco, E. A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82, 58-60.
- Bakan, G., ve Inci, F. H. (2021). Predictor of self-efficacy in individuals with chronic disease: Stress-coping strategies. *Journal of Clinical Nurse*, 30(5-6), 874-881. doi: 10.1111/jocn.15633.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (42) , 1-21.
- Bakioglu, A., ve Hacifazlioglu, O. (2000). Eğitim denetmenleri ve mentorluk. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 39-49.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Boat, A.A., Weiler, L.M., ve Bailey, M. (2019). Mentor's Self-Efficacy Trajectories During a Mentoring Program for At-Risk Adolescents. *The Journal of Primary Prevent*, 40, 575-589. <https://doi.org/10.1007/s10935-019-00566-z>.

- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1–44. <https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Byrne, Z. S., Dik, B. J., ve Chiaburu, D. S. (2008). Alternatives to traditional mentoring in fostering career success. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 429-442.
- D'Abate, C. P., ve Eddy, E. R. (2008). Mentoring as a learning tool: Enhancing the effectiveness of an undergraduate business mentoring program. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(4), 363-378.
- Deane, K.L., Boat, A.A., ve Haddock, S.A. (2022). The comparative roles of mentor self-efficacy and empathy in fostering relationship quality with youth. *Journal of Youth Adolescence*, 51, 805–819. <https://doi.org/10.1007/s10964-022-01584-7>
- Dougherty, T. W., ve Dreher, G. F. (2007). *Mentoring and career outcomes: Conceptual and methodological issues in an emerging literature*. In B. R. Ragins & K. E. 68 Kram (Eds.), *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice* (pp. 51-94). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Dutton, H., Deane, K. L., ve Bullen, P. (2018). Distal and experiential perspectives of relationship quality from mentors, mentees, and program staff in a school-based youth mentoring program. *Children and Youth Services Review*, 85, 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.12.008>.
- Dybowski C, Sehner S, ve Harendza S. (2017). Influence of motivation, self-efficacy and situational factors on the teaching quality of clinical educators. *BMC Medical Education*, 17(1):78-84. doi: 10.1186/s12909-017-0923-2.
- Erol, Y. C. ve Özdemir, T. Y. (2018). Öğretmen Adaylarının Okul Tabanlı Mentorluk ve Özyeterlik Algılarının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 874-894 .doi: 10.17240/aibuefd.2018.18.37322-431457
- Gümüş, E., ve Gök, E. (2016). Eğitim Fakültelerinde Akademik Mentorluk ve Göreve Yeni Başlayan Öğretim Üyelerinin Mentorluk İhtiyaçları. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2), 268-276. doi: 10.5961/jhes.2016.163
- Gökyer, N. ve Bakcak, S. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin özyeterlik düzeyleri: Elazığ ili örneği. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(3), 82-98.

- Grosemans, I., Coertjens, L., ve Kyndt, E. (2020). Work-related learning in the transition from higher education to work: The role of the development of self-efficacy and achievement goals. *British Journal of Educational Psychology*, 90(1),19-42. doi: 10.1111/bjep.12258.
- Hampton, D., Culp-Roche, A., Hensley, A., Wilson, J., Otts, J. A., Thaxton-Wiggins, A., Fruh, S., ve Moser, D. K. (2020). Self-efficacy and Satisfaction with Teaching in Online Courses. *Nurse Education*, 45(6), 302-306. doi: 10.1097/NNE.0000000000000805.
- Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., ve Wilbanks, J. E. (2011). Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. *Journal of Management*, 37(1), 280-304.
- Huang, C. (2013). Gender differences in academic self-efficacy: a metaanalysis. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1-35.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., ve Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.107.
- Kılıç, E. D. ve Serin, H. (2017). Süreç Olarak Mentorluk. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi* , 4 (2) , 1-8 .
- Krauss, S., ve Orth, U. (2022). Work experiences and self-esteem development: A meta-analysis of longitudinal studies. *European Journal of Personality*, 36(6), 849-869. Doi: 10.1177/08902070211027142
- Köksal, O., Güler, M. ve Çetin, F. (2019). Öz-Yeterlilik Algısı, Yaşam Doyumu ve Bir Role Tutulma Etkileşimi: Sosyal Bilişsel Bir Yaklaşım. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54, 193-207.
- Kulaç, E., ve Hatun, S . (2013). Tıp Eğitiminde “Mentor” Kavramı: “Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Mentor Çalıştayı” Raporu. *Tıp Eğitimi Dönüşümü*, 38 (38), 30-42.
- Kuzu, A., Kahraman, M., ve Odabaşı H. F. (2012). Mentörlükte yeni bir yaklaşım: E-mentörlük. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4),173-183.
- Larose, S. (2013). Trajectories of mentors’ perceived self-efficacy during an academic mentoring experience: What they look like and what are their personal experimental correlates? *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*, 21, 150–174. <https://doi.org/10.1080/13611267.2013.813728>.

- Little, C. A., Kearney, K. L., ve Britner, P. A. (2010). Students' self-concept and perceptions of mentoring relationships in a summer mentorship program for talented adolescent. *Roepers Review*, 32, 189-199.
- Ng, K. Y., Ang, S., ve Chan, K. Y. (2008). Personality and leader effectiveness: A moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 93, 733-743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.733>.
- Ragins, B. R., ve Kram, K. E. (2007). *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Raposa, E. B., Rhodes, J. E., ve Herrera, C. (2016). The impact of youth risk on mentoring relationship quality: Do mentor characteristics matter? *American Journal of Community Psychology*, 57, 320-329. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12057>.
- Sheeran, P., Maki, A., Montanaro, E., Avishai-Yitshak, A., Bryan, A., Klein, W. M., Miles, E., ve Rothman, A. J. (2016). The impact of changing attitudes, norms, and self-efficacy on health-related intentions and behavior: A meta-analysis. *Health Psychology*, 35(11), 1178-1188. doi: 10.1037/hea0000387.
- Spencer, R., Gowdy, G., Drew, A. L., McCormack, M. J., ve Keller, T. E. (2020). It takes a village to break up a match: A systemic analysis of formal youth mentoring relationship endings. *Child & Youth Care Forum*, 49, 97-120. <https://doi.org/10.1007/s10566-019-09520-w>.
- Şahinoğlu, A., ve Arslan, S. A. (2019). Eğitimde Mentörlük Uygulamaları. *Online Fen Eğitimi Dergisi*, 4(2), 183-195.
- Siwoku-Awi, F. O. (2022). Mentoring as correlate of self-confidence and job satisfaction: A psychological perspective. *Journal of Human Resource and Leadership*, 5(1), 1-14.
- Yıldırım, F., ve İlhan, İ.Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.

### Atıf için:

- Temircan, Z. (2023). Psikologlarda Öz Yeterlilik Algısının Oluşmasında Mentorluk Rolünün Karma Yöntem Deseni ile İncelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 249-269. doi: 10.54558/jiss.1193853

---

**Etik Beyan:**

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. İlgili çalışma için 30.04.2022 tarih ve 22.08 sayılı kararla Kapadokya Üniversitesi Etik Kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.