

PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ SÜPERVİZYON SÜRECİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: BİR DURUM ÇALIŞMASI¹

COUNSELOR TRAINEES' VIEWS ABOUT SUPERVISION PROCESS: A CASE STUDY

Melda Meliha ERBAŞ²

İsmet KOÇ³

Erol ESEN⁴

Başvuru Tarihi: 20.08.2019 Yayına Kabul Tarihi: 26.12.2019 DOI: 10.21764/maeuefd.607215
(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu araştırmanın amacı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı dördüncü sınıf düzeyinde yürütülen süpervizyon sürecine ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmanın katılımcıları, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı son sınıf öğrencileridir. Örneklem yöntemi olarak amaçlı örneklem yöntemi kullanılmış ve süpervizyonu tamamlamış, gönüllü 16 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın deseni, nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması olarak belirlenmiştir. Araştırmada veriler iki ayrı odak grup görüşmesi ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulardan psikolojik danışman-süpervizör ilişkisinin niteliği, süpervizyon sürecinin niteliği, süpervizyonun psikolojik danışma sürecine katkısı ve süpervizyonun mesleki-kişisel gelişime katkısı olmak üzere dört ana tema ortaya çıkmıştır. Bulgular alanyazın ışığında tartışılmış, araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

Abstract: The aim of this study is to examine the views of the counselor trainees about supervision process which carried out at the fourth grade level of the psychological counseling and guidance undergraduate program. Senior students of Manisa Celal Bayar University Psychological Counseling and Guidance program were the participants of the study. 16 volunteer senior students who completed the supervision process successfully were selected through the purposive sampling method. The case study design which is one of qualitative research methods was used in the study. The data was collected through two separate focusgroup interviews. The findings pointed out four themes: the quality of supervisor- supervisee relationship, the quality of the supervision process, contributions of supervision to the counseling process and contributions of supervision to professional-personal development. The findings of the study were discussed in the light of the

Anahtar sözcükler: Süpervizyon, süpervizör, psikolojik danışman adayları, psikolojik danışman eğitimi.

Keywords: Supervision, supervisor, counselor trainees, counselor education.

Giriş

Türkiye’ de psikolojik danışman yetiştiren programlar incelendiğinde kuramsal ağırlıklı derslerin yanında uygulamaya yönelik derslerin önemli bir yer tuttuğu dikkat çekmektedir. Süpervizyon süreci de uygulamaya yönelik derslerin merkezinde yer almaktadır. Psikolojik danışman eğitimi boyunca mesleki yeterliliklerin geliştirilmesinde süpervizyonun önemine ve uzman denetimi altında

¹ Bu çalışma 2019 yılı İzmir Uluslararası Bilim Eğitim Sanat ve Teknoloji Sempozyumu’na sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğretim Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, melda.eras@cby.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8640-5356

³ Dr. Öğretim Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, erol.esen@cby.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8285-2666

⁴ Dr. Öğretim Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, ismet.koc@cby.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5725-339X

yapılan uygulamaların gerekliliğine vurgu yapılmaktadır (Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2007).

Süpervizyon, daha deneyimli meslek elemanları tarafından aynı alandan daha az deneyimli meslek elemanlarına sunulan bir destektir ve müdahaledir. Süpervizyon ilişkisi ise değerlendirmeyi merkeze alan, belirli bir süreci kapsayan; deneyimsiz meslek elemanlarının mesleki işlevselliklerini arttırmayı amaçlayan ve deneyimsiz meslek elemanlarınca danışanlara sunulan profesyonel yardımın niteliğini gözlemleyen bir süreçtir (Bernard ve Goodyear, 2013). Süpervizör (deneyimli meslek elemanı) bu süreçte deneyimsiz psikolojik danışmanın ve danışanın iyiliğini gözetme sorumluluğunu üstlenmektedir (American Counseling Association [ACA], 2014; Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2007). Bu çerçevede süpervizörlerin yardım sürecini dikkatle takip etmeleri, deneyimsiz psikolojik danışmanların veya psikolojik danışman adaylarının etik ilkelere uygun şekilde yardım sunduklarından emin olmaları beklenmektedir (Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Deneyimsiz psikolojik danışmanlar performans kaygısı ile birlikte yardım ilişkisinin sınırlarını belirlemede, danışanların anlattıklarını ilişkilendirmede ve sorunun kavramsallaştırılmasında zorluk yaşamaktadırlar. Bu zorluklarla baş etmede psikolojik danışma alanında donanımlı uzmanların desteğine, denetimine ve yönlendirmelerine ihtiyaç vardır (Erkan-Atik, Arıcı, Ergene, 2014). Her profesyonel meslekte olduğu gibi psikolojik danışma ve rehberlik alanı da belli bir eğitimle kazanılan sistematik bilgi ve becerileri içeren temel ilkelere, kendine özgü bir metodolojiye ve hizmet alanları korumaya yönelik etik kodlara sahiptir (Gladding, 2013). Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Programları Akreditasyon Kurulu (The Council for Accreditation of Counseling and Related Programs [CACREP]) (2009) psikolojik danışmanların eğitim sürecinde kazanmaları beklenen yeterlilik alanlarını; mesleki kimlik, sosyal ve kültürel farklılıklar, insan gelişimi, bireyi tanıma ve bilimsel araştırma, yardım ilişkileri, grupla psikolojik danışma, mesleki gelişim ve program değerlendirme olarak belirlemektedir. Süpervizyonla hem psikolojik danışmanlara hem de dolaylı olarak danışanlara yardım sağlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2013). Süpervizyon sürecinde psikolojik danışmada sağlanan gelişimin, danışandaki ilerlemeler ile paralellik gösterdiğine işaret eden araştırma bulguları da bu tespiti desteklemektedir (Neukrug, 2012).

Süpervizyon hem süpervizörün hem de süpervizyon alan bireylerin aktif olduğu bir süreçtir. Süpervizyon alan psikolojik danışman adayları yürüttükleri oturumları deşifre etme, oturuma ilişkin rapor oluşturma; ses, video kaydı veya vaka sunumu hazırlama gibi görevleri üstlenirken, süpervizör daha az tecrübeye sahip meslek elemanın bilgi, beceri ve farkındalığını arttırmaya yönelik ses veya video kayıtlarını takip etme, bilgilendirme, geri bildirim verme, süreci ve

vakayı/olguyu değerlendirme gibi görevleri yerine getirirler (Falender ve Shafranske, 2004; Meydan ve Özyiğit-Koçyiğit, 2016). Bu noktada süpervizyonun çoğunlukla yoğun ve hassas gündemlerin/konuların ele alındığı kişiler arası bir ilişki olduğu unutulmamalıdır (Yılmaz ve Voltan-Acar, 2015). Süpervizörler, süreçte geri bildirimlerini verirken destekleyici (cesaretlendirme, pekiştireç verme, kendini açma, model olma vb.) ve yüzleştirici müdahaleleri (yeniden çerçeveselendirme, mizah kullanımı, düzeltici geri bildirim verme, paradoksal müdahaleler vb.) sıklıkla kullanırlar (Bernard ve Goodyear, 2013; Meydan, 2015; Russell Chapin ve Ivey, 2004).

Psikolojik danışma uygulamalarının tüm boyutlarıyla izlendiği ve değerlendirildiği süpervizyon sürecinin üç ana hedefi bulunmaktadır. Bunlar; psikolojik danışmanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek, psikolojik danışma becerilerini geliştirmek, sunulan yardımın etkililiğini ve psikolojik danışmanın yetkinliğini değerlendirmektir (Bradley ve Boyd, 2001). Örneğin, Bordin (1994) süpervizyonun temel amacının psikolojik danışmanın kendisi ve psikolojik danışma sürecindeki rolü hakkında farkındalık kazandırmak olduğunu belirtmektedir. Psikolojik danışmanların yeterlilik alanları ile süpervizyonun temel amaçları birlikte değerlendirildiğinde süpervizyonun psikolojik danışman yeterliliklerinin geliştirilmesi sürecindeki kilit rolü daha açık hale gelmektedir (Meydan ve Özyiğit-Koçyiğit, 2016). Süpervizyonun psikolojik danışmanlara katkılarını inceleyen çalışmalar, etkili yürütülmesi halinde bu sürecin psikolojik danışmanların öz-yeterlilik algılarını ve içgörülerini arttırdığına (Bakalım, Şanal-Karahan, Şensoy, 2018; Cashwell, ve Dooley, 2001; Fernando ve Hulse Killacky, 2005; Ladany, Ellis, Friedlander, 1999), psikolojik danışma becerilerinin geliştirilmesine katkı sağladığına (Bernard ve Goodyear, 2013; Falender ve Shafranske, 2004; Juhnke, 1996; Uslu ve Arı, 2005; Wahesh, Kemer, Willis, Schmidt, 2017; Wood, ve Rayle, 2006), terapötik ilişkiyi nitelikli hale getirdiğine (Burkard ve diğ., 2006; Falender ve Shafranske, 2004; Mearns ve Thorne, 1999; Wosket, 2016), psikolojik danışmanların mesleki gelişimini ve yardım ilişkisinde etik standartların sağlanmasını desteklediğine (Falender, Shafranske, Ofek 2014; Horrocks ve Smaby, 2006; Linton ve Hedstorm, 2006; Qian, Gao, Yao, Rodriguez, 2009; Wheeler ve Richards, 2007), deneyimsiz psikolojik danışmanların sürece ilişkin kaygılarını ve belirsizlik duygularını azalttığına (Bakalım ve diğ., 2018; Pearson, 2000) ve mesleğe yönelik kişisel tarzın geliştirilmesini hızlandırdığına (Bernard ve Goodyear, 2013; Crutchfield ve Borders, 1997; Korkut-Owen, Tuzgöl-Dost, Bugay, 2014) işaret etmektedir. Ayrıca nitelikli bir süpervizyon ilişkisinin süpervizyon alan psikolojik danışmanların süreçteki eksikliklerini ve hatalarını fark etme olanağı sağladığı ve bunlarla baş etme becerilerini geliştirdiği belirtilmektedir (Falender ve Shafranske, 2004; Worthen ve McNeill, 1996).

Türkiye’ de lisans düzeyindeki psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon çoğunlukla bireyle psikolojik danışma uygulaması dersi kapsamında sunulmaktadır (Bakalım ve diğ., 2018; Özyürek, 2009). Bu ders psikolojik danışman adaylarının *gerçek* bir yardım süreci deneyimlemelerine olanak sağlayarak mesleki kimliğin inşasında kritik bir rol oynamaktadır. Ancak bu ders kapsamında sunulan süpervizyonun içeriğine ve niteliğine dair bir standarttan söz etmek mümkün değildir (Aladağ ve Kemer, 2016; Meydan, 2014; Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Örneğin, Özyürek (2009) süpervizyonun çok fazla sayıda psikolojik danışman adayının bulunduğu gruplarda ve büyük oranda süpervizyon sunma konusunda yeterliliği tartışmalı meslek elemanları tarafından çok da etkili olmayan bir şekilde gerçekleştirildiğini belirtmektedir. Bu bulgulara paralel olarak Atik (2017) de yirmi devlet üniversitesinde son sınıf öğrencileri ile yürüttüğü çalışmada süpervizörlerin farklı süpervizyon yöntemlerinden yararlandıklarını (grup süpervizyonu, bireysel süpervizyon, akran grup süpervizyonu), psikolojik danışman adaylarına süpervizyon için ayrılan sürelerin farklılık gösterdiğini, süpervizyon sıklığının haftada bir ile dönemde birkaç kez arasında değişebildiğini belirtmektedir. Grup süpervizyonu özelinde, gruplardaki psikolojik danışman adayı sayısının dört ile on iki aralığında değiştiği görülürken; katılımcıların bir bölümü grupların kalabalık olmasına bağlı olarak tüm üyelere yeterli zaman ayrılmadığını ve yeterli geribildirim alamadıklarını ifade etmişlerdir (Atik, 2017). Aladağ ve Kemer (2016) tarafından bireyle psikolojik danışma uygulaması dersini yürüten akademisyenlerle gerçekleştirilen ulusal düzeydeki çalışmanın sonuçlarına bakıldığında en çok tercih edilen süpervizyon yönteminin grup süpervizyonu olduğu, gruplardaki öğrenci sayısının dört ile yirmi iki aralığında olduğu ve ayrılan sürenin bir saat ile beş saat arasında değiştiği, standart bir uygulamadan oldukça uzak olduğu görülmektedir. Katılımcı akademisyenler, süpervizör başına düşen öğrenci sayısının çokluğuna ve ders saatinin yetersizliğine bağlı olarak bireysel süpervizyonun ihtiyaç duyulandan daha kısıtlı sürelerde sunulabildiğini; psikolojik danışman adaylarınca yürütülen oturum ve danışan sayısı bakımından da yetersizlikler olduğunu ifade etmişlerdir (Aladağ ve Kemer, 2016).

Benzer şekilde bireyle psikolojik danışma uygulaması kapsamında sunulan süpervizyonun sınırlı süreli olması ve kalabalık gruplarda sunulmasına bağlı olarak psikolojik danışman adayları ve mezun psikolojik danışmanların önemli bir bölümü tarafından verimsiz bulunduğu işaret eden farklı çalışmalar da göze çarpmaktadır (Korku-Owen, Acar, Avcı-Haskan, Kızıldağ, 2013; Erkan-Atik ve diğ., 2014; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012). Bu bulgular ışığında Türkiye’de psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanındaki akademisyenlerin yetişmesine kaynaklık eden doktora programlarının önemli bir kısmında süpervizyona ilişkin kuramsal veya uygulamalı derslerin yer almaması, sunulan süpervizyonun niteliğine ilişkin soru işaretlerini arttırmaktadır (Erkan-Atik ve diğ., 2014; Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012). Bireyle psikolojik danışma uygulaması

kapsamında süpervizyon hizmeti sunan akademisyenlerin/süpervizörlerin çoğunluğunun süpervizyon süreci yürütmeye yönelik bir eğitim almadıkları, süreci temelde kendi süpervizyon deneyimleri doğrultusunda şekillendirdikleri bildirilmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016). Psikolojik danışmanların aldıkları lisans eğitimini özellikle uygulama bakımından yetersiz bulmaları, kendilerini yetersiz gördükleri konuların ilk sıralarından psikolojik danışma yürütebilmenin olması bu soru işaretlerini daha anlamlı hale getirmektedir (Karataş ve Baltacı, 2013; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012; Yerin-Güneri, Büyüköze-Kavas, Koydemir, 2007; Korkut-Owen ve diğ., 2013).

Süpervizyon sürecinin etkililiğini ve niteliğini arttırmayı (Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Meydan, 2014), sürecin psikolojik danışman adaylarının gelişimlerindeki rolünü açıklamayı (Atik ve Erkan-Atik, 2019; Eryılmaz ve Mutlu, 2018; Saticı, 2014) ve süreci etkileyen dinamikleri ortaya koymayı amaçlayan araştırmaların sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016; Atik, 2017; Meydan ve Koçyiğit-Özyiğit, 2016). Bununla birlikte etkin ve gerçekçi bir süpervizyon hizmetinin inşa edilmesine yönelik; süpervizyon kavramının kültürel kodlarını ve çerçevesini belirleyecek, içeriğini geliştirecek nitel ve nicel çalışmalara ihtiyaç duyulduğu da vurgulanmaktadır (Aladağ, 2014; Erkan-Atik ve diğ., 2014; Meydan ve Koçyiğit-Özyiğit, 2016; Siviş-Çetinkaya ve Kararımak, 2012; Yılmaz ve Voltan-Acar, 2015). Ortaya konan bu ihtiyacın yanı sıra süpervizyon süreçlerinin işleyişine ilişkin bir standart oluşturulması Türkiye’de psikolojik danışma alanının gündeminde olan konular arasındadır (Aladağ ve Kemer, 2016).

Bu araştırmayla Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı dördüncü sınıf öğrencilerine sunulan süpervizyonun; danışma sürecine, mesleki ve kişisel gelişime etkisine ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın bir diğer amacı ise psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışman-süpervizör ilişkisi ve süpervizyon sürecinin niteliğine ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarının, psikolojik danışma uygulamasına yönelik sunulan süpervizyonun, hizmet alan konumundaki psikolojik danışman adaylarının ihtiyacını karşılayabilmesi yönünde geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı son sınıf öğrencileridir. Örneklem yöntemi olarak amaçlı örneklem yöntemlerinden “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin

durumların seçilmesidir. Kolay ulaşılabilen durum örneklemede araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer (Büyüköztürk, Akgün, Demirel, Karadeniz, Çakmak, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu doğrultuda, “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması” dersini almış, süpervizyonu tamamlamış ve araştırmaya katılıma gönüllü olan sekizi erkek, sekizi kadın olmak üzere 16 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırma Deseni

Araştırmanın deseni, nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması olarak belirlenmiştir. Durum çalışmalarında temel amaç; durumu, kişiyi ya da olguyu özgün ortamı içinde keşfetmek, analiz etmek ve yorumlamaktır (Paker, 2015).

Verilerin Elde Edilmesi

Araştırmada veriler iki ayrı odak grup görüşmesi ile elde edilmiş ve iki araştırmacı tarafından değerlendirilerek kodlar, alt temalar ve ana temalar oluşturulmuştur. Odak grup görüşmesinde katılımcılara yöneltilen sorular a) Süpervizyon sürecinde kurulan psikolojik danışman- süpervizör ilişkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? b) Aldığınız süpervizyonu nasıl değerlendiriyorsunuz? c) Süpervizyonun, yürüttüğünüz psikolojik danışma sürecine nasıl katkısı oldu? d) Süpervizyonun mesleki ve kişisel gelişiminize katkısı nasıl oldu? şeklindedir.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Analiz aşamasında iki araştırmacı birbirinden bağımsız veri kodlaması yapmıştır. Daha sonra iki araştırmacının ortaya koyduğu kodlamalar bir araya getirilip incelenerek üzerinde görüş birliği bulunan ve görüş birliği bulunmayan kodlar belirlenmiştir. Görüş birliği bulunan kodlar detaylı bir şekilde incelenerek, alt temalar ve ana temalar oluşturulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmada “güvenirlik” bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği, “geçerlik” ise bilimsel bulguların doğruluğu ile ilişkilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerliliği arttırmak için nicel araştırmalardan farklı bir dizi strateji mevcuttur (Başkale, 2016). Bu araştırmada, güvenilirliğin sağlanabilmesi için üçgenleme tekniği kullanılmıştır (Miles & Huberman,

1994). Araştırmacılar arası güvenilirlik yüzdesini belirlemek için, P (Uzlaşma Yüzdesi) = $[\text{Na (Görüş Birliği)} / \text{Na (Görüş Birliği)} + \text{Nd (Görüş Ayrılığı)}] \times 100$ (Miles & Huberman, 1994) formülü kullanılmış ve kodlayıcılar arasındaki benzerlik oranı %88 olarak bulunmuştur. Miles ve Huberman'a (1994) göre, güvenilirliğin sağlanabilmesi için kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az %80 olması gerekmektedir. Bu veriye dayanarak araştırma güvenilir kabul edilmiştir. Araştırmanın dış geçerliliğini sağlamak amacıyla katılımcılar amaçlı örneklem yöntemiyle belirlenmiş, katılımcılara sorulacak sorular açık şekilde tanımlanmıştır. Araştırmada iç geçerliliği sağlamak için odak grup görüşmesinde sorulacak sorular hazırlanırken ilgili alan yazın incelenmiş ve konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Ayrıca odak grup görüşmesinin sonunda özetleme yapılarak katılımcı teyidi istenmiştir.

Araştırmacıların Rolü

Araştırmacıların her biri, araştırma amaçları doğrultusunda araştırma sorularının hazırlanması, verileri elde edebilmek için odak grup görüşmelerinin gerçekleştirilmesi, elde edilen verilerin kodlanması, analiz edilmesi ve yorumlanması sürecinde etkin olarak rol almışlardır.

Bulgular

Nitel veri analizi sonucunda, süpervizyon sürecine ilişkin katılımcı görüşleri dört ana tema altında toplanmıştır. Bu temalar; psikolojik danışman-süpervizör ilişkisinin niteliği, süpervizyon sürecinin niteliği, süpervizyonun psikolojik danışma sürecine katkısı ve süpervizyonun mesleki-kişisel gelişime katkısıdır.

Tablo 1

Araştırmada Elde Edilen Ana Tema, Alt Tema ve Kodların Dağılımı

Ana Tema	Alt Tema	Kod	n
Psikolojik danışman-		İçten	15

süpervizör ilişkisinin niteliği		Destekleyici	13	
Süpervizyon sürecinin niteliği	Geri bildirimler	Cesaretlendirici	12	
		Yol gösterici	11	
	Sürecin Kapsamlılığı	Kişi sayısı	11	
		Süre	11	
Süpervizyonun psikolojik danışma sürecine katkısı	Terapötik ilişki	Güven	5	
		Rahatlık	8	
	Sorunun Kavramsallaştırılması	Farklı bakış açıları	8	
		Kuramsal çerçeve	4	
		Müdahale	Kuramsal yaklaşım	9
			Cesaretlendirme	11
Süpervizyonun mesleki-kişisel gelişime katkısı	Mesleki gelişim	Beceriler	7	
		Deneyim	7	
		Etik	4	
	Kişisel gelişim	Mesleki yeterlilik algısı	8	
		İletişim becerileri	7	
		Empati	6	

Psikolojik Danışman-Süpervizör İlişkisinin Niteliği

Bu ana tema altında *içten* ve *destekleyici* olarak iki kod bulunmaktadır. Grup üyeleri süpervizör ile kurdukları ilişkiyi *içten* ve *samimi* olarak nitelendirmişlerdir. İstedikleri soruları rahatça sorabildiklerini, yargılanmadıklarını ve kendilerini oldukça rahat hissettiklerini belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Ben kendimi güvende hissettim. Aklımdaki her şeyi süpervizörüme sorabildim rahatlıkla, çekinmeden ve karşı taraftan da samimi bir şekilde cevaplar alabildim*”(K4)

Grup üyeleri sürecin başında kaygılı olmalarına rağmen süpervizörlerin destekleyici yaklaşımları sayesinde kendilerini güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Süreci başlatma ve sürdürme aşamasında süpervizörlerin cesaretlendirici bir yaklaşım sergilediğini ve bunun da kendilerini rahatlattığını ifade etmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Kendimi çok eksik hissetmeme rağmen süpervizyon benim için çok destekleyici oldu. Yani yargılanmadım hiç, çok rahat hissettim. Süpervizörüm de çok ilgiliydi gerçekten*”(E7)

Süpervizyon Sürecinin Niteliği

Bu ana tema altında *geribildirim* ve *sürecin kapsamlılığı* olmak üzere iki alt tema yer almaktadır.

Geribildirim. Geribildirim alt temasının altında *cesaretlendirici* ve *yol gösterici olmak* üzere iki kod yer almaktadır. Grup üyeleri süpervizörün geribildirimlerinin cesaretlendirici olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle süpervizyon sürecinin başında kaygılı hissettikleri durumlarda pasif kalmayı tercih ederken süpervizörün desteği sayesinde rahat hissettiklerini ve süreci etkili

şekilde deneyimlediklerini belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Süpervizörümün geribildirimleri yapabileceğim hissi verdi bana. Bu süreçte oturumlarımı daha rahat bir şekilde gerçekleştirdim. O heyecan, o kaygı baya minimum düzeyde azalmıştı” (K4)

Grup üyeleri geribildirimlerin kendileri için geliştirici ve yol gösterici bir niteliğe sahip olduğunu belirtmişlerdir. Uygulama deneyiminin uzman biri gözetiminde sürdürülmesinin hem becerilerinin gelişmesine hem de sürecin nasıl ilerleyeceğine dair kendilerini daha rahat hissetmelerine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Süpervizörümün geribildirimleri de gerçekten olumluydu. Bir harita çizmesi ve benim aklımda da bir şeyler oluşmasını sağladı” (K1)

Sürecin kapsamlılığı. Sürecin kapsamlılığı alt teması altında *kişi sayısı* ve *süre* olmak üzere iki kod yer almaktadır. Grup üyeleri süpervizör başına düşen aday psikolojik danışman sayısının çok fazla olduğunu ve bunun da süpervizyondan alınan verimi azaltabildiğini belirtmişlerdir. Bazı üyeler daha detaylı paylaşım olanağı nedeniyle bireysel süpervizyonu daha etkili bulurken, geri kalan üyeler akran desteği açısından grup süpervizyonunu daha etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Kişi sayısı ile ilgili, bir süpervizöre düşen kişi sayısı bence çok fazla. Bu yüzden herkese yetişebilmek amacıyla süpervizör de baya bir çaba harcıyordu. Bu da biraz süreç içerisinde sıkıntı yaratıyordu” (K2)

Bir diğer psikolojik danışman adayı ise görüşlerini şöyle ifade etmiştir: “İlk başta kalabalık bir grup olarak giriyorduk. Çok sıkılıyordum fakat çok farklı durumlar görüyor ve tecrübe ediniyordum. Aslında her hafta herkes on dakika kadar bireysel olarak süpervizyon olsa ve haftada bir kerede toplansak belki daha verimli olabilir” (E2)

Grup üyelerinin bazıları kişi sayısının kalabalık olması nedeniyle grup süpervizyonu aldıklarında süpervizyon süresinin fazla uzun olması nedeniyle yorucu olabildiğini, bunun çok verimli olmadığını belirtmişlerdir. Geri kalan üyeler ise süpervizörün yeterli zaman ayırması nedeniyle süreyle ilgili bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Kişi sayısı fazlaydı ama ben süpervizörümün çok fazla özenerek vakit ayırdığını düşünüyorum. Çünkü bazen biri anlatıyordu ve benim soracağım soru çok fazla olduğundan bekleme süresi yarım saati bulabiliyordu” (K6)

Süpervizyonun Psikolojik Danışma Sürecine Katkısı

Bu ana tema altında *terapötik ilişki*, *sorunun kavramsallaştırılması* ve *müdahale* olmak üzere üç alt tema yer almaktadır.

Terapötik ilişki. Terapötik ilişki alt temasının altında *samimiyet ve rahatlık* olmak üzere iki kod bulunmaktadır. Grup üyeleri ilişki kurma aşamasında, aldıkları geribildirimler sayesinde güvenli bir ilişki kurmayı öğrendiklerini belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman aday görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Terapötik ilişkide güvenli bir ilişkinin kurulup kurulmadığı konusu kafamı karıştırıyordu. Süreç içerisinde süpervizörden aldığım geribildirimler sayesinde bazı şeyleri daha net görmeye başladım ve bu ilişkinin daha güvenli bir ilişki olması konusunda önemli adımlar attığımı düşünüyorum*” (K4)

Grup üyeleri aldıkları geribildirimler sayesinde danışanla ilişki kurma aşamasında daha rahat ve spontane davrandıklarını belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman aday görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Oturum içerisinde ben mesafeyi yüksek tutmaya çalışıyordum ama süpervizörümün geribildirimleri sayesinde bunun böyle olmaması gerektiğini fark ettim. Yani süpervizyon almasam ben herhalde mesafeli davranmaya devam ederdim*” (E1)

Sorunun kavramsallaştırılması. Bu alt temanın altında farklı *bakış açıları ve kuramsal çerçeve* olmak üzere iki kod bulunmaktadır. Grup üyeleri sorunun kavramsallaştırılması aşamasında süpervizörün konuyu çok farklı açılardan değerlendirerek bu doğrultuda geribildirimler verdiğini ve bunun danışanın sorununu sorunun kavramsallaştırılması aşamasında önemli bir katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman aday görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Hiç dikkat etmediğim şeyler süpervizörün bir anda burasıda olabilir, buraya dikkat edebilirsin gibisinden şeyler söylediğinde oturumları ona göre devam ettiriyordum ve gerçekten de söyledikleri çıkıyordu*” (E6)

Grup üyeleri sorunun kavramsallaştırılması aşamasında süpervizörün kuramsal yaklaşımlar ışığında geribildirimler vermesinin kendilerine hem kuramsal altyapı açısından hem de danışanın sorununun kuramsal çerçevesini oluşturabilme açısından katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman aday görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Danışanın yaşadığı probleme farklı bakış açılarıyla bakan yöntemler, kuramlar vardı. Süpervizörüm bunlarla ilgili kaynaklar önerdi. Ya da yeni önerilerde bulundu. Olumlu etkisinin olduğunu düşünüyorum*” (E8)

Müdahale. Bu alt temanın altında *kuramsal yaklaşım ve cesaretlendirme* olmak üzere iki kod yer almaktadır. Grup üyeleri müdahale kapsamında süpervizörlerin geri bildirimlerini kuramsal yaklaşımlar ışığında vermelerinin kendi kuramsal yaklaşımlarını şekillendirmelerinde, bir kurama ait çeşitli teknik ve müdahaleleri öğrenme ve kullanma açısından etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman aday görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Süpervizörümüzün kuramsal açıdan gerçekten etkili olduğunu düşünüyorum. Bizi yönlendirme konusunda oldukça etkiliydi*” (K8)

Grup üyeleri müdahale kapsamında süpervizörlerin cesaretlendirici geri bildirimler vermelerinin psikolojik danışma becerilerini kullanabilme, çeşitli teknik ve müdahaleleri uygulayabilme ve süreci yürütebilme noktalarında önemli katkılar sunduğunu belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Ben teknik uygulamaktan korkuyordum. Yapamam, süreci yürütemem diye düşünüyordum ama süpervizörüm yapabileceğimi yani gerekli müdahalelerde bulunulursa süreci devam ettirebileceğimi söyledi. Beni bu konuda destekledi ve farklı teknikleri uygulayabildiğimi gördüm”*(K3)

Süpervizyonun Mesleki ve Kişisel Gelişime Katkısı

Bu ana tema altında *mesleki gelişim* ve *kişisel gelişim* olmak üzere iki alt tema yer almaktadır.

Mesleki gelişim. Mesleki gelişim alt teması altında *beceriler, deneyim, etik, mesleki yeterlilik algısı* olmak üzere dört kod bulunmaktadır. Grup üyeleri süpervizyon süreciyle birlikte şimdiye kadar derslerde öğrenmiş oldukları psikolojik danışmanlık becerilerini kullanma ve geliştirme şansına sahip olduklarını ve bunun mesleki gelişimlerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Süreç içerisinde belki biraz tökezlediğim yerler oldu. Süpervizörümün desteği ve birazcık geri dönütlerle psikolojik danışmanlık becerilerimin çok geliştiğini düşünüyorum”*(K5)

Grup üyeleri süpervizyon sürecinin kendileri profesyonel bir uygulama deneyimi sunduğunu ve bu ilk deneyimi süpervizör gözetiminde yapmanın ise mesleki gelişimleri için büyük bir katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Deneyim kazandırması benim için çok önemliydi. Çünkü yaptığım işte artık bu sürecin sonunda nereye ulaşabilirim bunu düşünebiliyorum”* (E3)

Grup üyeleri süpervizyon sürecinin etik anlayış geliştirme konusunda önemli bir katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Gizlilik, bireysel farklılıklara saygı gibi etik değerleri bu süreçle birlikte deneyimlere bağlı olarak içselleştirdiklerini belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Gizlilik anlamında gerçekten etik anlayış geliştirebildim. Etik anlamda bana gizlilik anlamında bir şeyler kattı”*(K1)

Grup üyeleri süpervizörün gözetiminde çeşitli becerileri ve müdahaleleri deneyimleyerek sürecin ilerlediğini gördükçe mesleki anlamda kendilerini yeterli hissetmeye ve kendilerine güvenmeye başladıklarını belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Eskiden danışandan korkardım nasıl sürece, sürdürebilir miyim gibisinden. Artık mesleki açıdan da daha yeterli ve yetkin olduğumu düşünüyorum”* (E4)

Kişisel gelişim. Kişisel gelişim alt teması altında *iletişim becerileri* ve *empati* olmak üzere iki kod bulunmaktadır. Grup üyeleri süpervizyon süreciyle birlikte kişilerarası ilişkilerde etkili dinleme ve yansıtma gibi becerileri kullanmaya başladıklarını ve bunun iletişim becerilerinin gelişmesine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*İnsanlarla olan iletişimimi de olumlu yönde etkiledi. Çünkü psikolojik danışmanlık sürecinde kullanılan o becerileri günlük hayatımda da aynı kullanabildiğimi fark ettim ve insanları kolaylıkla anlayabildiğimi artık düşünüyorum*” (K6)

Grup üyeleri süpervizyon sürecinde psikolojik danışmanlık becerilerini kullanmaya ve danışanı anlamaya başladıkça kişilerarası ilişkilerde de empati düzeylerinin artmaya başladığını ve bunun kişisel gelişimlerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Bir psikolojik danışman adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Karşı tarafı daha iyi anlayabildiğimi düşünüyorum. Empati becerimi de kesinlikle geliştirdiğini düşünüyorum. Bu şekilde günlük hayata yansıtımda çok olumlu yönde oldu*” (K7)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları incelendiğinde, psikolojik danışman adaylarının süpervizyona ilişkin görüşlerinin psikolojik danışman-süpervizör ilişkisinin niteliği, süpervizyon sürecinin niteliği, süpervizyonun psikolojik danışma sürecine katkısı ve süpervizyonun mesleki-kişisel gelişime katkısı olmak üzere dört ana tema altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan psikolojik danışman adayları, psikolojik danışman-süpervizör ilişkisinin niteliğini içten ve destekleyici olarak nitelendirmişlerdir. Psikolojik danışman adayları bu sayede yargılanmadıklarını, rahatça iletişim kurabildiklerini ve kendilerini güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Alanyazına bakıldığında, etkili bir süpervizyon için süpervizör ve psikolojik danışman adaylarının işbirliği içinde ve nitelikli süpervizyon ilişkisi kurmalarını gerekliliği vurgulanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2013; Campbell, 2000). Benzer araştırmalarda da psikolojik danışman adaylarının destekleyici, gerektiğinde yönlendirici ve bilgi sağlayıcı süpervizör tutum ve davranışlarını etkili buldukları ortaya koyulmuştur (Aladağ, 2014; Aladağ ve diğ., 2011; Atik, 2017; Koç, 2013; Linton, 2003; Meydan ve Denizli, 2018; Rubel ve Okech, 2006). Ayrıca, Aladağ ve Kemer (2016) tarafından yapılan araştırmada süpervizörlerin de süpervizyon ilişkisine ilişkin görüşleri “*yakın, sıcak, samimi, duygusal ve güvenli*” bir ilişki olarak tanımlanmıştır. Buradan hareketle araştırmadan elde edilen bulgunun alanyazındaki benzer araştırma bulguları ile tutarlı olduğu, psikolojik danışman-süpervizör ilişkisinin süpervizyon sürecinin temel yapı taşlarından biri olduğu ve süpervizyondan alınan verimi doğrudan etkilediği ileri sürülebilir.

Nitelikli bir süpervizyon süreci için öncelikle psikolojik danışman-süpervizör ilişkisinin sağlıklı kurulmasının gerektiği, süpervizörlerin yargılamadan uzak, kabul edici, destekleyici ve samimi bir ilişki kurulması konusunda sorumluluk almaları ve ihtiyaç duyulduğunda daha yönlendirici ve bilgi verici yaklaşımları gerektiği söylenebilir.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinin niteliği ana teması altında değerlendirilen görüşleri *geri bildirimler* ve *sürecin kapsamlılığı* olarak iki alt temaya ayrılmıştır. Geri bildirimler alt teması incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının geri bildirimleri cesaretlendirici ve yol gösterici olarak tanımladıkları görülmektedir. Psikolojik danışman adayları, yapıcı geribildirimler sayesinde süreçten üst düzeyde verim aldıklarını, kaygılarının azaldığını ve yeni denemeler yapmaktan çekinmediklerini ifade etmişlerdir. Alanyazına bakıldığında Daniels ve Larson (2001), süpervizyon sürecinde olumlu geri bildirim alan psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma yapabilmeye ilişkin daha yüksek yetkinlik beklentisine sahip olduklarını ve kaygı düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde DeLuciaWaack ve Fauth (2004), deneyimsiz psikolojik danışmanların cesaretlendirilme ve desteklenmeye daha fazla ihtiyaç duyduklarını olduğunu rapor etmişlerdir. Rabinowitz, Heppner ve Roehlke (1986) tarafından yürütülen diğer bir çalışmada da, psikolojik danışman adayları süpervizyon sürecinde en önemli buldukları noktanın süpervizörden destek almak ve tedavi planı oluşturmak olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Eryılmaz ve Mutlu (2018) tarafından yapılan çalışmada da süpervizör geribildirimlerinin psikolojik danışman adaylarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığı belirtilmiştir. Yine çeşitli çalışmalarda psikolojik danışman adaylarının yönlendirici, bilgi sağlayıcı, destekleyici süpervizör tutum ve davranışlarını etkili buldukları ortaya koyulmuştur (Aladağ ve diğ., 2011; Linton, 2003; Rubel ve Okech, 2006). Bu bulgular ışığında araştırma sonuçlarının alanyazındaki benzer araştırma bulguları ile paralellik gösterdiği, cesaretlendirici ve yol gösterici geri bildirimlerin psikolojik danışman adaylarının kaygılarını azaltmada ve cesaretlerini arttırmakta etkili olduğu, desteklendiğini hisseden adayların psikolojik danışma ve süpervizyon sürecinde daha aktif oldukları ve daha fazla verim aldıkları ileri sürülebilir. Ayrıca süpervizörlerin de geribildirim verirken olumsuz geribildirimlerden ziyade olumlu geribildirimleri tercih ettiklerini ortaya koyan çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Aladağ ve Kemer, 2016; Meydan, 2019). Buradan hareketle süpervizörlerin geribildirim verirken destekleyici yaklaşımın yanı sıra gerektiğinde yönlendirici ve yol gösterici olmalarının, tecrübesiz psikolojik danışman adayı için kaygıyı azaltıcı ve motive edici bir etkisinin olacağı ileri sürülebilir.

Sürecin kapsamlılığı alt teması ele alındığında, psikolojik danışman adayları süpervizör başına düşen psikolojik danışman adayı sayısının çok fazla olduğunu ve bunun sürecin verimini

azaltabildiğini ifade etmişlerdir. Diğer yandan, süpervizyon süresinin sınırlı kaldığı durumlarda psikolojik danışman adaylarının beklentilerini karşılayabilmek adına süpervizörlerin uzun saatler harcadığı ifade edilmiştir. Alanyazına bakıldığında araştırmanın bulgularına benzer şekilde Barletta (2007) ve Borders (2005) grup süpervizyonun kendini açma, yorumlama, cesaretlendirme, yüzleştirme gibi becerilerin daha yoğun kullanımına bağlı olarak model olma olanağını arttırdığını; ek olarak destek, evrensellik, olgu paylaşımlarından karşılıklı yararlanma gibi öğeler barındırarak deneyimsiz psikolojik danışmanların kaygısını azaltabildiğini ve küçük grup süpervizyonlarının daha etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Zaman açısından tasarruf sağlaması da grup süpervizyonu için bir diğer tercih sebebi olarak görülmektedir (Kellum, 2009). Ayrıca, Atik ve Erkan-Atik (2019) tarafından yapılan psikolojik danışman adaylarının yapılandırılmış akran grup süpervizyonuna ilişkin görüşlerinin incelendiği çalışmada grup süpervizyonunun psikolojik danışma özyeterliliği açısından önemli görüldüğü ifade edilmiştir. Diğer yandan bireysel süpervizyonun daha bir yoğun biçimde becerilere odaklanma ve transferans ile ilgilenme olanağı sağlaması nedeniyle psikolojik danışman adayları tarafından faydalı görüldüğü belirtilmiştir (Nguyen, 2003). Buradan hareketle, grup süpervizyonunun psikolojik danışman adayları için akran desteği ve model alma gibi faktörler açısından faydalı olabileceği diğer yandan bireysel süpervizyonun terapötik ilişki, transferans gibi konularda derinlemesine inceleme fırsatı vermesi açısından daha avantajlı olacağı ileri sürülebilir. Buna karşın, grup süpervizyonunun süre açısından daha ekonomik olması ve ülkemiz eğitim koşullarında bireysel süpervizyonun süre yeterliliği açısından pek mümkün olmaması nedeniyle grup süpervizyonun daha avantajlı olduğu ileri sürülebilir. Bununla birlikte büyük grup süpervizyonlarında kişi sayısının fazla olması ve süpervizyon süresinin uzaması sebebiyle verimin düşmesi olası bir ihtimaldir. Bu bilgiler ışığında, Barletta'nın (2007) belirttiği gibi en verimli yaklaşımın küçük grup süpervizyonları olduğu ve süpervizör başına düşen psikolojik danışman sayısının azaltılmasının süpervizyonun niteliğini arttıracığı ileri sürülebilir.

Psikolojik danışman adaylarının süpervizyonun psikolojik danışma sürecine katkısına ilişkin görüşleri *terapötik ilişki, sorunun kavramsallaştırılması ve müdahale* olmak üzere üç alt temada ele alınmıştır. Terapötik ilişki bakımından güvenli ve eşit düzeyde bir ilişkinin kurulması konusunda süpervizyonun katkısı ifade edilmiştir. Sorunun kavramsallaştırılması bakımından farklı bakış açıları sunma ve kuramsal çerçeve oluşturmada süpervizyonun önemli katkılarının olduğu belirtilmiştir. Müdahale bakımından ise kuramsal bir yaklaşım sunulması ve psikolojik danışman adayını teknik ve müdahaleleri kullanma konusunda cesaretlendirmede süpervizyonun önemli katkılarının olduğu ifade edilmiştir. Alanyazına bakıldığında araştırma bulgularına paralel olarak Falender ve Shafranske (2004) de süpervizyonun temel amaçlarından birinin psikolojik danışman

adaylarına psikolojik danışman yeterliklerini kazandırmak olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Eryılmaz ve Mutlu (2018), süpervizyon sonrası psikolojik danışman adaylarının müdahale becerileri, danışanın sorununun nedenlerini anlama ve kavramsal bir yapı oluşturma konusunda gelişme sağladıklarını rapor etmişlerdir. Buradan hareketle psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sonrasında sağlıklı bir terapötik ilişki kurmayı öğrendikleri, danışanın sorununu kuramsal bilgi çerçevesinde kavramsallaştırma becerisi kazandıkları ve danışanın sorununa ilişkin farklı bakış açıları geliştirdikleri ileri sürülebilir. Ayrıca psikolojik danışman adayları sürecin başında müdahaleler konusunda daha pasif davranırken süpervizörün cesaretlendirmesi sayesinde teoride öğrenmiş oldukları müdahaleleri uygulama fırsatı elde ettiklerini belirtmişlerdir. Diğer yandan sorunu sorunun kavramsallaştırılması ve müdahalelerde belirli bir kuramsal yaklaşımı temel alarak ilerlemenin kendileri için yol gösterici olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında, verilen süpervizyonun psikolojik danışmanlara terapötik ilişki, sorunun kavramsallaştırılması ve müdahale becerisi kazandırmakta etkili olduğu ve beklenen hedeflere ulaşıldığı ileri sürülebilir.

Psikolojik danışman adayları süpervizyonun kendilerine sağladığı katkıları *mesleki* ve *kişisel katkı* olmak üzere iki alt temada değerlendirmişlerdir. Kişisel gelişim açısından süpervizyonun iletişim becerilerini ve empatiyi güçlendirici bir yanının olduğu belirtilmiştir. Mesleki gelişim açısından ise terapötik becerilerin geliştiği, mesleki deneyim kazanıldığı, etik anlayışın geliştiği ve mesleki yeterlilik algısının güçlendiği ifade edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularına paralel olarak, psikolojik danışmanları profesyonel ve kişisel olarak geliştirmenin süpervizyonun temel amaçlarından olduğu ifade edilmiştir (Bernard ve Goodyear, 2013; Bradley ve Ladany, 2001). Yurtiçi araştırmalara bakıldığında süpervizyon sonrası psikolojik danışman adaylarının müdahale becerilerinde olumlu gelişmeler olduğu ve kendilerini daha yetkin hissettikleri, mesleki deneyim ve becerilerinin arttığı, mesleki ve kişisel farkındalık kazandıkları rapor edilmiştir (Aladağ ve diğ., 2011; Büyükgöze-Kavas, 2011; Eryılmaz ve Mutlu 2018). Benzer şekilde Aladağ'ın (2014) yaptığı çalışmada, psikolojik danışman adayları süpervizyon sürecinde kullanılan tekniklerin psikolojik danışman olarak kendilerini daha yeterli, güçlü ve güvenli hissetmelerini sağlayarak mesleki özyeterliklerini arttırdığını, kaygılarının azaldığını ve empati becerilerinin geliştiğini ifade etmişlerdir. Buradan hareketle süpervizyonun psikolojik danışman adaylarında hem mesleki hem kişisel gelişim açısından faydalı olduğu ileri sürülebilir. Empati ve iletişim becerilerinin kişilerarası ilişkilerde önemli bir yerinin olduğu bilinmektedir (Håkansson ve Montgomery, 2003; Kerem, Fishman, Josselson, 2001). Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarının kişilerarası ilişkilerinde de gelişme sağladıkları düşünülebilir. Diğer yandan terapötik becerilerin gelişmesiyle ve artan deneyimle birlikte psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterlilik algısında da artış olduğu düşünülebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular ve bulgulara dayanılarak varılan sonuçlar doğrultusunda sırasıyla politika yapıcılara, psikolojik danışman eğitimcilerine ve araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir. Psikolojik danışman eğitiminde ülkemizde standart bir öğretim planı uygulanıyor olsa da özellikle uygulamalı derslerin işlenişinde birçok farklılıklar olduğu görülmektedir (Aladağ ve Kemer, 2016). Daha nitelikli süpervizyon sunulabilmesi için öncelikle üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programlarında süpervizyon içerikli derslerin standardize edilmesi ya da programların ulusal bir mesleki dernek tarafından akredite edilmesi önerilebilir. Bu bağlamda, uygulama derslerini yürüten öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerinin kalite güvencesi bağlamında öz değerlendirme ve dış değerlendirme yoluyla sağlanması psikolojik danışmanlık mesleğinin geleceği açısından önemli değerlendirilmektedir. Ayrıca süpervizör başına düşen psikolojik danışman aday sayısının azaltılması, grup süpervizyonunda gruptaki üye sayısının azaltılması için öğretim elemanı sayılarının ya da öğrenci kontenjanlarının dikkate alınması önemlidir. Psikolojik danışman eğitimcileri için, süpervizör-psikolojik danışman ilişkisinin destekleyici bir şekilde kurulmasının, olumlu geribildirim vermenin psikolojik danışman adayları tarafından etkili bulunmasının göz önünde bulundurulması ve süpervizyon süresinin bireysel ve grup süpervizyonu yoluyla dengede tutulması önerilebilir. Son olarak araştırmacılar için süpervizyon sürecinin etkililiğine ilişkin araştırmalarda geniş örneklerle çalışılması, süpervizyon sürecinin diğer paydaşları olan süpervizörler ve danışanlara ilişkin değişkenlerin de araştırmalara dahil edilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Aladağ, M. (2014). Psikolojik danışman eğitiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 428-475.
- Aladağ, M., Kağnıcı, D. Y., Çankaya, Z. C., Kocabaş, E. Ö. ve Yaka, B. (2011). Psikolojik danışman eğitiminde grupla çalışma yeterliğinin kazandırılması: Ege Üniversitesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 12(2), 21-43.
- Aladağ, M. ve Kemer, G. (2016). *Psikolojik danışman eğitiminde bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonunun incelenmesi*. (Proje No: 12 EGF 003) İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü
- American Counseling Association (ACA) (2014). *ACA Code of Ethics*.<https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf> adresinden 19.05.2019 tarihinde elde edilmiştir.
- Atik, Z. (2017). *Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma uygulaması ve süpervizyonuna ilişkin değerlendirmeleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Atik, G., Çelik, E. G., Güç, E. ve Tural, N. (2016). Psikolojik danışman adaylarının yapılandırılmış akran grup süpervizyonu sürecindeki metafor kullanımına ilişkin görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(2), 597-619.
- Atik, G., & Erkan-Atik, Z. (2019). Undergraduate counseling trainees' perceptions and experiences related to structured peer group supervision: A mixed method study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 82, 101-120.
- Bakalım, O., Şanal-Karahan, F., & Şensoy, G. (2018). The effect of group supervision on the psychological counseling self-efficacy levels of psychological counseling candidates. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 9(4), 412-428.
- Barletta, J. (2007). Clinical supervision. N. Pelling, R. Bowers & P. Armstrong (Eds.), *The practice of counselling* içinde (118-135). Melbourne: Thomson.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2013). *Fundamentals of clinical supervision*. MA: Pearson.
- Borders, L. D. (2005). Snapshot of clinical supervision in counseling and counselor education: A five-year review. *The Clinical Supervisor*, 24, 1-2, 69-113.
- Bordin, E. S. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. *The Working Alliance: Theory, research, and practice*, 173, 13-37.
- Bradley, L. J., & Ladany, N. (2001). *Counselor supervision: Principles, process, and practice*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Burkard, A. W., Johnson, A. J., Madson, M. B., Pruitt, N. T., Contreras-Tadych, D. A., Kozlowski, J. M., ... & Knox, S. (2006). Supervisor cultural responsiveness and unresponsiveness in cross-cultural supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 288-301.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-431.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. ve Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, J. M. (2000). *Becoming an effective supervisor: A workbook for counselor and psychotherapist*. USA: Routledge.
- Cashwell, T. H., & Dooley, K. (2001). The impact of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*, 20(1), 39-47.
- Crutchfield, L. B., & Borders, L. D. (1997). Impact of two clinical peer supervision models on practicing school counselors. *Journal of Counseling & Development*, 75(3), 219-230.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP). (2016). CACREP accreditation manual. Alexandria, VA: Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs.
- Daniels, J. A., & Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120-130.

- DeLucia Waack, J. L., & Fauth, J. (2004). Effective supervision of group leaders: Current theory, research and implications for practice. DeLuciaWaack, J, Gerrity, D., ve Kalonder, C. (Ed.), *Handbook of group counseling and psychotherapy* içinde. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Erkan-Atik, Z., Arıcı, F. ve Ergene, T. (2014). Süpervizyon modelleri ve modellere ilişkin değerlendirmeler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 305-317.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Developing the four-stage supervision model for counselor trainees. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(2), 597-629.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2018). Gelişimsel kapsamlı süpervizyon modeline ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşlerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 123-141.
- Falender, C. A., & Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach* Washington, DC: American Psychological Association.
- Falender, C. A., Shafranske, E. P., & Ofek, A. (2014). Competent clinical supervision: Emerging effective practices. *Counselling Psychology Quarterly*, 27(4), 393-408.
- Fernando, D. M., & Hulse Killacky, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self-efficacy of master's level counseling students. *Counselor Education and Supervision*, 44(4), 293-304.
- Gladding, S. T. (2013). *Counseling: A comprehensive profession*. India: Pearson Education.
- Håkansson, J., & Montgomery, H. (2003). Empathy as an interpersonal phenomenon. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(3), 267-284.
- Horrocks, S., & Smaby, M. H. (2006). The supervisory relationship: Its impact on trainee personal and skills development. *Compelling Perspectives on Counselling: VISTAS*, 173-176.
- Juhnke, G. A. (1996). Solution-focused supervision: Promoting supervisee skills and confidence through successful solutions. *Counselor Education and Supervision*, 36(1), 48-57.
- Karataş, Z. ve Baltacı, H. Ş. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmenin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-460.
- Kellum, K. E. H. (2009). *Structured reflecting teams in group supervision: A qualitative study with school counseling interns*. (Doctor of Philosophy thesis). University of Iowa, Iowa.
- Kerem, E., Fishman, N., & Josselson, R. (2001). The experience of empathy in everyday relationships: Cognitive and affective elements. *Journal of Social and Personal Relationships*, 18(5), 709-729.
- Koç, İ. (2013). *Kişiler arası süreci hatırlama tekniğine dayalı süpervizyonun psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerine, özyeterlik ve kaygı düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Korkut-Owen, F., Acar, T., Avcı-Haskan, O. ve Kızıldağ, S. (2013). Psikolojik danışma ve rehberlik programlarının mezunlar tarafından değerlendirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 354-372.

- Korkut-Owen, F., Tuzgöl-Dost, M. ve Bugay, A. (2014). Psikolojik danışman eğitimcilerinin psikolojik danışman adaylarının mesleğe ilişkin kişisel eğilimleri hakkındaki görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 1037-1055.
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 447-455.
- Linton, J. (2003). A preliminary qualitative investigation of group processes in group supervision: Perspectives of master's level practicum students. *Journal for Specialists in Group Work*, 28(3), 215-226.
- Linton, J. M., & Hedstrom, S. M. (2006). An exploratory qualitative investigation of group processes in group supervision: Perceptions of masters-level practicum students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 31(1), 51-72.
- Mearns, D., & Thorne, B. (1999). *Person-centred counselling in action*. London: Sage
- Meydan, B. (2014). Psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir süpervizyon modeli: Mikro beceri süpervizyon modeli. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 358-374.
- Meydan, B. (2015). Bireyle psikolojik danışma uygulamasında mikro beceri süpervizyon modelinin etkililiğinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43).
- Meydan, B. (2019). Facilitative and hindering factors regarding the supervisory relationship based on supervisors' and undergraduate supervisees' opinions. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(1), 171-208
- Meydan, B., & Denizli, S. (2018). Turkish undergraduate supervisees' views regarding supervisory relationship. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(74), 1-24.
- Meydan, B. ve Koçyiğit-Özyiğit, M. (2016). Süpervizyon ilişkisi: Psikolojik danışma süpervizyonunda kritik bir öge. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 225-257
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neukrug, E. (2012). *The world of the counselor: An introduction to the counseling profession* (4th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole
- Nguyen, T. V. (2003). *A comparison of individual supervision and triadic supervision*. (Doctoral dissertation). University of North Texas, Texas.
- 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.
- Paker, T. (2015). Durum çalışması. Seggie, F. N. ve Bayyurt Y. (Ed.), *Nitel araştırma, Yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları* içinde. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pearson, Q. (2000). Opportunities and challenges in the supervisory relationship: Implications for counselor supervision. *Journal of Mental Health Counseling*, 22, 283-294.
- Qian, M., Gao, J., Yao, P., & Rodriguez, M. A. (2009). Professional ethical issues and the development of professional ethical standards in counseling and clinical psychology in China. *Ethics & Behavior*, 19(4), 290-309.

- Rabinowitz, F. E., Heppner, P. P., & Roehlke, H. J. (1986). Descriptive study of process and outcome variables of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 292.
- Rubel, D., & Okech, J. E. A. (2006). The supervision of group work model: Adapting the discrimination model for supervision of group workers. *The Journal for Specialists in Group Work*, 31(2), 113-134.
- Russell Chapin, L. A., & Ivey, A. E. (2004). Microcounseling supervision model: An innovative integrated supervision model. *Canadian Journal of Counselling*, 38(3), 165-176.
- Satıcı, B. (2014). Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının mizah tarzları ve süpervizyon yaşantıları açısından incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Siviş-Çetinkaya, R. ve Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 389-407.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (2007). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar* (7. baskı). Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- Uslu, M. ve Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509-519.
- Wahesh, E., Kemer, G., Willis, B. T., & Schmidt, C. D. (2017). An analysis of peer feedback exchanged in group supervision. *Counselor Education and Supervision*, 56(4), 274-288.
- Wheeler, S., & Richards, K. (2007). The impact of clinical supervision on counsellors and therapists, their practice and their clients. A systematic review of the literature. *Counselling and Psychotherapy Research*, 7(1), 54-65.
- Wood, C., & Rayle, A. D. (2006). A model of school counseling supervision: The goals, functions, roles, and systems model. *Counselor Education and Supervision*, 45(4), 253-266.
- Worthen, V., & McNeill, B. W. (1996). A phenomenological investigation of <<good>> supervision events. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 25-34.
- Wosket, V. (2016). *The therapeutic use of self: Counselling, practice, research and supervision* (2nd ed). London: Routledge
- Yerin Güneri, O., Büyüköze-Kavas, A., Koydemir, S. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının profesyonel gelişimi: Acemilikten olgunlaşmaya giden zorlu yol. R. Özyürek, F. Korkut-Owen, D.W. Owen (Eds.), *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik: Meslekleşme sürecindeki ilerlemeler* (ss. 139-162). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, O. ve Voltan-Acar, N. (2015). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun önemi ve grupla psikolojik danışmadaki rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 342-356.

Extended Abstract

Purpose

When the psychological counseling undergraduate programs are examined deeply, it is seen that supervision process is the core of practice based courses. In the counselor training, the importance of supervision and the necessity of practices with expert support is always emphasized for the development of professional qualifications. Supervision can be defined as a support and intervention provided by the experienced professionals to less experienced professionals of the same field. Supervision is considered as an indispensable element for developing, monitoring and evaluating the skills and practices requiring competence.

In Turkey, supervision is mostly provided within the scope of individual counseling practice course in the psychological counseling and guidance undergraduate programs. However, it is difficult to talk about a standard regarding the content and quality of this supervision. On the other hand, it is reported that conducting a counseling relationship is one of the issues that counselors perceive themselves inefficient.

In this context, for creating an effective supervision process researchers emphasized that there is a need for qualitative and quantitative studies which aim to determine the cultural codes and framework of the concept. Establishing a standard for the effective supervision process is also among the actual topics of psychological counseling and guidance fields' agenda in Turkey. The aim of this study is to examine the views of the counselor trainees about effects of supervision (provided at the fourth grade level of the psychological counseling and guidance undergraduate program) on counseling process, professional and personal development and the quality of the counselor-supervisor relationship.

Method

The participants of the research are senior students of psychological counseling and guidance undergraduate program at Manisa Celal Bayar University. Purposive sampling method is used as sampling method and 16 (8 male, 8 female) students is included in the study. The research design is a case study design which is one of the qualitative research designs. In the research, the data is analyzed by content analysis method which was obtained through two separate focus group interviews.

Results

As a result of qualitative data analysis, participants' views about the supervision process is gathered under four themes. These themes; quality of the supervisee-supervisor relationship, quality of the supervision process, contribution of supervision to the counseling process and contribution of supervision to professional-personal development. Under the theme of the quality of the supervisee-supervisor relationship, there are two internal and supportive codes. Under the theme of the quality of the supervision process, there are two sub-themes: feedback and the extensity of the process. Under the theme of the contribution of supervision to the counseling process, there are three sub-themes: therapeutic relationship, conceptualization of the problem and intervention. Under the theme of the contribution of supervision to professional and personal development, there are two sub-themes: professional development and personal development.

Discussion

The counselor trainees who participated in the study describe the quality of the supervisee-supervisor relationship as sincere and supportive. Similar studies have shown that the counselor trainees find supportive, guiding and information providing supervisor attitudes and behaviors effective. Accordingly, it can be argued that the relationship between the supervisee and the supervisor is one of the basic component of the supervision process and directly affects the efficiency of the supervision. Counselor trainees define feedback as encouraging and guiding in terms of quality of supervision process. They stated that they received high efficiency from the process with constructive feedback and their anxiety decreased. In similar studies, it has been shown that counselor trainees find guiding, information providing and supporting supervisor attitudes and behaviors effective. In the light of these findings, encouraging and guiding feedback can be said to be effective in encouraging and reducing anxiety. In terms of the extensity of the process, it has been reported that the high number of counselor trainees per supervisor may reduce the efficiency of the process and the duration may be limited. In parallel with this finding, it is stated that the group supervision increase the modeling, reduce anxiety and save time. In the light of this information, it can be argued that reducing the number of groups and the number of counselors per supervisor will increase the quality of supervision. Counselor trainees stated that supervision contributed to establishing a safe and equal relationship in terms of therapeutic relationship; presenting different perspectives and forming a theoretical framework in terms of conceptualizing the problem; and presenting a theoretical approach and encouraging the supervisee to use techniques and interventions in terms of intervention, In the literature, it is stated that after the supervision, counselors trainees improve their intervention skills, understanding and conceptualizing the client's problem. From this point of view, it can be claimed that counselor

trainees learn to establish a healthy therapeutic relationship, acquire the ability to conceptualize the client's problem and develop different perspectives on the client's problem. Counselor trainees stated that supervision strengthens communication skills and empathy in terms of personal development; also develops therapeutic skills, professional experience and ethical understanding in terms of professional development. In various studies, it has been reported that professional and personal development is one of the main objectives of supervision, also through the supervision anxiety of supervisees decreases, self-efficacy and empathy levels improve, occupational experience and skills increase, and supervisees gain professional and personal awareness. From this point of view, it can be said that supervision is beneficial in terms of both professional and personal development of counselor trainees. Based on the findings, some suggestions are developed for policy makers, counselor trainers and researchers, respectively. In order to provide more qualified supervision, firstly, it may be suggested to standardize the courses with supervision content, in the guidance and counseling programs or to accredit the programs by a national professional association. In addition, it may be suggested to reduce the number of counselor candidates per supervisor, to reduce the number of members in the group supervision, to establish a supportive relationship between supervisor and supervisee. For counselor trainers, it may be suggested that the establishment of the supervisor-counselor relationship in a supportive way and that the positive feedback is found to be effective by the counselor candidates. Finally, it may be recommended for researchers to work with large samples in the researches on the effectiveness of the supervision process and to include variables related to the supervisors and clients who are the other stakeholders of the supervision process.