



## Süpervizyon ili kisi: Psikolojik Danı ma Süpervizyonunda Kritik Bir Ö e

Betül MEYDAN<sup>1</sup>

Melike KOÇY T ÖZY T<sup>2</sup>

*Geli Tarihi: 04.05.2016*

*Kabul Tarihi: 15.06.2016*

### Öz

Bu çalı manın amacı, (a) süpervizyon ili kisine dair alanyazında bulunan kavramsal ve ampirik ara tırma bulgularının bir derlemesini sunmak, (b) süpervizyon ili kisine katkı sa layan ve bu ili kiyi engelleyen de i kenleri incelemek ve (c) alanyazındaki süpervizyon ara tırmalarının bulguları ı ı nda nitelikli süpervizyon ili kisinin süpervizyon sürecindeki rolünü tartı maktır. Süpervizyon ili kisini ilk ele alan çalı ma 1980’li yılların ba nda Edward S. Bordin tarafından yapılmı tır. Bordin’e göre süpervizyon çalı ma uyumunun üç bile eni vardır. Bu bile enler *ortak anlayı , görevler ve duygusal ba ’dır*. Alanyazın incelendi inde, yurtdı nda süpervizyon ili kisinin niteli ini ve bu ili kiyi etkileyen de i kenleri belirlemeye yönelik pek çok ara tırma yapıldı ı görülmektedir. Bu ara tırmaların sonuçları süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasındaki süpervizyon ili kisinin süpervizyon alan ki inin profesyonel geli iminde en kritik ö elerden biri oldu unu göstermi tir. Ancak Türkiye’de psikolojik danı man e itiminde süpervizyon ili kisi konusundaki ara tırmaların sınırlı sayıda oldu u görülmektedir. Bu do rultuda, Türkiye’de süpervizyon ili kisi konusunun ke fedilmeyi bekleyen bir ara tırma alanı oldu u söylenebilir. Bu ba lamda, bu çalı manın Türkiye’de süpervizyon ili kisi konusunda süpervizörlere ı ık tutması ve yapılacak ara tırmalara ilham vermesi beklenmektedir.

*Anahtar Sözcükler:* Süpervizyon ili kisi, süpervizyon, süpervizör, süpervizyon alan ki i

\*

\*\*

<sup>1</sup> Ara . Gör. Dr, Ege Üniversitesi E itim Fakültesi E itim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danı manlık Anabilim Dalı, [betul.meydan@ege.edu.tr](mailto:betul.meydan@ege.edu.tr),

<sup>2</sup> Ara . Gör., Ege Üniversitesi E itim Fakültesi E itim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danı manlık Anabilim Dalı, [melike.kocyigit@ege.edu.tr](mailto:melike.kocyigit@ege.edu.tr)



---

---

## Supervision Relationship: A Critical Element of Counseling Supervision

---

---

Submitted by 04.05.2016

Accepted by 15.06.2016

### Abstract

This study aimed to (a) present a review of literature about conceptual and empirical studies on the supervision relationship, (b) examine variables which contributing and hindering the supervision relationship, and (c) to discuss the role of the qualified supervision relationship on the supervision process in the light of the literature findings. Supervision relationship was first proposed in the 1980s by Edward S. Bordin. To Bordin, supervision working alliance is of three components. These components are *mutual agreements*, *tasks*, and *emotional bond*. When the international literature is reviewed, it is seemed to be quite rich regarding defining quality of supervision relationship and determining the variables which affect to supervision relationship. Results of these researches showed that supervision relationship between supervisor and supervisee is one of the most critical elements of supervisee's professional development. However, researches regarding supervision relationship in Turkey are still limited. Accordingly, it can be stated that the supervision relationship is a research field waiting for being enlightenment in Turkey. In this context, it's anticipated that this study would enlighten the supervisors for supervision relationship and would inspire the future researches in Turkey. *Keywords:* supervision relationship, supervision, supervisor, supervisee.

## Giri

Süpervizyon, psikolojik danı man e itiminin kö e ta larından biridir. Bernard ve Goodyear (2004) süpervizyonu, deneyimli meslek elemanlarının (süpervizör), kendilerinden daha az deneyimli meslek elemanlarını mesle e hazırlamada ve uygulama ya antılarını zenginle tirmede destekleyici, de erlendirici ve zamana yayılan bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Alanyazında süpervizyonun temel amaçları a) psikolojik danı manları profesyonel ve ki isel olarak geli tirmek (Bernard ve Goodyear, 2004; Bradley ve Ladany, 2001), b) psikolojik danı man adaylarına psikolojik danı man yeterliklerini kazandırmak (Bernard, 1979; Bernard ve Goodyear, 2004; Falender ve Shafranske, 2004; Hart, 1982; Haynes, Corey ve Moulton, 2003; Yogev, 1982; Yogev ve Pion, 1984) ve c) danı anla kurulan terapötik ili kinin niteli ini koruyarak danı anların iyilik halini artırmak ve sunulan psikolojik danı ma hizmetlerinin etkilili ini geli tirmek (Bernard ve Goodyear, 2004; Blocher, 1983; Haynes ve di ., 2003) olarak sıralanmaktadır. O halde, süpervizyonun tanımından ve temel amaçlarından hareketle, süpervizyonun psikolojik danı man e itiminin ayrılmaz bir parçası oldu u söylenebilir.

Psikolojik danı man e itiminde süpervizyona ili kin alanyazın incelendi inde, yurtdı nda etkili süpervizyon sürecinin bile enlerini (Ronnestad ve Skovholt, 1993; Skovholt ve Ronnestad, 1992; Worthington ve Roehlke, 1979; Yogev ve Pion, 1984) ve bu bile enler kapsamında süpervizyonun etkilili inin artırılmasında süpervizyon ili kisinin rolünü ve önemini (Borders ve Usher, 1992; Bordin, 1983; Culbreth ve Borders, 1999; Ellis, 1991; Ghazali, Jaafar, Tarmizi ve Noah, 2016; Hansen ve Barker, 1964; Hilton, Russell ve Salmi, 1995; Horrocks ve Smaby, 2006; Kennard, Stewart ve Gluck, 1987; Ladany, Hill, Corbett ve Nutt, 1996; Min, 2012; Nelson, Gray, Friedlander, Ladany, Walker ve Melincoff, 2001; Olk ve Friedlander, 1992; Usher ve Borders, 1993; Rabinowitz, Heppner ve Roehlke, 1986; Ramos-Sánchez ve di ., 2002; Webb ve Wheeler, 1998; Worthen ve McNeill, 1996) inceleyen pek çok ara tırma yapıldı ı görülmektedir. Bu ara tırmaların sonuçları genel olarak de erlendirildi inde, nitelikli süpervizyon ili kisinin etkili süpervizyon sürecinin en kritik ö elerinden biri olarak kabul edildi i ortaya çıkmaktadır. Campbell'a (2000) göre süpervizörlerin, süpervizyon alan ki ilerinin profesyonel geli imlerini desteklemek için onlarla i birli i içinde olmaları ve nitelikli süpervizyon ili kisi kurmaya önem vermeleri gerekmektedir. Bernard ve Goodyear (2004), süpervizyon ili kisi niteliksiz oldu unda süpervizyon sürecinin etkili olmasının da mümkün olmadı ını ifade etmektedirler. Ara tırma sonuçlarından ve bu görü lerden hareketle, nitelikli süpervizyon ili kisi kurmanın etkili süpervizyon süreci için ön ko ullardan biri oldu u; bu ba lamda süpervizyon alan ki i ile

i birli ini geli tirmenin ve nitelikli süpervizyon ili kisine katkı sa layan de i kenlerin farkında olunmasının her süpervizör için gereklilik oldu u söylenebilir.

Türkiye’de yapılan ara tırmalar incelendi inde ise son yıllarda süpervizyon modelleri (Koç, 2013; Meydan, 2014), süpervizyon yöntem ve teknikleri (Alada ve Bekta , 2009; Denizli, Alada , Bekta , Cihangir-Çankaya ve Özeke-Kocaba , 2009; Büyükgöze-Kavas, 2011; Zeren ve Yılmaz, 2011), süpervizör özellikleri ve süpervizör geribildirimi (Alada ve Bekta , 2009; Denizli ve di ., 2009; Büyükgöze-Kavas, 2011), süpervizyonun psikolojik danı ma becerilerine ve psikolojik danı ma özyeterli ine etkisi (Denizli, 2010; Koç, 2013; Meydan, 2010; 2014; Pamukçu, 2011), psikolojik danı man adaylarının lisans düzeyindeki bireyle psikolojik danı ma uygulamaları dersindeki ya antıları (Alada , 2014; Ülker-Tümlü, Balkaya-Çetin ve Kurtyılmaz, 2015) ve buna ba lı ya adıkları kaygı ( lhan, Rahat ve Yöntem, 2015); etkili süpervizyon uygulamaları (Yılmaz, 2015), akran süpervizyonu süreci (Atik, 2015; Atik, Çelik, Tural, Güç, 2015); lisans düzeyinde bireyle psikolojik danı ma uygulamaları ve süpervizyonu (Alada ve Kemer, 2015; Kemer ve Alada , 2013); lisansüstü psikolojik danı man adaylarının aldıkları süpervizyon hakkındaki görü leri (Büyükgöze-Kavas, 2011); çok kültürlü süpervizyon yeterlikleri (Ka nıcı, 2015) gibi konuları içeren ara tırmaların sayısında artı oldu u görülmektedir. Bununla birlikte, Türkiye’de do rudan süpervizyon ili kisinin çe itli de i kenlerle ele alındı ı bir ara tırmaya rastlanmamı tır. Ancak süpervizyonla ilgili yapılan ara tırmalarda, süpervizyon ili kisine dair bulguların da ortaya çıktı ı görülmektedir. Örne in, Büyükgöze-Kavas (2011) ara tırmasında, psikolojik danı ma ve rehberlik alanında yüksek lisans ve doktora yapan ö rencilerin, bireysel ve grupla psikolojik danı ma uygulamalarına ili kin derslerde aldıkları süpervizyon hakkındaki görü lerini ortaya koymayı amaçlamı tır. Süpervizyon alan 34 ki iden elde edilen bulgularda, çalı maya katılanların büyük ço unlu unun süpervizörlerini destekleyici, motive edici, içten ve objektif geri bildirimde bulunan ki iler olarak algıladıkları ve aralarındaki bu olumlu ileti imin süpervizyon sürecine olumlu bir ekilde yansıdı nı, kendileri açısından süreci kolayla tırdı nı ifade ettikleri görülmü tür. Alada (2014) tarafından yapılan ara tırmada lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde yürütölen bireyle psikolojik danı ma uygulaması süpervizyonuna ili kin ö rencilerin ya antıları kritik olay tekni i kullanarak incelenmi tir. 8 doktora, 7 yüksek lisans ve 19 lisans olmak üzere toplam 34 ö renciyle yürütölen bu ara tırmada, süpervizyon ili kisine dair bulgusu, olumlu ve destekleyici süpervizyon ili kisine tüm e itim düzeylerinde ihtiyaç duyuldu u ancak lisans düzeyinde bu ihtiyacın daha da arttı ıdır. Sonuç olarak, Türkiye’de süpervizyon konusunda yapılan ara tırmalar genel olarak de erlendirildi inde psikolojik

danı man e itiminde süpervizyon konusundaki ara tırmaların hala sınırlı sayıda oldu u; süpervizyon ili kisinin ise ke fedilmeyi bekleyen bir ara tırma alanı oldu u görülmektedir. Bu ba lamda, bu çalı manın amacı, (a) süpervizyon ili kisine dair alanyazında bulunan kavramsal ve ampirik ara tırma bulgularının bir derlemesini sunmak, (b) süpervizyon ili kisine katkı sa layan ve bu ili kiyi engelleyen de i kenleri incelemek ve (c) alanyazındaki süpervizyon ara tırmalarının bulguları ı ı nda nitelikli süpervizyon ili kisinin süpervizyon sürecindeki rolünü tartı maktır. Böylece, bu çalı mada derlenen süpervizyon ili kisine dair kavramsal bilgilerin süpervizörler için bir kaynak olaca ına ve bu çalı manın Türkiye’de bundan sonra süpervizyon ili kisi konusunda yapılacak ara tırmalar için bir ba langıç noktası olaca ına inanılmaktadır.

### **Süpervizyon ili kisi: Tanımı ve Modeller**

Günümüzde psikolojik yardım hizmetini veren ile bu hizmeti alan ki i (danı an) arasındaki terapötik ili kinin danı andaki de i im ve iyile me sürecinin merkezinde oldu u ifade edilmektedir (Lambert ve Ogles, 2004). Benzer ekilde, süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasındaki süpervizyon ili kisinin de süpervizyon alan ki inin ki isel ve profesyonel geli iminde en kritik bile enlerden biri oldu u belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Campbell, 2000; Falender ve Shafranske, 2004; Holloway, 1995). Süpervizyon modelleri incelendi inde, süpervizyon amaçlarına ula ılabilmesi için temel ko ullardan birinin, süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasında nitelikli süpervizyon ili kisi kurulması oldu u görülmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Haynes ve di ., 2003). Pek çok ara tırmacıya göre (Bordin, 1983; Efstation, Patton ve Kardash, 1990; Ellis, 1991; Ladany, Ellis ve Friedlander, 1999; Nelson ve di ., 2001; Nelson ve Friedlander, 2001) süpervizyon sürecinde süpervizyon sonuçlarına olumlu katkı sa layan en önemli bile enlerden biri süpervizyon ili kisidir. Örne in, Nelson ve Friedlander (2001) tarafından yapılan bir ara tırmada süpervizyondaki kritik olaylar kapsamında süpervizyon alan ki iler tarafından en sık tekrar edilen kritik olayın süpervizyon ili kisi oldu u görülmü tür. Min (2012) tarafından yapılan ara tırmada, süpervizörüyle arasında iyi bir ili ki oldu unu belirten ki ilerın süpervizörlerinden yeterli destek alabildiklerini ve süpervizyon sürecinde kabul duygusunu deneyimleyebildiklerini ifade ettikleri ortaya çıkmı tır. Bu görü ve ara tırma sonuçlarına ek olarak, nitelikli süpervizyon ili kisinin süpervizyonun ba arısında rol oynayan en önemli de i kenlerden biri oldu u ifade edilmektedir (Borders ve Usher, 1992; Falender ve Shafranske, 2004; Ladany ve di ., 1996; Ronnestad ve Skovholt, 1993; Stoltenberg, McNeill ve Delworth, 1998; Worthen ve McNeill, 1996). Özetle, süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasındaki ili kinin süpervizyonun etkilili ini belirleyen en önemli

bile enlerden biri oldu u görülmektedir. Alanyazın incelendi inde, süpervizyon ili kisine dair en kapsamlı bakı açısının Bordin'in (1983) süpervizyon çalı ma uyumu modeli ve Holloway'in (1995) sistemli süpervizyon yakla ımında ele alındı ı görülmektedir. A a ıda Bordin'in (1983) süpervizyon çalı ma uyumu modeli ve Holloway'in (1995) sistemli süpervizyon yakla ımı kapsamında süpervizyon ili kisi görü leri detaylı olarak incelenmi tir.

### **Bordin'in Süpervizyon Çalı ma Uyumu Modeli**

Süpervizyon ili kisini ilk ele alan çalı malardan biri Edward S. Bordin (1983) tarafından yapılmı tir. Bordin, ilk çalı malarını terapötik ili ki ve terapötik çalı ma uyumu kavramları üzerinde gerçekle tirmi tir. 1980'li yılların ba ında bu çalı malarını süpervizyon sürecine aktarmı ve çalı malarında süpervizyon ili kisi ve süpervizyon çalı ma uyumu kavramlarına odaklanmı tir. Bordin'e (1983) göre çalı ma uyumunun üç bile eni vardır: a) ortak anlayı (mutual agreements) b) görevler (tasks), ve c) duygusal ba (emotional bond)'dır. Bu üç bile enden ilki olan *ortak anlayı* , süpervizyon sürecinde üzerinde çalı ılacak ortak amaçlara (süpervizyon amaçlarına) ili kin süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasındaki kar ılıklı anla ma ve anlayı ı ifade etmektedir. Bordin'e (1983) göre süpervizyon amaçlarına ili kin kar ılıklı bir anlayı ve anla ma olmadan amaçlara ula ılması mümkün de ildir ve söz konusu amaçların açık bir ekilde ifade edilmi olması süpervizyon ili kisini güçlendirmektedir. Süpervizyon ili kisinin bir di er bile eni olan *görevler* ise amaçların gerçekle tirilmesi için her iki tarafın (süpervizör ve süpervizyon alan ki inin) süpervizyon sürecinde yapması beklenenleri ifade etmektedir. Örne in, süpervizör süpervizyon amaçlarının gerçekle tirilmesi için bilgi verme, geribildirim verme ve süpervizyon alan ki inin bilgi, beceri ve farkındalı nı artırma görevleri üstlenirken; süpervizyon alan ki i de ifre yapma, vaka sunumu hazırlama, oturum raporu yazma, sunum yapma, ses ve/veya görüntü kaydı hazırlama gibi uygulamalarına ili kin geribildirim almak için çe itli görevler üstlenmektedir. Ortak anlayı ve görevler bile enlerinin daha iyi anla ılabilmesi açısından örne in, süpervizyon sürecinde belirlenebilecek amaçlardan biri, süpervizyon alan ki inin psikolojik danı ma becerilerinin geli tirilmesi oldu unu dü ünürsek; bu amaca yönelik olarak süpervizyon alan ki inin görevi oturumlarının görüntü kaydını almak ve süpervizörün görevlerinden biri ise psikolojik danı ma oturumlarını izlemek ve süpervizyon oturumunda süpervizyon alan ki inin becerilerine geli tirmeye yönelik kullanaca ı müdahaleleri belirleyip ona bilgi ve geribildirim vermek olabilir. Son bile en ise süpervizör ve süpervizyon alan ki i arasındaki *duygusal ba* dır. Bordin (1983) süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasında duygusal bir ba ın olu ması gerekti ine inanmaktadır. Ancak bu

ba ın sınırlarının etkin bir ekilde belirlenmesinin önemine dikkat çekmekte ve dürüstlük ve saygının süpervizyon ili kisindeki duygusal ba ı geli tirdi ini belirtmektedir.

Özetle, Bordin'e (1983) göre nitelikli süpervizyon ili kisi için süpervizör ve süpervizyon alan ki i arasındaki ili kinin güven ve saygıya dayalı bir ili ki olmasının önemli oldu u görülmektedir. Bununla birlikte, süpervizör ve süpervizyon alan ki i arasındaki duygusal ba ın güçlü olması süpervizyon ili kisinin de güçlü olmasını beraberinde getirmektedir. Böylece, süpervizyon ili kisi süpervizyon alan ki inin ki isel ve profesyonel gelişimine daha çok katkı sa lamakta ve süpervizyon alan ki inin süpervizörünü model almasına yardımcı olmaktadır.

### **Holloway'in Sistemli Süpervizyon Yakla ımı Kapsamında Süpervizyon li kisi**

Holloway (1995) sistemli süpervizyon yakla ımı kapsamında süpervizyon ili kisine özel bir önem vererek süpervizyon ili kisinde üç bile en oldu unu öne sürmü tür. Bu bile enler, a) süpervizyon ili kisinin ki ilerarası yapısı, b) süpervizyon ili kisinin a amaları ve c) süpervizyon sözleşmesi'dir. Bu bile enlerden ilki olan *süpervizyon ili kisinin ki ilerarası yapısı* incelendi inde, Holloway'in (1995) süpervizyon ili kisinde hiyerar ik bir yapıdan söz etti i görülmektedir. Bu yapı içerisinde süpervizör bilgi ve uzmanlı ını süpervizyon alan ki i ile payla makta ve onu de erlendirmektedir. Bu açıdan de erlendirildi inde, süpervizyon ili kisinde süpervizör gücü elinde bulundurmaktadır.

İkinci bile en olan *süpervizyon ili kisinin a amaları* ise Holloway (1995) tarafından süpervizyon ili kisinin kurulması ve geli tirilmesi için olu turulmu tur. Holloway'e (1995) göre süpervizyon ili kisi, ba langıç (beginning) a aması, olgunluk (mature) a aması ve sonlandırma (terminating) a amasından olu maktadır. Ba langıç a amasında, süpervizyon alan ki i ve süpervizör süpervizyondaki ki isel rollerini ve yapılması gerekenleri netle tirmektedirler. Bu açıklı a kavu turma sürecinde üçüncü bile en olan süpervizyon sözleşmesi (supervision contract) kullanılması önerilmektedir. Süpervizyon sözleşmesi sayesinde süpervizyon amaçları, roller, beklentiler, de erlendirme süreci ve gizlili in sınırları gibi konuların somutla tırılabilmesi belirtilmektedir. Bu a amada süpervizörün sıklıkla destekleyici ve ö retmeye yönelik müdahaleler kullanarak süpervizyon alan ki inin ki isel ve profesyonel gelişimine katkıda bulunması ve danı anı için tedavi planı olu turmasına yardım etmesi önerilmektedir. Süpervizyon ili kisinin olgunluk a aması, süpervizör ve süpervizyon alan ki i arasındaki ili kinin daha çok ki iselle ti i a amadır. Ba ka bir deyi le, bu a amada süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasındaki duygusal ba ın geli ti i ve süpervizörün

süpervizyon alan ki iyi etkileme veya süpervizyon alan ki inin süpervizörü etkileme olasılı nın arttı ı görülmektedir. Örne in, süpervizyon alan ki inin psikolojik yardım hizmeti sunmasını etkileyen ki isel (örn. aile ili kileri, arkada lık ili kileri vb.) deneyimleri süpervizyonda ele alınabilmekte ve bu süreç süpervizyon alan ki i ile süpervizör arasındaki yakınlı ı arttırmakta ve ili kiyi güçlendirmektedir. Bu a amada süpervizyon alan ki inin kavramsalla tırma becerilerinin geli tirilmesi, kendine güveninin ve özyeterli inin artırılması ve profesyonel geli imiyle ili kili çözümleyemedi i ki isel deneyimleriyle yüzle tirilmesi amaçlanmaktadır. Sonlandırma a aması ise, süpervizyon alan ki inin psikolojik yardım hizmetine ili kin kuramsal bilgileri ile uygulamaları arasındaki ili kiyi kavradı ı ve süpervizyon ili kisinin sonlandırıldı ı a amadır. Yaygın olarak bu a ama, süpervizyon alan ki inin danı anıyla da psikolojik yardım sürecini sonlandırdı ı a ama olmaktadır. Genellikle süpervizyon ili kisini sonlandırmaya hazır olan ki iler in süpervizöründen daha az yönlendirme ve destek talep etti i görülmektedir. Bu noktada, süpervizyon ili kisini sonlandırmaya ili kin söz konusu ipuçlarının süpervizör tarafından etkin bir eilde de erlendirilmesi gerekmektedir.

Özetle, Holloway'e (1995) göre süpervizyon ili kisinde süpervizörün özellikle süpervizyon alan ki inin ba arısını de erlendirmesi sebebiyle gücü elinde bulundurdu u hiyerar ik bir yapının oldu u görülmektedir. Bununla birlikte, süpervizyon ili kisi için belirlenen a amaların süpervizörlerin ili kiyi somutla tırması ve uygun müdahaleleri seçebilmeleri için etkili bir yol oldu u söylenebilir.

### Süpervizyon ili kisini Etkileyen De i kenler

Süpervizyon ili kisine dair yapılan ara tırmalar incelendi inde, süpervizyon ili kisine katkı sa layan ve/veya süpervizyon ili kisini olumsuz yönde etkileyen de i kenlerin belirlenmeye ve sınıflandırılmaya çalı ıldı ı (Bernard ve Goodyear, 2004; Bradley ve Ladany, 2001; Ellis, 1991; Hansen ve Barker, 1964; Kennard, Stewart ve Gluck, 1987; Ladany ve di ., 1999; Min, 2012; Nelson ve Friedlander, 2001; Ramos-Sanchez ve di ., 2002; White ve Queener, 2003); bu sınıflandırmaların en kapsamlılarından birinin Bradley ve Ladany (2001) di erinin Bernard ve Goodyear (2004) tarafından yapıldı ı görülmektedir. Bernard ve Goodyear (2004), süpervizyon ili kisini etkileyen de i kenleri *süpervizyon alan ki iye ili kin de i kenler* ve *süpervizöre ili kin de i kenler* olarak sınıflandırmaktadırlar. Süpervizyon alan ki iye ili kin de i kenler ki inin deneyim düzeyi ve beklentilerini, bili sel yapısını (cognitive style), ba lanma stilini, kaygı düzeyini ve transferansı (aktarımı) içermektedir. Süpervizöre ili kin de i kenler ise kaygı, ba lanma stili, ki ilerarası ili kilerdeki gücünü kullanma ekli ve kar ıt



transferans (kar ıt aktarım) olarak belirtilmektedir. Bradley ve Ladany (2001) ise süpervizyon ili kisini etkileyen de i kenleri *süpervizyon alan ki iye ili kin de i kenler, süpervizöre ili kin de i kenler ve üçlü (triadic) ili kideki de i kenler* olarak sınıflamaktadırlar. Süpervizyon alan ki iye ve süpervizöre ili kin de i kenler kaygı, aktarım ve kar ıt aktarım; üçlü ili kideki de i ken ise paralel süreç olarak ifade edilmektedir. A a ıda süpervizyon ili kisini etkileyen bu de i kenler Bradley ve Ladany'nin (2001) ve Bernard ve Goodyear'ın (2004) sınıflandırdıkları çerçevede, süpervizyon ili kisini inceleyen çe itli kaynaklar harmanlanarak ayrıntılı olarak ele alınmı tır.

## **Süpervizyon Alan Ki iye li kin De i kenler**

### **Deneyim düzeyi ve beklentiler**

Süpervizyon alan ki inin deneyim düzeyinin süpervizyonda önemli bir rolü oldu unu vurgulayan görü ler geli imsel süpervizyon modellerine dayanmaktadır. Geli imsel süpervizyon modellerine göre süpervizyon alan ki iler profesyonel geli im sürecinde niteliksel olarak birbirinden farklı a amalardan geçmektedir. Bununla birlikte, süpervizyon alan ki iler süpervizyondan optimal düzeyde yararlanabilmesi için her geli imsel a amada sa lanan süpervizyon ortamı ve kullanılan süpervizyon müdahaleleri de i iklik göstermelidir (Bernard ve Goodyear, 2004; Stoltenberg ve di ., 1998). Bu do rultuda, süpervizörlerin süpervizyon alan ki iler geli imsel düzeyini bir ba ka deyi le, deneyim düzeyini tanımlaması ve deneyim düzeylerine uygun geribildirim sa layarak bir sonraki a amaya geçmelerini kolayla tırmaları beklenmektedir (Littrell, Lee-Borden ve Lorenz, 1979; Loganbill, Hardy ve Delworth, 1982). Bu beklentiye paralel olarak, süpervizyon ili kisine dair alanyazında nitelikli süpervizyon ili kisinin kurulmasında da süpervizyondaki deneyim düzeyinin bilinmesinin, deneyim düzeyine göre süpervizyon alan ki inin geli imsel süpervizyon ihtiyaçlarının anla ılmasının ve bu ihtiyaçlara uygun süpervizyon amaçlarının belirlenmesinin oldukça önemli oldu u ifade edilmektedir (Cumming ve di ., 1990; Ladany ve di ., 2001; McNeill, Stoltenberg ve Pierce, 1985; Martin ve di ., 1989). İlgili alanyazın incelendi inde, süpervizyon ili kisi ile süpervizyon alan ki inin deneyim düzeyinin birlikte incelendi i ara tırmalar oldu u görülmektedir (Hansen ve Barker, 1964; Ladany ve di ., 1999; Ramos-Sanchez ve di ., 2002). Bu ara tırmalardan biri Hansen ve Barker (1964) tarafından yapılmı tır. Ara tırmacılar süpervizyon ili kisi ile süpervizyon alan ki iler deneyim düzeyi arasındaki ili kiyi incelemi lerdir. Ara tırma sonuçları, süpervizyon alan ki iler süpervizyon ili kisine dair algıları ile deneyim düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ili ki oldu unu ortaya koymu tur. Ladany ve di erleri (1999)

tarafından yapılan bir deneysel araştırmada süpervizyon alan kişilerin süpervizyon deneyim sürelerini dikkate alınarak, süpervizyon alan kişilerin süpervizyon çalışmalarıyla uyumuna ilişkin algılarının süpervizyon memnuniyetlerini yordama derecesi incelenmiştir. Sonuçta, deneyim düzeyleri de dikkate alınarak, istatistiksel sonuçları sağlamada yeterli için analize dâhil edilmemiştir. Araştırmacılar, deneyim düzeyi, psikolojik danışman yeterliliği ve süpervizyon memnuniyeti arasındaki ilişkinin anlamlı çıkmamasını süpervizyon deneyimini aylık bazında ölçmelerinden kaynaklanan yetersizlikle açıklamışlardır. Başka bir deyişle, bu bulguyu, kaç ay süpervizyon alındığı bilgisinin, ne kadar sürede kaç danışman çalışmaları ve kaç uygulamanın süpervizyonunu aldıkları bilgisi kadar net olmamasıyla açıklamışlardır. Ramos-Sanchez ve diğerleri (2002) tarafından yapılan araştırmada ise süpervizyon alan kişilerin gelişim düzeyleri ile süpervizyon çalışmaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada sonuçlar, süpervizyon alan kişilerin gelişim düzeyleri arttıkça, bir başka deyişle süpervizyon süreci ve psikolojik yardım sunma konusunda deneyimleri arttıkça, süpervizyon çalışmalarının da arttığını göstermiştir.

Süpervizyon alan kişinin deneyim düzeyi ile birlikte ortaya çıkan bir deneysel önemli de dikkate alınarak beklenenlerdir. Süpervizyon sürecinde süpervizörün ve süpervizyon alan kişinin bu süreçten ve birbirlerinden beklentilerini açıklamaları ve ilişkinin sınırlarını belirlemeleri gerektiği belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004). Süpervizyon sürecinde süpervizyon amaçlarının, bu amaçların gerçekleştirilmesinde her iki tarafın görev ve sorumluluklarının ve süpervizyon alan kişinin nasıl değerlendirileceğinin belirsiz olması ve/veya tarafların uyumsuz beklentilere sahip olmaları süpervizyon ilişkisinin zarar görmesine neden olabilmektedir (Nelson ve diğerleri, 2001). Süpervizörün ve süpervizyon alan kişinin süpervizyon sürecinden beklentileri daha detaylı incelendiğinde, süpervizör ve süpervizyon alan kişinin süpervizyon ilişkisine belli bazı beklentilerle başladıkları ifade edilmektedir (Holloway, 1995; Min, 2012; Olk ve Friedlander, 1992). Buna bağlı olarak, uyumsuz beklentilerle süpervizyon ilişkisine başlayan tarafların ilişkisinde rol çatışmaları yaşanabilmektedir. Bir başka deyişle, rol çatışmasının nedenlerinden biri beklentilerin açık bir şekilde belirlenmemesi olabilmektedir. Olk ve Friedlander da (1992) rol çatışmasının süpervizyon ilişkisinde önemli bir kavram olduğunu ifade etmişler ve rol çatışmasının nedenlerine ilişkin farklı bir bakış açısıyla açıklama getirmişlerdir. Araştırmacılara göre süpervizyon alan kişinin süpervizyon oturumunda hem güçsüz hissettiği alanlardaki güçsüzlüğünü anlatması hem de güçlü ve yeterli yönlerini ortaya koyması beklenmektedir. Bu beklenti süpervizyon alan kişinin rol çatışmasıyla amasına neden olabilmektedir. Bu noktadan hareketle, Olk ve Friedlander (1992) süpervizyon sürecinde rol

çatı ması ve rol karma asını inceledikleri ara tırmalarında süpervizyona ili kin beklentilerin ve de erlendirme sürecinin belirsizli inin rol karma asına (role ambiguity) neden oldu unu ve süpervizyon alan ki inin süpervizyon sürecinde süpervizörün kar ısında ö renci, akranlarının kar ısında meslekta ve danı anının kar ısında psikolojik danı man/terapist gibi farklı roller üstlenmesinin ise rol çatı masına (role conflict) neden oldu unu bulmu lardır. Bir ba ka deyi le, ö renci rolündeki uygulayıcıdan yönergeleri takip etmesi ve önerileri uygulaması beklenirken; meslekta ve psikolojik danı man/terapist rolündeki uygulayıcıdan danı anının de i imine ve geli imine ili kin uygulayaca ı teknik ve müdahalelere yönelik karar verme kapasitesini ortaya koyması beklenmektedir. Söz konusu farklı beklentiler süpervizyon alan ki inin süpervizyonda rol çatı ması ya amasına neden olabilmektedir. Rol çatı ması daha çok deneyimli uygulayıcılarda görülürken; rol karma ası sıklıkla az deneyimli uygulayıcılarda görülmektedir (Olk ve Friedlander, 1992).

### **Bili sel yapı**

Süpervizyon ili kisini etkileyen süpervizyon alan ki iye ili kin de i kenlerden bir di eri, süpervizyon alan ki inin bili sel yapısıdır. Bernard ve Goodyear (2004) bu kavramı ki inin ö renme stilleriyle e anlamlı olarak kullanmaktadırlar. Buna göre, bireyin ö renmeleri sırasında kendine özgü bilgiyi i lemlleme, yorumlama, depolama ve geri ça ırma yolları oldu u ve bu yolların ki iden ki iye de i ti i ifade edilmektedir. Yapılan ara tırmalar incelendi inde, farklı ö renme stillerine sahip ki ilerın süpervizyon ihtiyaçlarının, süpervizörden beledikleri rollerin, müdahalelerin ve geribildirimlerin farklıla tı ı görülmektedir (Lochner ve Melchert, 1997; Swanson ve O'Saben, 1993). Dolayısıyla farklı ö renme stillerine sahip olan süpervizyon alan ki ilerle kurulan süpervizyon ili kisinin yapısının da de i iklik gösterece i söylenebilir. Ö renme stillerinin yanı sıra süpervizyon alan ki inin karma ık bilgileri ve durumları i lemleyebilme ve yorumlayabilme yetene inin; bir ba ka deyi le, bili sel karma ıklık (cognitive complexity) düzeyinin de önemli bir de i ken oldu u belirtilmektedir (Fong ve di ., 1997). Fong, Borders, Ethington ve Pitts (1997) tarafından yapılan ara tırmada bili sel karma ıklık düzeyi yüksek olan bireylerin süpervizyonda daha çok soru sordu u, daha çok geribildirim istedikleri ve daha kendine güvenli hissettikleri görülmü tür. Granello (2002) tarafından yapılan ara tırmada ise bili sel karma ıklık düzeyi yüksek olan ki ilerın bilgileri ve kavramları daha etkili bir eilde analiz edebildikleri, yorumladıkları ve de erlendirdikleri bulunmu tur. Özetle, süpervizyon alan ki inin ö renme stillerinin (bili sel yapısı) ve bili sel karma ıklık düzeyinin yüksek olmasının süpervizyon ili kisini etkileyen de i kenlerden oldu u görülmektedir (Fong ve di ., 1997; Lochner ve Melchert, 1997; Swanson ve O'Saben, 1993).

## Ba lanma stili

Süpervizyon alan ki ilerin bir yeti kin olarak sahip oldukları ba lanma stili süpervizyon ili kisini etkileyebilmektedir. Örne in, kaygılı ba lanma stiline sahip bir ki i süpervizöründen sürekli yardım talep edebilmekte, süpervizörüne her konuda ihtiyaç duyabilmekte ve süpervizörünün gözde ö rencisi olmaya çabalayabilmektedir. Saplantılı ba lanma stiline sahip bir ki i ise süpervizyon sürecinde süpervizöründen ve onun müdahalelerinden rahatsız olabilmekte ve direnç gösterebilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004). Alanyazında, ba lanma stilini ele alan bir ara tırma White ve Queener (2003) tarafından yapılmı tır. Ara tırmacıların, süpervizörlerin ve süpervizyon alan ki ilerin ba lanma stilleri ile süpervizyon çalı ma uyumları arasındaki ili kiyi belirlemeyi amaçladıkları ara tırmanın sonucunda, süpervizyon alan ki ilerin ba lanma stillerinin süpervizyon çalı ma uyumu algılarını anlamlı olarak yordamadı ı; ancak süpervizörlerin ba lanma stillerinin hem süpervizyon alan ki ilerin hem de süpervizörlerin süpervizyon çalı ma uyumu algılarını anlamlı bir eilde yordadı ı görülmü tür. Sonuç olarak, süpervizyon sürecinde süpervizyon alan ki inin ve süpervizörün güvenli olmayan (kaygılı veya saplantılı); bir ba ka deyi le patolojik ba lanma stiline sahip olmaları süpervizyon ili kisini olumsuz etkileyebilmektedir.

## Kaygı

Süpervizyon ili kisinin niteli ini belirleyen de i kenlerden bir di eri, süpervizyon alan ki inin süpervizyonda kendini açmasıdır (Ladany ve di ., 1996). Süpervizyon modellerinin pek ço unun altında yatan varsayım, süpervizyon ili kisinde süpervizyon alan ki inin kendisiyle, danı anıyla ve süpervizörüyle ilgili konularda süpervizörüne kendini açması gerekti idir (Blocher, 1983; Bordin, 1983; Littrell ve di ., 1979; Loganbill ve di ., 1982). Çünkü süpervizyonun etkilili i, süpervizyon alan ki inin kendisiyle, danı anıyla ve süpervizörüyle ilgili gerekli bilgileri süpervizörüyle ne kadar payla tı ıyla do rudan ilgilidir. Bu noktada, süpervizyon alan ki inin süpervizyonda kendini açmasının önündeki engellerin neler olabilece i ara tırmalara konu olmu tur. Bu engellerin ba nda süpervizyon alan ki inin kaygısının geldi i ortaya çıkmı tır (Bernard ve Goodyear, 2004; Bradley ve Ladany, 2001; Campbell, 2000; Ladany ve di ., 1996). Alanyazın incelendi inde, kaygının süpervizyon oturumlarında ola an kabul edildi i; ancak süpervizyon ili kisinin kurulmasındaki rolü nedeniyle süpervizyon ili kisine dair ara tırmalara konu oldu u görülmektedir. Bernard ve Goodyear (2004) süpervizyonda süpervizyon alan ki inin ya adı ı kaygıyı iki ba lık altında incelemektedirler. Birincisi süpervizyon alan ki inin danı anla çalı masından kaynaklanan

kaygı ve di eri süpervizörle çalı masından kaynaklanan kaygıdır. Bu iki kaygı ba lı ı genel olarak performans kaygısı olarak nitelendirilmektedir. Buna ek olarak, Bradley ve Ladany (2001) kabul edilme (approval) kaygısı ve baskınlık (dominance) kaygısının da süpervizyon alan ki iyi etkiledi ini belirtmektedirler. Kabul edilme kaygısı ki inin di erleri tarafından yeterli olarak görülmeyi arzu etmesiyken; baskınlık kaygısı süpervizyon alan ki inin süpervizörün gücü ve otoritesine kar ı verdi i tepki olarak tanımlanmaktadır. Süpervizyon ili kisinde kaygıyı inceleyen ara tırmalardan biri, Hilton ve di erleri (1995) tarafından yapılmı tır. Ara tırmacılar, ba langıç düzeyindeki uygulayıcıların daha savunmasız ve hassas olduklarını; dolayısıyla performans kaygısını daha çok ya adıklarını bulmu lardır. Bununla birlikte, süpervizyon ili kisinde süpervizörün destekleyici bir tarza sahip olmasının süpervizyon alan ki inin kaygısıyla ba etmesini kolayla tırdı ı da bulgular arasında yer almı tır. Ara tırmacılar bu bulguları, süpervizyon ili kisinde süpervizörün destekleyici bir tarza sahip olmasının önemli oldu u ve böylesi bir ili kinin süpervizyon alan ki inin mesleki geli imini do rudan olumlu yönde etkiledi i ekinde yorumlamı lardır. Özetle, süpervizyona ili kinin kaygının nedeni ne olursa olsun, süpervizyon ili kisinin ilk a amalarında ya anması kabul edilebilir olarak görülmektedir. Bununla birlikte, süpervizyon ili kisinin geli tirilmesi için süpervizörlerin söz konusu kaygının nedenlerini ara tırmaları ve bu nedenleri ke fettikten sonra süpervizyon alan ki inin bireysel ihtiyaçlarına uygun olarak müdahale etmeleri gerekmektedir.

### **Aktarım**

Aktarım, danı anın psikolojik yardım ortamı dı nda deneyimledi i duygu ve bili lerini psikolojik danı manına/terapistine yansıtması ve/veya yöneltmesi olarak tanımlanmaktadır (Bernard ve Goodyear, 2004; Bradley ve Ladany, 2001). Aktarım, süpervizyon ili kisinde de ortaya çıkabilmektedir. Süpervizyon alan ki inin aktarımı, süpervizyon ili kisinin dinamiklerini de i tirebilmektedir. Süpervizyonda ya anan aktarım, süpervizyon alan ki inin süpervizyon ortamı dı nda deneyimledi i duygu ve bili lerini süpervizörüne yansıtması ve/veya yöneltmesi olarak tanımlanmaktadır (Jacobs, 1991). Aktarım ya ayan ki i aile ili kilerini, arkadaş lık ili kilerini veya önceki süpervizörüyle/süpervizörleriyle ya adı ı duygu ve bili lerini mevcut süpervizörüne yansıtılabilmektedir. Yansıtılan duygu ve bili ler olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Bir ba ka deyi le, süpervizyon alan ki i duygu ve bili lerini süpervizörünü ele tirip müdahalelerine direnç göstererek veya süpervizörüne hayranlık duyup onu yücelterek gösterebilmektedir. Her iki durumda da süpervizörün süpervizyon alan ki inin duygularını dengeleyerek ve gerekli gördü ü durumlarda süpervizyon alan ki inin çözümleyemedi i ki isel

deneyimlerini süpervizyonda uygun ekilde ele alarak süpervizyon alan ki inin psikolojik danı ma özyeterli i kazanmasına yardımcı olması beklenmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Haynes ve di ., 2003).

## **Süpervizöre ili kin De i kenler**

### **Kaygı**

Süpervizyon alan ki inin kaygısının yanı sıra süpervizörün de süpervizyonda ya adı ı kaygının süpervizyon ili kisine etkileri oldu u bilinmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Bradley ve Ladany, 2001). Lesser (1983; akt. Bernard ve Goodyear, 2004) tarafından yapılan ara tırmada süpervizörün ya adı ı kaygının kaynakları incelenmi tir. Sonuçlar, süpervizörlerin kaygılarının süpervizyon alan ki ileri de erlendirmeleri gerekmesinden, süpervizyon alan ki ilere, danı anlarına ve toplum ruh sa lı na yönelik sahip oldukları sorumluluktan, verdikleri süpervizyona ili kin ele tirilmekten ve/veya süpervizyon alan ki i ile aralarında olu an gerginlik ve çatı malardan kaynaklandı ını göstermi tir (Bradley ve Ladany, 2001; Hart, 1982). Özellikle ilk süpervizyon verme deneyimi ya ayan süpervizörlerin kaygı düzeylerinin daha yüksek oldu u bilinmektedir. Söz konusu kaygı süpervizyon alan ki inin direnciyle nasıl ba edilece inin bilinmemesinden, süpervizyon müdahalelerini planlamadaki sıkıntılardan ve danı anın sorunlarını anlayamamaktan kaynaklanabilmektedir (Bradley ve Ladany, 2001). Sonuç olarak, süpervizörlerde süpervizyonda süpervizyon alan ki iler gibi çe itli nedenlerle kaygı ya ayabilmektedirler. Bu durumda, süpervizörlerin süpervizyon ve profesyonel geli imlerine ili kin amaçlarını gözden geçirmeleri; kendileri için gerçekçi amaçlar ve beklentiler belirlemeleri önerilmektedir (Ronnestad ve Skovholt, 1993).

### **Süpervizyonda gücün kullanımı**

Süpervizyon, güç dinamiklerini içeren bir ili kidir ve temelde, bu ili ki güç e itsizli i ile nitelendirilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Kaiser, 1997, akt. Min, 2012). Süpervizyon ili kisinde, otorite olarak kabul edilen süpervizörün gücü, uzmanlık gücünü ve de erlendirici rolünü içermektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Haynes ve di ., 2003). Bilindi i üzere, süpervizyon, do ası gere i de erlendirici bir süreçtir. Süpervizörlerin, süpervizyon alan ki ilerinin çalı malarının niteli ini ve ba arılarını de erlendirmeleri nedeniyle bu ili kide bir güce sahip oldukları belirtilmektedir. Yani, süpervizörün de erlendirici rolü, bu ili kide güç dengesizli ini ortaya çıkaran bir faktördür. Nelson ve Friedlander (2001) tarafından yapılan ara tırmada süpervizyon alan ki ilerinin zarar verici olarak nitelendirdi i süpervizyon

deneyimlerinin belirlenmesi amaçlanmı tır. Sonuçlar, süpervizyon alan ki ilerinin zarar verici bir deneyim olarak süpervizyon ili kisindeki güç mücadelesini belirttiklerini göstermi tır. Sonuçlar daha detaylı incelendi inde, süpervizyon ili kisindeki güç dengesizli inin bir sonucu olarak, süpervizyon alan pek çok ki inin, süpervizörüne duydu u güveni kaybetti i, ili kide geri çekildi i ve süpervizyonda savunmacı bir duru sergiledi ini görülmü tür.

Süpervizör açısından güç kullanımı de erlendirildi inde ise süpervizörlerin de sahip oldukları güçten rahatsız olabilecekleri belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004). Öte yandan, süpervizörün benimsedi i süpervizyon modelinin, süpervizörün bu gücü nasıl kullanaca ı konusunda belirleyici olmaktadır. Örne in, birey merkezli ve feminist süpervizyon modellerinde süpervizyon ili kisinin, süpervizörün mümkün olabildi ince güç farklılı nı minimize etmesi ve i birlikçi bir ili ki kurmaya çalı ması varsayımına dayandı ı bilinmektedir (Haynes ve di ., 2003). Bununla birlikte, süpervizörün sahip oldu u güçten rahatsız olmaması gerekti i; aksine etkili bir süpervizyon için süpervizörün ili kide sahip oldu u gücün kaynaklarını fark etmesi ve bu gücü etkili bir ekilde süpervizyonda kullanması önerilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004).

### **Kar ıt aktarım**

Kar ıt aktarım, süpervizyon alanyazınında tranferansa göre daha az incelenen bir konudur. Kar ıt aktarım, süpervizörün süpervizyon alan ki iye yansıttı ı a ırı, gerçekçi olmayan, irrasyonel veya bozulmu tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Ladany ve di ., 2000; akt. Bradley ve Ladany, 2001). Bu tepkiler, süpervizörün çözümleyemedi i geçmi ki isel deneyimleriyle ilgili duyguları, dü ünceleri ve davranı ları olabilmektedir. Süpervizyonda kar ıt aktarım, süpervizyon alan ki inin ki isel ve profesyonel geli imini engelledi i gibi aynı zamanda danı anın aldı ı psikolojik yardım hizmetinin niteli ini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu etkileri önlemek ve kar ıt aktarımı çözümleyebilmek için süpervizörün verdi i süpervizyonun süpervizyonunu alması veya akran süpervizyonuna katılması yarar sa layabilmektedir. Buna ek olarak, kar ıt aktarım ya ayan süpervizörün konsültasyon yapması, gerekli durumlarda süpervizyon alan ki iyle tepkilerini tartı ması, süpervizyona ili kin bilgi ve becerilerini geli tirmesi, farkındalı nı artırması ve çözümleyemedi i ki isel deneyimleri için psikolojik yardım alması önerilmektedir (Bradley ve Ladany, 2001; Haynes ve di ., 2003).

Özetle, süpervizyon ili kisinde kaygı, güç kullanımı ve kar ıt aktarımın önemli de i kenler oldu u görülmektedir. Süpervizöre ili kin bu de i kenlere ek olarak, ara tırmalar,

süpervizörün gizliliğine saygılı olmasının ve etik davranmasının, süpervizyon amaçlarına uygun olarak geribildirim vermesinin ve diğer müdahaleleri kullanmasının, kiilerarası ilişkilerde duyarlı (interpersonally sensitive) ve görev yönelimli (task-oriented) süpervizör rollerini benimsemesinin, uygun şekilde kendini açmasının, süreçte uzmanlığını, bilgisini ve kiilerarası gücünü uygun şekilde kullanmasının nitelikli süpervizyon ilişkisine katkıda bulunduğunu göstermektedir (Bernard ve Goodyear, 2004; Usher ve Borders, 1993).

### Üçlü İlişkideki Değişken: Paralel Süreç

Paralel süreç, terapötik ilişkinin süpervizyonda bilindiği tekrarı olarak, ilk kez psikodinamik alanyazında ortaya çıkmıştır (Ekstein ve Wallerstein, 1972, akt. Tracey, Bludworth ve Glidden-Tracey, 2012; Morrissey ve Tribe, 2001). Süpervizyon süreci göz önünde bulundurulduğunda, süpervizörün yeterliklerinden ve uzmanlığından hem süpervizyon alan kişinin hem de danışanın yararlandığı bilinmektedir. Bu durumda, süpervizyon ilişkisinin ikili değil, süpervizör, süpervizyon alan kişi ve danışan arasında kurulan üçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Bernard ve Goodyear, 2004). Bu üçlü ilişki içerisinde, terapötik ilişki içinde bulunan danışan ve psikolojik danışman (süpervizyon alan kişi) ve süpervizyon ilişkisi içinde bulunan süpervizör ve süpervizyon alan kişi bulunmaktadır. Paralel süreç, terapötik ilişki içindeki psikolojik danışman ve danışan arasındaki ve süpervizyon ilişkisi içindeki süpervizör ve süpervizyon alan kişi arasındaki ilişkiel örüntülerin bilinçdışı bir şekilde tekrar edilmesi ile ortaya çıkmaktadır (Bradley ve Ladany, 2001). Bununla birlikte, Bradley ve Ladany (2001) tarafından paralel sürecin karıt aktarımla ilişkilendirildiği belirtilmiştir. Ancak karıt aktarımdaki tepkilerin kaynağı süpervizörün çözümleyemediği ilişkiel konularıyla; paralel süreçteki yansıtmanın kaynağı danışandır ve süpervizyon alan kişi bu durumu süpervizöre taşımaktadır.

Özetle, süpervizyon ilişkisinin sadece süpervizör ve süpervizyon alan kişi arasındaki ilişki olarak algılanmaması gerektiği; danışanın da süpervizyon ilişkisine etkileri olduğu ve süpervizyon alan kişi tarafından süpervizyon ortamına bu etkinin taşındığı söylenebilir. Süpervizyon ilişkisinde paralel sürecin çözülmesi terapötik ilişkinin de etkililiğini arttıracaktır. Bu nedenle, süpervizyonda paralel sürecin çözümlenebilmesi için öncelikle süpervizörün kendi bilişsel ve duygusal tepkilerine ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olması gerekmektedir (Bradley ve Ladany, 2001; Morrissey ve Tribe, 2001). Dahası, süpervizör süpervizyon alan kişinin kiilerarası ilişki dinamiklerini gözlemleyerek bu dinamikleri danışanına yansıtmasına engel olmak için çözümlemesine yardımcı olabilir. Bununla birlikte, süpervizyon ilişkisinde açık olunması ve “şimdi ve burada”ya odaklanarak süpervizyon



ili kisinin ele alınması yarar sa layabilir (Bradley ve Ladany, 2001; Haynes ve di , 2003). Bu sebeple süpervizörün, süpervizyonda, süpervizyon alan ki iyle paralel süreçleri tartıarak, süpervizyon alan ki inin hem terapötik ili kiye hem de süpervizyon ili kisine nasıl dâhil oldu una ili kin farkındalık kazanmasını sa lamaya çalı ması önemlidir (Sumerel, 1994).

### **Çok Kültürlülük**

Psikoterapide oldu u gibi, süpervizyonda da çok kültürlü yeterliliklere sahip olmanın özellikle etik uygulamalar için kritik bir önemi oldu u vurgulanmaktadır (Inman ve DeBoer Kreider, 2013). Holloway'e (1999) göre süpervizyon alan ki inin kültürel geçmi i ve deneyimleri, cinsiyeti gibi de i kenler de süpervizyon ili kisini etkileyen de i kenler arasında yer almaktadır. Süpervizyonun üçlü bir ili kiyi barındırdı ı dü ünüldü ünde, çok kültürlü süpervizyon, süpervizör, süpervizyon alan ki i ve danı an olmak üzere üçlü bir ili ki içinde olan ve farklı kültürel geçmi leri birbirine karı an üç ki iyi içermektedir (Chang ve Flowers, 2009). Süpervizyonda çok kültürlülük, hem süpervizörün çok kültürlülük yeterliklerine sahip olması, hem de süpervizyon alan ki inin çok kültürlülük yeterliklerinin geli mesine destek olma rolü açısından önemlidir. Haynes ve di erleri (2003) süpervizörün, çok kültürlülük konularına ili kin ki sel farkındalı a sahip olmasının yanı sıra, süpervizyon alan ki inin çok kültürlülük konularını süpervizyonda açıkça dile getirebilmesi için güvenli bir ortam olu turması sorumlulu unun da oldu unu vurgulamaktadır. Öyle ki süpervizörün, süpervizyon alan ki inin psikolojik danı ma ili kisinde farklılıklara saygı duyan bir rol üstlenmesini sa laması için en iyi yolun, ona süpervizyonda çok kültürlü bir deneyim kazandırmak oldu u belirtilmektedir (Haynes ve di ., 2003). Psikolojik Danı man E itim ve Süpervizyon Derne i (Association for Counselor Education and Supervision, 1990) ve Amerikan Psikolojik Danı manlar Derne i'nin de (American Counseling Association, 2014) vurguladı ı üzere, süpervizörün, sosyal ve kültürel çe itliliklerin do asını anlayarak çok kültürlülük konularının süpervizyon ili kisine etkisini fark edebilmesi gerekmektedir. Benzer ekilde süpervizörün, kendi çok kültürlü süpervizyon becerileri konusundaki sınırlarını bilmesinin de önemli oldu u vurgulanmaktadır (Haynes ve di ., 2003).

Sonuç olarak, süpervizyon ili kisini etkileyen de i kenleri süpervizyon alan ki inin deneyim düzeyi ve beklentileri, bili sel yapısı, ba lanma stili, kaygısı ve aktarım; süpervizörün kaygısı, gücünü kullanma ekli, kar ıt aktarım ve üçlü ili kideki de i kenli paralel süreç olarak sıralamak mümkündür. Bunlara ek olarak, süpervizyon alan ki inin ve süpervizörün kültürel alt yapısı da son yıllarda süpervizyon ili kisinde önemli bir de i ken olarak görülmektedir.

Sonuçta, bir süpervizörün süpervizyon ili kisini etkileyen söz konusu de ği kenlerin farkında olması büyük öneme sahiptir. Çünkü söz konusu de ği kenlerin süpervizyon ili kisine etkisinin farkında olan bir süpervizör, süpervizyonda uygun beceri ve müdahaleleri kullanarak süpervizyon ili kisinin niteli ini artırma ansına sahip olabilecektir. Bu bağlamda, a a ıda nitelikli süpervizyon ili kisi kurmada ve bu ili kiyi geli tirmede bir süpervizörün kullanabilece ği beceri ve müdahaleler özetlenmi tir.

### **Nitelikli Süpervizyon İli Kisi Kurmada ve Bu İli Kiyi Geli tirmede Süpervizör Becerileri ve Müdahaleleri**

Süpervizyon alan ki iyle nitelikli bir süpervizyon ili kisi kurulması için ve ö renme ve model olma sürecinin süpervizyon sürecinde etkili bir e kilde kullanılabilmesi için süpervizörlerin etkili ki ilerarası ili ki becerilerine sahip olmalarının önemli oldu u belirtilmektedir (Campbell, 2000). Yapılan psikoterapi süreç ve sonuç ara tırmalarının sonuçları etkili ili ki becerilerinin olumlu terapi sonuçlarıyla ili kili oldu unu göstermektedir (Lambert ve Ogles, 2004). Benzer e kilde, etkili ki ilerarası ili ki becerilerinin de nitelikli süpervizyon ili kisi kurulmasıyla ili kili oldu u iddia edilmektedir (Campbell, 2000).

Borders ve di erleri (1991) tarafından yapılan ara tırmada etkili bir süpervizör olmak için süpervizörlerin destekleyici (supportive) ve yüze tirici (challenging) olmak üzere iki temel süpervizyon müdahale stratejisine sahip olmaları gerekti ği sonucuna ula ılmı tir. Terapi sürecinde oldu u gibi süpervizyon sürecinde de ili kinin kuruldu u ilk a amalarda daha destekleyici müdahalelerin kullanılması; sonraki a amalarda ise destekleyici müdahalelere, yüze tirici ve i birli i kurmayı sa layıcı (collaborative skills) müdahaleler eklenerek devam edilmesi önerilmektedir. Söz konusu beceriler detaylı olarak incelendi inde, dikkati verme, açık uçlu sorular sorma, içerik yansıtma, duygu ve dü ünceleri açıklı a kavu turma, cesaretlendirme, peki tireç kullanma, sözle me yapma ve kendini açma gibi becerilerin destekleyici müdahaleler içerisinde sınıflandırıldı ğı görülmektedir (Borders ve di ., 1991; Ivey ve Ivey, 2003). Ek olarak, destekleyici müdahaleleri düzenlemede amigoluk yapma ve istisna durumları ortaya çıkarma gibi çözüm odaklı tekniklerin de kullanılabilce ği ifade edilmektedir (Juhnke, 1996). Yüze tirici müdahaleler ise sözel ve sözel olmayan amaçlar ve davranı lar arasındaki tutarsızlıkları söylemek, düzeltici geribildirim vermek, sandviç metodu, bilgi verme, yorumlama, özetleme, metofor kullanımı, kendini açma, paradoksal müdahaleler, yeniden çerçeveslendirme olarak belirtilmektedir. Örne in, Borders ve Leddick (1987) tarafından yapılan bir ara tırmada süpervizyon alan ki iyle i birli inin geli tirilmesi amacıyla beyin

fırtınası, sürece ili kin yorumlar, kanıt gösterme, problem çözme becerileri, kendini açma ve açık uçlu sorular gibi beceri ve müdahaleler kullanılması önerilmiştir. Campbell (2000) ise özellikle geribildirim verme becerisinin süpervizyon sürecinde nitelikli süpervizyon ili kisinin kurulmasında ve geli tirilmesinde kritik bir öneme sahip oldu unu belirtmektedir. Açık, somut, do rudan süpervizyon amaçlarıyla ili kili, genelle tirme yapılmayan geribildirim, süpervizyon alan ki inin geli imini desteklemektedir. Ek olarak, geribildirimlerin süpervizyon alan ki inin ses ve görüntü kayıtlarının izlenerek verilmesinin süpervizyon alan ki inin kaygısını ve direncini azalttı ı da belirtilmektedir. Ladany, Mori ve Mehr (2013) yürüttükleri ara tırmada süpervizyon alan ki ilerinin, süpervizörün tartı mayı kolayla tırmasını en etkili süpervizör becerisi (davranı ı) olarak tanımladıkları; en etkisiz süpervizör becerisi ve davranı ı olarak ise danı anı kavramsalla tırmada ve iyile tirmede etkisiz olmayı belirttikleri görülmü tür.

Sonuç olarak, süpervizörlerin nitelikli süpervizyon ili kisinin kurulması ve geli tirilmesi amacıyla uygun ve etkili ki ilerarası ili ki becerileri kullanmaları gerekmektedir. İli kinin ilk a amalarında söz konusu becerilerin daha empatik ve destekleyici; ilerleyen a amalarda ise daha yüzle tirici ve de erlendirici olması önerilmektedir. Özellikle ilerleyen oturumlarda sadece destekleyici müdahalelerin kullanılmasının; bu müdahalelerin yüzle tirici müdahalelerle harmanlanmamasının süpervizyon alan ki inin geli imini sınırlandıraca ı belirtilmektedir (Mead, 1990; akt. Campbell, 2000). Borders ve di erleri (1991) tarafından yapılan ara tırmada süpervizyon alan ki ilerinin profesyonel geli imleri, ki isel kaynaklarını ke fetmeleri, ki isel güçlüklerini fark etmeleri ve bunlarla ba a çıkabilmeleri için yüzle tirici müdahalelerin süpervizyon sürecinde i e ko ulmalarının art oldu u ifade edilmektedir. Çünkü süpervizyon sürecinde uygun beceri ve müdahalelerin kullanılması süpervizörün daha i birlikçi algılanmasını sa lamaktadır. Böylece daha i birlikçi algılanan bir süpervizör daha nitelikli süpervizyon ili kisi kurmakta ve süpervizyon oturumlarını daha etkili yürütebilmektedir.

### **Tartı ma ve Sonuç**

Bu ara tırmada, süpervizyon ili kisine dair alanyazında bulunan kavramsal ve ampirik ara tırma bulgularının bir derlemesinin sunulması, süpervizyon ili kisine katkı sa layan ve bu ili kiyi engelleyen de i kenlerin incelenmesi ve alanyazındaki süpervizyon ara tırmalarının bulguları ı ında nitelikli süpervizyon ili kisinin süpervizyon sürecindeki rolünün tartı ılması amaçlanmıştır. Bu amaç do rultusunda, süpervizyon ili kisine dair alanyazın incelendi inde, nitelikli süpervizyon ili kisinin etkili süpervizyon sürecinin en önemli bile enlerinden biri olarak belirtildi i görülmü tür (Borders ve Usher, 1992; Bordin, 1983; Efstation, Patton ve

Kardash, 1990; Ellis, 1991; Falender ve Shafranske, 2004; Ladany ve di ., 1999; Ladany ve di ., 1996; Nelson ve di ., 2001; Nelson ve Friedlander, 2001; Ronnestad ve Skovholt, 1993; Stoltenberg ve di ., 1998; Worthen ve McNeill, 1996). Örne in, Worthen ve McNeill (1996) tarafından yapılan ara tırma nitelikli süpervizyon ili kisinin süpervizyon alan ki ilerinin hatalarını ve ba arısızlıklarını fark etmelerine ve bunlarla ba a çıkabilmelerine yardımcı oldu unu göstermektedir. Nitelikli bir süpervizyon ili kisinin kurulamaması ise süpervizyon alan ki inin beceri geli imini ve profesyonel kimli inin geli mesini geciktirebilmekte, engelleyebilmekte veya söz konusu geli ime zarar verebilmektedir. Benzer ekilde, Horrocks ve Smaby (2006) tarafından yapılan ara tırmanın sonuçları da bu bulguyu desteklemekte; ara tırmacılar süpervizyon alan ki inin ki isel ve profesyonel geli iminin süpervizyon ili kisinin niteli ine göre de i ti ini belirtmektedirler. Bu noktada, nitelikli bir süpervizyon ili kisi kurulmadan süpervizyon amaçlarının gerçekleştirilmesinin mümkün olmayacağı ve nitelikli süpervizyon ili kisinin etkili süpervizyonun temel bile enlerinden biri oldu u ortaya çıkmaktadır.

Alanyazın incelendi inde, süpervizyon ili kisine dair ara tırmaların önemli bir kısmının nitelikli süpervizyon ili kisine katkı sa layan ve/veya nitelikli süpervizyon ili kisini engelleyen de i kenlerin belirlenmesine yönelik oldu u görülmektedir (Ellis, 1991; Hansen ve Barker, 1964; Kennard ve di ., 1987; Ladany ve di ., 1999; Ladany ve di ., 2013; Min, 2012, Nelson ve Friedlander, 2001; Ramos-Sanchez ve di ., 2002; White ve Queener, 2003). Bu ara tırmaların sonuçları incelendi inde, süpervizyon alan ki inin deneyim düzeyi ve beklentileri, süpervizyon alan ki inin ba lanma stilleri, süpervizörün kendini açması, süpervizörün etik ve kültüre duyarlı davranması ve geribildirimleri süpervizyon ili kisini etkileyen de i kenler olarak ortaya çıkmaktadır. Süpervizyon sürecinde süpervizörün bu de i kenlerin farkında olması ve süpervizyonda uygun beceri ve müdahaleleri kullanması süpervizör ile süpervizyon alan ki i arasındaki i birli ini artırmakta ve dahası süpervizyon ili kisinin niteli ini güçlendirmektedir (Usher ve Borders, 1993). Böylece, süpervizyon oturumlarının daha etkili yürütülebilme ansı artmaktadır. Bununla birlikte, çe itli ara tırmalarda süpervizyon ili kisinde süpervizörün i birlikçi olarak algılanması için destekleyici olmasının gerekli ancak yeterli olmadığı belirtilmiştir (Borders ve di ., 1991; Usher ve Borders, 1993). Ara tırmaların sonuçları, süpervizyon ili kisinde süpervizörlerin hem ili ki odaklı hem de görevli yönelimli olmalarının süpervizyon ili kisini güçlendirdi ini göstermektedir. Bu noktada, gelişimsel süpervizyon modellerinin süpervizyon alan ki ilerinin süpervizyondan en üst düzeyde yararlanabilmesi için gelişim ve deneyim düzeylerine uygun

olarak süpervizyon müdahalelerinin seçilmesine ili kin varsayımı önemlidir (Bernard ve Goodyear, 2004). Çünkü bu varsayım söz konusu ara tırma sonuçları ile birlikte de erlendirildi inde, süpervizörlerin süpervizyon ili kisinin kurulması a amasında daha destekleyici müdahaleleri kullanmaları ve ilerleyen a amalarda ise destekleyici müdahalelerle yüzle tirici müdahaleleri bir arada kullanmaları gerekti i görü leri (Borders ve di ., 1991; Holloway, 1995) anlam kazanmaktadır. Bir ba ka deyi le, süpervizyon ili kisinin nitelikli olması için süpervizörlerin kullandıkları müdahalelerde süpervizyon alan ki iler in geli imsel ihtiyaçlarına uygun ekilde hem destekleyici hem de yüzle tirici beceri ve müdahaleleri harmanlayarak kullanmaları gerekti i söylenebilir.

Genel olarak de erlendirildi inde, nasıl terapötik ili ki danı andaki de i im ve geli imin merkezindeyse; süpervizyon ili kisi de süpervizyon alan ki inin ki isel ve profesyonel geli iminin merkezi olarak dü ünülebilir. Yurtdı ı alanyazında Bordin'in (1983) terapötik çalı ma uyumuna ili kin bile enleri süpervizyon çalı ma uyumuna uyarlamasıyla süpervizyon ili kisinin rolüne ili kin ara tırmaların hız kazandı ı ve günümüzde süpervizyon ili kisine dair alanyazının oldukça zengin oldu u görülmektedir. Ancak Türkiye'de süpervizyon ili kisine dair ara tırmalar halen sınırlı sayıdadır. Türkiye'de lisans ve lisansüstü düzeyde süpervizyon verildi i göz önünde bulunduruldu unda, süpervizyon alan ki iler in geli imsel düzeylerinin farklı olabilece i; dolayısıyla süpervizörlerin, süpervizyon sürecini, süpervizyon alan ki inin deneyim düzeyine, istek ve ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandırması ve yürütmesi gerekti i dü ünülmektedir. Bu do rultuda, süpervizyonun önemli bir parçası olan süpervizyon ili kisinin, her düzeyde süpervizyon alan ki ilerle, süpervizörlerle, çe itli de i kenlerle birlikte inceleyen ara tırmalara ihtiyaç oldu u görülmektedir.

Türkiye'de süpervizyon ili kisine dair ara tırmaların sınırlı sayıda olmasının nedenlerinden biri, psikolojik danı man e itiminde süpervizyon konusunun ara tırmalara ancak son yıllarda konu olmaya ba laması (Alada , 2014; Alada ve Bekta , 2009; Alada ve Kemer, 2015; Atik, 2015; Atik ve di ., 2015; Büyükgöze- Kavas, 2011; Denizli, 2010; Denizli ve di ., 2009; Ihan, Rahat ve Yöntem, 2015; Ka nıcı, 2015; Kemer ve Alada , 2013; Koç, 2013; Meydan, 2010; 2014; Pamukçu, 2011; Sivi -Çetinkaya ve Kararımak, 2012; Ülker- Tümlü ve di ., 2015; Yılmaz, 2015; Zeren ve Yılmaz, 2011); di erinin ise süpervizyona ili kin yeterli sayıda ve çe itlilikte veri toplama araçlarının bulunmaması oldu u söylenebilir. Son yıllarda süpervizyona ili kin ölçme aracı eksikli i sorununun çözümüne yönelik adımlar atılmı olsa da (Denizli, 2010; Erkan- Atik, 2015; Ihan ve di ., 2015) Türkiye'de halen bu konuda veri toplama araçlarına ihtiyaç oldu u açıktır. Yurtdı nda yapılan ara tırmalar incelendi inde,

genel olarak süpervizyonun bileşenlerini keşfetmek ve özelde süpervizyon ili kisinin niteliğini belirlemek için zengin bir veri toplama aracı kaynağı olduğu görülmektedir. Örneğin, süpervizyon ili kisinin niteliğini belirlemek için kullanılan Süpervizyon Çalışma Uyumu Envanteri (Supervisory Working Alliance Inventory, Efstation ve diğeri, 1990), Süpervizyon Stilleri Envanteri (Supervisory Styles Inventory, Friedlander ve Ward, 1984), Barrett-Lennard İlişkisi Envanteri (The Barrett-Lennard Relationship Inventory, Barrett-Lennard, 1962) ve Psikolojik Danışman Adayı Kişisel Tepki Ölçeği (Trainee Personal Reaction Scale, Holloway ve Wampold, 1986) bu veri toplama araçlarından sadece birkaçıdır. Bu bağlamda, Türkiye’de süpervizyon ili kisine yönelik araştırmaların çoğalması amacıyla süpervizyon ili kisinin niteliğini belirleyen ve süpervizyon ili kisinin özelliklerini ortaya koyan ölçme araçlarının uyarlanması ve geliştirilmesinin yararlı olacağına inanılmaktadır. Ek olarak, yurtdışında nitelikli süpervizyon ili kisi kurulabilmesi için süpervizörün bazı belirli becerilere sahip olması gerektiğine ve süpervizyon teknik ve müdahalelerini nasıl kullanması gerektiğini öğrenmesine yönelik vurgu yapılmaktadır (örn. Nelson ve diğeri, 2001). Dahası, eğitim programlarının süpervizör eğitimi de vermeleri gerektiği; böylece süpervizörlere gerekli beceri ve müdahalelerin öğretilmesi belirtilmektedir (Borders ve diğeri, 1991). Bu noktada, Türkiye’de psikolojik danışman eğitim programlarında süpervizyon eğitiminin de eğitimin bir parçası haline getirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak, süpervizyon ili kisi süpervizyondaki pek çok deneyimden beslenen ve süpervizyonun etkililiğini doğrudan etkileyebilen bir deneyim olması dolayısıyla süpervizyon süreci kapsamında önemli bir araştırmaya alanıdır. Bu nedenle, şüphesiz ki süpervizyon ili kisini etkileyen her bir deneyim bir araştırmaya tek başına konu olabilecek öneme sahiptir. Dolayısıyla, bundan sonra yapılacak kavramsal ve ampirik araştırmalarla süpervizyon ili kisinin incelenmeye başlanması ve devam edilmesinin Türkiye’deki süpervizyon alanyazınına ve süpervizörlere yarar sağlayacağına inanılmaktadır. Bu çalışmanın Türkiye’de süpervizyon ili kisi konusunda süpervizörlere ilham tutması ve yapılacak araştırmalara ilham vermesi beklenmektedir.

### Kaynakça

- Alada , M. (2014). Psikolojik danı man e itiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danı ma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar, *Ege E itim Dergisi* (15), 428-475.
- Alada , M. ve Bekta , D. Y. (2009). Examining individual-counseling practicium in a Turkish undergraduate counseling program. *E itim Ara tırmaları*, 37, 53-70.
- Alada , M. ve Kemer, G. (2015, Ekim). *Türkiye’de psikolojik danı man e itiminde bireyle psikolojik danı ma uygulaması ve süpervizyonu: Bir durum çalı ması*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Amerikan Psikolojik Danı manlar Derne i (2014). *The ACA Code of Ethics*. <https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf> adresinden elde edildi.
- Atik, G. (2015, Ekim). *Yapılandırılmı akran grup süpervizyonu sürecinin psikolojik danı man adaylarının psikolojik danı ma öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisi*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Atik, G., Çelik, E. G., Tural, N. ve Güç, E. (2015, Ekim). *Psikolojik danı man adaylarının akran grup süpervizyonu sürecindeki metafor kullanımlarına ili kin görü leri*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Barrett-Lennard, G. T. (1962). Dimensions of therapist response as causal factors in therapeutic change. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(43), 1.
- Bernard, J. M. (1979). Supervisor training: A discrimination model. *Counselor Education and Supervision*, 19(1), 60-68.
- Bernard, J. M. ve Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3. baskı) MA: Pearson.
- Blocher, D. H. (1983). Supervision in counseling: II. Contemporary models of supervision: Toward a cognitive developmental approach to counseling supervision. *The Counseling Psychologist*. 11(1), 27-34.
- Bordin, E. S. (1983). Supervision in counseling: II. Contemporary models of supervision: A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*. 11(1), 35-42. <http://dx.doi.org/10.1177/0011000083111007>.

Borders, L. D., Bernard, J. M., Dye, H. A., Fong, M. L., Henderson, P. ve Nance, D. W. (1991). Curriculum guide for training counseling supervisors: Rationale, development, and implementation. *Counselor Education and Supervision*, 31(1), 61-78.

Borders, L. D. ve Leddick, G. R. (1987). *Handbook of counseling supervision*. Association for Counselor Education and Supervision. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED324623.pdf> adresinden elde edildi.

Borders, L. D. ve Usher, C. H. (1992). Post-degree supervision: Existing and preferred practices. *Journal of Counseling and Development*, 70(5), 594-599.

Bradley, L. J. ve Ladany, N. (2001). *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (3rd ed.). Philadelphia, PA: Brunner-Routledge.

Büyükgöze- Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danı ma uygulamalarına yönelik bir de erlendirme. *Türk E itim Bilimleri Dergisi*, 9(2). 411-432.

Campbell, J. M. (2000). *Becoming an effective supervisor: A workbook for counselor and psychotherapist*. USA: Routledge.

Chang, C. Y. ve Flowers, L. R. (2009). Multicultural supervision competence. çinde: *State of the Art in Clinical Supervision*, (Eds. John R. Culbreth and Lori L. Brown). (ss.1-18). Routledge Taylor & Francis Group.

Culbreth, J. R. ve Borders, L. D. (1999). Perceptions of the supervisory relationship: Recovering and nonrecovering substance abuse counselors. *Journal of Counseling ve Development*, 77(3), 330-338.

Cummings, A. L., Hallberg, E. T., Martin, J., Slemon, A. ve Hiebert, B. (1990). Implications of counselor conceptualizations for counselor education. *Counselor Education and Supervision*, 30(2), 120-134.

Denizli, S. (2010). *Danı anların algıladıkları terapötik çalı ma uyumu ve oturum etkisi düzeylerinin bazı de i kenlere göre yordanması: Ege Üniversitesi örne i*. (Yayımlanmamı doktora tezi) Ege Üniversitesi, zmir, Türkiye.

Denizli, S., Alada M., Bekta , D. Y., Cihangir-Çankaya, Z. ve Özeke-Kocaba , E. (2009, Ekim). *Psikolojik danı man e itiminde bireyle psikolojik danı ma uygulaması ve süpervizyonu: Ege Üniversitesi Örne i*. Sözel bildiri. X. Ulusal Psikolojik Danı ma ve



Rehberlik Kongresi, Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.

Ellis, M. V. (1991). Critical incidents in clinical supervision and in supervisor supervision: Assessing supervisory issues. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 342-349.

Efstation, J. F., Patton, M. J. ve Kardash, C. M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 322-329.

Erkan Atik, Z. (2015, June). *Validity and reliability of Turkish form of the evaluation process within supervision inventory*. XI. International Interdisciplinary Conference on Clinical Supervision, Adelphi University, Garden City, New York, USA.

Falender, C. A. ve Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision*. John Wiley & Sons, Inc.

Fong, M. L., Borders, L. D., Ethington, C. A. ve Pitts, J. H. (1997). Becoming a counselor: A longitudinal study of student cognitive development. *Counselor Education and Supervision*, 37(2), 100-114.

Friedlander, M. L. ve Ward, L. G. (1984). Development and validation of the Supervisory Styles Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 541-557.

Ghazali, N. M., Jaafar, W. M. W., Tarmizi, R. A. ve Noah, S. M. (2016). Influence of supervisees' working alliance on supervision outcomes: A study in Malaysia context. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(1), 9-13.

Granello, D. H. (2002). Assessing the cognitive development of counseling students: Changes in epistemological assumptions. *Counselor Education and Supervision*, 41(4), 279- 293.

Hart, G. M. (1982). *The process of clinical supervision*. University Park Press.

Hansen, J. C. ve Barker, E. N. (1964). Experiencing and the supervisory relationship. *Journal of Counseling Psychology*, 11(2), 107-111.

Haynes, R., Corey, G. ve Moulton, P. (2003). *Clinical supervision in the helping professions: A practical guide*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thomson Learning.

Hilton, D. B., Russell, R. K. ve Salmi, S. W. (1995). The effects of supervisor's race and level of support on perceptions of supervision. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 73(5), 559-563.

- Horrocks, S. ve Smaby, M. H. (2006). The supervisory relationship: Its impact on trainee personal and skills development. *Compelling Perspectives on Counselling: VISTAS*, 173-176.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical supervision: A systems approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Inman, A. G. ve DeBoer Kreider, E. (2013). Multicultural competence: Psychotherapy practice and supervision. *Psychotherapy*, 50(3), 346-350.
- Ivey, A. E. ve Ivey, M. B. (2003). *Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society* (5. baskı). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Ihan, T., Rahat, E. ve Yöntem, M.K. (2015, Ekim). *Psikolojik danı man adaylarının süpervizyon sürecinde ya adıkları danı ma kaygısına ve süpervizyon e itimine yönelik deneyimlerinin incelenmesi*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Ihan T., Sarıkaya Y., Ba kal, A. ve Yöntem, M. K. (2015). *Süpervizör Rollerini Ölçe i'nin Geli tirilmesi: lk Psikometrik Bulgular*. Sözel Bildiri. XIII. Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Jacobs, C. (1991). Violations of the supervisory relationship: An ethical and educational blind spot. *Social Work*, 36(2), 130-135.
- Juhnke, G. A. (1996). Solution-focused supervision: promoting supervisee skills and confidence through successful solutions. *Counselor Education and Supervision*, 36(1), 48-57.
- Ka mıcı, Y. (2015, Ekim). *Çokkültürlü süpervizyon ve çokkültürlü süpervizyon yeterlikleri*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Kemer, G. ve Alada , M. (2013, Eylül). *Türkiye'de psikolojik danı man e itiminde bireyle psikolojik danı ma uygulaması ve süpervizyonu: Ulusal bir tarama çalı ması*. Sözel Bildiri. 2013 Dünya Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, stanbul.
- Kennard, B. D., Stewart, S. M. ve Gluck, M. R. (1987). The supervision relationship: Variables contributing to positive versus negative experiences. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(2), 172-175.

Koç, . (2013). *Ki ilerarası süreci hatırlama tekni ine dayalı süpervizyonun psikolojik danı man adaylarının psikolojik danı ma becerilerine, özyeterlik ve kaygı düzeylerine etkisi.* (Yayımlanmamı doktora tezi). Ege Üniversitesi, zmir, Türkiye.

Ladany, N., Ellis, M. V. ve Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling and Development, 77*(4), 447-455.

Ladany, N., Hill, C. E., Corbett, M. M. ve Nutt, E. A. (1996). Nature, extent, and importance of what psychotherapy trainees do not disclose to their supervisors. *Journal of Counseling Psychology, 43*(1), 10.

Ladany, N., Mori, Y. ve Mehr, K. E. (2013). Effective and ineffective supervision. *The Counseling Psychologist, 41*(1), 28-47.

Ladany, N., Walker, J. A. ve Melincoff, D. S. (2001). Supervisory style: Its relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure. *Counselor Education and Supervision, 40*(4), 263-275.

Lambert, M. J. ve Ogles, B. M. (2004). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. içinde: M.J. Lambert (Editör), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (5. baskı) (ss. 139-193). New York: Wiley.

Littrell, J. M., Lee-Borden, N. ve Lorenz, J. R. (1979). A developmental framework for counseling supervision. *Counselor Education and Supervision, 19*(2), 13-19.

Lochner, B. T. ve Melchert, T. P. (1997). Relationship of cognitive style and theoretical orientation to psychology interns' preferences for supervision. *Journal of Counseling Psychology, 44*(2), 256-260.

Loganbill, C., Hardy, E. ve Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist, 10*(1), 3-42.

Martin, J., Slemon, A. G., Hiebert, B., Hallberg, E. T. ve Cummings, A. L. (1989). Conceptualizations of novice and experienced counselors. *Journal of Counseling Psychology, 36*(4), 395-400.

McNeill, B. W., Stoltenberg, C. D. ve Pierce, R. A. (1985). Supervisees' perceptions of their development: A test of the counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology, 32*(4), 630-633.

Meydan, B. (2014). *Bireyle psikolojik danı ma uygulamasında mikrobeceri süpervizyon modelinin etkilili inin incelenmesi: Ege Üniversitesi örne i*. (Yayımlanmamı doktora tezi). Ege Üniversitesi, zmir, Türkiye.

Meydan, B. (2010). *Psikolojik danı man adaylarının içerik yansıtma ve duygu yansıtma becerilerine ili kin yeterlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamı Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, zmir, Türkiye.

Min, R. M. (2012). Impact of the supervisory relationship on trainee development. *International Journal of Business and Social Science*, 3(18), 168-177.

Morrissey, J. ve Tribe, R. (2001). Parallel process in supervision. *Counselling Psychology Quarterly*, 14(2), 103-110.

Nelson, M. L. ve Friedlander, M. L. (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 384-395.

Nelson, M. L., Gray, L. A., Friedlander, M. L., Ladany, N. ve Walker, J. A. (2001). Toward relationship-centered supervision: Reply to Veach (2001) and Ellis (2001). *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 407-409. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.48.4.407>

Olk, M. E. ve Friedlander, M. L. (1992). Trainees' experiences of role conflict and role ambiguity in supervisory relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 39(3), 389-397.

Pamukçu, B. (2011). *Psikolojik danı man adaylarının psikolojik danı ma öz-yeterlik algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamı yüksek lisans tezi). Orta Do u Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Psikolojik Danı man E itim ve Süpervizyon Derne i (1990). *Best practice in clinical supervision*. ACES Task Force Report. (22.04.2011). [https://www.liberty.edu/media/1152/ACES\\_Best\\_Practices\\_in\\_Clinical\\_Supervision.pdf](https://www.liberty.edu/media/1152/ACES_Best_Practices_in_Clinical_Supervision.pdf) adresinden elde edildi

Rabinowitz, F. E., Heppner, P. P. ve Roehlke, H. J. (1986). Descriptive study of process and outcome variables of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 292-300.

Ramos-Sánchez, L., Esnil, E., Goodwin, A., Riggs, S., Touster, L. O., Wright, L. K. ve Rodolfa, E. (2002). Negative supervisory events: Effects on supervision and supervisory alliance. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(2), 197-202.

Rønnestad, M. H. ve Skovholt, T. M. (1993). Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy. *Journal of Counseling & Development*, 71(4), 396-405.

Sivi -Çetinkaya, R. ve Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik danı man e itiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121.

Skovholt, T. M. ve Rønnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling and Development*, 70, 505-515.

Stoltenberg, C. D., McNeill, B. ve Delworth, U. (1998). *IDM supervision*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sumerel, M. B. (1994). *Parallel process in supervision*. ERIC Digest. <http://eric.ed.gov/?id=ED372347> adresinden elde edildi.

Swanson, J. L. ve O'Saben, C. L. (1993). Differences in supervisory needs and expectations by trainee experience, cognitive style, and program membership. *Journal of Counseling and Development*, 71, 457-457.

Tracey, T. J., Bludworth, J. ve Glidden-Tracey, C. E. (2012). Are there parallel processes in psychotherapy supervision? An empirical examination. *Psychotherapy*, 49(3), 330-343.

Usher, C. H. ve Borders, L. D. (1993). Practicing counselors' preferences for supervisory style and supervisory emphasis. *Counselor Education and Supervision*, 33(2), 66-79.

Ülker-Tümlü, G., Balkaya Çetin, A. ve Kurtyılmaz, Y. (2015, Ekim). *Psikolojik danı man adaylarının bireyle psikolojik danı ma oturumlarının de erlendirilmesi*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.

Webb, A. ve Wheeler, S. (1998). How honest do counsellors dare to be in the supervisory relationship? An exploratory study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 26(4), 509-524.

- White, V. E. ve Queener, J. (2003). Supervisor and supervisee attachments and social provisions related to the supervisory working alliance. *Counselor Education and Supervision, 42*(3), 203-213.
- Worthen, V. ve McNeill, B. W. (1996). A phenomenological investigation of "good" supervision events. *Journal of Counseling Psychology, 43*(1), 25-34.
- Worthington, E. L. ve Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision as perceived by beginning counselors-in-training. *Journal of Counseling Psychology, 26*(1), 64-73.
- Yılmaz, Y. (2015, Ekim). *Etkili süpervizyon uygulamaları ve süpervizyon eti i*. Sözel Bildiri. 13. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Yogev, S. (1982). An eclectic model of supervision: A developmental sequence of beginning psychotherapy students. *Professional Psychology, 13*(2), 236.
- Yogev, S., ve Pion, G. M. (1984). Do supervisors modify psychotherapy supervision according to supervisees' levels of experience? *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, 21*(2), 206.
- Zeren, ., ve Yılmaz, S. (2011, Ekim). *Bireyle psikolojik danı ma uygulaması dersini alan ö rencilerin süpervizyona bakı açılıarı: Yeditepe üniversitesi ö rne i*. Sözel Bildiri. XI. Ulusal Psikolojik Danı ma ve Rehberlik Kongresi, Selçuk, zmir.

### **Extended Summary**

Supervision is one of the most important and inseparable part of counselor education. In the international literature, one of the most comprehensive definitions of supervision by Bernard and Goodyear (2004) is “Supervision is an intervention that is provided by a senior member of a profession to a junior member or members of that same profession. This relationship is evaluative, extends over time, and has the simultaneous purposes of enhancing the professional functioning of the junior member(s), monitoring the quality of professional services offered to the clients she, he, or they see(s), and serving as a gatekeeper of those who are to enter the particular profession” (p.8). According to the review of the counseling supervision literature, there have been many researches on the components of effective supervision, and the role and importance of supervision relationship on increasing the effectiveness of supervision. The research findings generally agree on the fact that a qualified supervision relationship is one of the most critical components of effective supervision. Upon the review of the researches in Turkey, it can be said that there has been an increase in the number of studies concerning supervision models and methods; the characteristics of supervisor and his/her feedback style; the effect of supervision on counseling skills, and counseling self-efficacy. However, those studies are still limited. In this context, this study aimed to (a) present a review of literature about conceptual and empirical studies on the supervision relationship, (b) examine variables which contributing and hindering the supervision relationship, and (c) to discuss the role of the qualified supervision relationship on the supervision process in the light of the literature findings. One of the leading names studying the supervision relationship was Edward S. Bordin. Bordin initially studied on therapeutic relationship and therapeutic working alliance. In the first years of 1980s, he reflected these studies on supervision process and focused on the supervision relationship and supervision working alliance. According to Bordin, supervision working alliance is of three components: a) mutual agreements, b) tasks, and c) emotional bond. The first of those components, mutual agreements, stands for mutual alliance and understanding between the supervisor and supervisee about the goals of the supervision process. Bordin stated that it’s impossible to achieve the supervision goals without mutual agreements, and that a clear expression of the goals reinforces the supervision relationship. Another component of the supervision relationship, tasks, implies what the supervisor and supervisee would do together in order to achieve the goals. The last component is the emotional bond between the supervisor and supervisee. Bordin believed in the fact that there must be an emotional bond between the supervisor and supervisee. Furthermore, he emphasized the importance of that the bounds of

emotional bond are to be drawn carefully and efficiently. He also suggested that honesty and respect improve the supervision relationship.

A major part of the literature on supervision relationship researches is mainly concentrated on determining the variables which contribute to qualified supervision relationship or the ones which influence the supervision relationship negatively. The findings of these studies show that there are some variables affecting the supervision relationship such as the experience and expectations of supervisees; the cognitive complexity of supervisees; the attachment styles of supervisees, anxiety levels of supervisees, and transference; anxiety levels of supervisor, interpersonal power of supervisor, the ethical behaviors of supervisor, feedback style of supervisor, and countertransference; parallel process and multicultural issues. Supervisors are to be aware of these variables and make use of effective interpersonal relationship skills so as to establish and improve qualified supervision relationship. It's suggested that in the beginning stage of the supervision relationship, these interpersonal relationship skills should be more emphatic and supportive (such as attending, paraphrasing, summarizing, clarifying, reflection of feeling, restatement, encouragement, reinforcement, self-disclosure, open-ended questions, cheerleading and asking for success); and in the mature and terminating stages, skills should be more challenging and evaluative (such as confrontation, giving corrective feedback, giving information, interpretation, summarizing, paradoxical interventions). Especially during the ongoing sessions if it was only made use of supportive interventions and wasn't combined with the challenging ones, it would restrict the development of the supervisee.

In general terms, it can be accepted that the supervision relationship is central to the both personal and professional development of supervisee, just like the therapeutic relationship plays the central role in the change and development of clients. The international literature is seemed to be quite rich in supervision relationship. On the other side, the researches on supervision relationship in Turkey are still limited. One of the important reasons for limited number of researches in Turkey may be that counseling supervision has been a study topic recently and that there is inadequate number and variety of data collection tools in this field. In recent years, there have been efforts to solve the lacking problem of data collection tools on supervision, yet it's obvious that there is still a need for data collection tools. Thus, with the aim of increasing the number of studies on the supervision relationship in Turkey, it's suggested to adapt and develop data collection tools which can determine the quality of supervision relationship and define the features of it. Additionally, related literature emphasized that a



supervisor should have some specific skills and learn about how to manage the supervision techniques and interventions for establishing qualified supervision relationship. It's also indicated that counselor education programs should deliver supervision training, thus necessary skills and interventions can be transferred to them. At this point of the issue, it's claimed that the supervision training is to be a part of counselor education.

As a conclusion, the supervision relationship is a broad research field in which it's reinforced by different variables during supervision process, and it can directly affect the efficiency of the supervision process. Therefore, all supervision relationship variables are of such a great importance that each of them can be a separate topic to a research. The future conceptual and empirical studies examining the supervision relationship would be beneficial to the supervisors and to the supervision literature in Turkey. It's anticipated that this study would enlighten the supervisors for supervision relationship and would inspire future researches in Turkey.