

# Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli: Bir Gözden Geçirme

## Social Cognitive Supervision Model: A Review

 Pınar Aylin Yırtıcı<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

### ÖZ

Bu makalede psikolojik danışman eğitiminde önemli bir yer tutan süpervizyon sürecini, Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli üzerinden incelemek ve modeli detaylı bir şekilde açıklamak amaçlanmıştır. Süpervizyon, psikolojik danışman adaylarının mesleki kimlik kazanmaları ve mesleki becerilerini geliştirmeleri için kritik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Sosyal bilişsel süpervizyon modeli, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramına dayanmakta ve psikolojik danışman adaylarının öz-yetkinlik inançlarının bu süreçteki merkezi rolünü vurgulamaktadır. Öz-yetkinlik, adayların gelecekte danışma hizmetlerini etkin bir şekilde yürütebileceklerine dair inançlarını ifade eder ve başarılı bir öğrenme süreci için kilit bir unsurdur. Bu makale kapsamında sosyal bilişsel süpervizyon modelinin temel unsurları üçlü karşılıklı nedensellik modeli çerçevesinde açıklanmıştır: bireysel etmenler, davranışlar ve çevre. Bireysel etmenler, adayların süpervizyon süreçlerindeki öz-yetkinlik inançlarını, bilişsel ve duyuşsal süreçlerini etkileyen unsurları kapsar. Çevresel faktörler ise süpervizör ve danışan etkileşimlerini içerir. Süpervizörün geri bildirim sağlama, model olma ve sosyal ikna işlevleri adayların mesleki gelişiminde güçlü bir role sahiptir. Sonuç olarak, bu makalede, psikolojik danışman adaylarının mesleki becerilerini ve öz-yetkinliklerini geliştirme sürecine katkı sağlayan bir süpervizyon modeli olarak sosyal bilişsel süpervizyon modelini açıklanarak sonraki ampirik çalışmaları desteklenmesi hedeflenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Sosyal bilişsel öğrenme, süpervizyon, psikolojik danışman eğitimi

### ABSTRACT

This article aims to examine the supervision process, which plays a significant role in counselor education, through the Social Cognitive Supervision Model and to explain the model in detail. Supervision is considered a critical process for counseling candidates to develop their professional identity and skills. The social cognitive supervision model is based on Bandura's Social Cognitive Learning Theory and emphasizes the central role of self-efficacy beliefs in this process. Self-efficacy refers to candidates' belief in their ability to effectively provide counseling services in the future and is a key factor for successful learning. The article explains the key elements of the social cognitive supervision model through the triadic reciprocal causation model: individual factors, behaviors, and the environment. Individual factors include candidates' self-efficacy beliefs, cognitive, and affective processes during supervision. Environmental factors involve interactions with supervisors and clients. Supervisors' roles in providing feedback, modeling, and social persuasion are crucial to candidates' professional development. In conclusion, this article presents the social cognitive supervision model as a model that contributes to the development of counseling candidates' skills and self-efficacy while supporting future empirical studies.

**Keywords:** Social cognitive learning, supervision, psychological counselor education

## Giriş

Süpervizyon, psikolojik danışman eğitiminde oldukça hayati öneme sahip bir konudur. Bir yardım mesleği olarak psikolojik danışma alanında psikolojik danışman adaylarının mesleğe atılmadan önce mesleki kimlik edinmeleri ve mesleki becerileri kazanmaları açısından kritik bir uygulama olarak görülmektedir (Bernard ve Goodyear 2004, Siviş-Çetinkaya ve Kararımak 2012, Erkan-Etik ve ark. 2014, Meydan 2015, Yılmaz ve Voltan-Acar 2015, Eryılmaz ve Mutlu 2018). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun temel amaçları, psikolojik danışman adayının profesyonel gelişimini desteklemek ve danışanın refahını korumak veya temin etmek olma üzere iki ana başlık altında ele alınmaktadır (Bernard ve Goodyear 2004). Bu amaçlar doğrultusunda süpervizyon, psikolojik danışman adayının süpervizyon eğitimi boyunca gözlemlendiği ve değerlendirildiği bir süreç karşılık gelmektedir. Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon süreçleri çoğunlukla aktif olarak yürütmekte oldukları psikolojik danışma oturumlarına yönelik olarak, daha deneyimle bir alan uzmanından görüş ve geribildirim almaya dayanmaktadır. Bu kapsamda başlıca, psikolojik danışma oturumlarında kullanılan psikolojik danışma becerileri, vaka kavramsallaştırma, oturumu yönetme, ilişki kurma ve etik konular üzerinden

**Yazışma Adresi /Address for Correspondence:** Pınar Aylin Yırtıcı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Eskişehir, Türkiye **E-mail:** aylinyirtici@gmail.com

**Geliş tarihi/Received:** 16.09.2024 | **Kabul tarihi/Accepted:** 08.11.2024

bir değerlendirme süreci olarak da ele alınabilir. Özellikle mesleğe yeni başlayan veya aday psikolojik danışmanların ilk deneyimlerini elde ettikleri bu süreç, yetkinlik kazanmaları ve temel deneyimlerini bir nevi bir gözetim altında yürütmeleri açısından oldukça önemlidir. Süpervizörün süpervizyon sürecini nasıl şekillendireceği, hangi yöntem ve değerlendirme yolları ile hareket edeceği önemli ölçüde seçilen süpervizyon modeli ile ilişkilidir.

Süpervizyon modeli, “süpervizyonun ne olduğuna ve süpervizyon alanın öğrenme ve mesleki gelişiminin nasıl gerçekleştiğine dair teorik bir açıklama” olarak tanımlanmaktadır (Corey ve ark. 2010). Süpervizyon sürecini modeller ekseninde gözden geçirmeye ve modeller sunmaya ilişkin ilk bilimsel çalışmalar 1970’li yıllardan artış göstermeye başlamış ve bu artışın sonucu olarak süpervizyon modelleri alanyazında yer bulmaya başlamıştır (Leddick ve Bernard 1980). Süpervizyon modelleri süpervizyon süreci değerlendirilmesine ve ele alışlarına göre farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmışlardır (Leddick ve Bernard 1980, Campbell 2000, Bernard ve Goodyear 2004, Corey 2010). Bu sınıflamalardan günümüzde en yaygın kullanılan Bernard ve Goodyear (2004) tarafından sunulan ve süpervizyon modellerini psikoterapi temelli modeller, gelişim modelleri ve süreç modelleri olmak üzere üç ana başlığa dayandıran sınıflamadır. Psikoterapi temelli modeller, psikoterapi kuramlarının terapiye ilişkin bakış açılarının süpervizyon sürecine izdüşümü olarak yorumlanabilir. Gelişim modelleri ise, süpervizyon sürecini gelişimsel bakış açısıyla ele alarak hem süpervizörün hem de süpervizyon alanın süreç içerisindeki gelişimsel aşamalarına ve bu doğrultuda ortaya çıkan ihtiyaçlarına odaklanan modellerdir. Son olarak süreç modelleri, öncelikle süpervizyon süreci gözlemlemek ve daha geniş bir bakış açısıyla ele alabilmek için sürecin kendisine odaklanmayı amaçlar (Bernard ve Goodyear 2014). Bunların yanı sıra, varolan sınıflandırmaların dışında kalan ve süpervizyon sürecini açıklamayı ve aydınlatmayı amaçlayan süpervizyon modelleri de alanyazında mevcuttur.

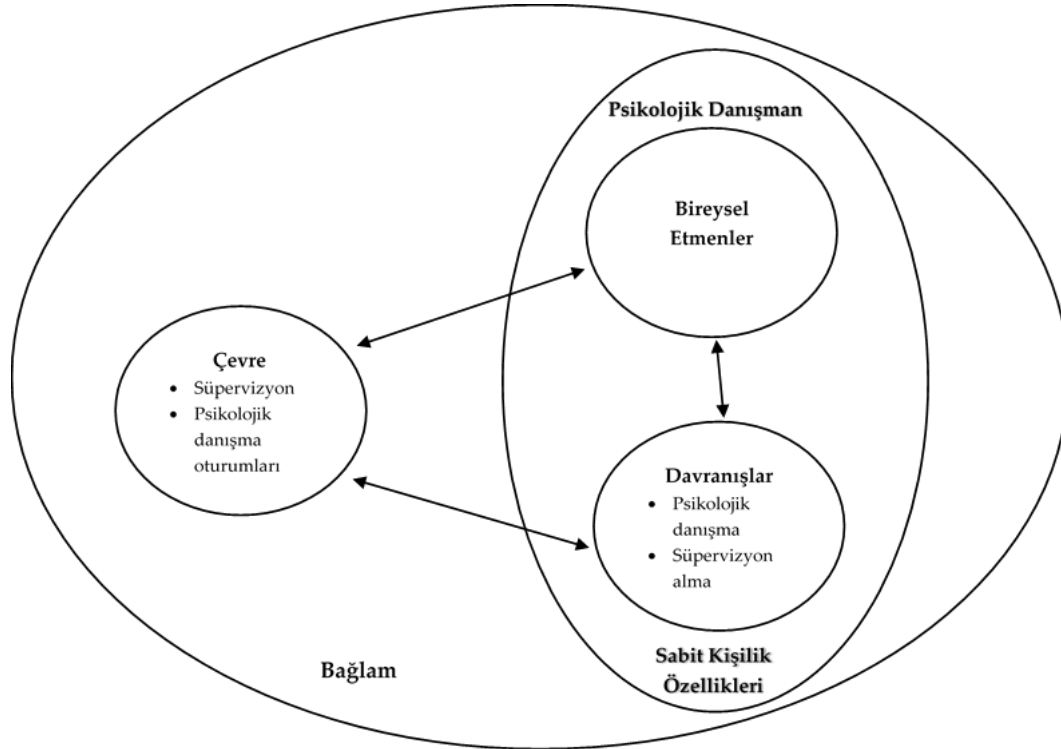
Ülkemizde süpervizyon eğitimi, üniversitelerin lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinde ders kapsamında veya psikoterapi yaklaşımlarının akredite eğitimleri kapsamında verilmektedir. Süpervizyonun psikoterapist, psikolog ve psikolojik danışman eğitiminde oldukça önemli bir yere sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, özellikle ülkemizde süpervizyon üzerine yapılacak çalışmaların da sürece katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, süpervizyon süreçlerine katkı sunması ve süpervizörler için bir yol haritası olması amacıyla Türkçe alanyazında yer almamış olan Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli’ne (SBSM) ilişkin bir kuramsal derleme çalışması sunmak amaçlanmıştır.

## **Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli**

Larson (1998) tarafından ortaya konmuş SBSM’nin kökleri Bandura’nın (1977) sosyal bilişsel öğrenme kuramına dayanmaktadır. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı temel olarak oldukça karmaşık bir süreç olan öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini açıklamayı amaçlamaktadır. Bandura’nın (1989) üçlü karşılıklı nedensellik modeli (triadic reciprocal causation); bireylerin kendileri, çevreleri ve davranışlarının karşılıklı etkileşim halinde olduğunu ve insanların sürekli değişen ve karmaşık ortamlara uyum sağladığını öne sürmektedir. Dolayısıyla bu öğrenme ve uyum sağlama sürecinde kendisi de bizzat bir etmen olan birey düşünme süreçlerinde, motivasyonlarında ve davranışlarında kısmen söz sahibidir. Bu önermeye göre bireyler kendilerinde meydana gelen değişimleri etkileme gücüne sahiptir.

Alanyazında kuramın en öne çıkan kavramlarından biri olan öz-yetkinlik inancı, bireyin sahip olduğu bu etkinin önemli boyutlarından biri olarak, kişinin belirli bir görevi veya davranışı yerine getirme konusunda yapabileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1986). Bireyin sahip olduğu öz-yetkinlik inancı belirli bir konuda ne yapması gerektiğini bilme ve harekete geçme noktasında köprü işlevi görmektedir. Öz-yetkinlik inancının en önemli kaynaklarından biri ise başarı yaşantılarıdır (mastery experiences) (Bandura 1997). Başarı yaşantıları, bireyin daha önceki deneyimlerinde belirli görevleri başarılı bir şekilde yerine getirdiği ve bu deneyimlerin öz-yetkinlik inancını pekiştirdiği durumlardır. Dolayısıyla süpervizyon sürecinde deneyimlenen başarılı yaşantıların, psikolojik danışman adayının gelecekteki davranışlarına yönelik öz-yetkinlik inancını artıracığı da düşünülmektedir. Psikolojik danışman eğitimi gibi karmaşık bir öğrenme süreci ele alındığında psikolojik danışman adayının sahip olduğu öz-yetkinlik inancı, bu öğrenme ortamında sürecin önemli bir belirleyicisidir (Larson 1998). Psikolojik danışman öz-yetkinliği, psikolojik danışman adayının yakın gelecekte etkin bir şekilde psikolojik danışma hizmeti sunabileceğine ilişkin inancı veya yargısı olarak tanımlanmaktadır (Larson ve Daniels 1998). Öz-yetkinlik düzeyleri yüksek olan psikolojik danışman adayları psikolojik danışma sürecini etkin bir şekilde sürdürebileceklerine dair bir inanca sahipken öz-yetkinlik düzeyleri düşük olan psikolojik danışman adaylarının bu süreci etkin bir şekilde yürütebileceklerine ilişkin inançları düşüktür (Larson 1998, Barnes 2004, Lohani ve Sharma 2023).

Buradan yola çıkarak SBSM’de psikolojik danışman öz-yetkinliği tıpkı Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramında (Bandura 1989) konumlandığı gibi psikolojik danışman süpervizyon sürecinde bireysel bir etmen olarak ele alınmıştır. SBSM’nin üçlü karşılıklı nedensellik modeli bireysel etmenler, davranışlar ve çevre olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır. Bu üç boyut psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinin belirleyicileridir.



**Şekil 1. Sosyal Bilişsel Süpervizyon Modeli (Larson 1998)**

Şekil 1’de yer alan iki yönlü oklar boyutlar arası etkileşimin karşılığını sembolize etmektedir. Larson (1998), boyutlar arası etkileşimin bağlamdan kopuk bir vakum içinde gerçekleşmediğini tam aksine içinde bulunduğu bağlamın koşullarından (bağlama özgü engeller veya destekler) etkilendiğini savunmaktadır. Üçlü karşılıklı nedensellik modeli, SBSM’nin temel mekanizmalarını kavramsallaştırmak ve anlamak için teorik bir yapı sunmaktadır (Barnes 2004). Temel mekanizmalar aşağıda detaylı olarak anlatılmıştır.

## Bireysel Etmenler

Öğrenme sürecinde birey, sahip olduğu kişilik özellikleri, deneyimleri, önceki öğrenmeleri, bilişsel ve duyuşsal süreçleri ve beklentileri gibi etmenlerin bir araya gelmesiyle kendine özgü bir öğrenme deneyimi yaşar. Bandura (1982), her karmaşık davranışları değiştirme girişiminin bireysel etmenleri de göz önünde bulundurması gerektiğini vurgular. Psikolojik danışman eğitiminde de acemi psikolojik danışman adayından yetkin psikolojik danışman adayına doğru ilerleyen bir değişim amaçlanmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik danışman eğitiminde psikolojik danışman adayının sahip olduğu bireysel etmenlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Larson (1998), SBSM’nin üçlü karşılıklı nedensellik modelinde bireysel etmenlere yer vermiş ve bu bağlamda bireysel etmenlerin yedi alt boyutta incelenebileceğini belirtmiştir. Bu alt boyutlar sırasıyla; psikolojik danışma sürecine ilişkin önceki öğrenmeler, psikolojik danışman öz-yetkinliği, sonuç beklentileri, hedef ve planlar, bilişsel süreçler, duyuşsal süreçler ve öz-değerlendirme olarak sunulmaktadır.

### 1. Psikolojik Danışma Sürecine İlişkin Önceki Öğrenmeler

Tüm psikolojik danışman adayları süpervizyon sürecine başlarken psikolojik danışmanlığa ve bir danışma oturumunu sürdürmeyle ilgili farklı düzeylerde bilgi birikimine sahiptirler (Larson 1998). Psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecine gelene kadar edinmiş olduğu önceki öğrenmelerini Larson (1998), üç alt başlıkta incelemiştir. Bunlar; (a) işlemsel (prosedürel) danışma bilgisi, (b) bildirime dayalı danışma bilgisi (alan bilgisi), (c) otobiyografik bellektir. Bildirime dayalı bilgi, kavramların, süreçlerin veya kuralların tanımı ve anlamına ilişkin bilgi olarak tanımlanırken işlemsel bilgi, edinilen kavramsal, teorik bilginin nasıl ve nerede uygulanacağına ilişkin bilgi olarak tanımlanmaktadır (Kraiger ve ark. 1993). Bu doğrultuda, işlemsel (prosedürel)

danışma bilgisi, nasıl psikolojik danışma yapılacağına ilişkin psikolojik danışma becerileri gibi önceki öğrenmeleri içermektedir (Larson 1998). Bildirime dayalı danışma bilgisi, psikolojik danışma kuramları, temel psikolojik danışma ilke ve teknikleri ve etik ve yasal ilkeler gibi alana özgü bilgileri içermektedir. Otobiyografik bellek ise, psikolojik danışman adayının kendi yaşam deneyiminde edindiği kendine ve başkalarına ilişkin bilgilerdir. Başka bir bağlamda yardım eden kişi olarak edindiği deneyimler ve önceki öğrenmeler psikolojik danışman adayının psikolojik danışma sürecine ilişkin otobiyografik belleğini oluşturmaktadır (Larson 1998). Bu üç tür bilgiye dayanan önceki öğrenme deneyimleri psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecine kendisiyle birlikte getirdiği bilgilerdir ve bireysel etmenler olarak sürece dahil olmaktadır.

## 2. Psikolojik Danışman Öz-Yetkinliği

Psikolojik danışman öz-yetenkinliği, bireyin yakın gelecekte psikolojik danışma becerilerini ve davranışlarını, psikolojik danışma sürecini sürdürebileceğine ve yönetebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Larson ve ark. 1992). Psikolojik danışman adayının psikolojik danışma sürecine ilişkin kendi yetkinliğinin subjektif değerlendirmesidir (Barnes 2004). Psikolojik danışman adaylarının aldıkları eğitimler boyunca elde ettikleri bilgiler ve süpervizyon deneyimleri öz yetkinlik inançlarıyla ilişkilidir. Hill ve arkadaşları, (2015), lisans öğrencilerinin yardım etme becerilerini kullanmaya yönelik güvenlerinin beceri eğitiminden etkilendiğini bulmuşlardır. Ancak Hill ve arkadaşları (2015), öğrenciler daha zor becerilerle karşılaştıkça kendilerine olan güvenlerinin de arttığını belirtmişlerdir. Barbee ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, süpervizyon almakta olan psikolojik danışmanların (N = 113) hizmet öğrenimine katılımları psikolojik danışman öz yetkinliğiyle pozitif yönlü bir ilişki içindedir.

## 3. Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri, davranışların olası sonuçlarına ilişkin inançlardır (Lent ve ark. 1994). Psikolojik danışmada sonuç beklentileri ise, psikolojik danışmanın yürütmekte olduğu psikolojik danışma sürecine ilişkin beklentileridir (Larson 1998). Bu beklentiler, danışanın süreç sonunda daha iyiye gitmesine ilişkin olabileceği gibi, psikolojik danışman adayının süpervizyon süreci sonunda iyi bir değerlendirme almasına yönelik de olabilir. SBSM'ne göre öz-yetenkinlik ile birlikte değerlendirildiğinde sonuç beklentilerinin süreçte oldukça az etkili olacağı öne sürülmüştür (Larson 1998).

Bununla birlikte, psikolojik danışma sürecinin gidişatı ve sonucu psikolojik danışman adayının performansından ve beklentilerinden bağımsız bir şekilde de şekillenebilir. Örneğin, danışanın psikolojik danışma sürecinin gidişatından bağımsız olarak süreci bırakması psikolojik danışman adayının beklenti içinde olduğu bir durum değildir. Dolayısıyla psikolojik danışman adayının, psikolojik danışma sürecine ilişkin sonuç beklentileri her koşulda sürecin ilerleyişini etkileyen bir etmen olarak kabul edilmemektedir (Larson 1998). Sosyal bilişsel öğrenme kuramındaki kavramlar, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına da Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) ile taşınmıştır (Lent ve ark. 1994). SBKK'na göre, sergilenen davranışın algılanan değeri ya da önemi ve beklenen sonuçları, davranışı gerçekleştirmeye yönelik ilgiyle ilişkilidir. Bir alanda ilginin artması bu ilgi alanlarıyla ilgili eylemlerin ve performansın da beraberinde artmasına yol açar (Lent ve ark. 1994). Buradan yola çıkarak, psikolojik danışman adayının psikolojik danışma sürecinde olumlu sonuç beklentilerine sahip olmasının, olumlu psikolojik danışma davranışlarının gelişimini destekleyeceği söylenebilir.

## 4. Süpervizyon ve Psikolojik Danışma Hedef ve Planları

Genel kapsamıyla bakıldığında süpervizyonda ana hedef alanında yetkin psikolojik danışmanlar yetiştirmek olarak kabul görse de süpervizyon sürecinde hedefler, psikolojik danışman adayının ve danışanın ihtiyaçlarına göre belirlenir (Bernard ve Goodyear 2014). Her psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinde kişisel hedefleri farklılık gösterebilmektedir. Süpervizyon hedeflerinden ayrışan bu hedefler, psikolojik danışman adayının kendisi için belirlediği ve süpervizyon sürecinin sonunda varmayı hedeflediği bir nokta olarak düşünülebilir. Psikolojik danışman adayının süpervizyon ve psikolojik danışma sürecine ilişkin hedef ve planları, bu süreçlerde gerçekleştirmeyi umduğu ve buna bağlı olarak belirlediği belirli, açık ve kısmen zorlu hedefler olarak tanımlanmaktadır (Larson 1998).

Psikolojik danışman adayı süpervizyon süreci sonunda kendi profesyonel ve mesleki gelişimi için belirlemiş olduğu hedeflere ulaşacağı beklentisi içindedir. Sosyal Bilişsel Kuram'a göre, hedefler kişiyi ilerleme kaydetmek istediği konuda harekete geçmeye motive eden bir güç olarak kabul edilmektedir (Bandura 1988). Psikolojik danışman adayının yetkin bir psikolojik danışman olmak için gerekli adımları atması yolunda da hedeflerin bir yol haritası çizdiği ve psikolojik danışman adayını süpervizyon davranışlarını gerçekleştirme konusunda harekete geçireceği düşünülmektedir.

## 5. Bilişsel Süreçler

Süpervizyon sürecinde işleyen bilişsel süreçler, psikolojik danışmanın kendi süpervizyon süreçlerinde akranlarından, süpervizörlerinden ve danışanlarından aldığı geribildirimleri seçici bir bakış açısıyla değerlendirerek alması olarak tanımlanmaktadır (Larson 1998). Psikolojik danışman adayı hem psikolojik danışma oturumlarında hem de süpervizyon oturumlarında yürütmekte olduğu sürece ilişkin olumlu veya olumsuz geribildirimler alır. Tüm bu geribildirimler psikolojik danışman adayının bilişsel süzgecinden geçerek kabul edilir veya elenir. Bandura (1982), bireyin bilişsel süreçlerinin davranışlarını etkilediğini öne sürmüştür. Bu bağlamda SBSM'ne göre, psikolojik danışma ve süpervizyon süreçlerinde kabul edilen geribildirimlerin de bir sonraki psikolojik danışma davranışlarının şekillenmesinde rol oynayacağı vurgulanmıştır (Larson 1998).

## 6. Duyuşsal Süreçler

Bireyin fizyolojik ve duyuşsal durumları öz-yetkinliğin dört temel kaynağından biridir (Bandura 1982). Psikolojik danışman adayının fizyolojik ve duyuşsal durumlarının da süpervizyon sürecinde deneyimlediği kaygı, hayal kırıklığı, öfke, mutluluk gibi farklı formlarda meydana gelerek psikolojik danışma öz-yetkinliği için bir kaynak oluşturduğu öne sürülmektedir (Larson 1998). İlgili alanyazında psikolojik danışman adayının yaşadığı kaygınınpsikolojik danışman adayının süpervizyon öğrenmesini engellediği (Dodge 1982, Holloway 1995, Bernard ve Goodyear 2014, Mitchell ve ark. 2022), psikolojik danışman olarak bilişsel işleme becerilerini ve psikolojik danışma performanslarını sekteye uğrattığı (Bowman ve Giesen 1982, Schauer ve ark. 1985, Falke ve ark. 2015) ve süpervizyonda alınan geribildirimden sağlanacak faydayı engellediğine (Frantz 1993, Bernard ve Goodyear 2019, Rogers ve ark. 2019) ilişkin bulgular yer almaktadır. Dolayısıyla, psikolojik danışman adayının süpervizyon sürecinde deneyimlediği duyuşsal durumların psikolojik danışman eğitiminde göz önünde bulundurulması gereken bir unsur olduğu söylenebilir.

## 7. Öz Değerlendirme

Öz değerlendirme, psikolojik danışman adaylarının güçlü ve zayıf yönlerini tanımalarını ve öğrenmelerini desteklemek amacıyla kişisel sorumluluklarını artırmalarına ve daha odaklı hedefler belirlemelerine yardımcı olan bir araç olarak görülebilir. Aynı zamanda psikolojik danışmanların, psikolojik danışma oturumlarına ilişkin kendilerine yönelik yargıları olarak tanımlanmaktadır (Larson 1998). Sosyal Bilişsel Kuram, bireylerin öz değerlendirmelerinin, kişisel performanslarının geliştirilebileceğini ve olumlu yanlarına odaklandığında öğrenme sürecine katkı sunacağını ileri sürmüştür (Bandura 1982). Dolayısıyla psikolojik danışman adayları, öz değerlendirmelerinde nelerin yanlış veya eksik olduğundan ziyade başarılı deneyimlerine ve geliştirilebilir yanların nasıl geliştirilebileceğine odaklandığında süpervizyondan daha fazla fayda elde edebilirler. Bununla birlikte, psikolojik danışman adaylarının öz değerlendirmeleri olumlu psikolojik danışma çıktıları açısından önemli bir etmen olarak kabul edilmektedir (Borders ve ark. 1991, Bernard ve Goodyear 2014).

SBSM'de bireysel etmenler, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecindeki davranışlarını şekillendiren temel unsurlardan biridir (Larson 1998). Bu etmenler, adayların öz-yetkinlik inançlarını, bilişsel süreçlerini ve sonuç beklentilerini etkileyerek, hem süpervizyon sürecinde hem de danışanlarla olan etkileşimlerinde sergiledikleri davranışları doğrudan belirleyeceği düşünülmektedir. Süpervizyon sürecinde psikolojik danışman/psikoterapist adayının süpervizyon oturumlarında kazanacağı beceriler ve psikolojik danışma süreçlerinde uygulayacağı müdahaleler açısından kritik bir rol oynar. Bu bağlamda, adayın hem süpervizörleriyle hem de danışanlarıyla olan süreçlerde sergilediği davranışlar, süpervizyon kazanımlarının kalıcılığı açısından önem taşımaktadır.

## Davranışlar

Psikolojik danışman adayının psikolojik danışma becerileri, müdahale becerileri, kişisel farkındalığı, öz-yetkinliği ve terapötik ilişki kurma yetkinliği gibi kazanımlarının hepsinin süpervizyon sonucunda elde edilmesi beklenmektedir (Goodyear ve Guzzardo 2000). Bu bağlamda psikolojik danışman adaylarının hem danışanlarıyla olan hem de süpervizörleri ile olan süreçlerinde sergiledikleri bazı davranışlar mevcuttur. SBSM'ye göre her iki süreçte de psikolojik danışman adayının sergilemesi beklenen belli davranışlar öğrenme sürecinin sonunda psikolojik danışman öz yetkinlik düzeylerinin artmasına katkıda bulunur (Larson 1998). Süpervizyon süreci boyunca, süpervizyon oturumlarında ve psikolojik danışma oturumlarında psikolojik danışman adayının süpervizyon oturumlarına düzenli katılma, hedef belirleme, model alma gibi eylemlerde bulunması sürecin

sonunda elde edilebilecek kazanımları da arttıracaktır. Larson (1998), SBMS kapsamında bu davranışları etkili süpervizyon davranışları ve psikolojik danışma davranışları olmak üzere iki başlıkta incelemiştir.

### 1. Etkili Süpervizyon Davranışları

Etkili süpervizyon davranışları, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon alma sürecinde sergilediği, gözlenebilen ve danışanlarla çalışmada daha yetkin olmalarını sağlayacak olan süpervizyon öğrenmesini direkt veya dolaylı bir şekilde etkiler. SBSM'nde bu davranışlar temel altı davranış olarak belirlenmiştir (Larson 1998). Bu altı temel davranışın ilk ikisi Bandura (1982)'nin Sosyal Bilişsel Kuramı'nda öğrenmeyi sağlayan davranışlar olarak ele alınmış olup Larson (1998) tarafından psikolojik danışman eğitime uyarlanmıştır. Diğer dört davranış ise süpervizyon literatüründe bahsi geçen, psikolojik danışman adayının yetkinlik kazanma sürecinde faydalı olduğu ortaya konmuş olan davranışlardan derlenmiştir. Bu davranışlar; a) uygun model seçimi, b) gözlem, c) yeni hissetme, düşünme ve davranma biçimlerinin deneyimlenmesi, d) süpervizyona hazırlanma, e) süpervizyon gündemlerinin oluşturulması ve f) geribildirime açık olma olarak isimlendirilmiştir. Psikolojik danışman adayının süpervizyon süreci boyunca bu altı temel davranış sergilemesiyle süpervizyon alan kişinin öğrenmesinin de daha iyi olacağı vurgulanmıştır (Larson 1998).

### 2. Etkili Psikolojik Danışma Davranışları

İçinde bulunduğu gelişim düzeyine göre psikolojik danışman adayının sergilemesi beklenen psikolojik danışma davranışları mevcuttur. Psikolojik danışman adayının gelişim düzeyi arttıkça bu davranışlar daha karmaşık ve aynı zamanda da bütüncül bir hal alır. Örneğin, başlangıç düzeyinde olan bir psikolojik danışman adayının psikolojik danışma oturumlarında mikro becerileri kullanması yeterli görülürken, daha yetkin bir psikolojik danışman adayının mikro becerilerin yanı sıra daha üst düzey becerileri kullanıyor olması beklenmektedir. Larson (1998), SBSM'de psikolojik danışma davranışlarını, psikolojik danışman adaylarının gelişim düzeylerini arttırmak için belirli eylemlerde bulunması olarak nitelendirmiştir. Dolayısıyla, süpervizyon sürecinde psikolojik danışma davranışlarının ve becerilerinin arttırılarak psikolojik danışman adaylarının işlemsel öz-yetkinlik düzeylerinin de artması amaçlanmaktadır. İşlemsel öz-yetkinlik (operative self-efficacy), Bandura (1986) tarafından "belirsiz, öngörülemez ve genellikle stresli unsurlar içeren ve sürekli değişen koşullarda ilerleyebilmek için sürekli olarak birden fazla alt beceriyi doğaçlama sergilemek" olarak tanımlanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının da psikolojik danışma oturumlarında beklenmedik, daha önce tecrübe edilmemiş veya ilerleyebilmek için gereken bilginin eksik olduğu durumlarda bu koşullara uygun becerileri doğaçlama olarak sergilemesi beklenmektedir. Psikolojik danışman adayları, bu doğaçlama beceri sergileme kapasitelerini, gelişim düzeylerine uygun psikolojik danışma davranışlarını içinde buldukları gelişim döneminde sergileyerek kazanabilirler.

## Çevre

Psikolojik danışman adayının süpervizyon deneyiminde bireysel etmenler ve davranışların yanı sıra çevresel faktörler de yetkin bir psikolojik danışman olma sürecinin belirleyicileri arasında görülmektedir. SBSM'de çevresel faktörler süpervizör ve danışan olarak ele alınmış olup süpervizyon sürecinde psikolojik danışman adayının yetkinlik kazanma yolculuğunda yardımcı aktörler olarak nitelendirilmişlerdir (Larson 1998). Sunulan model doğrultusunda psikolojik danışman adayının çevresel etkileşimleri sahip olduğu bireysel özellikler ve davranışları ile de karşılıklı bir ilişki içerisinde. Örneğin, güçlü bir süpervizyon ilişkisinin varlığından söz edildiğinde psikolojik danışman adayının geribildirim alma davranışında olumlu değişimler olacağı veya süpervizyon oturumlarına düzenli olarak katılacağı ileri sürülebilir.

### 1. Süpervizör

SBSM'de öne çıkan üç süpervizör görevinden/işlevinden bahsedilmektedir. Süpervizör bu görevleri/işlevleri yerine getirme derecesine bağlı olarak psikolojik danışman adayının yetkinlik kazanma sürecinde bir etmen olarak ele alınmaktadır. İlgili etmenler sırasıyla, a) model olma, b) sosyal ikna/sosyal etki ve c) süpervizör geribildirimidir (Larson 1998).

#### a. Model Olma

Süpervizörün model olma işlevi, psikolojik danışman adayına sergilemeyi hedeflediği psikolojik danışma davranışını başarılı bir şekilde sergileyen birini gözlemlenme fırsatı sunması olarak tanımlanmaktadır (Larson 1998). Ayırıştırıcı Süpervizyon Modeli'nde (Lemons ve Lanning 1979) ise süpervizörün model olma işlevi, süpervizörün öğretmen rolüyle ilişkilendirilmiş olup Holloway'in Sistemler Yaklaşımı'nda (Holloway 1987) ise süpervizörün beş görevinden biri olarak kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra, Bernard ve Goodyear (2014),

psikolojik danışman adaylarının süpervizyon kaygılarını azaltmada süpervizörün model olma işlevinin etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. SBSM'de ise süpervizörün model olma işlevinin, psikolojik danışman adayının dolaylı öğrenmesini destekleyeceği savunulmaktadır (Larson 1998). Dolaylı öğrenme, bireylerin öz-yetkinliklerini destekleyen dört temel kaynaktan biridir (Bandura 1982). Larson (1998), ilk olarak Sosyal Bilişsel Kuram'la ortaya çıkmış olan dolaylı öğrenme kavramını süpervizyon sürecine adapte etmiştir.

Bu bağlamda süpervizörün model olma işlevinin etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi ve psikolojik danışman adayında dolaylı öğrenmenin meydana gelebilmesi için on kriter öne sürmüştür; (a) modellenen psikolojik danışma davranışı, danışmanın beceri düzeyinin biraz üstünde olmalıdır; (b) modellenen psikolojik danışma davranışı açık ve anlaşılabilir; (c) süpervizör, başarılı bir psikolojik danışma davranışı sergilemelidir; (d) süpervizör model olma davranışını gerçekleştirirken çaba gösterir ve ilgili davranışın çok kolay bir şekilde yapılabileceği mesajını vermez; (e) psikolojik danışman adayının süpervizörü model olarak alabilmesi için kendisiyle benzerlikler bulabilmesi gerekir; (f) psikolojik danışman adayının halihazırda yetkin olmadığı psikolojik danışma davranışları modellenmelidir; (g) süpervizör tarafından modellenen psikolojik danışma davranışı psikolojik danışman adayı tarafından ulaşılabılır ve gerçekçi olmalıdır; (h) süpervizör çeşitli psikolojik danışman davranışlarını veya becerilerini modellemelidir; (i) süpervizörün model olduğu psikolojik danışma davranışı psikolojik danışman adayının hedefleri ve süreciyle ilgili olmalıdır; ve (i) psikolojik danışman adayı gözlemlediği model davranışın olumlu süreç çıktılarına katkı sağlayacağını düşünmelidir (Larson 1998). Süpervizörün model olma işlevi sunulmuş olan kriterler sağlanarak yerine getirildiğinde, psikolojik danışman adayı tarafından hedeflendiği psikolojik danışma davranışının yapılabilir olduğu da gözlemlenmiş olur. Bu gözleme dayanan deneyim, psikolojik danışman adayının psikolojik danışma öz-yetkinliğine de katkı sağlayacaktır.

### ***b. Sosyal İkna / Sosyal Etki***

Sosyal ikna, güvenilir bir kaynaktan alınan destek miktarını ifade etmektedir (Motley ve ark. 2014). SBSM'de ise Larson (1998) sosyal iknayı süpervizörün psikolojik danışman adayı için psikolojik danışma başarısını destekleyen gerçekçi, teşvik edici ve öğrenmenin sağlanmasına imkân tanıyan bir unsur olarak tanımlamıştır. Bandura (1982) tarafından da öz-yetkinliğin beslendiği dört ana kaynaktan biri olarak kabul edilen sosyal ikna, bu modelde sosyal etki olarak kavramsallaştırılmıştır. Sosyal etki, psikolojik danışma sürecine Strong (1968)'un French ve Raven (1959)'in kişilerarası güç sınıflandırmasını uyarlaması ile entegre edilmiştir. Psikolojik danışma bağlamında psikolojik danışmanın danışan üzerindeki sosyal etkisi uzmanlık, çekicilik ve güvenilirlik olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Bernard ve Goodyear (2014) ise bunun aynı şekilde süpervizyon sürecine de uyarlanabileceğini ileri sürmüşlerdir. Strong'un öne sürdüğü iki aşamadan ilki doğrultusunda süpervizörün görevi, kendisini psikolojik danışman adayına güvenilir bir kaynak (yani gerekli uzmanlığa, çekiciliğe ve güvenilirliğe sahip olarak algılanan bir kişi) olarak kabul ettirmektir. Süpervizör, ilk aşama gerçekleştikten sonra ikinci aşamada, bu güç kaynaklarını kullanarak psikolojik danışman adayını davranışsal ya da tutumsal değişiklikler yapması noktasında etkilemeye başlar (Bernard ve Goodyear 2014). Süpervizörün psikolojik danışman adayı üzerindeki sosyal etkisi olumlu yönde olabileceği gibi olumsuz yönde de olabilir.

### ***c. Süpervizör Geribildirimi***

Psikolojik danışma adaylarının geliştirmeleri gereken beceriler veya tekniklerle ilgili geri bildirimler, kişisel ve mesleki gelişimleri için çok önemlidir (Borders ve Brown 2005). Psikolojik danışma sürecinin karmaşıklığı ve belirsizliği göz önüne alındığında, süpervizörün geri bildirim, psikolojik danışmanın belirli yönlere dikkat etmesi ve çok ağırlık verilmemesi gereken diğer yönleri göz ardı etmesi için yönlendiricidir (Larson 1998). Psikolojik danışman adayının süpervizyon oturumlarında süpervizöründen aldığı geribildirimler kendi performansına yönelik bir değerlendirme imkânı da sağlar. Bu sayede, psikolojik danışman adayı, psikolojik danışma oturumlarında neyi iyi yaptığına veya neyin geliştirilmeye ihtiyacı olduğuna ilişkin bir farkındalık kazanır.

Daniels ve Larson (2001) tarafından süpervizör geribildiriminin psikolojik danışman adaylarının öz-yetkinlik ve kaygı düzeylerine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulguları, gerçekçi ve yapıcı geribildirim öz-yetkinlik düzeylerini arttırırken kaygıyı azalttığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, Bernard ve Goodyear (2014), psikolojik danışmata uygulama deneyiminin tek başına yetkinliğe ulaşmak için yetersiz bir araç olduğunu; bu deneyime süpervizyonun sağladığı sistematik geribildirim eşlik etmediği sürece, psikolojik danışman adaylarının mesleki uzmanlık geliştirdiklerine dair yanılısamaya kapılacaklarını savunmuşlardır. Dolayısıyla, psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde gelişimlerini ve ilerlemelerini gerçekçi bir şekilde analiz edebilmeleri açısından süpervizör tarafından her psikolojik danışma oturumu sonrasında sağlanan geribildirim, mesleğe ilişkin yetkinlik kazanma noktasında önem arz etmektedir.

## 2. Psikolojik Danışma Oturumları ve Danışan

Corey ve arkadaşları (2010), süpervizyonun en temelde dört amacı olduğunu belirtmişlerdir. Bu amaçlar sırasıyla a) psikolojik danışman adayının büyümesini ve gelişmesini teşvik etmek, (b) danışanın iyi oluşunu/refahını korumak, (c) psikolojik danışman adayının performansının izlenmesi ve mesleğe adım atarken gerekli niteliklere sahip olduğundan emin olmak ve (d) psikolojik danışman adayını kendi gözetimini yapacak şekilde güçlendirmek olarak öne sürülmüştür. Süpervizyonun bu amaçları göz önünde bulundurulduğunda, süpervizyon temel olarak psikolojik danışman adayının danışanın iyi oluşunu gözeterek nitelikli psikolojik danışma oturumları gerçekleştirmesi amacını taşımaktadır. Dolayısıyla süpervizyon süresince psikolojik danışman adayının yürütmekte olduğu psikolojik danışma oturumlarının ve danışanın süreç için önemli etmenler olduğu söylenebilir. Süpervizyon oturumlarında süpervizör ve psikolojik danışman adayı değerlendirmelerini ve geribildirimlerini psikolojik danışma oturumları üzerinden gerçekleştirirler.

Lambert ve Hawkins (2001) danışandan alınabilecek süreç değerlendirmelerinin besleyici olduğunu vurguladığı çalışmada, bu verilerin psikolojik danışman adaylarına performansları hakkında geri bildirim sağlayabileceğini, hem süpervizöre hem de psikolojik danışman adaylarına psikolojik danışma eğitimini kolaylaştırabilecek daha fazla bilgi sağlayabileceğini, yeni başlayan terapistlere danışanlarla nereden başlayacakları konusunda bilgi sağlayabileceğini ve ayrıca danışanların terapistten zarar görmemesini sağlamaya yardımcı olabileceğini belirtmiştir. Öz-yetkinliğin beslendiği dört temel kaynaktan ilki olan başarılı yaşantılar da yine psikolojik danışma oturumları ve danışanla kurulan ilişki ile elde edilebilir. Bununla birlikte, danışanla ilgili bazı özellikler de (hazırbulunuşluğu, oturuma getirdiği konunun içeriği, kişilik özellikleri vb.) psikolojik danışman adayının deneyimi açısından önemlidir (Larson 1998). Psikolojik destek almaya hazır olmayan bir danışanla çalışan psikolojik danışman adayının kendi performansına yönelik değerlendirmeleri olumsuz olabilirken, süreçte ilerleme kaydetmeye hazır bir danışanla çalışan psikolojik danışman adayı daha olumlu değerlendirmelere sahip olacaktır.

## Sonuç

Süpervizyon, psikolojik danışman eğitiminde önemli bir yer tutmakta olup, adayların mesleki kimliklerini kazanmaları ve profesyonel beceriler edinmeleri için vazgeçilmez bir süreç olarak kabul edilmektedir. SBSM, bu süreci bireysel etmenler, çevre ve davranışların sürekli bir etkileşim içinde olduğu bir çerçevede ele alır. Bandura'nın (1989) Sosyal Bilişsel Kuramı'na dayanan model, özellikle psikolojik danışman adaylarının öz-yetkinlik inançlarının süpervizyon süreçlerinde belirleyici bir rol oynadığını vurgular. Öz-yetkinlik, adayın psikolojik danışma becerilerini etkili bir şekilde yerine getirebileceğine olan inancı olarak tanımlanmakta ve öğrenme sürecinin başarıya ulaşmasında kritik bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

SBSM'nin temel yapı taşlarından biri olan üçlü karşılıklı nedensellik modeli, bireysel etmenler, davranışlar ve çevre arasındaki etkileşimi açıklamaktadır. Psikolojik danışman adayının geçmiş öğrenme deneyimleri, bilişsel süreçleri ve öz-değerlendirmesi, bu sürecin önemli bileşenlerindedir. Süpervizörün model olma işlevi, sosyal ikna ve sağladığı geri bildirimler ise adayın gelişiminde güçlü bir etkiye sahiptir. Süpervizör, psikolojik danışman adayına gözlemleme ve geribildirim yoluyla mesleki becerilerini geliştirme fırsatı sunarken, süpervizyon oturumları da adaya bu becerileri uygulama alanı sağlar.

Sonuç olarak, SBSM, psikolojik danışman adaylarının hem süpervizörleri hem de danışanlarıyla olan etkileşimlerini optimize ederek, mesleki gelişimlerine katkıda bulunur. Süpervizyon sürecinde etkili geri bildirim, model alma ve öz-yetkinlik geliştirme gibi faktörler, adayın mesleki kimlik kazanımını ve yetkin bir psikolojik danışman olarak yetişmesini destekler. Bu model, adayların profesyonel becerilerini artırmak ve mesleki süreçlerde karşılaşılabilecek zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için kapsamlı bir rehber sunmaktadır.

SBSM, psikiyatrist, psikolog ve psikolojik danışmanların eğitim süreçlerine entegre edilerek, mesleki gelişimi destekleyen güçlü bir süpervizyon alternatifi sunmaktadır. Modelin öz-yetkinlik kavramını merkeze alması, bu alanlardaki profesyonellerin mesleki becerilerini geliştirirken, özgüvenlerini artırmalarına katkıda bulunur. Özellikle, bireylerin kendilerini yetkin hissetmeleri, mesleki süreçlerde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma olanağını kolaylaştırır ve daha etkin psikolojik danışma, psikoterapi veya tedavi hizmeti sunmalarını sağlar. Bu doğrultuda, modelin süpervizyon süreçlerine entegre edilmesi, adayların beceri kazanma süreçlerini hızlandırabilir ve süpervizyon oturumlarını daha yapılandırılmış ve hedef odaklı hale getirebilir. Psikoterapistlerin öz yetkinlik düzeyleri ve psikoterapi performansları arasındaki ilişkiye işaret eden ilk çalışmalardan biri Johnson ve arkadaşları (1989) tarafından yürütülmüş olup öz-yetkinlik düzeyi yüksek olan grubun daha iyi performans gösterdiği ortaya konmuştur. SBSM'nin psikolojik danışma öz-yetkinliğini odağa



olarak geliştirilen bu modelin süpervizyon süreçlerinde etkin kullanımının psikolojik danışman adaylarının performanslarını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Modelin uygulama alanında sunduğu öneriler, süpervizörlerin adaylara daha fazla geri bildirim sağlaması, model olma işlevini etkin kullanması ve adayların öz değerlendirme süreçlerini teşvik etmesi üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca, araştırma alanında ise öz-yetkinlik inancının süpervizyon süreçlerine etkisi üzerine yapılacak çalışmalar, süpervizyonun etkinliğini artırmak için yeni stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Model, aynı zamanda süpervizyonun sadece bilgi aktarımı değil, bireysel etmenler, davranışlar ve çevresel faktörlerin de dikkate alındığı bütüncül bir süreç olması gerektiğini vurgular. Bu kapsamda, modelin farklı eğitim seviyelerinde uygulanabilirliği, süpervizyon deneyimlerinin derinlemesine incelenmesi ve öz-yetkinlik gelişimi ile mesleki performans arasındaki ilişkinin araştırılması, modelin daha geniş bir alanda kabul görmesini sağlayabilir. Bunlara ek olarak, SBSM odaklı yürütülen süpervizyon oturumlarının incelendiği ve deneysel araştırma desenlerinin kullanıldığı araştırmalar da hem uygulama hem de alanyazına önemli katkılar sağlayacaktır.

## Kaynaklar

- Bandura A (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev*, 84:191-215.
- Bandura A (1988) Self-regulation of motivation and action through goal systems. In *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation* (Eds H Vernon, HB Gordon, NF Nico):37-61. Dordrecht, Springer Netherlands.
- Bandura A (1989) Human agency in social cognitive theory. *Am Psychol*, 44:1175-1184.
- Bandura A, National Inst of Mental Health (1986) *Social Foundations of Thought and Action*. New Jersey, Prentice-Hall.
- Bandura A (1982) Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol*, 37:122-147.
- Barbee PW, Scherer D, Combs DC (2003) Prepracticum service-learning: Examining the relationship with counselor self-efficacy and anxiety. *Couns Educ Superv*, 43:108-119.
- Barnes KL (2004) Applying self-efficacy theory to counselor training and supervision: A comparison of two approaches. *Couns Educ Superv*, 44:56-69.
- Bernard JM, Goodyear RK (2014) *Fundamentals of Clinical Supervision*, 5th ed. Essex, Pearson Education.
- Borders LD, Bernard JM, Dye HA, Fong ML, Henderson P, Nance DW (1991) Curriculum guide for training counseling supervisors: Rationale, development, and implementation. *Couns Educ Superv*, 31:58-80.
- Borders LD, Brown LL (2005) *The New Handbook of Counseling Supervision*, 2nd ed. New Jersey, Lawrence Erlbaum.
- Bowman JT, Giesen JM (1982) Predicting ratings of counselor trainee empathy with self-report anxiety and measures of skin conductance. *Couns Educ Superv*. 22:154-161.
- Campbell LF (2000). Mentoring and functions in supervision. Annual Conference of the American Psychological Association, 4-8 August 2000, Washington, DC.
- Corey G, Haynes R, Moulton P, Muratori M (2010) *Clinical Supervision in the Helping Professions: A Practical Guide*, 2nd ed. Virginia, American Counseling Association.
- Daniels JA, Larson LM (2001) The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Couns Educ Superv*, 41:120-130.
- Dodge J (1982) Reducing supervisee anxiety: A cognitive-behavioral approach. *Couns Educ Superv*, 22:55-60.
- Erkan-Atik Z, Arıcı F, Ergene T (2014) Süpervizyon modelleri ve modellere ilişkin değerlendirmeler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42):305-317.
- Eryılmaz A, Mutlu T (2018) Gelişimsel kapsamlı süpervizyon modeline ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşlerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17:123-141.
- Frantz TG (1993) Learning from anxiety: A transtheoretical dimension of supervision and its administration. *Clin Superv*, 10:29-55.
- French JR (1959) The bases of social power. In *Studies in Social Power* (Eds D Cartwright):150-167. Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Goodyear RK, Guzzardo CR (2000) Psychotherapy supervision and training. In *Handbook of Counseling Psychology*, 3rd ed. (Eds SD Brown, RW Lent):83-108. New York, Wiley.
- Hill CE, Baumann E, Shafran N, Gupta S, Morrison A, Rojas AEP et al. (2015) Is training effective? A study of counseling psychology doctoral trainees in a psychodynamic/interpersonal training clinic. *J Couns Psychol*, 62:184-201.
- Holloway EL (1987) Developmental models of supervision: Is it development? *Prof Psychol Res Pr*, 18:209-216.
- Holloway EL (1995) *Clinical Supervision: A Systems Approach*. London, Sage.
- Johnson E, Baker SB, Kopala M, Kiselica MS, Thompson EC (1989). Counseling self-efficacy and counseling competence in prepracticum training. *Couns Educ Superv*, 2:205-218.
- Kraiger K, Ford JK, Salas E (1993) Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *J Appl Psychol*, 78:311-328.

- Lambert MJ, Hawkins EJ (2001) Using information about patient progress in supervision: Are outcomes enhanced? *Aust Psychol*, 36:131-138.
- Larson LM, Daniels JA (1998) Review of the counseling self-efficacy literature. *Couns Psychol*, 26:179-218.
- Larson LM, Suzuki LA, Gillespie KN, Potenza MT, Bechtel MA, Toulouse AL (1992) Development and validation of the counseling self-estimate inventory. *J Couns Psychol*, 39:105-120.
- Leddick GR, Bernard JM (1980). The history of supervision: A critical review. *Couns Educ Superv*, 19:186-196.
- Lemons S, Lanning WE (1979) Value system similarity and the supervisory relationship. *Couns Educ Superv*, 19:13-19.
- Lent RW, Brown SD, Hackett G (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *J Vocat Behav*, 45:79-122.
- Liddle BJ (1996) Therapist sexual orientation, gender, and counseling practices as they relate to ratings on helpfulness by gay and lesbian clients. *J Couns Psychol*, 43:394-401.
- Lohani G, Sharma P (2023) Effect of clinical supervision on self-awareness and self-efficacy of psychotherapists and counselors: A systematic review. *Psychol Serv*, 20:291-299.
- Meydan B (2015) Bireyle psikolojik danışma uygulamasında Mikro Beceri Süpervizyon Modeli'nin etkililiğinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43):55-68.
- Mitchell DN, Ebersole DB, Martin LE (2022). Addressing supervisee anxiety during COVID-19: Applying models of supervision. *J Couns Prep Superv*, 15:25.
- Motley V, Reese MK, Campos P (2014) Evaluating corrective feedback self-efficacy changes among counselor educators and site supervisors. *Couns Educ Superv*, 53:34-46.
- Rogers JL, Luke M, Gilbridge DD, Goodrich KM (2019). Supervisee attachment, cognitive distortions, and difficulty with corrective feedback. *Couns Educ Superv*, 58:18-32.
- Schauer AH, Seymour WR, Geen RG (1985). Effects of observation and evaluation on anxiety in beginning counselors: A social facilitation analysis. *J Couns Dev*, 63:279-285.
- Siviş-Çetinkaya R, Kararımkar Ö (2012) Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37):107-121.
- Strong SR (1968) Counseling: An interpersonal influence process. *J Couns Psychol*, 15:215-224.
- Yılmaz O, Acar NV (2015) Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun önemi ve grupla psikolojik danışmadaki rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15:342-356.

**Yazarların Katkıları:** Çalışmaya önemli bir bilimsel katkı sağlandığı ve makalenin hazırlanmasında veya gözden geçirilmesinde yardımcı olunduğu tüm yazar(lar) tarafından beyan edilmiştir.

**Danışman Değerlendirmesi:** Dış bağımsız

**Çıkar Çatışması:** Çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Finansal Destek:** Bu çalışma için finansal destek alındığı beyan edilmemiştir.

**Authors Contributions:** The author(s) have declared that they have made a significant scientific contribution to the study and have assisted in the preparation or revision of the manuscript

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** No conflict of interest was declared.

**Financial Disclosure:** No financial support was declared for this study.