



Süpervizyon Sürecinde Kültürel Konulara Önyak Olmanın Önündeki Engeller: Bir Q Metot Çalışması

Mustafa Aydoğan ¹, Tanya J. Middleton ², Paula J. Britton ³

Öz

Önyak olma, ırk ve etnik köken gibi sosyopolitik konuların psikolojik danışma ilişkisi üzerindeki etkisini ele almak için kullanılan değerli bir müdahale yöntemidir. Son zamanlarda, “önyak olma” tekniği süpervizyon ilişkisine uygulanmış ve klinik süpervizörlerin kültürel çeşitlilik konularını ele almalarının yararlarından alanyazında bahsedilmiştir. Ne yazık ki, önyak olma uygulaması, süpervizyon ilişkisinin ayrılmaz bir parçası olmakla birlikte, genellikle yeterlilik ve istek konusunda kararsız olan süpervizörler tarafından tutarsız olarak gerçekleştirilmektedir. Bu Q metot çalışması, klinik süpervizörlerin önyak olma davranışlarının önüne geçebilecek engelleri incelemiştir. Çalışma kapsamındaki veriler, 27 süpervizörün süpervizyon sürecinde kültürel konulara önyak olma davranışları hakkındaki 36 ifadeyi önem derecesine göre sıralamalarından elde edilmiştir. Bulgular, süpervizörlerin önyak olması konusunda iki farklı görüşün var olduğunu göstermektedir ve bu görüşler iki faktörlü bir yapı altında ele alınmıştır: (1) *duygu odaklı* ve (2) *müdahale odaklı*. Çıkarımlar, sınırlamalar ve gelecekteki araştırma önerileri çalışmanın devamında tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Önyak olma
Süpervizyon
Q metodoloji
Süpervizörler
Çok kültürlü süpervizyon

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 11.10.2021

Kabul Tarihi: 30.09.2022

Elektronik Yayın Tarihi: 28.10.2022

DOI: 10.15390/EB.2022.11302

Giriş

Psikolojik danışmanların terapötik ilişki içinde çok kültürlü sorunları ele alma ihtiyacı, psikolojik danışman eğitim programlarında ve süpervizyon eğitiminde yeni bir olgu değildir. Psikolojik danışmanlık alanı, azınlık danışanların sayısının artmasıyla birlikte son 40 yılda büyük bir değişime tanık olmuştur (Sue vd., 1998). Sosyal çevrenin ve nüfus özelliklerinin değişmesi ile birlikte, “kültür” kelimesi sadece yaş, cinsiyet ve ırk/etnisite ile sınırlı olmayan çeşitlilik unsurlarını içerecek şekilde evrilmiştir. Bu durum, Amerikan Psikolojik Danışmanlık Derneği'nin (American Counseling Association [ACA], 2015) psikolojik danışma ve süpervizyon süreçlerinde kültüre duyarlılık yeterliliklerini daha fazla desteklemesine sebep olmuştur. ACA (2015) psikolojik danışmanları sadece danışanlarının kültürel geçmişlerinin biricikliğini fark etmekle kalmayıp, bu kültürel farklılıkların uygun şekilde ele alınmadığı takdirde danışanlarla olan ilişkiyi nasıl etkileyebileceğini keşfetmeye teşvik etmiştir. Benzer şekilde, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (İkiz, Uz Baş ve Arslan, 2021) psikolojik danışmanları değer çatışmalarının ve bunların terapötik ilişki üzerindeki etkilerinin farkında olmaları konusunda uyarmıştır. Psikolojik danışmanlık ilişkisi içerisinde kültürel konuları teşvik etmeye vurgu yaparak Day-Vines ve diğerleri (2007) bir psikolojik danışmanın danışma

¹ Sinop Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Türkiye, maydogan@sinop.edu.tr

² Ohio Eyalet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışman Eğitimi Bölümü, ABD, middleton.221@osu.edu

³ John Carroll Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık Bölümü, ABD, pbritton@jcu.edu

sürecinde ortaya çıkabilecek çeşitli kültürel faktörleri inceleme çabaları olarak tanımlanan “önayak olma” terimini kullanmıştır. Önayak olma, psikolojik danışmanlık ilişkisi bağlamında kullanılmış olsa da güncel literatür, süpervizörlerin, süpervizyon alan kişilerle kültürel konuların tartışılmasının önemini de vurgulamaktadır (King ve Jones, 2019 White-Davis, Stein ve Karasz, 2016). ACA (2015) psikolojik danışmanların kültürel konuları ele alma konusundaki ihtiyaçlarının halen var olduğunu kabul etmektedir. Bu nedenle, psikolojik danışmanların gelişimine katkı sağlayan ve aynı zamanda danışan refahını kollayan süpervizörlerin de aynı aciliyet ile kültürel konulara eğilmeleri desteklenmelidir. Kültürel faktörlerin, ele alınmadığı takdirde psikolojik danışmanlık ilişkisini etkilediği saptanmıştır ve bu sürecin izlemesini yapan süpervizörler için de aynı hassasiyet beklenmektedir (Constantine, 2001). Bu uygulamanın sıklıkla tavsiye edilmesine rağmen, literatür süpervizörlerin kültürel faktörlerle ilgili diyalog başlatma konusundaki tereddütlerini ortaya koymaktadır (King ve Jones, 2019; Meydan ve Kağnıcı, 2018; White-Davis vd., 2016; Yöntem, Sarıkaya ve Aydoğan, 2021). Yakın tarihli literatürün süpervizörlerin kültürel konulara önayak olmalarının önemini vurgulamasına rağmen, psikolojik danışman ve danışanların toplumsal düzeyde demografik özelliklerin hızlı değişimi göz önüne alındığında, bunun neden tutarlı bir uygulama olmadığını ortaya koyan bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Önayak Olma

Psikolojik danışmanlık uygulaması son yıllarda daha kapsayıcı hale gelmiş olsa da psikolojik danışmanların ve süpervizörlerin farklı kültürel geçmişlerden gelen danışanlara en iyi şekilde hizmet edebilmeleri için tutarlı yaklaşımlar ve teknikler gereklidir. Day-Vines ve diğerleri (2007) psikolojik danışmanların psikolojik danışmanlık ilişkisi sürecinde kültürel konuların ele alınabilmesi için bazı stratejiler sunarken, kültürel faktörlerin danışanların problemleri üzerinde ne gibi etkilerinin olabileceğinin de düşünülmesi gerektiğini hatırlatmıştır. Aynı araştırmacılar, danışanın sorunlarına kültürel faktörlerin etkisini araştırmak ve anlamak için psikolojik danışmanlar tarafından kullanılan tutumları, davranışları ve stratejileri tanımlamak için "önayak olma" terimini kullanmışlardır. Ratts, Singh, Nassar-McMillan, Butler ve McCullough (2016) hem psikolojik danışman hem de danışanlar için farkındalık, dünya görüşü, tutumlar, inançlar ve bilgiyi kapsayan bakış açılarını dikkate alarak demografik bilgilerin çok katmanlı etkileşimini keşfetmenin gerekliliğini vurgulamıştır. Ratts ve diğerleri (2016) psikolojik danışmanları yalnızca farklılıkları dikkate almaya değil, aynı zamanda kişisel niteliklerinin, önyargılarının ve farkında olunmayan alanların olumlu terapötik ittifaklara nasıl müdahale edebileceğini kabul etmeye ve ele almaya davet etmişlerdir. Farklı bakış açılarına ve deneyimlere saygının geliştirilmesi yoluyla, psikolojik danışmanlar, kültürel farklılıklar ve ilişkilerde ortaya çıkabilecek zorluklarla ilgili olarak hizmetlerin etkinliğini artırma çabalarında yalnızca kendi dünya görüşlerini değil aynı zamanda danışanlarının dünya görüşlerini de dikkate almaya motive edilebilirler.

Önayak olma tekniğinin faydalarına rağmen, birçok psikolojik danışmanın bu uygulamayı tutarlı bir şekilde uygulamakta zorlandıkları gözlemlenmektedir. Bu nedenle Day-Vines ve diğerleri (2007) bir psikolojik danışmanın danışanlarıyla kültürel diyaloga girmeye hazır olup olmadığını belirleme çabalarında önayak olma sürekliliğinin teorik zeminini geliştirmişlerdir. Bu süreklilik modeline dayanak beş farklı önayak olma tarzı şöyle sıralanır; (a) *kaçınan* (avoidant), genel psikolojik danışma hedeflerine odaklanmayı tercih ederek herhangi bir kültürel konuşmayı reddeden bir psikolojik danışmanı tanımlar; (b) *yalıtıcı* (isolating), kültürel konulara ancak yüzeysel düzeyde değinen bir psikolojik danışmanı tanımlar, örneğin kültürel farklılıkları fark eden fakat altında yatan duyguları ve danışan için alaka düzeyini işlemede başarısız olan psikolojik danışmanlar; (c) *düzensiz olmayan* (continuing/incongruent), kültürel konuları ele almanın faydasının farkında olan, ancak bu süreci etkili bir şekilde nasıl yöneteceğinden emin olmayan psikolojik danışmanları tanımlar; (d) *bütünleşmiş* (integrated/congruent), kültürü tutarlı bir şekilde ele alabilen ve bu uygulamayı profesyonel psikolojik danışman kimliklerine etkin bir şekilde entegre edebilen profesyonelleri tanımlar ve (e) *ilham veren* (infusing), kişisel ve profesyonel yaşamlarında sosyal adalet ve hak savunuculuğu çabalarına kendini adanmış psikolojik danışmanları tanımlar. Bu süreklilik modeli psikolojik danışmanların önayak olma davranışlarını keşfetme amacıyla oluşturulmuştur. Bazı araştırmacılar bu kuramsal çerçeveyi süpervizörlere uygulamışlardır (King ve Jones, 2019, ancak alanyazında süpervizörlerin önayak olma davranışlarını engelleyen faktörleri inceleyen çalışmaların çok sınırlı olduğu gözlemlenmiştir.

Önayak Olma ve Klinik Süpervizyon

Bernard ve Goodyear (2019) klinik süpervizyonun psikolojik danışmanlık mesleği için önemini vurgulamaktadır. Süpervizörler, tüm ilgili taraflar (danışan, psikolojik danışman ve süpervizör) arasındaki çok yönlü ilişkileri etkileyen belirli faktörleri anlamaya çalışırlar. Güven, empati ve saygıya dayalı yakınlık ve ittifaklar yoluyla güçlü süpervizyon ilişkileri kurulur (Ancis ve Marshall, 2010). Literatürde açıklığı ve güveni teşvik eden bir ilişki geliştirme ihtiyacından bahsedilmekte ve ayrıca kültürel farklılıkların kabul edilmesinin bu güven için bir platform görevi gördüğü öne sürülmektedir (Gatmon vd., 2001; Haskins vd., 2013; White-Davis vd., 2016; Yöntem vd., 2021). Yapılan çalışmalar süpervizörlerin kültürel konuları ele aldığı daha güçlü terapötik ittifakın ortaya çıktığını ve bu durumun ilişkilerde daha pozitif psikolojik danışman tatmininin ve klinik becerilerin ortaya çıkmasına sebep olduğunu gözlemlemektedir (Soheilian, Inman, Klinger, Isenberg ve Kulp, 2014). Wong, Wong ve Ishiyama (2013) süpervizyon dahilinde gerçekleşen kültüre duyarlılık tartışmalarının, süpervizyon alan kişiler tarafından kültürel farklılıklara ilişkin duygularının işlenmesine izin verdiği ve böylece onların ve danışanlarının kültürel kimliklerini de keşfetme konusundaki rahatlıklarını artırdığı sonucuna varmışlardır.

Süpervizör, psikolojik danışman ve danışan arasındaki dinamikler üzerinde son derece önemli etkiye sahip kültürel kimlikler (ırk, cinsiyet, cinsiyet, vb.), kültürel farklılıklar ve benzerlikler hakkında konuşmaları gerektirir. Alanyazında bu gerekliliğin önemli olduğunu gösteren çalışmalar olmasına rağmen, yine yapılan araştırmalar, Beyaz Amerikalı olmayan birçok psikolojik danışmanın, süpervizörün ilgisizliği, kişisel rahatsızlık ya da aşırı vurgulama korkusu gibi sebeplerle kültür odaklı diyalog başlatmaktan çekindiklerini göstermektedir (White-Davis vd., 2016). Wong ve diğerleri (2013) kültürel konular üzerine konuşma konusundaki tereddütten çok kültürlülük yeterliliklerine güvenmeyen Beyaz Amerikalı süpervizörler arasında daha yaygın olduğunu vurgulamıştır. Azınlık kültüründen gelen psikolojik danışmanların süpervizyonda kültürel konuları ele alma konusundaki kararsızlıkları da alanyazında sıklıkla vurgulanan bir diğer olgudur. Bunun sebebini, süpervizyon sürecinde, marjinalleştirilmiş grupların üyelerinin gerçek dünyalarını yansıtan ifade edilmemiş güç farklılıkları olarak bildirmişlerdir (White-Davis vd., 2016).

Süpervizyonda kültürel konulara önayak olmanın önemi sıklıkla belirtilmesine rağmen bu durum tutarlı bir şekilde gerçekleşmemektedir (White-Davis vd., 2016). Süpervizörler ve psikolojik danışmanlar, danışanlara olabilecek en iyi kalitede hizmet sunmak amacıyla birlikte çalışmaktadırlar ve bu çalışmaları esnasında aralarındaki farklı kültürel kimliklerin inceliklerini göz önünde bulundurarak kültürel konuları da ele almalıdırlar. Süpervizyonda kültürel konuları ele alma ihtiyacı psikolojik danışmanlık literatüründe kabul edilmiştir, ancak süpervizörlerin süreçte çok kültürlük konularını sürekli olarak ele almalarını engelleyebilecek faktörlerle ilgili araştırmalar sınırlıdır. Bu nedenle, psikolojik danışmanlarla oluşturulan ilişki sürecinde sosyopolitik konuları ele alma çabalarını sınırlayan engellerin belirlenmesi, süpervizyon ilişkisinin güçlendirilmesi ve danışan refahının iyileştirilmesi için faydalı olacaktır.

Klinik süpervizörlerin kültürel konulara başarılı bir şekilde önayak olabilmeleri, onların mevcut bilgilerini, varsayımlarını, önyargılarını, tutumlarını ve algılarını gözden geçirmelerine bağlıdır. Buna ek olarak, kültürel farkındalık, bilgi ve beceri alt boyutlarında yetkin olmak süreci kolaylaştırılabilir (Martinez ve Holloway, 1997; Meydan ve Özyiğit, 2016; Pedersen, 1991). Garrett ve diğerleri (2001) süpervizörlerin kendi sınırlı bilgilerine dayanarak kültürel durumları erken yargıladıklarını ve beklenen kültürel farkındalık düzeyine ulaşamadıklarını bildirmiştir. Ladany, Inman, Constantine ve Hofheinz (1997) 22 psikolojik danışma staj programını incelemiş ve bu programlardaki süpervizörlerin %70'inin çok kültürlü süpervizyon konusunda hiçbir ders almadıklarını saptamıştır. Ek olarak, bu staj programlarında süpervizyon alan psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerinin kültürel konuların tartışılmasıyla geliştirilebileceğini bildirmişlerdir. White-Davis ve diğerleri (2016)'ne göre klinik süpervizörler, çok kültürlülük konularının ele alınmasında gerekli önemin verilmediği süpervizyon lisansı eğitimleri konusunda memnuniyetsiz hissetmektedirler.

Day-Vines ve diğerleri (2007) önyak olma tekniğinin klinik eğitimin ayrılmaz bir süreci olmasına rağmen bu yöntemin klinik süpervizyona başarılı bir şekilde entegrasyonunu engelleyen çeşitli faktörlerin bulunduğunu belirtmiştir. Day-Vines ve diğerleri (2007) danışanlarla ilişki sürecinde her an ortaya çıkabilecek kültürel faktörlerin ele alınmasında tutarlı bir davranış olarak önyak olmanın önemini vurgulamıştır. Bu yaklaşım, önyak olma tekniğinin *problem aramak* için tasarlanmadığını, aksine, bunun yerine, kültürel alçakgönüllülüğü göstermek için bir beceri olarak kullanıldığını göstermektedir (Callahan, Love ve Watkins Jr, 2019). Bu uygulama aynı zamanda psikolojik danışmanlara ve danışanlara kendi kültürel kimliklerini keşfetmeleri için alan sağlar (Day-Vines ve Holcomb-McCoy, 2013). Bununla birlikte, geleceğin psikolojik danışmanlarını denetlemekle görevlendirilen süpervizörlerin eğitimlerinde de aynı formatın uygulanması önerilebilir.

Psikolojik danışma ve süpervizyon ilişkileri için son derece önemli kabul edilmekle birlikte, önyak olma modellerini araştıran sınırlı sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır (Day-Vines, Bryan ve Griffin, 2013; Day-Vines, Cluxton, Agorsor, Gubara ve Otabil, 2020; Jones ve Welfare, 2017; Jones, Welfare, Melchior ve Cash, 2019; Yöntem vd., 2021). Bugüne kadar, Day-Vines ve diğerleri (2013), önyak olma sürekliliğine değinen ve bu davranışların neden tutarlı bir şekilde gerçekleştirilmediğine dair gerekçe sağlayan tek ampirik araştırmadır. Mevcut çalışmalar nitel (Jones ve Welfare, 2017) ve nicel (Day-Vines, et al., 2013) metodolojileri benimsemekle birlikte kullanılan veriler, süpervizör deneyimlerini hariç tutarak, sadece psikolojik danışmanlardan elde edilmiştir. Türkiye bağlamında, süpervizyon ve çok kültürlülük konuları hakkında sınırlı araştırma bulunmaktadır (Meydan ve Kağnıcı, 2018; Yöntem vd., 2021). Bu çalışmalar genellikle kavramsal ve literatür incelemelerine dayanmaktadır ve dolayısıyla önyak olma stratejileri için ampirik verilerden yoksundur. Bu nedenle, bu tekniğin süpervizyon bağlamında tutarlı bir şekilde gerçekleştirilmesinin önüne geçen engelleri ortaya çıkarmanın literatüre değerli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Süpervizörlerin psikolojik danışmanlarla sosyopolitik konuları ele almalarının önüne geçen engellerin belirlenmesi, süpervizyon ilişkilerinin güçlendirilmesi ve genel olarak danışan refahının iyileştirilmesi için faydalı olacaktır. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı, süpervizörlerin süpervizyon sürecinde kültürel konulara önyak olma davranışlarının anlaşılmasına katkıda bulunmaktır.

Yöntem

Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda, psikolojik danışma süpervizörlerinin süpervizyon sürecinde kültürel konuları ele alma konusundaki tereddütlerine ilişkin algılarını ve bakış açılarını belirlemeye yardımcı olmak için Q metodolojisinden yararlanılmıştır. 1930'larda William Stephenson tarafından geliştirilen Q metodolojisi, bireylerin tercihleri aracılığıyla içsel referans çerçevesini ortaya çıkarmayı amaçlar (insan özneliği; Watts ve Stenner, 2012). Q metodolojisi, nitel verilerin derinliğini ve zenginliğini (örn., sıralama sonrası yarı-yapılandırılmış görüşmeler) ve nicel verilerin nesnel titizliğini (örn., faktör analizi) benimseyerek, süpervizörlerin kültürel konulara önyak olma tereddütleri hakkındaki öznel görüşlerini inceleme fırsatı sağladı. Q metodolojik çalışmalarında, katılımcılara konuyla ilgili olası fikirleri kapsayan bir dizi ifade sunulur. Tipik olarak katılımcıların tercihlerine bağlı ve onların öznel dünyalarını yansıtan bu ifadelerin en az önemliden en çok önemliye doğru sıralanması istenilir (Watts ve Stenner, 2012). Bu nedenle, mevcut çalışmada, süpervizörlerin kültürel konulardaki tereddütlerini içeren öznel düşünceleri hakkında bir anlayış geliştirme amacıyla Q metodolojisi kullanılmıştır.

Söylem Alanı ve Q İfadeleri

Q metodolojisinin ilk adımı, hedeflenen konu hakkında söylem alanı (concourse) olarak bilinen bir düşünce ifadeleri koleksiyonu oluşturmaktır. Bir olgu hakkında toplanan bu ifadeler grubuna Q seti adı verilir (Stephenson, 1978). Brown (1980) Q metodolojisinde bir ifade alanı geliştirmek için kullanılan ifadelerin, kapsamlı literatür incelemeleri ve araştırmacıların kişisel deneyimleri ve mevcut bilgileri dahil olmak üzere çeşitli yöntemlerle toplanabileceğini öne sürmüştür. Mevcut çalışmada tavsiye edilen bu yöntemler uygulanarak, çok kültürlü konular hakkında kapsamlı bir literatür taraması ve yazarların klinik uygulama, eğitim ve çalıştay gibi profesyonel deneyimlerinin sonucu olarak 120 ifade üretilmiştir. İfadelerin derlenmesinin ardından, yazarlar, Brown, Baltrinic ve Jencius (2019)'un önerileri

doğrultusunda, benzer öğelerin elenmesi, tekrarlayan ifadelerin birleştirilmesi ve belirleyici ifadelerin öne çıkarılması yöntemleri ile daha az sayıda ifade içeren bir Q seti geliştirmişlerdir. Son olarak, yazarlar 36 ifadeden oluşan kapsamlı bir Q seti üzerinde anlaşmaya varmışlar ve böylece mevcut çalışma için nihai Q setini oluşturmuşlardır (tam liste için Tablo 3'e bakınız). Katılımcılar, çalışmanın veri toplama aşamasında bu son Q seti üzerinden tercihlerini bildirmişlerdir.

K Örnekleme (Katılımcı Seti)

K seti (katılımcı-örnekleme olarak da kullanılır) çalışmaya katılan katılımcıları ifade eder. Q metodoloji literatürü, daha kesin sonuçlar elde etme çabalarıyla daha küçük örneklem gruplarının kullanılmasını teşvik eder (Watts ve Stenner, 2012). Daha spesifik olarak, katılımcı sayısı, mevcut çalışmada kullanılan ifade sayısından daha az olmalıdır. Brown (1980), faktörlerin (paylaşılan bakış açılarının) ortaya çıkabilmesi için 20 ila 60 katılımcı arasında bir örneklem büyüklüğünün uygun olacağını öne sürmüştür. Watts ve Stenner (2012) ayrıca zengin Q verilerinin "özellikle ilginç veya önemli bakış açılarını ifade etme olasılığı yüksek" (s. 71) katılımcılardan gelebileceğini vurgulamışlardır, bu sebeple, yapılan çalışmada klinik süpervizörlerden oluşan bir örneklem tercih edilmiştir. Çalışmanın K seti süpervizyonda kültürel konulara önyak olma ile ilgili 36 ifadeyi önem derecesine göre sıralayan 27 lisanslı süpervizörden oluşturulmuştur. Çalışmaya katılmaya hak kazanabilmek için katılımcıların: (a) en az 18 yaşında, (b) Ohio Eyaletinde (ABD) süpervizyon lisansına (LPCC-S) ve (c) klinik süpervizör olarak en az iki yıllık çalışma deneyimine sahip olmaları istenmiştir. Üniversite etik kurulundan çalışma için onay alındıktan sonra, katılımcılar kartopu örneklem yöntemi ile çalışmaya davet edilmişlerdir. Bu süreçte Ohio Eyaletinde bulunan özel psikolojik danışmanlık kurumlarından ve Ohio Psikolojik Danışman, Sosyal Hizmet Uzmanı ve Evlilik ve Aile Terapisti Kurulundan (CSWMFT) alınan genel bir e-posta listesinden potansiyel katılımcılara ulaşılmıştır. Veri toplama aşamasının sonunda, 29 süpervizör çalışmanın tüm aşamalarını tamamlamıştır. Bu katılımcılardan ikisi sadece okul psikolojik danışmanlığı lisansına sahip olduğunu (süpervizör olmadıklarını) bildirmiş, bu nedenle çalışmanın veri analizi aşamasına 27 katılımcının yanıtları dahil edilmiştir.

Çalışma örnekleme 22 kadın ve beş erkekten oluşmuştur. Katılımcıların 23'ü kendilerini Beyaz Amerikalı, ikisi Afrika kökenli / Siyahi Amerikalı, biri İspanyol kökenli ve biri Asyalı olarak tanımlamışlardır. Yaş gruplarına göre, iki katılımcı 30 ve altı, dokuz katılımcı 31 ila 40, dört katılımcı 41 ila 50, dört katılımcı 51 ila 60, sekiz katılımcı ise yaşını 61 veya daha yaşlı olarak bildirmişlerdir.

Q Sırlama Süreci

Q metodoloji çalışmaları, geleneksel olarak, araştırmacıların bir katılımcıyı veya bir grup katılımcıyı bir dizi veri toplama aşaması boyunca yönlendirdiği yüz yüze toplantılar yoluyla yürütülür. Süreçte, katılımcılar bir Q setindeki ifadeleri önem derecesine göre sıralar ve sonrasında yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığı ile öznel görüşlerini ifade ederler. COVID-19 kısıtlamaları nedeniyle, mevcut çalışma veri toplama aşaması çevrimiçi bir web sitesi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, çalışmaya katılmaya uygun görülen potansiyel katılımcılara davet e-postası göndermişlerdir. E-posta davetlerini takiben, ilgilenen katılımcılar çalışmayı tamamlamak üzere bir web sitesine (www.qmethodsoftware.com) yönlendirildi. Bu sitede, kişisel demografik bilgi sorularını (cinsiyet, yaş ve LPCC-S lisans durumu) yanıtladıktan sonra, katılımcılara ilk olarak klinik süpervizyon uygulamaları kapsamında kültürel konuları ele alma konusundaki tereddütleriyle ilgili deneyimleri ve algıları üzerine düşünmeleri hatırlatıldı. Sonrasında, katılımcılara, önyak olma süreçleri üzerine Tablo 1'de gösterilen 36 Q ifadesini *en az katılıyorum*, *nötr* ve *en çok katılıyorum* olmak üzere üç gruba ayırmaları talimatı verilmiştir.

Veri toplama sürecinin bir sonraki aşamasında, katılımcılar önceki seçimleri aşamasında yaptıkları seçimler doğrultusunda daha detaylı kararlar vererek ana sıralamayı gerçekleştirdiler. Tablo 1'de gösterildiği gibi, katılımcılar, *en az katılıyorum* (-4) ile *en çok katılıyorum* (+4) arasında değişen yedi kategoriden oluşmuş bir süreklilik boyunca ifadeleri sıraladılar. Dağılımdaki orta kategori, katılımcıların kendilerini "tarafsız" veya "kararsız" hissettikleri ifadelerin yerleştirilmesi için kullanılmıştır.

Tablo 2. Duygu Odaklı Süpervizör ve Müdahale Odaklı Süpervizör için Döndürülmüş Faktör Yükleri

Q S	Faktör 1 Duygu Odaklı Süpervizör	Faktör 2 Müdahale Odaklı Süpervizör
1	0.53X	0.12
2	0.66X	0.00
3	0.29	0.54X
4	0.03	0.80X
5	0.46X	0.40
6	0.37	0.47X
7	0.55X	0.03
8	0.47X	0.29
9	0.68X	0.16
10	0.75X	0.31
11	0.59X	0.09
12	0.73X	0.17
13	0.20	0.60X
14	0.00	0.17
15	0.03	-0.14
16	0.25	0.61X
17	0.25	0.51X
18	0.15	0.39X
19	0.29	0.69X
20	0.15	0.31
21	0.33X	0.33
22	0.09	0.43X
23	0.01	0.54X
24	0.44X	0.11
25	0.56	0.46
26	0.69X	0.01
27	0.47X	0.07

Not: PQMethod programın işaretlediği yüklemeler, kalın harflerle ve "X" ile gösterilmiştir

Bulgular

Veri analizi, süpervizörlerin kültürel konuları ele alma süreçlerinde önyak olma davranışları hakkında iki farklı bakış açısına (faktör 1 ve 2) sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu faktörler (1) *Duygu Odaklı Süpervizör* ve (2) *Müdahale Odaklı Süpervizör* olarak adlandırılmıştır. İki faktör çözümü toplam varyansın %36'sını açıklamıştır. Faktör 1, 13 katılımcıyı içermiş ve varyansın %20'sini açıklamaktadır. Faktör 2, 10 katılımcıyı içermiş ve varyansın %16'sını açıklamaktadır. Dört katılımcı ya birden fazla faktöre (n = 1) anlamlı bir şekilde yüklendiği için ya da hiçbir faktöre (n = 3) önemli ölçüde yüklenmediği için son faktör yorumlarına dahil edilmemiştir. Faktör yükleri ve belirleyici (işaretli) Q sıralamaları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 3. 36 Maddelik Q Seti ve Faktör Dizileri

İfade #	İfade	F1	F2
1	Kültürle ilgili konuların yerinin süpervizyon olup olmadığından emin değilim	-3	-2
2	Süpervizyonda ırk sorunları hakkında konuşmak mesafe yaratabilir	2	2
3	Kültür konularını süpervizyona getirmek psikolojik danışmanların sorumluluğundadır.	-2	-2
4	Kültürel konulara önyak olmak süpervizyon alan psikolojik danışmanların yetkinlik kazanmalarına yardımcı olmayabilir	-1	-3
5	Süpervizyon verdiğim kişilerin çoğu benimkine benzer kültürel geçmişe sahip	2	2
6	Güç farkından dolayı zorlamak istemiyorum. Bu yüzden, önce psikolojik danışmanın kültürel konulara önyak olmasını bekliyorum	-2	0
7	Kültürün insanların hayatını nasıl etkilediği özel bir meseledir, süpervizyonun bir konusu değil	-4	-1
8	Yeterli eğitimim yok	2	1
9	Kimse nasıl yapılacağını göstermedi	4	2
10	Doğru yapıp yapmadığımı hiç kimse kontrol etmiyor	3	4
11	İrk, cinsel kimlik ya da din gibi bazı konular hakkında konuşmaktan rahatsız oluyorum	0	-3
12	Gerekli olduğunu düşünmüyorum	-4	-4
13	Psikolojik danışman istemezse ben yapmam	0	0
14	Süpervizyonda bu tür tartışmaları nasıl yapılandıracağımı bilmiyorum.	3	0
15	Kötü sonuçlanacağından korkuyorum	3	-1
16	Süpervizyon alan psikolojik danışmana baskı yapmak istemiyorum	1	1
17	Her zaman daha acil sorunlar var	-1	3
18	Süpervizyon, toplumsal düzeydeki sorunların yeri değildir	-3	-4
19	Yapabileceklerimin sınırları vardır	3	3
20	Bazı kötü deneyimler yüzünden artık denemek istemiyorum	-1	-3
21	Psikolojik danışmanlar bu tür konuşmaların değerini takdir etmiyor	0	0
22	Bu alanda daha fazla bilgi edinmek için inisiyatif almadım	-2	1
23	Kültürel gruplarla çalışma konusundaki sınırlı deneyimim nedeniyle kendimi rahatsız hissediyorum	-1	-1
24	Kültürel konularla olan kendi sorunlarımdan dolayı rahatsız hissediyorum (kendi ırkım, cinsel kimliğim vb.)	0	-3
25	Yargılayıcı veya umursamaz görülmeğe korkuyorum	2	0
26	Kendi süpervizyon eğitimimde kültürel konuların ele alınmasını hiç deneyimlemedim	1	4
27	Kendi önyargılarımdan bazılarıyla yüzleşmekten çekiniyorum	1	3
28	Süpervizyon verdiğim kişinin önyargılarını ya da sınırlılıklarını öğrenmekten çekinirim	1	-1
29	Bu konularda (cinsel yönelim, ırk, vb.) yeterli kavram bilgim yok	-1	0
30	Psikolojik danışman ile danışanı arasında olan psikolojik danışma ilişkisi ile ilgisi yok	-3	-1
31	Danışanlara yardımcı olmayabilir	-2	2
32	Danışan, psikolojik danışman ve ben benzer kültürel geçmişlere sahibiz	1	1
33	Kültürel konuları gereğinden fazla vurguluyor olabiliriz	-3	1
34	Süpervizyon verdiğim kişilerin benim hakkımda sahip olabileceği yanlışları / varsayımları öğrenmek beni tedirgin edebilir	4	-2
35	Süpervizyon verdiğim kişinin kültürünü tam olarak anlayabileceğimden emin değilim	0	3
36	Süpervizyonda kültürel konuları tam manasıyla ele alabilmem için bu alanda daha fazla deneyime ihtiyacım var	0	-2

Faktör 1: Duygu Odaklı Süpervizör

Faktör 1 katılımcıları kültürel konuları keşfetmenin duygusal olarak yüklü bir süreç olduğu görüşüyle öne çıkmaktadırlar. Bu görüş Faktör 2 katılımcıları için baskın bir görüş değildir (Madde 34; +4, -2). Bu faktör altında toplanan katılımcılar, yarı yapılandırılmış görüşmelerde şu ifadeleri kullanmışlardır:

Katılımcı 26: Kırmaktan, duyguları incitmekten, hatta ayrımcılıkla suçlanmaktan korktuğumu düşünüyorum.

Katılımcı 7: Kültürel konuları ve toplumsal ayrıcalığı sorgulama konularında kaçınmak yerine sorumluluk almak için birçok sebep düşünebilirim. Ancak kaçınma nedenlerinin çoğu profesyonel olmaktan çok kişilerarasıdır.

Katılımcı 8: Muhtemelen... süpervizyon alan kişiyi herhangi bir şekilde rencide etmemek veya bunu yaparken kendi cehaletlerini ortaya çıkarmamaları için önyak olmuyorum.

Süpervizyon alan kişilerden olumsuz tepki alma olasılığı Faktör 1 süpervizörleri için bir başka endişe kaynağıdır (Madde 15, +3). Yanlış anlaşılmanın bir sonucu olarak, bu faktörün süpervizörleri "yargılayıcı ya da umursamaz" olarak görülme riskiyle karşılaşmaktadırlar (Madde 25, +2). Bu faktörün temsilcileri, Faktör 2 süpervizörleri ile karşılaştırıldıklarında, madde 11 ve 24'e önemli ölçüde farklı yanıtlar vermişlerdir (sırasıyla Madde 11; 0, -3; Madde 24; 0, -3), bu da Faktör 1'in önemli bir bileşeni olarak ortaya çıkarmaktadır: Bu süpervizörler kültürel kimlik ile ilişkili olan konuları açarken rahatsızlık duygularının temelinde kendi ırkları, cinsel yönelim ve dini inanç süreçlerinin getirdiği baskı olabileceğini hissedebilirler. Ek olarak, Faktör 1 süpervizörleri, kültürle ilgili bu tür tartışmaları yapılandırma yetersiz olduklarını ifade etmişlerdir (Madde 14, +3), bir katılımcının belirttiği gibi: "Genel olarak süpervizyonda kültürel çeşitlilik konusunda çok fazla eğitimim yok, bunun sebebi yaşadığım ve çalıştığım yerin ağırlıklı olarak Beyaz Amerikalıların bulunduğu kırsal bir bölge olmasıdır." Süpervizyon süreçlerinde kültürel konuları ele alma konusundaki eğitim eksikliği, Faktör 1 denetçileri için duygusal olarak yüklü konulardan kaçınmanın bir başka nedeni olarak gözlemlenmektedir.

Bu faktörün temsilcileri, kültürel konuları süpervizyon sürecinde ele alma ihtiyacına önem vermektedirler. Faktör katılımcılarına göre kültürün etkileri süpervizyonda tartışılmayacak kadar özel değildir (Madde 7, -4) ve kültür konularını gereğinden fazla vurgulamamaktadırlar (Madde 33, -3). Ayrıca, kültürel konulara önyak olma sürecinin süpervizyon alan psikolojik danışmanın danışanı ile olan terapötik ilişkisine etki edeceği (Madde 30, -3) ve bunun da danışana dolaylı olarak yardımcı olabileceği düşüncesi bu faktör katılımcıları tarafından desteklenmektedir (Madde 31, -2).

Faktör 2: Müdahale Odaklı Süpervizör

Faktör 2, süpervizörlerin kültüre duyarlı müdahale yöntemlerini süpervizyon uygulamalarına entegre etme çabalarını temsil etmektedir (Madde 35, +3). Bu faktörle ilişkilendirilen süpervizörlere, psikolojik danışmanlık alanında, onların kültürel konulara önyak olma çalışmalarına yardımcı olacak bir hesap verebilirlik mekanizması eksikliği olduğu (Madde 10, +4) ve bu konularda örnek alınabilecek bir rol modellerinin olmadığı görüşleri hakimdir (Madde 26, +4). Ek olarak, bu faktör süpervizörleri kültürel konuların süpervizyon sürecinin bir parçası olması gerektiğine inanıyorlar (Madde 18, -4), ancak bunun yanında halihazırda daha acil konular varken (örn., krize müdahale, klinik belgelendirme, vb.), kültür odaklı tartışmaların süpervizyon sürecine yetkin bir şekilde nasıl katılabileceği konusunda endişeleri bulunmaktadır. Faktör iki katılımcılarının üzerinde uzlaştığı bu ana fikri bazı katılımcılar yarı yapılandırılmış görüşmelerde de vurgulamışlardır:

Katılımcı 3: Nasıl yapılandıracağımı bilmiyorum: Bu [kültürel konulara önyak olmak] öğrenilebilir mi?

Katılımcı 4: Eğer süpervizyon alan kişi bu konuları tartışmanın faydalı olacağını düşünmüyorsa, o halde bariz bir sorun olmadıkça konuyu zorlamayacağım.

Bu gruptaki süpervizörler, kültürel konuları ele almanın gerekliliğini kabul ederler, ancak vaka tartışmaları ve belgelendirme gibi diğer görevlere öncelik vermek zorunda olduklarını düşünüyorlar. Bu, bir katılımcı yorumuyla desteklenmiştir, "süpervizyon için zaman genellikle sınırlıdır, riskli danışan endişeleri ve müdahale geliştirme konularını ele almak için harcanacak gerekli zamanın olmaması nedeniyle kültürel konuları keşfetmek için zaman kalmamaktadır." Bu faktöre yüklenen bir diğer katılımcı, kültürle ilgili tartışmalara yeterince zaman ayıramamanın telafisi olarak süpervizyon alan psikolojik danışanlarına "kültürle ilgili konular hakkında, süpervizyon oturumları dışında okuma yapma ve zaman ayırma" teklifinde bulunmuştur. Faktör 2 süpervizörlerinin model aldıkları bir akıl hocaları olmadığı için, kendi uygulamalarında, kültürel konuları süpervizyon ilişkisi dışında bir zamana ödev olarak bırakmaları şaşırtıcı bir sonuç değildir (Madde 9, +2).

Faktör 1'den farklı olarak Faktör 2 süpervizörleri, kendi kültürel kimlikleriyle olan kişisel süreçlerine (Madde 24, -3), kültürel sorunları gündeme getirmenin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek rahatsız edici duygulara (Madde 11, -3) ve önceki olumsuz deneyimlere daha az vurgu yapmıştır (Madde 20, -3). Ayrıca, bu katılımcıların süpervizyon ilişkisinin kültürel boyutlarını ele alırken yaşadıkları tereddütlerin bir nedeni bu alandaki deneyim eksikliği değildir. Burada, sahada daha fazla deneyimin önyak olma stratejilerinde yardımcı olmadığı görüşü dikkat çekicidir. Bunun yerine, Faktör 2 süpervizörleri, kültüre duyarlı müdahale yöntemlerine ve beklenen davranışları modelleyebilecek akıl hocalarına olan ihtiyaçlarını dile getirmişlerdir.

Tartışma

Bu çalışma, psikolojik danışma süpervizörlerinin süpervizyonda kültürel konuları ele alma davranışlarını inceleme amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın sonuçları, kültürel konuları ele alma konusunda süpervizör tereddütlerinin (1) *Duygu Odaklı Süpervizör* ve (2) *Müdahale Odaklı Süpervizör* olarak adlandırılan iki faktör altında toplandığını gözlemiştir. Bu çalışmanın sonuçları, süpervizyon sırasında kültürel konuları ele alma (veya almamak) konusunda süpervizör tereddütlerine açıklık getirmek için önemli ampirik veriler olarak görülmektedir. Çalışmada ortaya çıkan faktörler ve diğer bulgular, süpervizyon ilişkisinin etkinliğini iyileştirmenin bir gerekliliği olarak görülen kültürel konulara önyak olma tekniği üzerine önceki araştırmaları desteklemiştir (Jones vd., 2019; Meydan ve Kağnıcı, 2018). Çalışmada belirlenen faktörler, süpervizyonun ve dolaylı olarak psikolojik danışma hizmetlerinin genel etkinliğini artırmak için kültürel konuların tutarlı bir şekilde ele alınması gerekliliğini desteklemiştir.

Faktör 1 (Duygu Odaklı) süpervizör tepkileri, süpervizyon sürecinde ortaya çıkabilecek olumsuz duyguları tanımlama ve bunlarla başa çıkma kaygısına atfedilebilecek bir tereddüt örüntüsünün göstergesidir. Bu korkunun, süpervizörlerin kültürel konulardaki bilgi eksikliklerinin onlarla çalışan psikolojik danışmanlar tarafından fark edilme ihtimaline yaptıkları atıftan kaynaklandığı düşünülebilir. Çalışmada elde edilen bu bulgular aynı zamanda bir başka önemli konuya, kültüre duyarlılık eğitimlerinin mesleğin icra edildiği bölgelerde orantısız bir şekilde reklamının yapılması ya da gerçekleştirilmesi konularına ışık tutmaktadır. Bu olgu, eğitim eksikliği nedeniyle bilgisizlikle suçlanma ve yargılanma korkuları besleyen klinik süpervizörler için önemli sınırlılıkları ortaya koymaktadır. Literatürde kültüre duyarlılık konularındaki eğitim eksikliğinin etkili kültürlerarası ilişki gelişimini etkilediği belirtilmektedir (Day-Vines vd., 2020; White-Davis vd., 2016; Wong vd., 2013). Ek olarak, Faktör 1 süpervizörlerinin kaygısının, önyak olma sürekliliğinin Jones ve diğerleri (2019) tarafından detaylandırılan *kaçınma* ve *yalıtın* tarzları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu iki önyak olma tarzı başlangıçta birbirinden farklı olarak kuramsallaştırılmış olsa da, Day-Vines ve diğerleri (2013) tarafından yapılan bir çalışmada bu iki grubun aynı faktör altında buluştukları gözlemlenmiştir. Bu nedenle, mevcut çalışmadaki Faktör 1 süpervizörlerinin düşünce tarzları kaçınan ve yalıtın önyak olma tarzları ile tutarlıdır.

Faktör 1 ile ortaya çıkmış bir diğer göze çarpan tema, bir katılımcının kısaca belirttiği gibi, "önyargılarımı psikolojik danışmanlara aktarmak istemiyorum" düşüncesidir. Bu fikir içten bir değerlendirme gibi görünse de, Jones ve diğerleri (2019) bu konuya şöyle cevap vermişlerdir: "[önyak

olma tekniği] günlük olayların bir tartışması veya belirli bir kültürel grup hakkında bir ders verme değildir, ancak her ikisi de zaman zaman bu sürece dahil edilebilir” (s. 6). Eğitim fırsatlarının eksikliği ve kültürel çeşitlilikle ilgili sınırlı deneyimler göz önüne alındığında, Faktör 1 süpervizörleri, kültürel konulara önyak olmayı kültürel dinamiklerin süpervizyon sürecini nasıl iyileştirdiğini ya da engellediğini anlamak için yapılması gereken sürekli bir çaba olarak görmek yerine, sürecin öğretme (bilgi verme) yönüne odaklanıyor olarak gözlemlenmektedirler (Jones vd., 2019). Faktör 1 ile ilişkilendirilen süpervizörlerin, kendi duygusal tepkileri sebebiyle, kültürel konuları ele almayı olumsuz bir süreç olarak gördükleri söylenebilir. Bu süpervizörler için, kültürel konulara önyak olmaktan kaynaklanan korku potansiyel olarak olumsuz bir ideolojiyi tetiklemiş olabilir, bu nedenle psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilmesi beklenen olumlu bir diyalogu olumsuz bir deneyim olarak değerlendiriyor olabilirler. Bu gruptaki bazı süpervizörlerin kendilerinin ve süpervizyon alan kişilerin duygusal tepkilerine odaklandıkları söylenebilir. Ek olarak, Faktör 1 süpervizörleri, kendi tarafsız kalma yeteneklerini sorgulayabilir ve kültürel konuları konuşmanın psikolojik danışmanların görüşlerini çarpıtacağından endişe duyabilirler.

Faktör 2 süpervizörleri, önyak olma davranışlarının eksikliğinin kısmen müdahale becerilerinin eksikliğinden, özellikle kendi süpervizyon deneyimlerinden ve resmi/resmi olmayan eğitimlerden kaynaklandığını bildirmişlerdir. Jones ve diğerleri (2019)’ne göre süpervizyon önyak olma sürekliliği modelinin üçüncü düzeyi *düzenli olmayandır*. Düzenli olmayan tarzında hareket eden süpervizörler kültürel konuları ele almaya isteklidirler, ancak bu uygulamayı etkili bir şekilde nasıl uygulayacakları konusunda emin değillerdir. Taraflardan birinin kültürel anlayış eksikliği, süpervizyon ilişkisi içinde kopukluğa neden olabilir ve bu da genellikle süpervizyon alanlarının açık ve içten kalmamasına neden olur (Gray, Ladany, Walker ve Ancis, 2001; Meydan ve Özyiğit, 2016). Bernard ve Goodyear (2019) süpervizyon bağlamında güvenin oluşturulmasının ve sürdürülmesinin etkili süpervizyon için bir gereklilik olduğunu belirtmektedir (ayrıca bkz. Tümlü ve Ceylan, 2021). Bu çalışmanın bulguları Day-Vines ve diğerleri (2013)’nin sonuçları ile kararlılık göstermektedir; Day-Vines ve diğerleri psikolojik danışmanların “önyak olma olasılığına açık göründüklerini ancak [süpervizörlerin de belirttiği üzere] ırk, etnik köken ve kültürün bağlamsal boyutlarını keşfetme becerisine sahip olmadıklarını” (s. 218) belirtmişlerdir.

Bu dikkate değer bulgu, eyalet çapında süpervizyon lisans süreçleri ve süpervizörlerin kültürel konularda çalışabilme yeteneği arasındaki bağlantı için değerlidir. Örneğin, süpervizyon lisansına sahip olmak isteyenlerin genel olarak çok kültürlü süpervizör yeterliliğine odaklanan hizmet içi eğitimi (ABD’de Continuing Education Units [CEU] süpervizyon lisansı sahibi olmak için yıllık alınan hizmet içi eğitimi ifade eder) tamamlamaları gerekmez (ayrıca bkz. 4757 Ohio Admin Code). Örneğin, bir orta-batı (midwestern) eyaletinde, süpervizör lisansına başvuran bir bireyin başvuru süreci, aşağıdaki seviyelerin her birinde altışar saatlik eğitim gerektirir: (1) Ölçme, değerlendirme ve iyileştirme, (2) Psikolojik danışman gelişimi, (3) İşletme ve yönetim ve (4) Mesleki sorumluluklar. Bu alanlardan yalnızca (2) Psikolojik danışman gelişimi, bireysel ve kültürel farklılıkların farkındalığı ve kabulünü artırma ihtiyacı ile doğrudan alakalıdır. Ne yazık ki, bu ifade açık ve anlaşılır değildir ve süpervizörleri herhangi bir kültürel standarda tabi tutmayı başaramaz.

Öneriler ve Sınırlılıklar

Bu çalışmanın amacı, süpervizörlerin klinik süpervizyonda kültürel konulara önyak olma konusundaki tereddütlerini açıklayacak engeller hakkında fikir edinmektir. Bu çalışmanın bulguları, klinik süpervizyon uygulamalarına ilişkin iki önemli çıkarımı desteklemektedir. “Duygu odaklı süpervizör” olarak tasvir edilen Faktör 1, önyak olma kültürünün gerekliliğini kabul edenlerin bakış açılarını temsil eder; bu kişiler daha çok kendilerinin ve süpervizyon alan kişilerin duygusal tepkilerine odaklanmaktadır. Öte yandan, Faktör 2, “müdahale odaklı süpervizör” olarak tanımlanır ve bir dereceye kadar kültürel konulara önyak olma ihtiyacın varlığını kabul eden, ancak daha ziyade süpervizyon alan kişilerle anlamlı kültürel diyaloga girmek için kullanılan eğitimin veya belirli tekniklerin eksikliğine odaklanan bakış açılarından oluşur. Elde edilen bulgular, yalnızca çok kültürlü eğitime duyulan ihtiyacı doğrulamakla kalmayıp, aynı zamanda süpervizyonda kültürel konuların nasıl ele alınacağına ilişkin belirli becerilerin oluşturulmasına daha fazla vurgu yapılması gerektiğini de doğrulamaktadır.

Klinik süpervizörler bağlamında, kendisinin ve başkalarının duygularını dikkate alma yeteneği, göz ardı edilmemesi gereken bir beceridir. Ancak, duyguların tanınması, psikolojik danışmanlık ve süpervizyon sürecini etkilediği bilinen kültürel konularla ilgili önemli konuşmaların önüne geçmektedir. Bu nedenle, süpervizyon ve kültürel farklılıklar ve benzerlikler farkındalığını geliştirmek için duygularla başa çıkma tereddüdünün üstesinden gelme yöntemlerinin dikkate alınması önemli bir tavsiye olacaktır. Yargılanma veya gücendirme korkusundan kaçınmak ya da bunları görmezden gelmek yerine, süpervizörlerin genellikle rahatsız edici bu duygularla başa çıkma yöntemleri geliştirmeleri hayati öneme sahiptir. Çalışılan danışanın hikayesi, psikolojik danışmanın ve en önemlisi süpervizörün gösterdiği bazı tepkiler göz önüne alınarak kazanılan farkındalık son derece önemlidir. Süpervizörlerin, bu bağlamda, kırılabilirlik düzeylerini artırmaları ve güven ve saygıyı başlatacak davranışlarda bulunmaları gerekmektedir. Bunu başarmak için, yargılanmanın rahatsızlığını bastırma ya da kültürel konulara yer vermektense nedenleri olarak eğitim eksikliği bahanesi üzerinde daha fazla düşünülmesi gerekmektedir. Daha fazla eğitim ve uygulama hizmeti oluşturmak için farklı kültürel geçmişe sahip çok sayıda kişinin dahil edilmesini gerektirecek güçlü, kanıta dayalı yöntemleri bir araya getirecek birçok çalışmaya ihtiyaç vardır. Ek olarak, bu eğitimlerin etkinliğini değerlendirmek için önemli ölçme ve değerlendirme araçlarına ihtiyaç vardır.

Bu önerilerin, Faktör 2 katılımcıları tarafından çalıştıkları bölgelerdeki eğitim ve destek olanaklarının eksikliğinin dile getirilmesiyle bir bakıma sınırlı etki göstereceği görülmektedir. Birçok katılımcı çalıştıkları bölgelerdeki eğitim eksikliğine ve var olan eğitimlerin yetersizliğine değinmiştir. Bu görüşü göz önünde bulundurarak, CACREP standartlarının, belirli yönergelerle akredite psikolojik danışman eğitim programlarına kültürel konulara önyak olma eğitiminin dahil edilmesi önerisi yerinde olacaktır. Bu süreçte, psikolojik danışman adayları, alanda çalışmaya başlamadan ve süpervizör rollerini üstlenmeden önce kültürel konuların işlenmesinin aciliyetini öğreneceklerdir. Böyle bir sürecin uygulanması ve akreditasyon kuruluşunun desteği, bu çalışmada hesap verilebilirlik eksikliği olarak ortaya çıkan bir başka sorunun da önüne geçecektir. Halihazırda CACREP, çok kültürlülük gibi belirli alanlarda eğitimi zorunlu kılmakta, ancak bu alandaki yeterlilik düzeyini belirlemede başarısız olduğu görülmektedir. Türkiye'de akreditasyon çalışmaları devam etse de (Özyürek vd., 2021), süpervizörlerin çalışmalarını takip edecek ve/veya denetleyecek bir akreditasyon kurumunun olmaması, çok kültürlü süpervizyon çabalarının kurumsal düzeyde desteksiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu tür becerilerin psikolojik danışman eğitimindeki çok kültürlü psikolojik danışma derslerine dahil edilmesinin dikkate alınması, özellikle bu dersin ABD'deki çoğu psikolojik danışman eğitiminde zorunlu olması dolayısıyla, etkili olacaktır. Türkiye bağlamı ile ilgili olarak, çoğu psikolojik danışmanlık programı öğrencisine çok kültürlü psikolojik danışma dersi sunulmamaktadır, bu nedenle, kültürel konuların farkında olan ve önyak olma becerilerine sahip süpervizörlere daha da fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Kültürel konuşmalar, herhangi bir psikolojik danışmanlık eğitimi müfredatında tavsiye niteliğinde olmak yerine, temel bir bileşen olarak görülmelidir. Erken müdahalenin bir sonucu olarak, süpervizör olma yolunda ilerleyen psikolojik danışman adaylarının davranışları mesleğin diğer bireylerine model olacaktır. CACREP'in hesap verilebilirlik ilkesine desteğinin yanında, kültürel konulara önyak olma temelli beceri eğitimlerini içeren kültüre duyarlı süpervizyon eğitiminin eyalet bazında belirlenen psikolojik danışman eğitimi kriterlerine eklenmesi önemlidir. Bu eğitimlerde konuşulması "zor" olan hassas konuları teşvik etmek için video kullanımı ve rol yapma gibi yöntemlerin yanında farklı etkileşimli eğitim tekniklerine de yer verilebilir.

Erken müdahale önemli olsa da, kültürel konuları ele alma konusunda süpervizörlerden beklenen, önyak olma sürekliliğinde daha önce açıklanan ilham verme seviyesidir (Day-Vines, Ammah, Steen ve Arnold, 2018). Bu seviye, kültürel konular etrafındaki diyalogun psikolojik danışmanlar ve süpervizörlerin eylemlerine ve günlük yaşantılarına ilham vermesiyle ilgilidir. Kültürel konulara önyak olma, her müfredat alanında ve süpervizyon ortamında öğrencilerle yapılan konuşmaların bir parçası olmalıdır. Önyak olma, sadece akademik kültürün bir parçası olmakla kalmayıp, çeşitli alanlarda tutarlı diyalog yoluyla psikolojik danışmanlık içinde daha fazla vurgulanırsa, yargılama korkusu, hesap verilebilirlik eksikliği ve önem vermeme, bu konuları ele almamak için meşru nedenler olmayacaktır. Kuşkusuz, bu konuyu geliştirmek için yapılması gerekenler çok, ancak mevcut durumda kültürel farkındalık artık yeterli değil, değişimin gerçekleşmesi için etkili ve yararlı yöntemlere ihtiyaç vardır.

Bu çalışmada, klinik süpervizörlerin öznel bakış aıllarını ortaya çıkarmak için Q metodolojisi kullanılmıştır. Karma bir araştırma yöntemi olarak Q, znelliğe odaklanması ve katılımcıların veri analizinin merkezinde yer alması (kişi bazında faktör analizi) nedenleriyle son on yılda sosyal bilimlerde yaygın bir metodoloji haline gelmiştir (Yenen ve Yöntem, 2020). Bu alanda çalışan araştırmacıların, Q'nun teorik temellerine vurgu yaparak (bkz. Brown, 1980; Watts ve Stenner, 2012) ve Q metodolojik araştırmalarını yürütmek için önerilen adımlar (Karasu ve Peker, 2019) zerinde durarak bu metodolojiyi eğitim, psikolojik danışmanlık ve süpervizyon çalışmalarında kullanmaları önerilmektedir.

Mevcut çalışmanın bulguları yorumlanırken çeşitli sınırlamalar göz önünde bulundurulmalıdır. Q metodoloji çalışmaları, nitel araştırmalara benzer şekilde daha büyük gruplara genellenemez. Mevcut alışma, 27 süpervizörün öznel görüşlerini ele almıştır. Q metodolojisinin diğer nitel ve nicel çalışmalarla aynı şekilde bireylerin söylemleri üzerinden veri analizi yapması özelliğinden dolayı sonuçlar dikkatle değerlendirilmelidir (Watts ve Stenner, 2012). Gelecekteki alışmalar, süpervizyon alan kişilerin, süpervizörlerinin önayak olma davranışlarına ilişkin bakış aıllarına odaklanabilir. Öte yandan, farklı grupların kültürel konulara önayak olma konusundaki görüşlerini yakalamak için kültürel olarak temsili bir örneklem toplamaya çalışılmasına rağmen, okuyucuların bulguları cinsiyet, ırk ve etnik köken gibi sınırlamalar odağında ele almaları tavsiye edilmektedir. Daha çeşitli bir örneklem, süpervizörlerin kültürel konuları ele alma konusundaki tereddütleri hakkında farklı bakış aılları ortaya çıkarabilir. Örneğin, White-Davis ve diğerleri (2016) Beyaz Amerikalı süpervizörlerin kültürel olarak farklı geçmişlere sahip diğer süpervizörlere kıyasla süpervizyonda ırk konuşmaları başlatma olasılıklarının daha düşük olduğunu saptamıştır. Mevcut çalışmanın son bir sınırlaması ise, COVID-19 pandemisi nedeniyle çalışmanın evrimii bir platform üzerinden yürütülmesidir. Yüz yüze toplantılarda, katılımcılar sıralama ve sıralama sonrası görüşmeler sırasında daha farklı ve derinden fikirler sunabilirler. Yüz yüze yapılan bir tekrarlıma çalışması, evrimii Q çalışmalarının bir norm olarak kabul edilen yüz yüze Q çalışmalarından nasıl farklılaştığına dair bazı açıklamalar ortaya çıkarabilir.

Kaynakça

- Akhtar-Danesh, N. (2016). An overview of the statistical techniques in q methodology: Is there a better way of doing q analysis?. *Operant Subjectivity: The International Journal of Q Methodology*, 38, 29-36. doi:10.15133/j.os.2016.007
- American Counseling Association. (2015). ACA Code of Ethics. Author.
- Ancis, J. R. ve Marshall, D. S. (2010). Using a multicultural framework to assess supervisees' perceptions of culturally competent supervision. *Journal of Counseling & Development*, 88(3), 277-284.
- Bernard, J. M. ve Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6. bs.). Londra: Pearson.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. Londra: Yale University Press.
- Brown, S. R., Baltrinic, E. ve Jencius, M. (2019). From concourse to q sample to testing theory. *Operant Subjectivity*, 41(1), 1-17. doi:10.15133/j.os.2019.002
- Callahan, J. L., Love, P. K. ve Watkins Jr, C. E. (2019). Supervisee perspectives on supervision processes: An introduction to the special issue. *Training and Education in Professional Psychology*, 13(3), 153-159.
- Constantine, M. G. (2001). Predictors of observer ratings of multicultural counseling competence in Black, Latino, and White American trainees. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 456-462.
- Day-Vines, N. L. ve Holcomb-McCoy, C. (2013). Broaching the subjects of race, ethnicity, and culture as a tool for addressing diversity in counselor education classes. J. D. West, D. L. Bubbenzer, J. A. Cox ve J. M. McGlothlin (Ed.), *Teaching in counselor education: Engaging students in learning* içinde (s. 151-166). Association for Counselor Education and Supervision.
- Day-Vines, N. L., Ammah, B. B., Steen, S. ve Arnold, K. M. (2018). Getting comfortable with discomfort: Preparing counselor trainees to broach racial, ethnic, and cultural factors with clients during counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 40(2), 89-104. doi:10.1007/s10447-017-9308-9
- Day-Vines, N. L., Bryan, J. ve Griffin, D. (2013). The broaching attitudes and behavior survey (BABS): An exploratory assessment of its dimensionality. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(4), 210-223. doi:10.1002/j.2161-1912.2013.00037.x
- Day-Vines, N. L., Cluxton, K. F., Agorsor, C., Gubara, S. ve Otabil, N. A. A. (2020). The multidimensional model of broaching behavior. *Journal of Counseling and Development*, 98(1), 107-118.
- Day-Vines, N. L., Wood, S., Grothaus, T., Craigen, L., Holman, A., Dotson-Blake, K. ve Douglass, M. (2007). Broaching the subjects of race, ethnicity, and culture during the counseling process. *Journal of Counseling & Development*, 85(4), 401-409. doi:10.1002/j.1556-6678.2007.tb00608.x
- Garrett, M. T., Borders, L. D., Crutchfield, L. B., Torres-Rivera, E., Brotherton, D. ve Curtis, R. (2001). Multicultural supervision: A paradigm of cultural responsiveness for supervisors. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29(2), 147-158.
- Gatmon, D., Jackson, D., Koshkarian, L., Martos-Perry, N., Molina, A., Patel, N. ve Rodolfa, E. (2001). Exploring ethnic, gender, and sexual orientation variables in supervision: Do they really matter?. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29(2), 102-113. doi:10.1002/j.21611912.2001.tb00508.x
- Gray, L. A., Ladany, N., Walker, J. A. ve Ancis, J. R. (2001). Psychotherapy trainees' experience of counterproductive events in supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 371-409.
- Haskins, N., Whitfield-Williams, M., Shillingford, M. A., Singh, A., Moxley, R. ve Ofauni, C. (2013). The experiences of black master's counseling students: A phenomenological inquiry. *Counseling Education and Supervision*, 52(3), 162-178. doi:10.1002/j.1556-6978.2013.00035.x
- İkiz, F. E., Uz Baş, A. ve Arslan, Ü. (Ed.). (2021). *Psikolojik danışma etik kodları*. Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.

- Jones, C. T. ve Welfare, L. E. (2017). Broaching behaviors of licensed professional counselors: A qualitative inquiry. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 38(1), 48-64. doi:10.1002/jaoc.12028
- Jones, C. T., Welfare, L. E., Melchior, S. ve Cash, R. M. (2019). Broaching as a strategy for intercultural understanding in clinical supervision. *Clinical Supervisor*, 38(1), 1-16.
- Karasu, M. ve Peker, M. (2019). Q yöntemi: Tarihi, kuramı ve uygulaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(43), 28-39. doi:10.31828/tpy1301996120181122m000003
- King, K. M. ve Jones, K. (2019). An autoethnography of broaching in supervision: Joining supervisee and supervisor perspectives on addressing identity, power, and difference. *The Clinical Supervisor*, 38(1), 17-37. doi:10.1080/07325223.2018.1525597
- Ladany, N., Inman, A. G., Constantine, M. G. ve Hofheinz, E. W. (1997). Supervisee multicultural case conceptualization ability and self-reported multicultural competence as functions of supervisee racial identity and supervisor focus. *Journal of Counseling Psychology*, 44(3), 284-293.
- Martinez, R. P. ve Holloway, E. L. (1997). The supervision relationship in multicultural training. D. B. Pope-Davis ve H. L. K. Coleman (Ed.), *Multicultural counseling competencies: Assessment, education and training, and supervision içinde* (s. 324-349). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meydan, B. ve Kağnıcı, Y. D. (2018). Establishing multicultural supervisory relationship. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 8(51), 2-28.
- Meydan, B. ve Özyiğit M. K. (2016). Süpervizyon ilişkisi: Psikolojik danışma süpervizyonunda kritik bir öge. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 225-257.
- Özyürek, R., Topkaya, N., Haktanır, A., Hamamcı, Z., Can, A., Duy, B. ... Yılmaz, O. (2021). An examination of the opinions of faculty members on critical accreditation issues in counselor education in Turkey. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 11(63), 433-455.
- Pedersen, P. B. (1991). Counseling international students. *The Counseling Psychologist*, 19(1), 10-58.
- Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K. ve McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(1), 28-48.
- Schmolck, P. ve Atkinson, J. (2012). PQMethod (2.35). <http://schmolck.userweb.mwn.de/qmethod/#PQMethod> adresinden erişildi.
- Soheilian, S. S., Inman, A. G., Klinger, R. S., Isenberg, D. S. ve Kulp, L. E. (2014). Multicultural supervision: Supervisees' reflections on culturally competent supervision. *Counseling Psychology Quarterly*, 27(4), 379-392.
- Stephenson, W. (1978). Concourse theory of communication. *Communication*, 3(1), 21-40.
- Sue, D. W., Carter, R. T., Casas, J. M., Fouad, N. A., Ivey, A. E., Jensen, M. ... VazquezNuttall, E. (1998). *Multicultural counseling competencies: Individual and organizational development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tümlü, G. Ü. ve Ceylan, C. (2021). Bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunun yapılandırılması: Bir eylem araştırması. *Eğitim ve Bilim*, 46(208), 293-319. doi:10.15390/EB.2021.9364
- Watts, S. ve Stenner, P. (2012). *Doing Q methodological research: Theory, method, and interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- White-Davis, T., Stein, E. ve Karasz, A. (2016). The elephant in the room: Dialogues about race within cross-cultural supervisory relationships. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 4(51), 347-356.
- Wong, L. C. J., Wong, P. T. P. ve Ishiyama, F. I. (2013). What helps and what hinders in cross-cultural clinical supervision: A critical incident study. *Counseling Psychologist*, 41(1), 66-85.
- Yenen, E. T. ve Yöntem, M. K. (2020). Teachers' professional development needs: A Q method analysis. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 11(2), 159-176.

Yöntem, M. K., Sarıkaya, Y. ve Aydoğan, M. (2021). *Psikolojik psikolojik danışman eğitiminde süpervizyon kılavuzu*. Ankara: Pegem Akademi.