

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

BECERİYE DAYALI GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA EĞİTİMİNİN
GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA BECERİLERİNE ETKİSİ:
EGE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ
DOKTORA TEZİ

Burcu LÜLECİ

DANIŞMANI: Doç. Dr. D. Yelda KAĞNICI

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Süleyman DOĞAN

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Abbas TÜRNÜKLÜ

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Mine ALADAĞ

İZMİR - 2015

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin Grupla Psikolojik Danışma Becerilerine Etkisi: Ege Üniversitesi Örneği adlı doktora tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.


BURCU LÜLECI



**T.C.EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**DOKTORA
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI**

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Burcu LÜLECI
Numarası : 92110005605
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık)
Tez Başlığı (Türkçe) : Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitiminin Grupla Psikolojik Danışma Becerilerine Etkisi: Ege Üniversitesi Örneği
Tez Başlığı (İngilizce) : The Examination of Skilled Group Counselor Training Model's Effect on Group Counseling Skills: The Example of Ege University
Tez Savunma Tarihi : 24. 04. 2015
Tez Başlığı Değişikliği Varsa Yeni Başlık:

JÜRİ ÜYELERİ

Jüri Başkanı

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. D. Yelda KAĞNICI (Tez Danışmanı)
Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi (Tez İzleme Komitesi Üyesi)

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Süleyman DOĞAN
Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi (Tez İzleme Komitesi Üyesi)

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Dilek Müge SİYEZ
Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Abbas TÜRNUKLÜ
Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Mine ALADAĞ
Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
İmza :

TEZ HAKKINDA JÜRİNİN GENEL GÖRÜŞÜ

(Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır)

Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma;

Oybirliğiyle ☒
Oy çokluğuyla ☐

Başarılıdır

Düzeltilmelidir

Başarısızdır

- Bu tutanak üç (3) işgünü içerisinde jüri üyelerinin raporlarıyla beraber Anabilim Dalı Başkanlığı üst yazısıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilmelidir.
- Doktora programlarında düzeltme alan öğrencinin 6 (altı) ay içerisinde yeniden savunmaya girmesi zorunludur.

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın tamamlanmasında birçok kişinin desteği ve emeği bulunmaktadır. Öncelikle, lisans eğitimime başladığım günden bu yana desteğini her zaman hissettiğim, kişiliğini ve akademik duruşunu örnek aldığım çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Yelda KAĞNICI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmam süresince bana sağladığı motivasyon ve değerli geribildirimleri olmasaydı bu çalışmayı tamamlayamazdım.

Tez izleme komitemde ve tez jürimde yer alan, çalışmama değerli fikirleri ile katkı sağlayan Prof. Dr. Süleyman DOĞAN'a; destekleyici tutumu ve yapıcı geribildirimleri ile bu süreci benim için kolaylaştıran Doç. Dr. Diğdem Müge SİYEZ'e; değerli görüşleri ile çalışmama katkı sağlayan Prof. Dr. Abbas TÜRNUKLÜ'ye; çalışmamın her aşamasında önemli katkılarda bulunan, ihtiyaç duyduğum her an akademik ve sosyal desteğini benden esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Mine ALADAĞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın başta deneysel işlem olmak üzere her aşamasında bilgisini ve deneyimini benimle paylaşan ve araştırma için çok değerli zamanını harcayan Yrd. Doç. Dr. Barış YAKA'ya; araştırmanın verilerinin değerlendirilmesinde kullandığım web sayfasını hazırlamak için hiçbir karşılık beklemeden değerli zamanını ayıran Yrd. Doç. Dr. Tarık KIŞLA'ya; tez çalışmam süresince tüm sorularıma içtenlikle cevap veren ve yardımını hiçbir zaman esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Serkan DENİZLİ'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmama katılmaya gönüllü olan, yardımsever ve anlayışlı tavırları ile bu süreci kolaylaştıran Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı 2014 yılı mezunlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın her aşamasında akademik ve sosyal desteğini benden esirgemeyen, verilerin analizinde hakem olarak da yer alan çok değerli arkadaşım Araş. Gör. Dr. Betül MEYDAN'a; değerli zamanlarını ayırarak araştırmamda hakem olarak yer alan ve çalışmama büyük katkı sağlayan Araş. Gör. Melike KOÇYİĞİT'e ve Demet VURAL YÜZBAŞI'ya çok teşekkür ederim. Ayrıca, araştırmanın veri analizinde bana yardımcı olan, güler yüzü ve şefkati ile araştırmamı tamamlamamda bana destek olan sevgili arkadaşım Araş. Gör. Elif Kübra DEMİR'e çok teşekkür ederim. Bu zorlu

süreçte sosyal desteğini her zaman hissettiğim çalışma arkadaşlarım Araş. Gör. Fatma İŞLEYEN'e, Araş. Gör. Dr. Gizem ENGİN'e, Araş. Gör. Kamuran KÖSEOĞLU'na, Araş. Gör. Yasin AY'a ve Yrd. Doç. Dr. İsmet KOÇ'a çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimim boyunca Yurtiçi Doktora Burs Programı kapsamında bana maddi destek sağlayan TÜBİTAK'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, sadece tez çalışmam süresince değil hayatımın her aşamasında manevi desteklerini benden esirgemeyen sevgili dostlarım Zeynep ATİK'e, Yeliz COŞKUN'a, Gülce İŞLEGEN ALTUNEL'e, Zuhal TARLIĞ'a, Gözde DEMİRAY'a, Esra ÖZKAN'a ve Didem KOŞAR'a çok teşekkür ederim.

Benim için oldukça yoğun geçen bu süreçte sabrı ve hoşgörüsüyle bana her zaman destek olan, koşulsuz sevgisi ile bana güç veren, bu zorlu süreci anlayışı ve yardımlarıyla kolaylaştıran sevgili eşim Okan LÜLECİ'ye çok teşekkür ederim.

Son olarak, içsel bir çalışma disiplini kazanmamı sağlayan, bana her zaman güvenen, sevgisini ve sıcaklığını her zaman hissettiren, büyük fedakârlıklarda bulunarak beni bu günlere getiren, en değerlilerim, canım annem Mukadder PAMUKÇU'ya, canım babam Servet PAMUKÇU'ya ve neşe kaynağım biricik abim Sertan PAMUKÇU'ya emekleri ve destekleri için çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	8
1.2. Denenceler	8
1.3. Alt Problemler.....	9
1.4. Sayıtlar.....	9
1.5. Sınırlılıklar	9
1.6. Tanımlar.....	10
1.7. Araştırmanın Önemi	10
BÖLÜM II	13
İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR.....	13
2.1. Psikolojik Danışma Gruplarında Liderlik.....	13
2.2. Grup Liderliği Eğitimi	16
2.2.1. Grup Liderliği Eğitimine İlişkin Standartlar	16
2.2.2. Grup Liderliği Becerileri.....	18
2.2.3. Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modelleri.....	20
2.2.3.1. Grup Temelli Eğitim Modeli	20
2.2.3.2. Pratisyen Grup Modeli	21
2.2.3.3. Eğitimsel ve Gelişimsel Model	21
2.2.3.4. Kritik Olay Modeli	22
2.2.3.5. Simülasyonlu Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi	22
2.2.3.6. Mikro Beceri Eğitim Programı.....	23
2.2.3.7. Sistematik Grup Liderliği Eğitimi.....	24
2.2.3.8. Beceri Temelli Eğitim	24
2.2.3.9. Kapsamlı Grup Liderliği Eğitimi	25

2.2.3.10. Akvaryum Modeli	25
2.2.3.11. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi	26
2.3. İlgili Araştırmalar	29
BÖLÜM III	43
YÖNTEM	43
3.1. Araştırma Modeli	43
3.2. Çalışma Grubu	44
3.3. Veri Toplama Araçları	45
3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları.....	45
3.3.1.1. Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği (GPDBÖ).....	45
3.3.1.2. Etkililik Değerlendirme Ölçeği (EDÖ)	46
3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları	47
3.3.2.1. Odak Grup Görüşme Formu	47
3.4. Deneysel İşlem.....	48
3.4.1. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi	48
3.4.2. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi.....	51
3.5. Verilerin Toplanması	54
3.5.1. Nicel Verilerin Toplanması.....	54
3.5.2. Nitel Verilerin Toplanması	57
3.6. Verilerin Analizi	57
3.6.1. Nicel Verilerin Analizi.....	57
3.6.2. Nitel Verilerin Analizi.....	58
3.6.2.1. Nitel Verilerin Geçerliği ve Güvenirliği	58
3.6.2.2. Araştırmacının Rolü	59
BÖLÜM IV	61
BULGULAR.....	61
4.1. Hakemler Arası Güvenirliğe İlişkin Bulgular.....	61
4.2. Grup Lideri Adaylarının Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanma Sıklıklarına ve Etkililik Düzeylerine İlişkin Ön Analizler	62

4.3. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanma Sıklıklarına ve Becerileri Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Bulgular	66
4.3.1. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	66
4.3.2. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	69
4.3.3. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması	73
4.3.4. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması	74
4.3.5. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması	76
4.3.6. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması	77
4.3.7. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması	79
4.3.8. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının İçerik Yansıtma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	82
4.3.9. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Özetleme Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması	84
4.3.10. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Özetleme Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	85
4.3.11. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Duygu Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması	87
4.3.12. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Duygu Yansıtma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	88
4.4. Grup Lideri Adaylarının Aldıkları Eğitim Modeline İlişkin Görüşleri	90
4.4.1. Grup Lideri Adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Görüşleri	90

4.4.2. Grup Lideri Adaylarının Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Görüşleri	100
BÖLÜM V	111
TARTIŞMA VE YORUM.....	111
5.1. Grup Lideri Adaylarının Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanma Sıklıklarına ve Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	111
5.2. Grup Lideri Adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulguların Tartışılması	116
BÖLÜM VI.....	125
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	125
KAYNAKLAR	131
EKLER.....	139
EK-1: Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği.....	139
EK-2: Etkililik Değerlendirme Ölçeği	140
EK-3: Yaşantıya Dayalı Grup Liderliği Eğitimi Odak Grup Görüşme Formu.....	141
EK-4: Beceriye Dayalı Grup Liderliği Eğitimi Odak Grup Görüşme Formu	142
EK-5: Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi Kitapçığı	143
EK-6: Grup Oturumuna Hazırlık Formu	147
EK-7: Grup Oturumunu Değerlendirme Formu	148
EK-8: Grup Lideri Adayını Değerlendirme Formu	149
EK-9: Grupla Psikolojik Danışma Oturumu Notları	151
EK-10: Araştırma İçin Bilgilendirilmiş Onay Formu.....	152
EK-11: Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Değerlendirmede Kullanılan Web Sitesi.....	153
EK-12: Odak Grup Görüşmesi İçin Bilgilendirilmiş Onay Formu.....	154
ÖZGEÇMİŞ	155
ÖZET	157
ABSTRACT.....	159

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli.....	27
Tablo 2. Araştırmanın Deseni	44
Tablo 3. Katılımcıların Ön-test ve Son-testte Kullandıkları Grupla Psikolojik Danışma Becerilerinin Sıklığına İlişkin Frekans Dağılımı	62
Tablo 4. Katılımcıların Ön-testte Kullandıkları Grupla Psikolojik Danışma Becerilerinin Sıklığına Ait Ön-test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	64
Tablo 5. Katılımcıların Ön-testte Kullandıkları Grupla Psikolojik Danışma Becerilerinin Etkililiğine Ait Ön-test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 6. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	66
Tablo 7. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	67
Tablo 8. Göz Teması Becerisi Puanlarına İlişkin Bonferroni Ortalama Farkları	67
Tablo 9. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	70
Tablo 10. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	70
Tablo 11. Beden Dili Becerisi Puanlarına İlişkin Bonferroni Ortalama Farkları	71
Tablo 12. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	73

Tablo 13. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	74
Tablo 14. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	75
Tablo 15. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 16. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	76
Tablo 17. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	77
Tablo 18. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	78
Tablo 19. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 20. Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisi Puanlarına İlişkin Bonferroni Ortalama Farkları	79
Tablo 21. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	80
Tablo 22. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	82

Tablo 23. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	83
Tablo 24. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisi Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 25. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	84
Tablo 26. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	85
Tablo 27. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisini Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	86
Tablo 28. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisi Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 29. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	87
Tablo 30. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	88
Tablo 31. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisi Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	89
Tablo 32. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisi Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	89

Tablo 33. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Kategori, Tema ve Kod İlişkisi	91
Tablo 34. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Kategori, Tema ve Kod İlişkisi	101

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Ön-test ve Son-test Puanları	69
Şekil 2. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Ön-test ve Son-test Puanları	72
Şekil 3. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Ön-test ve Son-test Puanlarına Ait Dağılım Grafikleri ...	81

BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsan doğası gereği bir gruba ait olmaya ve yaşamlarını bir grup içinde sürdürmeye meyillidir. Bir gruba ait olma doğumla başlar ve kurulan ilişkiler yoluyla ömür boyu devam eder. İnsan sosyal bir varlık olduğundan diğer bireylerle sürekli bir ilişki ve iletişim içindedir. Bu nedenle grupların ortaya çıkışının insanlık tarihinin başlangıcına dayandığı düşünülmektedir (Gladding, 2008).

Grup ortak bir amaca ulaşmak için bir araya gelmiş iki ya da daha fazla kişiden oluşan topluluk olarak tanımlanabilir (Johnson ve Johnson, 2006). Grupla çalışma ise belli bilgi ve beceriler yoluyla bireylerin ortak amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmayı hedefleyen profesyonel bir uygulama alanıdır (Association for Specialist in Group Work, ASGW, 2000). Gruplar farklı şekillerde sınıflandırılmakla birlikte, ASGW (2000) grupları kuruluş amaçlarına göre dört başlık altında ele almaktadır. İş/grup odaklı gruplar, belirli bir görevi başarılı bir şekilde tamamlamak amacıyla bir araya gelmiş bireylerden oluşan gruplardır. Psikoeğitim grupları, bireylere ihtiyaç duydukları konularda bilgi vermeyi amaçlayan rehberlik odaklı gruplardır. Psikolojik danışma grupları, kişilerarası ilişkilere ve bireyin kişisel gelişimine odaklanan gruplardır. Psikoterapi grupları ise ciddi düzeyde uyum problemi olan bireylerden oluşan tedavi amaçlı gruplardır (Corey ve Corey, 1997; Çakır, 2011; Gladding, 2008).

Bireyler üyesi oldukları gruplarda yer alan insanlarla sürekli ilişki ve iletişim içinde olduklarından, yaşadıkları problemlerin çoğunun temelini de kişiler arası ilişkilere dayandığına ve bu nedenle bireylerin sorunlarını en etkili şekilde yine bir grup içinde çözebileceklerine inanılmaktadır (Corey ve Corey, 1997). Temelini bu inançtan alan psikolojik danışma grupları, danışanların bir psikolojik danışman liderliğinde birbirlerine yardım etmek amacıyla bir araya geldikleri; güven, olumlu kabul, saygı, saygınlık ve iletişim gibi faktörlerin yer aldığı gruplardır (Trotter, 2006). Psikolojik danışma grupları çoğunlukla danışanların gelişimsel ve günlük yaşamda karşılaştıkları sorunlarının çözümüne odaklanır ve grupla psikolojik danışma yardımının birçok avantajı bulunmaktadır (Corey ve Corey, 1997).

Bu avantajlardan ilki, grupla psikolojik danışmanın, grup üyelerinin günlük yaşamlarında sergiledikleri davranışları grup içinde de sergilemelerine olanak tanımasıdır. Bu yönüyle grup, üyelerinin kişilerarası ilişkilerinde yaşadıkları sorunların nedenlerinin gözlemlenmesine ve bireyin diğer üyelerinin de yardımı ile kazandığı yeni davranışlarını güvenli bir ortamda denemesine imkân vermektedir. Grupla psikolojik danışma yardımının diğer bir avantajı ise bireyle psikolojik danışma ile kıyaslandığında daha kısa sürede, daha çok kişiye yardım sunma olanağı tanımasıdır. Ayrıca grupla psikolojik danışma, bireyin kendi sorunlarına benzer kişilerin yaşantılarını görerek yalnız olmadığını hissetmesini, çeşitli konulara ilişkin farklı bakış açılarını görmesini ve kendi davranışlarına yönelik geribildirimler almasını sağlamaktadır (Corey ve Corey, 1997; Koydemir, 2011). İlgili alanyazın incelendiğinde ise, grupla psikolojik danışma yardımının farklı özelliklere sahip danışanlara ve çeşitli problem alanlarına yönelik yardım sunmada etkili olduğunu ortaya koyan çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir (Burlingame, Fuhrman ve Mosier, 2003; Hoag ve Burlingame, 1997; McRoberts, Burlingame ve Hoag, 1999).

Grupla psikolojik danışma yardımının etkili olmasında rol oynayan faktörlerin oldukça çeşitli olduğu görülmektedir. Grup üyelerine ilişkin yaş, cinsiyet, problem alanları, alınan tanı gibi değişkenler; grup sürecine ilişkin grupta yer alan üye sayısı, grubun yapısı ve özellikleri, oturumların süresi ve sayısı, terapötik faktörler ve grup liderine ilişkin teorik yönelim, deneyim, eğitim düzeyi, liderlik tarzı gibi birçok değişkenin grupla psikolojik danışma yardımının başarılı olmasında etkili olduğu ortaya konmuştur (Burlingame ve diğ., 2003; Burlingame, MacKenzie ve Strauss, 2004; Kivlighan ve Holmes, 2004).

Grupla psikolojik danışma sürecinin etkili olmasında önemli rol oynayan faktörlerin başında ise grup lideri gelmektedir. Grup lideri, grubun dinamiğinden grup üyelerinin elde edecekleri kazanımlara kadar birçok konuda önemli bir role sahiptir (Riva, Wachtel ve Lasky, 2004). Grup liderinin gerek kişisel gerekse profesyonel özelliklerinin grup sürecini ve dolayısıyla grubun başarılı ya da etkisiz olmasını doğrudan etkilediği düşünülmektedir (Corey ve Corey, 1997). Etkili bir grup liderinin sahip olması gereken kişilik özelliklerinin başında grup sürecine inanması, model olmaya istekli olması ve grupta varlığını hissettirmesi gelmektedir. Bunun yanı sıra,

etkili bir grup liderinin kendi kültürünün özelliklerinin farkında, yeni deneyimlere açık, saldırılara karşı savunucu olmayan farkındalık düzeyi yüksek, mizah duygusu gelişmiş ve kendine güveni yüksek olması gerektiği vurgulanmaktadır (Corey, 2008; Corey ve Corey, 1997). Grup liderinin kişisel özellikleri son derece önemli olmakla birlikte grup sürecinin etkili olmasında tek başına yeterli olamamaktadır. Etkili bir grup lideri olabilmenin en önemli koşullarından biri de iyi bir eğitim almış olmak ve grupla psikolojik danışma beceri ve müdahalelerini etkili bir şekilde sergileyebilmektir (Corey, 2008; Gladding, 2008).

Grup liderliği eğitiminin standartlarının neler olması gerektiği, Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Programları Akreditasyon Kurulu (The Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, CACREP, 2009) ve ASGW (2000) gibi kurumlar tarafından belirlenmiştir. CACREP (2009) gruplarla çalışacak psikolojik danışmanların grubun amaçları, grup süreci, grup üyelerinin rolleri ve davranışları, terapötik faktörler, grubun gelişim aşamaları gibi grup dinamiğine ilişkin konular ile grupla psikolojik danışma kuramları, müdahale teknikleri ve grupla psikolojik danışma becerileri, grup liderinin özellikleri ve liderlik tarzları gibi çeşitli konuları kapsayan teorik ve yaşantısal bir eğitim sürecinden geçmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra, her grup lideri adayının en az 10 oturum süren grup yaşantısında grup üyesi olarak yer alması gerektiği belirtilmiştir.

Gruplarla çalışacak olan psikolojik danışmanların eğitim standartları ASGW (2000) tarafından her grup türüne göre ayrı ayrı belirlenmiştir. Ancak çalışılacak grup türünden bağımsız olarak, her grup liderinin öncelikle temel düzey yeterliklerine sahip olması gerekmektedir. Temel eğitim standartları kapsamında her grup lideri adayının, grup türleri, grup süreci ve dinamikleri, grup liderliği ve grup lideri eğitimin standartları gibi konular kapsayan en az bir ders alması beklenmektedir. Bu temel eğitim kapsamında, grup lideri adaylarının grup oturumlarını açma ve kapama, grup üyelerine model olma, grup üyelerinin kendilerini uygun şekilde açmalarını sağlama, geribildirim alma ve verme gibi temel becerileri kazanmaları ve grup sürecinde kolaylaştırıcı bir rol üstlenmelerini sağlayacak bilgi ve becerilere sahip olmaları umulmaktadır (Corey ve Corey, 1997). ASGW standartları grupla çalışma yeterliklerini kazanabilmenin en iyi yolunun bir grubu gözlemlemek ve süpervizyon altında bir grubu yönetmek olduğunu

vurgulamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, temel eğitim aşamasında grup lideri adaylarının grup üyesi ve/veya grup lideri olarak en az 10 saat süren bir grup yaşantısı geçirmeleri gerektiği ifade edilmektedir. İleri düzey yeterliklerin kazandırılmasını amaçlayan eğitim standartları ise iş/görev odaklı gruplar, psikoeğitim grupları, grupla psikolojik danışma ve grup psikoterapisi alanlarında uzmanlaşma olmak üzere dört başlık altında sunulmuştur. Örneğin, grupla psikolojik danışma alanında uzmanlaşmak isteyen bir grup liderinin insan gelişimi, gruba özgü müdahale teknikleri, şimdi ve burada odaklı etkileşim, kişisel ve kişilerarası problemler gibi konularda dersler alması ve en az 45 saat süren bir gruba süpervizyon altında liderlik etmesi gerekmektedir.

Sunulan grupla psikolojik danışma yardımının etkili olabilmesinin önkoşullarından birinin grup liderinin iyi bir eğitim almış olması olduğu açıktır (Riva ve diğ., 2004). Bu bağlamda, grup lideri adaylarına grupla çalışma yeterliklerinin kazandırılması amacıyla birçok eğitim modeli geliştirilmiştir (Harvill, Masson ve Jacobs, 1983; Ivey, Pedersen ve Ivey, 2001; Pearson, 1985; Romano, 1998; Romano ve Sullivan, 2000; Smaby, Maddux, Torres-Rivera ve Zimmick, 1999; Tollerud, Holling ve Dustin, 1992; Toth ve Stockton, 1996). Bu modeller grup liderliği eğitiminin dört bileşenini içermeye durumları bakımından birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Bu dört bileşen akademik bilgilerin didaktik yollarla sunulmasını, bir grubun dışarıdan gözlemlenmesini, grup üyesi olarak bir grup yaşantısı geçirmeyi ve bir gruba liderlik ederek süpervizyon almayı kapsamaktadır (Dies, 1980; akt. Riva ve Korinek, 2004).

Grupla psikolojik danışma yeterliğini kazandırmayı amaçlayan modellerden biri olan Pratisyen Grup Modeli (Group Generalist Model); eğitimi veren kişinin gruba liderlik yaparak model olmasını, grup lideri adaylarının küçük gruplarda grup liderliğini deneyimlemesini, geribildirim almasını ve grupta ortaya çıkan duyguların ele alınmasını kapsamaktadır (Anderson, 1982; akt. Gladding, 2008; Kağnıcı, 2011). Pratisyen grup modelinden farklı olarak didaktik öğeleri de kapsayan Grup Temelli Eğitim Modeli'nde (Group-based Training), öncelikle grupta kullanılan becerilere ilişkin bilgi ve örnekler grup lideri adaylarına sunulmaktadır. Bu aşamayı eğitimin becerileri sergilediği model olma aşaması izlemektedir. Ardından grup lideri adayları rol oynama tekniği ile bu becerileri sergiler ve geribildirim alırlar. Son aşamada grup lideri adaylarından 20 dakikalık yapılandırılmamış bir oturumda öğrendikleri tüm becerileri sergilemeleri

istenir ve geribildirim verilir (Pearson, 1985). Grup lideri adaylarının grup yaşantısı geçirmelerine ve uygulama yapmalarına odaklanan bir diğer eğitim modeli ise Simülasyonlu Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'dir (Simulated Group Counseling) (Romano, 1998; Romano ve Sullivan, 2000). Bu modelde grup lideri adayları 8-10 kişilik gruplara ayrılarak aynı zamanda üyesi de oldukları gruba sırayla liderlik ederler. Bir yüksek lisans veya doktora öğrencisi ise grupta gözlemci olarak yer alır ve grup lideri adaylarına geribildirim verir. Grup lideri adaylarının grup yaşantısı geçirmelerine vurgu yapan ve bu araştırmada da etkililiği incelenen bir diğer eğitim modeli ise Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli'dir. İç-grup Dış-grup Modeli (Aladağ ve diğ., 2011) olarak da adlandırılan bu eğitim modeli 12-15 kişi ile yürütülmektedir. Eğitimi alan adaylar kendi içinde altı-yedi kişilik iki ayrı gruba bölünmektedir. Söz konusu eğitim modelinde küçük gruplardan biri iç grup olarak grupla psikolojik danışma yaşantısı geçirmekte ve her hafta bir grup lideri adayı bu yaşantı grubuna liderlik etmektedir. Dış grupta yer alan üyeler ise öğretim elemanı ile birlikte bu yaşantıyı gözlemlemektedir. Yaşantı grubuna liderlik edecek grup lideri adayı liderlik uygulaması öncesinde ders sorumlusu öğretim üyesinden yürüteceği oturuma ilişkin süpervizyon almakta ve ardından sınıf arkadaşlarından oluşan gruba liderlik etmektedir. Grup oturumunun sonlanmasıyla ardından öğretim üyesi ve dış grupta yer alan psikolojik danışman adayları gruba liderlik eden adaya geribildirim verirler.

Grup lideri adaylarının etkili grupla psikolojik danışma yardımı sunabilmeleri için gruba özgü psikolojik danışma becerilerini etkili bir şekilde uygulayabilmeleri gerekmektedir (Corey ve Corey, 1997). Bu nedenle, grupla psikolojik danışma becerilerinin grupla psikolojik danışma sürecindeki önemine vurgu yapan bazı eğitim modelleri geliştirildiği görülmektedir (Harvill ve diğ., 1983; Smaby ve diğ., 1999; Toth ve Stockton, 1996). Bu modellerden biri olan Sistematik Grup Liderliği Eğitimi'nde (Systematic Group Leadership Training) (Harvill ve diğ., 1983) bloklama, cesaretlendirme, odakta tutma, odağı değiştirme, göz teması kurma ve bağlantı kurma olmak üzere altı grupla psikolojik danışma becerisi didaktik anlatım, model olma, grup liderliği uygulaması ve geribildirim alma yoluyla grup lideri adaylarına kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bu eğitim modeline oldukça benzeyen bir diğer model Toth ve Stockton

(1996) tarafından geliştirilen Beceri Temelli Eğitim Modeli'dir (Skill-based Training Model for Group Counselors). Bu modelde, grup lideri adayları bir gruba sırayla liderlik ederler ve uygulamanın video kaydı alınır. Bu uygulamayı didaktik anlatım yoluyla bilgi verme, daha deneyimli bir grup liderini izleyerek model alma, kendi sınıf arkadaşlarından oluşan bir gruba liderlik etme ve kendi liderliğinin görüntü kaydını izleme adımları izlemektedir. Son aşamada, adayların becerilerinin gelişip gelişmediğini belirleyebilmek amacıyla en başta liderlik ettiği gruba beş dakika boyunca yeniden liderlik etmesi istenir.

Beceri öğretimine vurgu yapan eğitim modellerinden biri de, bu araştırma kapsamında uyarlanan ve etkililiği incelenen Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli'dir (The Skilled Group Counselor Training Model) (Smaby ve diğ., 1999). Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi Carkhuff'un İnsan İlişkileri Eğitim Modeli (Human Relations Development) ve Ivey'nin Mikro Beceri Eğitimi'ne (Microcounseling/Microtraining) dayanan kapsamlı ve sistematik bir grupla psikolojik danışma eğitim modelidir. Bu eğitim modeli didaktik yolla bilgi verme, model olma, grup sürecini gözlemleme, grup liderliği yapma ve geribildirim alma gibi yöntemleri kullanması bakımından beceri öğretimine dayanan diğer modellerle benzerlik göstermektedir. Ancak diğer modellerden farklı olarak, söz konusu model grupla psikolojik danışma sürecinin keşif, içgörü ve eylem aşamalarını ve bu aşamalarda kullanılması önerilen temel ve ileri düzey on sekiz beceriyi kapsamaktadır. Keşif aşamasında göz teması, beden dili, sözel takip, soru sorma, içerik yansıtma ve özetleme becerisi yer almaktadır. İçgörü aşamasında duygu yansıtma, kendini açma, somut ve belirli ifadeler talep etme, anlık olma, bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama ve yüzleştirme becerileri grup lideri adaylarına öğretilmektedir. Eylem aşaması ise karara varma, seçim yapma, sonuçlar, eylem konusunda uzlaşma, belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirleme ve sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme becerilerini kapsamaktadır.

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışman Eğitimi'nin etkililiğine ilişkin yapılan araştırmaların bulguları bu eğitim modelinin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kazanmasını, psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini arttırmasını ve psikolojik danışma becerilerini kullanma becerilerine ilişkin doğru öznel

değerlendirmeler yapmasını sağladığını ortaya koymuştur (Smaby ve diğ., 1999; Smaby ve Maddux, 2011; Zimmick, 1999). Bunlara ek olarak, grup lideri adaylarının bu eğitim yoluyla öğrendikleri grupla psikolojik danışma becerilerini gerçek danışmanlarla yürüttükleri grupla psikolojik danışma oturumlarına da aktararak, olumlu sonuçlar elde ettikleri görülmüştür (Downing, Smaby ve Maddux, 2001; Smaby ve Maddux, 2011). Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışman Eğitimi'ne ilişkin ayrıntılı bilgiler İlgili Yayın ve Araştırmalar Bölümü'nde sunulmuştur.

Grupla çalışma, psikolojik danışman eğitiminde psikolojik danışman adaylarına kazandırılması gereken yeterlik alanlarından biridir. Etkili grup lideri yetiştirebilmek için özellikle grupla çalışma yeterliklerine odaklanan eğitim programlarına ihtiyaç duyulduğu belirtilmekle birlikte, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yürütülmekte olan psikolojik danışma eğitim programlarının grupla çalışma yeterliklerini yüksek lisans düzeyinde çoğunlukla tek bir ders ile kazandırmaya çalıştığı ifade edilmektedir (Corey ve Corey, 1997). Türkiye'de grup lideri yetiştirme süreci incelendiğinde ise, grupla çalışma yeterliklerinin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı'nda yer alan "Grupla Psikolojik Danışma" dersi ile kazandırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu ders ile öğrencilere, grupla psikolojik danışmayla ilgili temel kavram ve ilkeler, grupla psikolojik danışma süreci, grupla psikolojik danışma beceri ve teknikleri grubun evreleri, farklı sorunlara ve yaş gruplarına yönelik gruplarla çalışma gibi teorik konularda bilgi kazandırma amaçlanmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2007). Üniversiteden üniversiteye farklılık göstermekle birlikte, grup lideri adayları ancak yüksek lisans ve doktora eğitimleri sırasında gerçek üyelerden oluşan psikolojik danışma gruplarına süpervizyon altında liderlik etme imkânı bulmaktadırlar. Oysaki Türkiye'de psikolojik danışman olarak çalışabilmek için lisans eğitimini tamamlamak yeterlidir. Bu nedenle, diğer tüm yeterlik alanları gibi grupla çalışma yeterliğinin de lisans eğitimi sırasında psikolojik danışman adaylarına kazandırılması önem kazanmaktadır.

Grup liderliği eğitimi ile ilgili Türkiye'deki alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Aladağ ve diğ., 2011; Büyükgöze-Kavas, 2011). Türkiye'de grup lideri adaylarına grupla çalışma yeterliklerinin kazandırılması amacıyla geliştirilen modellerden biri "İç-grup Dış-grup Modeli"dir

(Aladağ ve diğ., 2011). Grup lideri adaylarının grup üyesi olarak da yer aldıkları gruba sırayla liderlik yapması temeline dayanan bu model Türkiye’de uygulanan ve araştırılan nadir eğitim modellerinden biri olma özelliğini taşımaktadır. Türkiye’de grupla psikolojik danışma becerilerinin öğretilmesine doğrudan odaklanan bir grup liderliği eğitim modeline ise rastlanılamamıştır.

Özetle, grupla psikolojik danışma becerileri etkili grupla psikolojik danışma yardımı sunabilmenin önemli faktörlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Söz konusu becerileri grup lideri adaylarına kazandırmaya yönelik ABD’de çok sayıda grupla psikolojik danışma eğitimi programı bulunmakla birlikte, Türkiye’de söz konusu eğitim programlarının çok sınırlı olduğu ve grup lideri eğitiminin üniversiteden üniversiteye farklılaştığı bilinmektedir. Bu bilgiler ışığında, Türkiye’de grupla psikolojik danışma yeterliklerini kazandırmaya yönelik yeni eğitim programlarının geliştirilmesine ve uyarlanmasına ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Bu ihtiyacın karşılanmasına katkı sağlamak amacıyla bu araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amaçlarından ilki, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine etkisini saptamaktır. Bu çalışmanın bir diğer amacı ise Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ni ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ni alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitime ilişkin görüşlerini incelemektir.

1.2. Denenceler

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen denenceler aşağıda belirtilmiştir:

1. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıkları, Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan ve hiçbir eğitim almayan grup lideri adaylarına göre anlamlı düzeyde artacaktır.
2. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanmadaki etkililik düzeyleri,

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan ve hiçbir eğitim almayan grup lideri adaylarına göre anlamlı düzeyde artacaktır.

1.3. Alt Problemler

1. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının söz konusu modele ilişkin görüşleri nedir?
2. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının söz konusu modele ilişkin görüşleri nedir?

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları şunlardır:

1. Araştırmada yer alan hakemler Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği'ni birbirlerinden bağımsız olarak doldurmuşlardır.
2. Araştırmada yer alan hakemler Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği'ni verilen eğitime uygun şekilde doldurmuşlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şöyle sıralanabilir:

1. Bu araştırmanın bulguları Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı 4.sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerileri gerçek grupla psikolojik danışma koşullarında incelenmemiştir.
3. Araştırma kapsamında incelenen grupla psikolojik danışma becerileri “Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği”nde yer alan 18 beceri ile sınırlıdır.
4. Grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerindeki etkililik düzeyleri, sadece hakem değerlendirmesiyle belirlenmiştir.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan bazı temel kavramların tanımları aşağıda verilmiştir:

Grupla Psikolojik Danışma: Danışanların yaşamlarının tatmin olmadıkları yönleriyle yüzleşmek ve sorunlarına çözüm bulmak amacıyla bir araya geldikleri ve bir psikolojik danışman liderliğinde yürütülen gruptur (Trotzer, 2006).

Grupla Psikolojik Danışma Becerileri: Bir grup liderinin, üyelerin gruptan en iyi şekilde faydalanabilmelerini sağlamak amacıyla kullandığı sözel ve sözel olmayan becerilerdir. Bu araştırmada yer alan grupla psikolojik danışma becerileri; göz teması, beden dili, sözel takip, soru sorma, içerik yansıtma, özetleme, duygu yansıtma, kendini açma, somut ve belirli ifadeler talep etme, anlık olma, bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama, yüzleştirme, karara varma, seçim yapma, sonuçlar, eylem konusunda uzlaşma, belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirleme ve sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirmedir.

1.7. Araştırmanın Önemi

Grupla psikolojik danışma, psikolojik danışmanların sahip olması gereken bir yeterlik alanı olarak öne çıkmaktadır (ASGW, 2000). Bununla birlikte, bir grup liderinin sahip olması gereken becerilerin öğretimine ilişkin sistematik eğitim programlarının oldukça sınırlı olduğu bilinmektedir (Smaby ve diğ., 1999). Sistematik bir eğitim programı olan Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerine etkisini derinlemesine inceleyen bu araştırmanın birçok açıdan önem taşıdığı düşünülmektedir.

Grup liderinin grupla psikolojik danışma becerilerini etkili bir şekilde kullanması, grupla psikolojik danışma sürecinin başarıya ulaşmasını sağlayan önemli faktörlerden biridir (Corey, 2008). Ancak Türkiye'de Rehberlik ve Psikolojik Danışma Lisans Programı'nda yer alan "Grupla Psikolojik Danışma" dersinin içeriğine ve işlenişine ilişkin bir standart bulunmamakta ve bu dersin daha çok grup süreci, grubun dinamiği, özel popülasyonlarla grupla psikolojik danışma, grupla psikolojik danışmada etik konular gibi temel teorik bilgilerle sınırlı kaldığı bilinmektedir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Programı'nın Türk kültürüne ve psikolojik danışman eğitime uyarlanması, psikolojik danışman eğitimcilerine yol göstereceği, derslerin

daha sistematik yürütülmesini sağlayacağı ve bu derslerin etkililiğini arttıracığı düşünülmektedir.

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi modelinin sistematik ve yapılandırılmış bir eğitim programı olmasının, grupla psikolojik danışma eğitimi vermeye yeni başlayacak psikolojik danışman eğitimcileri için yararlı olacağı; deneyimli psikolojik danışman eğitimcileri için ise alternatif bir bakış açısı oluşturacağı düşünülmektedir. Söz konusu programın her aşamasında izlenecek adımların somut olması, kazandırılması planlanan becerilerin tek tek öğretilmesi, hem temel hem de ileri düzey becerilere odaklanması ve grup lideri adaylarının kazanımlarının objektif bir şekilde değerlendirilmesine olanak vermesi, bu eğitim programının psikolojik danışman eğitimcileri tarafından tercih edilmesini sağlayacak güçlü yönlerindendir.

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin, grup lideri eğitiminde yaygın olarak kullanılan, gözlem ve yaşantıya odaklanan eğitim programlarının uygulanmasında yaşanan bazı problemleri en aza indireceğine inanılmaktadır. Örneğin, grup lideri adaylarından oluşan, her hafta bir grup lideri adayının gruba liderlik ettiği ve gerçek yaşantılara dayanan eğitim programlarının bazı riskleri olduğu bilinmektedir. Grup lideri adaylarının çok özel ve hassas konuları gündeme getirmesi, süreçte kriz durumlarının yaşanabilme olasılığı, gizliliğin ihlali, eğitimcinin grup lideri adayı ile çok yönlü bir ilişki kurması sebebiyle etik sorunlara neden olması bu risklerden bazılarıdır. Ancak, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi sürecinde yapılandırılmış grupla psikolojik danışma konuları kullanıldığından bu riskler ortadan kalkmaktadır. Bu eğitim programı ile eğitim sürecinin grup lideri adayları için hem etkili hem de güvenli bir hal alacağına inanılmaktadır.

Türkiye'de psikolojik danışman eğitimine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde ise bu konuda yapılmış sınırlı sayıda araştırma olduğu ve bunların da çoğunlukla bireyle psikolojik danışma sürecine ve becerilerine odaklandığı görülmektedir (Aladağ, 2013, Aladağ, Yaka ve Koç, 2014; Meydan, 2010; Yaka, 2011). Bu araştırmanın psikolojik danışman eğitiminde, grupla psikolojik danışma yeterliklerinin kazandırılmasına yönelik yapılmış olan çok az sayıdaki (Aladağ ve diğ., 2011; Büyükgöze-Kavas, 2011) araştırmadan biri olması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Türkiye'de bu konuda yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olmasının

temel nedenlerinden birinin de grupla psikolojik danışma becerilerinin etkililiğinin değerlendirilmesine yönelik ölçme araçlarının bulunmaması olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın alanyazına diğer bir katkısı da, temel ve ileri düzey grupla psikolojik danışma becerilerinin etkililiğini değerlendirilmesini sağlayan bir ölçme aracı olan “Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği”nin uyarlama çalışmasının yapılmış olmasıdır.

Bu araştırmanın alanyazına olan bir diğer katkısı ise, Türkiye’de yapılan az sayıdaki analog araştırmalardan biri olmasıdır. Doğal psikolojik danışma koşullarında deneysel araştırma yürütmenin pratik ve etik nedenlerle güç olması analog araştırmaların gerekliliğini öne çıkarmaktadır (Yaka, 2014). Standart danışanlardan oluşan, gerçek terapötik koşulların sağlanmaya çalışıldığı bu araştırmanın, etik ve pratik nedenlerle araştırılması zor bir çalışma konusu olan grupla psikolojik danışma sürecine odaklanması bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir. Buna ek olarak, bu araştırmada nicel ve nitel verilerin bütünleştirilerek yorumlanmasına dayanan karma araştırma deseni kullanılmıştır. Bu araştırma nicel verilerin nitel verilerle desteklenmesine ve konunun derinlemesine incelenmesine olanak tanınması bakımından önem taşımaktadır (Creswell, 2003).

Son olarak, bu araştırmanın ülkemizde uygulanabilecek yeni grupla psikolojik danışma eğitim programları geliştirilmesine ve çeşitli eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine yönelik araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, ilk olarak psikolojik danışma gruplarında liderlik ile ilgili bilgiler sunulmuş ve ardından grup liderliği eğitimi başlığı altında grup liderliği eğitimine ilişkin standartlar, grup liderliği becerileri ve grupla psikolojik danışma eğitim modellerine yer verilmiştir. Son olarak ise grup liderliği eğitimi ile ilgili bazı yayın ve araştırmalar özetlenmiştir.

2.1. Psikolojik Danışma Gruplarında Liderlik

Psikolojik danışma grupları, bireylerin günlük yaşamlarında memnun olmadıkları yönlerinin ele alındığı ve yaşadıkları sorunların kişiler arası ilişkilerle olan ilgisinin açığa çıkarılmasına odaklanılan bir yardım sürecidir. Bu grupların amacı üyelerin yaşadıkları sorunlara ilişkin farkındalık kazanmasını, bu sorunların çözümüne ilişkin yollar bulmasını ve bu çözüm yollarını uygulamasını sağlamaktır (Corey ve Corey, 1997; Çakır, 2011).

Grupla psikolojik danışma yardımının etkili olmasında çok sayıda faktörün rol oynadığı bilinmektedir. Bu faktörler arasında şüphesiz ki, en önemlilerinden biri de grup lideridir. Grup liderinin, grup üyelerinin amaçlarının belirlenmesi ve yardım alıp vermeyi öğrenmeleri, grupta terapötik ortamın oluşması, grubun dinamiği ve grubun amaçlarına ulaşması gibi birçok faktör üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir (Voltan-Acar, 2010). Grup liderinin grubun başarıya ulaşmasındaki rolü göz önünde bulundurulduğunda, lideri etkili kılan özelliklerin neler olduğu da önem kazanmaktadır. Bir grup liderinin etkililiğinin, liderin kişilik özellikleri, liderlik tarzı, bilgi düzeyi, deneyimi ve sahip olduğu beceriler gibi birçok değişkenden etkilendiği görülmektedir (Blum, 1983).

Grup liderinin *kişilik özellikleri* grupla psikolojik danışma sürecinin etkililiğini belirleyen önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir (Corey, 2008; Corey ve Corey, 1997). Etkili bir grup liderinin hangi kişilik özelliklerine sahip olması gerektiğine ilişkin çeşitli görüşler ortaya konmuştur. Bu görüşler incelendiğinde, etkili bir grup liderinin

kişisel farkındalığı yüksek (Chen ve Rybak, 2004; Conyne, Harvill, Morganett, Morran ve Hulse-Killacky, 1990; Trotzer, 2006), yeniliklere açık ve esnek (Chen ve Rybak, 2004; Conyne ve diğ., 1990; Corey ve Corey, 1997; Posthuma, 2002; Trotzer, 2006; Vander Kolk, 1985), sıcak ve içten (Brown, 1994; Conyne ve diğ., 1990; Gazda, Ginter ve Horne, 2001; Posthuma, 2002; Trotzer, 2006), empatik (Gazda ve diğ., 2001; Trotzer, 2006), dürüst (Chen ve Rybak, 2004; Conyne ve diğ., 1990; Vander Kolk, 1985), grup sürecine inanan (Brown, 1994; Corey ve Corey, 1997) ve kendine güvenen (Posthuma, 2002; Vander Kolk, 1985) bir insan olması gerektiğinin vurgulandığı görülmüştür.

Posthuma (2002) bu özelliklere ek olarak, bir grup liderinin nesnellik, saygı, yaratıcılık, mizah gibi özelliklere de sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Vander Kolk (1985) grup liderinin yargılayıcı ve savunucu olmaması gerektiğine vurgu yaparken; Corey ve Corey (1997) ise etkili bir grup liderinin cesaret, iyi niyetli olma, kendi kültürünün farkında olma, dayanıklılık ve kişisel adanmışlık gibi özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmiştir.

Etkili bir grup liderinin hangi kişilik özelliklerine sahip olması gerektiğine ilişkin görüşler çeşitlilik göstermekle birlikte ortak bir paydada birleştiği de görülmektedir. Grup liderinin kişilik özellikleriyle yakından ilişkili olan bir diğer kavram ise *grup liderliği tarzıdır*. Grup liderinin tarzının grup üyelerinin davranışlarını ve grubun dinamiğini etkilediği bilinmektedir. Bir grup liderinin hangi tarzı benimsediği liderlik yaptığı grubun özelliklerine ve liderin kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir (Gladding, 2008). Liderlik tarzları farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Örneğin Lewin (1944) otoriter, demokrat ve serbest olmak üzere üç tür liderlik tarzından söz etmektedir. Otoriter tarza sahip bir grup lideri, uzman rolünü üstlenerek grubu yönlendirir. Grubun kontrolü liderdedir ve kararları lider verir. Grubun sorumluluğunu tek başına üstlenen lider ise yorumlama ve öneri verme gibi becerileri sıklıkla kullanır. Öte yandan, demokrat tarza sahip grup liderleri, grup üyeleri ile işbirliği içinde çalışır ve sorumluluğu grup üyeleri ile paylaşırlar. Cesaretlendirici, kolaylaştırıcı ve hümanistiktirler. Grup üyelerinin potansiyellerine inanırlar ve kendilerini daha çok açarlar. Serbest tarzı benimseyen grup liderleri ise tüm sorumluluğu grup üyelerine verirler. Grubu yapılandırmaz ve yönlendirmezler. Gruptan

ne ölçüde faydalanacakları grup üyelerine bağlıdır (akt. Capuzzi ve Gross, 2006; Gladding, 2008; Kağnıcı, 2011)

Jacobs, Masson, Harvill ve Schimmel (2012) ise liderlik tarzlarını lider odaklı ve grup odaklı olmak üzere iki başlık altında incelemişlerdir. Lider odaklı gruplarda grup için neyin yararlı olacağına lider karar verir. Lider odaklı gruplar daha yapılandırılmıştır ve grup üyelerinden liderle işbirliği içinde olmaları ve liderin yol göstericiliğinde kişisel ihtiyaçlarına yönelik çalışmaları beklenir. Grup odaklı gruplarda ise, grubun gündeminin üyeler tarafından belirlenmesi beklenir. Grup üyeleri grupta ele almak istedikleri konuları belirleme ve tartışmada daha özgürdürler. Bu tarz gruplarda üyelerin süreçteki ihtiyaç ve amaçları net olmadığı zaman kaybı yaşanabilmektedir. Yine de kullanıldığı grubun özelliklerine göre her iki liderlik tarzı da etkili olabilmektedir.

Liderlik tarzlarına ilişkin farklı bir bakış açısı sunan Shapiro (1978), kişiler arası ve kişisel olmak üzere iki tür liderlik tarzından söz etmiştir. Kişiler arası liderlikte, grup üyeleri arasındaki iletişim odaklıdır. Grup dinamiği ve üyeler arasındaki ilişkinin kalitesine önem verilir. Bu tür gruplar şimdi ve burada odaklıdır. Kişisel tarz da ise, üyelerin kişisel sorunlarına ve çatışmalarına bireysel olarak odaklanılır. Bir başka deyişle, grup ortamında bireyle psikolojik danışma yapılır. Grup liderleri yalnızca bir tarzı benimseyebilecekleri gibi, üyelerin ihtiyaçları doğrultusunda aynı grup içinde farklı zamanlarda kişisel ve kişiler arası tarzı da benimseyebilirler (akt. Capuzzi ve Gross, 2006; Kağnıcı, 2011).

Etkili bir grup liderinin sahip olması gereken kişilik özellikleri ve tercih ettiği liderlik tarzı grupla psikolojik danışma sürecinde önemli bir yere sahip olmakla birlikte, etkili bir yardım sunabilmenin en önemli koşulu bu özellikleri iyi bir eğitimle birleştirmektir (Trotzer, 2006). Grup liderliği eğitimi sırasında kazanılan bilgi ve beceriler grupla psikolojik danışma yardımının etkili olmasındaki en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Riva ve diğ., 2004). Grup liderliği eğitimine ilişkin bilgiler aşağıda detaylı şekilde sunulmuştur.

2.2. Grup Liderliği Eğitimi

Bu bölümde, grup liderliği eğitimine ilişkin standartlar, grup liderinin sahip olması beklenen grup liderliği becerileri ve grup liderliği eğitim modelleri sunulmuştur.

2.2.1. Grup Liderliği Eğitimine İlişkin Standartlar

Psikolojik danışman eğitimine ilişkin standartlar CACREP (2009) tarafından belirlenmiştir. Bu standartlara göre psikolojik danışmanların yeterlik kazanmaları beklenen sekiz temel yeterlik alanı bulunmaktadır. Bu sekiz temel yeterlik alanı; a) profesyonel kimlik, b) sosyal ve kültürel çeşitlilik, c) insan gelişimi, d) kariyer gelişimi, e) yardım ilişkileri, f) grup çalışması, g) bireyi tanıma ve değerlendirme, h) araştırma ve program değerlendirmediir.

Bir psikolojik danışmanın sahip olması gereken önemli yeterliklerden biri de grupla çalışmadır. Grupla alışma kendine özgü bilgi ve beceri birikimi gerektiren ve mutlaka bu alana özgü bir eğitimden geçen kişiler tarafından sunulması gereken bir yardım türüdür. İyi eğitim almamış grup liderleri danışmanlarına zarar verebilecek sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bazı kişilerin grup liderliği yapmaya doğuştan yetenekli olabileceği ancak herkesin iyi bir eğitimle etkili bir grup lideri olabileceği belirtilmektedir (Chen ve Rybak, 2004).

Psikolojik danışman adaylarına kazandırılması hedeflenen yeterlik alanlarından biri olan grupla çalışmanın temel kriterleri de CACREP (2009) tarafından ayrıca belirlenmiştir. Buna göre, grupla çalışma yeterliğini kazandırmayı hedefleyen bir eğitim programının grubun amacı, grup dinamiği, grup süreci, grup üyelerinin rol ve davranışları ve gruptaki terapötik faktörler, grup liderliği, grup liderlerinin özellikleri, liderlik tarzları, grupla psikolojik danışma kuramları, grupla psikolojik danışma yaklaşımları, uygun ye seçme kriter ve yöntemleri, grubun etkililiğinin değerlendirilmesi gibi konuların teorik ve uygulamalı şekilde öğretilmesine odaklanması gerekmektedir. Ayrıca, her grup lideri adayının en az 10 saat sürecek bir grupta ye olarak yer alması beklenmektedir.

Grup lideri adaylarının grupla çalışma yeterliklerini belirleyen bir diğer kurum olan ASGW (2000), bu yeterlikleri temel yeterlikler ve farklı grup türlerinde uzmanlaşmaya yönelik ileri düzey yeterlikler olmak üzere ayrı ayrı ele almıştır. Bir grup

lideri adayının çalışacağı grup türünden bağımsız olarak söz konusu temel yeterlikleri teorik ve uygulamalı dersler yoluyla kazanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda her grup lideri adayının grup türleri, grup süreci ve dinamikleri, grup liderliği ve grup lideri eğitimin standartları gibi konuları kapsayan en az bir ders alması gerekmektedir. Teorik bilgilerin didaktik yöntemle öğretilebileceği ancak grup liderliği becerilerinin öğretilmeyeceği bilindiğinden, grupla çalışma yeterliğini kazandırmayı amaçlayan bir eğitim programının mutlaka uygulama etkinliklerini içermesi gerektiği vurgulanmaktadır (Conyne, Wilson ve Ward, 1997). Bu bağlamda, ASGW temel eğitim kapsamında her grup lideri adayının en az 10 saatlik bir grup sürecinde grup üyesi ve/veya grup lideri olarak yer alması gerektiğini belirtmiştir. Grubu gözlemlene ve grup yaşantısına katılımı sağlamak amacıyla önerilen bu uygulamanın tercihen 20 saatlik bir grup yaşantısını kapsamaması önerilmektedir.

İleri düzey yeterliklerin kazandırılması amacıyla ASGW (2000) tarafından belirlenen eğitim standartları ise iş/görev odaklı gruplar, psikoeğitim grupları, psikoterapi grupları ve grupla psikolojik danışma alanlarında uzmanlaşma olmak üzere dört başlık altında sunulmuştur. İş/görev odaklı grup liderliği alanında uzmanlaşmak isteyen bir grup lideri adayının örgütsel gelişim, yönetim, konsültasyon ve iş/görev odaklı gruplara ilişkin kuramlar gibi konuları içeren dersler alması gerekmektedir. Buna ek olarak süpervizyon altında en az 30 saat süren iş/görev odaklı bir gruba liderlik etmesi beklenmektedir. Psikoeğitim gruplarında liderlik yapmak isteyen bir grup lideri adayının ise örgütsel gelişim, okul psikolojik danışmanlığı, sağlığı geliştirme, pazarlama, program geliştirme ve değerlendirme, örgütsel konsültasyon, psikoeğitim gruplarının kuram ve uygulamalarını içeren konularda eğitim alması gerekmektedir. Bu teorik bilgilerin yanında, en az 30 saat bir psikoeğitim grubuna süpervizyon altında liderlik yapması beklenmektedir. Psikoterapi grupları konusunda uzmanlaşmak isteyen bir grup lideri adayının normal ve normal dışı davranışlar, ruhsal ve duygusal problemlerin değerlendirilmesi ve teşhisi ve psikopatolojinin tedavisi gibi konuları içeren teorik dersleri almanın yanı sıra, bir süpervizör gözetiminde en az 45 saat bir psikoterapi grubuna liderlik etmesi beklenmektedir. Son olarak, psikolojik danışma gruplarında liderlik yapma konusunda uzmanlaşmak isteyen bir grup lideri adayının insan gelişimi, birey ve grupla psikolojik danışma, aile psikolojik danışmanlığı,

müdahale ve teknikler gibi konularda dersler alması ve süpervizyon altında en az 45 saat bir psikolojik danışma grubuna liderlik etmesi gerekmektedir.

Özetle, grupla çalışma kendine özgü bilgi ve beceriler gerektiren bir alandır. Grupla psikolojik danışma yardımı sunacak liderlerin teorik bilgilere sahip olmanın yanı sıra, grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenmesi ve aktif bir şekilde uygulayabilmesi gerekmektedir. Grup liderlerinin sahip olması gereken beceriler aşağıda sunulmuştur.

2.2.2. Grup Liderliği Becerileri

Grup liderliği bireyle psikolojik danışma becerilerinin yanı sıra, gruba özgü bazı becerilere sahip olmayı da gerektirmektedir. Alanyazın incelendiğinde, bir grup liderinin hangi becerilere sahip olması gerektiğine ilişkin çeşitli sınıflamalar ve görüşler olduğu görülmektedir (Chen ve Rybak, 2004; Corey ve Corey, 1997; Trotzer, 2006).

Trotzer (2006) liderlik becerilerini tepki becerileri, etkileşim becerileri ve eylem becerileri olmak üzere üç başlık altında incelemiştir. Tepki becerileri; aktif dinleme, yeniden ifadelendirme, yansıtma, açıklık getirme, özetleme, göz teması, dikkati verme ve yeniden çerçevelendirme becerilerini kapsamaktadır. Bu beceriler liderin grubu ve grup üyelerini anlamasında ona yardımcı olan becerilerdir. Etkileşim becerileri, grup liderinin grupta terapötik bir ortam yaratmasını ve grubun etkileşime geçmesini sağlayan becerilerdir. Etkileşim becerileri etkileşime geçirme, yorumlama, bağlantı kurma, bloklama, destek olma, sınır koyma, koruma ve fikir birliği oluşturmaktır. Soru sorma, derinlemesine inceleme, yüzleştirme, kendini açma ve model olma becerilerinden oluşan eylem becerileri ise grup liderinin grubun ilerlemesini ve derinleşmesini sağlamak amacıyla kullandığı becerilerdir.

Chen ve Rybak (2004) ise grup liderliği becerilerini temel ve ileri düzey beceriler olmak üzere iki başlık altında incelemişlerdir. Grubu planlama, üye seçimi, grubu yapılandırma, grup etkileşimini kolaylaştırma, oturumu açma ve kapama, gizli gündemlerle çalışma, çatışma ve gerginlikle çalışma gibi beceriler temel beceriler olarak adlandırılmaktadır. İleri düzey beceriler ise ileri düzey empati, kendini açma, yüzleştirme, geribildirim verme ve alma, anlık olma, zor üyelerle baş etme ve sonlandırma becerilerini kapsamaktadır. Benzer olarak Hill, Stahl ve Roffman (2007) da

psikolojik danışma becerilerini keşif, içgörü ve eylem aşaması olmak üzere üç başlık altında sınıflandırmış ve becerilerin etkili ve otomatik bir şekilde kullanılabilmesi için çok tekrar yapılmasının önemini vurgulamışlardır.

Capuzzi ve Gross (2006) da bir grup liderinin sahip olması gereken becerileri sıralamıştır. Bu beceriler aktif dinleme, destek olma, empati, amaç belirleme, kolaylaştırma, koruma, model olma, açıklık getirme, soru sorma, yorumlama, duygu yansıtma, yüzleştirme, geribildirim, kendini açma, bloklama ve bağlantı kurmadır. Jacobs ve arkadaşları (2012) ise bir grup liderinin aktif dinleme, yansıtma, açıklık getirme ve soru sorma, özetleme, bağlantı kurma, bilgi verme, cesaretlendirme ve destek olma, model olma, kendini açma, göz teması ve sesin kullanımı gibi becerilere sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Benzer olarak, Corey ve Corey (1997) de bir grup liderinin aktif dinleme, yansıtma, açıklık getirme, özetleme, kolaylaştırma, empati, yorumlama, soru sorma, bağlantı kurma, yüzleştirme, destek olma, bloklama, tanı koyma, model olma, öneri verme, değerlendirme ve sonlandırma becerilerine sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Brown (1994) da bir grup liderinin öğrenmesi gereken becerilerin aktif dinleme, dikkati verme, gözlem becerisi, duygularını ifade etme, yüzleştirme, yapıcı geribildirim, bloklama, bağlantı kurma, yorumlama, derinlemesine inceleme, açıklık getirme ve özetleme olduğunu belirtmiştir.

Vander Kolk (1985) bir grup liderinin sahip olması gereken becerileri grubun organizasyonu, grup süreci ve değerlendirme olmak üzere üç başlık altında sınıflandırmıştır. Grubun organizasyonu, grubun ihtiyaçlarını belirleme, ön grup görüşmesi yapma ve amaç belirleme gibi becerileri kapsamaktadır. Grup süreci becerileri aktif dinleme, üyelere saygı gösterme, saydamlık, yorumlama, destek olma, yüzleştirme, soru sorma, öneri verme ve özetleme gibi becerileri kapsamaktadır. Değerlendirme aşaması ise amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının değerlendirilmesi, amaçlara ulaması için üyenin neler yapabileceğinin hatırlatılması ve sevk etme becerilerinden oluşmaktadır.

Gladding (1994) ise bir grup liderinin sahip olması gereken en önemli becerinin aktif dinleme olduğunu belirtmiştir. Aktif dinleme danışanın sözel ve sözel olmayan mesajlarını anlamayı içermektedir. Grup lideri danışanı dinlediğini göstermek için

yansıtma ve özetleme becerilerinden yararlanabilir ve danışanın sözel olmayan mesajlarını sorular sorarak anlamaya çalışabilir. Gladding'e (1994) göre kendini karşıdakinin yerine koyma ve duygularını anlamayı kapsayan empati de bir grup liderinin sahip olması gereken özelliklerdendir. Açıklık getirme, soru sorma, yansıtma da özellikle grubun başlangıç aşamalarında sıklıkla kullanılan ve bir liderin sahip olması gereken becerilerdendir. Etkili bir grup lideri grupta kolaylaştırıcı bir rol üstlenmeli, grup etkileşimini arttırmak amacıyla bağlantı kurma becerisine başvurmalıdır. Gladding (1994) bir grup liderinin sahip olması gereken diğer becerilerin yüzleştirme, bloklama, bilgi verme, öneri verme, özetleme olduğunu belirtmiştir.

Görüldüğü gibi grup liderliği grup sürecine özgü birçok beceriyi gerektiren bir uzmanlık alanıdır. Ruh sağlığı çalışanlarına yönelik birçok eğitim programı bireyle psikolojik danışma modeline dayanmakla birlikte, zaman içinde bu eğitim programlarının grupla çalışma yeterliklerini kazandırmada yetersiz olduğu görülmüştür (Yalom, 2005). Bu durum grup liderliği becerilerini kazandırmaya yönelik eğitim programlarının geliştirilmesine öncülük etmiştir. Aşağıda grup liderliği eğitimine ilişkin grupla psikolojik danışma yeterliğini kazandırmayı amaçlayan eğitim programları kısaca özetlenmiştir.

2.2.3. Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modelleri

2.2.3.1. Grup Temelli Eğitim Modeli

Grup lideri adaylarına liderlik becerilerini kazandırmak amacıyla Pearson (1985) tarafından geliştirilen Grup Temelli Eğitim Modeli (The Group-Based Training) dört aşamadan oluşmaktadır. Modelin ilk aşamasında, grupta kullanılan becerilerin temel özellikleri, işlevleri ve hangi durumlarda kullanılacağı ile ilgili bilgiler verilerek her bir becerinin kullanımına ilişkin örnekler sunulur. İkinci aşamada, grup lideri adaylarına becerilerin nasıl kullanılacağını öğretmek amacıyla becerilerin sergilendiği önceden hazırlanmış video kayıtları gösterilir ya da sınıf ortamında rol oynama tekniği kullanılarak söz konusu beceriler eğitimci tarafından sergilenir. Modelin en önemli aşaması olarak gösterilen üçüncü aşamada, her bir grup lideri adayı sınıf arkadaşlarından oluşan yapılandırılmış bir grupta öğrenilen becerileri sergiler. Bu aşamada grup lideri adayından söz konusu beceriyi sergileyebileceği bir durum

tasarlaması, bu durumu canlandırmaları için grup arkadaşlarını yönlendirmesi ve beceriyi sergilemesi istenir. Becerin sergilenmesinin ardından, grup lideri adayının performansı grup arkadaşları ve eğitimci tarafından değerlendirilerek grup lideri adayına geribildirim verilir. Tüm grupta psikolojik danışma becerilerinin öğrenilmesinin ardından, adaylardan öğrendikleri tüm becerileri 20 dakikalık yapılandırılmamış bir uygulama oturumunda sergilemeleri istenir. Bu uygulamada grubun konuşacağı konu önceden belirlenmemiştir ve grup dışından bir gözlemci kullanılan becerilere ilişkin notlar tutar. Uygulamanın sona ermesinin ardından grup lideri adayına performansına ilişkin geribildirim verilir. Becerilerin her bir grup lideri tarafından sergilenmesi zaman aldığından bu modelin uygulanacağı eğitim gruplarının en fazla beş kişiden oluşması önerilmektedir.

2.2.3.2. Pratisyen Grup Modeli

Anderson (1982) tarafından geliştirilen Pratisyen Grup Modeli (Group Generalist Model) model alma, rol oynama ve geribildirim gibi öğretim yöntemlerini içeren bir eğitim modelidir. Bu model birbirini izleyen beş aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada gruba eğitimi veren kişi model olarak liderlik davranışını tüm gruba gösterir. İkinci aşamada, eğitimi alan grup 5-6 kişilik küçük gruplara ayrılır ve her bir grup lideri adayı içinde bulunduğu küçük gruba 15 dakika boyunca liderlik eder. Üçüncü aşamada, her küçük grup oturumunun bitmesinin ardından grupta yaşanan durumlarla ilgili tartışılır. “Grup üyeleri kaygılarını grupta hangi davranışlarla açığa vurdular?” ya da “grup üyelerinin sözel olmayan ifadeleri nelerdi? Grup lideri bunlarla ilgili neler yaptı?” gibi sorularla eğitimci tartışmayı yönlendirir. Dördüncü aşamada, grupta üye olarak yer alan öğrenciler, liderlik yapan kişiye geribildirimde bulunurlar. Tüm adayların grup liderliği yapmasının ardından geçilen son aşamada ise, tüm grup bir araya gelerek gözlem ve fikirlerini birbiriyle paylaşır.

2.2.3.3. Eğitimsel ve Gelişimsel Model

Eğitimsel ve Gelişimsel Model (Educational and Developmental Procedure) içerik, karar verme, liderlik tarzı ve çift yönlü süreç olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır. İçerik bileşeni, grup sürecine ilişkin teorik bilgileri kapsamaktadır.

Örneğin; grup lideri adaylarına grup sürecine başlama ile ilgili beceriler kazandırılmaya çalışılıyorsa, grup lideri adayına grubun büyüklüğü, süreci ve grubun amaçları gibi konularda teorik bilgilerin verilmesi gerekmektedir. Karar verme bileşeni, grup dinamiklerini göz önünde bulundurarak neyin, ne zaman yapılacağına karar vermeyi kapsamaktadır. Grup lideri adaylarının karar vermeleri gereken konudaki kriterleri bilmeleri gerekmektedir. Örneğin, bir grubu oluştururken hangi üyelerin grupta yer alacağına belli kriterler doğrultusunda karar vermek bu bileşene bir örnektir. Diğer bir bileşen olan liderlik tarzı; grup lideri adaylarının becerilerini, kişilik özelliklerini, teorik yönelimlerini ve amaçlarını kapsamaktadır. Grup lideri adaylarının eğitim sürecinde kendi liderlik tarzlarını belirlemeleri ve bu tarzlara yönelik geribildirim almaları önemlidir. Çift yönlü süreç bileşeni ise, grup lideri adayının liderlik ettiği grupta ve süpervizyon aldığı gruptaki rollerine vurgu yapmaktadır. Bu model ile grup lideri adaylarına grup oturumlarını başlatma ve sonlandırma, grup ön görüşmesi yapma, grup sürecindeki çatışmalarla baş etme, grup sürecinde etik kararlar verme gibi birçok konunun öğretilebileceği öne sürülmektedir (Tollerud ve diğ., 1992).

2.2.3.4. Kritik Olay Modeli

Kritik Olay Modeli (Critical-Incident Model) Cohen ve Smith (1976) tarafından geliştirilen ve grup lideri adaylarına grup sürecindeki kritik durumlarla nasıl baş edilebileceğini öğretmeyi amaçlayan bir eğitim modelidir (akt. Gladding, 2008; Kağnıcı, 2011). Bu modelde grup lideri adayı grup dinamikleri ile ilgili gerekli bilgi düzeyine sahip olmasının ardından, grup sürecinde karşılaşılabilecek bazı kritik durumlarla nasıl baş edilebileceğinin eğitimci tarafından gösterildiği video görüntülerini izler. Daha sonra aday, eğitimcinin süpervizyonu altında bir grupta yardımcı lider olarak yer alarak kritik olayları stratejik müdahale yöntemleri ile ele almayı deneyimler. Bu eğitim modelinin amacı, grup lideri adaylarına kendini yönetme becerilerini ve grup sürecindeki belirli kritik durumlarla baş etme yollarını öğretmektir.

2.2.3.5. Simülasyonlu Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi

Simülasyonlu Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi (Simulated Group Counseling), grup lideri adaylarının hem grup yaşantısı geçirmelerine hem de grupla

psikolojik danışma becerilerini uygulamalarına olanak tanımaktadır. Bu modelde öğrenciler 8-10 kişilik gruplara ayrılırlar ve eğitim süresince her öğrenci sırayla aynı zamanda üyesi olduğu gruba liderlik eder. Grup yaşantısı sırasında grup üyeleri sürecin en başında belirledikleri, kendi yaşantılarından farklı bir karakter belirleyerek süreç boyunca bunu sürdürürler. Bu yolla adayın kendi özel konularını açmasından doğabilecek zararlar ve eğitiminin adayla kuracağı çok yönlü ilişkiler gibi etik sorunlar engellenmeye çalışılır. Süreçte grupla psikolojik danışma ile ilgili dersleri başarıyla tamamlamış bir yüksek lisans ya da doktora öğrencisi ise gözlemci olarak yer almakta ve adayların liderlik yaptığı grubu gözlemlemektedir. Gözlemcinin görevi lider adayını gözlemlemek, notlar tutmak ve adaylara geribildirim vermektir. Bu model kapsamında grup lideri adaylarına oturum raporu yazma, günlük tutma ve tepki yazısı yazma gibi ev ödevleri de verilmektedir (Romano, 1998; Romano ve Sullivan, 2000).

2.2.3.6. Mikro Beceri Eğitim Programı

Beceriye dayalı birçok eğitim programına ilham veren Ivey (1971) Mikro Beceri Eğitimi Programı'nı (Microcounseling/Microtraining) grupla psikolojik danışma becerilerinin öğretimine yönelik olarak yeniden düzenlemiştir (Ivey, ve diğ., 2001). Mikro Beceri Eğitimi Programı, becerilerin birbirinden ayrı olarak tanımlanması ve her seferinde yalnızca bir becerinin öğretilmesi temeline dayanmaktadır. Eğitim sürecinde teorik anlatım, görüntü kayıtları ve canlı uygulamalar yoluyla model sunma, rol oynama ve geribildirim gibi öğretim yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Bu eğitimin kapsamında, temel ve ileri düzey grupla psikolojik danışma becerilerinin grup lideri adaylarına kazandırılmasında tekrarlayan beş aşama izlenmektedir. Birinci aşamada, öğretilecek beceriye ilişkin teorik bilgiler anlatım yoluyla adaylara sunulur. Ardından, bu becerinin tanımını, işlevlerini ve örnek kullanımlarını içeren yazılı materyal adaylara dağıtılarak bunu okumaları sağlanır. Üçüncü aşamada, söz konusu becerinin sergilendiği görüntü kayıtları izlenerek üzerinde tartışılır. Görüntü kayıtlarının izlenmesinin ardından rol oynama tekniği kullanılarak, her bir grup lideri adayının söz konusu beceriyi sergilemesi istenir ve bu uygulama görüntülü olarak kaydedilir. Uygulamanın ardından görüntü kaydı izlenerek grup lideri adayının kendisini değerlendirmesi istenir. Grupta yer alan diğer adaylar ve öğretim üyesi de adayın

performansına ilişkin geribildirimde bulunur. Bu model kapsamında grup lideri adaylarına dikkati verme, odaklanma, grubun hızını ayarlama, yönlendirme, soru sorma, yeniden ifadelendirme, içerik yansıtma, duygu yansıtma, özetleme, yeniden çerçevelendirme, yorumlama, kendini açma, geribildirim verme, mantıksal sonuçları gösterme, anlamın yansıtılması ve yüzleştirme gibi becerilerin öğretilmesi amaçlanmaktadır.

2.2.3.7. Sistematik Grup Liderliği Eğitimi

Ivey'nin (1971) Mikro Beceri Eğitimi'ni temel alan Sistematik Grup Liderliği Eğitimi (Systematic Group Leader Training) bloklama, cesaretlendirme, odakta tutma, odağı değiştirme, göz teması kurma ve bağlantı kurma olmak üzere altı becerinin öğretilmesine odaklanmaktadır. Altı aşamadan oluşan modelin ilk iki aşamasında, grup lideri adaylarına herhangi bir eğitim verilmeden bir gruba liderlik yapmaları istenir ve bu liderliğin görüntü kaydı alınır. Üçüncü aşamada, grup lideri adaylarına ilgili beceriye ilişkin bilgilerin yer aldığı yazılı dokümanlar verilerek okumaları sağlanır. Dördüncü aşamada, söz konusu beceriler dersin öğretim elemanı tarafından sergilenir ya da daha önceden hazırlanmış görüntü kaydı aracılığı ile adayların gözlem yapmalarına imkân verilir. Beşinci aşamada, ilk adımda adayların kaydedilen liderlik görüntüleri tekrar izlenerek, geribildirim verilir. Grup lideri adayları da kendi performanslarını değerlendirirler. Son aşamada ise, grup lideri adayları yeniden bir gruba liderlik ederler ve performanslarına ilişkin geribildirim alırlar. Geribildirim sürecinde öğrencilerin gösterdikleri gelişime dikkat çekilir. Bu basamaklar her becerinin öğretilmesi sürecinde tekrarlanır (Harvill ve diğ., 1983).

2.2.3.8. Beceri Temelli Eğitim

Beceri öğretimine vurgu yapan eğitim modellerinden biri diğeri ise Toth ve Stockton (1996) tarafından geliştirilen Beceri Temelli Eğitim Modeli'dir (Skill-Based Training Model). Bu model altı aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada grupta yer alan grup lideri adayları sırayla beş dakika boyunca gruba liderlik ederler. İkinci aşamada adaylara programda yer alan beceriler didaktik yolla anlatılır ve becerilere ilişkin örnekleri de içeren yazılı materyaller grup lideri adaylarına verilir. Üçüncü aşama

olan gözlem aşamasında, deneyimli grup liderlerinin yürüttüğü grupla psikolojik danışma videoları sınıf ortamında izlenilerek, üzerinde tartışılır. Dördüncü aşamada, rol oynama tekniği kullanılarak grup lideri adaylarının sırasıyla yeniden gruba liderlik etmeleri istenir. Beşinci aşamada grup lideri adaylarının kendilerini gözlemlerini sağlamak amacıyla bir önceki aşamada kaydedilen görüntü kayıtları sınıf ortamında yeniden izlenir. Son aşamada ise, adayların ilerleme kat edip etmediklerini belirleyebilmek amacıyla ilk aşamadaki gibi her adaydan gruba beş dakika liderlik etmesi istenir.

2.2.3.9. Kapsamlı Grup Liderliği Eğitimi

Kapsamlı Grup Liderliği Eğitimi (An Inclusive Group Leadership Training Model) (Blum, 1983), grup liderliği ile ilgili teorik bilgilerin sunulmasını ve grup liderliği uygulamalarını bir arada barındıran bir eğitim programıdır. On beş haftalık eğitimin teorik bölümünde grup türleri, grupla psikolojik danışma kuramları, grubun aşamaları, üye seçimi, liderlik becerileri ve grubun değerlendirilmesi gibi konular ele alınır. Ardından eğitimi alan adaylar 7-8 kişiden oluşan küçük gruplara ayrılırlar ve grupların ilk oturumunda eğitimci gruba liderlik ederler. Eğitimci, grup lideri adaylarının süreç sonunda ulaşmayı hedefledikleri somut amaçları belirlemelerini sağlar ve bu kişisel amaçları öncelik sırasına koyarak, gelecek oturumlarda konuşulacak konuların belirlenmesine fırsat verir. İlk oturumu izleyen on hafta boyunca adaylar sırayla gruba liderlik ederler ve oturumların görüntü kaydı alınır. Her bir oturumun tamamlanmasının ardından grup lideri oturumun görüntü kaydını izler ve kendi liderliğine ilişkin görüşlerini yazılı olarak eğitimciye iletir. Eğitimci de oturumun görüntü kaydını izleyip adayın raporunu okuduktan sonra kendi görüşlerini yazılı olarak grup liderine iletir. Bu modelde, önceden haber vermek koşuluyla eğitimci bazı grup oturumlarına da grup üyesi olarak katılır ve grubun ilerlemesi için olumlu üye davranışları sergileyerek gruba model olur.

2.2.3.10. Akvaryum Modeli

Akvaryum Modeli (Fishbowl Training Model), teorik ve yaşantısal öğeleri bir arada bulunduran bir grup liderliği eğitim modelidir (Kane, 1995). Bu model

kapsamında, eğitimin bir saati grupla psikolojik danışma süreci ile ilgili teorik bilgilerin didaktik yollarla anlatılmasına ayrılmıştır. Eğitimin 90 dakika süren ikinci aşamasında ise grup liderliği yapma, grup yaşantısı geçirme ve grup yaşantısını gözlemleme yer almaktadır. Modelin yaşantıya odaklanan kısmında, ilk üç hafta eğitimci grup lideri adaylarından oluşan gruba liderlik yapar. İlk üç hafta eğitimcinin liderliğinde grup kuralları belirlenir, grup birliği sağlanmaya çalışılır. Yapılandırılmış etkinlikler kullanılarak grup üyelerinin tanışması ve hayatlarındaki önemli olayları paylaşımları sağlanmaya çalışılır. Üç haftanın tamamlanmasının ardından grup lideri adayları onar kişilik iki gruba ayrılırlar ve her grup lideri adayı kendi sınıf arkadaşlarından oluşan gruba sırasıyla liderlik eder. Bir grup yaşantı geçirirken diğer grup da bu grubu gözlemler ve geribildirim verir. Bu model sayesinde grup lideri adayları uygulama yapma ve diğer grup liderlerini gözlemleme imkânı bulur.

2.2.3.11. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi

Bu araştırma kapsamında uyarlanan ve etkililiği incelenen Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi (The Skilled Group Counselor Training Model), Carkhuff'un İnsan İlişkileri Eğitim Modeli ve Ivey'nin Mikro Beceri Eğitime dayanan kapsamlı ve sistematik bir grupla psikolojik danışma eğitim modelidir. Bu eğitim modeli didaktik yolla bilgi verme, grup sürecini gözlemleme ve rol oynama gibi öğretim yöntemleri yoluyla grup lideri adaylarına temel ve ileri düzey grupla psikolojik danışma becerilerini öğretmeyi amaçlamaktadır (Smaby ve diğ., 1999; Smaby ve Maddux, 2011).

Tablo 1'de de görüldüğü gibi, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nde yer alan beceriler grupla psikolojik danışma sürecinin üç aşaması olan; a) keşif aşaması, b) içgörü aşaması ve c) eylem aşaması başlıkları altında sınıflandırılmıştır.

Tablo 1*Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli*

Keşif Aşaması	İçgörü Aşaması	Eylem Aşaması
<i>Dikkati verme</i>	<i>Temel Düzey Empati</i>	<i>Karar verme</i>
• Göz Teması • Beden Dili • Sözel Takip	• Duygu Yansıtma • Kendini Açma • Somut ve Belirli İfadeler Talep Etme	• Karara varma • Seçim Yapma • Sonuçlar
<i>Soru sorma / Yansıtma</i>	<i>İleri Düzey Empati</i>	<i>Sözleşme Yapma</i>
• Soru sorma • İçerik Yansıtma • Özetleme	• Anlık Olma • Bireyin Genel Problem Durumunu, Davranışlarını ve Duygularını Tanımlama • Yüzleştirme	• Eylem Konusunda Uzlaşma • Belirlenen Eylemleri Yapmak İçin Son Tarih Belirleme • Sonucu Belirmek için Amaçları ve Eylemleri Gözden Geçirme

Keşif aşaması, grup üyelerinin sorunlarını tanımlamaya çalıştığı başlangıç oturumlarını kapsamaktadır. Keşif aşamasında yer alan grupla psikolojik danışma becerileri de grup üyelerinin yaşantı ve sorunlarını daha iyi anlamaya yönelik olarak kullanılan becerilerdir. Keşif aşaması dikkati verme ve soru sorma/yansıtma olmak üzere iki süreçten oluşmaktadır. Dikkati verme, grup üyeleri ile ilişki kurmanın ve onlara yardım sunmanın temel basamaklarından biridir. Dikkati verme süreci göz teması, beden dili ve sözel takip becerilerini kapsamaktadır. Soru sorma/yansıtma süreci, grup üyelerinin grupta paylaştıklarının daha derinlemesine anlaşılmasına odaklanılan bir süreçtir. Bu süreçte grup üyelerinin yaşadıkları ve hissettikleri ile ilgili detaylı bilgilerin elde edilmesi amaçlanır. Soru sorma ve yansıtma sürecinde soru sorma, içerik yansıtma ve özetleme olmak üzere üç beceri yer almaktadır.

İçgörü aşaması, grup üyelerinin amaç ve ulaşmak istedikleri hedeflerini belirlediği aşamadır. İçgörü aşamasının amacı grup üyelerinin sorunlarının yeniden kavramlaştırılmasını ve değişime yönelik sorumluluk almalarını sağlamaktır. Bu aşama, temel düzey empati ve ileri düzey empati olmak üzere iki süreçte ele alınmaktadır. Temel düzey empati sürecinde gruba getirilen konular yalnızca grup üyelerinin bakış açısı ile ele alınmaktadır. Üyelerin gruba getirdikleri sorunları, kendi bakış açılarıyla yeniden kavramlaştırılmaya çalışılır. Bu aşamada duygu yansıtma, kendini açma ve somut ve belirli ifadeler talep etme olmak üzere üç grupla psikolojik danışma becerisi yer almaktadır. İleri düzey empati sürecinin amacı grup üyelerinin farkında olmadıkları duygu, düşünce ve davranış örüntülerinin farkına varmalarını sağlamaktır. Bu aşamada anlık olma, bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama ve yüzleştirme becerileri yer almaktadır.

Eylem aşaması ise, grup üyelerinin hedeflerine ulaşmak için neler yapmaları gerektiğine ve bunları eyleme dökmelerine odaklanılan bir aşamadır. Bu aşamada grup üyeleri ve grup lideri arasındaki güven tam anlamıyla oluşmuştur ve grup liderinin rolü üyeleri değişim konusunda cesaretlendirmektir. Bu aşama karar verme ve sözleşme yapma olmak üzere iki süreçte ele alınmaktadır. Karar verme sürecine geçildiğinde üyenin grup sürecine getirdiği problem derinlemesine anlaşılmış, üyenin bu problemin çözümü üzerinde çalışması aşamasına gelinmiştir. Grup üyesi bu aşamada duygu, düşünce ve davranışlarında değişikliğe gidip gitmeyeceğine karar verir, değişim sürecinde karşılaşılabileceği engellerin neler olduğunu tanımlar. Bu aşamada karara varma, seçim yapma ve sonuçların tanımlanması olmak üzere üç grupla psikolojik danışma becerisi yer almaktadır. Sözleşme yapma süreci, grup üyelerinin grupla psikolojik danışma sürecinden olumlu kazanımlarla ayrılması ve amacına ulaşması için atacağı somut adımlara odaklanılan bir süreçtir. Bu aşamada, üyenin amaçları yeniden gözden geçirilerek bu amaçlara ulaşabilmesi için atması gereken adımlar kolaydan zora doğru olacak şekilde belirlenir. Sözleşme yapma süreci, eylem konusunda uzlaşma, belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirleme ve sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme becerilerini kapsamaktadır. Bu modelin en önemli özelliklerinden biri, temel becerilerin yanı sıra ileri düzey grupla psikolojik danışma

becerilerinin de sistematik bir yaklaşımla grup lideri adaylarına öğretilmesine odaklanmasıdır.

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi altı aşamada uygulanmaktadır. Birinci aşamada ön-test uygulaması gerçekleştirilir ve eğitim programının kapsamı ile ilgili grup lideri adaylarına bilgi verilir. Bilgi verme sürecinde, eğitim modelinin genel yapısı, ele alınacak beceriler ve kullanılacak öğretim yöntemleri ile ilgili detaylı bilgiler sunulur. Bu bilgileri içeren görsel ve yazılı materyaller grup lideri adaylarına verilir. Daha sonra, modelde yer alan 18 becerinin sergilendiği görüntü kaydı izlenir ve her bir becerinin kullanımı ile ilgili tartışma yapılır.

İkinci aşama olan keşif aşamasının başında, bu aşamada yer alan beceriler ve becerilerin işlevleri üzerinde durulur. Grup lideri adaylarının soruları varsa yanıtlanır. Teorik anlatımın ardından, her bir öğrencinin o hafta ele alınan becerileri rol oynama tekniği kullanılarak sergilemesi, grup arkadaşlarından ve öğretim elemanından geribildirim alması sağlanır. Geribildirim sürecinin tamamlanmasının ardından, grup lideri adayı eksik olduğu becerileri eksiklerini gidererek yeniden canlandırır. Üçüncü aşama ve dördüncü aşamada da sırasıyla içgörü ve eylem aşamasında yer alan beceriler bir önceki aşamada olduğu gibi ele alınır. Beşinci aşama, 18 becerinin bütünleştirildiği aşamadır ve grup lideri adayları önceki aşamalara benzer şekilde rol oynama yoluyla becerileri sergilerler. Ancak bu aşamada tüm becerilerin sergilenmesi beklenmektedir. Becerilerin sergilenmesinin ardından geribildirim ve yeniden canlandırma aşamaları tekrar edilir. Altıncı ve son aşamada ise, son-test uygulaması gerçekleştirilir (Smaby ve diğ., 1999). Söz konusu eğitim, eğitimde yer alan kişi sayısına göre değişmekle birlikte yaklaşık 36 saat sürmektedir.

2.3. İlgili Araştırmalar

Grup liderliği eğitim modellerinin etkililiğine ilişkin gerek yurt dışında gerekse yurt içinde yapılan çalışma sayısının son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmada etkililiği incelenen Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli'ne ilişkin yapılan araştırma sayısı da oldukça azdır. Bu başlık altında, grup liderliği eğitiminin özelliklerine, grup liderliği eğitim modellerine ve bu modellerin

etkililiğine ilişkin yurt dışında ve yurt içinde yapılmış betimsel ve deneysel araştırmalar özetlenmiştir.

Guth ve McDonnell (2004), grup lideri adaylarına sahip olmaları beklenen yeterlikleri kazandırmak amacıyla yürütülecek eğitimin hangi öğeleri içermesi gerektiğine odaklanmışlardır. Bu amaçla didaktik bilgi vermeyi, gözlem yapmayı ve yaşantı grubuna liderlik etmeyi kapsayan bir eğitim modeli önermişlerdir. Eğitimin ilk aşamalarında didaktik bilgi verme kapsamında ders içeriği, grup liderliği yeterlikleri ve yararlanılabilecek kaynaklara ilişkin bilgilerin verilebileceği; gözlem kapsamında grup oturumu videoları izlenebileceği ya da öğretim üyesinin bir gruba liderlik edebileceği; yaşantı kapsamında ise tanışma ve norm belirleme etkinlikleri yapılabileceği belirtilmiştir. Eğitimin ortalarında didaktik öge kapsamında grup sürecine ilişkin sunu ve kitapçıkların kullanılabileceği ve öğrencilerden bir grupla psikolojik danışma planı istenebileceği; gözlem kapsamında grup liderliği becerilerinin sergilendiği videoların izlenebileceği ya da öğretim üyesinin bu becerileri sergileyebileceği; yaşantı kapsamında ise rol oynama tekniği kullanılarak öğrencilerin çatışma, direnç gibi durumlarla baş etmeyi öğrenebileceği ve temel liderlik becerilerini sergileyebileceği düşünülmektedir. Eğitimin son aşamasında ise sözel anlatım, ev ödevleri, yazılı materyaller ve tepki yazıları aracılığı ile grup sürecine ilişkin bilgilerin bütünleştirilmesi önerilmektedir. Yine gözlem kapsamında ileri düzey becerilerin sergilendiği videolar izlenebileceği önerilmekte ve yaşantı kapsamında ise rol oynama ve yardımcı liderlik uygulamaları kullanılarak ileri düzey becerilerin sergilenmesinin, grubun sonlanması ile ilgili duyguların ele alınmasının sağlanabileceği belirtilmektedir.

Pierce ve Baldwin (1990), grup liderliği eğitiminde yaşantı gruplarının kullanılmasının gizliliğin ihlali ve çok yönlü ilişkiler gibi etik sorunlara yol açabileceğine dikkati çekerek, bu sorunları ortadan kaldırmak amacıyla önerilerde bulunmuştur. Bu önerilerden ilki, grup lideri adaylarından oluşan yaşantı gruplarına öğretim üyesi yerine fakülte dışından başka bir profesyonelin liderlik etmesidir. Bu öneri kapsamında, grup lideri adaylarının gruba katılımının ders notuna yansımaması ya da ders notunun belirlenmesinde akran değerlendirmesinin kullanılması önerilmektedir. İkinci öneri, grup sürecinde grup üyelerinin yaşantılarına odaklanmak yerine rol oynama tekniğinin kullanılmasıdır. Bu yolla üyelerin özel yaşantılarını anlatmalarına

gerek kalmadığı için üyeye zarar verebilecek durumların ve gizliliğin ihlali gibi sorunların ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Diğer bir öneri ise, yaşantı gruplarında paylaşılacak konuların şimdi ve burada ile sınırlandırılması, grup lideri adaylarının geçmiş yaşamlarına odaklanılmamasıdır.

Benzer olarak, Furr ve Barret (2000) de öğretim üyesinin yaşantı grubunu gözlemlemesinin ya da gruba liderlik etmesinin bazı etik sorunlara neden olduğunu belirtmiştir. Bu sorunları ortadan kaldırmak için grup lideri adaylarına grup liderliği becerilerini kazandırmak amacıyla yeni bir ders içeriği geliştirmişlerdir. Bu ders kapsamında, ilk 80 dakika boyunca öğretim üyesi öğrencilere grup süreci ve becerileriyle ilgili didaktik bilgi vermektedir. Dersin ikinci aşamasında grubun yarısı fakültede görev yapmayan bir uzmanın liderliğinde yaşantı grubuna dâhil olmaktadır. Diğer grup ise öğretim üyesinin de gözlemci olarak yer aldığı sınıf arkadaşlarından oluşan gruba yirmi dakika liderlik etmektedir. Önceden belirlenen grup aktivitelerinin uygulandığı bu grupta rol oynama tekniği kullanılmakta ve öğretim üyesi uygulama sonrasında geribildirim vermektedir. Araştırmacılar bu uygulama ile etik sorunlar yaşanmadan grup lideri adaylarına liderlik becerilerinin kazandırılabilmesini ileri sürmektedirler.

Dies (1974), grup liderliği eğitimini tamamlamış 30 psikiyatrist, 98 psikolog ve 43 sosyal çalışmacı ile yürüttüğü araştırmada grup liderliğinde en etkili eğitim yöntemlerinin neler olduğunu incelemiştir. Katılımcılar, grup liderliği eğitimi sırasında bir yaşantı grubunda üye olarak yer almanın ve süpervizör geribildirimini almanın en yararlı buldukları eğitim yöntemi olduğunu belirtmişlerdir. Didaktik anlatım ve grup sürecini gözleme ise en az yararlı bulunan yöntem olmuştur (akt. Robison, Jones ve Berglund, 1996).

Ohrt, Ener, Porter ve Young (2014) yaptıkları nitel araştırmada, grup liderliği eğitimini tamamlamış psikolojik danışmanların aldıkları eğitime ilişkin görüşlerini incelemiştir. Bu amaç doğrultusunda 22 katılımcıya aldıkları grup liderliği eğitiminin yararlı buldukları yönleri sorulmuştur. Grup liderleri hem sınıf ortamında hem de sınıf ortamı dışında bir grupta üye olarak, yardımcı lider olarak ve lider olarak yer almanın eğitimleri kapsamında en faydalı buldukları yöntemler olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar deneyimli bir grup liderini gözlemlemenin de

gelişimlerinde önemli rol oynadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar öğretim üyesinin sınıf ortamında yaptığı uygulamaların, yardımcı liderlik yapılan grupta yer alan deneyimli lideri gözlemlemenin ve örneklerin yer aldığı videoları izlemenin yararına vurgu yapmışlardır. Katılımcılar ayrıca, süpervizyon almanın da grup liderliği becerilerinin gelişmesinde önemli rol oynadığını ancak, aldıkları süpervizyonun daha uzun süreli ve daha etkili olabileceğini de dile getirmişlerdir. Bu bulgulara ek olarak, katılımcılar bir yaşantı grubunda üye olarak yer almanın grup sürecini ve lideri gözlemlmelerine ve kişisel gelişimlerine katkı sağlaması bakımından faydalı olduğunu söylemişlerdir. Eğitimin bilgi vermeye odaklanan didaktik yönü de grup liderleri tarafından faydalı bulunmuştur. Katılımcılar ayrıca grup liderliğine ilişkin alınan ders sayısının birden fazla olması yönünde bir öneride bulunmuşlardır.

Grup lideri adayları tarafından etkili bir öğretim yöntemi olarak görülen yaşantı grupları, ASGW (2000) tarafından belirlenen eğitim standartları arasında da yer almaktadır. Bu standartlara göre bir grup lideri adayının temel eğitim kapsamında en az 10 saat bir yaşantı grubunda üye veya lider olarak yer alması beklenmektedir. Yaşantı gruplarının grup liderliği eğitiminde uygulanması ve karşılaşılan sorunların neler olduğuna ilişkin de araştırmalar yapıldığı görülmektedir.

Bu araştırmalardan birinde Merta, Wolfgang ve McNeil (1993) yaşantı gruplarının grup liderliği eğitiminde ne sıklıkla ve ne şekilde uygulandığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırma kapsamında 76 sorudan oluşan bir anket aracılığı ile Amerika Birleşik Devletleri'nin farklı eyaletlerinde yer alan ve psikolojik danışma eğitimi veren 272 üniversiteden veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarından ilki, yaşantı gruplarının üniversitelerin % 12'sinde grup liderliği eğitimi kapsamında uygulanmadığını, % 88'inde ise kullanıldığını ortaya koymuştur. Yüksek lisans eğitimi kapsamında, yılda ortalama iki yaşantı grubu yürütüldüğü, bu grupların ortalama sekiz üyeden oluştuğu, 12 oturum sürdüğü ve haftada bir oturum gerçekleştirildiği sonucuna varılmıştır. Yaşantı gruplarının % 8'inde öğretim üyesinin gruba liderlik etmediği ve grubu yöneten kişiden öğrencilerin devam durumu ve performansı ile ilgili bilgi almadığı görülmüştür. Grupların % 19'unda ise öğretim üyesinin lider rolü üstlenmediği ancak, grubu yöneten liderden öğrencilerin devam durumu ve performanslarına ilişkin bilgi aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bulguları ayrıca yaşantı gruplarının %

39'unun  ğretim  yesi tarafından yürütüldüğünü; % 22'sinin ise  ğretim  yesi liderliğinde yürütülmediğini ancak  ğretim  yesi tarafından gözlemlendiğini ortaya koymuştur. Araştırmacılar,  ğretim üyesinin grup lideri ve gözlemci olmasının ya da grubu yöneten kişiden öğrencilere ilişkin bilgi almasının etik bazı sorunlara yol açabileceğini dile getirmişlerdir. Bu riskleri en aza indirmek için gönüllü katılım, bilgilendirilmiş onay, kendini a manın sınırlandırılması ve grup sürecinin akademik değerdendirmeye katılmaması gibi yöntemlerin kullanıldığı g r lm ştur.

Benzer bir araştırmada, Anderson ve Price (2001), grup lideri adaylarının eğitimleri kapsamında katıldıkları yaşantı gruplarına ilişkin görüşlerini,  ğretim üyelerinin bu gruplarda üstlendikleri rollerin ve çok yönlü ilişkilere ilişkin sorunların neler olduğunu incelemişlerdir. Araştırmanın verileri 99 grup lideri adayından 23 soruluk bir anket aracılığıyla elde edilmiştir. Sonuçlar; eğitim kapsamında gerçekleştirilen yaşantı gruplarından % 3' ne dersi veren  ğretim üyesinin liderlik yaptığını, % 33' nde  ğretim üyesinin lider rolü üstlenmediğini ancak grup sürecini gözlemlediğini ortaya koymuştur. Eğitim gruplarının % 22'sinde grubu  ğretim  yesi dışında birinin y nettiğı,  ğretim üyesinin süreçte gözlemci olarak yer almadığı ve grubu yöneten kişiden öğrencilerin katılımı ve performansıyla ilgili bilgi almadığı g r lm ştur. Grupların % 41'inde ise  ğretim üyesinin benzer olarak lider ve gözlemci olmadığı ancak grubu yöneten kişiden öğrenciler ve grup sürecine ilişkin bilgi aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara ek olarak, grup liderliğı eğitiminde yaşantı grubunun yararlı olduğu görüşüne katılan ve tamamen katılanların oranı % 77 ile % 97 arasında değişirken; çok yönlü ilişkiler ile ilgili sorunlar yaşadığını belirten katılımcılarda bu oranın % 3 ile % 29 arasında değiştiğı g r lm ştur. Ayrıca katılımcılardan yaşantı grubuna ilişkin genel bir rahatsızlık yaşadığını belirtenlerin oranı ise % 3 ile % 33 arasındadır. Araştırmanın sonuçları grup lideri adaylarının yaşantı gruplarını çoğunlukla yararlı bulduklarına ve  ğretim üyesinin grupta lider ve gözlemci olarak yer almamasının etik sorunları ve rahatsızlığı azalttığına işaret etmektedir. Ancak yine de lider adaylarının bir bölümü çok yönlü ilişkilere ilişkin sorunlar ve grupta olmaktan dolayı rahatsızlık yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Bir başka araştırmada, Shumaker, Ortiz ve Brenninkmeyer (2011), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 82 psikolojik danışma yüksek lisans programında y r t len

grup liderliği eğitiminde yaşantı gruplarının uygulanışını incelemişlerdir. Bulgular, eğitim programlarının % 90'ında yaşantı gruplarının uygulandığını ortaya koymuştur. Bu grupların % 32'sinde öğretim üyesinin lider rolü üstlendiği, % 23'ünde ise öğretim üyesinin gözlemci olarak yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kapsamında yürütölen yaşantı gruplarının % 25'inde öğretim üyesi lider ve gözlemci olarak yer almamakla birlikte, grubu yöneten liderden öğrencilerin devam durumu ve performanslarına ilişkin bilgi aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Grupların % 5'inde ise öğretim üyesi grubu yöneten kişiden öğrencilerin devam durumu ve performansıylay ilgili bilgi almamaktadır. Araştırmanın sonuçları ayrıca eğitimcilerin yaşantı gruplarında yaşanabilecek etik sorunlara ilişkin farkındalıklarının yüksek olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, katılımcıların % 31'i grup lider adaylarının liderlik becerilerinin yeterince gelişmediğini, % 28'i öğrencilerin gizlilik kuralını ihlal ettiğini düşündüklerini, % 26'sı ise öğrencilerin devamsızlık sorunu olduğunu belirtmiştir. Yine katılımcıların % 16'sı öğrencilerin yaşantı grubunda uygun olmayan davranışlar sergilediğini, %13'ü çoklu ilişkiden kaynaklanan etik sorunlar yaşadıklarını, % 8'i öğretim üyesinin gizliliği ihlal ettiğini düşündüklerini ve % 5'i ise öğrencilerin uygun olmayan düzeyde kendilerini açtıklarını belirtmişlerdir.

Pierre (2014) ise 330 psikolojik danışman ile yürüttüğü çalışmada, grup liderliği eğitiminde yaşantı gruplarının uygulanmasını ve yaşanan etik sorunları araştırmıştır. Araştırmanın verileri öğretim üyesinin yaşantı gruplarına katılımını ve öğrencilerin yaşantı gruplarına ilişkin tutumlarını ölçmeyi amaçlayan 38 soruluk bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın bulguları grup liderliği eğitimi kapsamında katılımcıların % 85'inin grup üyesi rolü, % 53'ünün ise grup lideri rolünü üstlendiğini göstermiştir. Buna ek olarak, eğitim kapsamında yürütölen yaşantı gruplarının %58'inde öğretim üyesinin de yer aldığı ve öğrencilerin % 70'inin bu durumdan rahatsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğrencilerin % 20'si öğretim üyesi tarafından değerlendirildikleri ve eleştirildikleri için; % 30'u ise diğer grup üyeleri tarafından eleştirildikleri için kaygılandıklarını dile getirmiştir.

Romano ve Sullivan (2000), yaşantı gruplarında yaşanan etik sorunları ortadan kaldırmak amacıyla geliştirdikleri simölasyonlu grupla psikolojik danışma eğitiminin grup lideri adaylarının grup üyesi olarak yer aldığı yaşantı gruplarına alternatif

olabilecek bir eğitim programı olduğunu ortaya koymak amacıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın çalışma grubu 1996-1999 yılları arasında Simülasyonlu Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan 98 yüksek lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Sekiz hafta süren eğitim kapsamında öğrenciler sekiz kişilik gruplara ayrılmıştır. Her grup lideri adayı aynı zamanda üyesi olduğu gruba 60 dakika boyunca liderlik etmiştir. Grup yaşantısında grup üyeleri önceden belirledikleri ve kendi yaşantılarından bağımsız bir karakter ve sorun belirleyerek süreç boyunca bunu sürdürmüşlerdir. Deneyimli bir doktora öğrencisi ise süreçte gözlemci olarak yer almış ve her oturum için Grup Gözlem Formu'nu doldurmuştur. Grup Gözlem Formu'nun bu araştırmada kullanılan bölümü grup süreci ve üye davranışlarını ölçmektedir ve grup birliği, şimdi ve burada, grup çatışması olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Grup Gözlem Formu'ndan alınan puanlar grubun başlangıç, geçiş, eylem ve sonlandırma oturumları için ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Araştırmanın bulguları, grup birliği ile şimdi ve burada odağının en düşük olduğu aşamanın başlangıç aşaması olduğunu, diğer üç aşama arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Grup çatışmasının en yüksek olduğu aşamanın ise geçiş aşaması olduğu görülmüştür. Özetle, Simülasyonlu Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin gerçek bir grup yaşantısıyla paralel özelliklere sahip olduğu sonucuna varılmış ve etik yönden sakıncaları bulunan gerçek yaşantı gruplarına alternatif bir eğitim modeli olabileceği vurgulanmıştır.

Grup liderliği eğitimine ilişkin alanyazın incelendiğinde grup liderliği becerilerini kazandırmak amacıyla çok sayıda eğitim modeli geliştirildiği görülmektedir. Bu eğitim modellerinden bazılarının etkililiği araştırmalarla da ortaya konmuştur. Örneğin Harvill, West, Jacobs ve Masson (1985) yürüttükleri yarı deneysel araştırmada, Sistematik Grup Liderliği Eğitimi'nin etkililiğini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın deney grubunda Sistematik Grup Liderliği Eğitimi'ni alan 26 psikolojik danışma ve rehberlik yüksek lisans öğrencisi yer alırken; kontrol grubunda ise söz konusu eğitimi almayan 10 rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı yüksek lisans öğrencisi yer almıştır. Eğitim kapsamında ilk olarak deney grubunda yer alan grup lideri adayları üç gruba ayrılmışlardır. Adaylar sırasıyla aynı zamanda grup üyesi olarak da yer aldıkları gruba 10 dakika boyunca liderlik etmiş ve bu uygulamanın görüntü kaydı alınmıştır. Sonraki aşamada, grup lideri adaylarına modelde yer alan

bloklama, cesaretlendirme, odakta tutma ve odağı değiştirme becerileri ile ilgili teorik bilgileri içeren yazılı dokümanlar verilmiştir. Ardından adayların öğrendikleri becerileri gözlemleyebilmeleri amacıyla eğitim veren kişi söz konusu becerileri sergilemiştir. Sonraki aşamada eğitimin başında kaydedilen görüntü kayıtları yeniden izlenmiş ve her bir grup lideri adayına liderlik performansına ilişkin geribildirim verilmiştir. Son aşamada ise grup lideri adayları yeniden sırasıyla gruba liderlik etmiş ve adaylara ilk uygulama ile son uygulama arasındaki gelişime odaklanılarak geribildirim verilmiştir. Araştırmanın verileri Grup Lideri İletişim Testi ve Grup Lideri Ayırt Etme Testi aracılığıyla elde edilmiştir. Grup Lideri İletişim Testi modelde yer alan dört becerinin kullanılmasını gerektiren sekiz örnek durumu içermektedir. Grupla psikolojik danışma sürecinde yaşanılabilecek bu sekiz örnek durumdan dördü seğıilerek katılımcılardan bu durumları okumaları ve verecekleri sözel tepkinin ses kaydını almaları istenmiştir. Katılımcıların verdiği tepkilerin etkililiği hakemler tarafından değerlendirilmiştir. Grup Lideri Ayırt Etme Testi'nde ise yine aynı sekiz örnek durum ve bu durum karşısında verilmiş beş grup lideri tepkisi yer almiş ve katılımcılardan bu tepkileri etkililiğine göre sıralamaları istenmiştir. Hakemlerin etkililiğine göre sıraladığı bu tepkiler ile katılımcıların sıralamaları karşılaştırılarak veriler elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları modelde yer alan dört psikolojik danışma becerisini kullanmada ve bu becerilerin etkililiğini ayırt etmede deney ve kontrol grubu arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Kontrol grubunun yalnızca bloklama becerisini kullanmadaki etkililiğinin son-testte ön-teste kıyasla anlamlı bir artış gösterdiği görölmüştür.

Beceri Temelli Eğitim Modeli'nin grup lideri adaylarına şimdi ve burada odaklı becerileri kazandırmadaki etkililiğini değerlendirmeyi amaçlayan bir araştırma ise Toth ve Stockton (1996) tarafından yürütölmüştür. Araştırmanın deney grubu 32, plasebo grubu ise 16 yüksek lisans öğrencisinden oluşmuştur. Gruplara seğıisiz olarak atanan katılımcıların hiğbiri daha önce grupla psikolojik danışma ile ilgili bir ders almamıştır. Araştırmanın ön-test ve son-test uygulamaları kapsamında katılımcılar içinde bulundukları dört kişilik küçük bir gruba beş dakika boyunca liderlik etmişlerdir. Görüntü kaydı alınan bu uygulamalar eğitimli iki hakem tarafından değerlendirilmiştir. Hakemler daha önceden belirlenen kriterler doğrultusunda grup lideri adaylarının

sergilediği şimdi ve burada odaklı her beceri için adaya bir puan vermiş ve bu şekilde her bir adayın ön-test ve son-test puanları elde edilmiştir. Plasebo grubunda katılımcılara grup süreci ve dinamiklerine ilişkin teorik bilgiler verilmiş, grubun başlangıç aşamasına ilişkin bilgiler içeren bir video kaydını izlemeleri ve rol oynama tekniği kullanılarak grubu nasıl başlatacaklarına ilişkin uygulamalar yapmaları sağlanmıştır. Deney grubunda ise öncelikle katılımcıların şimdi ve burada odaklı becerilere ilişkin yazılı materyalleri okumaları sağlanmış, ardından öğretim üyesi becerileri tanıtmıştır. Adayların becerilerle ilgili sorularının cevaplanmasının ardından söz konusu becerilerin sergilendiği örnekleri izlemeleri ve örnekler üzerine tartışmaları sağlanmıştır. Daha sonra grup lideri adayları rol oynama tekniği kullanılarak öğrendikleri becerileri deneyimlemiş ve akran geribildirim almışlardır. Son aşamada ise ön-test uygulamaları sırasında kaydedilen görüntüler izlenmiş ve sergilenen beceriler üzerine tartışılmıştır. Araştırmanın sonuçları deney grubunda yer alan grup lideri adaylarının son-testte sergiledikleri şimdi ve burada odaklı becerilerinin ön-test uygulamasına göre anlamlı düzeyde artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna ek olarak deney ve plasebo grupları arasındaki farkın da deney grubu lehine anlamlı olduğu görülmüştür.

Toth ve Erwin (1998), 26 grup lideri adayına geribildirim becerisini kazandırmak amacıyla beş aşamadan oluşan bir eğitim programı geliştirmiştir. Eğitimin ilk aşamasında her bir grup lideri adayı kendisinin de üyesi olduğu dört kişilik bir grupta liderlik yapmışlardır. İkinci aşamada, adaylara geribildirim becerisi ile ilgili teorik bilgiler ve yazılı örnekler verilmiştir. Üçüncü aşamada, grup lideri adaylarının geribildirim becerisinin sergilendiği örnek videoları izlemeleri ve dördüncü aşamada ise videodaki örnekleri rol oynama yöntemi ile sınıf ortamında yeniden canlandırmaları sağlanmıştır. Son aşamada ise grup lideri adayları dört kişilik gruplarda yeniden liderlik yapmışlardır. Araştırmanın verileri Geribildirim Eğitim Deneyimi Ölçeği (Feedback Training Experience Measure) ile toplanmıştır. Grup lideri adaylarının geribildirim becerisini kullanma konusunda kendilerine olan güvenleri eğitim öncesi ve sonrası olmak üzere iki kez değerlendirilmiştir. Grup lideri adaylarının geribildirim becerisinin kullanımına ilişkin güvenlerinin eğitimle beraber anlamlı düzeyde artış gösterdiği görülmüştür. Katılımcıların eğitimin hangi aşamalarını daha etkili ya da etkisiz

bulduklarına ilişkin bulgular ise videoda görülen örneklerin sınıf ortamında yeniden canlandırıldığı dördüncü aşamanın en etkisiz bulunan aşama olduğunu göstermiştir. Bulgular, ön-test uygulamasının yapıldığı birinci aşamanın da son-test uygulamasının yapıldığı altıncı aşamaya göre daha az yararlı bulunduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, eğitimi genel olarak değerlendirdiklerinde büyük ölçüde yararlı ve eğlenceli bulduklarını belirtmişlerdir.

Bu araştırmada grup liderliği becerilerini kazandırmadaki etkililiği incelenen Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin ABD'deki etkililiğini ortaya koymayı amaçlayan az sayıda araştırma olduğu ve bu araştırmaların da modeli geliştiren araştırmacılar tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Bu araştırmaların ilkinde, Smaby ve arkadaşları (1999), Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerine etkisini incelemişlerdir. Katılımcıların 63'ü Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alırken, 15'i geleneksel grup liderliği eğitimi almıştır. Eğitime başlanmadan önce katılımcılar deneyimli doktora öğrencilerinden oluşan bir gruba 6 dakika boyunca liderlik etmiştir ve uygulamanın görüntü kaydı alınmıştır. Deney grubu 45 saatlik Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi almıştır. Eğitim kapsamında keşif, içgörü ve eylem aşamasında yer alan becerilerle ilgili teorik bilgiler her aşama için ayrı ayrı verilmiş ve ardından grup lideri adayları her bir aşamada yer alan becerileri deneyimlemişlerdir. Kendi performanslarının görüntü kaydını izleyip öz-değerlendirme yapmış, akran ve süpervizör geribildirimini almış ve ardından beceriyi nasıl daha iyi sergileyebileceklerine ilişkin yeniden canlandırma yapmışlardır. Bu adımlar her aşama için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. En son aşamada ise modelde yer alan 18 becerinin bütünleştirilmesi için aynı adımlar izlenmiştir. Geleneksel grup liderliği eğitimi alan kontrol grubuna 45 saatlik bir eğitim verilmiştir. Bu eğitim kapsamında katılımcılara grupla psikolojik danışma kuramlarına ilişkin teorik bilgiler verilmiş ve rol oynama tekniği kullanılarak grup lideri adaylarının sınıf arkadaşlarından oluşan gruba kuramlar çerçevesinde liderlik yapması sağlanmıştır. Eğitimlerin tamamlanmasının ardından ön-testte yapılan altı dakikalık uygulama tekrarlanarak son-test puanları elde edilmiştir. Ön-test ve son-testte elde edilen görüntü kayıtları üç hakem tarafından Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulguları; Beceriye Dayalı Grupla

Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının keşif, içgörü, eylem aşaması becerilerini kullanmada anlamlı düzeyde gelişim gösterdiklerini ortaya koymuştur. Buna ek olarak, deney ve kontrol gruplarının ölçekten elde ettiği puanlar karşılaştırıldığında deney grubunun kontrol grubuna kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla gelişme kat ettiği sonucuna varılmıştır.

Bir diğer araştırmada, Downing ve arkadaşları (2001) Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerine etkisini ve bu eğitim kapsamında öğrendikleri becerileri gerçek grup oturumlarında sergileyip sergilemediklerini incelemişlerdir. Yüksek lisans eğitimine devam eden 13 grup lideri adayı ile yürütülen araştırmada katılımcılara 45 saatlik Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi verilmiştir. Eğitim kapsamında katılımcılara öncelikle eğitim modeli genel olarak tanıtılmış ardından sırasıyla keşif, içgörü ve eylem aşamalarında yer alan 18 beceri didaktik anlatım, model alma, liderlik uygulaması, akran ve süpervizör geribildirim alma ve yeniden canlandırma yöntemleri kullanılarak öğretilmiştir. Araştırmanın ön-test ve son-test uygulamalarında katılımcılar eğitimli dört grup üyesinden oluşan bir gruba altı dakika boyunca liderlik etmişlerdir. Son-test uygulamasının tamamlanmasından 16 ay sonra ise stajlarına devam etmekte olan katılımcılardan gerçek danışanlarla yürüttükleri bir oturumun bir saatlik görüntü kaydı talep edilmiştir. Ön-test, son-test ve gerçek danışanlarla yürütülen oturumun görüntü kayıtları Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği kullanılarak bir hakem tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulguları, katılımcıların eğitim kapsamında ele alınan 18 beceriden 15'ini kullanmada anlamlı gelişme gösterdiğini ortaya koymuştur. Katılımcıların ön-test ve son-test uygulamaları arasında göz teması, sözel takip ve özetleme becerilerini kullanma sıklıkları açısından ise bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmacılar temel beceriler arasında yer alan bu becerilere grup liderlerinin eğitim öncesinde de zaten sahip olduğunu, bu nedenle bir ilerleme sergilememiş olabileceklerini ileri sürmüşlerdir. Araştırmanın son-test uygulaması ile gerçek danışanlarla yürütülen oturumun karşılaştırılmasıyla elde edilen bulgular karışık sonuçlar ortaya koymuştur. Bu sonuçlara göre grup lideri adayları grupla psikolojik danışma becerilerinden 10 tanesinde ilerleme kat etmiştir ancak, beş becerinin kullanma sıklıklarında düşüş olmuştur, üç beceri ise analize dâhil edilememiştir. Gerileme

görülen üç becerinin büyük çoğunluğunun eylem aşamasında yer alan duygu yansıtma, karara varma, seçim yapma, sonuçlar, sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme becerileri olduğu görülmüştür. Özetle, araştırmanın sonuçları modelde yer alan becerilerin grup lideri adaylarına büyük oranda öğretilbildiği ancak, özellikle eylem becerilerinin kullanılma sıklığının gerçek oturumlarda azaldığını göstermiştir. Araştırmacılar bu sonucun grup liderlerinin teorik yönelimlerinden ve eylem becerilerinin son öğrenilen beceriler olması bakımından yeterince üzerine düşünme ve uygulama imkânı bulunamamış olabileceğinden kaynaklanmış olabileceğini belirtmişlerdir.

Psikolojik danışma beceri eğitimine ilişkin Türkiye'deki alanyazın incelendiğinde, araştırmaların çoğunlukla bireyle psikolojik danışma beceri eğitimine odaklandığı (örn. Aladağ, 2013; Aladağ ve diğ., 2014; Yaka, 2011) görülmüş; grupla psikolojik danışma eğitimine ilişkin yalnızca iki araştırmaya rastlanmıştır (Büyükgöze Kavas, 2011; Aladağ ve diğ., 2011). Bireyle psikolojik danışma becerileri eğitimine ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşlerinin incelendiği nitel bir araştırmada 67 psikolojik danışman adayının görüşü incelenmiştir. Elde edilen bulgular, Psikolojik Danışma Becerileri, Spesifik Beceri Eğitimi Yöntemleri, Psikolojik Danışmanlık Algısı, Psikolojik Danışman Adayı Olmak ve Psikolojik Danışma Becerilerini Öğrenme/ Öğretme Süreçleri şeklinde beş tema altında toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman adaylarının görüşleri doğrultusunda, psikolojik danışma becerilerinin öğretiminde sistematik eğitim programlarının kullanılmasının etkili olduğu; aynı zamanda psikolojik danışma becerileri eğitiminin, psikolojik danışman adaylarının mesleki yeterliliklerini arttırdığı ve mesleki kimliklerinin gelişmesini sağladığı görülmüştür (Aladağ ve diğ., 2014).

Türkiye'de grupla psikolojik danışma eğitimi ilgili yapılan sınırlı sayıdaki araştırmadan biri olan araştırmada ise Büyükgöze Kavas (2011), psikolojik danışma ve rehberlik alanında yüksek lisans ve doktora yapan öğrencilerin bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik aldıkları süpervizyona ilişkin görüşlerini araştırmıştır. Araştırma kapsamında 34 yüksek lisans ve doktora öğrencisinin görüşleri Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Uygulama Derslerini Değerlendirme Formu aracılığı ile alınmıştır. Grupla psikolojik danışma uygulama dersine ilişkin bulgular

incelendiğinde, katılımcıların ders kapsamında yapması beklenen oturum sayısının 1 ile 15 arasında değiştiği, ortalama 6 oturum yaptıkları görülmüştür. Bu grupların % 50'sinin dersi alan diğer öğrencilerden, % 24'ünün süpervizör aracılığı ile ulaşılan üyelerden, % 15'inin üniversitenin psikolojik danışma merkezine başvuran üyelerden, % 12'sinin ise grup liderinin kendi çabası ile bulduğu üyelerden oluştuğu ortaya konmuştur. Katılımcılar yaptıkları oturumları video, kasetçalar ve ses kayıt cihazı kullanarak kaydettiklerini ve süpervizörlerin bu oturumları aynalı oda, oturum metni, ses kaydı aracılığı ile değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Buna ek olarak katılımcılar, grupla psikolojik danışma uygulama dersinin kendini ifade etme, empati kurma, etkin dinleme, danışanın ifadelerini somutlaştırma, liderlik becerileri, beden dilini etkili kullanma, duygu ve içerik yansıtma, uygun jest ve mimik kullanma ve oturum süresini etkili yönetebilme anlamında kendilerine fayda sağladığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların uygulama dersi ve süpervizyonu ile ilgili yaşadıkları zorlukların üyelerin gruba karşı direnç göstermesi (% 74), liderin güven ilişkisini kurmakta zorlanması (% 59), grup üyelerinin tanıdık olması (% 53), lider olarak yapılan oturum sayısının az olması (% 50), liderlikten dolayı duyulan heyecan ve kaygı (% 41), danışan bulamamak (% 35), oturumları yazmak (% 29), grupların çabuk dağılması (% 21) ve grup oturumları için uygun mekânın bulunamaması (% 6) olduğu görülmüştür.

Türkiye'de yürütülen bir diğer araştırmada, Aladağ ve arkadaşları (2011) grup lideri adaylarının yaşantıya dayalı grupla psikolojik danışma eğitime ilişkin görüşlerini incelemişlerdir. Bu araştırma kapsamında söz konusu eğitimi alan 56 psikolojik danışman adayının görüşleri Grupla Psikolojik Danışma Uygulaması Dersi Değerlendirme Formu aracılığıyla alınmıştır. Psikolojik danışman adaylarının eğitime ilişkin görüşleri içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi sonucunda psikolojik danışman adaylarının görüşleri roller, süpervizyon ve öneriler olmak üzere üç temel tema altında yer almıştır. Psikolojik danışman adayları eğitim kapsamında üstlendikleri grup lideri, grup üyesi ve gözlemci rollerinin kendilerine mesleki ve kişisel birçok katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Grup lideri olmanın mesleki deneyim ve grupla çalışma becerileri kazanmalarını sağladığını; grup üyesi olmanın kişisel farkındalık kazanmalarına ve grup yaşantısını deneyimlemelerine imkân tanıdığını; gözlemci olmanın ise diğer liderleri gözlemleme, yapılan hatalardan ders çıkarma, farklı liderlik

biçimlerini görmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Psikolojik danışman adayları üstlendikleri rollere bağlı olarak heyecan ve kaygı yaşadıklarını, sorumluluklara bağlı olarak yorgunluk hissettiklerini ama yine de eğitimden keyif aldıklarını ifade etmişlerdir. Buna ek olarak psikolojik danışman adaylarının süpervizörlerinden ve akranlarından aldıkları geribildirimlerden genel olarak memnun oldukları ve bu geribildirimleri faydalı buldukları görülmüştür. Yine benzer olarak, eğitim kapsamında kullanılan formlar psikolojik danışman adayları tarafından etkili, somut, ayrıntılı ve kullanımı kolay bulunmuştur.

Özetle yapılan araştırmalar incelendiğinde, psikolojik danışman adaylarına grup liderliği yeterliklerini kazandırmaya yönelik çok sayıda eğitim modelinin olduğu ve bu modellerin bazılarının etkililiğinin ortaya konduğu görülmektedir. Buna karşın, psikolojik danışman eğitimcilerinin bu eğitim modellerini uygularken yaşayabilecekleri sorunların ve modellerin etkili ve etkisiz yönlerinin farkında olmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Psikolojik danışman eğitimcilerinin var olan eğitim modellerini eğitim verdikleri grubun özelliklerine ve ihtiyaçlarına göre yeniden şekillendirmelerinin gerekli olduğu görülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, deneysel işlem, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve söz konusu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, karma araştırma desenlerinden ardışık açıklayıcı desen kullanılmıştır. Karma yapı, araştırma sürecinde nitel ve nicel verilerin bir arada kullanıldığı bir yapıdır (Creswell, 2003). Karma araştırma desenlerinden biri olan ardışık açıklayıcı desen ise birbirini izleyen üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada katılımcılardan nicel veriler, ikinci aşamada ise nitel veriler toplanmaktadır. Son aşamada ise, nicel ve nitel verilerden elde edilen bulgular bütünleştirilerek yorumlanmaktadır (Creswell, 2003). Ardışık açıklayıcı araştırma deseninin, nicel verilerden elde edilen bulguların nitel veriler ile desteklenmesini ve derinlemesine irdelenmesini sağladığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada da söz konusu desenin kullanılması uygun görülmüştür.

Ardışık açıklayıcı araştırma deseni kapsamında araştırmanın ilk aşamasında, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin, grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine etkisi deneysel desenlerden “ön-test son test kontrol gruplu desen” kullanılarak test edilmiştir (Fraenkel ve Wallen, 1996). Deneysel desen, deneklerin işlem gruplarına seçkisiz olarak atandığı, bağımsız değişkenin araştırmacı tarafından manipüle edildiği ve değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini test etmeyi amaçlayan araştırma desendir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Araştırmada 3x2'lik faktöriyel desen kullanılmıştır. Bu desende, birinci faktör bağımsız işlem gruplarını (deney, karşılaştırma ve kontrol) gösterirken, diğer

faktör bağımlı değişkene ilişkin farklı koşullardaki tekrarlı ölçümleri (ön-test ve son-test) göstermektedir. Araştırmanın deseni Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 2

Araştırmanın Deseni

Gruplar	Ön-test	İşlem	Son-test
Deney	10 dakikalık grupta psikolojik danışma oturumu yürütme	Beceriye Dayalı Psikolojik Danışma Eğitimi (12 hafta)	10 dakikalık grupta psikolojik danışma oturumu yürütme
Karşılaştırma	10 dakikalık grupta psikolojik danışma oturumu yürütme	Yaşantıya Dayalı Psikolojik Danışma Eğitimi (12 hafta)	10 dakikalık grupta psikolojik danışma oturumu yürütme
Kontrol	10 dakikalık grupta psikolojik danışma oturumu yürütme	Müdahale yok	10 dakikalık grupta psikolojik danışma oturumu yürütme

Araştırmanın ikinci aşamasında, araştırmanın deney ve karşılaştırma gruplarında yer alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitimlere ilişkin görüşleri iki ayrı odak grup görüşmesi yapılarak alınmış ve nitel veri seti elde edilmiştir. Son aşamada ise elde edilen nicel ve nitel veriler bütünleştirilerek bir arada yorumlanmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel verilerinin elde edildiği çalışma grubu, 2013-2014 öğretim yılı güz yarıyılında Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (RPD) lisans programında eğitim gören ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 41 dördüncü sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Bu öğrencilerden “Grupla Psikolojik Danışma Beceri ve Teknikleri” seçmeli dersini alan 27 dördüncü sınıf öğrencisi herhangi bir koşul olmaksızın seçkisiz olarak deney ve karşılaştırma gruplarına

atanmıştır. Araştırmanın kontrol grubu ise, “Grupla Psikolojik Danışma” dersini başarıyla tamamlamış ve grupla psikolojik danışma ile ilgili başka herhangi bir ders almamış olan 14 dördüncü sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Deney grubunda yer alan 14 grup lideri adayından dokuzu kadın beşi erkek, karşılaştırma grubunda yer alan 13 grup lideri adayından onu kadın üçü erkek ve kontrol grubunda yer alan 14 grup lideri adayından ise dokuzu kadın beşi erkektir.

Araştırmanın nitel verileri iki ayrı odak grup görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Odak grup görüşmesi aracılığıyla sağlıklı veriler elde edilebilmesi için söz konusu grubun 6-8 kişiden oluşması önerilmektedir (Krueger, 2002). Bu bağlamda, deney grubundan 6 gönüllü öğrenci (1 erkek 5 kadın) ve karşılaştırma grubundan 6 gönüllü öğrenci (1 erkek 5 kadın) olmak üzere 12 kişi araştırmanın nitel verilerinin toplandığı çalışma grubunu oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, araştırmanın nicel ve nitel verilerinin toplanmasında kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel verilerini toplamak amacıyla Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği ve Etkililik Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1.1. Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği (GPDBÖ)

Araştırmada grup lideri adaylarının sergiledikleri grupla psikolojik danışma becerilerini sınıflandırmak ve bu becerilerin kullanım sıklıklarını belirlemek için Smaby ve arkadaşları (1997; akt. Smaby ve diğ., 1999) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanan Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği (GPDBÖ) kullanılmıştır (Bkz. Ek-1). GPDBÖ, grupla psikolojik danışma sürecinin keşif, içgörü ve eylem olmak üzere üç aşaması kapsamında sınıflandırılan 18 grupla psikolojik danışma becerisinden oluşmaktadır. Bu üç aşamanın her biri kendi içinde iki grupla psikolojik danışma sürecini kapsamaktadır. Ölçeğin orijinal formunda, grup lideri

adayının kullandığı grupla psikolojik danışma becerilerinin sıklığı beş dereceli bir ölçek üzerinde (1- hiç, 2- çok az, 3- biraz, 4- çok ve 5- pek çok) değerlendirilmektedir. GPDBÖ'nin hakemler arası güvenirlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucunda, 78 grupla psikolojik danışma oturumunu izleyen üç hakem arasındaki uyuşum oranlarının % 70, % 80 ve % 92 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üç hakemin değerlendirmeleri üzerinden ayrı ayrı hesaplanan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise sırasıyla, .9988, .9977 ve .9939 olarak bulunmuştur (1997; akt. Smaby ve diğ., 1999).

Araştırma kapsamında GPDBÖ'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışması için öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılardan biri olan M. H. Smaby'den ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması için gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra, GPDBÖ araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve oluşturulan Türkçe form psikolojik danışma ve rehberlik alanında en az doktora derecesine sahip ve İngilizce'ye hâkim beş uzmana verilerek çevirinin dil ve içerik bakımından uygunluğu kontrol edilmiştir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda Türkçe forma son hali verilerek ölçeğin dil geçerlik çalışması tamamlanmıştır.

GPDBÖ'nin Türkçe uyarlamasının güvenirlik çalışması kapsamında, yüksek lisans öğrencilerinin grupla psikolojik danışma oturumlarından alınan onar dakikalık dört görüntü kaydı üç hakem tarafından GPDBÖ'nin Türkçe formu aracılığı ile değerlendirilmiştir. Hakemler arası güvenirlik, kategorik değişkenlere ilişkin hakem tutarlılığının hesaplanması için önerilen Cohen'in Kappa katsayısı ile hesaplanmıştır (Shoukri, 2004). Örnek dört grupla psikolojik danışma oturumu kesiti için üç hakemin tutarlılığını gösteren Kappa katsayısı sırasıyla ortalama .74, .72, ve .72 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, GPDBÖ Türkçe formunun grupla psikolojik danışma becerilerini değerlendirmede tutarlı değerlendirmeler yapmaya olanak sağlayan bir araç olduğunu ortaya koymuştur.

3.3.1.2. Etkililik Değerlendirme Ölçeği (EDÖ)

Araştırmada grup lideri adaylarının sergiledikleri grupla psikolojik danışma becerilerini kullanmadaki etkililik düzeylerini belirlemek için Elliott (1985) tarafından geliştirilip Denizli (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Etkililik Değerlendirme Ölçeği (EDÖ) kullanılmıştır (Bkz. Ek-2). EDÖ, psikolojik danışman tepkilerinin

etkililiğini değerlendirmek üzere geliştirilmiş Likert tipi bir ölçektir. Bir psikolojik danışman tepkisi dokuz dereceli bir ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin dereceleri, (1) *son derece engelleyici*, (2) *oldukça engelleyici*, (3) *orta derecede engelleyici*, (4) *biraz engelleyici*, (5) *nötr*, (6) *biraz yardımcı*, (7) *orta derecede yardımcı*, (8) *oldukça yardımcı*, (9) *son derece yardımcı* şeklinde sıralanmaktadır. EDÖ Türkçe formunun güvenirlik çalışması kapsamında, iki psikolojik danışma oturumu incelenerek, psikolojik danışma tepkileri üç hakem tarafından EDÖ Türkçe formu ile değerlendirilmiştir. Üç hakemin tutarlılık düzeyleri iki örnek için sırasıyla .72 ve .75 olarak bulunmuştur (Denizli, 2010). Bu sonuçlar, EDÖ'nün Türkçe formunun psikolojik danışma tepkilerini değerlendirmede hakemler arası tutarlılık gösterdiğine işaret etmektedir (Denizli, 2010). Bu çalışmada yapılan güvenirlik çalışması kapsamında on dakikalık dört grupta psikolojik danışma oturumu üç hakem tarafından incelenmiş ve hakemlerin grupta psikolojik danışma becerilerinin etkililiğine ilişkin verdiği puanlar arasındaki tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla sürekli değişkenler için hakemler arası tutarlılığı hesaplamakta kullanılan intraclass (sınıf - içi) korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Shoukri, 2004). Üç hakemin tutarlılık katsayısı .70 olarak bulunmuştur ve bu değer yüksek düzeyde bir uyuma işaret etmektedir (Heppner, Wampold ve Kivlighan, 2008).

3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları

Bu araştırma kapsamında, grup lideri adaylarının aldıkları eğitimle ilgili görüşlerinin alınması için kullanılan odak grup görüşme formlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.2.1. Odak Grup Görüşme Formu

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının görüşlerini almak amacıyla araştırmacı tarafından dört sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir Odak Grup Görüşme Formu hazırlanmıştır (Bkz. Ek-3 ve Ek-4). Hazırlanan Odak Grup Görüşme Formu nitel araştırma alanında tecrübeli iki öğretim üyesine verilerek bu kişilerin görüşleri

alınmıştır. Geribildirimler doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılarak forma son hali verilmiştir.

3.4. Deneysel İşlem

Bu araştırmanın deney grubunda uygulanan Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve karşılaştırma grubunda uygulanan Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi, araştırmanın yapıldığı 2013-2014 öğretim yılı güz yarıyılında Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü RPD Lisans Programı'nda seçmeli ders olarak yer alan “Grupla Psikolojik Danışma Beceri ve Teknikleri” dersi kapsamında yürütülmüştür.

Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü RPD Anabilim Dalı'nda görev yapan ve Grupla Psikolojik Danışma Beceri ve Teknikleri dersini yedi yıldır veren erkek bir öğretim üyesi, deney grubunda Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni; karşılaştırma grubunda ise Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni vermiştir. Eğitimler başlamadan önce her iki grupta da yürütülecek eğitim programlarının kapsamı ve işlenişi ders sorumlusunun görüşü alınarak belirlenmiştir. Öğretim üyesine Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ile ilgili detaylı bilgiler verilmiş ve her ders öncesinde ders sorumlusu öğretim üyesi ile bir araya gelinerek söz konusu eğitiminin işlenişi detaylı şekilde ele alınmıştır.

İki grupta yürütülen eğitimler aynı gün içinde (deney grubu öğleden sonra, karşılaştırma grubu sabah), aynı derslikte ve her hafta üç ders saati olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan her iki eğitim yönteminin kapsamı başlıklar altında aşağıda sunulmuştur.

3.4.1. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi

Deney grubunda yer alan grup lideri adaylarına Smaby ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından uyarlanan Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi verilmiştir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında yer alan 18 grupla psikolojik danışma becerisi 12 haftalık süre zarfında grup lideri adaylarına öğretilmiştir (Bkz. Tablo 1).

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi sırasıyla aşağıdaki basamaklar halinde uygulanmıştır.

1. *Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi Modelinin Tanıtılması*

İlk derste grup lideri adaylarına Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin içeriği ve işlenişi ile ilgili bilgi verilmiştir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nde yer alan aşama, süreç ve beceriler genel hatları ile projeksiyon cihazı kullanılarak gruba sunulmuştur. Dersin nasıl işleneceği ile ilgili detaylı bilgiler verilmiştir. Daha sonra, öğrencilere eğitim kapsamında öğretilen 18 becerinin sergilendiği 25 dakikalık grupla psikolojik danışma oturumunun görüntü kaydı izletilmiş ve kayıta sergilenen becerilerle ilgili soruları cevaplandırılmıştır. Bu aşama üç ders saati sürmüştür.

2. *Keşif Aşaması'nın Tanıtılması*

Bu aşamada, grup lideri adaylarına keşif aşamasının özellikleri, bu aşamada yer alan süreçler ve becerilerle ilgili bilgiler anlatım yöntemi ile sunulmuştur. Bu aşamada yer alan altı beceriden (Bkz. Tablo 1) her birinin tanımı, işlevleri, nasıl kullanıldığı ve bu becerileri kullanırken dikkat edilmesi gereken noktalar detaylı şekilde anlatılmıştır. Ayrıca, derste sunulan bilgilere ilişkin yazılı materyaller öğrencilere dağıtılmıştır (Bkz. Ek-5). Dersin sunulmasını izleyen aşamada, grup lideri adaylarına keşif aşamasında yer alan altı grupla psikolojik danışma becerisinin sergilendiği 10 dakikalık eğitim filminin görüntü kaydı izletilmiştir. Ardından filmde yer alan beceriler üzerine tartışılmıştır. Bu aşama üç ders saati sürmüştür.

3. *Keşif Aşaması Becerilerinin Sergilenmesi ve Geribildirim*

Bu aşamada grup lideri adaylarının, keşif aşamasında yer alan altı beceriyi sergilemesi sağlanmıştır. Bu amaçla, her bir grup lideri adayından kendi sınıf arkadaşlarından oluşan gruba, beş dakika boyunca liderlik etmesi ve keşif aşamasında yer alan altı beceriyi mümkün olduğunca sergilemesi istenmiştir. Grup üyesi olan öğrencilere ise grup yaşantısı süresince spontan olarak istedikleri konu veya konular ile ilgili paylaşımlarda bulunmaları söylenmiştir. Her grup lideri adayının performansı görüntülü olarak kaydedilmiş ve bu görüntü kaydı sınıf ortamında yeniden izlenmiştir. Ardından, gruba liderlik

yapan adaydan, bu aşamada yer alan becerilerin hangilerini etkili ya da hangilerini etkisiz kullandığını ifade etmesi istenmiştir. Daha sonra grup üyesi olan öğrenciler, grup liderine grupla psikolojik becerilerine ilişkin olarak geribildirim vermiştir. Bunu izleyen aşamada, gruba liderlik yapan adaya ders sorumlusu öğretim üyesi tarafından geribildirim verilmiştir. Geribildirim sürecinin ardından grup lideri adayının, kullanması gerekirken kullanmadığı veya etkisiz kullandığını düşündüğü becerileri yeniden sergilemesi istenmiş, zorlandığı noktalarda öğretim üyesi ipucu vererek söz konusu becerilerin etkili bir şekilde yeniden sergilenmesini sağlamıştır. Bu aşama altı ders saati sürmüştür.

4. *İçgörü Aşaması'nın Tanıtılması*

Bu aşamada, grup lideri adaylarına içgörü aşamasının özellikleri, bu aşamada yer alan süreçler ve becerilerle (Bkz. Tablo 1) ilgili bilgiler anlatım yöntemi ile sunulmuştur. Bu aşamada yer alan altı beceriden her birinin tanımı, işlevleri, nasıl kullanıldığı ve bu becerileri kullanırken dikkat edilmesi gereken noktalar detaylı şekilde anlatılmıştır. Ayrıca, derste sunulan bilgilere ilişkin yazılı materyaller öğrencilere dağıtılmıştır (Bkz. Ek-5). Dersin sunumunu izleyen aşamada grup lideri adaylarına içgörü aşamasında yer alan altı grupla psikolojik danışma becerisinin sergilendiği 10 dakikalık eğitim filminin görüntü kaydı izletilmiştir. Ardından, filmde yer alan beceriler üzerine tartışılmıştır. Bu aşama üç ders saati sürmüştür.

5. *İçgörü Aşaması Becerilerinin Sergilenmesi ve Geribildirim*

Bu aşamada grup lideri adaylarının, içgörü aşamasında yer alan altı beceriyi sergilemesi sağlanmıştır. Grup lideri adaylarının söz konusu becerileri sergilemesi ve performanslarına ilişkin geribildirim almaları sırasında üçüncü basamakta detaylı şekilde açıklanan adımlar aynı şekilde tekrar edilmiştir. Tüm grup lideri adaylarının, sırasıyla grup liderliği yapmalarının ardından bu aşama tamamlanmıştır. Bu aşamada yer alan işlemler altı ders saati sürmüştür.

6. *Eylem Aşaması'nın Tanıtılması*

Bu aşamada grup lideri adaylarına eylem aşamasının özellikleri, bu aşamada yer alan süreçler ve becerilerle (Bkz. Tablo 1) ilgili bilgiler anlatım yöntemi ile sunulmuştur. Bu aşamada yer alan altı beceriden her birinin tanımı, işlevleri, nasıl kullanıldığı ve bu becerileri kullanırken dikkat edilmesi gereken noktalar detaylı şekilde ele alınmıştır. Sunulan bilgilere ilişkin yazılı materyaller öğrencilere dağıtılmıştır (Bkz. Ek-5). Dersin sunumunu izleyen aşamada grup lideri adaylarına eylem aşamasında yer alan altı grupla psikolojik danışma becerisinin sergilendiği beş dakikalık eğitim filminin görüntü kaydı izletilmiştir. Ardından, filmde yer alan beceriler üzerine tartışılmıştır. Bu aşama üç ders saati sürmüştür.

7. *Eylem Aşaması Becerilerinin Sergilenmesi ve Geribildirim*

Bu aşamada grup lideri adaylarının, eylem aşamasında yer alan altı beceriyi sergilemesi sağlanmıştır. Grup lideri adaylarının söz konusu becerileri sergilemesi ve performanslarına ilişkin geribildirim almaları sırasında üçüncü basamakta detaylı şekilde açıklanan adımlar aynı şekilde tekrar edilmiştir. Tüm grup lideri adaylarının gruba liderlik ettikleri bu aşama altı ders saati sürmüştür.

8. *Keşif, İlgörü ve Eylem Aşamalarının Yeniden Gözden Geçirilmesi*

Bu aşamada grup lideri adaylarının, eğitim modelinde yer alan 18 beceriyi sergilemeleri amaçlanmıştır. Performansların sergilenmesi ve geribildirim süreci üçüncü maddede açıklanan adımlar izlenerek tamamlanmıştır. Bu aşama altı ders saati sürmüştür.

3.4.2. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi

Araştırmanın karşılaştırma grubunda yer alan grup lideri adaylarına, kendi aralarında oluşturdukları gruplarda sırayla liderlik yaptıkları Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi verilmiştir. İç grup-dış grup modeli (Aladağ ve diğ., 2011) olarak da adlandırılan bu eğitim modeli kapsamında, 11 hafta boyunca her grup lideri adayı, sınıf arkadaşlarının grup üyesi olarak yer aldığı yedi kişilik bir gruba (iç grup) en

az bir kez liderlik etmiştir. Yedi kişiden oluşan diğer bir grup (dış grup) ise, bu grubu gözlemlemiştir. İki grubun da sırasıyla iç ve dış grup olarak yer aldıkları söz konusu eğitim modeli sırasıyla aşağıdaki basamaklar halinde uygulanmıştır.

1. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin Tanıtılması ve Grupların Belirlenmesi

İlk derste grup lideri adaylarına Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin içeriği ve işlenişi ile ilgili bilgi verilmiştir. Dersin nasıl işleneceğine dair detaylı bilgiler gruba verilerek, eğitim sürecinde kullanılacak formlar (Bkz. Ek-6, Ek-7, Ek-8, Ek-9; Grup Oturumuna Hazırlık Formu, Grup Oturumunu Değerlendirme Formu, Grupla Psikolojik Danışma Oturumu Notları, Grup Lideri Adayını Değerlendirme Formu) projeksiyon cihazı kullanılarak grup lideri adaylarına ayrıntılı şekilde tanıtılmıştır. Ardından grup lideri adaylarının yer alacağı küçük gruplar belirlenmiş ve liderlik yapacakları haftalar kura ile belirlenmiştir. İlk beş hafta boyunca birinci, son beş hafta boyunca ise ikinci grubun ilk olarak iç grup olmasına karar verilmiştir. Gruplarda yer alan öğrencilerden, daha önceki grup deneyimlerinde de olduğu gibi gerçek yaşantılarını grup ortamında paylaşmaları istenmiştir.

2. Grup Oturumuna Hazırlık Aşaması

İlk dersi izleyen 11 hafta boyunca, her hafta iki öğrenci etkileşim gruplarına liderlik etmiştir. “Grup Oturumuna Hazırlık Formu”nu dolduran grup lideri adayları, dersin yapılacağı haftanın başında belirlenen gün ve saatte, ders sorumlusu öğretim üyesi ile bir araya gelerek yürütecekleri gruba ilişkin hazırlıklarını paylaşmışlardır. Grup Oturumuna Hazırlık Formu, (a) bir önceki oturumun içeriği, (b) bir önceki grup oturumunda oluşan en temel üç kritik olayın ve her olayda yer alan terapötik faktörlerin belirlenmesi, (c) grup üyelerine ilişkin gözlemler, (d) yönetilecek grup oturumunun hedefleri, (e) yapılması planlanan müdahale ve etkinlikler ve (f) süpervizyon sürecinde üzerinde durulması istenen konular olmak üzere altı bölümden oluşmaktadır. Yaklaşık olarak 45 dakika süren görüşmede, öğretim üyesi doldurulan form üzerinden grup lideri adaylarına geribildirim vermiş ve varsa adayın sorularını yanıtlamıştır.

3. Grup Süreci

Grup oturumuna hazırlık aşamasını tamamlayan grup lideri adayları, yaklaşık 60 dakika süren etkileşim grubuna liderlik yapmıştır. Bu aşamada öğretim üyesi ve dış grupta yer alan grup lideri adayları ise süreci gözlemleyerek “Grup Lideri Adayını Değerlendirme Formu”nu doldurmuşlardır. Bu form grup lideri adayının sergilediği tutum, davranışlar ve becerilere ilişkin ifadeleri kapsamaktadır. Grup sürecinin sona ermesi ile iç grupta üye olarak yer alan öğrenciler sınıftan ayrılmıştır. Bu aşama 11 hafta boyunca tekrarlanmıştır.

4. Geribildirim Süreci

Bu aşamada, öncelikle dış grupta yer alan grup lideri adayları gruba liderlik eden sınıf arkadaşlarına gözlemleri doğrultusunda geribildirim vermişlerdir. Bunu izleyen aşamada ise ders sorumlusu öğretim üyesi grup lideri adayına performansına ilişkin geribildirim vermiştir. Geribildirim sürecinde grup lideri adayının hem olumlu yönlerine vurgu yapılmış, hem de adayın geliştirmesi gereken noktalara dikkat çekilmiştir. Grubu yöneten her grup lideri adayına geribildirim verilmesine ayrılan süre yaklaşık 25 dakikadır. Bu aşama 11 hafta boyunca tekrarlanmıştır.

5. Grup Oturumunu Değerlendirme Aşaması

Grup oturumunun tamamlanmasını izleyen hafta içinde, o hafta gruba liderlik yapan grup lideri adayı “Grup Oturumunu Değerlendirme Formu”nu doldurarak öğretim üyesine teslim etmiştir. Bu form; (a) grup oturumunun içeriği, (b) grup oturumunda oluşan en temel üç kritik olayın ve her olayda yer alan terapötik faktörlerin belirlenmesi, (c) grup üyelerine ilişkin gözlemler, (d) yönetilen grup oturumunun hedefler ve yapılan müdahaleler/etkinlikler çerçevesinde değerlendirilmesi ve (e) özdeğerlendirme olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

Grup oturumunun tamamlanmasını izleyen hafta içinde o hafta grupta üye olarak yer alan grup lideri adayları ise o hafta grup lideri kendileriymiş gibi “Grupla Psikolojik Danışma Oturumu Notları” formunu doldurmuşlardır. Bu form; (a) önceki oturumdan kalan işler, (b) üyelerin durumunu, gündemi ve etkileşimi, (c) hedefler, (d)

beceriler/müdahaleler, (e) sonraki oturum ve (f) değerlendirmeler olmak üzere altı bölümden oluşmaktadır. Bu aşama 11 hafta boyunca tekrarlanmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, hem nitel hem de nicel veriler toplandığı için her iki veri toplama süreci aşağıda ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

3.5.1. Nicel Verilerin Toplanması

Araştırmanın nicel verileri deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarından ön-test ve son-test uygulamaları aracılığı ile elde edilmiştir. Ön-test uygulamasına geçilmeden önce grup lideri adaylarının yazılı onayları Bilgilendirilmiş Onay Formu (Bkz. Ek-10) aracılığı ile alınmıştır.

Ön-test ve son-test uygulamalarının gerçekleştirilmesi amacıyla beş standart danışandan oluşan bir grupla psikolojik danışma grubu oluşturulmuştur. 2013-2014 öğretim yılı güz yarıyılında Ege Üniversitesi Tiyatro Topluluğu'nda oyuncu olarak yer alan ve Ege Üniversitesi'nin çeşitli lisans programlarında eğitim gören ikisi kadın, üçü erkek olmak üzere toplam beş öğrenci araştırmada standart danışan/grup üyesi olarak yer almışlardır. Ön-testten önce standart danışanlara araştırmacı tarafından Beceriye Dayalı Psikolojik Danışma Eğitimi ile ilgili üç saatlik bir eğitim verilmiş ve grupla psikolojik danışma sürecini gözlemlemelerini sağlamak amacıyla kısa eğitim filmleri izletilmiştir. Standart danışanların ön-test ve son-testte grupla psikolojik danışma sürecinde paylaşacakları ortak sorunun teması, "*Üniversiteden mezun olmakla ilgili kaygılar*" olarak belirlenmiştir. Grup üyesi olarak rol oynayacak her bir standart danışandan, belirlenen konu ile ilgili kendi deneyimlerini de kullanarak her seferinde mümkün olduğunca aynı biçimde rol oynaması istenmiştir.

Deneyisel işleme başlanmadan bir hafta önce ön-test, eğitimlerin tamamlanmasının ardından ise son-test uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ön-test ile son-test arasında 12 hafta bulunmaktadır.

Ön-testte, tüm katılımcılar eğitilmiş beş standart danışandan oluşan bir grupla 10 dakikalık bir grupla psikolojik danışma oturumu gerçekleştirmişlerdir. Katılımcılara, beş grup üyesinden oluşan bir gruba 10 dakika boyunca liderlik yapacakları ve liderlik

yapacakları oturumun, 10 hafta sürecek bir grupla psikolojik danışma sürecinin yedinci oturumu olduğunu varsaymaları söylenmiştir. Grubun yedinci oturumda olduğunun söylenmesinin amacı, katılımcıların grupta güvenin ve grup birliğinin olduğu ilerleyen oturumlarda kullanılması önerilen ileri düzey grupla psikolojik danışma becerilerini kullanmaktan çekinmemelerini sağlamaktır. Bunun dışında, katılımcılara oturumu nasıl yöneteceklerine dair başka herhangi bir yönerge verilmemiştir.

Son-testte, ön-testte yapılan işlemler tekrarlanmıştır. Son-testte katılımcılara aynı yönerge verilerek, aynı grup üyelerinden oluşan gruba yine on dakika boyunca liderlik yapmaları istenmiştir. Son-testte, ön-testte var olan koşullar mümkün olduğunca korunmaya çalışılmıştır. Ön-test ve son-testte grup lideri adaylarının oturum yürütme sıraları seçkisiz olarak belirlenmiştir.

Ön-test ve son-test kapsamında katılımcıların yaptıkları oturumların görüntü kayıtları alınmıştır. Bu kayıtlar bir uzman tarafından düzenlenerek görüntü kayıtlarını değerlendirecek olan hakemlere iletilmiştir. Araştırmada yer alan üç kadın hakemden ikisi Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü RPD Bilim Dalı'nda doktora öğrenimine devam ederken, hakemlerden biri Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü RPD Bilim Dalı'nda doktora öğrenimini tamamlamıştır. Verilerin değerlendirilmesi sürecine geçilmeden önce, hakemlere araştırmacı tarafından Beceriye Dayalı Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin beş saatlik bir eğitim verilmiştir. Eğitim kapsamında hakemlere söz konusu eğitim modeli ve bu modelde yer alan 18 grupla psikolojik danışma becerisi detaylı olarak açıklanmıştır ve bu bilgilerin yer aldığı materyaller verilmiştir (Ek-5). Hakemler daha sonra araştırma kapsamında hazırlanan ve grupla psikolojik danışma becerilerinin sergilendiği eğitim filmlerini izlemişlerdir. Filmlerin izlenmesinin ardından araştırmacı tarafından hakemlere görüntü kayıtlarını nasıl değerlendireceklerine ilişkin bilgiler verilmiş ve örnek iki görüntü kaydı üzerinden grupla psikolojik danışma becerilerini değerlendirerek tartışmaları sağlanmıştır.

Eğitimin ardından hakemler arası güvenilirlik düzeyinin, araştırmanın asıl verilerinin değerlendirilmesine geçilmesi için yeterli olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hakemler, araştırmanın çalışma grubunda yer almayan ve Ege Üniversitesi RPD Yüksek Lisans Programı öğrencilerine ait 10 dakikalık dört görüntü kaydını izleyerek grup liderlerinin tepkilerini GPDBÖ ve EDÖ'yü kullanarak

değerlendirmişlerdir. Söz konusu görüntü kayıtlarının araştırmada kullanılabilmesi amacıyla grup liderlerinin ve grup üyelerinin yazılı izinleri alınmıştır. Hakemlerin GPDBÖ'yi kullanırken ne ölçüde tutarlı olduğunu belirlemek amacıyla kategorik değişkenlere ilişkin hakem tutarlılığının hesaplanması için önerilen Cohen'in Kappa katsayısı hesaplanmıştır (Shoukri, 2004). Örnek dört grupta psikolojik danışma oturumu kesiti için üç hakemin tutarlılığını gösteren Kappa katsayısı sırasıyla ortalama .74, .72 ve .72 olarak bulunmuştur. Ayrıca hakemlerin grupta psikolojik danışma becerilerinin etkililiğini EDÖ ile değerlendirmelerindeki tutarlılığı ortaya koymak amacıyla intraclass (sınıf - içi) korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Shoukri, 2004). Üç hakemin tutarlılık katsayısı .70 olarak bulunmuştur. Elde edilen Kappa ve intraclass katsayılarının yüksek bir tutarlılık düzeyine işaret ettiği görülmüştür (Heppner ve diğ., 2008).

Hakemler arası tutarlılığın istenen düzeyde olduğunun saptanmasının ardından, asıl verilerin değerlendirilmesi sürecine geçilmiştir. Oturumlarda kullanılan grupta psikolojik danışma becerilerinin GPDBÖ ve EDÖ ile değerlendirilmesi bir web sitesi aracılığıyla bilgisayar ortamında yapılmıştır (Ek-11). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi alanında bir uzman tarafından hazırlanan web sitesi grup lideri adaylarının verdiği sözel tepkileri, Grupla Psikolojik Danışma Becerileri'ni ve Etkililik Değerlendirme Ölçeği'ni kapsamaktadır. Hakemler, grup lideri adaylarının verdikleri sözel tepkileri değerlendirirken her bir tepkinin önce kategorisini belirlemişler, ardından da etkililiğini derecelendirmişlerdir. Değerlendirme işlemi bittiğinde, hakemler arasındaki kodlama farklılıklarına bakılmış, iki hakem ile üçüncü hakem arasında bir anlaşmazlık olduğunda iki hakemin ortak kararı geçerli sayılmıştır. Üç hakem de birbirinden farklı bir sınıflama yaptığında ise bu tepkilerin kategorileri hakemlerce yeniden tartışılıp karara bağlanmıştır (Hill ve Lambert, 2004). Hakemler görüntü kayıtlarını birbirinden bağımsız olarak değerlendirmişlerdir.

Araştırmada değerlendirilen her sözel tepki, grup lideri adayının söze başlaması ile bir diğer kişinin söze başlamasına kadar verilen tepkidir (Hill ve Lambert, 2004). Grup lideri adayı, bir kerede birden fazla sözel tepki verdiyse hakemler bu sözel tepkide yer alan tüm becerileri değerlendirmişlerdir. Ayrıca, hakemlerin yansızlıklarını korumaları amacıyla, görüntü kayıtlarının hangi gruba ve hangi ölçüme ait olduğu belirtilmemiştir.

3.5.2. Nitel Verilerin Toplanması

Araştırmanın nitel verileri deney ve karşılaştırma gruplarında yer alan ve odak grup görüşmesine katılmaya gönüllü grup lideri adayları ile gerçekleştirilen iki ayrı odak grup görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Bu araştırmanın nitel verilerinin toplanmasında odak grup görüşmesinin tercih edilmesinin nedeni, bir kerede birden çok kişiye ulaşarak, ortak deneyimlere sahip kişilerden daha zengin veriler toplamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Odak grup görüşmelerine başlanmadan önce Bilgilendirilmiş Onay Formu (Bkz. Ek-12) aracılığı ile grup lideri adaylarının yazılı onayları alınmıştır. Odak grup görüşmeleri araştırmacı tarafından Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü RPD Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Birimi'nde biri sabah, biri öğleden sonra olmak üzere aynı gün içinde gerçekleştirilmiştir. Görüntü kayıt aracı ile kaydedilen görüşmeler yaklaşık 50 dakika sürmüştür.

3.6. Verilerin Analizi

Bu araştırmada nitel ve nicel verilerin analizleri ayrı olarak yapılacağından aşağıda farklı başlıklar halinde sunulmuştur.

3.6.1. Nicel Verilerin Analizi

Araştırmanın denencelerin test edilmesine geçilmeden önce, hakemlerin grup lideri adaylarının ön-test ve son-test oturumlarında kullandıkları grupla psikolojik danışma becerilerinin sınıflandırılmasına ve bu becerilerin etkililik düzeylerine ilişkin verdikleri puanlar için hakemler arası güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Bu bağlamda hakemlerin grupla psikolojik danışma becerilerinin sınıflandırılmasına yönelik değerlendirmelerinin tutarlılığının belirlenmesi amacıyla hakem çiftleri için Kappa katsayıları hesaplanmıştır. Hakemlerin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanmadaki etkililik düzeylerine yönelik değerlendirmeleri için ise intraclass (sınıf- içi) korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Ardından, araştırma denencelerinin test edilmesi için katılımcıların ön-test ve son-test uygulamasında yürüttükleri 10 dakikalık grupla psikolojik danışma oturumlarında, grup lideri adaylarının hakemler tarafından değerlendirilen grupla psikolojik danışma becerileri düzeyleri açısından gruplar içinde ve gruplar arasında

anlamalı düzeyde fark olup olmadığının, ayrıca zaman ve grup ortak etkisinin anlamalı olup olmadığının belirlenmesinde karışık ölçümler için 2X3 faktörlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizinde kullanılacak veri seti oluşturulurken önce, her grup lideri adayının oturumlarda kullandıkları grupla psikolojik danışma becerilerine hakemlerin verdikleri puanların ortalamaları alınmıştır. Veri seti oluşturulurken yapılan bu işlemler, deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarındaki grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte yaptıkları grupla psikolojik danışma oturumları için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel analizleri, PASW Statistics 18.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

3.6.2. Nitel Verilerin Analizi

Araştırmanın nitel verilerinin analizine geçilmeden önce, araştırmacı tarafından odak grup görüşmelerinin deşifreleri yapılmıştır. Ardından nitel verilerin kodlanması, temalara ulaşma, veriyi örgütleme, bulguların yorumlanması ve raporlaştırılması olmak üzere dört temel aşamadan oluşan içerik analizi ile veriler analiz edilmiştir (Bogdan ve Biklen, 1998).

Nitel veri analizinin güvenilirliğinin artırılması amacıyla deşifreler nitel araştırma konusunda bilgili ve tecrübeli iki öğretim üyesi tarafından kodlanmıştır. Daha sonra bu kodlamalar araştırmacının kodlamaları ile karşılaştırılmış ve söz konusu tema ve kodların benzer olduğu görülmüştür. Sonuç olarak araştırmanın nitel boyutunun kategori, ana tema, tema ve kodlarına ulaşılmıştır.

3.6.2.1. Nitel Verilerin Geçerliği ve Güvenirliği

Araştırmanın nitel verilerinin geçerlik ve güvenirliliğini sağlamak amacıyla araştırmacı tarafından bazı önlemler alınmıştır. Araştırmanın iç geçerliğini sağlamak amacıyla grup lideri adayları ile uzun süreli etkileşim kurulmuş ve bu yolla araştırmacı etkisi azaltılmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Buna ek olarak, araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan odak grup görüşme formu oluşturulurken uzman görüşüne başvurulmuş ve veriler araştırmacı dışında iki uzman tarafından daha kodlanmıştır. Ayrıca, “ulaşılan sonuçların gerçeği temsil etmede ne derece yeterli olduğunu anlamak” (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 268) amacıyla veri toplama sürecinin

hemen sonunda veriler özetlenerek katılımcıların verilerin doğruluğuna ilişkin görüşleri istenerek katılımcı teyidi alınmıştır. Araştırmanın dış geçerliğini sağlamak için ise araştırmanın örnekleme, ortamı ve süreçleri ayrıntılı olarak tanımlanmış ve bu yolla başka örneklemelerle karşılaştırma yapma olanağı sağlanmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Ayrıca elde edilen nitel veriler, yorum katılmadan ayrıntılı olarak betimlenmiş ve bulgular sunulurken yeterli sayıda doğrudan alıntıya yer verilmiştir.

Araştırmanın iç güvenilirliğini güvence altına almak amacıyla görüşmeci her iki odak grup görüşmesinde de aynı soruları benzer bir tutumla sormuş, görüşmelerin görüntü kaydını almış ve verilerin kodlanması sürecinde tutarlı bir kavramlaştırma yaklaşımı kullanmıştır. Araştırmanın dış güvenilirliğini sağlamak amacıyla ise araştırmada kullanılan tüm veri toplama araçları, görüşmelerin yazılı dökümleri ve analiz aşamasında yapılan kodlamalar araştırmacı tarafından saklanmıştır. Bununla birlikte araştırmacı, benzer araştırmalar yürüten araştırmacılara yol gösterici olması için araştırma sürecindeki rolüne araştırma raporunda yer vermiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

3.6.2.2. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi RPD Lisans Programı'ndan mezun olmuş, ardından Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü RPD Bilim Dalı'ndan yüksek lisans derecesini almıştır. Ardından Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü RPD Bilim Dalı'nda doktora eğitimine başlamıştır. Aynı zamanda Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü RPD Anabilim Dalı'nda altı yıldır araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

Araştırmacı, Ege Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, RPD lisans eğitimi sırasında üç kredilik *Nitel Araştırma Yöntemleri* dersini almış ve bu ders kapsamında bir nitel araştırma süreci yürütmüştür. Bununla birlikte araştırmacı lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenimi süresince grupla psikolojik danışma ile ilgili teorik ve uygulamalı dersler almıştır. Ayrıca, ilgili alanyazını sürekli olarak takip etmektedir.

Araştırmacı, araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik sorunlarının farkındadır ve tüm araştırma süreci boyunca bunlarla ilgili önlemleri almaya özen göstermiştir. Araştırmacı katılımcılara zarar verebilecek durumlardan özellikle kaçınmış ve deney süreci

öncesinde katılımcılara süreçle ilgili detaylı bilgi vererek katılımcıların yazılı onaylarını almıştır. Araştırmacı odak grup görüşmelerinde katılımcılara araştırmanın amacını ve sonuçların nasıl ve nerede kullanılacağını iyi açıklamış, katılımcıların soruları bir çekinceleri olmadan içtenlikle yanıtlamalarını sağlamaya çalışmıştır.

Bunlara ek olarak, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin yazılı ve görsel eğitim materyalleri araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Araştırmacı, deney ve karşılaştırma gruplarında eğitim veren öğretim elemanına, araştırmanın ön-test ve son-test uygulamalarında yer alan standart danışanlara ve araştırmanın verilerini değerlendiren hakemlere gerekli eğitimleri vermiştir. Ayrıca 12 hafta süren eğitimler boyunca deney ve karşılaştırma gruplarında gözlemci olarak da yer almıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak, araştırmanın nicel verilerinin analiz edilmesi sonucu elde edilen hakemler arası güvenilirliğe ilişkin bulgular, grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve etkililik düzeylerine ilişkin ön analizler ve araştırma problemlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. İkinci olarak ise, araştırmanın nitel verilerinin analiz edilmesi sonucu elde edilen kategori, ana tema, tema ve kodlara yer verilmiştir.

4.1. Hakemler Arası Güvenirliğe İlişkin Bulgular

Hakemlerin deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testlerde kullandıkları grupla psikolojik danışma becerilerini sınıflandırırken ne ölçüde tutarlı olduklarını belirlemek amacıyla Kappa katsayısı; kullanılan bu becerilerin etkililiğini değerlendirmedeki tutarlılıklarını ortaya koymak amacıyla ise intraclass (sınıf - içi) korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Shoukri, 2004).

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarındaki grup lideri adaylarının yürüttükleri 10 dakikalık 41 ön-test oturumu için hakemlerin grupla psikolojik danışma becerilerini sınıflamadaki tutarlılıklarını gösteren Kappa katsayısı hakem çiftlerinin her biri için .74 bulunmuştur. Hakemlerin, bu grupla psikolojik danışma becerilerinin etkililik düzeylerini derecelendirirken verdikleri puanlar için hesaplanan intraclass korelasyon katsayısı ise .73 bulunmuştur.

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarındaki grup lideri adaylarının yürüttükleri 10 dakikalık 41 son-test oturumu için hakemlerin grupla psikolojik danışma becerilerini sınıflamadaki tutarlılıklarını gösteren Kappa katsayısı hakem çiftleri için .73, .74 ve .74 bulunmuştur. Hakemlerin, bu grupla psikolojik danışma becerilerinin etkililik düzeylerini derecelendirirken verdikleri puanlar için hesaplanan intraclass korelasyon katsayısı ise .66 bulunmuştur.

Elde edilen Kappa ve intraclass katsayıları hakemler arasında yüksek düzeyde bir tutarlılık olduğunu işaret etmektedir (Heppner ve diğ., 2008).

4.2. Grup Lideri Adaylarının Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanma Sıklıklarına ve Etkililik Düzeylerine İlişkin Ön Analizler

Araştırma denencelerinin test edilmesine geçilmeden önce deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test oturumlarında sergiledikleri grupla psikolojik danışma becerilerinin sıklıklarına ilişkin dağılım incelenmiş ve Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

Katılımcıların Ön-test ve Son-testte Kullandıkları Grupla Psikolojik Danışma Becerilerinin Sıklığına İlişkin Frekans Dağılımı

Beceri	Deney		Karşılaştırma		Kontrol	
	Öntest	Sontest	Öntest	Sontest	Öntest	Sontest
	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)
Sözel Takip	6	11	6	6	4	4
Açık Uçlu Soru	50	81	49	66	50	74
Kapalı Uçlu Soru	80	60	60	43	77	59
İçerik Yansıtma	52	49	29	54	56	53
Özetleme	26	41	30	24	19	24
Duygu Yansıtma	24	33	20	34	20	25
Kendini Açma	0	4	1	2	0	1
Somut ve Belirli İfadeler Talep Etme	0	0	0	0	0	0
Anlık Olma	2	17	1	5	0	9
Bireyin Genel Problem Durumunu, Davranışlarını ve Duygularını Tanımlama	0	0	0	0	0	1
Yüzleştirme	0	5	0	0	0	1
Karara varma	0	3	0	0	0	1

Tablo 3 (devamı)

Seçim Yapma	0	3	0	0	0	0
Sonuçlar	0	0	0	0	0	0
Eylem Konusunda Uzlaşma	0	1	0	0	0	0
Belirlenen Eylemleri Yapmak İçin Son Tarih Belirleme	0	3	0	0	0	0
Sonucu Belirmek için Amaçları ve Eylemleri Gözden Geçirme	0	1	0	0	0	0
Diğer	61	35	82	51	53	49

Tablo 3’te görüldüğü gibi, bazı grupla psikolojik danışma becerilerinin grup lideri adayları tarafından hiç kullanılmadığı, bazılarının ise sınırlı sayıda kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Varyans analizinin yapılabilmesi için gözlem sayısının 10’un altında olmaması önerildiğinden (Tabachnick ve Fidell, 1996), gözlem sayısı 10’un altında olan beceriler analize sokulmamıştır. Bu beceriler; “sözel takip”, “kendini açma”, “somut ve belirli ifadeler talep etme”, “anlık olma”, “bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama”, “yüzleştirme”, “karara varma”, “seçim yapma”, “sonuçlar”, “eylem konusunda uzlaşma”, “belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirme” ve “sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme”dir. Sözel olmayan ve her grup oturumu için etkililiği genel olarak değerlendirilen “göz teması” ve “beden dili” becerileri ile gözlem sayısı 10’un üzerinde olan “açık uçlu soru sorma”, “kapalı uçlu soru sorma”, “içerik yansıtma”, “özetleme” ve “duygu yansıtma” analize dahil edilmiştir.

Analize dâhil edilecek grupla psikolojik danışma becerilerinin belirlenmesinin ardından araştırma verilerinin analizi aşamasına geçilmiştir. Öncelikle deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup liderlerinin kullandıkları grupla psikolojik danışma becerilerinin sıklığına ve etkililiğine ilişkin ön-test puanları arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizine ilişkin bulgular Tablo 4 ve Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 4

Katılımcıların Ön-testte Kullandıkları Grupla Psikolojik Danışma Becerilerinin Sıklığına Ait Ön-test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Beceri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Uçlu Soru Sorma	Gruplar arası	1.706	2	.853	.248	.782
	Gruplar içi	124.038	36	3.445		
	Toplam	125.744	38			
Kapalı Uçlu Soru Sorma	Gruplar arası	9.054	2	4.527	.679	.513
	Gruplar içi	253.434	38	6.669		
	Toplam	262.488	40			
İçerik Yansıtma	Gruplar arası	7.322	2	3.661	.755	.478
	Gruplar içi	169.757	35	4.850		
	Toplam	177.079	37			
Özetleme	Gruplar arası	2.132	2	1.066	.580	.565
	Gruplar içi	60.618	33	1.837		
	Toplam	62.750	35			
Duygu Yansıtma	Gruplar arası	2.933	2	1.467	1.697	.201
	Gruplar içi	25.067	29	.864		
	Toplam	28.000	31			

Tablo 5

Katılımcıların Ön-testte Kullandıkları Grupla Psikolojik Danışma Becerilerinin Etkililiğine Ait Ön-test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Beceri	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Göz teması	Gruplar arası	.402	2	.201	.331	.720
	Gruplar içi	23.040	38	.606		
	Toplam	23.442	40			
Beden Dili	Gruplar arası	.019	2	.010	.010	.990
	Gruplar içi	36.510	38	.961		
	Toplam	36.529	40			
Açık Uçlu Soru Sorma	Gruplar arası	.277	2	.138	.540	.587
	Gruplar içi	9.219	36	.256		
	Toplam	9.496	38			
Kapalı Uçlu Soru Sorma	Gruplar arası	.083	2	.041	.102	.903
	Gruplar içi	15.454	38	.407		
	Toplam	15.537	40			
İçerik Yansıtma	Gruplar arası	.301	2	.151	.324	.725
	Gruplar içi	16.269	35	.465		
	Toplam	16.570	37			
Özetleme	Gruplar arası	2.240	2	1.120	1.256	.298
	Gruplar içi	29.419	33	.891		
	Toplam	31.659	35			
Duygu Yansıtma	Gruplar arası	1.668	2	.834	.695	.507
	Gruplar içi	34.779	29	1.199		
	Toplam	36.447	31			

Tablo 4 ve Tablo 5’te görüldüğü gibi, tek yönlü varyans analizi sonuçları söz konusu becerilere ilişkin ön-test puanları arasında anlamlı düzeyde fark olmadığını göstermektedir.

4.3. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanma Sıklıklarına ve Becerileri Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Bulgular

4.3.1. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının göz teması becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte sergiledikleri göz teması becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	n	Ön-test		n	Son-test	
		$\bar{X}$	ss		$\bar{X}$	ss
Deney	14	6.05	0.78	14	7.07	0.82
Karşılaştırma	13	5.92	0.66	13	6.59	0.84
Kontrol	14	6.17	0.87	14	6.00	1.27

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının göz teması becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerinin ön-test ($F_{(2,38)}=.097$, $p = .91$) ve son-test ($F_{(2,38)}= 1.701$, $p = .19$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box’s $M = 6.318$, $F_{(6, 34684, 2)} = .973$, $p = .44$). Varsayımların karşılanmasının ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	5.284	1	5.284	10.058	.003	.209
Grup	3.254	2	1.627	1.504	.235	.073
ÖlçümxGrup	5.209	2	2.604	4.957	.012	.207
Hata	19.964	38	.525			

Tablo 7’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,38)}=10.058$, $p < .05$, kısmi $\eta_p^2 = .209$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu, grup temel etkisinin ise $F_{(2,38)} = 1.504$, $p > .05$ istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Ölçüm ve grup ortak etkisinin ise $F_{(2,38)} = 4.957$, $p < .05$, kısmi $\eta_p^2 = .207$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur. Ortak etkinin anlamlı olması, uygulanan grupla psikolojik danışma eğitiminin, grup lideri adaylarının göz teması becerisini sergilemekteki etkililik düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Göz teması becerisinin etkililiğine ilişkin farkın kaynağını bulmak amacıyla Bonferroni testi kullanılmıştır ve bu testin sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

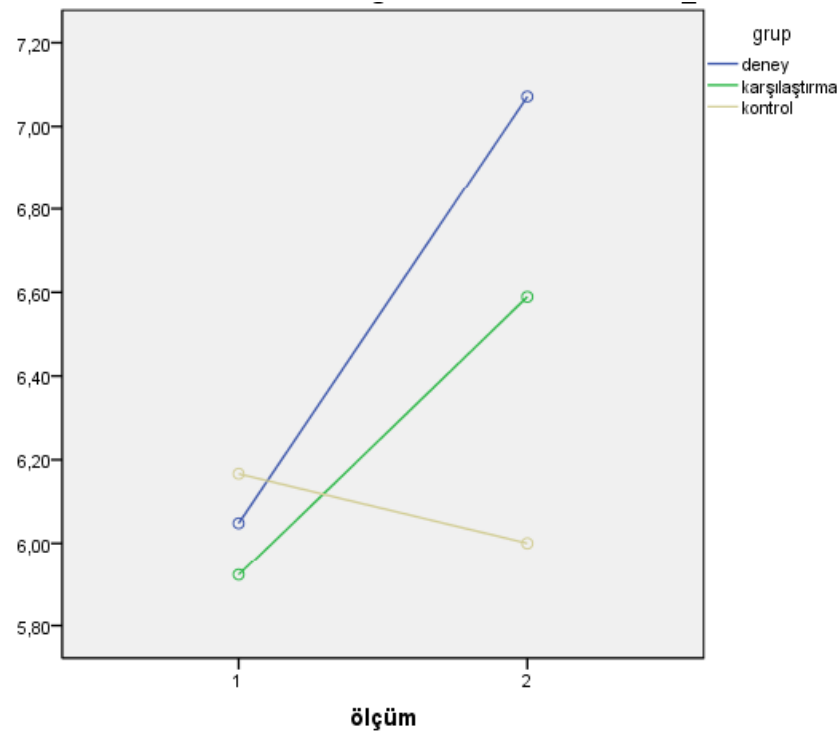
Göz Teması Becerisi Puanlarına İlişkin Bonferroni Ortalama Farkları

Gruplar	Ölçümler	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Deney	Son-test*Ön-test	1.024*	.274	.001
Karşılaştırma	Son-test*Ön-test	.667*	.284	.024
Kontrol	Son-test*Ön-test	-.166	.274	.547

Bonferroni testi sonuçları, deney grubunda bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğunu ($q = 1.024$; $p < .05$) göstermektedir. Ayrıca, karşılaştırma grubunda bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın da anlamlı düzeyde olduğu ($q = .667$; $p < .05$) görülmektedir. Kontrol grubunda bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın ise anlamlı düzeyde olmadığı ($q = -166$; $p > .05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca göz teması becerisine ilişkin elde edilen puanlar için bulunan ölçüm ve grup ortak etkisinin etki büyüklüğünü belirlemek için eta (η) değeri hesaplanmıştır. Varyansın açıklanma düzeyini ifade etmede kullanışlı olduğu, farklı değerlere dönüştürülerek meta-analizlerde kullanılabildiği, elde edilen değerlerin yorumlanmasında net ölçütleri olduğu ve kısmi eta kare katsayısına göre hatalardan daha arınık olduğu için bu araştırmada etki büyüklüğünün yorumlanmasında eta değeri esas alınmıştır (Levine ve Hullett, 2002). Göz teması becerisine ilişkin elde edilen puanlar için bulunan ölçüm ve grup ortak etkisinin etki büyüklüğü $\eta = .45$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer büyük etki değerini işaret etmektedir (Cohen, 1988; akt. Leech, Barrett ve Morgan, 2008).

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte sergiledikleri göz teması becerisinin etkililik düzeyine ilişkin ön-test ve son-test puan ortalamalarındaki değişimler Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Göz Teması Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Ön-test ve Son-test Puanları

Şekil 1 incelendiğinde, deney ve karşılaştırma gruplarındaki grup lideri adaylarının göz teması becerisini kullanmadaki etkililik düzeyine ait son-test puanlarının yükseldiği, kontrol grubunda yer alan grup lideri adaylarının son-test puanlarının ise ön-test puanlarından düşük olduğu görülmektedir.

4.3.2. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının beden dili becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte sergiledikleri beden dili becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	14	6.02	0.71	14	7.05	0.88
Karşılaştırma	13	6.08	0.97	13	6.62	1.08
Kontrol	14	6.05	1.20	14	5.98	1.55

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları grup lideri adaylarının beden dili becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerinin ön-test ($F_{(2,38)} = 1.796, p = .18$) ve son-test ($F_{(2,38)} = 2.249, p = .12$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 9.114, F_{(6, 34684,2)} = 1.403, p = .21$). Varsayımların karşılanması ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	5.050	1	5.050	8.861	.005	.189
Grup	3.914	2	1.957	1.058	.357	.053
ÖlçümxGrup	4.203	2	2.101	3.687	.034	.163
Hata	21.655	38	.570			

Tablo 10’da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,38)} = 8.861$, $p < .05$, kısmi $\eta_p^2 = .189$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu, grup temel etkisinin ise $F_{(2,38)} = 1.058$, $p > .05$ istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Ölçüm ve grup ortak etkisinin ise $F_{(2,38)} = 3.687$, $p < .05$, kısmi $\eta_p^2 = .163$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur. Ortak etkinin anlamlı olması grupla psikolojik danışma eğitiminin psikolojik danışman adaylarının beden dili becerisini sergilemekteki etkililik düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Beden dili becerisinin etkililiğine ilişkin farkın kaynağını bulmak amacıyla Bonferroni testi kullanılmıştır ve bu testin sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

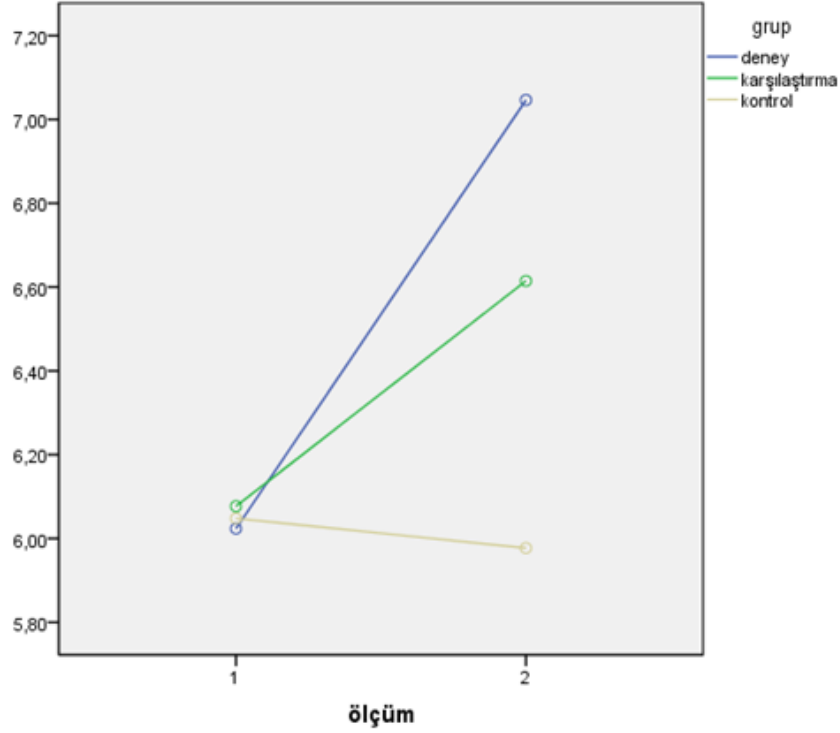
Beden Dili Becerisi Puanlarına İlişkin Bonferroni Ortalama Farkları

Gruplar	Ölçümler	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Deney	Son-test*Ön-test	1.023*	.285	.001
Karşılaştırma	Son-test*Ön-test	.538	.296	.077
Kontrol	Son-test*Ön-test	-.071	.285	.806

Bonferroni testi sonuçları, deney grubunda bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğunu ($q = 1.023$; $p < .05$) göstermektedir. Ayrıca, karşılaştırma grubunda bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın ($q = .667$; $p < .05$) ve kontrol grubunda bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın ($q = -.166$; $p > .05$) anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

Ayrıca beden dili becerisine ilişkin elde edilen puanlar için bulunan ölçüm ve grup ortak etkisinin etki büyüklüğünü belirlemek için eta (η) değeri hesaplanmıştır. Beden dili becerisine ilişkin elde edilen puanlar için bulunan ölçüm ve grup ortak etkisinin etki büyüklüğü $\eta = .40$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer büyük etki değerini işaret etmektedir (Cohen, 1988; akt, Leech ve diğ., 2008).

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte sergiledikleri beden dili becerisinin etkililik düzeyine ilişkin ön-test ve son-test puan ortalamalarındaki değişimler Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Beden Dili Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Ön-test ve Son-test Puanları

Şekil 2 incelendiğinde, deney ve karşılaştırma gruplarındaki grup lideri adaylarının beden dili becerisini kullanmadaki etkililik düzeyine ait son-test puanlarının yükseldiği, kontrol grubunda yer alan grup lideri adaylarının son-test puanlarının ön-test puanlarından düşük olduğu görülmektedir. En yüksek artışın, deney grubunda yer alan grup lideri adaylarının son-testte sergiledikleri beden dili becerisinin etkililik düzeyinde olduğu görülmektedir.

4.3.3. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma becerisini kullanma sıklıkları arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları açık uçlu soru sorma becerisinin sıklığına ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	13	3.85	2.03	14	5.85	1.95
Karşılaştırma	12	4.08	1.97	13	4.92	1.31
Kontrol	14	3.57	1.55	14	5.28	2.05

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma becerisini kullanma sıklıklarının ön-test ($F_{(2,36)} = .487$, $p = .62$) ve son-test ($F_{(2,36)} = 1.443$, $p = .25$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box’s $M = 3.623$, $F_{(6, 28825, 8)} = .555$, $p = .77$). Varsayımların karşılanması ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	44.631	1	44.631	15.411	.000	.300
Grup	2.630	2	1.315	.340	.714	.019
ÖlçümxGrup	4.584	2	2.292	.791	.461	.042
Hata	104.262	36	2.896			

Tablo 13'te görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,36)} = 15.411$, $p < .001$, kısmi $\eta_p^2 = .300$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu, grup temel etkisinin ise $F_{(2,36)} = .340$, $p > .05$ istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Ölçüm ve grup ortak etkisinin de $F_{(2,36)} = .791$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.4. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları açık uçlu soru sorma becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	13	6.10	0.58	13	6.20	0.43
Karşılaştırma	12	5.94	0.39	12	6.08	0.24
Kontrol	14	6.13	0.52	14	5.86	0.53

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma becerisini kullanmadaki etkililik puanlarının ön-test ($F_{(2,36)} = .268$, $p = .76$) ve son-test ($F_{(2,36)} = 2.336$, $p = .11$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 10.430$, $F_{(6, 28825,8)} = 1.598$, $p = .14$). Varsayımların karşılanması ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Açık Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	.003	1	.003	.018	.894	.000
Grup	.361	2	.181	.727	.490	.039
ÖlçümxGrup	.684	2	.342	1.798	.180	.091
Hata	6.851	2	.190			

Tablo 15'te görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,36)} = .018, p > .05$; grup temel etkisinin $F_{(2,36)} = .727, p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,36)} = 1.798, p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.5. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının kapalı uçlu soru sorma becerisini kullanma sıklıkları arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları kapalı uçlu soru sorma becerisinin sıklığına ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	14	5.71	2.58	14	4.28	2.16
Karşılaştırma	12	4.83	2.17	12	3.58	2.23
Kontrol	13	5.77	2.80	13	4.54	2.76

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları grup lideri adaylarının kapalı uçlu soru sorma becerisini kullanma sıklıklarının ön-test ($F_{(2,36)} = .254, p = .77$) ve son-test ($F_{(2,36)} = .547, p = .58$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 3.918, F_{(6, 28825, 8)} = .600, p = .73$).

Varsayımların karşılanması ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	32.982	1	32.982	7.563	.009	.174
Grup	12.772	2	6.386	.813	.452	.043
ÖlçümxGrup	.161	2	.080	.018	.982	.001
Hata	156.993	36	4.361			

Tablo 17’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,36)} = 7.563$, $p < .05$ kısmi $\eta_p^2 = .174$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu, grup temel etkisinin ise $F_{(2,36)} = .813$, $p > .05$ istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Ölçüm ve grup ortak etkisinin de $F_{(2,36)} = .180$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.6. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının kapalı uçlu soru sorma becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları kapalı uçlu soru sorma becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	14	5.09	0.56	14	5.34	0.57
Karşılaştırma	12	5.05	0.61	12	5.34	0.55
Kontrol	13	5.15	0.77	13	4.82	0.63

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları grup lideri adaylarının kapalı uçlu soru sorma becerisini kullanmadaki etkililik puanlarının ön-test ($F_{(2,36)} = 1.449$, $p = .25$) ve son-test ($F_{(2,36)} = .327$, $p = .72$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 2.357$, $F_{(6, 28825,8)} = .361$, $p = .90$). Varsayımların karşılanmasının ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	.105	1	.105	.499	.484	.014
Grup	.820	2	.410	.717	.495	.038
ÖlçümxGrup	1.604	2	.802	3.817	.031	.175
Hata	7.565	36	.210			

Tablo 19’da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,36)} = .499$, $p > .05$ ve grup temel etkisinin $F_{(2,36)} = .717$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır. Ölçüm ve grup ortak etkisinin ise $F_{(2,36)} = 3.817$, $p < .05$, kısmi $\eta_p^2 = .175$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur. Ortak etkinin anlamlı olması grupla psikolojik danışma eğitiminin psikolojik danışman adaylarının kapalı uçlu soru sorma becerisini sergilemedeki etkililik düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Kapalı uçlu soru sorma becerisinin etkililiğine ilişkin farkın kaynağını bulmak amacıyla Bonferroni testi kullanılmıştır ve bu testin sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

Kapalı Uçlu Soru Sorma Becerisi Puanlarına İlişkin Bonferroni Ortalama Farkları

Gruplar	Ölçümler	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Deney	Son-test*Ön-test	.253	.173	.153
Karşılaştırma	Son-test*Ön-test	.300	.187	.117
Kontrol	Son-test*Ön-test	-.332	.180	.073

Varyans analizi sonucunda grup ve ölçüm ortak etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmasına karşın, Bonferroni testi sonuçları deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında bulunan grup lideri adaylarının ön-test ve son-test puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını ortaya koymamıştır. Farkın kaynağının belirsiz olması nedeniyle, uygulanan eğitim programının psikolojik danışman adaylarının kapalı uçlu soru sorma becerisini sergilemedeki etkililik düzeylerini arttırmada etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.7. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının içerik yansıtma becerisini kullanma sıklıkları arasında anlamlı düzeyde fark olup

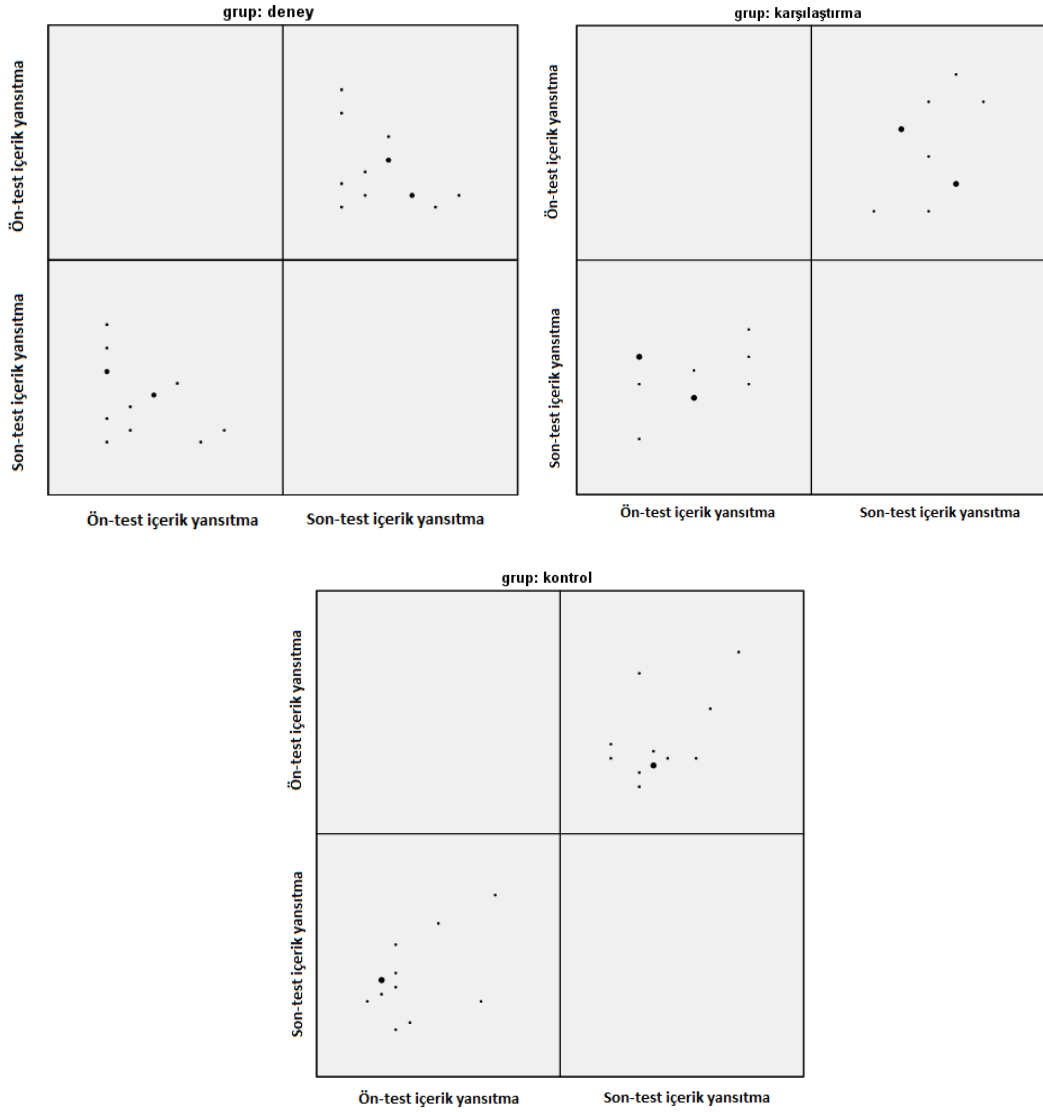
olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları içerik yansıtma becerisinin sıklığına ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	13	3.38	1.71	13	3.77	1.64
Karşılaştırma	10	2.90	0.88	10	4.10	1.19
Kontrol	12	4.00	2.02	12	4.42	2.71

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının içerik yansıtma becerisini kullanma sıklıklarının ön-test ($F_{(2,32)} = 4.086, p = .26$) ölçümünde homojen olmadığını ancak son-test ($F_{(2,32)} = 2.686, p = .83$) ölçümünde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olmadığı görülmüştür (Box’s $M = 24.523, F_{(6, 18201,8)} = 3.718, p = .001$). Varyans ve kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımının daha detaylı incelenebilmesi amacıyla deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarının içerik yansıtma becerisini kullanma sıklıklarına ilişkin ön-test ve son-test puanlarına ait dağılım grafikleri incelenmiştir.



Şekil 3. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Ön-test ve Son-test Puanlarına Ait Dağılım Grafikleri

Şekil 3 incelendiğinde deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının içerik yansıtma becerisini kullanma sıklıklarına ilişkin ön-test ve son-test puanlarının benzer şekilde dağıldığı ve analize devam edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır (Leech ve diğ., 2008). Yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	7.695	1	7.695	2.467	.126	.072
Grup	7.038	2	3.519	.711	.499	.043
ÖlçümxGrup	2.289	2	1.114	.367	.696	.022
Hata	99.797	32	3.119			

Tablo 22’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,32)} = 2.467$, $p > .05$, grup temel etkisinin $F_{(2,32)} = .711$, $p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,32)} = .367$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.8. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının İçerik Yansıtma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının içerik yansıtma becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları içerik yansıtma becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	13	5.77	0.57	13	6.08	0.39
Karşılaştırma	10	5.91	0.79	10	6.00	0.43
Kontrol	12	6.02	0.78	12	5.65	0.62

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının içerik yansıtma becerisini kullanmadaki etkililik puanlarının ön-test ($F_{(2,32)} = 1.152, p = .33$) ve son-test ($F_{(2,32)} = .269, p = .77$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 9.309, F_{(6, 18201,8)} = 1.409, p = .21$). Varsayımların karşılanmasının ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki İçerik Yansıtma Becerisi Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	.002	1	.002	.008	.931	.000
Grup	.183	2	.091	.206	.815	.013
ÖlçümxGrup	1.489	2	.745	2.474	.100	.134
Hata	9.632	32	.301			

Tablo 24’te görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,32)} = .008$, $p > .05$, grup temel etkisinin $F_{(2,32)} = .206$, $p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,32)} = 2.474$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.9. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Özetleme Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının özetleme becerisini kullanma sıklıkları arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları özetleme becerisinin sıklığına ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	12	2.17	1.27	12	3.17	1.40
Karşılaştırma	12	2.25	1.71	12	2.00	0.85
Kontrol	10	1.80	1.03	10	2.00	1.15

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları grup lideri adaylarının özetleme becerisini kullanma sıklıklarının ön-test ($F_{(2,31)} = 1.314$, $p = .28$) ve son-test ($F_{(2,31)} = 1.248$, $p = .30$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box’s $M = 5.601$, $F_{(6, 19170,4)} = .845$, $p = .54$). Varsayımların karşılanmasının ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	1.692	1	1.692	.973	.332	.030
Grup	6.992	2	3.496	2.293	.118	.129
ÖlçümxGrup	4.796	2	2.398	1.378	.267	.082
Hata	53.925	31	1.740			

Tablo 26’da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,31)} = 0.973$, $p > .05$, grup temel etkisinin $F_{(2,31)} = 2.293$, $p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,31)} = 1.378$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.10. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Özetleme Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının özetleme becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları özetleme becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisini Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	12	5.62	0.71	12	5.92	0.55
Karşılaştırma	12	5.55	0.88	12	6.07	0.43
Kontrol	10	6.34	0.82	10	6.03	0.55

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları grup lideri adaylarının özetleme becerisini kullanmadaki etkililik puanlarının ön-test ($F_{(2,31)} = .014, p = .98$) ve son-test ($F_{(2,31)} = .012, p = .98$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 1.819, F_{(6, 19170,4)} = .274, p = .95$). Varsayımların karşılanmasının ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Özetleme Becerisi Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	.482	1	.482	1.168	.288	.036
Grup	2.225	2	1.112	1.959	.158	.112
ÖlçümxGrup	1.922	2	.961	2.330	.114	.131
Hata	12.788	31	.413			

Tablo 28’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,31)} = 1.168$, $p > .05$, grup temel etkisinin $F_{(2,31)} = 1.959$, $p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,31)} = 2.330$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.11. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Duygu Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarının Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının duygu yansıtma becerisini kullanma sıklıkları arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları duygu yansıtma becerisinin sıklığına ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına Ait Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	8	2.63	1.18	8	3.00	1.51
Karşılaştırma	9	2.11	0.78	9	2.88	1.16
Kontrol	9	1.77	0.83	9	2.33	1.22

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının duygu yansıtma becerisini kullanma sıklıklarının ön-test ($F_{(2,23)} = 1.366$, $p = .27$) ve son-test ($F_{(2,23)} = .436$, $p = .65$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box’s $M = 6.955$, $F_{(6, 11908.9)} = 1.012$, $p = .42$).

Varsayımların karşılanması ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisini Kullanma Sıklıklarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	4.203	1	4.203	3.603	.070	.135
Grup	4.945	2	2.472	1.756	.195	.132
ÖlçümxGrup	.347	2	.173	.149	.863	.013
Hata	28.826	23	1.116			

Tablo 30’da görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,23)} = 3.603$, $p > .05$, grup temel etkisinin $F_{(2,23)} = 1.756$, $p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,23)} = .173$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

4.3.12. Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarının Duygu Yansıtma Becerisini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının duygu yansıtma becerisini kullanmadaki etkililik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla karışık ölçümler için 2x3 varyans analizi yapılmıştır. Deney, karşılaştırma ve kontrol gruplarında yer alan grup lideri adaylarının ön-test ve son-testte kullandıkları duygu yansıtma becerisinin etkililik düzeyine ilişkin elde edilen puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisi Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Grup	Ön-test			Son-test		
	n	$\bar{X}$	ss	n	$\bar{X}$	ss
Deney	8	6.32	0.62	8	6.35	0.85
Karşılaştırma	9	6.36	0.87	9	6.47	0.46
Kontrol	9	6.38	0.86	9	6.07	0.59

Varyans analizi yapılmadan önce, varyansların homojenliği varsayımının sınanması için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçları, grup lideri adaylarının duygu yansıtma becerisini kullanmadaki etkililik puanlarının ön-test ($F_{(2,23)} = .620, p = .55$) ve son-test ($F_{(2,23)} = 1.741, p = .19$) ölçümlerinde homojen olduğunu ortaya koymuştur. Kovaryans Matrislerinin Eşitliği varsayımı da test edilmiş ve kovaryans matrislerinin homojen olduğu görülmüştür (Box's $M = 10.885, F_{(6,11908.9)} = 1.584, p = .15$). Varsayımların karşılanması ardından yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32

Deney, Karşılaştırma ve Kontrol Gruplarında Yer Alan Grup Lideri Adaylarının Ön-test ve Son-testteki Duygu Yansıtma Becerisi Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi eta kare
Ölçüm	.052	1	.052	.105	.748	.005
Grup	.319	2	.160	.285	.755	.024
ÖlçümxGrup	.453	2	.226	.454	.640	.038
Hata	11.453	23	.498			

Tablo 32’de görüldüğü gibi, yapılan varyans analizi sonucunda ölçüm temel etkisinin $F_{(1,23)} = .105$, $p > .05$, grup temel etkisinin $F_{(2,23)} = .285$, $p > .05$, ölçüm ve grup ortak etkisinin $F_{(2,23)} = .454$, $p > .05$ istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur.

Özetle, araştırmanın nicel bulguları Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’nin grup lideri adaylarının “beden dili” becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve kontrol grubuna göre göre anlamlı düzeyde arttırdığını; “göz teması” becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini ise kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde arttırdığını ortaya koymuştur. Öte yandan, söz konusu eğitimin “açık uçlu soru sorma”, “kapalı uçlu soru sorma”, “içerik yansıtma”, “özetleme” ve “duygu yansıtma” becerilerini kullanma sıklıklarını ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerini anlamlı düzeyde arttırmadığı bulunmuştur.

4.4. Grup Lideri Adaylarının Aldıkları Eğitim Modeline İlişkin Görüşleri

Bu bölümde, deney ve karşılaştırma gruplarında yer alan grup lideri adaylarının aldıkları grup liderliği eğitimine ilişkin görüşlerinden elde edilen nitel bulgular sunulmuştur. Grup lideri adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ne ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ne ilişkin görüşleri içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve bulgular her bir eğitim modeli için ayrı ayrı sunulmuştur.

4.4.1. Grup Lideri Adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ne İlişkin Görüşleri

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ni alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitim modeline ilişkin görüşleri “*Katkı*”, “*Öğretim Yöntemleri*” ve “*Öneriler*” olmak üzere üç kategoride toplanmıştır. Elde edilen kategori, tema ve kod ilişkisi Tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 33

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Kategori, Tema ve Kod İlişkisi

Kategori, Tema ve Kodlar	n
1. KATKI	
1.1. Grupla Psikolojik Danışma Becerileri	
1.1.1. Öğrenme	5
1.1.2. Pekiştirme	2
1.1.3. Uygulama	3
1.1.4. Öğrenmenin Aktarımı	2
1.2. Kişisel Kazanımlar	
1.2.1. Öz-Yeterlik	5
1.2.2. Olumlu Duygular Geliştirme	5
1.3. Mesleki Kazanımlar	
1.3.1. Olumlu Tutum Geliştirme	2
1.3.2. Mesleki Sorumluluk	2
2. ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ	
2.1. Etkililik	
2.1.1. Anlatım	3
2.1.2. Ders Notları	2
2.1.3. Eğitim Videoları	1
2.1.4. Grup Liderliği Yapma	3
2.1.5. Kendi Grup Liderliğinin Video Kaydını İzleme	3
2.1.6. Öz-değerlendirme	1
2.1.7. Akran Geribildirim	2
2.1.8. Süpervizör Geribildirim	3
2.1.9. Yeniden Canlandırma	2
2.1.10. Diğer Grup Liderlerini Gözlemleme	4
2.2. Sorunlar	
2.2.1. Grup Liderliği Yapma	3
3. ÖNERİLER	
3.1. Uygulama Şekli	5
3.2. Uygulama Süresi	1
3.3. Kişi Sayısı	2
3.4. Uygulama Ortamı	1

1. Katkı

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarına olan katkısı *grupla psikolojik danışma becerileri*, *kişisel kazanımlar* ve *mesleki kazanımlar* olmak üzere üç tema altında yer almıştır.

1.1. Grupla Psikolojik Danışma Becerileri

Grup lideri adayları Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin, grupla psikolojik danışma becerilerini *öğrenme* ($n = 5$), *pekiştirme* ($n = 2$), *uygulama* ($n = 3$) ve *öğrendiklerini aktarma* ($n = 2$) konusunda kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir.

Grup lideri adayları aldıkları eğitimin gruba özgü psikolojik danışma becerilerini, grup yaşantısını, grup sürecini ve süreçte yaşanabilecek zorluklarla baş etmeyi öğrenmelerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı aldığı eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenme konusundaki katkısını şu şekilde dile getirmiştir:

“Daha önce beceriler öğrenmiştik ama genelde bireye dayalıydı. Hatta, üstüne grupta 18 tane beceri gördük ve bunların sadece bir kısmını biliyorduk. Geri kalan kısmını hani ben bu dersi almasaydım hiçbir şekilde bilemezdim, farklı becerilerdi. Özellikle, eylem aşamasını ben de daha önceden bir grup yönetmiş olsaydım ya da grup yönetsem şu an öncesinde yapacağım beceriler altı-yedi tane olacaktı, belki ona gelecekti ama şu an biraz daha fazla. Hani iki katına çıktı belki kullanacağım beceriler. [GL2]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Duruşumuzun bile ben değiştiğini düşünüyorum çünkü bütün gruba hâkim olmak için böyle daha farklı, öne eğilir tarzda mesela. Ben duruş konusunda çok sıkıntı çekiyordum, bir de sesimi ayarlama konusunda hani bütün gruba kendimi duyurma konusunda. İlk haftayla son hafta arasından çok büyük bir fark olduğunu düşünüyorum.” [GL6]

Bir diğer grup lideri adayı, aldığı eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenme konusundaki katkısını şu şekilde dile getirmiştir:

“Gruptaki çatışmaları nasıl ele alabileceğimizi öğrendik. Mesela grupta bazen iki üye arasında böyle sözlü çatışmalar, durumlar çıktığında yani bunda panik

yapmayıp, onu grubun yararına nasıl getirebileceğimizi öğrendim, mesela bu da iyi bir beceri bence.” [GL1]

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’nin grupla psikolojik danışma becerilerini pekiştirme yönünde katkı sağladığını belirten bir grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Özellikle bu eğitimlerin hani video çekilerek, video sonrasında tekrar izlenerek, geribildirim verilerek sürekli pekiştirilmesi açıkçası ben de biraz daha oturdu” [GL3]

Grup lideri adayları aldıkları eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini uygulama fırsatı sağlaması bakımından katkı getirdiğini dile getirmişlerdir. Bir grup lideri görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Geçen yıl grupla psikolojik danışma dersi almıştık. Başta teorik daha sonra uygulamaya yönelik. Mesela teorik olarak bilgileri aldık, öğrendik, ezberledik belki. Uygulama olarak da bir öğretim üyesinin yaptığı grup liderliğini gördük ama geçen yıl bana deselerdi ki işte çık grup liderliği yap onu yapamazdım hani bilgilerim tam olmasına rağmen. Pratik olması açısından, pratiğe dökme açısından bu yılki uygulama çok iyiydi.” [GL6]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Bundan önce iki kere grupla psikolojik danışmada ben üye oldum. Yani orada lideri izledik, biz kendimiz de katıldık ama becerileri uygulama yönünde veya nasıl etkili lider olunacağı yönünde çok fazla bir tecrübemiz olmamıştı ama bu eğitimle beraber oradaki becerilerin hepsini aktif şekilde gördük, arkadaşları izledik, geribildirimler verdik, biz kendimiz uyguladık ve geribildirimler aldık. Yani bu bakımdan ben şeyin başına göre, bu uygulamanın başı ve sonuna göre kendimi olabildiğince geliştirdiğimi düşünüyorum.” [GL1]

Grup lideri adayları eğitim süreci sonunda öğrendikleri grupla psikolojik danışma becerilerini farklı alanlara da aktardıklarını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri adayı öğrenmenin aktarımına ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Grubun dışında hani mesela grupla psikolojik danışma dersi aldık ama ben orada öğrendiğim becerileri bireyle psikolojik danışma uygulamalarına yansıtabildim dönem içinde. Farklı beceriler öğrendik ama bunları sadece grupla değil bireyle de öğrendim ben.” [GL2]

1.2.Kişisel Kazanımlar

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni alan grup lideri adayları, aldıkları eğitimin öz-yeterlik ($n = 5$) ve olumlu duygular geliştirme ($n = 5$) yönünde kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Aldığı eğitimin öz-yeterliğini arttırdığına vurgu yapan bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben bu uygulamanın başı ve sonuna göre kendimi olabildiğince geliştirdiğimi düşünüyorum. Mesela başında deseniz ki hadi otur bir saat bir buçuk saat bir grubu yönet, yani çok kötü bir performans sergileyebilirdim ama bunun sonunda kendime bir güvenim geldi diyebilirim ve o becerileri etkili bir şekilde kullanabileceğimi düşünüyorum.” [GL1]

Bir diğer grup lideri adayı ise öz-yeterlik konusundaki görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

“Bu konuda kendimi daha güvenli hissediyorum. Şu an için eğer baştaki ile şimdikini karşılaştırırsam şimdi bir grup yönetsem daha etkili olabileceğimi çok rahat düşünebiliyorum.” [GL3]

Buna ek olarak, grup lideri adayları aldıkları eğitimin rahatlık, cesaret ve eğlence gibi olumlu duygular geliştirmelerine katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

“Mesela biz bu derse gelinceye kadar eminim hepimizin çok büyük kaygıları, çok büyük işte beceri yönünde eksiklikleri falan vardı, yapamayız yani önümüze büyük bir set kurmuştuk önyargılarımız vardı ama bu dersle beraber artık yani o rahatlığı, o güveni gerçekten sağladığımızı düşünüyorum.” [GL1]

Bir diğer grup lideri adayı ise duygularındaki değişimi şu şekilde dile getirmiştir:

“Farklı bir gruba gittiğimizde de bunu rahatlıkla yapabiliriz diye görüyorum çünkü başında ve sonunda farklı beş kişiye liderlik denemesinde bulunduk. İlk geldiğimizde hani çıkanlara başta sen ne dedin ya, ne diyecektik başta, nasıl bitirdin derken; ikinciye geldiğim zaman kendi adıma bir 10 dakika girdik içeri ama bir 10 dakika daha beni içerden çıkarmasaydınız o süreç devam ederdi, ben sıkılmadan yapardım. Öyle herhangi bir kaygımız, endişemiz bence kalmadı. Çok rahat bir şekilde grupla psikolojik danışma yapabiliriz diye düşünüyorum.”[GL5]

1.3. Mesleki Kazanımlar

Grup lideri adayları Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin *olumlu tutum geliştirme* ($n = 2$) ve *mesleki sorumluluk* ($n = 2$) olmak üzere iki temel mesleki kazanım elde etmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı grupla psikolojik danışmaya ilişkin geliştirdiği olumlu tutumu şu şekilde dile getirmiştir:

“Grupla psikolojik danışma benim aklımdan geçmiyordu geçen sene almış olduğumuz ders sonrasında. Bu sene özellikle seçtim hani bir merak amaçlı ama şu an düşünüyorum da bana en büyük katkısı sanırım atandığım yerde ya da meslek yaşamıma başladığım yerde öncelikle bunu kullanmak istiyorum. Gerçekten grup etkileşimini etkili buluyorum ben hani yaşantı da geçirdik sonuçta. Bireyle psikolojik danışmanın yanı sıra, grupla psikolojik danışmanın da etkili olduğunu düşünmeye başladım ben bu dersten sonra. Beceri eğitimi elbette hepimize bir şeyler kattı ama bunu ileride uygulamak istiyorum hani bunu bana kattı.” [GL3]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de ben bu işi sevdim ya. Şu an mesela grup yönet deseler bana ben severek yönetirim.” [GL2]

Aldıkları eğitimin mesleki kazanımı olarak sahip oldukları mesleki sorumluluğa vurgu yapan grup lideri adaylarından biri görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Dersin değerlendirilmesi açısından mesela bu derse gelirken benim kendi adıma sanırım diğer arkadaşlarım da öyle, mesela bir not kaygısı yoktu ben de dersle ilgili, daha çok mesleki bir kaygı artık, mesleki sorumluluklarla ilgili kaygı. Hani şey düşünüyoruz burada yaptığım liderlik meslek hayatımda etkili olacak, burada nasıl yapıyorsam orada da öyle ilerleyecek diye düşündüğümüz için daha bir mesleki bir sorumluluk getirdi benim üzerime.” [GL4]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Mezun olacağız işte psikolojik danışmanlık diploması alacağız yani dümdüz bir şekilde mezun olmaktansa gerçekten bu meslek ne yapıyor, psikolojik danışma yönünde işte bireyle, grupla veya nasıl yapılır uzmanlaşma yönünde çok ciddi bir adım attığımızı düşünüyorum ben. Özellikle kendi açımdan dediğimde bu dersi almasaydım, bu dersi almamakla almak arasında ciddi bir fark olduğunu görüyorum kendi gelişimim açısından.” [GL1]

2. Öğretim Yöntemleri

Bu kategori altında *etkililik* ve *sorunlar* olmak üzere iki tema yer almıştır.

2.1. Etkililik

Grup lideri adayları Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerini çoğunlukla etkili bulduklarını dile getirmişlerdir. *Anlatım* (n = 3), *ders notları* (n = 2), *eğitim videoları* (n = 1), *grup liderliği yapma* (n = 3), *kendi grup liderliği video kaydını izleme* (n = 3), *öz-değerlendirme* (n = 1), *akran geribildirim* (n = 2), *süpervizör geribildirim* (n = 3), *yeniden canlandırma* (n = 2) ve *diğer grup liderlerini gözlemleme* (n = 4) öğretim yöntemleri grup lideri adayları tarafından etkili bulunan öğretim yöntemleridir.

Bir grup lideri adayı anlatım yönteminin etkililiğine ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Teorik kısımda gerçekten dersi iyi dinleyip, derse etkin katılıp, öğretim görevlisinden de yani gerekli geribildirimleri aldıktan sonra uygulamaya geçtiğimde becerileri çok çok daha iyi bir şekilde uyguladığımı fark ettim. Yani tek başına uygulama da tamam çok geçerli gerçekten o becerileri öğretme kısmında ama teori ile beraber birleştirildiğinde gerçekten çok çok daha oturaklı oluyor o beceriler.”

[GL1]

Grup lideri adayları ders notlarını liderlik uygulaması öncesinde örnek olması bakımından etkili bulduklarını dile getirmişlerdir ve bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Teorik kısımda bize verilen notlardaki mesela örnekler işte bizden önce birileri geçiyorsa biz ona bakıp öğrenebiliyoruz mesela liderliğe ilk ben başlayacaksam atıyorum o örnekler benim için çok önemliydi. Oradaki kalıpları kullanmak, en azından yani ona göre yapacağımı planlıyordum, cümlelerimi ona göre tasarlıyordum. Bunlar etkiliydi benim için.” [GL4]

Eğitim videolarını etkili bulduğunu ifade eden bir grup lideri adayı ise bu öğretim yöntemini etkili bulma nedenlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Dersin sonunda da sizin çektiğiniz bir grup yaşantısı videosu vardı ve orada becerileri kullandınız. O da bizim uygulama yaparken bize bir örnek olması açısından önemliydi. Yoksa direk dersi aldıktan sonra biz beceriyi uygulamaya

başlasaydık nasıl yapacağımız konusunda nasıl yapacağımız konusunda endişeli olabilirdik ama o bize bir örnek oldu.” [GL6]

Grup lideri adayları grup liderliği yapmanın, becerileri daha iyi öğrenmelerini sağladığını, öğrendikleri becerileri pratiğe dökme imkânı sağladığını, psikolojik danışma grubu yönetme konusunda cesaret verdiğini ve bu nedenle bu öğretim yöntemini etkili bulduklarını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben şöyle bir şey söyleyebilirim hani açıkça konuşmak gerekirse bir hafta teorik alıp iki hafta uygulama yaptık. Ben o teori aldığımız kısımda kalsaydı eğer uygulama yapmasaydık eğer ben pek o becerilerin yarısından fazlasını alabileceğimizi zannetmiyorum, alamazdım. Ama uygulamalarla öğrendim diyebilirim. Becerileri eğer şu an aklımda olan varsa, düşündüğümde 18 beceriyi de hatırlıyorum, 18ini de o video çekimlerinde kavrayabildim.” [GL2]

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ni alan grup lideri adayları kendi grup liderliğinin video kaydını izlemeyi etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Kamera çekimlerinde sonradan kendimizi izlemek olarak çok etkili olduğunu düşünüyorum.” [GL3]

Bir grup lideri adayı ise öz-değerlendirme yapmanın etkili olduğuna vurgu yaparak görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

“Becerileri daha çok özdeşleştirdik ve sen videoda şu noktada şunu eksik bırakmıştın derken bile mesela hani evet ben onu yapmadım şeklinde birbirimizle bir paylaşımımız oldu. Bence o da çok etkiliydi hani bir süre sonra biz de o becerilere daha hâkim olduk” [GL5]

Grup lideri adayları akranlarından aldıkları geribildirimlerin grupla psikolojik danışma becerilerinin gelişmesine katkı sağlamada etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Birbirimize geribildirim verme aşamasında ve ben sanıyorum ki herkes birbirinin o video izlenirken onun liderliğini gözlemlediğini ve onun için olumlu, yapıcı geribildirimler vermeye çalıştığını gözlemledim. Dersin bence en etkili kısımlarından biri buydu.” [GL3]

Süpervizörden alınan geribildirim gelişimlerinde etkili olduğunu düşünen bir grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yani şöyle mesela ilk oturumlarda bahsedildiği gibi biraz daha tutuktuk, işte başlayamıyorduk, başa çıkamıyorduk sessizlikle ya da falan filan ama daha sonrasında hocanın verdiği geribildirimler, kendimizi orada gözlemlememiz, ne şekilde duruşumuza, bakışımıza, ses tonuna varana kadar hani değiştirmeye ve geliştirmeye yönelik olarak geri bildirimler aldık hocadan. Hani etkili olarak ben geribildirimlerin de ben çok çok etkisi olduğunu düşünüyorum, pekiştirdiğini düşünüyorum gelişmemiz için.” [GL3]

Grup lideri adaylarının etkili bulunduğu bir diğer öğretim yöntemi ise yeniden canlandırmadır. Bir grup lideri adayı yeniden canlandırma ile ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Mesela şöyle bir şey oluyordu işte uygulamayı yapıyorduk, sonra hoca soruyordu “nerede eksiktin?”. Şuralarda eksiktim, o da genelde aynı, evet bence de oralarda eksiktim. Tamam, bu kısma kadar oluyor eksiktim ama ondan sonrası ile ilgili hiçbir fikrim yoktu benim. Ondan sonra hani hoca bir şeyler açıklıyordu, şöyle söyle olabilirdi bunu yapabilirdin gibi, ondan sonra hani bana da düşündürüyordu peki şu an olsa. Onu düşündükten sonra eksik olan bir kısım var ama tamamlayıp geçiyorduk” [GL2]

Diğer grup liderlerini gözlemlemenin, grup lideri adaylarının en etkili bulunduğu öğretim yöntemi olduğu görülmektedir. Bu öğretim yöntemi farklı liderlik tarzlarını görme ve örnek alma gibi imkânlar sağlaması bakımından grup lideri adayları tarafından etkili bulunmuştur. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben şey söyleyebilirim hani aynı ders içinde birkaç kişi, birden fazla kişi liderlik yaptığı için mesela becerileri mesela ben kullanıyorum ama diğerleri nasıl kullanıyor bunları da gördüm, farklı tarzları görmüş oldum yani.” [GL4]

2.2. Sorunlar

Grup lideri adayları eğitim kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerini çoğunlukla etkili bulmalarına karşın, grup liderliği yapma öğretim yönteminin uygulanmasında bazı sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Grup lideri adayları, grup liderinin becerileri sergileyebilmesini sağlamak için grubun doğallıktan uzaklaştığını,

liderlere ayrılan uygulama süresinin yetersiz olduğunu ve liderlik yaparken diğer grup lideri adayları tarafından izlenmenin kaygı yarattığını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri adayı bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Özellikle eylem aşamasından sonrasında hani biraz da grup içerisinde senaryoya bağlı kalmak, hani altı dakika ve beceriyi kullanmak zorundasın. Hani ortada bir durum yok ve spontane gelişmeyecek bir durum bu. Bunu uygularken becerileri uygulamaya çalışırken ben doğallıktan çok çok uzaklaştığımızı düşünüyorum.”

[GL3]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Her hafta liderlik yapacağım zaman beceri uygulayacağım zaman, ben diğer arkadaşlarımdan da çekindim mesela. Onlar da hani izliyor, onlar da psikolojik danışman adayı ben gibi hani aynı derecede çekindim mesela becerileri uygularken yapabilme adına.” [GL2]

3. Öneriler

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları eğitim modelinin uygulama şekline ($n = 5$), uygulama süresine ($n = 3$), eğitimi alan kişi sayısına ($n = 3$) ve eğitimin uygulama ortamına ($n = 1$) ilişkin önerilerde bulunmuşlardır.

Grup lideri adayları eğitim modelinin uygulama şekline ilişkin liderler grubu yönettikten sonra geribildirim aşamasına geçilmesi, grupta gerçek grup üyelerinin yer alması, senaryoların kullanılması ve süpervizörün model olması önerilerinde bulunmuşlardır. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ben az önce bahsettiğim gibi tek tek video şeklindeki kısmını değiştirdim. Hepimiz aynı anda çekerdik, o şekilde ayarlardık, yerimizden bile kalkmazdık. Çekildikten sonra izleme kısmı hani tek tek izleyip geribildirim alıp verme, değerlendirme; sonra diğer video izlenir. Bu şekilde olsaydı belki dediğim gibi daha iyi olabilirdi.” [GL2]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

“Üyelerimiz dışarıdan, normal, gerçek üyeler olabilirdi. Diğer lider olacak kişiler dışarıdan izleyip o şekilde geribildirim verebilirdi. Bu şekilde hem spontane olurdu, hem senaryoları bir kenara itmiş olurduk, hem de gerçekten lider gerçekçi

bir şekilde orada becerileri kullanıp kendi öz kimliğini daha iyi yansıtabilirdi.”

[GL1]

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin uygulama süresine ilişkin ise uygulama süresinin daha uzun olması önerisinde bulunulmuştur. Bir grup lideri adayı önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

“Bize ayrılan uygulama süresinin kısalığı da mesela o video çekimleri hani altı dakika yerine 15 dakika olsaydı biz daha doğal bir şekilde becerileri sergileyebilirdik belki sıkıştırmak zorunda kalmazdık.” [GL4]

Grup lideri adaylarının kişi sayısına ilişkin önerileri temel olarak eğitimi alan kişi sayısının daha az olması gerektiği yönündedir. Bir grup lideri bu konudaki önerisini şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğer ben bu dersi yürütüyor olsaydım öncelikle kişi sayısına önem verirdim ve mesela şu an 14 kişiydik galiba mesela bunu sekize indirgeyip ders süresi yeterli olurdu.” [GL3]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

“Belki sayımız biraz daha az olsaydı, belki doğallığı yakalamak da, konu bulmak da zaman yetiyeceğinden daha rahat olabilirdi.” [GL5]

Uygulama ortamına ilişkin ise sınıf ortamındansa psikolojik danışma birimine ait bir grupla psikolojik danışma odasının kullanılması önerilmiştir. Bir grup lideri adayı görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Dersin yapıldığı ortam belki değiştirilebilirdi. Böyle bir ortamda yapmak (psikolojik danışma birimi grupla psikolojik danışma odası) sınıf ortamında yapmaktan daha iyi olurdu. O olabilirdi.” [GL6]

4.4.2. Grup Lideri Adaylarının Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Görüşleri

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitim modeline ilişkin görüşleri “Katki”, “Öğretim Yöntemleri” ve “Öneriler” olmak üzere üç kategoride toplanmıştır. Elde edilen kategori, tema ve kod ilişkisi Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne İlişkin Kategori, Tema ve Kod İlişkisi

Kategori, Tema ve Kodlar	n
1. KATKI	
1.1. Grupla Psikolojik Danışma Becerileri	
1.1.1. Öğrenme	4
1.1.2. Pekiştirme	1
1.1.3. Uygulama	3
1.1.4. Öğrenmenin Aktarımı	1
1.2. Kişisel Kazanımlar	
1.2.1. Farklı Fikirlerle Açıklık	2
1.2.2. Farkındalık	1
1.2.3. Sorunların Çözümü	1
1.2.4. Olumlu Duygular Geliştirme	1
2. ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ	
2.1. Etkililik	
2.1.1. Grup Liderliği Yapma	2
2.1.2. Akran Geribildirim	5
2.1.3. Süpervizör Geribildirim	3
2.1.4. İç Grubu Gözlemleme	5
2.1.5. Formlar	2
2.2. Sorunlar	
2.2.1. Grup Yönetme Öncesi Süpervizyon	2
2.2.2. Grup Liderliği Yapma	1
2.2.3. Grup Üyesi Olma	3
2.2.4. Akran Geribildirim	1
2.2.5. Formlar	3
3. ÖNERİLER	
3.1. Uygulama Şekli	6
3.2. Uygulama Sayısı	2
3.3. Kişi Sayısı	1

1. Katkı

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarına olan katkısı *grupla psikolojik danışma becerileri*, *kişisel kazanımlar* ve *mesleki kazanımlar* olmak üzere üç tema altında yer almıştır.

1.1.Grupla Psikolojik Danışma Becerileri

Grup lideri adayları Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin, grupla psikolojik danışma becerilerini *öğrenme* ($n = 5$), *pekiştirme* ($n = 2$), *uygulama* ($n = 3$) ve *öğrendiklerini aktarma* ($n = 2$) konusunda kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir.

Grup lideri adayları aldıkları eğitimin grup sürecini, grupla psikolojik danışma becerilerini, süreçte yaşanabilecek zorluklarla ve zor danışanlarla baş etmeyi öğrenmelerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bir grup lideri görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir grup nasıl başlatılır, daha önce yaşantı dersinden de gördük az çok yani hazırlık da yaptığımız için yani nasıl devam ettirilir işte beceriler olsun, kendi durumumuz olsun nasıl idame ettiriliyor grup ortamında bunu görmüş oldum ben. İleriki yaşamımda da eğer yaparsam, devam ettirirsem buradan aldığım bana yöneltilen olumlu ya da olumsuz geribildirimleri de dikkate alarak o şekilde devam ettirebilirim tekrar.” [GL6]

Bir diğer grup lideri adayı ise söz konusu eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenme konusundaki katkısını şu şekilde dile getirmiştir:

“Bence gruba ait olan beceriler var ya iki kişi arasında bağlantı kurma ya da arkadaşlarıyla iletişim kurması için teşvik etmek gibi bence diğer derslerden ayıran farkı oydu. Mesela, becerileri bireysel de gördük ya da daha önceki derslerde de gördük ama bu becerileri görmemiştik mesela. İlk oturumlarda zaten uygulayamıyorduk da, gerçi ben bir kez liderlik yaptım ama daha sonra arkadaşlarımı gözlemlediğimde onların daha fazla dikkat ettiklerini gördüm mesela. Yani o becerilerin kazandırılmasında etkiliydi.” [GL4]

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grupla psikolojik danışma becerilerini pekiştirme yönünde katkı sağladığını belirten bir grup lideri adayı ise görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ben mesela teori dersinde başlangıç, grubun evrelerini alırken mesela başlangıç evresi, eylem evresi grubun bende çok soyut kalmıştı. İşte evreler kesin sınırlarla ayrılmaz şeklinde anlatılmıştı o zaman bize ya da grup geri dönebilir başlangıca. Yani bunları çok somut bir şekilde görmemizi sağladı. Teoride bende çok yerleşmemişti ya da ne olduğunu tam kavrayamamıştım ama bire bir yaşamak onu netleştirmemi sağladı.” [GL5]

Grup lideri adayları aldıkları eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini uygulama fırsatı sağlaması bakımından kendilerine katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“İleri düzey beceriler, az önce de bahsettiği gibi GL2’nin. Bireyselde de ilk başlarda aynı gitti sürecimiz. Hemen uygulanmıyor mesela bireyselde ama grupta onu uygulamak, onun değerlendirilmesi veya etkili olup olmadığının değerlendirilmesi çok etkili oldu bence. İleri düzey becerileri doğru kullanmayı grup sürecinde öğrendim. Çünkü daha önce uygulama fırsatımız olmamıştı bunu.” [GL5]

Grup lideri adayları eğitim süreci sonunda öğrendikleri grupla psikolojik danışma becerilerini farklı alanlara da aktardıklarını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri adayı öğrenmenin aktarımına ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de hani becerilerimin de aslında geliştiğini düşünüyorum hani bu benim bireysel psikolojik danışma yaptığım kişiye de çok yansıdı. Özellikle ileri düzey becerileri kullandığımda hani çok faydası olduğunu düşünüyorum ben bu eğitimin.” [GL2]

1.2.Kişisel Kazanımlar

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ni alan grup lideri adayları, aldıkları eğitimin *farklı fikirlere açıklık* (n = 2), *farkındalık* (n = 2), *sorunların çözümü* (n = 1) ve *olumlu duygular geliştirme* (n = 1) yönünde kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Aldığı eğitimin farklı fikirlere açıklık anlamında kendine katkı sağladığını düşünen bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Kişisel anlamda da bana şey kattı mesela farklı fikirlere tahammül mü desem artık hoşgörü mü desem. Dinleme ve işte o anda birbirleriyle etkileşime sokma anlamında bana bir katkı sağladı.” [GL5]

Aldığı eğitimin kişisel farkındalık kazanmasına katkı sağladığını dile getiren bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben de bireysel olarak daha derin bir konu açtığım için kendimle ilgili yani çok yakın olmasa da, gerçi grup ortamının sağladığı bir şey bu ama sorunumu paylaşabileceğimi düşündüm. Yani katkı sağlıyor sonuçta. O an rahatlamanın dışında yani o farklı fikirler görme açısından çok olumlu oldu gerçekten.” [GL6]

Grup lideri adayları ayrıca Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin kişisel sorunlarının çözümünde de kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de zaten etkileşim grubu olduğu için hani kendi yaşantılarımızı paylaştık ve ona dair geribildirimler aldık. O açıdan da onların da iyiye gitmesi için etkili oldu.” [GL4]

Son olarak, grup lideri adayları aldıkları eğitimin rahatlık gibi olumlu duygular geliştirmelerine katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

“Bir de ilk haftalarda mesela ilk başladığında 60-70 dakika nasıl sürdüreceğiz kaygısı vardı. Ama sonra tüm sürece baktığımızda hani tüm arkadaşlar yaptı, yürüyormuş aslında bir şekilde ilerliyor falan diye. Sonuçta üyeler bir şeyler anlatıyor ve hani ilerliyordu yani, bunu görmek de biraz rahatlattı açıkçası.” [GL1]

2. Öğretim Yöntemleri

Bu kategori altında *etkililik* ve *sorunlar* olmak üzere iki tema yer almıştır.

2.1.Etkililik

Grup lideri adayları Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerinden *grup liderliği yapma* ($n = 2$), *akran geribildirim* ($n = 5$), *süpervizör geribildirim* ($n = 3$), *iç grubu gözlemleme* ($n = 5$) ve *formları* ($n = 2$) etkili bulduklarını belirtmişlerdir.

Grup lideri adayları grup liderliği yapmayı, yaşayarak öğrenmelerini sağlaması bakımından etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de direk yaşantıya sokulması bireyin bence çok etkiliydi. Ben grubun ilk başlarında hani aslında biraz tepkiliydim hani bize yüzmeyi öğretmeden denizin ortasına bırakıp kaçıyorlar diye düşünüyordum. Ama bunu yaşayarak öğrendikçe aslında daha fazla şey öğrendiğini farkına varabiliyor insan... Biz direk uygulama yaptığımız için ve sonrasında geribildirim aldığımız için daha etkili olduğunu düşünüyorum. Direkt yaşantı geçirmek daha etkiliydi bence.” [GL2]

Akran geribildirimini grup lideri adayları tarafından en etkili bulunan öğretim yöntemlerinden biri olarak öne çıkmıştır. Grup lideri adayları eksik yönlerini görmelerini ve bu eksiklikleri gidermelerini sağlaması açısından akran geribildirimini almayı etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Kendimizi aslında yanlışlarımızı görmek için o geribildirimlerin verilmesi etkili oldu bence. En etkili şey oydu yani. Çünkü onun dışında görebileceğimiz, bilgi almıyorduk sonuçta daha önce de hiç yapmadık bunu. Sadece bir yaşantı geçirmiştik, onun dışında başka bir şey yoktu. Benim için onlar çok etkili oldu mesela. Mesela işte kişiselleştirme yapmadın falan diyorlar, duygu yansıtmasını az kullandın, işte bağlantı kurmadın filan dendiği zaman bunlara daha sonra dikkat etmeye çalışıyorsun yani.” [GL1]

Bir diğer grup lideri adayı birden fazla kişiden akran geribildirimini almanın etkililiğine ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de geribildirimini mesela sekiz kişiden birden almak etkili oluyordu. Çünkü geribildirim konusunda bir kişi eksik bırakıyor, bir kişi başka bir noktaya değiniyor. Ne kadar profesyonel olursa olsun eksik yönler oluyor geribildirim verilirken alınırken.” [GL3]

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları süpervizör geribildirimini almanın grupla psikolojik danışma becerilerinin gelişmesinde ve eksik yönlerini tamamlamalarında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de hocanın geribildirim verme anlamında model olması bence çok etkili. Hani arkadaşların seni acemi olarak değerlendiriyor, sonra bir de hocanın gözünden profesyonel olarak değerlendiriliyorsun. Hem sana liderlik yapmada katkı sağlıyor, hem orada geribildirim veren kişiysen aslında bir sonraki hafta geribildirimlerinin biraz daha iyileştiğini, hangi bakış açılarından bakman

gerektiğini, nasıl değerlendirmen gerektiğini net bir şekilde görebiliyorsun. Hocanın rol model olması da önemliydi bence.” [GL2]

Grup lideri adaylarının en etkili buldukları öğretim yöntemlerinden birinin de iç grubu gözlemlene olduğu görülmüştür. Grup lideri adayları iç grubu gözlemlenmenin; diğer liderlerin etkili ve etkisiz yönlerini görüp kendilerine pay çıkarmalarını, farklı liderlik tarzları görmelerini ve kendilerini o liderin yerine koyarak ne tepki vereceklerini düşünmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Gözlemlemek, geribildirim vermek ve almak. Mesela gözlemlerken hep şeyi düşündüm ben liderin yerinde olsaydım ne yapardım. Zaten süreci bir lidermişçesine izlememizi sağlıyor. Bu da aslında pek çok liderlik yaptık bu süreçte bu gözlemlerin sayesinde.” [GL5]

Bir diğer grup lideri ise görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Bir de şöyle bir şey oluyor herkesin liderlik tarzını görüyorsun, onlardan olumlu yönlerini görüyorsun olumsuz yönlerini görüyorsun. Kendine ölçüp biçip bir pay çıkarabiliyorsun. Yani bir yarıyıl da mesela 8 kişi mi oldu, 8 kişiyi gözlemleyebildik, sekiz tane lider görebildik diyebilirim yani.” [GL3]

Grup lideri adayları eğitim kapsamında kullanılan formlardan özellikle Grup Oturumunu Değerlendirme Formu, Grup Oturumuna Hazırlık Formu ve Grupla Psikolojik Danışma Oturum Notları’nı etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bir grup lideri görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“O derste gözlemlerken kullandığımız form da bence çok yönlendirici, gözlemleyici açısından çok yönlendirici bir formdu. Ben onu da çok etkili buldum. Mesela ilk başta o form olmasaydı ben nasıl gözlemlemem gerektiğini çok fazla bilemezdim ya da odaklandığım şeyler hep aynı şeyler olurdu ama birçok şeye aynı anda odaklanmamızı ve hani o formla objektif bir gözle değerlendirmemizi sağladı. Bence o form etkiliydi. Sonra yine o formlara bakarak kendi liderliğimizi hazırladık. Nelere dikkat etmemiz gerektiğine dikkat ettik ve o yüzden o form da benim için çok etkili ve yardımcı oldu.” [GL5]

2.2. Sorunlar

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları eğitim kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerinden *grup yönetme öncesi süpervizyon* ($n = 2$), *grup liderliği yapma* ($n = 1$), *grup üyesi olma* ($n = 3$), *akran geribildirimi* ($n = 1$) ve *formlar* ($n = 3$) konusunda bazı sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Grup lideri adaylarının sorun yaşadıklarını bildirdikleri öğretim yöntemlerinden biri grup yönetme öncesi süpervizyondur. Bir grup lideri adayı süpervizyona ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“(Süpervizyon) Biraz etkisiz kaldı. Bir hazırlıkla gidiyoruz ama çok bir şey söylenmedi süpervizyonlarda. Belki süreci etkilememek, belki araştırmanızı etkilememek adına olabilir ama hani belki biraz daha detaylı bir süpervizyon olabilirdi. Çünkü çok bir şey almadan çıkıyoruz süpervizyonlardan, sanırım diğer arkadaşlarım da aynı şeyi düşünüyor. Yine ne yapacağını bilmeden aslında çıkıyorsun süpervizyondan.” [GL2]

Grup lideri adayları, grup liderliği yapma konusunda yaşanan sorunun liderlik yaparken gözleniyor olmak olduğunu belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Gözleniyor olmak, sonuçta ilk kez yapıyorduk bunu ve heyecanlıydık. Aynı zamanda dışarıdan 8-9 kişi izleyince belki daha iyisini yapabilirdik ama oraya yansıtamadık.” [GL2]

Grup lideri adayları eğitim kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerinden en çok sorun yaşadıklarından birinin grup üyesi olma olduğunu dile getirmişlerdir. Grup lideri adayları grup üyelerinin birbirini tanımasının paylaşımların azalmasına neden olduğunu, grup üyelerinin dışarıda etkileşim içinde olmasının grubu olumsuz etkilediğini, grup üyelerinin grup liderine yardımcı olacak tepkiler vermeye çalıştığını ve bu nedenle grubun doğallıktan uzaklaştığını belirtmişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Mesela grup sürecinde aslında biraz birbirimize yardımcı olmaya çalışıyor gibiydik. Bence tam bir grup olmadı... Ben bizim ders grubunun daha kolaylaştırıcı, aslında tam gerçek bir grubu yansıtmadığını düşünüyorum.” [GL1]

Bir diğer grup lideri ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Çünkü sınıf ortamının, birbirimizi tanıyor olmanın, gözlemci olmanın etkisiyle de kendi açma sıkıntısı ya da paylaşım yapmada güçlük yaşandı. Bu da tabi ki bizim liderlik performansımıza yansdı. Daha zor bir gruptu yani bizim girdiğimiz grup. Her ne kadar arkadaşlarla bu dersi alıyor olman bir şeyleri kolaylaştırmaya çalışsak da zordu.” [GL5]

Grup lideri adayları akran geribildirimini almayı çoğunlukla etkili bulmalarına karşın bir grup lideri yaşadığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Süreçten sonra aldığımız geribildirimler mesela orada liderlik yapıyoruz sonuçta hani biraz kamçılıyor aslında ne kadar iyi yapabiliyorum, iyi yapmam gerekiyor gibi. O açıdan ben düşünüyorum ama bir de şey oluyor daha çok gerginlik yaratabiliyor. Ben özellikle ikinci liderliğimde, bilmiyorum beni yatıştırmak için mi öyle dendi dış grup tarafından sonradan ama gerçekten yapamadığımı düşünüp daha bozulmuştum. Çünkü sonucunda bu değerlendirmeye sokulacak, dış gruptan geribildirim verilecek, işte hoca izliyor keza. Hem kamçılıyor hem de gerginlik yaratmıştı bende. Sonra ne kadar yapmaya çalışsam da koptu böyle, o gözlem, geribildirim böyle bir etkisi oldu bende.” [GL5]

Grup lideri adayları eğitim kapsamında kullanılan formlardan özellikle Grupla Psikolojik Danışma Oturum Notları’nı doldururken bazı sorunlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Formu doldurmayı son haftaya bırakıp hatırlamakta zorlanma, üyesi olduğu lideri gözlemlemede, lidermiş gibi düşünmekte zorlanma ve üyesi olduğu grubun oturum özetini yazmada zorlanma gibi sorunlar yaşandığı dile getirilmiştir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Grup oturumu notlarında şey vardı grupta olanları evet yazıyoruz ama altında bir de grup liderini değerlendirme, o süreci değerlendirme kısmı vardı ya üye olarak mesela ben onu doldurmakta çok zorlandım. Lidermişçesine bakmakta çok zorlandım. Çünkü ben orada üyeydim ve mesela bir şey anlattığım zaman kendi anlattığıma odaklanıyorum, o an lideri gözlemleyemiyordum mesela.” [GL5]

Bir diğer grup lideri adayı ise konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Başta rahatlamıştık tamam dönemin sonunda vereceğiz falan diye ama öyle olunca da çok iyi doldurmadık, ben kendi adıma söylüyorum. Bazı kısımları sonraya bırakmıştım ve sonra hatırlaması çok zor oldu.” [GL4]

3. Öneriler

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni alan grup lideri adayları eğitim modelinin *uygulama şekline* ($n = 6$), *uygulama sayısına* ($n = 2$) ve eğitimi alan *kişi sayısına* ($n = 1$) ilişkin önerilerde bulunmuşlardır.

Grup lideri adayları eğitim modelinin uygulama şekli kapsamında grup sürecini yönetmeden önce alınan süpervizyonun daha etkili yapılmasını, grupla psikolojik danışma oturumu notlarının her hafta verilmesini, dış grubun sınıf dışından kamera aracılığı ile gözlem yapmasını, grupta gerçek grup üyelerinin yer almasını, grubu yönettikten sonra alınan süpervizyonda grup liderinin de kendini değerlendirmesini ve uygulamaya geçilmeden önce teorik bilgiler verilmesini önermişlerdir. Bir grup lideri adayı görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Belki bu grup liderliğine hazırlanmadan önce süpervizyona giriyoruz ya belki o süpervizyon biraz daha detaylı yapılabilirdi. Biraz etkisiz kaldı... Biraz daha detaylı olsa daha iyi olurdu bence.” [GL2]

Bir diğer grup lideri adayı ise görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

“Belki gerçek bir grup olup hepimiz ona birer hafta liderlik yapabiliriz bilmiyorum bu çok mümkün mü imkânlar dâhilinde ama böyle bir şey olabilir. Çünkü sınıf ortamının, birbirimizi tanıyor olmanın, gözlemci olmanın etkisiyle de kendi açma sıkıntısı ya da paylaşım yapmada güçlük yaşandı. Bu da tabi ki bizim liderlik performansımıza yansdı. Daha zor bir gruptu yani bizim girdiğimiz grup.” [GL5]

Grup lideri adayları Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında uygulama sayısının artmasını ve birden fazla grup liderliği yapılmasını önermişlerdir. Bir grup lideri adayı önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

“Ben de şey düşünüyorum mesela benim birinci liderliğimle ikinci liderliğim arasında çok büyük fark vardı, kendi farkındalık açısından. İkinci de daha bir oturtmuştum ve aldığım geribildirimleri değerlendirmek açısından bile çok daha bir şeyler oturmuştum. Mesela iki liderlik şansımız olsa ve mesela biri baştaysa diğeri sonda ortada, farklı evrelerde olsa çok daha etkili olur” [GL5]

Grup lideri adaylarının kişi sayısına ilişkin önerileri temel olarak eğitimi alan kişi sayısının daha fazla olması gerektiği yönündedir. Bir grup lideri bu konudaki önerisini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir de kişi sayısının ben az olduğunu düşünüyorum. Yedi kişi olunca grup iyi ilerliyor ama devamsızlık hakkımız da olduğu için bir iki kişi gelmediği zaman dört kişiye düşüyor üye sayısı. O zaman da hem lider açısından sıkıntı oluyor hem de üyeler anlatmak istemiyor. Ben öyle bir durumla karşılaşmışım liderlik yaptığım hafta. Zor oluyor yani, birkaç kişi daha olsa mesela daha iyi ilerleyebilir.” [GL4]

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmanın nitel bulguları hem Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi hem de Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının aldıkları eğitimlere ilişkin görüşlerinin olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Her iki eğitimi alan grup lideri adayları da grup liderliği yapabilme yeterliliklerinin geliştiğini ve kazandıkları grupla psikolojik danışma becerilerini ileriki grup uygulamalarında kullanabileceklerini ifade etmişlerdir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde ilk olarak, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine ilişkin nicel bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Ardından grup lideri adaylarının aldıkları grup liderliği eğitimine ilişkin görüşlerinden elde edilen nitel bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1.Grup Lideri Adaylarının Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanma Sıklıklarına ve Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Kullanmadaki Etkililik Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının sözel takip, açık uçlu soru sorma, kapalı uçlu soru sorma, içerik yansıtma, özetleme, duygu yansıtma, kendini açma, somut ve belirli ifadeler talep etme, anlık olma, bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama, yüzleştirme, karara varma, seçim yapma, sonuçlar, eylem konusunda uzlaşma, belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirleme ve sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme becerilerini kullanma sıklıklarına ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine etkisi incelenmiştir. Göz teması ve beden dili becerileri sözel olmayan beceriler olduğundan, bu becerilerin yalnızca etkililik düzeylerinde fark olup olmadığı incelenmiştir. Ancak hakemlerin değerlendirmeleri sonucunda; ön-test ve son-test uygulamalarında sözel takip, duygu yansıtma, kendini açma, somut ve belirli ifadeler talep etme, anlık olma, bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama, yüzleştirme, karara varma, seçim yapma, sonuçlar, eylem konusunda uzlaşma, belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirleme ve sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme becerilerinin varyans analizinin yapılmasına olanak tanıyacak sayıya ulaşmadığı görülmüştür. Bu nedenle, bu beceriler analize dâhil edilmemiştir. Analize dâhil edilmeyen beceriler

irdelendiğinde, sözel takip becerisi dışındaki tüm becerilerin içgörü ve eylem aşamasında yer alan beceriler olduğu görülmektedir. İleri düzey beceriler olarak da adlandırılan bu beceriler keşif aşaması becerilerine oranla daha kapsamlı ve öğrenilmesi güç beceriler olarak öne çıkmaktadır (Downing ve diğ., 2001; Smaby ve diğ., 1999). Oysaki, araştırma kapsamında grup lideri adayları ilk kez grup liderliği becerilerini sergileme olanağı bulmuşlardır. Grup lideri adaylarının gelişim ve eğitim düzeyleri göz önünde bulundurulduğunda özellikle ön-test kapsamında yaptıkları oturumlarda ileri düzey becerileri yeterli sayıda kullanmamış olmaları beklenen bir durumdur. Buna ek olarak, içgörü ve eylem aşamasında yer alan beceriler grup üyelerinin gruba getirdikleri konuların detaylı bir şekilde ele alınıp irdelenmesinin ardından kullanılması beklenen becerilerdir (Downing ve diğ., 2001; Smaby ve diğ., 1999; Smaby ve Maddux, 2011). Oysaki analog bir araştırma olan bu araştırmada ön-test ve son-test uygulaması grup lideri adaylarının 10 dakika süren grupla psikolojik danışma oturumunda lider olarak yer alması ile gerçekleştirilmiştir. Grup lideri adaylarının ileri düzey becerileri kullanabilmeleri için liderlik yaptıkları oturumun grubun yedinci oturumu olduğu söylenmesine karşın, grup lideri adaylarının ilk kez bir araya geldikleri grup üyelerinin sorunlarını anlamaya odaklandığı ve bu nedenle keşif aşaması becerilerini daha sıklıkla kullandıkları düşünülmektedir. İçgörü ve eylem aşaması becerilerinin kullanılması için 10 dakikalık ön-test ve son-test uygulamasının yetersiz kalmış olabileceği düşünülmektedir. Hill, Charles ve Reed (1981) de kısa süreli bir oturum da karmaşık bir yapıya sahip olan ve derin bir anlayış gerektiren ileri düzey becerilerin çok fazla sayıda sergilenememesinin beklendiği bir durum olduğunu vurgulamıştır.

Yukarıda sözü edilen grupla psikolojik danışma becerilerinin veri setinden çıkarılmasının ardından gerçekleştirilen varyans analizi sonuçları, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının "beden dili" becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve kontrol grubuna göre göre anlamlı düzeyde arttırdığını; "göz teması" becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini ise kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde arttırdığını ortaya koymuştur. Ancak, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının "açık uçlu soru sorma", "kapalı uçlu soru sorma", "içerik yansıtma", "özetleme" ve "duygu yansıtma" becerilerini kullanma sıklıklarını ve bu becerileri

kullanmadaki etkililik düzeylerini anlamlı düzeyde arttırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, bu araştırmanın bulgularıyla doğrudan ilişkili araştırmaların sayısının son derece az olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, araştırmanın bulguları, sınırlı sayıdaki bu araştırmaların bulgularıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Bu araştırmanın Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının göz teması ve beden dili becerilerini kullanmadaki etkililik düzeyini arttırdığına ilişkin bulgusu, Smaby ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Smaby ve arkadaşları (1999), Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerine etkisini inceledikleri araştırmada, bu eğitimi alan grup lideri adaylarının göz teması ve beden dili becerilerini de kapsayan keşif aşaması becerilerinin geleneksel grup liderliği eğitimi alan grup lideri adaylarına göre anlamlı düzeyde geliştiğini ortaya koymuştur. Öte yandan, Downing ve arkadaşları (2001) tarafından yürütülen araştırmanın bulguları ise araştırmanın beden dili becerisi ile ilgili bulgusunu desteklerken, göz teması becerisine ilişkin bulgusunu desteklememektedir. Araştırmanın bulguları, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının beden dili becerisini kullanmadaki etkililiğini arttırdığını ancak göz teması becerisini kullanma düzeylerinde bir değişikliğe yol açmadığını göstermiştir. Araştırmacılar, grup lideri adaylarının göz teması becerisinde gelişme kat edememelerini, bu becerinin günlük yaşamda da kullanılan ve zaten sahip oldukları bir beceri olması ile açıklamışlardır. Bir diğer araştırmada, Aladağ ve arkadaşları (2014) psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma becerileri eğitimine ilişkin görüşlerini incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları psikolojik danışman adaylarının beden dili ve göz temasını da kapsayan dikkati verme becerilerini diğer becerilere kıyasla daha kolay bulduklarını ortaya koymuştur.

Göz teması ve beden dili sözel olmayan temel düzey beceriler olması bakımından diğer becerilerden ayrılmaktadır (Smaby ve Maddux, 2011). Bu becerilerin diğer becerilere kıyasla psikolojik danışman adayları tarafından daha kolay bulunması ve bilişsel bir çaba gerektirmemesi deney grubunun bu becerileri daha etkili kullanmayı öğrenmelerini sağlamış olabilir. Buna ek olarak, deney grubunda yer alan grup lideri adaylarının bu iki becerideki etkililik düzeylerinin artmasının, aldıkları eğitimin

özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Deney grubu eğitim kapsamında, öncelikle bu becerilere ilişkin teorik bilgileri edinmiş, ardından izledikleri video aracılığı ile bu becerilerin örnek kullanımlarını gözlemlemiştir. Daha sonra, becerileri sınıf ortamında sergilemiş ve kendi performansının görüntü kaydını izlemiştir. Grup lideri adaylarının sözel olmayan göz teması ve beden dili becerilerini sergiledikleri görüntü kayıtlarını izlemelerinin bu becerileri nasıl kullandıklarına ilişkin farkındalık kazanmalarına ve eksik yönlerini geliştirmelerine etkisi olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, diğer grup lideri adaylarını gözleme, akran ve süpervizör geribildirim ve yeniden canlandırma öğretim yöntemlerinin de grup lideri adaylarının bu becerileri kullanmadaki etkililiğini arttırmış olduğu söylenebilir. Araştırmanın nitel bulguları da bu görüşleri destekler niteliktedir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni alan grup lideri adayları uygulama öncesi grupla psikolojik danışma becerilerinin sergilendiği videoyu izlemenin becerileri nasıl uygulayacakları konusunda örnek teşkil ettiğini ve becerileri aktif bir şekilde uygulamanın becerileri öğrenmelerini ve pekiştirmelerini kolaylaştırdığını dile getirmişlerdir. Bunlara ek olarak, grup lideri adayları kendi liderliklerinin görüntü kaydını izlemenin, süpervizör geribildirim ve akran geribildirim becerilerinin gelişmesine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Diğer grup lideri adaylarını izlemenin becerilerin farklı kullanımlarını görmelerini sağladığını düşünen grup lider adayları, yeniden canlandırmanın da eksik oldukları yönleri tamamlamalarına yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının göz teması becerisi kullanmada gelişme kat etmesinde ise, akran ve süpervizör geribildirim etkililiği olduğu düşünülmektedir. Bu görüşe paralel olarak, eğitimi alan grup lideri adayları da eksik yönlerini görmeleri ve bu eksikleri gidermelerini sağlaması bakımından akran ve süpervizör geribildirim etkililiği bulduklarını belirtmişlerdir.

Bu araştırmanın bir diğer bulgusu, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma, kapalı uçlu soru sorma, içerik yansıtma ve özetleme becerilerini kullanma sıklıklarını ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerini anlamlı olarak arttırmadığıdır. Downing ve arkadaşlarının (2001) yaptığı araştırmanın sonuçları, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının özetleme becerisini kullanma sıklıklarını anlamlı düzeyde

arttırmadığına ilişkin bulguyu desteklerken; grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma, kapalı uçlu soru sorma ve içerik yansıtma becerilerini kullanma sıklıklarında anlamlı bir artışı ortaya koyması bakımından bu araştırmanın sonuçları ile çelişmektedir. Yine aynı çalışmada, bu çalışmada analize dâhil edilemeyen içgörü ve keşif aşaması becerilerinin grup lideri adayları tarafından kullanılma sıklıklarının anlamlı şekilde arttığı sonucuna da varılmıştır. Araştırma bulgularının farklılaşmasının nedenlerinden birinin söz konusu eğitimin verildiği bazı koşullardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Downing ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan çalışmada, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin 6-7 kişiden oluşan gruplar halinde verirken, bu çalışmada söz konusu eğitim 14 grup lideri adayından oluşan bir gruba verilmiştir. Kişi sayısının fazla olması her bir grup lideri adayının uygulama yaptığı ve geribildirim aldığı sürenin kısalmasına neden olmuştur. Bu durumun ilk kez grup liderliğini deneyimleyen grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerinin gelişmesini olumsuz yönde etkilemiş olabileceği düşünülmektedir. Grup lideri adaylarının sorunlar teması altında yer alan görüşleri de bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Grup lideri adayları grup liderliği uygulamasına ayrılan süreyi yetersiz bulduklarını ve bu durumun sıkışıklık yarattığını ifade etmişlerdir. Buna ek olarak, eğitim alan kişi sayısının daha az olmasını önermişlerdir.

Hill ve arkadaşları (2007), ileri düzey psikolojik danışma becerilerinin öğretilmesine geçilmeden önce keşif aşaması becerilerinin öğretilmesine odaklanılması gerektiğini ve bu nedenle en az bir semestrin bu becerilere ayrılmasının uygun olacağını vurgulamıştır. Ayrıca bir becerinin etkili bir şekilde kullanılması ve otomatikleşmesi için becerinin sık sık ve uzun süre kullanılması gerektiği belirtilmiştir. Grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma, kapalı uçlu soru sorma, içerik yansıtma, özetleme ve duygu yansıtma becerilerini otomatik şekilde kullanmalarını sağlayacak kadar uygulama imkânı bulamamış olmaları, bu becerilerin kullanılma sıklığında ve etkililiğinde değişim olmamasına neden olmuş olabilir.

Aladağ ve arkadaşları (2014) tarafından psikolojik danışman adaylarının beceri odaklı bireyle psikolojik danışma eğitimine ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yapılan araştırmanın sonuçları, psikolojik danışman adaylarının kullanmakta en zorlandıkları becerilerin soru sorma ve duygu yansıtma olduğunu ortaya koymuştur.

Soru sorma becerisine ilişkin ne soracağını bilememe, konuya ilişkin soru sormakta zorlanma, zamanlamayı ayarlayamama, odağı kaybetmekten korkma ve çok soru sorma gibi zorluklar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Duygu yansıtma becerisini kullanmada ise duyguları isimlendirme, olumsuz duyguları nasıl ele alacağını bilememe ve karmaşık duyguları ayırt etme gibi zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Grupla psikolojik danışma, bireyle psikolojik danışmadan farklı olarak birden fazla kişiye odaklanmayı gerektirdiğinden becerileri etkili bir şekilde kullanmanın daha da zorlaştığı düşünülmektedir. Grup lideri adaylarının yoğun bilişsel çaba gerektiren bu becerileri etkili bir şekilde sergileyememiş olmaları, bireyle psikolojik danışma becerilerini sergilemekte yaşadıkları zorluklara benzer zorluklar yaşamalarından kaynaklanmış olabilir.

5.2. Grup Lideri Adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının aldıkları eğitime ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu bölümde, iki farklı eğitim sürecinden geçen grup lideri adaylarının aldıkları eğitimlere ilişkin görüşleri bir arada tartışılarak yorumlanmıştır. Grup lideri adaylarının görüşleri incelendiğinde, her iki eğitim grubunda yer alan öğrencilerin aldıkları eğitimden genel olarak memnun oldukları ve aldıkları eğitimi faydalı buldukları görülmüştür. Grup lideri adaylarının aldıkları eğitime ilişkin görüşleri “Katkı”, “Öğretim Yöntemleri” ve “Öneriler” olmak üzere üç tema altında değerlendirilmiştir.

Katkı teması incelendiğinde, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’nin grup lideri adaylarına olan katkısının *grupla psikolojik danışma becerileri*, *kişisel kazanımlar* ve *mesleki kazanımlar* olmak üzere üç tema altında yer aldığı; Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’nin katkısının ise *grupla psikolojik danışma becerileri* ve *kişisel kazanımlar* olmak üzere iki tema altında yer aldığı görülmüştür. Alınan eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerine olan katkısı incelendiğinde, her iki eğitim grubunda yer alan grup lideri adayları da aldıkları

eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenme, pekiştirme, uygulama ve öğrendiklerini aktarma anlamında kendilerine katkı sağladığını dile getirmiştir. Grup lideri adayları aldıkları eğitim sayesinde gruba özgü becerileri daha iyi öğrendiklerine vurgu yapmışlardır. Alanyazın incelendiğinde, grupla psikolojik danışma yardımının kendine özgü bilgi ve beceriler gerektiren bir yeterlik alanı olduğu ve birçok özelliği ile bireyle psikolojik danışma yardımından farklılaştığı belirtilmektedir (Chen ve Rybak, 2004; Yalom, 2005). Bireyle psikolojik danışma odaklı alınan bir eğitim ile grup liderliği de yapılabileceğine ilişkin görüş eski popülerliğini yitirmesine karşın, bazı eğitim programlarının grupla çalışma yeterliklerini kazandırmada hala yetersiz olduğu bilinmektedir (Yalom, 2005). Bu bağlamda, grupla psikolojik danışmaya özgü bilgi ve becerileri kapsayan sistematik grup liderliği eğitim programlarının Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programlarında yer almasının önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları diğer gruba oranla eylem aşaması becerilerini daha iyi öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nde grup üyeleri gerçek bir grup yaşantısı geçirdiklerinden ve her grubun eylem aşamasına geçemediği de göz önünde bulundurulduğunda, eylem aşaması becerilerini sergileme ve gözlemlene olanaklarının daha az olması anlaşılır bir durumdur. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında ise grubun her aşaması ayrı ayrı ele alındığından ve grup yaşantısı önceden belirlenen senaryolar aracılığı ile ilerlediğinden bu grupta yer alan lider adayları eylem aşaması becerilerini daha çok uygulama imkânı bulmuşlardır.

Alınan eğitimin grup lideri adaylarına kişisel katkılarının neler olduğu incelendiğinde, her iki eğitim grubunda yer alan grup lideri adayları da eğitimin başında ilk kez grup liderliği yapmanın verdiği kaygı ve gerginlik duygularının süreçte yerini rahatlığa bıraktığını ifade etmişlerdir. Alanyazın incelendiğinde benzer olarak, Aladağ ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan nitel araştırmanın bulgularının da grup lideri adaylarının grup uygulaması sırasında üstlendikleri rollerle ilgili kaygı yaşadıklarını ancak süreç içinde bu kaygının yerini rahatlamaya bıraktığını göstermiştir. Yine bir başka çalışmada, Christensen ve Kline (2000), grup lideri adaylarının özellikle eğitimin ilk aşamalarında akran ve süpervizörleri tarafından nasıl algılanacaklarına

ilişkin kaygı yaşadıklarını bulmuşlardır. Bu bulgulardan hareketle, deneyimsiz psikolojik danışmanların bu süreçte kaygı yaşamalarının normal olduğu ve bu kaygıların süpervizör tarafından ele alınarak grup lideri adayının cesaretlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (DeLuciaWaack ve Fauth, 2004). Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları, karşılaştırma grubundan farklı olarak aldıkları eğitimin öz-yeterliklerinin artması anlamında kendilerine kişisel bir katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi, Bandura'nın (1982) öz-yeterlik kuramına dayanmaktadır ve bu kurama göre öz-yeterliğin gelişmesinde tamamlanmış başarılı deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik/duyuşsal durumlar etkilidir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında her grup lideri adayının grup liderliğini deneyimlemesi tamamlanmış başarılı deneyimler, becerilerin sergilendiği videoyu ve diğer grup lideri adaylarının performanslarını gözlemlemeleri ise dolaylı deneyimler olarak değerlendirilmektedir. Öğretim elemanından alınan geribildirimler sözel ikna kapsamında değerlendirilirken, grup lideri adaylarının performansların ilişkin kaygı duyarak beceriyi öğrenmeye odaklanmaları ise fizyolojik/duyuşsal durumlara örnektir. Öz-yeterliğin gelişmesinde etkili olan dört kaynağı içerdiği göz önünde bulundurulduğunda, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adayları tarafından öz-yeterlik düzeylerini arttırmada etkili bulunması anlaşılır bir durumdur. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının farklı fikirlere açıklık, farkındalık ve kişisel sorunların çözümü gibi kişisel kazanımları da deney grubundan farklılık göstermektedir. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında grup liderleri aynı zamanda grup üyesi rolünü de üstlenmiş ve gerçek bir süreçte gerçek sorunlarını ele almışlardır. Bu anlamda elde ettikleri kişisel kazanımların beklendik olduğu düşünülmektedir. Benzer bir şekilde, Aladağ ve arkadaşları (2011) yürüttükleri araştırmanın sonucunda, yaşantıya dayalı grupla psikolojik danışma eğitiminde grup üyesi olmanın adaylara kendini açma olanağı sağlama, anlaşıldığını hissetme ve farkındalık kazanma yönünden katkı sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak grup lideri adaylarının liderlik eğitimi kapsamında grup üyesi rolü üstlenmelerinin bazı etik sorulara yol açtığı da bilinmektedir (Anderson ve Price; 2001; Furr ve Barret, 2000; Merta ve diğ., 1993; Pierce ve Baldwin, 1990; Pierre,

2014; Shumaker ve diğ., 2011). Anderson ve Price (2001) yaptıkları araştırmanın sonucunda, öğretim üyesinin lider ya da gözlemci olarak yer aldığı yaşantı gruplarının grup lideri adaylarının çok yönlü ilişkiler anlamında rahatsızlık yaşamasına neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer olarak, Shumaker ve arkadaşları (2011), yaşantı gruplarının kullanılma sıklığını ve süreçte karşılaşılan problemleri araştırdıkları çalışmalarında, katılımcıların % 28'inin öğrencilerin gizlilik kuralını ihlal ettiğini düşündüklerini, %13'ünün çok yönlü ilişkiden kaynaklanan etik sorunlar yaşadıklarını, % 8'inin ise öğretim üyesinin gizliliğini ihlal ettiğini düşündüklerini ortaya koymuştur. Araştırmanın nitel verileri de bu durumu destekler niteliktedir. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları, sorunlar teması altında grup üyesi olmakla ilgili yaşadıkları sorunlara değinmiş ve grup üyelerinin birbirini tanımalarının paylaşımların azalmasına neden olduğunu, kendini açmalarını zorlaştırdığını, grup üyelerinin dışarıda etkileşim içinde olmasının grubu olumsuz etkilediğini, grup üyelerinin grup liderine yardımcı olacak tepkiler vermeye çalıştığını ve bu nedenle grubun doğallıktan uzaklaştığını belirtmişlerdir. Bu bulgular, grup liderliği eğitiminde yaşantı gruplarının kişisel kazanımların yanı sıra bazı sorunlar yaşanmasına da neden olabileceğini göstermektedir. Bu olumsuz sonuçların ortadan kaldırılabilmesi için Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim'inde olduğu gibi senaryoların kullanıldığı yaşantı grupları önerilmektedir (Furr ve Barret; 2000; Pierce ve Baldwin, 19990; Romano ve Sullivan, 2000).

Alınan eğitimin grup lideri adaylarına mesleki açıdan katkıları incelendiğinde, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının grup sürecine inanma ve grup lideri olmaya isteklilik gibi olumlu tutumlar geliştirdikleri görülmüştür. Buna ek olarak, grup liderliği alanında uzmanlaşma ve grupla psikolojik danışma yardımını meslek yaşamında etkili bir şekilde sunma gibi mesleki sorumluluk taşımalarına da katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, mesleki kazanım Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin görüşlerde bir tema olarak ortaya çıkmamıştır. Psikolojik danışman adaylarının bireyle psikolojik danışma becerileri eğitimine ilişkin görüşlerini inceleyen bir araştırmanın bulguları da bu bulgu ile paralellik göstermektedir (Aladağ ve diğ., 2014). Bu araştırmanın sonucunda, psikolojik danışman adaylarının aldıkları beceri eğitimi sonrasında psikolojik yardımın

yararlı olacağına ilişkin inançlarının arttığı ve mesleki sorumluluk duygularının geliştiği görülmüştür. Mesleki kazanım teması Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin görüşlerde bir tema olarak ortaya çıkarken, Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin görüşlerde çıkmamasının bu iki eğitim modelinin bazı özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında grup lideri adayları daha önce öğrenmedikleri bazı psikolojik danışma becerilerini de kapsayan modele ilişkin önce teorik bilgiler almış, ardından bu becerilerin sergilendiği videoları izlemiş ve daha sonra bu becerileri kendileri de sergilemiş ve geribildirim almışlardır. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları ise çoğunluğunu daha önce bireyle psikolojik danışma beceri eğitiminde öğrendikleri becerileri doğrudan uygulamışlar, ek bir teorik bilgi almamışlardır. Yeni teorik bilgiler edinmenin, model alma yolu ile bu becerilerin kullanımını gözlemlemenin, öğrenilen becerileri denemenin, kendi grup liderliğini izlemenin ve detaylı geribildirim almanın Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının mesleki kazanımlarını arttırdığı düşünülmektedir.

Öğretim yöntemlerine ilişkin tema incelendiğinde, grup lideri adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerine ilişkin görüşlerinin *etkililik* ve *sorunlar* olmak üzere iki tema altında yer aldığı görülmüştür. Etkililik teması incelendiğinde; grup liderliği yapma, akran geribildirim ve süpervizör geribildirim ve diğer grup liderlerini gözlemleme her iki eğitim grubunda yer alan grup lideri adayları tarafından da etkili bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, benzer olarak grup lideri adaylarının yaşantı odaklı grup liderliği eğitimi ile ilgili görüşlerinin incelendiği araştırmada akran ve süpervizör geribildiriminin etkili bulunan öğretim yöntemleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aladağ ve diğ., 2011). Yine grup liderliği eğitiminde en etkili öğretim yöntemlerinin neler olduğunu inceleyen bir diğer çalışmada Dies (1974), süpervizör geribildiriminin en yararlı bulunan öğretim yöntemlerinden biri olduğunu ortaya koymuştur (akt. Robison ve diğ., 1996). Bir diğer çalışmada Ohrt ve arkadaşları (2014), grup liderliği yapma, süpervizyon alma ve diğer grup liderlerini gözlemlemenin öğrencilerin eğitimleri kapsamında en yararlı buldukları öğretim yöntemleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma

Eğitimi alan grup lideri adayları anlatım, ders notları, eğitim videoları, kendi grup liderliğinin video kaydını izleme, öz-değerlendirme ve yeniden canlandırma öğretim yöntemlerini etkili bulduklarını dile getirirken, Yaşıntıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup liderleri eğitim sürecinde kullanılan formların bazılarını etkili bulduklarını belirtmiştir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının etkili bulduğu öğretim yöntemlerinin Ohrt ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgularla paralellik gösterdiği görölmektedir. Bu araştırmada yukarıda sözü edilen öğretim yöntemlerinin yanında, grup liderliği uygulamalarının yer aldığı örnek videoları izlemenin ve didaktik bilgi almanın da etkili bulunan öğretim yöntemleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde, grup lideri adayları tarafından etkili bulunan öğretim yöntemlerinin, etkili bir grup liderliği eğitimi kapsamında yer alması istenen öğeler olduğu görölmektedir. Buna göre, iyi bir grup liderliği eğitim programı didaktik anlatım, grup sürecini gözlemlleme, grup üyesi olarak grup yaşıntısından geçme ve süpervizyon eşliğinde grup liderliği yapma olmak üzere dört öğeyi içermelidir (Dies, 1980; akt. Riva ve Korinek, 2004; Toth ve Stockton, 1996). Bu bağlamda, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup liderliği eğitimi alan grup liderleri tarafından etkili bulunan anlatım, ders notu ve örnek eğitim videolarının Yaşıntıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nde yer almamasının bir eksiklik olduğu düşünölmektedir. Bu eğitimi alan grup lideri adayları da yapılan odak grup görüşmesinde, uygulamaya geçmeden teorik bilgi verilmesinin daha etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Deney grubu tarafından etkili bulunan kendi grup liderliğinin video kaydını izleme, öz-değerlendirme ve yeniden canlandırma öğretim yöntemleri de temeli mikro beceri eğitimine dayanan ve etkililiği araştırmalarla kanıtlanmış yöntemlerdir (Toth ve Stockton, 1996). Grup lideri adayları da kendilerini izlemenin eksiklerini görmelerini sağladığını ve yeniden canlandırma yönteminin eksiklerini gidermelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir.

Grup lideri adaylarının sorunlar teması altında yer alan görüşleri incelendiğinde, Yaşıntıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının diğer gruba oranla daha fazla sayıda sorun bildirdikleri görölmüştür. Her iki grupta yaşanan ortak sorunun grup liderliği sırasında akran ve süpervizör tarafından izlenmenin verdiği

kaygı olduğu görülmüştür. Grup lideri adayları bu durumun grubu doğallıktan uzaklaştırdığını da belirtmişlerdir. İlk kez grup liderliği yapan adayların izlenmek ve değerlendirmekle ilgili kaygı yaşamalarının oldukça doğal olduğu düşünülmektedir. Nitekim Büyükgöze Kavas (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucu da yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin % 41'inin liderlik yapmaktan dolayı heyecan ve kaygı yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bir başka çalışmada, grup lideri adaylarının % 20'sinin eğitim sırasında öğretim üyesi tarafından değerlendirildikleri ve eleştirildikleri için, % 30'unun ise diğer diğer grup üyeleri tarafından eleştirildikleri için kaygılandıkları görülmüştür (Pierre, 2014).

Sorunlar teması kapsamında; Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup liderleri ayrıca grup yönetme öncesi alınan süpervizyonu detaysız ve etkisiz bulduklarını, grubun birbirini tanımasından dolayı paylaşımın az olmasını ve grubun doğallıktan uzaklaşmasını, grubun dışarıda iletişim içinde olmasını ve formların teslim edilme zamanını etkisiz bulduklarını dile getirmişlerdir. Grup liderliği öncesi alınan süpervizyonla ilgili bulgulara ulaşılan çalışmada Aladağ ve arkadaşları (2011), grup lideri adaylarının süpervizörün daha yönlendirici olmasını ve müdahale yöntemlerini daha detaylı ele almasını bekledikleri görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların birçoğu da özellikle deneyimsiz psikolojik danışman adaylarının süpervizyon sürecinde açık, detaylı, öğretici, düzeltici ve yönlendirici geribildirim ihtiyaç duyduğunu göstermiştir (Aladağ, 2014; Phelps, 2013). Yönlendirici geribildirim kapsamında bilgi verme, bilgi kaynaklarına yönlendirme, somut örnekler sunma, seçenekler sunarak tartışma, keşfetmeye yardımcı sorular sorma, fark ettirme, onay verme, normalleştirme ve öneri verme gibi yöntemlerin kullanılabileceğine dikkat çekilmektedir (Aladağ, 2014). Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nde öncelikle grup becerilerine ilişkin teorik bilgilerin verilmesinin ve ardından becerilerin sergilendiği örnek videoların izlenmesinin adayların süreçte ne yapacaklarına ilişkin net bir fikre sahip olmasını sağladığı düşünülmektedir. Yine liderlik uygulaması sonrasında, öğretim elemanının tüm becerilere tek tek odaklanarak geribildirim vermesinin bu eğitimi alan grup lideri adaylarının sorunlar teması altında bundan bahsetmemelerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ise şimdi ve burada odaklı grup yaşantısına dayanması sebebiyle belirsizlikler içermektedir.

Grup lideri adayları hem gelişimsel özellikleri hem de bu belirsizlik sebebiyle oturum öncesinde süpervizörlerinden daha yönlendirici olmasını beklemiş olabilirler. Grup lideri adayları ayrıca, birbirlerini tanıyor olmaları sebebiyle gerçek bir grup olmadıklarını ve tepkilerini grup liderine yardımcı olacak şekilde verdiklerini ifade etmiştir. Grup üyelerinin birbirini tanıyor olmasının ve dışarıda etkileşim içinde olmalarının yukarıda daha önce de bahsedildiği gibi bazı etik sorunlara neden olabildiği bilinmektedir (Anderson ve Price; 2001; Furr ve Barret, 2000; Merta ve diğ., 1993; Pierce ve Baldwin, 1990; Pierre, 2014; Shumaker ve diğ., 2011).

Öneriler teması altında, grup lideri adaylarının aldıkları eğitime ilişkin önerilerinin neler olduğu incelenmiş ve her iki grubun da eğitim grubunun gerçek üyelerden oluşmasını önerdikleri görülmüştür. Grup lideri adaylarının sorunlar teması altında belirttikleri gibi, sınıf arkadaşlarından oluşan bir grupta üye olarak yer almaları bazı sıkıntılara neden olabilmektedir. Bu önerinin grup lideri adayları tarafından yaşanan doğal tepkiler verememe, grup liderine yardımcı olma isteği ve etik sorunlar gibi sorunları ortadan kaldırmaya yönelik olduğu söylenebilir. Bu öneriye ek olarak, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup, süpervizörün becerileri sergileyerek örnek olmasını, uygulama süresinin daha uzun olmasını, kişi sayısının daha az olmasını, senaryoların öğretim üyesi tarafından verilmesini ve tüm grup liderlik yaptıktan sonra geribildirim aşamasına geçilmesini önermişlerdir. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adayları ise grup yönetme öncesi süpervizyonun daha detaylı olması gerektiğini, dış grubun sınıf dışından gözlem yapmasını, uygulama öncesi teorik bilgi verilmesini, uygulama sayısının artmasını ve formların her hafta teslim edilmesini önermişlerdir. Grup lideri adaylarının önerilerinin aldıkları eğitime ilişkin daha önce ifade ettikleri sorunların giderilmesine yönelik olduğu görülmektedir. Daha önce yapılan benzer araştırmaların sonuçları da grup lideri adaylarının daha fazla sayıda grup liderliği yapma, detaylı ve yönlendirici süpervizyon alma gibi önerilerde bulunduklarını ortaya koymuştur (Aladağ ve diğ., 2011; Linton, 2003). Daha önce de bahsedildiği gibi, deneyimsiz grup lideri adaylarının ilk uygulamalarında becerilere ilişkin detaylı bilgi edinmeyi, somut örnekler görmeyi, daha çok uygulama olanağı bulmayı, detaylı ve yönlendirici geribildirimler almayı istemeleri

sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Aladağ, 2014; Aladağ ve diğ., 2011; Linton, 2003; Phelps, 2013).

Bu araştırmanın nicel ve nitel bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, psikolojik danışman eğitiminde önemli bir yeterlik alanı olarak öne çıkan grupla psikolojik danışma yeterliğinin öğrencilere kazandırılmasında kapsamlı ve etkililiği kanıtlanmış eğitim modellerinin kullanılmasının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Psikolojik danışman adaylarına grup liderliği becerilerini kazandırmayı amaçlayan çok sayıda eğitim modeli olmasına karşın, temel eğitim kapsamında bir eğitim programının didaktik yöntemle sunulan kuramsal bilgi, grup sürecini gözlemleme, grupta üye olarak yer alma ve süpervizyon eşliğinde grup liderliği yapma olmak üzere dört öğeyi içermesi gerektiği vurgulanmaktadır (Riva ve Korinek, 2004; Toth ve Stockton, 1996). Daha önce de bahsedildiği gibi, lisans düzeyinde eğitim gören grup lideri adayları ilk kez liderlik deneyimi yaşayacakları için kaygılı olabilmekte ve bu nedenle ne yapacaklarının açık olduğu, doğru örnekleri görebilecekleri ve düzeltici geribildirimler alabilecekleri sistematik eğitimlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu araştırma kapsamında Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi yalnızca beden dili ve göz teması becerilerinin etkili kullanılmasında anlamlı bir fark yaratmış olsa da, temel eğitim kapsamında önerilen dört öğeyi içermesi, deneyimsiz grup lideri adaylarına somut bir yol göstermesi ve kapsamlı olması gibi nedenlerle grup lideri adaylarının istenen yeterlikleri kazanmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın nitel bulguları da grup lideri adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin görüşlerinin büyük ölçüde olumlu olduğunu ve adayların söz konusu eğitimi etkili bulduklarını ortaya koymuştur. Bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda, ülkemizin kültürel özellikleri ve mevcut psikolojik danışman eğitimi programının özellikleri dikkate alınarak yapılacak değişikliklerle birlikte Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup liderliği eğitiminde daha etkili bir biçimde kullanılabileceğine inanılmaktadır. Beceriye Dayalı Grupla Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup liderliği eğitiminde daha etkili kullanılabilmesine ve bu konu ile ilgili ileride yapılacak araştırmalara yönelik olarak, bu araştırmanın bulguları ve ilgili alanyazın ışığında geliştirilen öneriler “Sonuç ve Öneriler” bölümünde sunulmuştur.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın birinci amacı, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın ikinci amacı ise Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitimlere ilişkin görüşlerini incelemektir.

Araştırmanın nicel bulguları; Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının “beden dili” becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde arttırdığını, “göz teması” becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini ise kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde arttırdığını ortaya koymuştur. Öte yandan, söz konusu eğitimin “açık uçlu soru sorma”, “kapalı uçlu soru sorma”, “içerik yansıtma”, “özetleme” ve “duygu yansıtma” becerilerini kullanma sıklıklarını ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerini anlamlı düzeyde arttırmadığı görülmüştür. “Sözel takip”, “kendini açma”, “somut ve belirli ifadeler talep etme”, “anlık olma”, “bireyin genel problem durumunu, davranışlarını ve duygularını tanımlama”, “yüzleştirme”, “karara varma”, seçim yapma”, “sonuçlar”, “eylem konusunda uzlaşma”, “belirlenen eylemleri yapmak için son tarih belirleme” ve “sonucu belirlemek için amaçları ve eylemleri gözden geçirme becerilerine ilişkin gözlem sayısı varyans analizi için yeterli olmadığından bu beceriler analize alınmamıştır.

Araştırmanın nitel bulgularına göre grup lideri adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ne ilişkin görüşleri, “katkı”, “öğretim yöntemleri” ve “öneriler” olmak üzere üç kategori altında yer almıştır. Grup lideri adaylarının Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin katkısına ilişkin görüşleri; “grupla psikolojik danışma becerileri”, “kişisel kazanımlar” ve “mesleki kazanımlar” olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Grup lideri adayları Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin kendilerine grupla psikolojik danışma becerilerini

öğrenme, pekiştirme, uygulama ve öğrendiklerini aktarma konusunda katkı sağladığını belirtmişlerdir. Grup lideri adayları aldıkları eğitimin kişisel kazanımları olarak öz-yeterliklerinin arttığını ve olumlu duygular geliştirdiklerini ifade ederken; mesleki kazanımlar kapsamında grupla psikolojik danışma yardımına ilişkin olumlu tutum geliştirdikleri ve aldıkları eğitim ile mesleki sorumluluk duygularının arttığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’ni alan grup lideri adaylarının öğretim yöntemleri kategorisine ilişkin görüşleri incelendiğinde; “etkililik” ve “sorunlar” olmak üzere iki temaya ulaşılmıştır. Grup lideri adaylarının kullanılan eğitim yöntemlerini çoğunlukla etkili buldukları, en etkili buldukları öğretim yöntemlerinin ise anlatım, grup liderliği yapma, kendi grup liderliği video kaydını izleme, süpervizör geribildirim ve diğer grup liderlerini gözlemleme olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, grup lideri adayları “sorunlar” teması altında grup liderinin becerileri sergileyebilmesini sağlamak için grubun doğallıktan uzaklaştığını, liderlere ayrılan uygulama süresinin yetersiz olduğunu ve liderlik yaparken diğer grup lideri adayları tarafından izlenmenin kaygı yarattığını dile getirmişlerdir. Son olarak “öneriler” temasına ilişkin ise “uygulama şekli”, “uygulama süresi”, “kişi sayısı” ve “uygulama ortamı” olmak üzere dört temaya ulaşılmıştır. Bu dört tema kapsamında grup lideri adayları, liderler grubu yönettikten sonra geribildirim aşamasına geçilmesi, grupta gerçek grup üyelerinin yer alması, senaryoların kullanılması, süpervizörün model olması, uygulama süresinin daha uzun olması, eğitimi alan kişi sayısının daha az olması ve psikolojik danışma birimine ait bir grupla psikolojik danışma odasının kullanılması önerilerinde bulunmuşlardır.

Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitime ilişkin görüşleri de “katkı”, “öğretim yöntemleri” ve “öneriler” olmak üzere üç kategori altında toplanmıştır. Grup lideri adaylarının Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi’nin katkısına ilişkin görüşleri “grupla psikolojik danışma becerileri” ve “kişisel kazanımlar” olmak üzere iki tema altında yer almıştır. Grup lideri adayları aldıkları eğitimin grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenme, pekiştirme, uygulama ve öğrendiklerini aktarma konusunda kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Grup lideri adayları aldıkları eğitimin farklı fıkirlere karşı açık olma, farkındalık kazanma, kişisel sorunların çözülmesini sağlama ve olumlu

duygular geliştirme gibi kişisel kazanımlarına vurgu yapmışlardır. Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'ni alan grup lideri adaylarının öğretim yöntemleri kategorisine ilişkin görüşleri incelendiğinde; “etkililik” ve “sorunlar” olmak üzere iki temaya ulaşılmıştır. Grup lideri adaylarının kullanılan eğitim yöntemleri arasında en etkili bulduklarının akran geribildirimi, iç grubu gözlemlleme ve süpervizör geribildirimi olduğu görülmüştür. Grup lideri adayları; “sorunlar” teması kapsamında grup yönetme öncesi süpervizyon, grup liderliği yapma, grup üyesi olma, akran geribildirimi ve formlara ilişkin karşılaştıkları sorunları ifade etmişlerdir. Son olarak “öneriler” temasına ilişkin ise; “uygulama şekli”, “uygulama süresi” ve “kişi sayısı” olmak üzere üç temaya ulaşılmıştır. Bu üç tema kapsamında grup lideri adayları, grup sürecini yönetmeden önce alınan süpervizyonun daha etkili yapılmasını, grupla psikolojik danışma oturumu notlarının her hafta verilmesini, dış grubun sınıf dışından kamera aracılığı ile gözlem yapmasını, grupta gerçek grup üyelerinin yer almasını, grubu yönettikten sonra alınan süpervizyonda grup liderinin de kendini değerlendirmesini, uygulamaya geçilmeden önce teorik bilgiler verilmesini, uygulama sayısının artmasını ve eğitimi alan kişi sayısının daha fazla olmasını önermişlerdir.

Elde edilen bulgular ışığında, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin uygulanmasına yönelik olarak psikolojik danışman eğitimcilerine katkı sağlayabilecek öneriler ile ileride yapılacak araştırmalara yön verebilecek bazı öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

1. Araştırmada Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin açık uçlu soru sorma, kapalı uçlu soru sorma, içerik yansıtma, özetleme ve duygu yansıtma becerilerinin kullanılma sıklığında ve etkililik düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, içgörü ve eylem aşamasında yer alan grup liderliği becerileri de yeterli sayıda gözlemlenemediği için analize dâhil edilmemiştir. Tartışma ve Yorum bölümünde de belirtildiği gibi, deney işleminin gerçekleştirildiği Grupla Psikolojik Danışma Beceri ve Teknikleri dersi grup lideri adaylarının grup liderliğini deneyimledikleri ilk derstir ve eğitim programında seçmeli ders olarak yer almaktadır. Öncelikle, psikolojik danışman adaylarının grup liderliği deneyimi yaşamalarına ve performanslarına ilişkin geribildirim

almalarına olanak tanıyan bu dersin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programlarında zorunlu ders olarak yer alması önerilmektedir. Mevcut durum birçok psikolojik danışman adayının grupla psikolojik danışma uygulaması yapamadan ve grupla çalışma yeterliğini kazanmadan mezun olmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu araştırmada, analize dahil edilemeyen içgörü ve eylem aşaması becerilerinin keşif aşaması becerilerine kıyasla daha kapsamlı, karmaşık ve öğrenilmesi güç beceriler olduğu göz önünde bulundurulduğunda en az bir sömestrin bu becerilere ayrılması gerektiği önerilmektedir (Hill ve diğ., 2007). Tek bir ders kapsamında temel ve ileri düzey tüm becerileri öğrencilere kazandırmak çok güç olduğu için grup liderliği uygulamalarını içeren ders sayısının arttırılması önerilmektedir.

2. Araştırma kapsamında deney grubunda 14 öğrenci yer almış ve kişi sayısının fazla olması sebebiyle grup liderliği becerilerinin uygulanmasına ve becerilere ilişkin geribildirim verilmesine ayrılan süre sınırlı kalmıştır. Bu durumun, grup lideri adaylarının bazı becerileri yeterli sayıda sergileyememelerine ve becerileri yeteri kadar etkili kullanamamalarına sebep olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi verilecek gruplarda kişi sayısının 6-7 kişi ile sınırlandırılması gerektiği düşünülmektedir. Bu şekilde grup lideri adaylarının uygulama yapmasına ayrılan süre daha uzun olacağı gibi, akran geribildirimi, süpervizör geribildirimi ve yeniden canlandırma öğretim yöntemlerine ayrılan süre de artacaktır. Bu şekilde grup lideri adaylarının söz konusu becerileri daha iyi kavrayarak daha etkili kullanabileceklerine inanılmaktadır.
3. Bu araştırma kapsamında kullanılan didaktik yolla bilgi verme, örnek grup liderliği video kayıtlarını izleme, grup liderliği yapma, akran ve süpervizör geribildirimi alma, diğer grup liderlerini gözlemleme ve yeniden canlandırma öğretim yöntemleri grup lideri adayları tarafından oldukça etkili bulunmuştur. Bu bağlamda, grupla psikolojik danışma yeterliğini kazandırmayı amaçlayan eğitim modellerinin söz konusu öğretim

yöntemlerini içermesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu öğretim yöntemlerini kullanabilmenin ilk basamağı olarak grup liderliği eğitiminde teknoloji kullanımının artması gerektiği düşünülmektedir. Eğitim kapsamında görüntü kayıt cihazı, ses sistemi ve projeksiyon cihazı gibi cihazlar kullanılmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bu araştırma kapsamında hazırlanan örnek grup oturumu eğitim videolarına benzer görsel eğitim materyallerinin sayısının ve niteliğinin artmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

4. Eğitim sürecinde grup lideri adaylarının aynı zamanda grup üyesi olmasının grubu doğallıktan uzaklaştırdığı ve bazı etik sorunlara neden olduğu düşünüldüğünde, grup lideri adaylarının üyelerini tanımadıkları bir gruba liderlik etmeleri sağlanabilir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, önceden belirlenen rol ve senaryolar kullanılabilir.
5. Grup lideri adaylarının araştırma kapsamında ilk kez grup liderliğini deneyimledikleri göz önünde bulundurulduğunda, süreçte kaygı ve gerginlik yaşamaları; daha yapılandırılmış ve detaylı bir süpervizyona ihtiyaç duymaları beklenen bir durumdur. Bu nedenle, grup liderliği eğitimi süpervizyonunda adayların kaygı vb. duygularının da ele alınması, düzeltici, yapıcı, somut ve detaylı geribildirimlerin verilmesi önerilmektedir.
6. Türkiye’de grup liderliği eğitimi ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda olduğu bilinmektedir. Başta Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi olmak üzere farklı eğitim modellerinin etkililiğini inceleyen araştırmaların yapılmasına gereksinim olduğu düşünülmektedir.
7. Bu araştırmanın analog bir araştırma olması sebebiyle, ön-test ve son-test uygulamaları standart danışanlardan oluşan bir grupla laboratuvar ortamında gerçekleştirilmiştir. Yapılacak benzer araştırmalarda, uygulama süresinin daha uzun tutulmasının grup lideri adaylarının daha fazla sayıda beceri sergilemesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bazı becerilerin öğrenilmesi ve kavranmasının zaman alacağı düşünüldüğünde, benzer araştırmaların izleme ölçümlerini de kapsamı önerilebilir.

8. Grup liderliği eğitimi ile ilgili analog çalışmaların yanı sıra, gerçek grupla psikolojik danışma sürecini ve koşullarını kapsayan araştırmaların da yapılması onerilmektedir. Yapılacak araştırmalarda hakem değerlendirmesinin yanı sıra, supervizr değerlendirmesi ve öz-değerlendirme yoluyla farklı kaynaklardan veriler elde edilebilir.
9. Bu araştırmanın nicel ve nitel verileri deneysel işlemin tamamlanmasının ardından toplanmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda söz konusu eğitimin grup liderleri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerine etkisinin daha detaylı incelenebilmesi için eğitimin farklı aşamalarında ara ölçümlerin yapılabileceği; günlük ve görüşme gibi nitel veri toplama araçları kullanılarak eğitim süresince de grup lideri adaylarının görüşlerinin alınabileceği düşünülmektedir.
10. Bu araştırmada Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin yalnızca grup liderliği becerilerine etkisi incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda söz konusu modelin grup liderliğine ilişkin öz-yeterlik ve grup yönetmeye ilişkin kaygı gibi çeşitli değerşkenlerle ilişkisi araştırılabilir.
11. İleride yapılacak araştırmalarda, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli'nin etkililiği ile farklı üniversitelerde eğitim gören psikolojik danışman adaylarıyla ya da mezun psikolojik danışmanlarla ve daha büyük örneklerle incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Aladağ, M. (2013). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programlarında psikolojik danışma uygulaması öncesinde psikolojik danışma becerileri eğitimi: Betimsel bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 55-79.
- Aladağ, M. (2014). Psikolojik danışman eğitiminin farklı düzeylerinde bireyle psikolojik danışma uygulaması süpervizyonunda kritik olaylar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 428-475.
- Aladağ, M., Kağnıcı, D. Y., Cihangir Çankaya, Z., Özeke Kocabaş, E. ve Yaka, B. (2011). Psikolojik danışman eğitiminde grupla çalışma yeterliğinin kazandırılması: Ege Üniversitesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 12(2), 22-43.
- Aladağ, M., Yaka, B. ve Koç, İ. (2014). Psikolojik danışma becerileri eğitimine ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(3), 859-886.
- Anderson, W. (1982). A training module for preparing group facilitators. *The Journal for Specialists in Group Work*, 7(2), 119-124.
- Anderson, R. D. ve Price, G. E. (2001). Experiential groups in counselor education: Student attitudes and instructor participation. *Counselor Education & Supervision*, 41, 111-119.
- Association for Specialists in Group Work (ASGW, 2000). *Professional standards for the training of group workers*. Alexandria VA: Author. www.asgw.org adresinden Kasım 2014'te elde edildi.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Blum, D. J. S. (1983). Group leadership training: An inclusive model. *The Journal for Specialists in Group Work*, 8(2), 76-85.
- Bogdan, R. C. ve Biklen, S. K. (1998). *Qualitative research in education: An introduction to theory and methods* (3.baskı). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Brown, N. W. (1994). *Group counseling for elementary and middle school children*. Connecticut: Praeger.

- Burlingame, G. M., Fuhrman, A. ve Mosier, J. (2003). The differential effectiveness of group psychotherapy: A meta-analytic perspective. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(1), 3-12.
- Burlingame, G. M., MacKenzie, K. R. ve Strauss, B. (2004). Small-group treatment: Evidence for effectiveness and mechanisms of change. İçinde M. J. Lambert (Ed.). *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change*. (pp. 647-696). New York: Wiley.
- Bykze-Kavas, A. (2011). Bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarına yönelik bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-432.
- Bykztrk, ř., Kılıç akmak, E., Akgün, . E., Karadeniz, ř. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Capuzzi, D. ve Gross, D. R. (2006). Group work: Elements of effective leadership. İçinde D. Capuzzi, D. R. Gross ve M. D. Stauffer (Ed.). *Introduction to group work*. (pp.57-88). Denver: Love Publishing Company.
- Chen, M. ve Rybak, C. J. (2004). *Group leadership skills: Interpersonal process in group counseling and therapy*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Christensen, T. M. ve Kline, W. B. (2000). A qualitative investigation of the process of group supervision with group counselors. *The Journal for Specialists in Group Work*, 25(4), 376-393.
- Conyne, R. K., Harvill, R. L., Morganett, R. S., Morran, D. K. ve Hulse-Killacky, D. (1990). Effective group leadership: Continuing the search for greater clarity and understanding. *The Journal for Specialists in Group Work*, 15(1), 30-36.
- Conyne, R. K., Wilson, F. R. ve Ward, D. (1997). *Comprehensive group work: What it means & how to teach it*. Alexandria: American Counseling Association.
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling* (7.baskı). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Corey, G. ve Corey, M. S. (1997). *Groups: Process and practice* (5.Baskı). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Thousand Oaks: Sage.

- Çakır, S. G. (2011). Grup çeşitleri. İçinde A. Demir ve S. Koydemir (Ed.). *Grupla psikolojik danışma*. (pp. 49-72). Ankara: Pegem Akademi.
- DeLucia-Waack, J. L. ve Fauth, J. (2004). Effective supervision of group leaders: Current theory, research and implications for practice. İçinde J. L. DeLucia-Waack, D. Gerrity ve C. Kalodner (Ed.). *Handbook of group counseling and psychotherapy*. (136-151). Thousand Oaks, California; Sage Publications.
- Denizli, S. (2010). *Danışanların algıladıkları terapötik çalışma ve oturum etkisi düzeylerinin bazı değişkenlere göre yordanması: Ege Üniversite Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Downing, T. K. E., Smaby, M. H., ve Maddux, C. D. (2001). A study of the transfer of group counseling skills from training to practice. *The Journal for Specialists in Group Work*, 26(2), 156-167.
- Elliott, R. (1985). Helpful and nonhelpful events in brief counseling interviews: An empirical taxonomy. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 307-322.
- Fraenkel, J. ve Wallen, N. (1996). *How to design and evaluate research in evaluation* (6.baskı). New York: McGraw-Hill. ,
- Furr, S. R. ve Barret, B. (2000). Teaching group counseling skills: Problems and solutions. *Counselor Education and Supervision*, 40(2), 94-104.
- Gazda, G. M., Ginter, E. J. ve Horne, A. M. (2001). *Group counseling and group psychotherapy: Theory and application*. MA: Allyn & Bacon.
- Gladding, S. T. (1994). *Effective group counseling*. Greensboro, NC: ERIC/CASS.
- Gladding, S. T. (2008). *Groups: A counseling specialty* (5.baskı). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Guth, L. J. ve McDonnell, K. A. (2004). Designing class activities to meet specific core training competencies: A developmental approach. *The Journal for Specialists in Group Work*, 29(1), 97-111.
- Hill, C. E. ve Lambert, M. J. (2004). Methodological issues in studying psychotherapy process and outcome. İçinde: Lambert, M.J. (Ed.), *Handbook of psychotherapy and behavior change*. (pp. 84-135). New York: Wiley.

- Hill, C. E., Charles, D. ve Reed, K. G. (1981). A longitudinal analysis of changes in counseling skills during doctoral training in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 428-436.
- Hill, C. E., Stahl, J. ve Roffman, M. (2007). Training novice psychotherapists: Helping skills and beyond. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44(4), 364-370.
- Harvill, R., Masson, R. L. ve Jacobs, E. E. (1983). Systematic group leader training: A skills development approach. *The Journal for Specialists in Group Work*, 8(4), 226-232.
- Harvill, R., West, J., Jacobs, E. E. ve Masson, R. L. (1985). Systematic group leader training: Evaluating the effectiveness of the approach. *The Journal for Specialists in Group Work*, 10(1), 2-13.
- Heppner, P. P., Wampold, B. E. ve Kivlighan, D. M. (2008). *Research design in counseling* (3. Baskı). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Hoag, M. J. ve Burlingame, G. M. (1997). Evaluating the effectiveness of child and adolescent group treatment: A meta-analytic review. *Journal of Clinical Child Psychology*, 26(3), 234-246.
- Ivey, A. E. (1971). *Microcounseling: Innovations in interviewing training*. Springfield: Charles C Thomas.
- Ivey, A. E., Pedersen, P. B. ve Ivey, M. B. (2001). *Intentional group counseling: A microskills approach*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Jacobs, E. E., Masson, R. L., Harvill, R. L. ve Schimmel, C. J. (2012). *Group counseling: Strategies and skills*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Johnson, D. W. ve Johnson, F. P. (2006). *Joining together* (9.baskı). Boston: Allyn & Bacon.
- Kağnıcı, D. Y. (2011). Psikolojik danışma gruplarında liderlik. İçinde A. Demir ve S. Koydemir (Ed.). *Grupla psikolojik danışma*. (pp. 49-72). Ankara: Pegem Akademi.
- Kane, C. M. (1995). Fishbowl training in group process. *The Journal for Specialists in Group Work*, 20(3), 183-188.
- Kivlighan, D. M. ve Holmes, S. E. (2004). The importance of therapeutic factors: A typology of therapeutic factors studies. İçinde J. DeLucia-Waack, D. Gerrity, C.

- Kalodner ve M. T. Riva (Ed.). *Handbook of Group Counseling and Psychotherapy*. (pp. 23-36). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Koydemir, S. (2011). Grubun doğası ve yapısı. İçinde A. Demir ve S. Koydemir (Ed.). *Grupla psikolojik danışma*. (pp. 49-72). Ankara: Pegem Akademi.
- Krueger, R. A. (2002). Designing and conducting focus group interviews. <http://www.eiu.edu/~ihec/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf> adresinden Kasım 2014'te elde edildi.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2008). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation* (3. Baskı). Psychology Press.
- Levine, T. R. ve Hullett, C. R. (2002). Eta square, partial eta squared, and misreporting of effect size in communication research. *Human Communication Research*, 28(4), 612-625.
- Linton, J. M. (2003). A preliminary qualitative investigation of group processes in group supervision: Perspectives of master's level practicum students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 28(3), 215-226.
- McRoberts, C., Burlingame, G. M. ve Hoag, M. J. (1998). Comparative efficacy of individual and group psychotherapy: A meta-analytic perspective. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2(2), 101-117.
- Merta, R. J., Wolfgang, L. ve McNeil, K. (1993). Five models for using the experiential group in the preparation of group counselors. *The Journal for Specialists in Group Work*, 18(4), 200-207.
- Meydan, B. (2010). *Psikolojik danışman adaylarının içerik yansıtma ve duygu yansıtma becerilerine ilişkin yeterlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Ohrt, J. H., Ener, E., Porter, J. ve Young, T. L. (2014). Group leader reflections on their training and experience: Implications for group counselor educators and supervisors. *The Journal for Specialists in Group Work*, 39(2), 95-124.
- Pearson, R. E. (1985). A group-based training format for basic skills of small-group leadership. *The Journal for Specialists in Group Work*, 10(3), 150-156.

- Phelps, D. L. (2013). *Supervisee experiences of corrective feedback in clinical supervision: A consensual qualitative research study*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marquette University: USA.
- Pierce, K. A. ve Baldwin, C. (1990). Participation versus privacy in the training of group counselors. *The Journal for Specialists in Group Work*, 15(3), 149-158.
- Pierre, B. K. (2014). Student attitudes and instructor participation in experiential groups. *The Journal for Specialists in Group Work*, 39(3), 194-211.
- Posthuma, B. W. (2002). *Small groups in counseling and therapy: Process and leadership*. Boston: Allyn and Bacon.
- Riva, M. T. ve Korinek, L. (2004). Teaching group work: Modeling group leader and member behaviors in the classroom to demonstrate group theory. *The Journal for Specialists in Group Work*, 29(1), 55-63.
- Riva, M. T., Wachtel, M. ve Lasky, G. (2004). Effective group leadership: Research and practice. İçinde J. DeLucia-Waack, D. Gerrity, C. Kalodner ve M. T. Riva (Ed.). *Handbook of Group Counseling and Psychotherapy*. (pp. 37-48). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robison, F. F., Jones, E. N. ve Berglund, K. E. (1996). Research on the preparation of group counselors. *The Journal for Specialists in Group Work*, 21(3), 172-177.
- Romano, J. L. (1998). Simulated group counseling: An experiential training model for group work. *The Journal for Specialists in Group Work*, 23(2), 119-132.
- Romano, J. L. ve Sullivan, B. A. (2000). Simulated group counseling for group work training: A four-year research study of group development. *The Journal for Specialists in Group Work*, 25(4), 366-375.
- Shoukri, M. M. (2004). *Measures of interobserver agreement*. Boca Raton: Chapman & Hall.
- Shumaker, D., Ortiz, C. ve Brenninkmeyer, L. (2011). Revisiting experiential group training in counselor education: A survey of master's-level programs. *The Journal for Specialists in Group Work*, 36(2), 111-128.
- Smaby, M. H. ve Maddux, C. D. (2011). *Basic and advanced counseling skills: The Skilled Counselor Training Model*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Smaby, M. H., Maddux, C. D., Torres-Rivera, E. ve Zimmick, R. (1999). A study of the

- effects of a skills-based versus a conventional group counseling training program. *The Journal for Specialists in Group Work*, 24(2), 152-163.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics* (3.Baskı). New York: Harper Collins College Publishers.
- The Council for Accreditation of Counseling and Related Programs (CACREP, 2009). *2009 Standards*. <http://www.cacrep.org/2009Standards.html> adresinden Kasım 2014'te elde edildi.
- Tollerud, T. R., Holling, D. W. ve Dustin, D. (1992). A model for teaching in group leadership: The pre-group interview application. *The Journal for Specialists in Group Work*, 17(2), 96-104.
- Toth, P. L. ve Erwin, W. J. (1998). Applying skill-based curriculum to teach feedback in group: An evaluation study. *Journal of Counseling & Development*, 76, 294-301.
- Toth, P. L. ve Stockton, R. (1996). A skill-based approach to teaching group counseling interventions. *The Journal for Specialists in Group Work*, 21(2), 101-109.
- Trotzer, J. P. (2006). *The counselor and the group: Integrating theory, training, and practice* (4. baskı). New York: Taylor & Francis.
- Vander Kolk, C. J. (1985). *Introduction to group counseling and psychotherapy*. Columbus: Bell & Howell Company.
- Voltan-Acar, N. (2010). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri* (7.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaka, B. (2011). *Mikro beceri eğitimi programının psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yaka, B. (2014). Psikolojik danışma ve rehberlik alanında analog araştırmalar. *Ege Eğitim Dergisi*, 15, 112-124.
- Yükseköğretim Kurulu (2007). Eğitim fakültesi öğretmen yetiştirme lisans programları. Ankara.
- Yalom, I. D. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin.

Zimmick, R. (1999). *Basic and advanced group counseling skills as a core and theory based curriculum*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Nevada: Reno.

EKLER

EK-1: Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği

(Örnek Maddeler)

I. DİKKATİ VERME

1. Göz Teması

Grubu gözlemleme ve her üyeye rahatça bakma.

1 []	2 []	3 []	4 []	5 []	6 []	7 []	8 []	9 []
Son	Oldukça	Orta	Biraz	Nötr	Biraz	Orta	Oldukça	Son
derece	engelleyici	derecede	engelleyici		yardımcı	derecede	yardımcı	derece
engelleyici		engelleyici				yardımcı		yardımcı

2. Beden Dili

Rahat ve açık bir pozisyon alma. Konuşurken öne doğru eğilme, danışan konuşurken arkaya yaslanma.

Baş sallama ve mimikleri kullanma.

1 []	2 []	3 []	4 []	5 []	6 []	7 []	8 []	9 []
Son	Oldukça	Orta	Biraz	Nötr	Biraz	Orta	Oldukça	Son
derece	engelleyici	derecede	engelleyici		yardımcı	derecede	yardımcı	derece
engelleyici		engelleyici				yardımcı		Yardımcı

II. SORU SORMA VE YANSITMA

4. Soru Sorma

Grubu konuşmayı sürdürmeye teşvik edecek açık uçlu sorular sorma.

1 []	2 []	3 []	4 []	5 []	6 []	7 []	8 []	9 []
Son	Oldukça	Orta	Biraz	Nötr	Biraz	Orta	Oldukça	Son
derece	engelleyici	derecede	engelleyici		yardımcı	derecede	yardımcı	derece
engelleyici		engelleyici				yardımcı		Yardımcı

VI. SÖZLEŞME YAPMA

16. Eylem Konusunda Uzlaşma

Atılacak adımlar ve bunlardan kimin sorumlu olduğu konusunda anlaşmaya varma.

1 []	2 []	3 []	4 []	5 []	6 []	7 []	8 []	9 []
Son	Oldukça	Orta	Biraz	Nötr	Biraz	Orta	Oldukça	Son
derece	engelleyici	derecede	engelleyici		yardımcı	derecede	yardımcı	derece
engelleyici		engelleyici				yardımcı		yardımcı

EK-2: Etkililik Değerlendirme Ölçeği

(Örnek Kullanım)

D: Benden nefret etse bile üvey babama iyi davranmaya çalıştım. Ona iyi davranmaya çalışıyorum. O bunu anlamıyor. Örneğin dün gece eve yakın bir arkadaşımı çağırdım. Üvey babam arkadaşımından hoşlanmadı. Televizyon izleyip ortalıkta dolanıyordu, sonra bana dışarı çıkmamı söyledi ve tekrar eve girmeme izin vermedi.

PD: Son derece üzölmüşsün, kafan karışmış ve hayal kırıklığına uğramışsın. Üvey babanın sana değeri vermediğini hissediyorsun.

1 []	2 []	3 []	4 []	5 []	6 []	7 []	8 []	9 []
Son derece engelleyici	Oldukça engelleyici	Orta derecede engelleyici	Biraz engelleyici	Nötr	Biraz yardımcı	Orta derecede yardımcı	Oldukça yardımcı	Son derece yardımcı

EK-3: Yaşantıya Dayalı Grup Liderliği Eğitimi Odak Grup Görüşme Formu

1. Yaşantıya Dayalı Grup Liderliği Eğitimi'nin bir psikolojik danışma grubu yönetme konusunda size ne gibi katkıları oldu? Nasıl? Örnek verebilir misiniz?

Alternatif soru: Size bir grupta psikolojik danışma oturumu yürütme sorumluluğu verilse, bu eğitimin hangi yönleri bu grubu etkili bir şekilde yürütmenize katkı sağlardı?

Sondalar:

- Beceriler
- Kişisel kazanımlar
- Mesleki Kazanımlar

2. Yaşantıya Dayalı Grup Liderliği Eğitimi'nde kullanılan öğretim yöntemlerinden grupta psikolojik danışma becerilerini öğrenmenizi sağlama açısından etkiliydi? Nasıl bir etkisi oldu? Hangileri etkisizdi? Neden?

Sondalar:

- Grup liderliği öncesi süpervizyon alma, Grup liderliği yapma, akran geribildirim alma, süpervizör geribildirim alma
- Grup üyesi olma, akran geribildirim verme, iç gruba gözlemleme
- Formlar (grup oturumuna hazırlık formu, grup lideri adayını değerlendirme formu, grup oturumunu değerlendirme formu, grupta psikolojik danışma oturumu notları)

3. Yaşantıya Dayalı Grup Liderliği Eğitimi'ni planlama görevi size verilse, neleri değiştirdiniz veya neleri aynen sürdürdünüz? Neden?

Sondalar:

- Beceriler
- Öğretim Yöntemleri

4. Başka eklemek istedikleriniz varsa lütfen belirtiniz.

EK-4: Beceriye Dayalı Grup Liderliği Eğitimi Odak Grup Görüşme Formu

1. Beceriye Dayalı Grup Liderliği Eğitimi'nin bir psikolojik danışma grubu yönetme konusunda size ne gibi katkıları oldu? Nasıl? Örnek verebilir misiniz?

Alternatif soru: Size bir grupla psikolojik danışma oturumu yürütme sorumluluğu verilse, bu eğitimin hangi yönleri bu grubu etkili bir şekilde yürütmenize katkı sağlardı?

Sondalar:

- Beceriler
- Kişisel kazanımlar
- Mesleki Kazanımlar

2. Beceriye Dayalı Grup Liderliği Eğitimi'nde kullanılan öğretim yöntemlerinden hangileri grupla psikolojik danışma becerilerini öğrenmenizi sağlama açısından etkiliydi? Nasıl bir etkisi oldu? Hangileri etkisizdi? Neden?

Sondalar:

- Anlatım, ders notları, eğitim videoları (Teorik ders)
- Grup liderliği yapma, kendi grup liderliğinin video kaydını izleme, öz-değerlendirme yapma, akran geribildirim alma ve verme, süpervizör geribildirim, yeniden canlandırma (Uygulama)
- Diğer grup liderlerini gözlemleme (Uygulama)

3. Beceriye Dayalı Grup Liderliği Eğitimi'ni planlama görevi size verilse, neleri değiştirdiniz veya neleri aynen sürdürdünüz? Neden?

Sondalar:

- Beceriler
- Öğretim Yöntemleri

4. Başka eklemek istedikleriniz varsa lütfen belirtiniz.

EK-5: Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi Kitapçığı
(Kısıtlı Özet)

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi Carkhuff'un İnsan İlişkileri Eğitim Modeli ve Ivey'nin Mikro Beceri Eğitimine dayanan kapsamlı ve sistematik bir grup liderliği eğitim modelidir. Söz konusu eğitim modeli keşif, içgörü ve eylem olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır. Her aşama kendi içinde iki süreç ve altı beceriyi barındırmaktadır. Eğitim modelinde yer alan üç aşama, altı süreç ve 18 beceri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modeli

Keşif Aşaması	İçgörü Aşaması	Eylem Aşaması
<i>Dikkati verme</i> • Göz Teması • Beden Dili • Sözel Takip	<i>Temel Düzey Empati</i> • Duygu Yansıtma • Kendini Açma • Somut ve Belirli İfadeler Talep Etme	<i>Karar verme</i> • Karara varma • Seçim Yapma • Sonuçlar
<i>Soru sorma / Yansıtma</i> • Soru sorma • İçerik Yansıtma • Özetleme	<i>İleri Düzey Empati</i> • Anlık Olma • Bireyin Genel Problem Durumunu, Davranışlarını ve Duygularını Tanımlama • Yüzleştirme	<i>Sözleşme Yapma</i> • Eylem Konusunda Uzlaşma • Belirlenen Eylemleri Yapmak İçin Son Tarih Belirleme • Sonucu Belirmek için Amaçları ve Eylemleri Gözden Geçirme

I. KEŞİF AŞAMASI

Keşif aşamasında yer alan grupla psikolojik danışma becerileri, grup üyelerinin sorununun tanımlandığı ilk oturumlarda sıklıkla kullanılan becerilerdir. Bu aşamada

grup lideri empati, saygı ve içtenlik gibi terapötik koşulları sağlamalıdır. Bu aşamada grup üyeleri yaşantı ve sorunlarını grupta paylaşıırken, grup lideri de grup üyelerinin yaşantılarını yargılamadan ve aktif bir şekilde dinler. Keşif aşaması “Dikkati Verme” ve “Soru Sorma/Yansıtma” olmak üzere iki süreçten oluşmaktadır.

a. Dikkati Verme Süreci

Dikkati verme, grup üyeleri ile iletişim ve ilişki kurmanın, dolayısıyla onlara yardım etmenin en önemli ve temel basamaklarından biridir. Çünkü dikkati verme, grup üyelerinin grup lideriyle iletişime geçmesini, konuşmasını ve konuşmayı sürdürmesini sağlayan güçlü bir pekiştiricidir. Aynı zamanda, diğer becerilerin etkili bir biçimde kullanılabilmesi için oturumlarda sürekli olarak yerine getirilmesi gereken bir koşuldur. Dikkati verme sürecinde göz teması, beden dili ve sözel takip olmak üzere üç beceri yer almaktadır.

1. GÖZ TEMASI

Nedir?

- Grupta o anda konuşan üyeyle ve grubun geri kalanı ile göz temasının kurulması ve sürdürülmesidir.
- Grubun belli aralıklarla göz gezdirilerek taranmasını kapsamaktadır.

İşlevleri Nelerdir?

- Konuşan grup üyesi ile kurulan göz teması kişiye dinlenildiğini hissettirir ve konuşmayı sürdürmesi için onu teşvik eder.
- O anda konuşmayan grup üyelerini gözden geçirme, bu üyelerin de gruba dâhil olduklarını hissetmelerine olanak tanır. Aynı zamanda lidere, o anda konuşmayan üyelerin beden dillerinden o anda ne hissettiklerini, neler düşünüyor olabileceklerini anlama imkânı sunar.

Nasıl Uygulanır?

- O an grupta konuşmakta olan grup üyesinin gözlerine bireysel ve kültürel özelliklerini de göz önünde bulundurarak uygun bir biçimde bakın.

- Göz teması kurmak kadar göz temasına ara verme zamanını belirleyebilmek de oldukça önemlidir. Grup  yesinin göz temasından rahatsız olduğunu hissetti iniz anda göz temasına ara verin.
- Grupta o an konuşan  ye ile göz temasının kurulmasının yanında grubun tamamının izlenmesi de gerekmektedir. Grup lideri olarak belirli aralıklarla tüm grubu izleyin.

 nemli noktalar

Grupla psikolojik danı mada uygun göz temasını kurmak ve sürdürmek, bireyle psikolojik danı maya göre daha zor olabilmektedir. Konu an  ye ile göz temasını kesti inizde,  ye oda ın kendisinden alındığını veya liderin onu dinlemedi ini düşünebilir. Bu nedenle, liderin konuşan üyeye onu aslında dinlediği, ancak grupta birlik duygusunu sağlamak amacıyla grubu sürece dâhil etmeye çalıştığı mesajını vermesi önemlidir. Bu amaçla lider konuşan  ye ile sık sık göz teması kurmalı ve ba  sallamaları ile onu dinlediği mesajını vermelidir.

KAYNAKLAR

- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling* (7.baskı). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Gladding, S. T. (2008). *Groups: A counseling specialty* (5.baskı). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ivey, A. E., Pedersen, P. B. ve Ivey, M. B. (2001). *Intentional group counseling: A microskills approach*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Koydemir, S. (2011). Psikolojik danışma gruplarında lider becerileri. İçinde A. Demir ve S. Koydemir (Ed.), *Grupla psikolojik danışma*. (pp. 225-248). Ankara: Pegem Akademi.
- Meydan, B. (2013). *İleri düzey psikolojik danışma becerileri ders notu*. İzmir: Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı.
- Smaby, M. H. ve Maddux, C. D. (2011). *Basic and advanced counseling skills: The Skilled Counselor Training Model*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Yaka, B. (2009). *Temel psikolojik danışma becerileri ders notları*. İzmir: Ege Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans Programı.
- Zimmick, R. (1999). Basic and advanced group counseling skills as a core and theory based curriculum. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Nevada: Reno.

EK-6: Grup Oturumuna Hazırlık Formu

Tarih:

Oturum No:

Grup Lideri Adayı:

A. Bir önceki grup oturumunun içeriğini yazınız:

B. Bir önceki grup oturumunda meydana gelen en önemli üç olayı yazınız ve her bir olayda hangi terapötik faktörün/faktörlerin rol oynadığını belirtiniz:

C. Grup lideri adayı olarak bir önceki grup oturumundaki grup üyelerine ilişkin gözlemlerinizi yazınız:

D. Yöneteceğiniz grup oturumundaki hedeflerinizi yazınız:

E. Yöneteceğiniz oturumda yapmayı planladığınız müdahaleleri ve -varsa- etkinlikleri yazınız:

F. Süpervizyon sürecinde üzerinde durmak istediğiniz diğer konuları yazınız:

EK-7: Grup Oturumunu Değerlendirme Formu

Tarih:

Oturum No:

Grup Lideri Adayı:

A. Grup oturumunun içeriğini yazınız:

B. Grup oturumunda meydana gelen en önemli 3 olayı yazınız ve her bir olayda hangi terapötik faktörün/faktörlerin rol oynadığını belirtiniz:

C. Grup üyelerine ilişkin gözlemlerinizi yazınız:

D. Grup oturumunu, hedefleriniz ve yaptığınız müdahaleler/etkinlikler çerçevesinde değerlendiriniz:

E. Öz değerlendirme (grup lideri olarak kendinizin etkili ve etkisiz bulduğunuz yanlarınızı yazınız):

EK-8: Grup Lideri Adayını Değerlendirme Formu

(Örnek Maddeler)

Gözlemleyen:

Grup Lideri Adayı:

Aşağıda, grup lideri adayının grup oturumunda sergilediği genel tutum ve davranışlara yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere ne derecede katıldığınızı belirtiniz.

1.....2.....3.....4	
Kesinlikle katılmıyorum	Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4
Grup lideri adayı, oturumu etkili şekilde başlattı.	☐	☐	☐	☐
Grup lideri adayı, üyelere saygılı, kabul edici ve içten davrandı.	☐	☐	☐	☐
Grup lideri adayı, tüm üyelerin aktif katılımını sağlamaya çalıştı.	☐	☐	☐	☐
Grup lideri adayı, üyeleri birbirleriyle etkileşime geçmeleri için yönlendirdi.	☐	☐	☐	☐
Grup lideri adayı, oturumu etkili şekilde sonlandırdı.	☐	☐	☐	☐

Aşağıda, grup lideri adayının göstermesi gereken beceriler verilmiştir. Grup lideri adayının bu becerileri ne derece etkili kullandığını belirtiniz. **Grup lideri adayı, adı geçen beceriyi oturumda kullanmadıysa “Kullanılmadı” kutucuğunu işaretleyiniz.**

1.....2.....3.....4	
Hiç etkili değil	Çok etkili

	1	2	3	4	Kullanılmadı
Dikkati verme	☐	☐	☐	☐	☐
Soru sorma	☐	☐	☐	☐	☐
Asgari düzeyde teşvik etme	☐	☐	☐	☐	☐
İçerik yansıtma	☐	☐	☐	☐	☐
Duygu yansıtma	☐	☐	☐	☐	☐
Özetleme	☐	☐	☐	☐	☐
Kişiler arası bağlantı kurma	☐	☐	☐	☐	☐
Yüzleştirme	☐	☐	☐	☐	☐
Kendini açma	☐	☐	☐	☐	☐
Geri bildirim verme	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgilendirme	☐	☐	☐	☐	☐
Talimat verme	☐	☐	☐	☐	☐
Yorumlama	☐	☐	☐	☐	☐

Grup lideri adayının sergilemiş olduğu tutum ve beceriler ile ilgili eklemek istediklerinizi lütfen yazınız (güçlü yanları, geliştirmesi gereken yanları gibi):

EK-9: Grupla Psikolojik Danışma Oturumu Notları*

Grubun adı - dönemi: _____ Üye sayısı: _____ Oturumdaki üye sayısı: _____

Eksik üyeler:

Oturum no: _____ Tarih: ____/____/____ Saat: ____:____ Süre: _____ dk.

1. *Önceki oturumdan kalan işler:*

2. *Üyelerin durumu, gündemi ve etkileşimi:*

3. *Hedef(ler):*

4. *Beceriler/müdahaleler:*

5. *Sonraki oturum:*

6. *Değerlendirmeler:*

* Bu form Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Barış Yaka tarafından oluşturulmuştur.

EK-10: Araştırma İçin Bilgilendirilmiş Onay Formu

Sayın Katılımcı,

Sizden, doktora eğitimim kapsamında yürüttüğüm araştırmaya katılımınız istenmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada kullanılacak verileri toplamak amacıyla, bir grupta yürüttüğünüz on dakikalık grupta psikolojik danışma oturumunun sesli ve görüntülü kayıtlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Kayıtlarınız:

* **Sadece** araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacaktır,

* Verilerin saklanması için belirtilen yasal süre sona erdiğinde araştırmacı tarafından **imha edilecektir**.

Bu formu imzalayarak görüntü kayıtlarınızın araştırma kapsamında kullanılmasına izin vermiş olacaksınız. İstediğiniz zaman araştırmadan çıkma hakkınız bulunmaktadır. Sorularınız için **0 232 311 33 73** numaralı telefondan mesai saatleri içerisinde arayabilir ya da **burcu.luleci@ege.edu.tr** adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Araş. Gör. Burcu LÜLECI

Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Anabilim Dalı

-

Verdiğim onayın kapsamı hakkında bilgilendirildim ve araştırmada yer almayı kabul ediyorum.

Tarih :

Adı, Soyadı :

İmza :

EK-11: Grupla Psikolojik Danışma Becerilerini Değerlendirmede Kullanılan Web Sitesi

Hoşgeldin burcu lüceli, ÇIKIŞ

11 numaralı DANIŞMAN / 4. ifade (Toplam 14)

Anladığım kadarıyla iş hayatının yoruculuğuyla kendi aktivitelerine zaman ayıramamaktan yakınıyorsun. Aynı zamanda hani bunlara devam ederken de okul bir süre uzamayacak ailelerin ekonomik ya da herhangi bir şekilde baskısından rahatsız olduğunu söylüyorsun. Aynı şeyi hissedene var mı bu şekilde?

☐ Sözel Takip

☐ Açık Uçlu Soru Sorma

☐ Kapalı Uçlu Soru Sorma

☐ İçerik Yanıtıma

☐ Özetleme

☐ Duygu Yanıtıma

☐ Kendini Açma

☐ Somut ve Belirli İfadeler Talep Etme

☐ Anlık Olma

☒ Bireyin Genel Problem Durumunu, Davranışlarını ve Duygularını Tanımlama

☐ Son derece engelleyici

☐ Oldukça engelleyici

☐ Orta derecede engelleyici

☒ Biraz engelleyici

☐ Nötr

☐ Biraz yardımcı

☐ Orta derecede yardımcı

☐ Oldukça yardımcı

☐ Son derece yardımcı

☐ Yüzleştirme

☐ Karara varma

☐ Seçim Yapma

☐ Sonuçlar

☐ Eylem Konusunda Uzmanlaşma

☐ Belirlenen Eylemleri Yapmak İçin Son Tarih Belirleme

☐ Sonucu Belirlemek İçin Amaçları ve Eylemleri Gözden Geçirme

☐ Diğer

GERİ **KAYDET** **İLERİ**

Ana Sayfaya Dön

Hoşgeldin burcu lüceli, ÇIKIŞ

2 NOLU DANIŞMAN / GENEL DEĞERLENDİRME

1. Soru

1. Merhaba, bugün ne konuşmak istersiniz bugünkü oturumumuzda.

2. Gelecek korkusu, okul bittikten sonra ne yapacağınız kim konuşmak ister?

3. Sen daha üst düzeyde bir eğitimin aldığı hâlde o konuları senden daha iyi bir kişi çıkarıyor olmasın diğerlerinde seni.

4. Evet şöyle bir şey var zaten teoride zaman olmasın gerçek yaşamda çok farklı oluyor anlıyorum yani.

5. Yani işin staj yönünden yeterince olduğunu düşünüyorsun ve bundan dolayı kaygılanıyorsun.

6. Peki başka ne tür kaygılanan var?

7. El ele tutuşan falan.

8. İş hayatı.

9. Bir baskı yaratıyor galiba.

10. Bu iş istemediğin bir iş mi?

11. Bolumu okumak için geliştirdi.

12. Zaten bir eğitimin yakınıyorsun.

13. Evet bunu da konuşmuşuk biraz önce.

14. Bu da hayal kırılgan yaratıyor sende.

15. Gördüğün kadıyla birçok bolumda böyle üniversiteye başlatılan büyük bir baskıya uğrayacak, kendini geliştireceğin fakat bakiyorsun ki yine aynı tas yine aynı hamam buzdolu gibi. Sebete derdi işleniyor "Sebete nedir?" onu soruyor sana. Aynı hayal kırılgan ben de yaşamışım.

16. Baksader misin?

17. Bütün arkadaşlarımsın aynı "gelecekte ne olacak?" hani tamam okuyorum güzel falan işin bu ama bir iş bulmadı ne olacak?

GOZ TEMASI

☐ Son derece engelleyici

☐ Oldukça engelleyici

☐ Orta derecede engelleyici

☐ Biraz engelleyici

☐ Nötr

☐ Biraz yardımcı

☐ Orta derecede yardımcı

☐ Oldukça yardımcı

☐ Son derece yardımcı

BEDEN DİLİ

☐ Son derece engelleyici

☐ Oldukça engelleyici

☐ Orta derecede engelleyici

☐ Biraz engelleyici

☐ Nötr

☐ Biraz yardımcı

☐ Orta derecede yardımcı

☐ Oldukça yardımcı

☐ Son derece yardımcı

KAYDET

Ana Sayfaya Dön

Beyoğlu, İstanbul, 2014

EK-12: Odak Grup Görüşmesi İçin Bilgilendirilmiş Onay Formu

Merhaba, ben Burcu Lüleci, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalışıyorum ve aynı zamanda doktora tezim kapsamında bir araştırma yürütüyorum. Doktora tez çalışmamın amacı, Yaşantıya ve Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitim Modelleri'nin grupla psikolojik danışma becerilerine etkisini incelemek ve söz konusu eğitim modellerine ilişkin psikolojik danışman adaylarının görüşlerini almaktır. Bu amaç doğrultusunda, bu yarıyıl "Grupla Psikolojik Danışma Beceri ve Teknikleri" dersi kapsamında kullanılan Beceriye/Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grupla psikolojik danışma becerilerinize etkisi ve bu modelin psikolojik danışman eğitiminde uygulanabilirliği ile ilgili olarak sizinle konuşmak istiyorum. Görüşlerinizin başta üniversitemizde olmak üzere ülkemizde bulunan tüm üniversitelerde yürütülen ve psikolojik danışman adaylarına grup liderliği becerilerini kazandırmayı amaçlayan derslerin planlanmasına ve etkililiklerinin artırılmasına katkı sağlayacağını düşünüyorum.

- Eğer bu görüşme için gönüllü iseniz ve izin verirseniz, görüşmenin sesli görüntü kaydını almak istiyorum.
- Görüşme sürecinde bana söyleyeceklerinizi ve kayıtları gizli tutacağım. Kimliğiniz ve görüşme sırasında verdiğiniz bilgileri hiçbir kurum/ kuruluş ya da kişiler ile kesinlikle paylaşmayacağım. Araştırma ile ilgili görüşlerinizi ve kayıtları isminizi belirterek herhangi bir yerde yayımlamayacağım. Sorduğum sorulara verdiğiniz cevapları bir makalede ya da kitapta kullanacağım zaman isminizi kesinlikle belirtmeyeceğim. Araştırma süresince yapılan görüşme kayıtlarını gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edeceğim.
- Bu görüşme dört temel soruyu kapsamaktadır ve bu soruların doğru ya da yanlış olarak nitelendirilebilen bir cevabı yoktur. Görüşme yaklaşık 60-70 dakika sürebilir. Görüşme sırasında cevaplandırmak istemediğiniz bir soru olursa veya görüşmenin herhangi bir yerinde ara vermek isterseniz lütfen çekinmeden belirtiniz. İsteddiğiniz zaman görüşmeyi bitirebilirsiniz. Sormak istediğiniz herhangi bir şey yoksa soruları sormaya başlayacağım.

Yukarıda yazılanları okudum ve araştırmada katılımcı olmayı kabul ediyorum.

Tarih:

Psikolojik Danışman Adayının Adı, Soyadı:

İmzası:

ÖZGEÇMİŞ

1. **Adı Soyadı:** Burcu (PAMUKÇU) LÜLECİ (burcu.luleci@ege.edu.tr)
2. **Doğum Tarihi:** 29.01.1986
3. **Öğrenim Durumu:**

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Doktora	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ege Üniversitesi	2015
Yüksek Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	2011
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ege Üniversitesi	2008

4. Görevler:

Araştırma Görevlisi: 2008 – Günümüz. Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, İzmir.

5. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

Pamukçu, B. ve Meydan, B. (2010). The role of empathic tendency and perceived social support in predicting loneliness levels of college students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 905-909.

6. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

Pamukçu, B. ve Demir, A. (2011). *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik algılarının incelenmesi*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 3-5 Ekim, İzmir.

7. Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Meydan, B. ve Lüleci, B. (2013). Eğitim fakültesi öğrencilerinde psikolojik yardım almaya ilişkin tutumun yordayıcısı olarak önceki psikolojik yardım alma deneyimi, algılanan sosyal destek ve yalnızlık. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(4), 45-56.

Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 212-221.

8. Projeler

Kağnıcı, D. Y. ve Lüleci, B. (devam ediyor). Beceriye dayalı grupla psikolojik danışma eğitiminin grupla psikolojik danışma becerilerine etkisinin incelenmesi: Ege Üniversitesi Örneği. Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi, İzmir. (Araştırmacı)

Doğan, S., Cihangir-Çankaya, Z., Denizli, S., Koç, İ., Meydan, B. ve Lüleci, B. (Devam ediyor). *Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin incelenmesine yönelik bir durum çalışması: İzmir ili örneği*. Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi, İzmir. (Araştırmacı)

Doğan, S., Kağnıcı, D. Y., Denizli, S., Koç, İ., Meydan, B. ve Pamukçu, B. (2014). *Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Birimi'nin geliştirilmesi için altyapı projesi*. Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi, İzmir. (Araştırmacı)

9. Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlara Üyelikler

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, Üye.

10. Diğer Bilimsel Etkinlikler

2011 XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Ege Üniversitesi, Selçuk, İzmir (Düzenleme Kurulu Üyesi).

2009 18. Eğitim Bilimleri Kurultayı, Ege Üniversitesi, Selçuk, İzmir (Düzenleme Kurulu Üyesi).

ÖZET

BECERİYE DAYALI GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA EĞİTİMİNİN GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA BECERİLERİNE ETKİSİ: EGE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

LÜLECI, Burcu

Ph. D, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Tez Danışmanı: Doç. Dr. D. Yelda KAĞNICI

Nisan 2015, 160 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının grupla psikolojik danışma becerilerini kullanma sıklıklarına ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerine etkisini ortaya koymak ve Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alan grup lideri adaylarının söz konusu eğitime ilişkin görüşlerini incelemektir. Araştırmada ardışık açıklayıcı desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel verilerinin elde edildiği çalışma grubu, 2013-2014 öğretim yılı güz yarıyılında Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programında öğrenim gören ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 41 dördüncü sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmanın deney grubunda yer alan grup lideri adayları Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi, karşılaştırma grubunda yer alan grup lideri adayları Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi alırken, kontrol grubunda yer alan grup lideri adayları ise herhangi bir eğitim almamışlardır. Ön-test ve son-testte grup lideri adayları beş standart danışandan oluşan bir gruba 10 dakika boyunca liderlik etmişlerdir. Araştırmanın nicel verileri ön-test ve son-test uygulamalarının üç hakem tarafından izlenerek Grupla Psikolojik Danışma Becerileri Ölçeği ve Etkililik Değerlendirme Ölçeği aracılığı ile puanlanmasıyla elde edilmiştir. Araştırmanın nitel verileri ise Odak Grup Görüşme Formu kullanılarak elde edilmiştir. Nicel verilerin

analizinde karışık ölçümler için 2x3 faktörlü varyans analizi, nitel verilerin analizinde ise içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bulguları, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının beden dili becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi ve kontrol grubuna göre göre anlamlı düzeyde arttırdığını; göz teması becerisini kullanmadaki etkililik düzeylerini ise kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde arttırdığını ortaya koymuştur. Ancak, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarının açık uçlu soru sorma, kapalı uçlu soru sorma, içerik yansıtma, özetleme ve duygu yansıtma becerilerini kullanma sıklıklarını ve bu becerileri kullanmadaki etkililik düzeylerini anlamlı düzeyde arttırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel bulguları ise “Katkı”, “Öğretim Yöntemleri” ve “Öneriler” olmak üzere üç kategori altında yer almıştır. Katkı kategorisi incelendiğinde, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin grup lideri adaylarına olan katkısının grupla psikolojik danışma becerileri, kişisel kazanımlar ve mesleki kazanımlar olmak üzere üç tema altında yer aldığı; Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi'nin katkısının ise grupla psikolojik danışma becerileri ve kişisel kazanımlar olmak üzere iki tema altında yer aldığı görülmüştür. Öğretim yöntemleri kategorisi incelendiğinde, grup lideri adaylarının aldıkları eğitim kapsamında kullanılan öğretim yöntemlerine ilişkin görüşlerinin etkililik ve sorunlar olmak üzere iki tema altında yer aldığı görülmüştür. Son olarak, öneriler kategorisi kapsamında ise uygulama şekli, uygulama süresi, kişi sayısı ve uygulama ortamı olmak üzere dört temaya ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Grupla psikolojik danışma, grup liderliği eğitimi, grupla psikolojik danışma becerileri, Beceriye Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi, Yaşantıya Dayalı Grupla Psikolojik Danışma Eğitimi.

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF SKILLED GROUP COUNSELOR TRAINING MODEL'S EFFECT ON GROUP COUNSELING SKILLS: THE EXAMPLE OF EGE UNIVERSITY

LÜLECI, Burcu

Ph. D, Guidance and Counseling

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. D. Yelda KAĞNICI

April 2015, 160 pages

The purpose of this study was to examine the effects of The Skilled Group Counselor Training Model on frequency and effectiveness of group counseling skills of group counselor trainees and also examine the opinions of group counselor trainees about The Skilled Group Counselor Training Model and The Experiential Group Counselor Training Model. In this study, the sequential explanatory design was used. The quantitative data of this study were obtained from 41 senior group counselor trainees enrolled in Program of Guidance and Counseling during the autumn semester of 2013-2014 academic year. Group counselor trainees in the experimental group received The Skilled Group Counselor Training, group counselor trainees in the comparison group received The Experiential Group Counselor Training, and group counselor trainees in control group did receive any training on group counseling. At pretest and posttest group counselor trainees conducted a ten-minute group counseling session with five standard clients. Three raters watched the pretest and posttest of the study and the quantitative data of the study were collected via The Skilled Group Counseling Scale and Helpfulness Rating Scale. The qualitative data of the study were collected via Focus Group Interview Form. The quantitative data were analyzed by using a mixed 2X3 measures ANOVA, and the qualitative data were analyzed by using content analysis. The quantitative results of the study indicated that The Skilled Group Counselor

Training Model increased significantly the effectiveness of body language skill as compared with The Experiential Group Counselor Training Model and control group; and The Skilled Group Counselor Training Model increased significantly the effectiveness of eye contact skill as compared with control group. However, the effect of The Skilled Group Counselor Training Model on frequency and effectiveness of open-ended questions, close-ended questions, reflection of content, summarizing and reflection of feeling was not significant. The qualitative results of the study were grouped under three categories as “Contribution”, “Instructional Methods” and “Recommendations”. When the Contribution category was reviewed, three themes including group counseling skills, personal contributions and professional contributions emerged for The Skilled Group Counselor Training Model; and two themes including group counseling skills and personal contributions emerged for The Experiential Group Counselor Training Model. In the context of Instructional Methods category, the opinions of group counselor trainees regarding training models were grouped under two themes including effectiveness and problems. Lastly, in the context of recommendations category, four themes including method of practice, length of practice, number of individuals, and place of practice were emerged.

Keywords: Group counseling, group leadership training, group counseling skills, The Skilled Group Counselor Training Model, The Experiential Group Counselor Training Model.