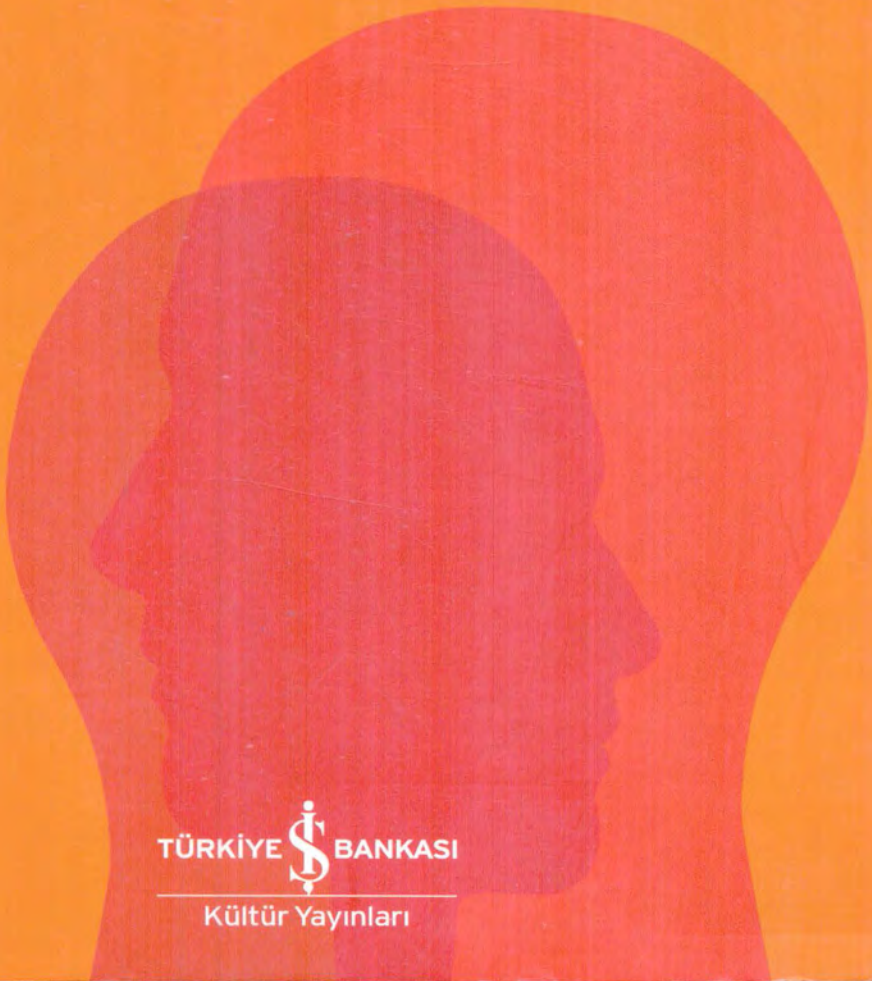
MOTİVASYONEL GÖRÜŞME TEKNİĞİ

KÜLTEGİN ÖGEL – MELİKE ŞİMŞEK



TÜRKİYE İŞ BANKASI
Kültür Yayınları

İŞ YÖNETİMİ

KÜLTEGİN ÖGEL - MELİKE ŞİMŞEK
UYGULAMADA
MOTİVASYONEL GÖRÜŞME TEKNİĞİ
DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİNİ ORTAYA ÇIKARMAK İÇİN PRATİK BİR YAKLAŞIM

© TÜRKİYE İŞ BANKASI KÜLTÜR YAYINLARI, 2021
Sertifika No: 40077

EDİTÖRLER
DEVRİM ÇETİNKASAP
IŞIK DOĞANGÜN

GÖRSEL YÖNETMEN
BİROL BAYRAM

GRAFİK TASARIM UYGULAMA
TÜRKİYE İŞ BANKASI KÜLTÜR YAYINLARI

1. BASIM: EYLÜL 2021, İSTANBUL

ISBN 978-625-405-653-6

BASKI
SENA OFSET
MALTEPE MAH. LİTROS YOLU SOK. NO: 2/4 İÇ KAPI NO:4NB9
ZEYTİNBURNU İSTANBUL
(0212) 613 38 46
Sertifika No: 45030

Bu kitabın tüm yayın hakları saklıdır.
Tanıtım amacıyla, kaynak göstermek şartıyla yapılacak kısa alıntılar dışında gerek metin, gerek görsel malzeme yayınevinden izin alınmadan hiçbir yolla çoğaltılamaz, yayımlanamaz ve dağıtılamaz.

TÜRKİYE İŞ BANKASI KÜLTÜR YAYINLARI
İSTİKLAL CADDESİ, MEŞELİK SOKAK NO: 2/4 BEYOĞLU 34433 İSTANBUL
Tel. (0212) 252 39 91
Faks (0212) 252 39 95
www.iskultur.com.tr

Kültegin Ögel - Melike Şimşek

uygulamada

Motivasyonel Görüşme Tekniği

davranış değişikliğini ortaya çıkarmak için pratik bir yaklaşım

TÜRKİYE İŞ BANKASI
Kültür Yayınları

İÇİNDEKİLER

Önsöz XI
Yazarlar Hakkında XI

Motivasyonel Görüşmeye Genel Bir Bakış 1
Motivasyonel Görüşmenin Tanımı 1
Motivasyon Nedir? 1
Motivasyonel Görüşme Nedir? 2
Motivasyonel Görüşme Ne Değildir? 5
Motivasyonel Görüşme, Kişiyi İkna Etmeye Çalışmak Değildir 5
Motivasyonel Görüşme Transteoretik Modele (TTM) Dayanmaz 6
Motivasyonel Görüşme Kişiye, Yapmak İstemediklerini Hileli Teknikler Vasıtasıyla Yaptırmak Anlamına Gelmez 6
Motivasyonel Görüşme Sadece Bir Teknik Değildir 7
Motivasyonel Görüşme Sadece "Karar Dengesi" Oluşturmaktan İbaret Değildir 7
Motivasyonel Görüşme, Bilişsel Davranışçı Terapinin Farklı Bir Biçimi Değildir 8
Motivasyonel Görüşme Kolay Uygulanabilir Değildir 8
Motivasyonel Görüşme Her Derde Deva Değildir 9
Motivasyonel Görüşmenin Bileşenleri 9
Danışan Odaklı Yaklaşım ve Motivasyonel Görüşme 11
Motivasyonel Görüşmede Danışmanlık Tarzı 12
Motivasyonel Görüşmede Roller ve Sınırlar 14
Direnç Danışan Tarafından Değil, Görüşmeci Tarafından Geliştirilir 14

Değişim İçin Gereken Motivasyon Danışanın İçinde Aranmalıdır, Dışarıdan Dayatılmaz. 14
Ambivalansı Çözmek Görüşmecinin Değil Danışanın Görevidir 14
Motivasyonel Görüşmede Süreç 15
İlk Görüşme 15
Açılış ve Yapılandırma 15
Gündem Oluşturma 16
Motivasyonel Görüşme Kaç Oturumdan Oluşur? 17
Ne Zaman Motivasyonel Görüşme? 17
Motivasyon İçin İki Önemli Kavram: Ambivalans ve Değişim 19
1. Ambivalans 19
Refleksler 21
Düzeltme Refleksi 21
Moro Refleksi 23
Ambivalansı Anlamak 23
Ambivalansı Çözmek İçin Stratejiler 24
Ambivalansın İki Tarafı 26
Ambivalans ile Çalışırken Seçilecek Yöntemler 26
2. Değişim 29
İstekli, Yapabilir ve Hazır Olmak... 30
Değişim Süreci 31
Farkındalık Öncesi 32
Farkındalık 32
Hazırlık 33
Eylem 34
Sürdürme 34
Tekrarlama 35
Motivasyonel Görüşmenin Ruhu 37
1. İşbirliği Yapmak 38
2. Yol Açmak 39
3. Şefkatle Yaklaşmak 41
4. Anlayış Göstermek 41
Empatik Atmosfer Yaratmak 42

Özerklik Kazandırmak 45
Desteklemek 46
Değer Vermek 46
Katılımı Sağlamak 47
Görüşmedeki Tuzaklar 47
1. Soru-Cevap Tuzağı 47
2. Uzman Tuzağı 48
3. Erken Odaklanma Tuzağı 49
4. Etiketleme Tuzağı 50
5. Suçlama Tuzağı 51
6. Muhabbet Tuzağı 51
Katılımı Sağlamadan Değişim Başlamaz 52
Temel Teknikler 53
Açık Uçlu Sorular 53
Desteklemek 56
Yansıtmalı Dinleme 58
Özetleme 64
Yaşamsal Bütünlüğü Sağlamak 65
Hedefleri ve Değerleri Ortaya Çıkarmak 66
Çelişkilerin Ortaya Çıkarılması 67
Açık Uçlu Soru Alıştırmasının Cevapları: 68
Odaklanmak 69
Ufku Belirlemek 70
Danışanın Odağı Belirginse 70
Danışanın Birden Çok Hedefi Varsa 71
Danışanın Hedefi Belirgin Değilse 72
Hedefler Farklıysa, Yolu Belirlemek 72
Bilgi Alışverişi 72
Ortaya Çıkarmak 75
Değişim Konuşması 75
Değişim İfadeleri 77
Değişim Konuşmasının Bileşenleri 78
Değişime Hazır Olmanın Belirtileri 81

Hareketlendirici Değişim Konuşması 82
Değişim Konuşmasını Ortaya Çıkarmak 85
1. Ortaya Çıkarıcı Sorular Sormak 85
2. Önemlilik ve Güven-Yeterlilik 86
3. Geleceğe Bakmak 88
4. Karar Dengesi 91
Değişim Konuşmasını Yanıtlamak 96
Dirençle Başa Çıkmak 97
Görüşmede Direncin Göstergeleri 98
Direnç Karşısında Yeni Bir Bakış Açısı Geliştirmek Gerekir 100
Dirençle Başa Çıkma Yöntemleri 101
Planlama-Sürdürme 105
Planlama ve Sürdürme Dönemini Anlamak 105
Bu Dönemin Tehlikeleri 105
Değişim Taahhüdünü ve Bağlılığı Güçlendirmek 106
Planlamayı Başlatmak 107
Etkin Tavsiyenin Yöntemleri 108
Hedefleri Netleştirmek 110
Değişim Seçeneklerini Oluşturmak 110
Bir Planda Karar Kılmak 111
Değişim Planını Özetlemek 111
Hareketlendirici Konuşmayı Sürdürme 111
Sorun Çözme 112
Motivasyonel Görüşme Örneği 115
Diğer Yaklaşımlar ve Motivasyonel Görüşme 123
Bilişsel Terapi (BT) ve Motivasyonel Görüşme (MG) Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar 124
Motivasyonel Görüşmenin Uygulama Alanları ve Etkinliği 129
Uygulama Alanları 129
Genel Olarak Sağlık Alanı ve Motivasyonel Görüşme 130
Ruhsal Sorunlar 131
Beslenme ve Diyet 132
Spor 132

İlaç Tedavisine Uyum 133
Gebelik ve Doğum 133
Rehabilitasyon 133
Eğitim Yaşamı 134
İş Yaşamı 134
Aşı Olma İkilemi 135
Motivasyonel Görüşmenin Etkinliği 139
Yeme Bozukluklarında Motivasyonel Görüşme 141
Sigara Bağımlılığında Motivasyonel Görüşme 144
Alkol Bağımlılığında Motivasyonel Görüşme 146
Madde Kullanımı ve Motivasyonel Görüşme 150
Diğer Sağlık Sorunlarında Motivasyonel Görüşme 154
Türkiye'de Motivasyonel Görüşme Tekniği Uygulaması 159
Eğitim ve Kendini Değerlendirme 163
Eğitim 163
Eğitmen Nasıl Olunur? 163
Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT) 163
MINT Üyesi Nasıl Olunur? 164
Kendini Değerlendirme 165
Terapistlik Tarzınızı Saptayın 165
Uygulamalarınızı Değerlendirmek 166

Kaynaklar 179

Önsöz

Kararsız ve değişime dirençli kişilerle görüşmek, sahada çalışan uzmanlar için önemli bir sorundur. Hangi alanda çalıştığınız fark etmez. Hemşireyseniz önerilerinizi dikkate almayan veya hekimseniz yazdığınız ilaçları düzgün kullanmayan hasta; psikologsanız değişmekten kaçınan, diyetisyenseniz verdiğiniz diyet listesine uymayan danışan; insan kaynakları çalışanıysanız ekibe uyum sağlamayan ya da müdürseniz işine geç gelen çalışan; psikolojik danışmansanız derslerine çalışmayan öğrenci: Bu örneklerdekilerin hepsi değişime dirençli veya kararsız insanlardır.

Hangi alanda olursa olsun, uzmanların karşılaştığı bu gibi sorunların çözümünde "motivasyonel görüşme" önemli çözümler sunan bir tekniktir. Etkinliği bilimsel çalışmalarla kanıtlanmıştır. Çokdisiplinli bir kullanım alanına sahiptir. Tüm bu nedenlerle motivasyonel görüşme, dünya çapında yaygın şekilde uygulanmaktadır.

Motivasyonel görüşme, uzmanlarca kullanılan bir yöntemler bütünüdür. Geniş anlamda bir iletişim yöntemi olmakla beraber, farklı alanlarda çalışan uzmanlara yöneliktir. Özel hayatta kullanılması uygun değildir.

Kitabı yazarken "terapist, hekim, hemşire vb." yerine "görüşmeci" sözcüğünü, "hasta" yerine "danışan" sözcüğünü kullandık. Motivasyonel görüşme çok farklı alan ve sorunlar çerçevesinde uygulandığı için biz bu ifadeleri kullanmayı yeğledik. Okuyucu bunları kendi alışkanlığına uygun şekilde değiştirerek okuyabilir.

Bu kitap temel olarak Miller ve Rollnick tarafından yazılan "Motivational Interviewing: Helping People Change" isimli kitabın son baskısına dayanmaktadır. Ancak tarafımızdan, kliniğe ve uygulamaya dönük olacak biçimde uyarlanmıştır. Bu kitapta, motivasyonel görüşmenin teorik altyapısının yanı sıra kendi klinik deneyimlerimize de ağırlık verdik. Kitabın adı bu nedenle "Uygulamada Motivasyonel Görüşme" oldu. Özgün halinin henüz Türkçeye çevrilmediği de göz önüne alındığında, bu kitabın büyük bir eksikliği olduracağı inancındayız.

Kitabın yararlı olması dileğiyle...
İstanbul, 2021

Yazarlar Hakkında

Kitabın yazarlarından Prof. Dr. Kültegin Ögel ruh sağlığı ve hastalıkları uzmanıdır (psikiyatrist). Motivasyonel Görüşme Eğitici Eğitimi'ni 1999 yılında, tekniği geliştiren Miller ve Rollnick'ten almıştır. O tarihten beri bu yaklaşımı klinik uygulamalarında kullanmakta ve bu konuda eğitimler düzenlemektedir. Halen Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT) üyesidir.

Melike Şimşek uzman psikologdur. Birçok motivasyonel görüşme eğitimine katılmıştır ve bu teknikleri klinik uygulamalarında uzun zamandır kullanmaktadır. Son olarak International Society of Substance Use Professionals (ISSUP) tarafından Birleşmiş Milletler Viyana Ofisi'nde düzenlenen Motivasyonel Görüşme Teknikleri Eğitimi'ni, ardından Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT) tarafından düzenlenen Eğitici Eğitimi'ni tamamlamıştır. Halen MINT (Motivational Interviewing Network of Trainers) üyesidir.

Motivasyonel Görüşmeye Genel Bir Bakış

Motivasyonel Görüşmenin Tanımı

Genelde;

- kalp hastalarının ilaçlarını düzenli kullanacaklarını
- bronşiti olan kişilerin sigarayı bırakacaklarını
- şeker hastalarının diyetlerine dikkat edeceklerini
- tansiyon hastalarının tuz kullanmayacaklarını
- ilişkilerinde zarar görenlerin gerekli adımları atacaklarını

düşünürüz ama bazen bu olmaz ve bazı insanlar aynı davranışları sürdürür. Değişim kolay değildir, bunun için motivasyon gerekir.

Motivasyon Nedir?

Motivasyonun tanımı şu şekilde yapılabilir: *Kişinin belirli değişim stratejilerini benimseme, sürdürme ve bunlara sıkı sıkıya yapışma ihtimalidir.* Kişi belli bir tedavi yöntemini kabul eder fakat diğerini etmez; danışmanların biriyle görüşmek isterken diğerini reddeder; tedavi sunmaya yetkili bir kuruma başvurmaz ama Adsız Narkotikler gibi kendi kendine yardım gruplarına katılabilir.

Bir başka deyişle motivasyon kişinin derisine yapışmış bir kavram değildir, durumdur. Görüşmecinin görevi yalnızca danışana öğüt vermek değil, aynı zamanda değişim yönünde eyleme geçmesini sağlamaktır.

Kişinin motivasyon durumu genellikle söylediklerine bakılarak değerlendirilir. Oysa önemli olan söylediklerinden çok yaptıklarıdır. Örneğin kişi kullandığı maddeyi bırakmayı çok istediğini söyler ama eyleme geçmez. Bunun tersi de geçerlidir; bir yandan bırakamayacağını söylerken öte yandan bunun için gerekli birtakım eylemler içine girmiş olabilir.

Bugün diyete başlarız ama ertesi gün bırakırız. Diyete karar verdiğimiz gün, aslında motiveyizdir. Diyete yalandan başlamayız ama ertesi gün motivasyonumuz kaybolmuştur. Motivasyon değişkendir. Görüşmecinin görevi danışanın değişim yönünde eyleme geçmesini sağlamaktır.

Motivasyon, dış faktörlerden etkilenen içsel bir durumdur.

Motivasyon geliştirebilmek için kişi değişmeye hazır ya da istekli olmadır; bu da duruma ve zamana göre değişkenlik gösterir. Kişinin, kendiliğinden veya görüşmeci yardımıyla nasıl ve neden değiştiğini anlaması gerekir. Bir sorunun altında yatan etkenlerin değişebilmesi için kişi, terapi sürecinde olsun veya olmasın çeşitli evrelerden geçer. Bu durumda motivasyon, değişmeye hazır olmakla ilgili şimdiki durum veya evreyi ifade eder.

"Hiçbir yerde değilim, bir yoldayım..."

İnsan bir yoldadır. Sürekli değişim içindedir. Motivasyon, bir özellik (*trait*) değil durumdur (*state*).

Motivasyonel Görüşme Nedir?

Motivasyonel görüşme madde kullanımı ve bağımlılık alanında, özellikle son yıllarda giderek önem kazanan bir yöntem olarak

öne çıkmaktadır. Özellikle, madde kullanan kişiyi bunu bırakmaya zorlayan yaklaşımların başarısız olmasıyla önem kazanmıştır.

Günümüzde birçok alanda kullanılan motivasyonel görüşme, genel bağımlılık tedavisi yaklaşımının kuralcı niteliğine bir tepki olarak gelişmiştir.

Bağımlılık terapisinde yüzleştirme, mevcut durumun en güçlü olumsuz etkilerinin kişiye anlatılmasını, onun da korkup davranışını değiştirmesini hedefliyordu. Ortaya çıkan korkunun, değişim sürecinin başlatıcısı olduğu düşünülüyordu.

"On iki basamak yaklaşımları" açık, agresif bir yüzleştirme içeriyordu. Farklı bir yaklaşım olan akılcı duygusal terapi ise danışanın, görüşmeci tarafından akılcı olmayan bilişleriyle yüzleştirilmesi ve bunları değiştirmeye zorlanması yönündeydi. Ancak korkuyu teşvik eden veya baskı uygulayan yaklaşımlar kişiyi hareketsizleştirebiliyor ve değişim olasılığından daha da uzaklaştırabiliyordu.

Motivasyonel görüşme 1995 yılında, ilk olarak Miller ve Rollnick tarafından tanımlanmıştır. Özellikle zorunlu tedavide bağımlı kişilerin klasik yaklaşımlara direnç göstermeleri sonrasında arayışa girmiş ve bu yöntemi geliştirmişlerdir.

Motivasyonel görüşmenin tanımı şu şekilde yapılabilir:

> Motivasyonel görüşme danışanın; yaşadığı ambivalansı keşfedip çözümlemesine yardım ederek davranış değişikliği sağlayan, bunun için direktiflerden faydalanan danışan merkezli bir yaklaşımdır.

Motivasyonel görüşmenin tanımında geçen "danışan merkezli" ifadesi, Carl Rogers tarafından geliştirilen hümanist yaklaşımla benzerlik taşır. Motivasyonel görüşme ile amaçlanan şey danışanın baş etme becerilerini geliştirmek ya da bilişsel yeniden yapılandırmasını sağlamak değil, ilgilendiği şeylere ve endişelerine odaklanmaktır. Yaşadığı kararsızlıklar üzerinde durarak bunları çözmek için, sahip olduğu değerlerden ve deneyimlerden faydalanmaktır.

Motivasyonel görüşmenin tanımında geçen direktif verme tekniği, başka yaklaşımlarda kastedilenden farklıdır. Buradaki direktif verme, görüşmecinin kişiyi değişime yöneltmesi, direnç gösterdiğinde bunu azaltacak yanıtlar vermesi ve ortaya direnç konuşması yerine değişim konuşması çıkacak şekilde danışanın davranışlarının pekiştirilmesi anlamına gelir.

Motivasyonel görüşme teknikleri kullanan görüşmeci, danışanı istemediği bir yöne gitmeye zorlamaz; değişim hedefiyle içsel motivasyonun ortaya çıkmasını sağlamaya çalışır.

Direktif verme yöntemi kullanmayan danışmanlıkla karşılaştırıldığında motivasyonel görüşme daha hedef odaklıdır. Ambivalansı inceleyip çözümlemek temel amacıdır; görüşmeci, bu hedefe ulaşma doğrultusunda kasıtlı olarak direktiflerden faydalanır.

Motivasyonel görüşme kişinin, sorunlarını anlamasını ve değişim yönünde eyleme geçmesini sağlamak için sunulan özel bir yardımdır. Bu yöntem özellikle, değişime isteksiz olan veya ambivalans yaşayan kişiler açısından kullanışlıdır.

Motivasyonel görüşme birçok insanın değişim yönünde çelişkili motivasyonlara sahip olduğunu, ayrıca sıklıkla motivasyon ve ikilem düzeyinde bocaladığını varsayar.

Danışanın değişime ikna edilmesi veya bu doğrultuda zorlanması, motivasyonel görüşme uygulayan kişinin görevi değildir. Bir danışanı değişime yönelik doğrudan ikna etmeye çalışmak etkisiz olacaktır çünkü bu, danışanın halihazırda yaşadığı çelişkide taraf tutmayı gerektirir. Böylece danışan değişim ihtiyacı aleyhinde tavır takınarak gittikçe artan bir direnç gösterebilir ve değişim olasılığının azalması ile sonuçlanacak şekilde tam ters yönde bir bakış açısı benimseyebilir.

Dolayısıyla motivasyonel görüşmenin başlıca amaçlarından biri danışanın, kişisel hedeflerinden ve değerlerinden türeyen içsel değişim motivasyonunu artırmaktır. Bu yaklaşım, danışanın diğerleri tarafından değişim yönünde ikna edilmeye çalışılması veya zorlanması gibi dış kaynaklı baskılardan ziyade, onun kendi değişim kararını almasına yardımcı olmanın etkili olduğunu vurgular.

Danışan değişip değişmeyeceği ve bu konuda en iyi nasıl hareket edebileceğine dair kararı kendisi verip bunun sorumluluğunu üstlenmelidir. İnsanların söyledikleri ile gerçekte başardıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Görüşmecinin bu süreçteki rolü danışanların değişime yönelik motivasyonlarının açığa çıkmasına yardımcı olmak, onlara bilgi ve destek sunmak, mevcut sorunlu davranışları konusunda alternatif bakış açıları kazanmalarını sağlamaktır.

Motivasyonel görüşme tipik olarak bir ila dört görüşmede gerçekleştirilen, nispeten kısa süreli bir müdahaledir. Bununla birlikte konuyla ilgili değiştirilmiş çeşitli yaklaşımları benimseyen birçok farklı çalışma bulunduğundan, "saf" bir motivasyonel görüşmeden söz etmek mümkün değildir.

Motivasyonel görüşme bağımsız bir müdahale veya diğer tedavilerin parçası olarak gerçekleştirilebilir. Genellikle bilişsel davranışçı terapi gibi diğer yaklaşımlarla birlikte kullanılabilmektedir.

Motivasyonel Görüşme Ne Değildir?

Motivasyonel görüşme, geliştirilip kullanılmaya başlandığı yirmi altı sene içinde, pek çok farklı yaklaşımla ve uygulamayla karıştırılır hale geldi. Yaklaşımın geliştiricileri Miller ve Rollnick bu yanlış anlaşılmaları ve kavram kargaşasını önlemek adına, motivasyonel görüşmeyle en sık karıştırılan kavramları kaleme aldıkları bir makale yayımladılar (Miller ve Rollnick, 2009).

Motivasyonel Görüşme, Kişiyi İkna Etmeye Çalışmak Değildir

Motivasyonel görüşme tekniğinde görüşmeci, danışanı ikna etmeye çabalamaz çünkü bu onda suçluluk, utanç ve direnç yaratır. Pasifleşmesine yol açar ("Değişmek benim sorumluluğum değil."). Danışanın; üzerinde baskı hissetmesine, tatsız bir duygu-

lanım içine girmesine ve sürece daha az katılmasına neden olur. Karşıtlık ortaya çıkabilir ve danışan görüşmeciyi yenmeye çalışır. Doğrudan ikna yoluna başvurmak, ambivalansı çözümlemek için etkili bir yol değildir. Yaşadığı sorunun acilliği ve çözümün faydaları konusunda danışanı ikna ederek ona yardımcı olmaya çalışmak birçok görüşmecinin içine düştüğü bir hatadır. Bu taktiklerin danışanın direncini arttırdığı ve değişim olasılığını azalttığı da çok açıktır.

Dolayısıyla motivasyonel görüşme, bir pazarlama faaliyeti değildir; kişinin, kendi isteği yönünde değişmesinin sağlanmasıdır. Kişiye, kendisine rağmen bir şey dikte ettirmek veya onu ikna etmeye çalışmak söz konusu değildir. Motivasyonel görüşmeci kişinin ortağıdır, ona bir şey satmaya yeltenmez.

Motivasyonel Görüşme Transteoretik Modele (Ttm) Dayanmaz

Motivasyonel görüşme teknikleri ile transteoretik model 80'li yıllarda eşzamanlı gelişmiş iki farklı yaklaşımdır, o nedenle karıştırılmaları anlaşılır olsa da birbirlerinden ayrıldıkları noktalar oldukça nettir. TTM değişimin neden ve nasıl oluştuğunu anlatmaya yönelik kavramsal bir modelken motivasyonel görüşme, değişim için gerekli motivasyonun ortaya çıkarılmasını amaçlayan klinik bir yöntemdir. Yani motivasyonel görüşme tekniklerinin amacı değişimle ilgili kavramları teorik olarak açıklamak yerine, uygulamaya yönelik teknikler sunmaktır.

Motivasyonel Görüşme Kişiye, Yapmak İstemediklerini Hileli Teknikler Vasıtasıyla Yaptırmak Anlamına Gelmez

Motivasyonel görüşme kimi klinisyenler ya da farklı alanlardan uygulayıcılar tarafından, aslında değişmek istemeyen insanları değişmesi gerektiğine bir şekilde inandırarak ya da onları spesifik

tekniklerle "kandırarak" değişime hazır hale getirmeye çalışan bir yöntem şeklinde algılanmaktadır. Oysaki motivasyonel görüşmenin birincil amacı, danışana özerklik kazandırmaktır. Eğer kişi değişim doğrultusunda içten bir istek duymuyorsa, motivasyonel görüşme teknikleri bu isteği onun içine yerleştiremez.

Motivasyonel Görüşme Sadece Bir Teknik Değildir

Motivasyonel görüşmeyi, çeşitli teknikler içerse de sadece bir "teknik" olarak açıklamak doğru olmaz. Teknik, yalın bir operasyona dayanan ve belli işlemler takip edilerek rahatlıkla uygulanabilen eylemler bütünü anlamına gelir. Ancak motivasyonel görüşme bundan çok daha karmaşık yaklaşımlar içerir.

Motivasyonel Görüşme Sadece "Karar Dengesi" Oluşturmaktan İbaret Değildir

"Karar dengesi" motivasyonel görüşmede, davranış değişikliği ortaya çıkarmak için avantaj ve dezavantajların tartıldığı bir terazi işlevi görür. Motivasyonel görüşmede yer alan pek çok teknikten bir tanesidir. Bazen motivasyonel görüşmeyi sadece karar dengesi üzerinden açıklayan yazılar yayımlanmakta, bu tekniği anlamanın tüm yaklaşımı anlamak anlamına gelebileceği savunulmaktadır.

Bu tekniği diğer bileşenleri göz ardı ederek kullanmak, beklenenin tam tersi bir etki yaratabilir ve motivasyonel görüşme yaklaşımının bütününü tek bir teknik üzerinden açıklamak mümkün değildir. Temel ilkeler anlaşılmadan ve benimsenmeden, sadece bu tekniği uygulamanın herhangi bir getirisi olmayacaktır.

Motivasyonel Görüşme, Bilişsel Davranışçı Terapinin Farklı Bir Biçimi Değildir

Motivasyonel görüşme, bilişsel davranışçı terapi ile benzerlikler taşısa da bu ekolden doğmamıştır. Uygulamanın esası kişiye yeni beceriler öğretmek değil, onda zaten var olan değişim motivasyonunu ortaya çıkarmaktır. Tekniği geliştiren kişilerden biri olan Miller onu bazı sosyal ve bilişsel psikoloji teorileri ile bağlantılandırsa da motivasyonel görüşmenin, kuramsal açıdan bunlar üzerine kurulu olmadığını belirtir.

Motivasyonel Görüşme Kolay Uygulanabilir Değildir

Motivasyonel görüşme, ilk bakışta basitmiş gibi görünen tekniklerden oluşsa da uygulaması kolay değildir. Bunu öğrenmek bir müzik aletinde ustalaşmaya benzer. İki üç günlük bir eğitimle temel beceriler öğrenilebilse bile bunları uygulayabilir hale gelmek ancak alıştırma yapmak ve deneyim kazanmakla mümkün olabilir.

"Motivasyonel görüşme yaklaşımını öğrenmeden önce de ben zaten motivasyonel görüşme yapıyormuşum!" benzeri ifadeler gerçeklikle bağdaşmaz.

"Ben bütün bunları zaten yapıyormuşum! Danışanlarımı motive ediyorum, onları empatiyle dinliyorum." Bunlar muhtemelen, motivasyonel görüşme eğitimleri sonrasında en sık duyulan ifadelerdendir. Temel motivasyonel görüşme eğitimi alan klinisyenlerle yapılan çalışmalar, ihtiyacı olmadığını düşündüğü için süpervizyon ve ileri eğitim almayanların, danışanlarının değişim yönündeki davranışsal eğilimleri üzerinde herhangi bir olumlu etkide bulunamadıklarını göstermektedir. Yani gerçekleştirdikleri uygulamalar motivasyonel görüşme gibi görünse de aslında ikna amaçlı ve söz konusu yaklaşımın ruhundan uzak birtakım çabalardan ibaret kalmaktadır.

Motivasyonel Görüşme Her Derde Deva Değildir

Motivasyonel görüşme belli durumlarda işe yarar. Bu durumların başında da kişinin, belirli bir davranışında değişikliğe gitme konusunda ambivalans yaşaması gelir. Böyle bir durumun mevzubahis olmadığı danışanlarda motivasyonel görüşmeye ihtiyaç yoktur. O nedenle bu yaklaşımın her türlü sorunda işe yaramasını beklemek yerinde olmaz.

Motivasyonel Görüşmenin Bileşenleri

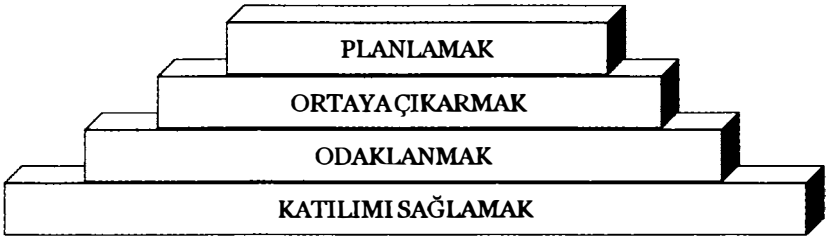
Motivasyonel görüşmenin dört adet temel bileşeni vardır:

- Katılımı sağlamak (engagement)
- Odaklanmak (focusing)
- Ortaya çıkarmak (evoking)
- Planlamak

Her bileşen belli bir dönemi ifade eder (Şekil 1). Her dönemin kendine has özellikleri vardır ve bunlarda kullanılacak teknikler de birbirinden farklıdır. Dolayısıyla o sırada hangi dönemde olunduğunun farkına varmak ve buna uygun teknikleri kullanmak önemlidir.

Bu dönemlerin her biri "bileşen" olarak nitelendirilir çünkü görüşmeler, birbirinin üstüne eklenerek ilerleyen aşamalardan oluşur. Örneğin katılım sağlandıktan sonra odaklanma dönemi başlar. Ancak odaklanma dönemindeyken de katılımı sağlama dönemi tekniklerini kullanmak gerekir çünkü danışan her an, katılımı sağlama dönemindeki yaklaşıma yeniden ihtiyaç duyabilir.

Tüm bu bileşenler motivasyonel görüşmenin ruhuna uygun şekilde uygulanmalıdır. Bu ruh olmadan diğer teknikler işe yaramayacaktır; dolayısıyla görüşmelere yansımalıdır.



Şekil 1: Motivasyonel görüşmenin bileşenleri

Katılımı sağlamak: "Beraber bir yola çıkacak mıyız?" sorusunun yanıtlarını içerir. Bu bileşende görüşmecinin kendisine sorması gereken sorular şunlardır:

- Benimle konuşurken ne kadar rahat?
- Ben kendimi ne kadar rahat hissediyorum?
- Destekleyici ve yardımcı mıyım?
- Onun bakış açısını, endişelerini anlayabiliyor muyum?
- İşbirliğine dönük bir ilişki kurabildik mi?

Odaklanmak: "Nereye gidiyoruz?" sorusunun yanıtlarını içerir. Bu bileşende görüşmecinin kendisine sorması gereken sorular şunlardır:

- Bu kişi değişim yönünde neler hedefliyor?
- Hedeflerimiz ortak mı?
- Hangi yöne gittiğimiz konusunda emin miyim?
- Dans mı ediyoruz, güreşiyor muyuz?

Ortaya çıkarmak: "Bu işi yapacak mıyız?" ve "Neden?" sorularının yanıtlarını içerir. Bu bileşende görüşmecinin kendisine sorması gereken sorular şunlardır:

- Değişim isteğinin altında hangi nedenler yatıyor?
- Dinlediğim değişim konuşmasının niteliği nasıl?
- Değişim yönündeki refleksim hızlı gitmememe yol açıyor mu?

Planlama: "Nasıl?" ve "Ne zaman?" sorusunun yanıtlarını içerir. Bu bileşende görüşmecinin kendisine sorması gereken sorular şunlardır:

> Bundan bir sonraki gerçekçi adım ne olacak?
> Danışanın ileriye doğru adım atması için gereken ne?
> Bir planı reçete mi ediyorum, ortaya mı çıkarıyorum?

Danışan Odaklı Yaklaşım ve Motivasyonel Görüşme

Motivasyonel görüşmenin temelinde, Rogers tarafından geliştirilen danışan odaklı yaklaşım vardır. Danışan odaklı yaklaşımın, dolayısıyla da motivasyonel görüşmenin temel ilkeleri şunlardır:

- Biz insanlara hizmet etmek için varız, onları onlara rağmen değiştirmek için değil. İnsanların ihtiyaçları önceliğimiz olmalıdır.
- İnsan, kendisinin uzmanıdır. Hiç kimse kişi hakkında kendisinden daha fazla bilgiye sahip değildir.
- Değişimin altında insanların kendi motivasyonları, kaynakları ve güçlü yanları yatar. Tedavi, danışmanlık gibi hizmetler sadece bunları harekete geçirmeye yarayabilir.
- Değişim dışarıdan müdahaleyle başlatılamaz, bunun yerine işbirliği kurmak gerekir.
- Değişim bir güç savaşı değildir, karşımızdaki değiştiğinde "savaş" kazanmış olmayız.
- Değişim için gereken motivasyon dışarıdan yüklenemez ama bunu ortaya çıkarabilir, yolunu açabilirsiniz.
- İnsanların, kendi davranışlarıyla ilgili seçimlerini yok sayamayız. İnsan kendi davranışlarına kendisi karar verir ve değişim, o bu fikri benimsemedikçe mümkün olmaz.

Motivasyonel Görüşmede Danışmanlık Tarzı

Söz konusu yaklaşım, bir görüşme tekniğidir. Kişiyi bazı konularda derinlemesine düşünmeye sevk eder, içerdiği yansıtmalı dinleme sayesinde bunları netleştirmesini sağlar ve yargılanmadığı, tarafsız bir ortamda içinden geçenleri paylaşmasını mümkün kılar. Görüşmecinin tarafsız olması, karşılığında danışanın içten yanıtlar vermesini sağlar.

Danışmanlık tarzı ağırlıklı olarak dinleme odaklıdır ve veri elde etmeyi kolaylaştırır niteliktedir. Dosdoğru ikna etmeye çalışma, saldırgan yüzleştirme ve tartışma motivasyonel görüşme kavramına temelden aykırıdır.

Yüzleştirmeye ve tavsiye vermeye alışkın bir görüşmeci için motivasyonel görüşme, çok yavaş ilerleyen ve pasif görünen bir süreçtir. "Danışanı inkâr ettiğiyle yüzleştirme" isteği, bazen görüşmeciyi saldırgan stratejiler uygulamaya ve karşısındaki kişiyi henüz hazır olmadığı bir değişime zorlamaya itebilir.

Görüşmeci, danışanın yaşadığı ambivalansı inceleme ve çözümleme doğrultusunda yönergelerden faydalanır. Motivasyonel görüşme, danışana davranışsal başa çıkma becerilerini geliştirmesi konusunda eğitim vermeyi içermez. Motivasyonel görüşmenin operasyonel varsayımına göre; değişimin başlamasının önündeki en önemli engeller ambivalans ve çözümleme yetersizliğidir. Bu sağlandığı zaman, beceri geliştirme eğitimi gibi ek bir tekniğe ihtiyaç duyulmayabilir. Motivasyonel görüşme; ambivalansı danışan merkezli bir danışmanlık ortamında aydınlatma, netleştirme ve çözümlemeye yönelik kendine has stratejilere sahiptir.

Motivasyonel görüşmenin tarzını belirleyen standart görüşmeci tekniklerinden bazıları şunlardır:

- Özellikle yansıtmalı dinleme yoluyla, kişinin anlayış çerçevesinin sınırlarını saptamaya çalışmak.
- Gördüğü kabul ve onayı ifade etmek.
- Danışanın mevcut sorunlarını fark edebilme yeterliliğini, endişelerini, isteklerini ortaya çıkartmak, değişim yönün-

deki niyet ve becerisi konusunda kendini motive etmesini sağlayan ifadelerde bulunmasını kolaylaştırıp bunları desteklemek.
- Danışanın değişime ne derece hazır olduğunu belirlemek ve ondan hızlı davranarak oluşuvermiş bir direncin var olup olmadığından emin olmak.
- Danışana, kendi yolunu seçme özgürlüğünü tanımak.

İnsan kimi zaman davranış biçimini değiştirmek istemez. Onu, kendi adına yaptığı bu özgür seçimden döndürmenin yolu, değişime inanmasını sağlamaktır. Bu konuda kişiyi zorlamak başarı değil, çözümsüzlük getirecektir.

Motivasyonel görüşme, danışan ve görüşmeci arasındaki iletişim biçimidir. Mevcut ambivalansı çözmeyi, motivasyon oluşturmayı ve davranışı değiştirmeyi amaçlar. Baskıcı bir yöntem olmadığı için danışanın, değişip değişmeme konusundaki içsel durumunu rahatça paylaşabilmesini sağlar.

Değişme veya değişmeme nedenlerini kişinin daha iyi anlamasına yardımcı olur. Kişi değişim yönünde karar vermediği sürece, motivasyonel görüşmede herhangi bir çözüm önerisi sunulmaz.

Değişime hazır olmak danışanın özelliği değil, kişilerarası ilişkinin bir ürünüdür. Bu yüzden de görüşmeci, danışanın motivasyonel işaretlerine karşı açık ve dikkatli olmalıdır. Direnç ve inkâr birer danışan özelliği değil, görüşmeci davranışına ilişkin geribildirimler olarak değerlendirilir. Danışanın direnci çoğunlukla, görüşmecinin mümkün olandan fazla değişim beklemesiyle ilişkilendirilir.

Motivasyonel görüşmede görüşmeci, otoriter bir rolde değildir.

"Ben bir uzmanım ve hayatınızı nasıl değiştireceğinizi söyleyeceğim" mesajından kaçınılması gerekir. Danışanlar bizim öğütlerimizi tutmak veya tutmamakta her zaman özgürdürler. Değişip değişmemek kişinin özgür seçimidir. Amaç, danışanın içsel motivasyonunun artmasını sağlamaktır.

Motivasyonel Görüşmede Roller ve Sınırlar

Direnç Danışan Tarafından Değil, Görüşmeci Tarafından Geliştirilir

Motivasyonel görüşmede dirençli danışan yoktur, kendisine karşı direnç geliştirilen danışan vardır. Motivasyonel görüşme uygulayan görüşmeci duruma böyle yaklaşmalıdır. Görüşmeci tarafından suçlanmak, danışanı daha dirençli hale getirebilir. Danışanda direnç oluşması halinde görüşmeci kendine "Ben ne yaptım da direnç oluştu?" diye sormalıdır.

Böylece görüşmecinin danışana bakış açısı değişir; onu değil kendini sorgulamaya başlar ve terapötik ilişki zarar görmez.

Değişim İçin Gereken Motivasyon Danışanın İçinde Aranmalıdır, Dışarıdan Dayatılmaz.

Bazı farklı yaklaşımlarda zorlama, ikna etmeye çalışma, yapıcı yüzleştirme ve var olan dışsal tehditlerden (örneğin danışan için mevcut durumda geçerli olan, ailesinin dağılması veya işini kaybetme riski) faydalanma gibi tekniklere başvurulur. Bu stratejiler değişim isteği uyandırma konusunda etkili olabilir ama bu doğrultuda danışanın içsel değerleri ve hedefleriyle özdeşleşmesini esas alan motivasyonel görüşme tekniğinden birçok anlamda farklıdır.

Ambivalansı Çözmek Görüşmecinin Değil Danışanın Görevidir

Ambivalans, hem birtakım çıkarlara hem de bedellere gebe iki farklı olası eylem biçimini kapsar (örneğin bir yanda kendine karşı hoşgörü, diğer yanda kısıtlanma). Birçok danışan bu durumun barındırdığı karmaşık, ikircikli ve kişiye özel bileşenleri keşfetme fırsatına sahip olamamıştır.

Örneğin danışan "Sigarayı bırakırsam kendimi daha iyi hissederim ama kilo da alırım, bu da bana kendimi kötü hissettirir." gibi ifadeler kullanabilir. Görüşmecinin görevi ambivalansın her iki kefesinde yer alan durumları ortaya çıkartarak danışanı, kabul edilebilir bir değişime yönlendirmektir.

Motivasyonel Görüşmede Süreç

İlk Görüşme

Görüşmede birinci aşama motivasyonun sağlanmasıdır, başlangıcındaki ilk hedef budur. Dolayısıyla bu aşamada kullanılacak teknikleri dikkatle seçmek gerekir. Eğer görüşmeci en başta uygun tekniklerle yaklaşmazsa, danışanda direncin ortaya çıkmasına yol açabilir.

İlk görüşme çok önemlidir ve burada esas olan, ilişkinin tesis edilmesidir. Hem sözel hem de sözel olmayan davranışlar sayesinde bu hedefe hızlıca ulaşılabilir. Görüşmecinin yeterince göz teması kurmaması (örneğin sürekli notlarıyla meşgul olması), fazlaca mesafeli bir tutum sergilemesi, dikkatinin dağılması, aceleci davranması ve sözel olmayan tepkilere ya hiç başvurmaması ya da çok nadir başvurması (başla onaylama davranışı gibi); danışanı ondan uzaklaştıran sözsüz davranışlara örnektir.

Açılış ve Yapılandırma

Danışan görüşmeye; görüşmeci tarafından eleştirileceği, yargılanacağı, "hasta" muamelesi göreceği gibi çeşitli korku ve olumsuz beklentilerle gelebilir. Bu yüzden öncelikle yapılandırma aşamasından geçmek daha doğrudur. Tüm bu duyguları hafifletmek için:

Görüşme süresini, görüşmecinin rolünü ve hedeflerini, danışanın rolünü belirtmek ve onu, ayrıntılı sorularla karşılaşacağından haberdar etmek gerekir. Yapılandırma aşaması bir soruyla bitirilmelidir.

Örneğin:

> Yaklaşık bir saat zamanımız var ve ben bu süre içinde sizi buraya neyin getirdiğini anlamaya çalışacağım. Zamanımızın büyük kısmını dinleyerek geçireceğim. Böylece olayları nasıl gördüğünüzü ve kaygılarınızı da anlamaya çalışacağım. Burada olacaklarla ve olmayacaklarla ilgili bazı beklentileriniz olabilir. Bunları da duymak isterim. Bazı özel bilgileri sorma ihtiyacı da hissedebilirim ama önce bir başlayalım. Aklınızda neler var?

Gündem Oluşturma

Burada temel soru şudur: "Bugün neler konuşacağız?". Bunu öncelikle danışana sormak ve onun nezdinde öncelikli olanı ortaya çıkarmak gerekir. Görüşmecinin öncelikle danışanın gündeminden başlayıp kendisininkine daha sonra geçmesi, erken odaklanma tuzağına düşmesini engeller.

Danışan kendi öyküsünü anlatırken, davranış değişikliği için hedeflenebilecek potansiyel alanlar belirlenebilir. Görüşmenin başında görüşmeci, danışana üzerinde tartışmak için seçenekler sunarak konuşmaya nerden başlayacağı konusunda inisiyatif tanımalıdır.

Örneğin görüşmeci, şeker hastası bir danışana:

> Bugün ne hakkında konuşmak isterdiniz? Kan şekerinizi ölçtürmek, sağlıklı beslenmek, egzersiz yapmak ve ilaç kullanmak hakkında konuşabiliriz. En çok kaygılandığınız şey nedir? Belki de başka bir şey vardır? diyebilir.

İlk adım için kontrolü danışana bırakmak, onu daha aktif bir katılımcı haline getirir ve daha çok konunun keşfedilmesini sağlar. Öncelikle onun endişelerini aydınlatmak önemlidir, ardından görüşmecinin planına kapı aralanabilir.

Motivasyonel Görüşme Kaç Oturumdan Oluşur?

Motivasyonel görüşme kısa süreli bir müdahale yöntemidir. Araştırmalar motivasyonel görüşme sürecinin kaç oturumdan oluşması gerektiğiyle ilgili kesin ve net bir sonuca varamasa da ideal sayının iki ila altı olduğu söylenebilir.

Ne Zaman Motivasyonel Görüşme?

Motivasyonel görüşmenin temel unsuru ambivalansın çözümlenerek değişimin başlamasına yardımcı olmaktır. Bu nedenle ambivalansın varlığı, motivasyonel görüşme uygulamak için uygun bir zemin oluşturur.

Değişim konusunda kararlı, yani bu konuda ambivalans yaşamayan kişiye motivasyonel görüşme uygulamaya gerek yoktur çünkü o zaten değişime hazırdır. Bu kişinin değişim yönünde motivasyona sahip olduğu söylenebilir, dolayısıyla motivasyonel görüşme uygulamak yersiz olabilir. Ancak kararlılığını sürdürme konusunda motivasyonel görüşmeden fayda görebilir.

"Ambivalans olmayan yerde motivasyonel görüşme olmaz" demek belki biraz iddialı kaçabilir ama deneyimlerimize göre ambivalans yaşanmıyorsa motivasyonel görüşme gereksiz kalmaktadır.

Bunu bir benzetme üzerinden açıklayabiliriz. Tanımadığımız, çekingen bir kediye mama verdiğimizde hemen gelip mamayı yemez, biraz uzakta durur ve mamayı alıp almama konusunda kararsız kalır. Ancak mamayı önüne koyup iki adım geri çekilirsek önce bir düşünür, sonra gelip yemeye başlar. İşte motivasyonel görüşme, kararsız kedi gibi davrananlarda işe yarar.

Ancak köpeklerde durum farklıdır. Onlar mamayı görür görmez gelip yerler. Böyle bir durumda motivasyonel görüşme uygulamaya, örneğin açık uçlu sorular sormaya veya yansıtmalı dinlemeye gerek yoktur. Hatta motivasyona sahip bireye motivasyonel görüşme uygulamak, kararını sorgulamasına yol açabileceği için ondaki değişimi olumsuz etkileyebilir.

Bir başka deyişle motivasyonel görüşme "uygun zeminde" uygulanmalıdır. Aksi halde gerek yoktur.

Araba patinaj yapıyorsa şoföre, ne yapabileceği konusunda yardımcı olabiliriniz ama böyle bir durum söz konusu değilse bu girişim anlamsızdır.

Motivasyon İçin İki Önemli Kavram: Ambivalans ve Değişim

1. Ambivalans

Ambivalansı anlamak ve çözümlemek, motivasyonel görüşmenin temel bir stratejisidir.

Ambivalans, kişinin iki seçenek arasında kaldığı zaman yaşadığı bir duygudur. Bir tür ikilem denilebilir; *"yapsam-yapmasam, kullansam-kullanmasam, ayrılsam-barışsam, gitsem-kalsam, yesem-yemesem"* gibi.

Motivasyonel görüşme ambivalansın bulunduğu zeminde etkilidir ve bunun çözülüp kişinin değişime yönelmesine yardım etmek amacıyla kullanılır. Zaten bazı alkol ve/veya madde kullanıcılarının ihtiyaç duyduğu da tümüyle budur. Bazıları içinse bu, tedavinin başlangıcıdır; daha ileri bir terapötik çalışmanın başlamasını sağlar.

Ambivalans nedir? Karar verme davranışından daha öte bir durum mudur? Anlama ve eyleme geçme konusunda farklı olasılıkların varlığından kaynaklanan doğal bir yaşantı mıdır? Olasılıklara karşı açıklık ve fırsatları görebilme hali midir? Şeyleri birden fazla açıdan görebilme ve anlama kapasitesi midir?

Belirsizlik ve karmaşayı yaşama, anlama ve bunlarla başa çıkma yeterliliği midir? Olası kendilikler ve bu olasılıklar arasında farklı olanları tercih edip deneme, zihinsel olarak keşfetme imkânını barındıran yaratıcı bir durum mudur?

Aşağıdaki tanımlar ambivalansı ifade edebilir mi?

- Tereddüt
- Şüphe
- Karar verememe
- Çözümsüzlük
- İkilem
- İstikrarsızlık
- Değişkenlik
- ... sınırında olmak
- İki ... arasında durmak
- Karmaşık duygulara sahip olmak
- Emin olamamak

Ambivalans değişim sürecindeki kişinin, değişim olasılığını umutla düşünmekte, tasarlamakta ve keşfetmekte olduğu önemli bir durum ya da aşamadır. Ambivalans kavramı, yaşanan karmaşık güvensizlik halinden çıkmak için oluşturulmuş bir "haritayı" ifade eder. Sorunun, barındırdığı karmaşıklığı koruyacak düzeyde sadeleştirilmesidir.

"Multivalans" durumundaysa kişinin önünde ikiden fazla seçenek vardır. Her iki kavram da, üzerine psikolojik yapılar inşa edilebilecek sabit kaynaklardan yoksun olmayı ifade eder. Ambivalans daha belirgin ve daha kesindir. Kişi, belli bir konuda birbiriyle zıt, tutarsız ve bağdaşmaz nitelikte içsel yaşantılara sahiptir. Takılıp kalmış, ikileme yakalanmış olma hissidir.

Refleksler

Düzeltme Refleksi

İnsanın doğasında çarpıklıkları, düzensizlikleri, tutarsızlıkları düzeltmeye yönelik bir istek vardır. Eğer karşılaştığı durumda bir dengesizlik görüyorsa bunu düzeltmek ister.

Ambivalans yaşayan danışanla karşılaşan görüşmecinin de bunu giderme girişiminde bulunması sık karşılaşılan bir durumdur. Bu amaçla görüşmeci, danışana davranışının öteki yüzünü göstermeye ve oraya yönelmesini sağlamaya çalışır.

Mesleğe yeni başlayan görüşmeciler genellikle; danışan adına her şeyi yoluna koyma, iyileştirme, onun görebileceği zararları önleme ve esenliğini sağlama doğrultusunda güçlü bir istek duyarlar. Kendine zarar verecek bir davranışta bulunacağını düşündüklerinde danışanı uyarmak, ona "doğru" yolu göstermek isteyebilirler. Birine yardım etmeye yönelik motivasyon neredeyse bir refleks gibi işler ve genellikle otomatik olarak sergilenir.

Ancak bu eğilim tedavi sürecini çıkmaza sokabilir. Bunun sebebi danışanın tembel, kusurlu, inatçı veya kötücül oluşu değil, insanların yönlendirilmeye karşı gösterdikleri dirençtir. Bu durum özellikle, danışan bir konu hakkında kararsız olduğunda geçerlidir. Örneğin alkol sorunu yaşayanlar genelde çok içtiklerinin farkındadırlar ve bunun olumsuz sonuçlar doğurabileceğini bilirler, ancak içmekten aldıkları haz ve alkolün hayatlarındaki olumsuz etkisiyle yüzleşmenin zorluğu nedeniyle kişiler, alkol kullanmayı normal bir durum olarak görmeyi tercih ederler.

Süreç içinde kişinin içsel argümanları üzerinde tartışılırken, bu çatışmanın "doğru yol" kısmına odaklanılıp danışan o tarafa yönlendirilmeye çalışılırsa, direnç baş gösterebilir. Örneğin "Alkol tüketiminiz oldukça fazla, artık bırakmalısınız" dendiğinde danışanın, "Durum o kadar da ciddi değil, ben gayet iyi idare ediyorum." diyerek çatışmanın diğer tarafına geçmesi oldukça mümkündür. Bu durumda değişimi sağlayabilmek, ikna edebilmek

adına yapılabilecek her türlü baskı veya bu yöndeki söylemlerde artış, danışanın değişime karşı direncini iyice güçlendirebilir.

> G: Açıkçası eğer egzersiz yapmaya başlarsanız, bu sadece dizinize iyi gelmekle kalmaz, kilo vermenize de yardımcı olabilir, ayrıca keyfinizi yerine getirebilir. Egzersiz insanların daha sağlıklı, zinde ve mutlu olmasını sağlayan bir aktivite ne de olsa.
>
> D: Evet, bunların hepsini biliyorum ama düşünmeden de edemiyorum; eğer acıyan bir dizle yaparsam, bana bahsettiğiniz o araştırmaların aksine, yüzme gibi daha yumuşak bir egzersiz bile bana zarar verebilir.

Motivasyonel görüşmede danışana doğru olduğu düşünülen davranışı göstermek onun, mevcut durumuna daha da sıkı sarılmasına sebep olabilir. İnsanlar genellikle kendi vardıkları düşüncelere tutunmaya meyillidir; farklı bir savın ısrarla kabul ettirilmeye çalışılması halinde değişimin gerçekleşme ihtimali artmak bir yana, azalabilir. Danışan, dezavantajlarını dile döktükçe değişime karşı daha da fazla direnç geliştirebilir. Motivasyonel görüşmede biz, danışanın kendine ait değişim fikrini ve buna ilişkin argümanlarını kendisinin sunmasını bekleriz.

Sağlığı ilgilendiren davranış değişikliği çerçevesinde çoğu vaka, değişimle ilgili çatışan bakış açılarına sahiptir. Her ne kadar değişmek isteseler de öte tarafta hep bir "ama" vardır. Süreç içinde danışanın bu tür çatışmalarla yüzleşmesini sağlamak bizlerin görevidir.

Ambivalansın doğası gereği ambivalan duygular içinde bulunan danışan, kendisine önerilen öteki tarafı zaten iyi bilmekte ve hatta bu konuda kendisiyle savaşmaktadır. Belli bir yöne doğru itilmeye çalışılan kişi kendini savunmaya geçecek (birazdan bahsedeceğimiz Moro refleksinde olduğu gibi), bulunduğu tarafta kalmak için direnecektir. Görüşmeci de bu durumu "inkâr" veya "direnç" olarak yorumlayacaktır.

Görüşmeciler bazen ambivalan duyguların diğer yanını işaret etmezler. Onun yerine danışanın alternatifler bulmasına yardım-

cı olmak için bu bağlamda öneriler sunabilirler. Bu durumda, ambivalan duygular yaşayan kişiler doğal olarak "Evet, ama..." pozisyonunu alacaklardır. Bunun nedeni ise aslında kişinin her iki duyguyu da yaşamak istemesi, henüz birinde karar kılamamış olması ve gerçekte bundan başka da bir çözüm istememesidir.

Bu tür durumlarda görüşmecinin yapması gereken, düzeltme refleksini baskılamaktır. Böylece danışanın kendi yolunu bulmasını sağlayabilir. Bu durumu yolda kayan bir arabanın tekerleğinin aksi yöne değil, kayılan tarafa çevrilmesine benzetebiliriz.

Moro Refleksi

Tıpta iyi bilinen konulardan biri olan Moro refleksi, yeni doğmuş bebeklerin nörolojik gelişimini test etmek amacıyla uygulanır. Karşısında hızlı biçimde ellerinizi çarptığınızda yeni doğmuş bebek önce ellerini ayaklarını açar, sonra hızla kapar.

Bu durum aslında psikolojik bir refleks gibi de görülebilir. Kişiye değişmesi yönünde baskı yaptığınız zaman, söylediklerinizi önce kısmen uygulayabilir ama kısa süre sonra içine kapanır ve savunmaya geçer. Bu durum çok hızlı gelişir ve çoğu zaman mantıki bir açıklaması bulunmaz. İşte bu nedenle söz konusu durumu refleks olarak nitelendirebilir, Moro refleksindeki davranışa benzetebiliriz.

Ambivalansı Anlamak

Ambivalansı anlayabilmek için empatik dinleme ve yapmacıksız bir saygı ortamı oluşturmak gerekir. Danışanın biraz mesafe alıp kendisine dışarıdan bakabilmesinin, kendini gözlemlemesinin ve kendisiyle yüzleşmesinin mümkün olacağı bir zihinsel duruma ulaşması sağlanmalıdır.

Ambivalansı anlamaya çalışmak bize, kişiyi kendi davranışı ve belki de değişim olasılığı üzerine düşünmeye sevk etme konusun-

da yardımcı olur. Karmaşıklaşmış bir muğlaklıktan çıkış yolu için harita görevi görür.

Çözümlemeye geçmeden önce danışanın yaşadığı ambivalansın mahiyeti tanımlanmalıdır. Bu amaçla "üçüncü kulağımızı" kullanmamız gerekir; kişinin sarf ettiği sözler, değişime yönelmiş ambivalansı duymamıza ve tanımlamamıza yardımcı olur. Ambivalansı tanımlama doğrultusunda şu sorulara yanıt aranabilir:

- Kişi hangi konuda ambivalans yaşıyor?
- Bu ambivalansa ne ad konabilir?
- Ambivalans ve farklı tercih ya da alternatifler nasıl formüle edilmelidir?

Ambivalansı Çözmek İçin Stratejiler

Ambivalansın çözümü, kişinin bu duruma bir isim koyduğu ve yaşadığı motivasyonel çatışmayı kapsayan başlıklar bulduğu, beraber yürütülen bir süreçtir. Bu çözüm süreci görüşmecinin dinleyip rehberlik yapmasını, gözlemleyip liderlik etmesini ve işlevsel bir model içinde keşiflerde bulunmasını gerektirir.

Ambivalansı keşfetmeye yönelik çabalar, basit bir karar dengesi kurulmasını sağlayabilir. Karar dengesi, zıtlıkların keşfedildiği yerdir. Basit karar dengesi çerçevesinde kişi "bir yandan şöyleyken diğer yandan böyle", "iyi taraf ve o kadar iyi olmayan taraf", "lehte ve aleyhte durumlar" gibi ifadeler kullanır. Basit karar dengesi sistematik olarak, her seferinde tek bir yönün ayrıştırılmasına yardımcı olur. Bazen mesele, artı ve eksileri toplamaktan ibarettir. Bazen de sadece, sonucun hiçbir çaba olmaksızın otomatik olarak açığa çıktığı basit, mantıklı ve rasyonel bir süreç gerçekleşir.

Ambivalansı çözmek, kişinin yaşadığı ikilemi "sabitlemek" değildir. Kişiyi, hayatındaki çelişki ve tutarsızlıklarla yüzleştirmek de değildir. Bu çözüm süreci kişinin; bir duruş kazanmak, karar vermek ve değişim süreçlerinde aşama kaydetmek için ambivalansının farkına varmasını (çelişki ve tutarsızlıklar da dahil olmak

üzere), onu anlamasını, çözümlemesini ve kontrol altına almasını amaçlayan empatik, kişi odaklı, yönlendirici ve hedef yönelimli bir stratejidir.

Ambivalansı çözmek sadece olası rasyonel önermeleri keşfetmek değildir; daha ziyade değişim yönündeki isteklerin, nedenlerin, ihtiyacın duygusal nitelik ve bağlamını pekiştiren, genişletilip derinleştirilen bir psikolojik süreçtir. Çoğunlukla ikilemleri belirginleştirir. Kişinin görmesine, değerlendirmesine ve yeniden değerlendirmesine yardımcı olur.

Görüşmede çift taraflı özetlemelere başvurulabilir. Bunlar bazen "ya ... ya ...", bazen "ne ... ne ...", bazen de "hem ... hem ..." şeklinde olabilir. Çoğunlukla, kendisine uzlaştırılamaz görünen bileşenlerin farklı bir bütünlük içinde buluşturulabileceğinin farkına varıp anlaması konusunda kişiye yardımcı olan "hem hem ..." yani "aynı zamanda her ikisi de" biçiminde kullanılır.

Şu durumlarda ambivalansı çözümlemek gereksiz, hatta zararlıdır:

- Kişi zaten bir karar vermişse.
- Kişi zor bir durumla başa çıkmak için ikilemini küçümsemeye ve hatta inkâr etmeye ihtiyaç duyuyorsa.
- Kişi gerekli değişimi sürdürebilmek için kararsızlığına ihtiyaç duyuyorsa.
- Ambivalansı çözümlemenin kişiyi, başa çıkamadığı duygu ve/veya düşüncelere sürüklediği durumlarda.
- Kişinin yardıma ihtiyacı yoksa.
- Kişinin başka seçeneği yoksa.
- Kişi karar vermek ve değişim yönünde adım atmak için gereken becerilerden yoksunsa.

Sonuç olarak ambivalans durumunun çözümlenmesinin temelinde kişiye; yaşadığı karmaşık muğlaklığın bir resmini, haritasını oluşturabilmesi yönünde empatik ve destekleyici biçimde yardımcı olmak, ona rehberlik etmek yatar. Onun seçim yapmasına, karar vermesine ve içinde bulunduğu süreçte ilerlemesine yardımcı olmak amaçlanır.

Ambivalansın İki Tarafı

Aslında ambivalansın iki tarafı vardır; ayrılmak ve ayrılmamak, bırakmak ve bırakmamak gibi.

Danışanla ambivalansını konuşurken tehlike, "sanki" sadece tek taraf varmış gibi davranmaktır. Aslında "bir taraf", "diğer tarafı" açar. Sorunun bir tarafı üzerine düşünmek ve konuşmak, diğer taraf hakkındaki düşünceleri de harekete geçirir.

Bunu bir örnekle ele alalım: Kişinin; eşinin onu sevmediğini, ona kötü davrandığını ve onu aldattığını düşündüğünü farz edelim. Genelde "Bak seni sevmiyor, kötü davranıyor, seni aldatıyor, onu bıraksana..." gibi önermelerde bulunuruz. Bu durumda aldığımız yanıt çoğunlukla "Evet ama bırakmayacağım" şeklinde olur.

Halbuki diğer tarafı konuşmak bu tarafı da açar. Yukarıdaki örnekten devam edelim. Soruyu "Peki onun iyi yanları neler?" şeklinde sorduğumuzda, genelde "Hımm, aslında hiçbir iyi yanı yok" benzeri yanıtlar alabiliriz.

Kilo vermek isteyen kişiye yemek yemenin, sigarayı bırakmak isteyen kişiye sigaranın iyi yanlarını sorarak başladığımızda, genelde yanıt bunların olumsuz taraflarıyla ilgili olur.

Bu yaklaşım riskli gibi görünse de etkinlik düzeyi genellikle yüksektir.

Ambivalans ile Çalışırken Seçilecek Yöntemler

Ambivalans durumlarında görüşmeci doğrudan bir tarafı seçmek durumunda kalabilir. Bazen de belli bir tarafta yer alma zorunluluğu olmaz. Örneğin kişi yüksek tansiyondan mustaripse ve ilaçlarını kullanmak istemiyorsa, görüşmeci, taraf olmak durumundadır çünkü ölüm tehlikesi söz konusudur.

Kişinin, eşinden ayrılıp ayrılmamaya karar verememesi gibi hallerdeyse; eğer ortada onun açısından tehdit oluşturacak bir durum yoksa (örneğin şiddete maruz kalmak), görüşmecinin taraf

olma zorunluluğu yoktur. Bu, kişinin kendi vereceği bir karardır ve görüşmecinin taraf seçmesi doğru olmaz.

Şimdi, taraf olması ve olmaması gereken durumlarda görüşmecinin izleyeceği yol ve kullanacağı motivasyonel görüşme tekniklerine dair bazı örnekler vereceğiz. Bu tekniklerin açılımı kitabın ilerleyen bölümlerinde bulunabilir. Burada amaç, ambivalansın farklı biçimleri için farklı yaklaşımların kullanılabileceğini vurgulamaktır.

Eğer doğrudan bir taraf seçmek durumundaysak:

Bu tür bir gereklilikle karşılaştığımızda (örneğin kişi diyet yapmak istiyor ama bir türlü başlayamıyorsa veya bu nedenle şeker komasına girmişse) şu yöntemlere başvurmak gerekir:

- Ortaya çıkarmak: Kişinin değişimi hangi yolla, nasıl gerçekleştireceği, dile getirdiklerinin yanı sıra başka ne tür endişeler taşıdığı gibi boyutlardan örnekler vermesi sağlanarak konu irdelenebilir.
  Değişim konuşmasını yanıtlamak: Yansıtmalı dinleme yöntemini kullanmak.
- Özetlemek: Konuşulanların ana fikrini çıkarmak.
- Desteklemek: Örneğin "İyi bir fikir gibi görünüyor, bence bu yöntem işe yarayabilir."

Doğrudan seçilebilecek bir taraf yoksa:

Böyle bir durumdaysa (örneğin boşanıp boşanmamaya, işten ayrılıp ayrılmamaya karar verememek) şu yöntemler kullanılmalıdır:

Ambivalansı netleştirmek: Ambivalansın her iki yönünü de iyice irdelemek.

- Değerleri netleştirmek: Kişinin değerlerini sorgulamak ve ortaya çıkarmak. Ne gibi hedefler güttüğü, on yıl sonrasında nasıl bir konumda olmak istediği, hayatta nelere önem verdiği gibi sorulara yanıt aranabilir.

Kişinin değerleri, alacağı kararlarla ilgili ona rehberlik eder. Bu değerlerin tanımlanıp önem sıralamasına sokulması kişinin, varmak istediği hedeflerin onun açısından neden önemli olduğunu anlamasını sağlar. Herkes farklı farklı değerlere sahip olabilir. Birisi dürüstlük, aile, inanç gibi değerleri ön planda tutarken bir diğeri arkadaşlığa, sevgiye ve sadakate daha fazla önem verebilir.

Danışanın hayatına yön veren değerler belirlenirken, bu konuda aklına gelen pek çok seçenek alt alta yazılabilir (Şekil 1):

Başarı	Affetmek	
Zorluk	Dürüstlük	
Yaratıcılık	Mizah	
Görev bilinci	Umut	
Sorumluluk	Kabullenme	
Heyecan	Geleneksellik	
Aile	Bilgelik	

Şekil 1

Değer isimleri yazıldıktan sonra şu soru yöneltilir:

> *Bunlardan hangileri senin için anlam ifade ediyor, daire içine alır mısın?*

İşaretledikleri arasında en çok önem verdiklerinin, onun nezdinde ifade ettiği anlamı ayrıntılı şekilde yazması istenir:

Değer	Tanım
Aile	Aile, bir insan için her şeydir. Zor zamanlarınızda yanınızda olan, sizi koşulsuzca seven insanlardır. Bu nedenle aile değerini her şeyin üstüne koyarım.
Dürüstlük	Yaptığım her işte, kurduğum her ilişkide dürüst olmaya özen gösteririm. Bana karşı dürüst olmayanlara tahammülüm, yok denecek kadar azdır.
Mizah	Mizah duygusu olmadan yaşayamam. Dünyada birçok şeyi katlanılabilir hale getiriyor.

Listelenen değerleri ikiye indirmesi istenir. Daha sonra bu değerlerle, gerçekleştirmek istediği değişimin ne derece örtüştüğünü ortaya çıkarmak amacıyla şuna benzer bir soru yöneltilir:

> Değişim gerçekleştirmek istediğiniz konunun, bebeğinizi emzirmek olduğunu söylediniz. Daha sonra sizin için hayattaki en önemli değerleri belirlerken, aile ve sorumluluk kavramlarından bahsettiniz. Emzirme davranışı konusundaki hedefiniz ve belirlediğiniz bu iki değer birbiriyle ne derece örtüşüyor?

Kararsızlık uzadığında veya kişi değişime hazır olmadığını hissettiğinde kararı ertelemek işe yarayabilir. Ertelemek bir anlamda "ateşkes" sayılabilir. Ancak ertelemenin bir süresi olmalı ve karar üzerinde tekrar düşünmek için tarih konulmalıdır. O tarih gelinceye kadar kişiden, hiçbir surette bu konuyu düşünmemesi ve hayatına aynı şekilde devam etmesi istenir.

2. Değişim

Motivasyonel görüşmenin amacı değişim sağlamaktır. O nedenle değişimin aşamaları ve kişinin değişimin neresinde olduğunun saptanması, danışana nasıl yaklaşılacağı konusunda önem taşır. Şimdi değişim konusunu daha geniş biçimde ele alalım.

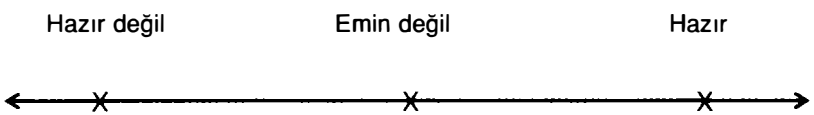
İnsanlar neden değişmez? Genelde sorunlarını göremediklerini (inkâr, içgörü eksikliği vb. nedenlerle), nasıl değişeceklerini bilemediklerini veya bunu umursamadıklarını düşünürüz. Değişim doğrultusunda faydalı olacağı düşünülen dört yaygın yanlış kanı ise şunlardır:

- İçgörü kazandırmak: Sadece *görmesini* sağlasak bile insan değişir.
- Bilgi vermek: İnsanın yeterince *bilmesi*, değişmesini sağlar.
- Beceri kazandırmak: İnsanlara sadece nasıl *değişeceklerini* öğretmemiz, bunu gerçekleştirmelerine yetecektir.
- Azarlamak: Kendini *kötü hissettirirsek* veya yeterince *korkutursak*, insan değişecektir.

Ancak bunların hiçbiri, motivasyon kazandırmak kadar etkili değildir. İnsanın değişmesi konusunda sık yapılan düşünsel hatalar şunlardır:

- Bu kişi değişmek zorunda.
- Bu kişi değişmek istiyor.
- Sağlığı, onun için çok önemli.
- Eğer danışan değişmeye karar vermemişse, görüşme başarısız olmuş demektir.
- İnsanlar değişmeye ya kararlıdır ya değildir.
- Şu an, değişmeye karar vermesi için uygun bir zaman.
- Katı yaklaşım en iyisidir.
- Ben uzmanım, benim önerilerimi dinlemek zorunda.
- Pazarlık etmek en iyi yöntemdir.

Değişim bir "var-yok" fenomeni değil, spektrumdur. Kişi bu spektrumun bir yerlerindedir. Görüşmecinin amacı, kişi hazır değilse onu "hazır" yönüne doğru biraz daha ilerletmektir. "Hazır değil" noktasından "hazır" konumuna hızla geçmek hatalı bir yoldur (Şekil 2).



Şekil 2

İstekli, Yapabilir ve Hazır Olmak...

Motivasyon için üç önemli öğe; isteklilik, yapabilirlik ve hazır olmaktır. İsteklilik, değişimin kişi için ifade ettiği önemi gösterir. Değişim konusuna pek fazla önem verilmeyen durumlar genelde inkâr veya direnç olarak adlandırılır. Aslında bu, üstünde çalışılması gereken ve değişebilir bir durumdur.

Yapabilirlik ise kişinin, değişim konusunda kendine olan güvenini ve inancını ifade eder. Bazı insanlar değişmeyi çok ister ama başaramayacağını düşünür: "Ah! Keşke sigarayı bırakabilsem!". Kişi, yapabileceğine inanırsa değişecektir.

Hazır olmak ise aslında bir öncelik sorunudur. Değişim kişi için önemlidir, kendini bunu başarabilecek güçte hissediyordur ama daha zamanı değildir: "İstiyorum ama şimdi değil!" Gerçekten de kişi hazır değilse, içinde bulunduğu şartlar ne olursa olsun değişmez. En sık yapılan hata "Yarın bırakacağım" kararıdır. Kullandığı madde her neyse, hemen yarın bırakmaya karar verenlerin değişiminin genellikle uzun süreli olmadığı gözlenir.

Değişim Süreci

Prochaska ve Di Clemente'nin öne sürdüğü değişim döngüsü modeline göre kişinin, döngünün hangi evresinde olduğunu tespit etmek ve yapılacak müdahaleyi buna göre belirlemek önemlidir. Örneğin farkındalık öncesi evrede bulunan bir kişiden, kullandığı maddeyi bırakmasını istemek anlamsızdır. Bu modele göre hedef, kişinin farkındalık öncesinden farkındalık evresine geçişini sağlamaktır (Şekil 3).



Şekil 3: Değişim döngüsü

Farkındalık Öncesi

Kişi bu evrede, davranışlarının olumsuz etkilerinin farkında değildir; bunların herhangi bir zararı olmadığına inanmaktadır. Henüz değişmeye hazır değildir.

Danışanın aklında değişim fikri henüz oluşmamıştır; bunu istememektedir veya bu doğrultudaki eylemi öngörülebilir gelecekte gerçekleştirebilecek durumda değildir. Değişimle ilgili karar öncesi aşamada olan danışanlar, sorunlu davranışlarının sonuçlarının bilincinde değildir veya potansiyel değişim becerilerine duydukları güveni kaybetmişlerdir. Bu evrede yapılabilecekler şunlardır:

- Danışan ile karşılıklı güven ilişkisi kurmak.
- Danışanda, sergilediği sorunlu davranış örnekleri konusunda şüphe veya endişeler uyandırmak
- Danışanı tedaviye getiren olayların veya önceki tedavi serüvenlerinin sonuçlarının, onun nezdindeki anlamını keşfetmek.
- Danışanın, sorunlu davranışlarına yönelik algılarını ortaya çıkarmak.
- Sorunlu davranış ile ilgili yapılacak değerlendirmenin sonuçları hakkında kişiye özel geribildirim vermek.
- Devam eden sorunlu davranışların artı ve eksilerini saptamak. Sorunlu davranışın sürdürülmesi halinde oluşabilecek riskler üzerine, gerçeğe dayanan bilgiler sunmak.
- Danışanın sorunlu davranışlarıyla ilgili, kendisinin ve diğer insanların algıları arasındaki uyuşmazlıkları incelemek.
- Endişeyi ifade etmek.

Farkındalık

Bu evredeki danışan sorunlu davranışlarının sonuçlarının farkındadır; değişmek istemekte ancak kararsızlık yaşamaktadır. Davranışlarını değiştirmeyi henüz düşünmemektedir. Bu evrede yapılabilecekler şunlardır:

- Değişim konusunda yaşanan ikilemi normal olarak tanımlamak.
- Değişim motivasyonuna yönelik karar dengesini belli bir yana doğru devirmesinde danışana destek olmak.
- Danışanı, değişim konusunda dış baskıya tepki vermekten ziyade bu yöndeki kendi ihtiyaç ve isteklerini incelemeye davet etmek.
- Danışana, değişimin artılarını ve eksiklerini keşfetme konusunda rehberlik etmek.
- Değişim ile ilgili, danışanın kişisel değerlerini incelemek.
- Danışanın, değişime yönelik seçme özgürlüğünü ve becerisini vurgulamak.
- Danışanın, değişim becerisine dair algılarını ortaya çıkarmak.
- Danışanı, değişime yönelik niyet ve taahhüt beyanlarını ifade etmeye teşvik etmek.
- Danışanın tedavi konusundaki beklentilerini ortaya çıkarmak.

Hazırlık

Hazırlık evresindeki danışan kendini yakın gelecekte değişmeye adamıştır ancak halen bu yönde ne gibi adımlar atabileceğini düşünmektedir. Bu evredeki kişi davranışını değiştirmeye karar vermiştir; bunu istemektedir. Ancak bu doğrultuda henüz eyleme geçmemiştir. Bu, bir sonraki evreye geçecek kişinin içinde bulunduğu hazırlık dönemi olarak görülebilir. Bu evrede yapılabilecekler şunlardır:

- Danışana, değişime yönelik hedeflerini belirginleştirmesinde rehberlik etmek.
- Danışan için uygun olacak değişim veya tedavi seçeneklerini keşfetmek. Kendisi (ve yakınları) açısından başarılı olabilecek stratejileri belirlemek.
- Bir tedavi planı ve davranış değişim anlaşması oluşturup üzerinde müzakere etmek.

- Değişimin önündeki olası engelleri keşfetmek (örneğin çocuk bakımı gerekliliği, ulaşım zorluğu, mali sorunlar) ve bu engellerin ele alınmasında danışana destek olmak.
- Danışanı aile ve arkadaşlarının desteğini sağlamak üzere teşvik etmek.
- İzin alarak, bilgi ve tavsiye sunmak.

Eylem

Eylem evresindeki danışan değişim yönünde etkin adımlar atmakta, ancak hedefine ulaşma konusuna halen yeterince kararlılık gösterememektedir. Bu evredeki kişi artık davranışını değiştirmiştir. Bunun için gerekli iradeyi göstermiş ve mücadeleye başlamış olsa da danışanın geçmişe dönme riski bulunan bu evrede yapılabilecekler şunlardır:

- Danışanı tedavi ile meşgul etmeye devam etmek.
- Değişime yönelik küçük adımları teşvik etmek.
- Riskli durumların tanımlanıp ele alınmasında danışana yardımcı olmak.
- Olumlu yönde değişimleri desteklemek.
- Aile ve diğer sosyal destekleri tanımlamaya devam etmek.
- İzin alarak, danışan hazır olduğunda bilgi ve tavsiye sunmaya devam etmek.

Sürdürme

Sürdürme evresindeki danışan başlangıç hedeflerine ulaşmış ve gerçekleştirdiği değişimleri muhafaza etmeye çalışmaktadır. Kişi davranışını bir önceki evrede değiştirmiş, artık yeni edindiği davranışı sürdürmektedir. Tekrar eskiye dönmemek için çaba göstermektedir. Bundan sonra ya değişimi sürdürecek ve "çıkış" evresine girecek ya da eskiye dönerek tekrarlama evresine geçecektir. Bu evrede yapılabilecekler şunlardır:

- Danışanın değişim becerisini onaylamak.
- Olumlu yöndeki değişimlerin varlığını kabul etmek.
- Sorunlu davranışlara dönüşünü engellemek için üstesinden gelme stratejilerini uygulamasında danışana destek olmak.
- Nüks durumunu yönetme ve gelecekteki olası nükslerin önüne geçme amaçlı bir plan geliştirmesinde danışana destek olmak.
- Danışanın, uzun vadeli hedeflere doğru ilerleyişini takip edip gözden geçirmek.

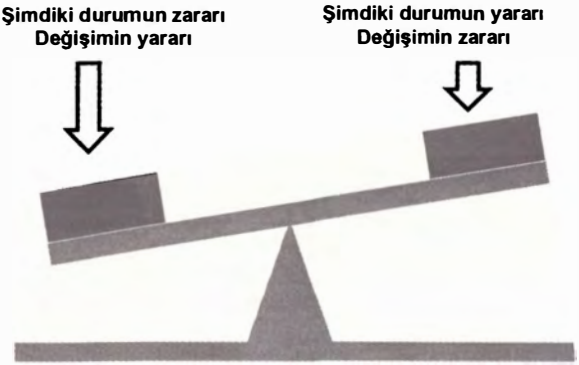
Tekrarlama

Tekrarlama evresinde kişi yine eskiye dönmüştür. Örneğin diyete başladıysa bırakmış, alkolü bıraktıysa tekrar başlamıştır. Bu dönemde, davranışlarından gördüğü zararın bir kez daha farkına varmasını sağlamak hedeflenmelidir.

Değişim, dairesel döngü biçiminde yaşanabilen bir süreçtir. İstikrarlı bir duruma kavuşuncaya kadar kişinin, bu dairenin çevresinde birkaç kez dönmesini doğal kabul etmek gerekir. Örneğin sigaranın nihai olarak bırakılmasına dek bu dairenin çevresinde üç ila yedi, yani ortalama dört kez dönüldüğü saptanmıştır. Dairenin varlığı aynı zamanda, nüksetme durumunun değişim sürecinin doğal bir parçası olduğunu göstermektedir.

Değişim sürecinde kişinin halihazırda içinde bulunduğu evreye göre, benimsenecek yaklaşımlar da doğal olarak farklılık göstermek zorundadır. Motive olmayan veya dirençli danışan dendiğinde bu genellikle, o an içinde bulunduğu evreye uygun yaklaşım görmeyen danışan anlamına gelir.

Danışan önemli bir kararın eşiğindedir, vereceği her kararın avantajları gibi dezavantajları da olacaktır. Bir tarafta kişinin madde kullanımından sağladığı yararlar ile değişimin getireceği zararlar yer alırken, diğer tarafta şimdiki durumun yani madde kullanımının getirdiği zararlar ile değişimin yararları vardır (Şekil 4). Kişinin bu iki sonuç arasında bir karar vermesi gerekir.


Şimdiki durumun zararı
Değişimin yararı
Şimdiki durumun yararı
Değişimin zararı

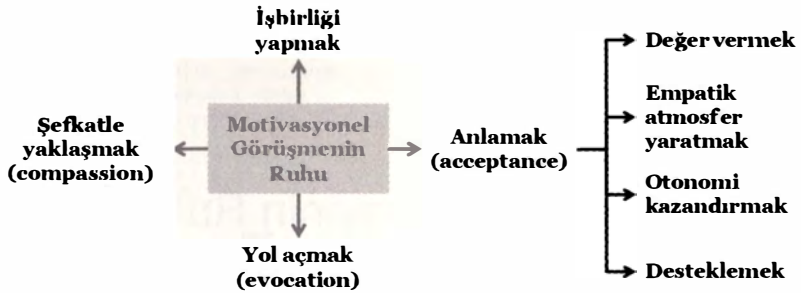
Şekil 4

Motivasyonel Görüşmenin Ruhu

Motivasyonel görüşmeyi etkili biçimde uygulamanın yarısı bunun ruhunu görüşmeye yansıtmaktan, diğer yarısı ise kullanılacak tekniklerden oluşur.

Motivasyonel görüşmenin ruhu ile bunu yaşatmak için önerilen teknikleri birbirinden ayırt etmek önemlidir. Klinisyenlerle eğitimciler tekniğe gereğinden fazla odaklandıkları zaman, yaklaşımın esas niteliği olan ruh ve stili kaybedebilirler. Klinik uygulamada teknik çok çeşitli varyasyonlar gösterebilir. Yöntemin ruhu daha esnektir ve dört önemli bileşen içerir:

1. İşbirliği yapmak
2. Yol açmak (Evocation)
3. Şefkatle yaklaşmak (Compasion)
4. Anlayış Göstermek (Acceptance)



Şekil 1: Motivasyonel Görüşmenin Ruhu

1. İşbirliği Yapmak

Motivasyonel görüşme danışan merkezli bir yaklaşımdır. Görüşmecinin yapılmasının gerekli olduğunu düşündükleri değil, danışanın sorunları üzerine bina edilir. Sorunların çözümü için aceleyle harekete geçmek yerine, öncelikle danışanda motivasyon oluşturulması gerekir. Böylece daha az dirençle karşılaşılacaktır. Danışana uygulamayacağı önerilerde bulunmak hiçbir işe yaramayacaktır.

Motivasyonel görüşmede uzman, danışandır. Bilen taraf odur. Görüşmeci, bilen rolüne soyunmaz. Bu nedenle adım atma konusunda danışandan önce hazır olmaz, kendi düşüncelerini empoze etmeye çalışmaz. Danışan nerede duruyorsa oraya gider. İşte bu aslında empatinin gücüdür. Görüşmeci ambivalansın yüzeye çıkmasına yardım eder.

Motivasyonel görüşme güreş değil, danstır. Gerektirdiği temel beceri, dinlemektir. Motivasyonel görüşme insani eşlik etmedir, yargısız kabullenmedir. Görüşmeci, danışanın kendi enerjisini kullanmalı ve değişime yönelik isteğini ortaya çıkarmalıdır.

Terapötik ilişki, uzman/alıcı rolünden çok bir ortaklık/arkadaşlık ilişkisidir. Görüşmeci, danışanın kendi davranışları çerçevesindeki özerkliğine ve tercih yapma (davranışlarının sonuçlarına katlanma) özgürlüğüne saygı duyar.

Motivasyonel görüşme, değişmesini sağlamak için kişiye kurulmuş bir tuzak değildir; insanların yanında olmanın bir yoludur.

Açık uçlu sorular, anlama, yansıtmalı dinleme ve özetleme tekniklerini içerir. Açık uçlu sorular kişiye, öyküsünü anlatması için fırsat verir. Anlayıp değer verdiğini göstermek, ilişkiyi güçlendirir. Kişinin gerçekleştirdiği değişimlerin boyutu ne olursa olsun, desteklenmesi gerekir.

Bu açıdan bakıldığında motivasyonel görüşmeyi, kişilere "uygulanan" ya da daha kötüsü onların "üzerinde kullanılan" bir yaklaşım olarak düşünmek doğru değildir. Motivasyonel görüşme daha çok, formel danışmanlık sınırlarına hapsolmayan kişilerarası bir ilişki biçimidir.

Yönerge ve danışan merkezli bileşenlerin rehberliğindeki bir felsefe ve değişimi tetikleyen etkenlerin mahiyetine ilişkin bir anlayışla biçimlenen somut bir dengedir. Manipülatif bir tekniğe dönüşür ya da oyun haline gelirse, özünü yitirmiş demektir.

İnsanlar niye inat ederler? Bununla ilgili bir araştırmada insanların en çok kendi kimliklerine yönelik bir tavır algıladıklarında inat etme eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Gregory, 2016). Kimliğini korumak için insan kendine bir duvar örer ve fikirlerini değiştirme konusunda inat eder. Fikirlerinin doğru veya yanlış olmasının bir önemi yoktur; mesele, kimliğini koruyabilmektir.

Motivasyonel görüşmenin empatik atmosferi işte bu noktada işe yarar çünkü bu yaklaşım danışana karşı eyleme geçmek değil, onun yanında olmanın bir yoludur. Danışanın kimliğine tavır alması söz konusu değildir, onunla birlikte bir yola çıkmayı hedefler. Bu nedenle danışanın, değişime karşı direnci azalır.

2. Yol Açmak

Yol açmak, bir hedefe doğru gitmek veya danışanı buna yönlendirmek değildir. Amaç, farklı bakış açıları kazanmasını sağlayacak ve ikilemlerini daha net biçimde ortaya çıkaracak soruları sormaktır.

Motivasyonel olmayan yaklaşımlarda daha çok şu söylemler hâkimdir:

- Değerlendirme genellikle, kişinin eksikliklerinin uzman tarafından saptanmasını içerir.
- Bu amaçla tanı koyma, gerçeklikle yüzleştirme, mantıkla açıklama, bilgi verme, içgörü kazandırma gibi yöntemler kullanılır.
- "Senin ihtiyacın olan şeyler bende var ve bunları sana vereceğim" tavrı söz konusudur.

Bu tür yaklaşımlar daha çok otomobil tamir etmeye benzer. Bizim amacımızsa otomobil tamiri değil, bireyi değişim yönünde cesaretlendirmektir. Motivasyonel yaklaşımda şu fikir hâkimdir: "İhtiyacın olan şeyler sende var ve biz bunları birlikte bulacağız."

Motivasyonel görüşmede kişinin güçlü yanlarına ve sahip olduğu içsel kaynaklara odaklanılır, eksikliklerine değil. İnsanlar değişmek isterler ama harekete geçmekte zorlanırlar. Görevimiz, var olan isteği ortaya çıkarmak ve güçlendirmektir.

Motivasyonel görüşmede temel hedef ambivalansı, değişimin önündeki engelleri ve bunlarla başa çıkma yollarını bulmaktır. Danışanın önündeki yolu açmak için şu soruları sormak yararlıdır:

- Ne yapmayı isterdiniz?
- Sizin istediğiniz ne?
- Neyin değişmesini istersiniz?
- Neden değiştirmek istersiniz?
- Bunun sizin için ne gibi bir önemi var?
- Neler yapabileceğinize inanıyorsunuz?
- Benden ne bekliyorsunuz?

Değişimi konuşabilmek için, ortaya çıkartmaya yönelik sorular sormak gerekir. Mevcut durumun dezavantajları soruşturulabilir:

"*Şimdiki durumunuz hakkında sizi endişelendiren şeyler neler?*" gibi bir soru yöneltilebilir veya değişimin avantajları araştırılabilir: "*Değişmenizin getireceği avantajlar neler?*"

Eğer kişi değişim için bir neden söylediyse, görüşmeci konuyu daha ayrıntılı olarak işlemelidir. Bu amaçla:

- Konuyu biraz daha netleştirmeye yönelik sorular sorabilir "Ne zaman, nasıl?"
- Bazı örnekler vermesini isteyebilir.
- Anlattığı durumun gerçekleştiği dönemi betimlemesini isteyebilir.
- Değişim konusuyla ilgili "Başka..." ifadesiyle başlayan sorular sorabilir.

3. Şefkatle Yaklaşmak

Buradaki amaç karşıdakine duygusal yaklaşmak veya ona karşı sempati geliştirmek değildir; onun mutluluğunu ve ihtiyaçlarını gözetip bunlara öncelik vermektir. Bir satış elemanının işinde faydalandığı teknikler karşısındakini belli bir konuda ikna etmeye yönelikken, motivasyonel görüşmede başvurulanlar kişinin yararına olacak şekilde kullanılır.

4. Anlayış Göstermek

Anlayış göstermek, motivasyonel görüşmenin ruhuna ait bir öğe olarak öne çıkmaktadır. Danışanın esenliğini ve ihtiyaçlarını ön planda tutmak, bu yaklaşımı benimsemiş kişiler için önemli bir görevdir.

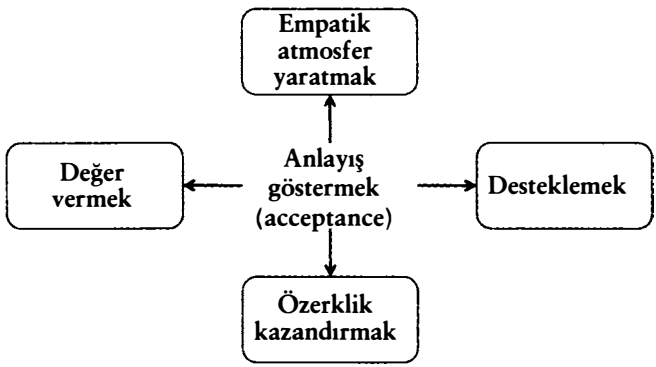
Motivasyonel görüşme uygulayan kişi, danışan için neyin önemli olduğunun farkına varmalıdır. Onun ihtiyaçlarına öncelik vermeli, esenliğini önemsemelidir. Yaşadığı sorun ve zorlukları anlamalıdır.

Bu doğrultuda kendi hedefleri, düşünceleri, yargıları ve değerlerini görüşmeye yansıtmaktan kaçınmalıdır. Danışanda suçluluk

ve utanç duygusu uyandırabilecek tavırlardan uzak durmalıdır. Bir başka deyişle, kabul içeren bir tutum benimsemelidir.

Danışana anlaşıldığını belli etmek ve bu tavrı görüşme süresince korumak çok önemlidir. Danışan açısından sorunun ne olduğunu ve ne anlam ifade ettiğini anlamak, asli hedeflerden biridir.

Tek başına anlayış yeterli değildir, bunun yanında empatik yaklaşım da gereklidir. Karşımızdaki kişiye anlayışla yaklaşırken onunla empati kurmadığımızda, bu tutum havada kalacaktır. Benzer şekilde anlayışla yaklaşmaksızın empati kurmak, biraz manipülatif ve kaba bir tutum olacaktır. Terapötik değer taşıması için, anlayış ve empatinin bir arada olması gerekir.



Şekil 2

Empatik Atmosfer Yaratmak

Bu kavramla sıcak, destekleyici, saygılı, ilgili bir yaklaşım kastedilmektedir. Amaç; görüşmecinin kişinin yaşantılarıyla özdeşim kurmaya yönelmesi değil, onun anlatmaya çalıştıklarının mahiyetini anlama gayreti içine girmesidir. Bu, sonradan edinilebilecek bir yetenektir. Kişinin inanç ve duygularını anlayabilmeli, bunlara saygı göstermelidir.

Görüşmeci, kendi yargılarının ön plana geçmesine ve eyleme dönüşmesine izin vermemelidir. Böyle bir durumda, kabullenil-

mediğini düşünen danışan direnç geliştirebilir ve tedaviyi terk edebilir. Kabul görme, değişimi kolaylaştırır. Etkin bir yansıtmalı dinleme, empatik yaklaşımın esasını oluşturur. Ambivalansın varlığı normal kabul edilmelidir.

Empatik sıcaklık gösterme ve yansıtmalı dinleme (reflective listening) en baştan itibaren ve tüm motivasyonel görüşme süreci boyunca uyulması gereken kurallardır. Bu ilkenin altında yatan, görüşmecinin karşısındaki kişiyi kabul etmesidir. Yansıtmalı dinlemenin de yardımı ile danışanın duygularını ve bakış açısını onu yargılamadan, eleştirmeden veya suçlamadan anlamak hedef olarak belirlenmelidir.

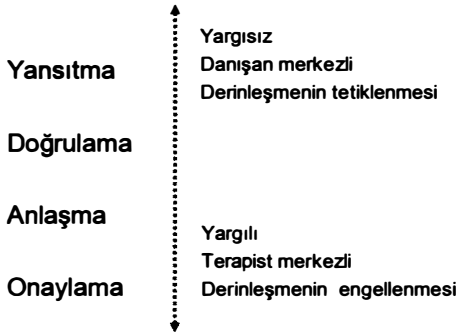
Burada açıklık getirilmesi gereken çok önemli nokta; kabul etme kavramıyla kastedilenin karşıdakini onaylamak veya onunla fikir birliğine girmek anlamına gelmediğidir. Aynı fikirde olmadan da danışanın bakış açısı anlaşılabilir ve kabul edilebilir.

Burada benimsenmesi gereken tutum danışanı, bakış açısını anlama arzusu güderek dinlemektir. Örneğin "Yaptığınız doğru değil, değişmek zorundasınız" gibi bir yaklaşım kişiyi değişmekten uzaklaştırabilir ve onda dirence yol açabilir. Diğer taraftan kabul edilme ve saygı duyulma danışanın, değişim yolunda çok önemli bir etken teşkil eden özgüvenini destekler ve terapötik ilişkinin oluşmasını sağlar. Ambivalans, değişimin doğal bir parçası olarak kabul edilmelidir.

Kabul göstermenin birkaç farklı biçimi vardır:

- Yansıtma
- Doğrulama
- Anlaşma
- Onaylama

Aşağıda görüldüğü üzere kabul göstermenin az önce bahsedilen biçimleri yargılı veya yargısız, görüşmeci veya danışan merkezli, derinleşmeyi engelleyici veya tetikleyici niteliklerde olabilir.



Motivasyonel görüşmede sadece empati göstermekten değil, empatik atmosfer yaratmaktan söz ediyoruz. Görüşme gergin ve huzursuz bir havada gerçekleştirilmemelidir. Gerektiğinde neşeli bir ortam yaratmak gerekir; iki ortağın işbirliği içinde bir çalışma yürütmesi gibi olmalıdır.

Empati göstermek, "Hımm, anlıyorum" demekten başka bir şeydir. Bazen kişiyi anlayamayacağımız durumlar olur. "Sizi anlıyorum" demek, empati kurmayı veya danışanın, kendisiyle empati kurulduğunu hissetmesini sağlamaz.

Motivasyonel görüşmede, yansıtmalı dinleme ve özetleme oldukça sık kullanılan tekniklerdir. Her iki teknik de motivasyonel görüşmenin olmazsa olmazıdır. Aslında bunlar empatik yöntemlerdir; empatinin farklı biçimlerde gösterilmesini sağlar.

Empatinin değişimdeki yeri birçok araştırmada gösterilmiştir. Yapılan bir araştırmada (Moyers, 2013), görüşmeci tarafından düşük düzeyde empatiyle yaklaşılan danışanların eski hallerine dönme oranının, yüksek düzeyde empati görenlere göre çok daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Danışan-görüşmeci ilişkisindeki empatinin, ne söylendiğinden ziyade (isimler, sıfatlar) nasıl söylendiğiyle (edatlar, zamirler) ilgili olduğu gözlenmiştir. Dil stili senkronizasyonu (language style synchrony [LSS]), yakın ilişkilerde ortaya çıkan bir özelliktir (örneğin sosyal açıdan uyumlu kişiler, arkadaşlar, meslektaşlar arasında ve nörotik özellik barındırmayan ilişkilerde). Motivasyonel görüşmede de dildeki senkronizasyonun empatiyi belirlediği saptanmıştır

(Lord, 2015). Yani görüşmede taraflar ne kadar sıklıkla aynı sözcükleri kullanırsa danışan, görüşmeciyi o kadar empatik bulmuştur. Yansıtmalı dinlemede görüşmeci de benzer bir dil kullandığından danışan, kendini empatik bir ortamda hisseder.

Bir başka araştırmada ise, empatiyle yaklaşılan danışanların görüşmeden daha büyük tatmin duydukları belirlenmiştir (Pollak, 2011). Empati, danışan açısından görüşmedeki tatmin düzeyini artırmaktadır.

Sonuç olarak sağlıklı şekilde empati kurulması ve görüşmenin bu atmosferde geçmesi, motivasyonel görüşmenin etkinliği ve dolayısıyla değişimin sağlanması yönünde büyük önem taşımaktadır.

Özerklik Kazandırmak

Motivasyonel görüşmede temel hedef, değişim yönünde danışanın kendi enerjisinden faydalanmaktır; bu nedenle kişi değişime zorlanmaz.

Değişimle ilgili sorumluluk danışana aittir, dolayısıyla bu yük ona teslim edilmelidir. Sorumluluğu görüşmeci üstlendiğinde, danışanın değişim için kullanacağı enerji azalır.

Sorumluluk şu biçimlerde verilebilir:

- "Bu senin hayatın, buna sen karar vereceksin."
- "Ben bazı önerilerde bulunabilirim ama son karar senindir."

Özellikle direnç gelişebilecek durumlarda sorumluluğu danışana vermek, direncin kırılmasına veya hiç ortaya çıkmamasına neden olur.

İkna, yüzleştirme ve tartışma motivasyonel görüşmenin kavramsal karşıtlarıdır. Motivasyonel görüşme tekniğinde görüşmeci, ikna etmeye çabalamaz.

Değişim motivasyonu danışanın içinde aranır, dışarıdan dayatılmaz. Kişi değişim yönünde karar vermediği sürece çözüm önerisi sunulmaz.

Desteklemek

Kişinin gösterdiği çabayı ve güçlü yanlarını onaylayıp desteklemek gerekir. Kişinin yanlışlarını değil, doğrularını aramak ve bunlar üzerine konuşmak anlamına gelen destekleme:

- Direnci azaltır.
- Kişiyi cesaretlendirir.

Desteklemek, motivasyonel görüşmenin gerektirdiği temel becerilerden de biridir. Bir sonraki bölümde bu konuya tekrar değinilecektir.

Değer Vermek

Kişiye, ayrı ve kararlarında özgür bir birey olduğunu hissettirmektir. Kişi kendi istediği yönde ve biçimde gelişip değişecektir. Değer vermek onu, doğruları ve yanlışları ile kabul etmektir. Kişiliğine ve benliğine saygı göstermektir.

Katılımı Sağlamak

Görüşmedeki Tuzaklar

Görüşmeye danışanın katılımı sağlanmadığında bu, onun pasif ve görüşmeciye bağımlı hale gelmesine neden olacaktır. Nihayetinde de terapi sürecini terk etmesi kaçınılmaz olur. Danışanın katılımının sağlanmasına engel teşkil eden ve "tuzak" olarak adlandırılan çeşitli durumlar vardır; sağlıklı bir görüşme gerçekleştirebilmek için bunlardan kaçınmak gerekir.

1. Soru-Cevap Tuzağı

Görüşmeci, art arda çok fazla soru sormasının danışan hakkında bilgi edinmesini ve görüşmeyi kolaylaştıracağını düşünebilir. Fakat bazen görüşmecinin sorduğu sorular danışanı anlamaktan çok, önünde duran anamnez formunu doldurmasına yarar.

Eğer sorulara kısa, sadece "evet-hayır" şeklinde cevaplanabilen, ilişki kurma amacına hizmet etmeyen cevaplar alınıyorsa "soru-cevap tuzağına" düşüldüğü söylenebilir. Soru-cevap tuzağı görüşmeciyi aktif, danışanı pasif hale getirir. Değişim konuşmasının ortaya çıkmasını engeller.

G: Bugün buraya işinde yaşadığın sorunları konuşmak için geldiniz, değil mi?

D: Evet, o yüzden geldim.

G: Çalıştığınız işyerinin sorunlu insanlarla mı dolu olduğunu düşünüyorsunuz?

D: Evet, çoğu öyle.

G: Peki, ne tip sorunlar yaratıyorlar?

D: İnsanın açığını arıyorlar, samimiyetsizler, yapılan işe sürekli kusur buluyorlar.

G: Bu da sizi mutsuz mu ediyor?

D: Evet.

G: Mutsuz olunca da işe gitmek istemiyorsunuz.

D: Evet.

G: Bu tür durumlarla baş etme becerileriniz hakkında ne düşünüyorsunuz?

D: Tek başıma baş etmekte zorlanıyorum.

G: İşyerindeki göreviniz tam olarak nedir?

D: İnsan kaynakları uzmanıyım.

G: İşiniz gereği neler yaparsınız?

D: İşe alım ve bordro süreçleriyle ilgilenirim.

Görüşme boyunca soru sordukça cevap almaya devam edersiniz, ancak bunlar sizi bir yere götürmeli ve sorularınız karşı tarafta sorgulandığı hissi yaratmamalıdır. Bu tuzaktan kaçınmak için görüşmede sadece soru sormak yerine yansıtmalı dinleme ve özetleme gibi, daha sonraki bölümlerde değinilecek tekniklere başvurulabilir.

2. Uzman Tuzağı

Motivasyonel görüşmede uzman olan danışandır, görüşmeci değil. Bu nedenle izin istemeden bilgilendirme yapmak, öneride bulunmak, "Tüm sorularının cevabı bende" mesajı vermek "uzman tuzağı" olarak tanımlanır. Uzman tuzağının belirleyicisi,

bir dizi kapalı uçlu soru sorulması ve danışanın katılımını sağlamaya yönelik herhangi bir çaba gösterilmemesidir.

G: Alkollüyken araç kullanır mısınız?

D: Evet, içeceğim yere genelde arabamla gider arabamla dönerim.

G: Bunun ne kadar tehlikeli bir şey olduğunun farkında mısınız?

D: Bu zamana kadar alkollü araba kullanıp da kaza yapan arkadaşım hiç olmadı.

G: Çevrenizde böyle kişilerin olmaması bu durumun yaşanmadığı anlamına gelmez. İnanın bana bu zamana kadar bunu yaşayan yüzlerce danışanım oldu, hepsi de sonunda ya işini kaybetti ya da akıl sağlığını.

Görüşme sırasında uzmanın görüşlerini belirttiği, önerilerde bulunduğu anlar olabilir ama bu, ilişki geliştirildikten sonra yapılmalıdır. Danışanın farkındalık öncesi aşamada olduğu süreçte uzman tuzağına düşmemek için, fikrini belirtme isteğinin sonraki görüşmelere saklanması gerekir.

3. Erken Odaklanma Tuzağı

Motivasyonel görüşmede gündemi danışan belirler. Görüşmecinin amacı danışanın gündemine uyum sağlayarak ona eşlik etmek ve belirlenen ortak hedefe doğru ilerlemek olmalıdır. Danışanın katılımı tam olarak sağlanamadığında, odaklanılan gündem sorunlu olabilir. Bunun nedeniyse çoğu zaman, danışanı tam anlamıyla dinlememek ve duymamaktır.

G: Bu hafta neler yaptın?

D: Pek bir şey yapmadım, genelde evdeydim.

G: Derslerine çalışmayı hiç düşündün mü?

D: Evet, ara sıra baktım.

G: Çok ciddiye almıyor gibisin dersleri.

D: Alıyorum, olur mu öyle şey! Kaldığım iki dersin sınavları için özellikle çalıştım.

G: Çok iyi. Peki, hangi derslerdi bunlar?

D: Matematik ve coğrafya. Ailem bana kafayı takmamış olsaydı kendimi çok daha iyi hissederdim ve ilgilenmem gereken şeylerle daha iyi ilgilenirdim.

G: Ailen sana niye kafayı taktı peki?

D: Okuldan kaçtığım için.

G: Okuldan kaçtığın için ailen sana kafayı taktı ve sen sadece iki dersin için çalışıyorsun, doğru mu anladım?

Bu durum, bir süre sonra danışanla görüşmeci arasında çatışma başlamasına yol açar. Erken odaklanma tuzağına düşüldüğünde danışanın direnç göstermesi ya da görüşmeleri bırakması kaçınılmazdır.

4. Etiketleme Tuzağı

Tanısal etiketleme birçok kurumda gerekli bir protokoldür, ancak danışana sadece tanılarla yaklaşmak damgalamaya ve direnç oluşmasına yol açabilir. Alkol kullanıcıları için "alkolik", madde kullanıcıları için "keş, eroinman" gibi ifadeler kullanmak çoğu zaman görüşmeciler tarafından uygun bulunsa da etiketleyicidir. Bu danışanlar için "alkol-madde kullanım bozukluğu" tanımlaması kullanılmalıdır. Tanı ne olursa olsun, motivasyonel görüşme sürecinde mümkün olduğunca vurgulanmamalı ve danışana sadece bu eksenden yaklaşılmamalıdır.

D: Benim takıntılı olduğumu mu düşünüyorsunuz?

G: Hayır, böyle etiketlerle ilgilenmiyorum. İlgilendiğim şey takıntılı olma durumunun size kendinizi nasıl hissettirdiği.

D: Bana takıntılı denmesinden hoşlanmıyorum.

G: Size böyle dendiğinde aslında durumun böyle olmadığını açıklamaya çalışıyorsunuz.

D: Aynen öyle. Bu konuyla ilgili problemim yok demiyorum, sadece böyle denmesini sevmiyorum.

G: Bu çok normal. Çoğu insan bu şekilde tanımlanmayı sevmez.

G: Evet, kendimi üzerime damga vurulmuş gibi hissediyorum.

5. Suçlama Tuzağı

Danışanlar çoğu zaman, görüşme odasına girdiklerinde suçlanacakları beklentisi içinde olurlar. Motivasyonel görüşme sırasında görüşmeci, danışanın suçlanmaktan endişe ettiği fark ettiğinde bunu yansıtmalı dinleme vasıtasıyla ona aktarmalı ve durum içinde suçlu ya da haksız aramak gibi bir amacı olmadığını bildirmelidir:

> Anlattığınız durumlarda hep kimin suçlu bulunacağıyla ilgili endişeleriniz var gibi. Görüşmelerimizde amaç, yaşadıklarınız çerçevesinde kimin suçlu olduğunu bulup çıkarmak değil. Burası bir yargı mercii değil, görüşme odası. O yüzden lütfen, yaşadıklarınız konusunda sizin nasıl hissettiğinize ve daha iyi olabilmeniz için neler yapabileceğimize odaklanacağımızı unutmayın.

6. Muhabbet Tuzağı

Bazı kültürlerde terapötik görüşme başlamadan önce, sürece katılımını sağlamak için danışanla sohbet etmek faydalı olabilir; Türk kültürü de bunlardan biridir. Ancak bu konuşmalar görüşmenin büyük kısmına yayıldığında ve görüşmecinin odağı, danışanın endişeleri ya da hedeflerinden çok sohbet konularına kaydığında muhabbet tuzağına düşülmüş olur.

G: Hoş geldiniz, bugün nasılsınız?

D: İyiyim, teşekkür ederim, siz nasılsınız?

G: Ben de iyiyim, bugün yoğun bir gün, seanslarım art arda olacak.

D: Öyle mi... Kolay gelsin.

G: Teşekkür ederim. Son görüşmemizden bu yana saçlarda bir değişiklik olmuş sanki?

D: Evet, biraz rengini açtım. Güzel olmuş mu?

G: Çok güzel olmuş, bu renk size çok yakışmış.

D: Çok teşekkür ederim, sizden bunu duymak çok güzel. Eşim hiç beğenmedi, eski halimin daha güzel olduğunu söyledi.

G: Bence önemli olan sizin beğenmeniz.

D: Ben beğendim, arkadaşlarım da beğendi. Özellikle Ela çok yakıştırdı.

G: Ela hep bahsettiğiniz, üniversiteden arkadaşınızdı değil mi?

D: Evet o, en yakın arkadaşım. Zaten kuaföre de beraber gittik.

G: İnsanın böyle yakın bir arkadaşının olması ne güzel.

Muhabbet tuzağından kaçınmak için, terapötik hedeflere odaklı olmayan konular üzerinde konuşmaya ayrılan zamanın kısa tutulmasına özen gösterilmelidir.

Katılımı Sağlamadan Değişim Başlamaz

Danışanın katılımı olmadan değişim sağlamak imkânsızdır. Katılımı sağlamak bütün hikâyeyi dinlemekle başlar. Soru-cevap diyaloğu sadece bilgi almak amacıyla gerçekleştirilmemeli, bununla aynı zamanda aradaki ilişki de geliştirilmeye çalışılmalıdır.

Görüşmede katılımı sağlamak için görüşmeci, kendine şu soruları sormalıdır:

- Danışanım benimle konuşurken kendini ne derece rahat hissediyor?
- Danışanımla konuşurken kendimi ne ölçüde rahat hissediyorum?
- Destekleyici ve yardımcı olabiliyor muyum?
- Danışanımın bakış açısını, endişelerini anlayabiliyor muyum?
- İşbirliğine dayalı bir ilişki kurabildik mi?

Görüşme çerçevesinde danışanı anlayabilmek ve katılımını saylayabilmek için de görüşmecinin, danışanla ilgili şu soruları kendine sorması önemlidir.Danışan neden geliyor? Ne istiyor?

- Hedeflerine ulaşmak, danışan için ne kadar önemli?
- Danışan kendisine ne şekilde yardım edebileceğimi düşünüyor?

Görüşmeci; danışana umut aşılamalı, birlikte neler yapabileceğini ve ona nasıl yardımcı olabileceğini anlatmalıdır.

Temel Teknikler

Motivasyonel görüşmenin temel teknikleri şunlardır:

- Açık uçlu sorular sormak
- Destekleme
- Yansıtmalı dinleme
- Özetleme

Bunlar İngilizcede OARS olarak kısaltılmıştır (open ended questions, affirmations, reflective listening, summarizing). OARS motivasyonel görüşmenin, ortaya çıkışından beri en sık ve yaygın kullanılan teknikleridir.

Açık Uçlu Sorular

Açık uçlu sorular sormak motivasyonel görüşmenin temel tekniklerinden biridir; direnç gelişmesini önler, kişinin görüşlerinin geniş bir perspektiften değerlendirilmesini sağlar. Ayrıntılandırmak ve işbirliğini sağlamak bakımından yararlıdır.

Örneğin amacımız danışanın ilaçlarını içip içmediğini öğrenmek olsun. Bu amacımıza şu sorular vasıtasıyla ulaşabiliriz:

1. İlaçlarınızı içtiniz mi?
2. İlaçlarınızı, daha önce konuştuğumuz şekilde içmeye ne kadar yaklaşabildiniz?
3. İlaçlarla aranız nasıl, biraz anlatır mısınız?

Bunlardan ilk ikisi kapalı uçlu sorudur. Sonuncusu ise açık uçlu olup kişinin, ilaçlarla olan ilişkisini bize tam olarak anlatmasını sağlayacaktır.

"Bu eğitimden faydalandınız mı?" kapalı uçlu bir sorudur.

"Eğitim hakkında ne düşünüyorsunuz?" açık uçlu bir sorudur.

"Uyuşturucuyu bırakabileceğini düşünüyor musun?" kapalı uçlu bir sorudur.

"Uyuşturucu kullanımı hakkında ne düşünüyorsun?" açık uçlu bir sorudur.

Arka arkaya çok fazla sayıda kapalı veya çıkışı olmayan soruyla karşılaşmak kişide sorgulandığı hissi yaratabilmektedir. "Ne sıklıkta kokain kullanıyorsunuz?", "Kaç yıldır alkol sorununuz var?", "Kaç defa tutuklandınız?" gibi sorular buna örnektir.

Akıcı, empatik, daha zengin ve derinlikli bir konuşmayı mümkün kılmak için açık uçlu sorulardan yararlanılmalıdır. Bu tür sorular danışanın, öyküsünü daha iyi anlatmasını mümkün kılar.

Açık uçlu sorulara şunlar gibi başka örnekler de verilebilir:

- "(...) ile ilgili olarak neyin hoşunuza gittiğinden bana bahseder misiniz?
- "Son görüşmemizden beri neler oldu?"
- "Bunun artık değişim zamanı olabileceğini düşünmenize yol açan ne?"
- "Bugün sizi buraya ne getirdi?"
- "Bu şekilde davrandığınızda ne oluyor?"
- "(...) boyunca (...) kullanmamayı nasıl başardınız?"
- "Bunun ilk ne zaman başladığından bahseder misiniz?"

- "Bu sefer sizin açınızdan farklı olan neydi?"
- "Sizin için nasıl bir deneyimdi?"
- "Bu sefer bırakma konusunda farklı olan neydi?"

Tipik bir günü sorması görüşmecinin, danışanın sosyal bağlamını ve riskli davranışını yargılayıcı olmayan bir çerçevede öğrenmesine olanak sunar. Örneğin "Bu hafta ilacınızı kaç kere aldınız?" yerine "Bana tipik bir gününüzü anlatır mısınız, başından sonuna kadar; ne yaparsınız, nerede... (ilaçlarınızı alırsınız, sigara içersiniz)?" tarzında sorular sorulabilir.

Bu tür sorular danışana, hedef davranış konusunda konuşup konuşmama serbestliği tanır. Görüşmecinin ise, tedavi planı için önem arz eden ve başka biçimde elde edemeyeceği bilgilere kavuşmasını sağlayabilir. Görüşmecinin bu bilgileri, araya mümkün olduğu kadar az girerek ve danışanın konuşmayı sürdürmesini sağlayacak yansıtmalar yaparak alması önemlidir.

Bu konuda ele alınabilecek bir başka örnek durum olarak, kişinin önceki akşam yemek yiyip yemediğini öğrenmek istediğimizi farz edelim. Kapalı uçlu bir soru kullanacak olursak, "Dün akşam yemek yediniz mi?" diye sormamız gerekir. Bunun yanıtı "evet" veya "hayır" olacaktır. Bu şekilde sadece, kişinin akşam yemek yiyip yemediğini öğrenebiliriz.

Açık uçlu bir soru tercih etmemiz durumundaysa, "Dün akşam neler yaptınız?" şeklinde sorabiliriz. O zaman yanıt çok daha uzun olacaktır. Örneğin: "İşten çıktığımda midem bulanıyordu, bir ilaç içip rahatladım. Trafik çok yoğundu, eve geç gittim. Çok acıkmışım, çok hızlı yedim. Sonra karnım şişti. Çok rahatsızlandım. Üstüne bir de kustum. Gece boyu da rahat uyuyamadım."

Açık uçlu bir soru sorduğumuzda sadece yemek yemediğini öğrenmekle kalmadık; çok acıktığını, çok yediğini, şiştiğini, kustuğunu ve gece uyuyamadığını öğrendik. Diğer durumda tüm bunları öğrenmek için beş farklı soru sormamız gerekecekti.

Açık uçlu sorular zaman kaybettirmez, aksine zaman kazandırır.

Açık Uçlu mu Kapalı Uçlu mu?*

Soru	Açık /Kapalı
Eşinizle birlikte olmanın güzel yanları neler?	
Doğduğunuz yer neresi?	
Sizce hayatın anlamı nedir?	
Bugün sizi buraya getiren şey nedir?	
Bu ilişkiyi devam ettirmek istiyor musunuz?	
Genelde sağlığınıza dikkat eder misiniz?	
Bir hafta bırakmayı deneyebilir misiniz?	
Bu ilişkiyi devam ettirme nedenleriniz neler?	
Sağlığınız hakkında ne düşünüyorsunuz?	
Bu açık uçlu bir soru mudur, kapalı uçlu mu?	

Desteklemek

Motivasyonel görüşme uygulamak için kazanılması gereken temel becerilerden biri de "kendine yeterlilik" kavramıdır. Bununla kastedilen, kişinin belli bir görevi ya da işi sürdürebilme ve başarıya ulaştırabilme yeteneğidir. Kendine yeterlilik, değişme yolunda anahtar nitelikte bir etkendir ve bağımlılığı olan kişilerin tedaviden iyi sonuç alıp almayacağıyla ilgili önemli bir ön belirleyicidir.

Destekleme; danışanın güçlü yanlarının farkına varmak ve değişim yönündeki davranışlarını, küçük büyük ayırt etmeden öne çıkarmaktır. Destekleme, gerçekçi ve uyumlu olmalıdır.

Kişinin kendine olan yeterliliği arttıkça, belli bir davranışında istediği değişikliği yapma ihtimali de artar. Danışana destekleyici davranmak motivasyonel görüşmenin temel ilkelerinden biridir; böylece onun kendini iyi hissedeceği ve değişimi başlatabileceği düşünülür.

Cevaplar bölüm sonunda yer almaktadır.

Eğer danışanın değişimle ilgili hiç umudu olmazsa, bu yönde herhangi bir çaba göstermeyecek, görüşmecinin gayretleri de boşa gidecektir. Danışanı desteklemek ilişki kurmada büyük önem taşır.

Desteklenmek; kişinin, kendini keşfetmeye başlaması yönünde önemli bir adım atmasını da sağlar. Ona övgü ve beğeni ifade etmek, anlaşıldığını belirtmek yararlı olabilir.

Birçok danışanın kendine yeterliliği ve güveni gelişmemiştir. Bu nedenle değişimi başlatmakta güçlük çekerler. Destekleme; umudu, iyimserliği ve değişimin olabilirliğini artırır. Danışanın değişimin gerçekleşme ihtimaliyle ilgili düşünce ve duyguları yetersizse, değişmenin gereksizliği konusunu rasyonalize eder; inkâr ve direnç artar.

Değerli, farklı ve uygun bilgilendirme, kendine yeterliliği artırır. Başkalarının benzer konularda yaptıkları da bazen kişiyi değişim yönünde cesaretlendirir. Ancak tüm bunların tek bir önemi vardır ki o da danışana, değişimi gerçekleştirebileceği inancını kazandırmaktır.

Görüşmecinin danışanın değişimi konusundaki umudu, sonucu belirleyen önemli bir etmendir. Burada görüşmeciye düşen görev danışanın, engellerle başa çıkma yeteneği ile ilgili algısını olumlu yönde artırmak ve değişimi başarmasını sağlamaktır.

Kendine yeterliliği destekleyen ifadelere örnek olarak şunlar verilebilir:

- "Buraya gelmek büyük bir adım."
- "İyi bir fikir."
- "Bu konuda çok kararlı olduğunu görüyorum."
- "Aslında geçmişte bunların çoğunu başarmışsın."
- "Bir hafta içmemeyi başardın ha! Bu çok iyi..."

Kendine yeterliliği güçlendirmek için kullanılabilecek bazı stratejiler mevcuttur; sorumluluğu kişinin kendisine vermek gibi. Yalnızca değişimi başarabileceğinin değil, aynı zamanda mecbur olduğunun ve bunu ancak kendisinin gerçekleştirebileceğinin, kimsenin onun yerine yapamayacağının vurgulanması da diğer bir yöntemdir.

Görüşmecinin, danışana onu değiştirebileceği umudunu vermemesi gerekir. Mesaj daha çok "Eğer isterseniz, kendinizi değiştirebilmeniz için size yardım edebilirim" olmalıdır. Danışan ayrıca, kendi durumundaki diğer kişilerin başarılarını görerek de cesaret kazanır. Özetlersek:

- Değişme ihtimalinin olduğuna dair inanç çok önemli bir motivasyon kaynağıdır.
- Danışan, kişisel değişim yönünde seçim yapmaktan ve bunu hayata geçirmekten kendisi sorumludur.
- Danışanın, alternatif yaklaşımları seçme umudu korunmalıdır.

Yansıtmalı Dinleme

Aynada görmeyi beklediğimiz görüntümüzdür, vaaz değildir. Eğer o görüntüyü beğenmiyorsak değişmeye hazır oluruz. Ayna bize olumsuz şeyler söylerse, o aynaya bakmayız.

Yansıtmalı dinleme danışanın ne söylediğini anlamak ve onun dediğini ona yansıtmaktır. Yansıtmalı dinlemenin amacı kişinin, değişim üzerine konuşmaya ve düşünmeye devam etmesini sağlamaktır.

Bir örnek vermek gerekirse:

D: "Zayıflamam lazım."
G: "Zayıflamanız lazım."

Burada temel nokta, danışanın söylediğini ona tekrarlamaktır. Görüşmeci yeni bir şey söylememektedir. İşte bu nedenle, danışanın gösterdiği direnç kırılır.

Yansıtmalı dinleme uygularken dikkat edilmesi gereken nokta, ses tonunun cümlenin sonuna doğru giderek azalmasıdır; tam tersine artarsa, karşıdaki kişide kendisine meydan okunduğu hissi uyanır. Ses tonu inişe geçtiğinde karşıdaki kişi genellikle ifadenin içeriğine itiraz etmez. Bu da direnci dağıtan bir unsurdur.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta, yansıtmalı dinlemenin doğru yerde kullanılmasıdır. Değişimi sağlamak amacıyla, değişim yönünde yapılmalıdır.

Buna verilebilecek ters bir örnek:

D: "Zayıflamam lazım ama rejim yapmayacağım."
G: "Rejim yapmak istemiyorsunuz."

Bu durumda danışanın cevabı "Evet, rejim yapmayacağım" olur. Böylece yansıtmalı dinleme boşa gider. Yansıtmalı dinleme; değişimi sağlamak için, danışanın bu yönde söylediği ifadelerin altının çizilmesidir.

Yansıtmalı dinleme iyi yapılırsa, alınacak cevap genelde "evet" olur. Böylece motivasyon artar, değişime karşı direnç azalır.

Görüşme sırasında yansıtmalı dinleme yöntemine çok sık başvurulmamalıdır; aksi halde papağan davranışına benzer ve etkisi azalır. Doğru yerde, doğru zamanda ve doğru şekilde kullanıldığında çok etkili bir yöntemdir.

Danışana neyi geri yansıttığınız önemlidir ve farkı yaratan, bu seçimdir. Kısa süreli bir diyalogda bile görüşmeci, danışana neyi yansıtmak istediğini seçmek zorundadır. Danışanlar yaşadıklarından bahsederken genelde bolca materyal sunarlar fakat bunların hepsi yansıtılamaz. Bu yüzden aralarında seçim yapmak gerekir.

Neden Yansıtmalı Dinleme?

Yansıtmalı dinlemenin yararları şunlardır:

- Kişinin söylediklerini anladığımızı ve onu dinlediğimizi gösterir.
- Değişimle ilgili olumlu ifadeleri vurgular.
- Direnci yayıp dağıtır.

Aslında yansıtmalı dinleme, empati göstermenin en kolay yoludur. Bu nedenle direncin gelişmesini önler ve mevcut olanın kırılmasını sağlar.

Görüşmeci, danışana "Bunu mu demeye çalıştınız?" diye sormaz. Soru sormaktansa, basit bir şekilde ifade etmenin danışanlara kendini daha rahat hissettirdiği gözlemlenmiştir. Soru sormak yerine yansıtmalı dinleme yapmak, danışanın konuşmaya devam etmesini ve konuyu derinleştirmesini sağlar.

Yansıtmalı dinleme yöntemini öğrendiğinizde, dinleme eylemini daha bilinçli gerçekleştirir, işlevsel bir iletişim kurmuş olursunuz. Bu dinleme yöntemini öğrenmiş kişi, iletişim sırasında samimiyeti ve merakı canlı tutar.

Yansıtmalı dinlemede olup biten nedir? Bu yöntemde oldukça aktif rolde bulunan görüşmeci, danışanın dediklerini kavramak için kendine belli bir süre tanıyarak onun algı ve endişelerini anlamaya çalışır. Süreçte görüşmecinin yapması gereken; danışanı büyük dikkatle dinleyip onun dile dökmek istediklerini tamamen doğru anladığından emin olduktan sonra, buradan bir hipotez oluşturarak (tamamen danışanın söylemlerinden yansıtılmış bir hipotez) ona, kendi söylediklerini farklı bir dille ifade etmektir.

Söylediklerini farklı kelimelerle duymak, danışan açısından bazen istenmeyen bir durum yaratabilir. Danışan, görüşmecinin hipotezini onaylar ya da reddeder. "Evet, bu doğru" diyerek konuyu açmaya devam edebileceği gibi, aynı şeyi "Hayır, bu doğru değil" itirazından sonra da yapabilir.

Görüşmeci, danışanın dediklerini başka kelimelerle açıklamaya devam ettiği sürece o da konuyu açıklamaya devam edecektir.

Bazen yansıtma, danışanın söylediklerini tamamlamayı da gerektirebilir. Burada yapılması gereken, danışanın konuşmanın devamında söyleyebileceği ama henüz dile getirmediği ifadeleri yansıtmaktır. Bu yöntem her ne kadar karmaşık gibi dursa da pratikle geliştirilebilir.

Tamamen sonradan edinilebilir bir yetenek olmakla beraber, görüşmecinin bunu öğreneceği kişi danışanlarıdır. Tedavi sürecinde danışanlara uygulanabilecek yansıtmalı konuşma yöntemlerini deneyip, onlardan aldığı tepkiler doğrultusunda kendini geliştirebilir.

Bir araştırmada; görüşmelerde yansıtmalı dinleme kullanımı arttıkça danışanların, özerkliklerine saygı gösterildiği hissini daha yoğun yaşadıkları saptanmıştır (Pollak, 2011). Bu bulgu yansıtmalı dinlemenin direncin azaltılmasındaki rolünü göstermektedir.

G: Bugün ne hakkında konuşmak istersiniz?

D: Beni hayatımda gerçekten derinden etkilemiş biri hakkında konuşmak istiyorum. İsmi Hilal.

G: Sizin için önemli biri olsa gerek.

D: Evet, benim için çok önemli. Hilal Hanım, geçmişte benim öğretmenim olan, bana gerçekten inanan biriydi.

G: Sizde bir şeyler görmüş olmalı.

D: Kesinlikle... Bana güvendi, inandı ve hep bu şekilde yaklaştı. Ayrıca mizah duygusu çok da güçlü biriydi.

G: Size güvenmesiyle ilgili kısmı biraz daha açar mısınız? Nasıl güvendi mesela?

D: Benimle konuşma şeklinden bana güvendiğini hissederdim. Beni hep destekler, ne anlatsam ilgiyle dinlerdi.

G: İyi bir arkadaş gibi yani?

D: Evet, o hem iyi bir arkadaş hem de bana çok şey öğreten biri gibiydi.

G: Size güvenmesi bir yana siz de ona güvenmişsiniz...

D: Aynen öyle. Benimle konuşmak için dersler dışında da çok fazla zaman harcardı, bu sohbetlerde öğrendiklerim en az derslerinde öğrendiğim şeyler kadar önemliydi benim için.

G: Siz bu sohbetlere değiyormuşsunuz demek ki.

D: Tam olarak hissettiğim şey buydu. Hiçbir mecburiyeti olmamasına rağmen benimle ilgilenmesi, sınıfta anlattıklarını ezberlememizden öte bunlar üzerinde düşünmeye teşvik etmesi ve düşündüğüm şeylere önem vermesi önemliydi.

G: Bu sizi nasıl etkiledi?

D: Sanırım kendimi zeki ve değerli hissettirdi.

Yansıtmalı Dinleme Yöntemleri

Yansıtmalı dinleme yönteminin şunlar gibi çeşitli tipleri vardır:

1. Tekrarlama
2. Yeniden anlamlandırmak
3. Empatik yansıtma
4. Yeniden çerçeveleme
5. Duygusal yansıtma
6. Abartılmış yansıtma
7. Çift taraflı yansıtma

a. Tekrarlama

En basit tekniktir. Direnci yaymak ve dağıtmak açısından çok yararlıdır. Örneğin:

D: Sigarayı bırakmak istiyorum.
G: Sigarayı bırakmak istiyorsun.

b. Yeniden anlamlandırmak

Kişinin söylediğini bir miktar değiştirerek tekrarlamaktır. Kişinin, sorunu başka bir açıdan görmesini sağlar. Örneğin:

D: Sigarayı gerçekten bırakmak istiyorum.
G: Sigarayı bırakmak sizin için önemli.

D: Sigarayı bırakmak için çok girişimim oldu, hiçbirinde başarılı olamadım.
G: Sigarayı bırakma konusunda ısrarcısınız, bırakmak sizin için önemli olsa gerek.

D: Akşam dışarıdayken annem devamlı ya arıyor ya mesaj atıyor. Çok bunalıyorum beni böyle kontrol etmeye çalışmasından!
G: Anneniz aslında sizi çok önemsiyor, nerede olduğunuzu ve ne yaptığınızı merak ediyor. Bunu sizi kızdıracak şekilde yapıyor sadece, belki kızdırmayacak şekilde yapmayı öğrenebilir, ne dersiniz?

c. Empatik yansıtma

Kişiye, onu anladığını göstermektir. Örneğin:

D: Sigarayı bırakmanın ne kadar zor olduğunu bilemezsiniz.
G: Sigarayı bırakmanın kolay olmadığını biliyorum.

d. Yeniden çerçeveleme

Danışanın, sorununu farklı açıdan görmesine yarar. Örneğin:

D: Birçok kez bırakmayı denedim ama hep başarısız oldum.
G: Hayal kırıklığına uğramanıza rağmen vazgeçmemişsiniz. Demek ki bırakmak sizin için gerçekten önemli.

e. Duygusal yansıtma

Konuşmanın altında yatan duyguların yansıtılmasıdır. Örneğin:

D: Bir süredir bırakmayı düşünüyorum çünkü sigaranın sağlığım için kötü olduğunu biliyorum.
G: Sağlığınız hakkında endişe ediyorsunuz.

f. Abartılmış yansıtma

Danışanın söylediklerinin abartılı şekilde tekrarlanmasıdır. Yanıtlar samimi ve destekleyici tonda olmalıdır. Bu, danışanın tartışmaya girme olasılığını azaltır ve ambivalansın öbür tarafının ortaya çıkmasını kolaylaştırır. Örneğin:

D: Benim sigara içmem çok kötü bir şey değil.
G: Sigara içmekle ilgili endişelenmeniz için hiçbir neden yok (Gerçekçi, sarkastik olmayan bir ses tonuyla.).

D: Öyle bir anda kumar oynamayı bırakamam, arkadaşlarım ne düşünür sonra!
G: Kumar oynamayı bıraktığında arkadaşlarınızın tepkisiyle başa çıkamayacağınızı düşünüyorsunuz.

D: Ben kendi kendimi idare edebilirim, ne o öyle çocuk gibi devamlı annem arayıp soruyor...

G: Aileniz olmasa daha iyi olurdunuz öyleyse.

D: Alkol içmekle kaza yapmak arasında bir bağlantı göremiyorum.

G: Alkollüyken yapılan araba kazalarında alkolün etkisi yok yani, öylece kendi kendine mi gerçekleşiyor kazalar?

g. Çift taraflı yansıtma

Danışanın söylediğine, ambivalansının diğer tarafını da ekleyen yansıtma türüdür. Ondan daha önce alınmış verilerden yararlanılır. Danışanın ambivalansının her iki tarafının da kabul edilmesidir. Örneğin:

D: Sigara benim stresimi azaltıyor.

G: Bir yanda sigara stresinizi azaltıyor. Öte yandan, daha önce sigaranın sizde öksürüğe yol açığını, bundan dolayı kaygı ve stres yaşadığınızı söylediniz.

Özetleme

Değişim konusunda ambivalans yaşayan kişiler genelde çok farklı düşünce ve duygulara sahiptir. Birbiri ardına farklı görüş ve düşünceler ifade ederler. Dolayısıyla bunların görüşme sırasında sık sık toparlanması, ardından da yeni bir düzleme geçilmesi yararlı olur.

Özetlemenin hedefleri şunlardır:

- Özetleme, bilgilerin toparlanıp yansıtılmasını amaçlar.
- Özetlemede hedef aynı zamanda, ambivalansın ortaya konmasıdır.
- Özetleme, kişiye anlaşıldığını göstermenin bir yoludur.
- Özetler, görüşmenin ortasında başka bir konuya geçmek ya da danışanın ambivalansının iki tarafını da aydınlatmak için kullanılmalıdır.

Özetleme, yansıtmadan daha uzun bir zaman alır. Yansıtmalı dinleme gibi empatik bir yöntemdir. Görüşme sırasında ortaya çıkan temel noktaları toparlamak için kullanılmalıdır.

Özetleme tekniğinin yapısı şunları içerir:

- Özetlemeye "Doğru anladıysam..." ifadesiyle başlamak yerinde olur.
- Özetleme yapılırken "ama" sözcüğü kullanılmaz.
- Özetlemenin son bölümünde, değişimi teşvik etmeye yönelik ifadeler yer almalıdır.

Örnekler:

> Doğru anladıysam buradan gitmek istiyorsunuz, giderseniz sizin için iyi olmayacağını düşünüyorsunuz, burada yaşamayı öğrenmeniz gerektiğine inanıyorsunuz...

> Doğru anladıysam, ilaç kullanmanın başa bela olduğunu ve tatlarının kötü geldiğini söylüyorsunuz. Diğer taraftan, ilacınızı düzenli kullanırsanız annenizin bu konudaki ısrarlarından kurtulacağınızı ve daha sık basketbol oynayabileceğinizi söylüyorsunuz.

Özetlemeden sonra "Ne düşünüyorsun?" şeklinde bir soru sorularak, değişim yönünde konuşmaya devam edilebilir.

Yaşamsal Bütünlüğü Sağlamak

Yaşamsal bütünlük (integrity), insanın kendi değerleri ile tutarlı yaşamasıdır. Diğer insanlardan gelen baskılar, onların görüşleri veya yaşam koşulları bunlardan uzaklaşılmasına neden olabilir. Örneğin:

- *Karıma kızdım, içtim.*
- *Yaşadığım ortam böyle, ne yapayım?*
- *Ben böyle gördüm büyüklerden...*

Motivasyonel görüşme, yaşamsal bütünlüğü sağlamak için kullanılabilir. Görüşmeci öncelikle kişinin hedef ve değerlerini saptamalıdır; bunu yaparken temel teknikler (OARS) kullanılır.

Yönerge verilmeksizin danışan, hedef ve değerleri ile bütünlüğünü sağlayıp çelişkilerini ortaya çıkarması doğrultusunda yönlendirilir.

Hedefleri ve Değerleri Ortaya Çıkarmak

Herkesin hedefleri ve değerleri vardır. Kişiye, rehber değerlerinin neler olduğu sorulmalıdır. Bir "sorun" davranış varsa bunun, kişinin hedef ve değerleriyle ne derece örtüştüğü öğrenilmeye çalışılmalıdır. Örneğin "Sizin için neler önemli hayatta?" diye sorulabilir. Söz konusu davranışın; bir değerin hayata geçirilmesini ya da hedefin gerçekleştirmesini mi sağladığı, bunlara engel mi teşkil ettiği yoksa ilişkisiz mi olduğu araştırılmalıdır. Bu konuda bilgi edindikten sonra şimdiki durumla karşılaştırma yapılabilir.

Değişim gerektiren davranışların, bu değerler ile ne kadar örtüştüğü danışanla tartışılır. Ancak bu tartışmada yüzleştirme yapmaktan kaçınılmalıdır. Sadece kişinin, değerleri ile davranışları arasındaki çelişkinin fakına varmasına çalışılmalıdır.

Danışanın hedeflerini ve değerlerini keşfetmek; davranışlarının, kendisi için önemli olduğunu söylediği şeyle tutarsızlık gösterdiğini fark etmesine yardımcı olabilmektedir. Ayrıca bu strateji danışanın önem verdiği başlıca değerin ve bunun, tedavide onun lehine nasıl kullanılabileceğinin keşfedilmesini sağlar.

Bu amaçla bazı açık uçlu sorular yöneltilebilir:

> "Halihazırda hayatınızda en çok önem verdiğiniz değerleri sayar mısınız?"

Danışan değerlerini sıraladıktan sonra:

> "En çok önem verdiğiniz değerler şu an yaşadığınız hayatta nasıl temsil ediliyor?" veya "Bugünkü hayatınızı, bu değerlerin daha büyük ölçekte temsil edileceği şekilde nasıl düzenleyebilirsiniz?"

Danışandan, hem kendisine hem de sevdiklerine yönelik uzun ve kısa vadeli amaçlarını tanımlaması istenebilir:

> "Hedeflerinize nasıl ulaşacaksınız ve bunun için bugün yaptığınız şeyler neler?"

Çelişkilerin Ortaya Çıkarılması

Motivasyonel görüşmenin genel amacı, danışanın kendini olduğu gibi kabul etmesi ve bulunduğu yerde kalmasını sağlamak değildir. Kişi, kendisi için hayati tehdit oluşturan bir davranışı sürdürüyorsa, bu alışkanlığını değiştirmek için motive edilmelidir.

Motivasyonel görüşmede amaçlanan, kişinin şimdiki davranışları ile hedefleri arasındaki çelişkileri onun zihninde ortaya çıkarmaktır. Bunun için ikisi arasındaki tutarsızlığa dikkat çekilir. Danışanın, davranışlarının sonuçlarına yönelik farkındalık kazanması amaçlanır. Ancak söz konusu süreçte yüzleştirme kullanılmaz çünkü bu tam aksine, direnç gelişmesine neden olur.

Süreç en iyi biçimde; kişinin, bulunduğu ve olmak istediği yer arasındaki çelişkiyi anlamasını sağlamak olarak tanımlanabilir.

Kişinin, yüzleşmeyi kendi kendine gerçekleştirmesi önemlidir. OARS kullanıldığında, hayatındaki çelişkileri kendisi ifade edecektir. Çelişkiler tarafsız ve yüksüz şekilde ortaya çıkarılmalıdır.

- "Alkol alma davranışınız; mutlu aile ve düzgün bir iş hedefinizin neresinde yer alıyor sizce?"
- "Kızınızla güzel bir ilişki kurmak ve iyi bir anne olmak istiyorsunuz. Öte yandan depresyon ilaçlarını kullanmak istemiyorsunuz. Tam olarak ne istediğinizi anlayamadım. Açıklayabilir misiniz?"
- "Dondurmayı çok seviyorsunuz ve kilo vermek istiyorsunuz. Bunu nasıl başarmayı düşünüyorsunuz?"

Çoğu kişi, bulunduğu ve olmak istediği yer arasındaki farklılığı gördüğü için yardıma başvurur. Motivasyonel görüşmede bu

farklılıklar belirginleştirilir, niteliği genişletilir. Etkinliği, çevreden gelen baskılardan (eş baskısı, işsiz kalma ihtimali veya mahkeme kararı gibi) ziyade danışanın içsel isteklerine yönelmesinden ileri gelir. Başarıyla uygulandığında danışanın, algısını baskı veya zorlanma duygusu yaşamadan değiştirmesini sağlar. Özetlersek:

- Kişinin, davranışının sonuçlarının farkına varması önemlidir.
- Şimdiki davranışı ile önemli amaçları arasındaki çelişkilerin farkına varması, kişiyi değişim yönünde motive eder.
- Değişim yönündeki fikirlerin danışandan gelmesi gerekir.

Açık Uçlu Soru Alıştırmasının Cevapları:

- Eşinizle birlikte olmanın güzel yanları neler? *Açık uçlu.*
- Doğduğunuz yer neresi? *Kapalı uçlu, çünkü tek bir cevap verilebilir.*
- Sizce hayatın anlamı nedir? *Açık uçlu.*
- Bugün sizi buraya getiren şey nedir? *Açık uçlu.*
- Bu ilişkiyi devam ettirmek istiyor musunuz? *Kapalı uçlu.*
- Genelde sağlığınıza dikkat eder misiniz? *Açık uçlu.*
- Bir hafta bırakmayı deneyebilir misiniz? *Açık uçlu.*
- Bu ilişkiyi devam ettirme nedenleriniz neler? *Kapalı uçlu.*
- Sağlığınız hakkında ne düşünüyorsunuz? *Açık uçlu.*
- Bu açık uçlu bir soru mudur, kapalı uçlu mu? *Kapalı uçlu; verilebilecek cevapla ilgili sadece iki seçenek vardır.*

Odaklanmak

Odaklanmak (Focusing), motivasyonel görüşmenin önemli bileşenlerinden biridir; danışan ile gidilecek yönü belirlemek için gereklidir. Odaklanma döneminde şunlar konuşulur:

- Hedefler
- Ambivalans
- Eşlik eden sorunlar
- Diğer öncelikler

Odaklanmak, bir kez gerçekleştirildikten sonra kendi haline bırakılabilecek bir süreç değildir. Odaklanılan nokta zaman içinde değişiklik gösterebilir. Odaklanmanın üç ayrı türü vardır:

- Yönlendirme: Gündemi görüşmeci belirler. Sadece acil bir sağlık veya güvenlik riski durumunda yapılabilir.
- Danışana uyma: İçerikte danışan nereye isterse görüşmeci oraya gider. Katılımı sağlama aşamasında kullanılabilir.
- Yol gösterme: Danışanın gündemi önemlidir ve görüşmecinin deneyimleri hedeflere yardımcıdır. Gündem ortaklaşa oluşturulur.

Bazı danışanlar odaklanacağı konuya karar vermiş halde gelirken, bazılarınınsa yönünü belirlemek için yol gösterilmeye ihtiyacı vardır. Odaklanmayı sağlamak için görüşmecinin, görüşme sırasında kendine şu soruları sormasında yarar vardır:

- Danışanın değişim konusundaki hedefleri neler?
- Benim hedeflerim danışanınkilerden farklı mı?
- Birlikte, ortak bir hedef için mi çalışıyoruz?
- Bu bir dans mı, güreş mi?

Odaklanma sırasında görüşmeci, kendisi için neyin önemli olduğunu belirlemesi konusunda danışana yardımcı olur. Uygulamada üç alan söz konusudur:

1. Ufku belirlemek.
2. Hedefler farklıysa, yolu belirlemek.
3. Bilgi alışverişi yapmak (SVT).

Ufku Belirlemek

Odaklanma sırasında danışanın, hedefleriyle ilgili içinde bulunduğu duruma göre uygun yöntemin görüşmeci tarafından belirlenmesi gerekir. Bu, odaklanma çerçevesinde "ufku belirleme" olarak adlandırılır. Ufkun belirlenmesiyle ilgili üç farklı durum söz konusu olabilir:

- Danışanın odağının belirgin olması
- Danışanın birden çok hedefi olması
- Danışanın hedefinin belirgin olmaması

Danışanın Odağı Belirginse

Buna, değişim yönünde motive olmuş danışanlarda rastlanır. Bu durumda odaklanma için zaman kaybetmeye gerek yoktur.

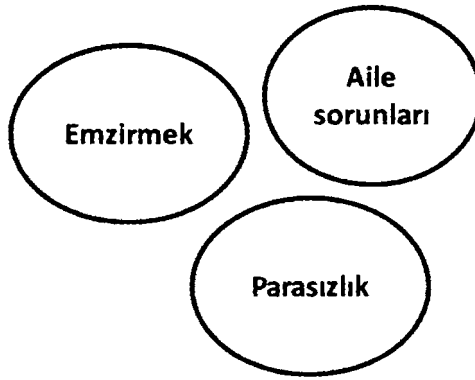
Farklı seçenekler oluşturma gerekliliği doğması halinde görüşmeci, izin alarak bunlardan söz edebilir.

Danışanın Birden Çok Hedefi Varsa

Danışanın hedefleri, "gündem haritası oluşturmak" adıyla anılan şu şekilde netleştirilebilir:

- Yapılandırma: Durup büyük resmi görmektir. Örneğin "Ne dersiniz, emzirmekle ilgili farklı sorunları bir gözden geçirsek ve bunları topluca değerlendirsek?"
- Seçenekleri düşünmek: Varsayımsal konuşma ("... yapılabilir", edilebilir") ve yansıtmalı dinleme kullanılır. Örneğin "Diğer sorunlarınızın yanında eşinizin ailesiyle olan sorunlarınızdan da söz ettiniz. Bunu şimdi veya sonra konuşabiliriz. Ne dersiniz?"
- Yakınlaştırma: Varsayımsal konuşmadan netleştirmeye giden yoldur. Örneğin "Çocuğunuzu emzirmenin zorluklarından, aileyle aranızdaki sorunlardan söz ettiniz. Hangisinden başlayalım?"
- Görselleştirme: Özetlemeyi ve hatırlamayı kolaylaştırır. Aşağıdaki şekilde buna bir örnek verilmiştir.

"Gerçekleştirmek istediğiniz hedefin çocuğunuzu emzirmek olduğunu düşünelim. Emzirme hedefinin yanı sıra, bu hedefe ulaşmanızı etkileyen ailevi sorunları çözme gerekliliği de ortaya çıkmış olabilir. Ailevi sorunların kaynağının ekonomik zorluklar olduğunu fark ettiğinize göre, hedeflerinizi görselleştirdiğiniz haritada buna da yer verebilirsiniz."



Şekil 1: Görselleştirmek

Danışanın Hedefi Belirgin Değilse

Resmi, danışanın bakış açısından görmeye çalışmak yararlı olur. OARS teknikleri kullanılır. Bu durumda sabırlı olmak gerekir. Danışana nereden başlamak istediği sorulmaz. Bu konu, ortak bir hedef belirlenince gündeme getirilir.

Hedefler Farklıysa, Yolu Belirlemek

Motivasyonel görüşme, danışanın değerlerine ve hedeflerine uygunsa yapılır; aksi durumda uygulanmaz. Danışanın yararı ve iyiliği gözetilir.

Bilgi Alışverişi

Bilgilendirme sayesinde insanlar, çeşitli yönlerini daha rahat keşfeder. Bilgilendirme için sormak, bilgi vermek ve tamamlamak gerekir. Bunu hatırlamayı ve anlamayı kolaylaştırmak için SVT (Sor, Ver, Tamamla) şeklinde bir kısaltma geliştirdik.

Motivasyonel görüşmede en önemli kaynağımız, danışanın kendisidir. Bazı soruların yanıtları danışanda saklıdır. Bu nedenle ona şunları sormak fayda sağlar:

- *Bu konuda kendinize ne önerirdiniz?*
- *Daha önce bu konuda neler işe yaradı?*

Daha sonra bildiğini anlatmalı, bilgiyi danışana uyarlamalıdır. Bunu yaparken üçüncü şahıs dilini kullanmak direnç gelişmesini önleyecektir. Bilgi verme süreci uzun tutulmamalıdır. Danışana, kendisine sunulan bilgiye katılıp katılmama hakkı verilmelidir.

Tamamlama aşamasında danışana görüşü ve ne anladığı sorulmalıdır. En sonunda da, örneğin "Tabii buna siz karar vereceksiniz" ifadesiyle sorumluluk ona verilmelidir.

SVT içeriği aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.



SOR	**VER**	**TAMAMLA**
Bilgi verebilir miyim? Bu konuda ne biliyorsun? Ne öğrenmek istersin? ...konusunda bilgi ister misin?	Bildiğini anlat, danışana uyarlama Üçüncü şahıs dili kullan Kısa süreli yap Katılıp katılmama hakkı ver	Onun görüşünü ve ne anladığını sor Sorumluluğu ona ver *"Tabii buna sen karar vereceksin"*

SVT: Bilgilendirme

Ortaya Çıkarmak

Değişim Konuşması

Davranışı değiştirme kararlılığı barındıran ifadelere değişim konuşması (change talk) denir ve bu, değişim için gerekli bir adımdır. Değişim konuşmasını ortaya çıkarmaya yarayan birçok yöntem vardır. Değişim konuşması kendiliğinden ortaya çıkmaz; birtakım stratejik yaklaşımların sonucu olarak gelişir.

Görüşme sırasında başlıca hedef, değişime olan inancı sağlamak ve değişimi konuşmaktır; bu, motivasyonel görüşmede önemli bir amaç teşkil eder. Değişim ve değişim süreçleri hakkında, Değişim başlığı altında genel bir bilgi verilmiştir (bkz. 29-35.)

Değişim üzerine konuşmak, kişiyi bu yöne sevk eder. Gel gelelim değişim isteği çok kolaylıkla sönebilir. Bu nedenle, değişim hakkında konuşurken birtakım özel stratejiler kullanmak gerekir.

Değişim sürecindeki danışana yardımcı olabilmenin ilk adımı, değişim konuşmasını duyduğumuzda bunu tanıyabilmektir. Sosyal etkileşim deneyimlerimiz sayesinde bu sezgiye zaten sahibizdir.

Görüşmecinin görevi direnç oluşturmak yerine, değişim konuşmasının yolunu açmaktır.

Bir arkadaşımızdan yardım istediğinizi varsayalım. Bu konuşmayı yapabilmemize imkân sağlayan, deneyimlerimizden gelen zengin ve gelişmiş bir dağarcığımız vardır. Yardımını istediğimiz arkadaşımızın bize:

- *Evet, yardım edeceğim*
- *Belki yardım edebileceğim bir şey olur*
- *Keşke yardım edebilseydim*
- *Yarın kesin yardım edeceğim*

yanıtlarından birini verdiğini farz edelim. Bu cevaplar ne anlam ifade eder? Her cümle farklı bir motivasyon içermekle beraber, yardıma dair farklı ihtimaller içermektedir. İletişim kurarken aldığımız bu sinyaller, aynı zamanda kültüre has özellikler barındırır.

Görüşmeciyle danışan arasındaki bu iletişim, öncelikle kullanışlıdır çünkü davranışı öngörme gücü sağlayabilir (Her ne kadar bu öngörüler kesin olmasa da.). Bazen danışanlar bize, duymak istediğimizi düşündükleri şeyleri söyleyebilir veya bizi manipüle etmeye çalışabilir. Ancak güven ve iyi niyete dayalı bir ilişki çerçevesinde bu konuşmalar bile, eğer duyduklarımızın özüne odaklanırsak, süreci kavrama yönünde bize fayda sağlayabilir. Söz konusu süreçte, danışanın değişime ne derece yakın olduğuyla ilgili öngörü edinmiş oluruz. Eğer değişim konuşmasını duymaya başladıysak bu, doğru yolda olduğumuzu gösterir. Ancak kendimizi değişimi savunurken, danışanı da mevcut durumunu muhafaza ederken bulursak rotamızdan sapmışız demektir.

Bu çerçevede, değişim konuşmasını yapan kişinin sahip olduğu motivasyonun gücünü de belirleyebiliriz. Örneğin "Kesinlikle yapabilirim" cümlesi, "Belki yapabilirim" ifadesinden daha fazla özgüven barındırır.

Değişim konuşmasını yanıtlamadan önce, araştırılması gereken hususlar şunlardır:

- Danışanın değişim yönündeki isteği ne kadar güçlü?
- Değişebilme konusunda ne derecede yeteneğe sahip?

- Değişmek için gerekçeleri neler?
- Değişme konusunda ihtiyaç hissediyor mu?
- Değişim kararına ne derece bağlı?

Değişimi konuşmak danışana şu açılardan fayda sağlayacaktır:

- Şimdiki durumun olumsuz yanlarının farkına varması.
- Değişimin avantajlarının farkına varması.
- Değişim fikrinin getirdiği iyimserliği yaşaması.
- Görüşmecinin, değişim kavramıyla neyi kastettiğini anlaması.

Değişim İfadeleri

Kişi değişim üzerine konuşmaya başladığında şu türden ifadeler kullanır:

- *Değişmem gerek.*
- *Değişebileceğimi düşünüyorum.*
- *(...) istiyorum.*
- *(...) yapmam lazım.*

Değişim ifadesi, şimdiki durumun dezavantajlarını içerebilir:

- *Tahminimden daha büyük bir sorunla karşı karşıyayım.*
- *Daha önce bunun ailemi nasıl etkilediğinin farkında değildim.*

Değişim ifadesi, değişimin avantajlarını içerebilir:

- *Çocuklarım sevinecek, ben bıraktığım zaman.*

Değişim ifadesi, bu konudaki iyimserliği içerebilir:

- *Eğer karar verirsem yapabilirim.*
- *Ben daha önce sigarayı bıraktım. Bunu da bırakabilirim.*

Değişim ifadesi, bu yöndeki eğilimi içerebilir:

- *Bırakmayı düşünme zamanı...*
- *Bu yolda devam etmeyi istemiyorum.*

Değişim Konuşmasının Bileşenleri

Değişim konuşmasının bileşenleri şunlardır:

- (Y): Yapabilirlik (ability)
- (A): Arzulamak-istemek (desire)
- (N): Neden (reason)
- (İ): İhtiyaç (need)

İngilizcede DARN olarak kısaltılır. Biz de Türkçede YANİ şeklinde kısaltmayı tercih ettik. Bileşenlerin içeriği, bu bölümdeki "Ortaya Çıkarıcı Sorular Sormak" başlığı altında açıklanacaktır.

Yapabilirlik (Ability)

Değişim konuşmasının bu bileşeni, kişinin kendinde değişme gücü görüp görememesiyle ilgilidir. Burada tipik olarak, kullanılan cümlelerin yüklemlerine "-ebilme, -abilme" gibi "yeterlilik" eklerinin geldiği görülür.

- *Haftada iki kez gelebilirim.*
- *Akşam yemeğinden önce yürüyüşe çıkabilirim aslında.*
- *Belki biraz azaltabilirim.*
- *Kendimi değişmiş olarak görebiliyorum.*
- *Ben rejim yapabileceğime inanıyorum.*

- *Alkolü daha önce de bırakmıştım, gene yapabilirim.*
- *Kilo vermek isterdim (arzulamak) ama bu dönem yapabilir miyim (yapabilirlik)?*

İnsan bir şeyi istese bile yapamayacağını düşündüğü zaman, değişimi başlatamaz. Yapabilirlik, değişimin mümkün olduğunu gösteren bir ifadedir.

Arzulamak-İstemek (Desire)

Değişim konuşmasının farkına varmada birtakım sinyallerden faydalanabiliriz. Bu konuşmanın ilk bileşeni istektir. İstek bildiren fiiller kendini; istemek, hoşa gitmek, ummak, dilemek, arzulamak gibi biçimlerde gösterir. İstek belirten ifadelere örnek olarak şunlar verilebilir:

- *Kilo verebilmeyi umuyorum.*
- *Acıdan kurtulmak istiyorum.*
- *Daha fazla egzersiz yapma fikri hoşuma gidiyor.*
- *Kilo vermeyi isterdim.*
- *İnsan içinde kendimi daha rahat hissetmek istiyorum.*
- *Daha iyi bir işe sahip olmak istiyorum.*

İstek ifadeleri bize, danışanın tercihlerinin ne yönde olacağı hakkında fikir verir. Danışan bu ifadelerle değişimi arzuladığını dışa vurabileceği gibi, mevcut durumu muhafaza etme istediğinde olduğunu da belli edebilir.

Arzulamak-istemek, değişim için önemlidir fakat olmazsa olmaz değildir. İnsanlar bazen, istemese bile değişebilir.

Neden (Reason)

Değişmek istemenin spesifik nedenleri olabilir. Bu nedenleri anlamak, değişim konuşmasını dinlemenin bir parçasıdır. Her

ne kadar neden belirtirken özelleşmiş kalıplar kullanılmasa da, bu nedensellik sinyalleri istek cümlelerinin içinde belirebilir. Nedenlerden söz etmek, değişim konuşması yapmanın bir biçimidir. Nedensellik ifadelerine şu gibi örnekler verilebilir:

- *Egzersiz yaparsam kendimi daha iyi hissedeceğimden eminim.*
- *Torunlarım büyüdüğünde onların yanında olabilmek istiyorum.*
- *Bu acı yüzünden piyano çalamıyorum.*
- *Sigarayı bırakmak sağlığım için daha iyi olabilir.*
- *Kilo verirsem kız arkadaşım beni daha çok sevecek.*
- *Sigarayı bırakırsam daha rahat nefes alacağım.*
- *'nın okulu bitirmeme yardımı olacak.*
- *Daha enerjik olacağım.*

İyi bir neden söz konusu olsa bile bazen insanlar değişmeyi arzulamayabilir veya bunu başarabileceğine inanmaz. Bu tür durumlarda karar dengesi yarar sağlar.

İhtiyaç (Need)

Gereklilik kipleri, ihtiyaç veya zorunluluk belirtir. Bu tür durumlarda kullanılan başlıca ifadeler "ihtiyaç duymak, zorunda olmak, gerekmek" iken, başvurulan cümlelerin yüklemlerine "-meli, -malı" eklerinin geldiği de görülebilir. İhtiyaç konuşması, değişimin önemini vurgular. Örneğin:

- *Artık uykumu almalıyım.*
- *Bana biraz enerji gerek.*
- *Gerçekten de egzersiz yapmaya ihtiyacım var.*
- *(...) yapmalıyım.*
- *(...) zorundayım.*
- *Bir şeyler değişmeli...*
- *Böyle devam edemez...*

Düşünceler arasındaki çatışma kendini bu dört bileşende (yapabilirlik, arzulamak-istemek, nedenler, ihtiyaç) gösterir. Bu bileşenler hem değişim hem de mevcut durumu muhafaza etmek için kullanılabilir. Örneğin cümlenin ilk kısmı değişime yönelikken, ikincisi buna karşı direnç ifade edebilir:

- *Gerçekten yapmalıyım* (ihtiyaç) *ama yapamam* (yeterlilik).
- *Yapmak istiyorum* (istek) *ama canımı yakıyor* (neden).
- *Kolesterolümü düşürmek istiyorum* (istek) *ama yumurtayı ve peyniri gerçekten çok seviyorum* (istek).

Değişime Hazır Olmanın Belirtileri

Değişime hazır olmanın belirtileri şunlardır:

- Azalmış direnç
- Sorun hakkında daha az tartışma
- Çözüme ulaşma hissi (örneğin "Ne yapmam gerektiğini şimdi anladım.")
- Değişim konuşması (örneğin "Yapsam iyi olacak.")
- Değişim hakkında sorular (örneğin "Nasıl yapabilirim?")
- Geleceği tasarlama (örneğin "Böyle yapmayı düşünüyorum.")
- Deneme (örneğin "Yapmayı deneyeceğim.")

Değişim zamanla ve yavaş yavaş olur. Görüşmeci bu konuda acele ederse, danışanda direnç gelişmesine neden olabilir.

Değişim kararı dışarıda verilir. Danışanın, görüşmeden değişim kararı vererek çıkması beklenmemelidir. Eğer iyi bir görüşme gerçekleşmişse danışan "Güzel bir görüşme oldu", "Yeni şeyler öğrendim" gibi ifadelerle çıkar. Değişim kararı genelde daha sonra verilir.

Danışanla birlikte uçmanın keyfini çıkarmalıyız; bunun için hızlı, önden veya arkadan gitmemek, onunla birlikte hareket etmek gerekir.

Hareketlendirici Değişim Konuşması

Değişim konuşmasının da aşamaları vardır. İlk aşama "hazırlık değişim konuşması"dır. Sonraki aşamaya "hareketlendirici değişim konuşması" adı verilir. Hazırlık değişim konuşmasından daha önce bahsettik. Şimdi de hareketlendirici değişim konuşmasının bileşenlerini ele alalım.

Taahhüt-Bağlılık (Commitment)

Değişim konuşmasındaki bileşenlerin ortak noktası; değişime dair vaatte bulunmakla birlikte, değişim davranışını ortaya çıkartmamış olmalarıdır. "İstiyorum" ya da "yapabilirim" demek, "yapacağım" demek değildir. Değişmeyi neden istediğini belirtmek, bunu hayata geçirmekle aynı değildir. "Yapmalıyım" ve "yapmaya niyetliyim" söylemleri birbirinden farklıdır.

Bir duruşmada tanıktan, doğruyu söyleyeceğine dair yemin etmesi istendiğini farz edelim. Aşağıdaki cevaplarda neyin eksik olduğunu görebiliyor musunuz?

- *Söz vermek isterim.*
- *Söz verebilirim.*
- *Yapabilirsem, yardımcı olmaya çalışırım.*
- *Söz vermeliyim.*

Bunların hiçbiri tatmin edici cevap olmayacaktır. Burada eksik olan, "taahhüt ve bağlılık"tır.

Taahhüt-bağlılık nasıl algılanır? Taahhüt-bağlılık konuşmalarında sık sık, "-cek, -cak" gibi gelecek zaman mastarlarına rastlanır. İsteğin, arzulamanın bir adım ötesidir. Bir bağlanma hali içerir. Birkaç güçlü taahhüt örneği vermek gerekirse:

- *Yapacağım.*
- *Söz veriyorum.*
- *Kesinlikle yapacağım.*

- *Yapmaya hazırım.*
- *Yapmayı planlıyorum.*
- *Yemin ediyorum.*
- *Garanti ediyorum.*

Taahhüt-bağlılık durumu kendini farklı seviyelerde gösterebilir. Düşük seviyede bir taahhüt-bağlılık örneği oluşturmakla beraber, değişime açılan kapı olarak değeri hak eden ifadeler şunlar gibi olabilir:

- *Bunu bir düşüneceğim.*
- *Dikkate alacağım.*
- *Planlıyorum.*
- *Umuyorum.*
- *Deneyeceğim.*

Bunlar, cesaretlendirilmesi gereken anlamlı ifadelerdir. Aynı zamanda, değişime dair istekle birlikte bir miktar şüphe de barındırırlar. Değişim; bu sinyalleri taşıyan, zengin bir dile sahiptir.

Harekete Geçmeye Hazırlık (Activation)

İsteğin, arzulamanın bir adım ötesidir. Bir bağlanma hali içerir.

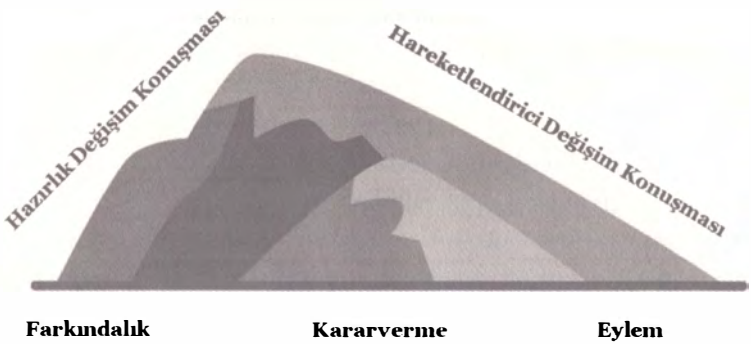
- *Yakın zamanda başlıyorum.*
- *Karar verdim artık...*
- *Artık hazırım.*

Adım Atmak (Taking Steps)

Harekete geçilen dönemdir. Değişimin ilk adımının atılmasıdır.

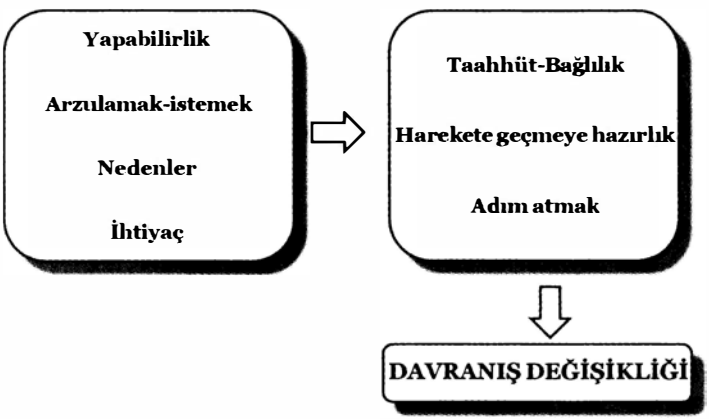
- *Bırakmak için ilaçlarımı aldım.*
- *Dün spor ayakkabı aldım, spora başlamak için.*
- *Yeni bir iş aramaya başladım.*

Değişim konuşmasının iki farklı aşamasını tepeye benzetebiliriz. Şekil 1'de motivasyonel görüşme tepesi görülmektedir. Görüşmecinin, tepenin ne tarafında bulunulduğunu değerlendirmesi önem taşır. İniş süreci birçok tehlike içerir, o nedenle yavaş hareket etmek gerekir.



Şekil 1: Motivasyonel Görüşme Tepesi

Hazırlık değişim konuşması ve hareketlendirici değişim konuşmasının sonucu, davranış değişikliğidir. Motivasyonel görüşmede hedef, davranış değişikliği oluşturmaya çalışmaktır (Şekil 2).



Şekil 2: Hazırlık ve hareketlendirici değişim konuşması

Değişim Konuşmasını Ortaya Çıkarmak

Değişim konuşmasını ortaya çıkarmak için şu yöntemler kullanılabilir:

1. Ortaya çıkarıcı sorular sormak
2. Önem ve güven-yeterlilik
3. Geleceğe bakmak
4. Karar dengesi

1. Ortaya Çıkarıcı Sorular Sormak

Ortaya çıkarıcı sorular, değişim konuşmasının bileşenlerini gün yüzüne çıkarmayı amaçlar.

Yapabilirlik (Ability)

Yapabilirlik düzeyini artırmak için şu sorular sorulabilir:

- Değişim için neler yapabileceğine inanıyorsun?
- Değişim için hangi konularda kendine güveniyorsun?
- Kilo vermeye karar verseydin, bunu nasıl yapardın?

Arzulamak - İstemek (Desire)

Arzulamayı-isteği artırmak için şunlar sorulabilir:

- Neyin değişmesini istersin?
- Birlikte çalışarak nereye varmak istersin?
- Nasıl bir yardım bekliyorsun?

Neden (Reason)

Nedeni ortaya çıkarmak için şunlar sorulabilir:

- Neden değişmek istiyorsun?
- Şimdi kötü olan ne?
- Değişmenin avantajları neler?

İhtiyaç (Need)

İhtiyaç konuşmasını ortaya çıkarmak için şu sorular sorulabilir:

- Senin için (...) ne kadar önemli?
- "Ne" değişmeli?



Şekil 3: Değişim konuşmasının bileşenlerine yönelik ortaya çıkarıcı sorular (YANİ)

2. Önemlilik ve Güven-Yeterlilik

Davranış değişikliğinin üç ana teması şunlardır:

1. Önemlilik
2. Güven-yeterlilik
3. Hazır olmak

Önemlilik, temelde "Neden?" sorusudur ve daha çok "Değer mi? Neden? Bana faydası ne? Ne fark eder? Gerçekten istiyor muyum?" sorularının yanıtlarını arar.

Güven-yeterlilik ise temelde "Nasıl, ne?" sorusudur ve "Yapabilir miyim? Nasıl yapabilirim? Ben (...) ile nasıl başa çıkacağım? Başarabilecek miyim?" sorularının yanıtlarını arar.

Hazır olmak ise temelde "Ne zaman?" sorusudur ve "Yapmak zorunda mıyım? Başka öncelikler neler?" sorularının yanıtlarını arar.

Ancak davranış değişikliğini, önemlilik ve güven-yeterlilik olarak ikiye ayırmak da yeterlidir. Hazır olmak, zaten her ikisini de içerir. Değişmek kişi için önemliyse ve bunu gerçekleştirme konusunda kendine yeterince güven duyuyorsa, değişebilir. Bunu araştırmak ve benimsemesini sağlamak için kişiden, 0 ile 10 arasında derecelendirilmiş bir skala üstünden değerlendirme yapması istenebilir.

Önce önemlilikten başlanır.

"(...) sizin için ne kadar önemli? Eğer önemliliği 0'dan 10'a kadar numaralandırılmış bir cetvel olarak düşünürsek ve 0 "hiç önemli değil", 10 ise "çok önemli" anlamına gelecek olsa, siz kendinize hangi sayıyı uygun görürsünüz?" diye sorulur. Eğer çok düşük puan verildiyse "Neden 4 değil 1?" veya "4 değil 7 olması için ne gerekir?" diye sorularak, kişi için değişimin önemi artırılır. 5 puan verilmesi durumunda ise artı ve eksiler tartışılır.

G: Paranızı hesaplı harcamak sizin için ne kadar önemli? Eğer önemliliği 0'dan 10'a kadar derecelendirilmiş bir cetvel şeklinde düşünsek ve 0 "hiç önemli değil", 10 "çok önemli" anlamına gelse, siz kendinize hangi sayıyı uygun görürsünüz?

D: 6.

G: Neden 5 değil de 6 puan verdiniz?

D: 6 dedim çünkü paramı kontrol edebildiğimde, hesapsızca harcamadığımda kendimi daha az stresli hissedeceğim. Yapmam gereken şeyin bu olduğunu hissediyorum ve bunun üzerinde çalışmam gerektiğine inanıyorum.

Güven-yeterlilik içinse:

"Eğer (...) düşünseydiniz, bunu başarmakta kendinize ne kadar güveniyorsunuz? Eğer kendinize olan güveninizi 0'dan 10'a kadar numaralandırılmış bir cetvel gibi hayal etsek ve 0 "hiç güvenmiyorum", 10 ise "çok güveniyorum" anlamına gelse, siz kendinize hangi sayıyı uygun görürsünüz?" sorularıyla başlanır. Eğer çok düşük puan verildiyse "Neden 4 değil 1" veya "4 değil 7 olması için ne gerekir?" soruları sorulur. 5 vermişse durumun artı ve eksileri tartışılır. Geçmiş deneyimleri gündeme getirilir ve kişi, değişim yönünde yüreklendirilir.

G: Paranızı hesaplı harcama konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz? Eğer kendinize olan güveninizi 0'dan 10'a kadar derecelendirilmiş bir cetvel gibi düşünsek ve 0 "hiç güvenmiyorum", 10 ise "çok güveniyorum" anlamına gelse, siz kendinize hangi sayıyı uygun görürsünüz?

D: 5.

G: Neden 3 değil de 5 puan verdiniz?

D: 5 dedim çünkü bütçe planlamayı biliyorum ve zaman zaman bazı harcamaları kısıtlayabiliyorum.

G: Peki bu 5; ne olsa 6 veya 7 olur?

D: Eşim de bütçe planlama konusunda bana destek olsa, bazı aylar harcamalarını kıssa, belki verdiğim 5 puan 6 ya da 7 olabilirdi.

Eğer önemlilik seviyesi düşük ise, bunun üzerine odaklanmak daha doğru olacaktır. Arada ciddi bir farklılık olması halinde, hangisi daha düşük ise ona eğilmelidir. İkisi eşitse, önemlilikten başlanmalıdır. Her ikisinin de çok düşük olması halindeyse; kullanılacak yöntemin doğru seçilip seçilmediği, başka alanlara eğilmenin gerekli olup olmadığı değerlendirilmelidir.

3. Geleceğe Bakmak

Davranışı değiştirmek kolay değildir. Bunun en önemli nedenlerinden biri kişinin, davranış değişikliği yaptığı takdirde karşı

karşıya kalacağı bedellerden kaçınmasıdır. Bu yüzden, davranış değişikliğinin uzun vadede getireceği yararlar bir kenara atılır.

Geleceğe bakma yöntemi kişinin, bugünkü davranışını değiştirme motivasyonunu kazanmasını amaçlar. İnsanlar davranışlarını "bir gün" değiştireceklerine inanırlar. Geleceğe bakma yöntemi vasıtasıyla bu "bir gün", bugüne çekilmeye çalışılır.

Bu amaçla aşağıdaki yöntemler kullanılabilir:

1. Her şey olduğu gibi devam ederse (statüko) ne olabileceğini sorulabilir. Örneğin:

> Değiştiğinizde neler olacağını düşünüyorsunuz?
> On yıl sonra nasıl bir hayatınız olacak?
> Eğer değişmezseniz, gelecekte neler olacağını düşünüyorsunuz?

veya

> Herhangi bir değişiklik yapmadan aynı yolda devam ettiğiniz takdirde, gelecek beş veya on yıldaki (ergenler için birkaç ay) hayatınızı hayal edin. Şimdi ise değişiklik yaptığınız takdirde gelecek beş veya on yıldaki hayatınızın nasıl olacağını hayal edin. Arada fark var mı?
>
> Aileniz ve çevrenizle gelecekteki ilişkilerinizi nasıl hayal edersiniz? Onların hayatlarına ne tür katkılarınız olsun isterdiniz?
>
> Geleceğe dair umutlarınız nelerdir?

2. Mucize sorusu denenebilir:

> İstediğiniz değişimi gerçekleştirmek konusunda yüzde yüz başarılı olsanız, hayatınızda neler değişirdi? Bundan beş yıl sonra ne olmasını isterdiniz?

3. Gereken durumlarda geçmişe dönülebilir. Halihazırdaki endişe halinden öncesi sorulabilir. Örneğin:

> O zaman nasıldı?

4. Uç durumlarda sorgulanabilir. Örneğin:

Eğer böyle devam ederseniz, başına gelebilecekler nelerdir?
Eğer değişmeyi başarabilirseniz, her şey nasıl farklı olacak?

5. Geçmişe bakmak: Bazen geçmişe bakmak yararlıdır. Örneğin:

İçmeye başlamadan önceki siz ile bugünkü siz arasında nasıl bir fark var?

Sizin için her şeyin iyi gittiği günleri hatırlayın. Neler değişti?

Son üç ayda yaşadığınız hangi olaylar sizi değişim hakkında düşünmeye teşvik etti?

Geçmişte, değişiklik yapma konusunda başarılı olmanıza ne yardımcı oldu? Bugün de benzer kaynaklar var mı, bunları belirtebilir misiniz?

Bu yöntemlerden birisi uygulandığı zaman, deneyimlerimize göre genelde şu yanıt gelir: "Bir gün değişeceğim." O zaman şu sorulabilir: "Ne zaman?" Buna verilen yanıt somut değilse (örneğin "Bir iki yıl"), hedefi netleştirme yöntemi kullanılabilir ("Bir yıl mı, iki yıl mı?"). Danışanın "İki yıl" demesi halindeyse "Niye bir değil de iki yıl?" sorusu yöneltilebilir. İşte bu noktada değişimin önündeki engeller dile getirilmeye başlanır. Örneğin "Bir değil iki yıl çünkü şu okul bitse iyi olur". Bu durumda "Niye okulun bitmesi gerekli?" diye sorduğumuzda "Stres yüzünden. Değişmek bana zor geliyor" cevabını almışsak, değişime doğru bir adım atma fırsatı gelmiştir: "Peki stres ile başa çıkmayı öğrenirsen davranışını değiştirir misin?" Genelde yanıt "evet" olur. Bundan sonra yapacağımız şey, kişinin stresi üzerinde çalışmak olmalıdır. Böylece direnç gelişmeden, değişim yönünde bir adım atılmış olacaktır.

4. Karar Dengesi

Karar Dengesi Nedir?

Karar dengesi; değişimin avantajlarının ve dezavantajlarının listesinin yapılmasıdır. Zıtlıkların keşfedildiği yerdir.

Basit karar dengesinde "bir yanda (...)" varken "öbür yanda (...)" vardır. Her iki taraf da özetlenir, danışanın vardığı sonuç dinlenir ve anlaşılmaya çalışılır.

Değişimin artı ve eksilerinin keşfi danışanın:

1. Ambivalansının her iki yanını da aynı anda görmesine
2. Görüşmecinin, onun ambivalansının sadece artılarıyla değil her iki tarafıyla da ilgilendiğini fark etmesine
3. Ambivalansının her iki tarafı hakkında da daha derinlemesine düşünüp bunu ifade edebilmesine yardımcı olur.

Fayda ve bedellerle ilgili bilgi toplarken, danışandan daha ayrıntılı cevaplar istenmelidir. Örneğin "sigara içmekle ilgili o kadar da iyi olmayan şeyler" hakkında bir soruya cevap verirken danışan, sağlığı konusunda endişelendiğini söylerse; ne gibi kaygıları olduğu ona daha net sorumalıdır.

Karar dengesi çalışması yapmak görüşmeci için iyi bir deneyimdir. Yansıtmayı, danışan odaklı olmayı ve yargısız dinlemeyi öğrenir. Öte yandan danışanın durumu hakkında kolayca geniş ölçekte bir bilgi almasına da yardımcı olur. Danışanın değişim çerçevesinde yaşadığı tüm ambivalans halleri, kaygıları ortaya çıkar.

Karar dengesi çalışması birçok davranış üzerinde uygulanabilir; "İlaçlarınızı almakla ilgili iyi şeyler/o kadar iyi olmayan şeyler" gibi.

Sonuç olarak, özet sunmak danışanın ambivalansının her iki tarafını da aydınlatmak bakımından önem taşır. Görüşmeci "Stresinizi azaltıp moralinizi düzelttiği için sigarayı bir yandan seviyorsunuz, diğer yandan ise size stres veriyor çünkü sabahları öksürdüğünüz, buna çok para harcadığınız ve çocuklarınıza kötü

örnek olduğunuz için endişeleniyorsunuz. Oldukça zor bir durum olmalı; bu konuda ne düşünüyorsunuz?" veya "Bu durumla ilgili ne yapmak istiyorsunuz?" diye sorabilir.

Özetlemeyi; empatik bir ifade ve danışanın bundan sonrasında kendini görmek istediği konuma ilişkin bir soru dizisiyle tamamlamak önemlidir ("Zor bir durum olmalı..."). "İyi ve o kadar da iyi olmayan yanları" keşfetmek sadece bilgi toplamak için kullanılmalıdır çünkü olgunlaşmamış bir sorun çözümü girişimi, danışanda direnç yaratabilir.

Davranışın "İyi" ve "O Kadar da İyi Olmayan" Yanlarını Sorgulamak

Görüşmeci, hedef davranışla ilgili "iyi olan" ve "o kadar da iyi olmayan" hususlara dair sorgulama yapmalıdır. Örneğin "Sigara içmenin o kadar da iyi olmayan yanları nelerdir?" diye sorulmalıdır.

"Artılar ve eksiler" ya da "iyi ve kötü yanlar" değil; "iyi ve o kadar iyi olmayan yanlar" sorulmalıdır çünkü görüşmeci tarafsız kalmalıdır. Örneğin "sigara içmenin kötü yanlarını" sorgularsak, danışandan "Aslında sigara içmeyi çok seviyorum" gibi bir yanıt alabiliriz. Direnç gelişmemesi için buna dikkat edilmelidir.

Sorulara söz konusu davranışın iyi yanlarını sorarak başlanması danışanlar için genellikle şaşırtıcı olur çünkü görüşmeciden beklenen, kişiyi sağlıklı davranışa yöneltmesidir; sağlıksız davranışın sürdürülmesine neden olan koşullar nerdeyse hiçbir zaman sorulmaz. Bu şekilde başlamak, danışanla ilişkide olumlu yönde bir destek sağlar.

Birkaç cevaptan sonra görüşmeci "Peki, diğer yanda ne var? Sigara içmenin o kadar iyi olmayan tarafları nelerdir?" diye sorabilir. "O kadar iyi olmayan" sorusu, "kötü olan" sorusundan daha az yük içerir.

Karar dengesine; olumsuz da olsa davranışın avantajlı yanlarını sorarak başlamanın diğer bir yararı ise danışanın, o davranışın iyi olmayan yönlerini kendiliğinden söylemeye başlamasıdır. Örneğin

zarar gördüğü bir ilişkiyi sürdüren, terk edemeyen kişiye diğerinin kötü yanlarını sorduğumuzda yanıt genelde "Ama onu seviyorum..." diye biter. Halbuki "Peki onun iyi yanları neler?" diye sorsak "İyi yanları, hımmm, aslında hiç iyi yanı yok" gibi bir yanıt alma olasılığımız daha yüksektir.

İyi yanlardan başlamak bazen zor olur. Örneğin eroin kullanan bir kişiye "Eroinin iyi yanları nedir?" diye sormak zordur. Ancak kişi eroini bırakma konusunda ambivalans yaşıyorsa, o zaman bu başlangıç işe yarar; bu soruyla birlikte, eroinin kötü yanlarını o bize kendiliğinden anlatır.

İyi yanları sorarak başlamanın bir diğer yararı ise diyaloğu, "o kadar iyi olmayan yanları" yani davranışın kötü sonuçlarını konuşarak bitirebilmektir. İyi olmayan yanlar ile başlamamız halinde konuşma, davranışın iyi yanları ile bitecektir. Halbuki bizim istediğimiz, davranışlarının olumsuz yanlarını kişinin kendisinin görmesi ve değişime yönelmesidir.

İkili Karar Dengesi

Basit karar dengesinden biraz daha karmaşık ama daha yararlı olan, "ikili karar dengesi" adı verilen farklı bir yöntem daha vardır. "Ambivalans haçı" da denen bu yaklaşımda şimdiki durumun ve değişimin yararları ile zararları tartışılır.

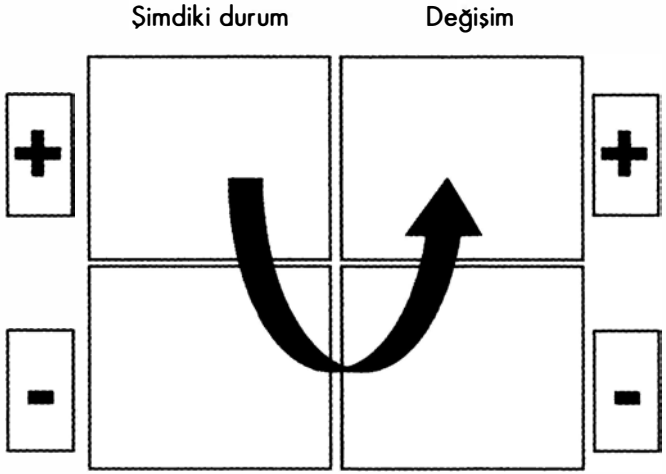
Bu amaç doğrultusunda öncelikle şimdiki durumun iyi yanlarından başlanır (bkz. Şekil 4). Şimdiki durumla kastedilen, mevcut davranıştır. Örneğin diyet yapmamak, sigara kullanmaya devam etmek, ilaçlarını içmemek gibi tutumları konusunda danışanın birkaç yanıt vermesi beklenir. Bu amaçla tekrar tekrar, "başka" ifadesiyle başlayan sorular sorulması gerekir.

Daha sonraysa şimdiki durumun "o kadar iyi olmayan yanları" sorulur. Aynı şekilde, danışandan birkaç yanıt almak için ısrarcı olunmalıdır.

Bu aşama da tamamlandıktan sonra, değişimin olası iyi olmayan yanları sorulur. Burada, davranışın değişmesi halinde bunun kişinin yaşamına ne gibi olumsuz etkileri olabileceği tartışılır.

Örneğin diyet yapmaya başlamanın ne gibi olumsuz yanları olabileceği sorulabilir. Ardından değişimin getireceği olumlu durumlar tartışılır (diyet yapmanın iyi yanları gibi).

Karar dengesi sorgulanırken, yukarıda belirtilen ve Şekil 4'te gösterilen sıra izlenmelidir. Aksi halde, istenilen sonuç elde edilemeyebilir. Örneğin diyalog değişimin olumsuz yanları ile biterse, danışanın aklında kalacak kısım bu olacaktır.



Şekil 4

İkili karar dengesinin dört gözü de tamamlandıktan sonra özetleme yapılmalıdır. Özetlemede yine sıralamaya dikkat etmek gerekir. Ancak bu sefer izlenecek sıra farklı olacaktır. Önce şimdiki durumun iyi yanları ve değişimin olumsuz yanları, daha sonra şimdiki durumun o kadar iyi olmayan yanları ile değişimin iyi yanları belirtilmelidir.

Şimdiki durumun iyi yanları ile değişimin olumsuz yanları benzerlik gösterir ve mevcut durumu korumaya hizmet eder. Şimdiki durumun o kadar iyi olmayan yanları ile değişimin iyi yanları ise değişimin desteklendiği bölümlerdir.

Özetleme şu örnekteki gibi yapılmalıdır:

Doğru anladıysam, diyet yapmadığınız zaman hayatın daha güzel olduğunu ve diyete başladığınızda kendinizi mutsuz hissedeceğinizi; diyet yapmadığınız zaman sağlığınızın bozulduğunu ve diyet yaparsanız güzel görüneceğinizi düşüyorsunuz.

Özetlemelerde "ama" sözcüğünün kullanılmayacağını akılda tutmak gerekir.

Aşağıdaki tabloda sigara içmek ve bırakmakla ilgili ikili karar dengesi ifadeleri yer almaktadır.

Sigaraya devam etmek (şimdiki durum)		Sigarayı bırakmak (değişim)	
İyi yanlar	İyi olmayan yanlar	İyi olmayan yanlar	İyi yanlar
Stresi azaltması	Sağlık konusundaki endişeler	Stres	Sabahları daha az öksürmek
"En iyi arkadaş" olması	Koku	Kilo almak	Daha çok enerji
Arkadaşlarla paylaşmaktan hoşlanma	Hiçbir yerde sigara içememek	Tek zevki kaybetmek	Daha çok para
	Sosyal damgalanma	Geri çekilme semptomları	Çocuklara daha iyi örnek olma
	Kırışıklar		
	Nefes tıkanması		

Bir de üçlü karar dengesi vardır. Bunda şimdiki durumun iyi olan ve olmayan yanları, değişimin iyi olan ve olmayan yanları ile değişimin olmadığı durumun iyi olan ve olmayan yanları tartışılır. Bu durumların artı ve eksileri özetlenir.

Değişim Konuşmasını Yanıtlamak

Değişim konuşmasını ortaya çıkarmak kadar, duyduktan sonra buna verilecek yanıt da önemlidir. Doğru yanıtlar, değişim konuşmasının sürekliliğini sağlayacaktır.

Motivasyonel görüşmede değişim konuşmasını yanıtlarken temel teknikler yani OARS kullanılır:

- Açık uçlu sorular
- Yansıtmalı dinleme
- Destekleme
- Özetleme

Buna örnek olarak şöyle bir diyalog verilebilir:

D: Evden taşınmak için, annemin ameliyat olmasını beklemek daha iyi bir seçenek olabilir.

G: Annenizin taşınmanızdan nasıl etkileneceği sizin için önemli.

D: Evet. Onun hayatını mahvetmek istemiyorum. Babam zaten yeterince kötü şeyler yaşatıyor, en azından hastalığı atlatacağı dönemde ben yanında olayım.

G: Babanız, annenize ne gibi kötü şeyler yaşatıyor?

D: Daha önce de anlatmıştım, çok ciddi bir öfke kontrol problemi var, işler istediği gibi gitmediğinde çıkıştığı kişi hep annem oluyor. Yemeğin tuzu eksik olsa anneme çatıyor, onun da bir insan olduğunun, kırılabileceğinin farkında değil, umursamıyor annemi.

G:Babanızın annenize bu şekilde davranmasına şahit olmak sizi üzüyor olmalı.

D: Çok üzüyor, ona fiziksel şiddet uygulamasından da korkuyorum. O yüzden hasta haldeyken onu babamla yalnız bırakmak istemiyorum.

G: Bu nedenle taşınmayı ameliyat sonrasına planladınız.

D: Evet.

Değişim konuşmasının duyulması, motivasyonun oluşmaya başladığının habercisidir. Yavaş gitmeye, acele etmemeye özen gösterilmelidir. Ambivalans durumu her an ters yöne dönebilir.

Özellik bakımından birbirinden farklı değişim konuşmalarına farklı tekniklerle yanıt vermeye ilişkin şu gibi örnekler verilebilir:

Bu durumdan çok sıkıldım.
Bu konuda neler yapmayı planlıyorsunuz? (açık uçlu soru)

Spora başlamak için gidip spor ayakkabısı aldım.
Çok iyi fikir! (destekleme)

Artık değişmem lazım, şart oldu.
Değişmeniz gerektiğini düşünüyorsunuz... (yansıtmalı dinleme)

Burada iyi kazanıyorum ama daha iyi bir işe sahip olmak istiyorum.
Doğru anladıysam, bu işyerinde iyi para kazanıyorsunuz ve daha iyi bir işe sahip olmak istiyorsunuz. (özetlemek)

Dirençle Başa Çıkmak

Dirençle çalışmak, motivasyonel görüşmenin temel görevlerinden biridir. Direnç, değişim konuşmasının tersidir. Bu nedenle, motivasyonel görüşme literatüründe "sürdürücü konuşma" (sustain talk) olarak da adlandırılır.

Motivasyonel görüşme yaklaşımına göre direnç, danışandan değil görüşmeciden kaynaklanır. Dirençli danışan yoktur, direnç geliştirilen danışan vardır. Görüşmecinin "Ben ne yaptım da danışanım direnç geliştirdi?" diye düşünmesi gerekir. Böylece görüşmeci, görüşme tekniğini geliştirir.

Görüşmecinin, dirençle ilgili daima aklında tutması gereken hususlar şunlardır:

- Direnç en doğal insani reflekslerden biridir.
- Değişim zordur, direnç göstermek kolaydır.
- Danışan "direnç oyununu" defalarca oynamıştır, bu nedenle görüşmeci kendisinden beklenen oyunu oynamamalıdır.
- Görüşmeci direncin, kendi kullandığı yöntemlerden kaynaklandığı düşünmelidir.

Danışanla tartışmak hiçbir şey kazandırmaz; dolayısıyla bundan kaçınmak önemlidir. Tartışmak, aslında ikna etmeye çalışmaktır. Görüşmeci, enerjisini tartışmakla harcamamalıdır.

Direnç, terapötik ilişkide olumsuz bir durum değil kaldıraç olarak değerlendirilir. Danışandan değil görüşmeciden kaynaklanan bir sorun olarak ele alınır. Bu konu, bölüm içinde yer alan Dirençle Başa Çıkma Yöntemleri başlığı altında daha geniş kapsamlı biçimde incelenecektir.

Görüşmede Direncin Göstergeleri

Görüşmede direncin göstergeleri şunlardır:

- Tartışmaya girme
- Görüşmeyi kesme
- İnkâr etme
- Aldırmama

a. Tartışmaya Girme

Görüşmecinin doğruluğu, uzmanlığı veya güvenirliği konusunda danışan bir mücadeleye girişir. Görüşmecinin söylediklerinin güvenirliğine dosdoğru meydan okur ya da kişisel otoritesi ve uzmanlığını sorgulayarak onun değerini düşürmeye çalışır. Danışan, görüşmeciye olan düşmanca hislerini doğrudan gösterebilir.

b. Görüşmeyi Kesme

Danışan sürekli görüşmecinin sözünü keser, onunla aynı anda konuşur (Örneğin "Tamam yeter, ne dediğinizi anladım!").

c. İnkâr Etme

Danışan sorunları kabul etme, işbirliği yapma, sorumluluk alma veya öğütleri dinleme konusunda isteksizdir. Yaşadığı sorunlar hakkında sürekli diğer insanları suçlar. Görüşmecinin önerilerini kabul etmez ve başka alternatif de üretmez. Bu, tipik şekilde "Evet, ama..." kalıbıyla ortaya çıkar.

Önerinin neden hayata geçirilemez olduğuna yönelik savlar ileri sürer, davranışlarına sürekli mazeretler bulur, görüşmecinin olası riskleri abarttığını düşünür. Cezai yaptırımla karşılaşmayacağından emin olmak için haklarının ve hiçbir tehlikede olmadığının güvencesini talep eder (örneğin içme konusunda). Kendisi veya diğerleri hakkında konuşurken kötümser, yıkıcı ve negativist tonda konuşur, bilgi ya da öneri verilirken dinlemez, değişmeye karşı isteksizdir.

d. Aldırmama

Danışanın görüşmeciye aldırmamasını ifade eder. Görüşmeye dikkatini vermez, verdiği yanıtlar görüşmecinin sorularının karşılığı değildir ya da herhangi bir sözlü yanıt vermeyebilir, konuyu farklı alanlara çekmeye çalışır.

Bu belirtiler görüldüğünde görüşmecinin, kendine şu soruları sorması gerekir:

- *Benim danışmanlık stilim danışanın değişime hazır olma aşamalarına uyuyor mu? Onu, hazır olmadığı bir değişim aşamasına mı zorluyorum?*
- *Danışanın duygularının ve kaygılarının farkında değil miyim?*
- *Onun tedavi olma kararını verme konusundaki özerk seçimini engelliyor muyum?*
- *Bir uzman gibi, ona ne yapması gerektiğini mi söylüyorum?*

Direnç Karşısında Yeni Bir Bakış Açısı Geliştirmek Gerekir

Eğer kişiyle tartışılmayacaksa, o zaman nasıl bir yöntem uygulanacaktır? Görüşmeci edilgen kalmamalı, sürece ivme kazandırmalıdır. Motivasyonel görüşme bir savaş değildir; kazananı veya kaybedeni yoktur.

Görüşmeciye düşen, danışana değişim yönünde yeni bir ivme kazandırmaktır. Burada kastedilen, algılamadaki değişikliktir. Görüşmeci yeni hedefler veya bakışlar getirmez; danışan yeni bilgileri kabul etmeye ve yeni bakış açılarını görmeye davet edilir.

Görüşmeci tüm çözümleri bilmek zorunda değildir. Eğer bu şekilde bir yaklaşım söz konusu olursa danışanın cevabı "Evet, ama" şeklinde olacaktır. Danışan, kendi sorunlarını çözebilme konusunda belli kapasiteye sahip bir kişi olarak ele alınmalıdır. Dirençle çalışırken danışanın aktif şekilde, sorunların çözüm sürecine katılmasını sağlamak gerekir.

Özetleyecek olursak:

- Direnç bir ivme, bir avantaj olarak kullanılabilir.
- Algılar değiştirilebilir.
- Yeni bakış açıları sunulur fakat zorla kabul ettirilmeye çalışılmaz.
- Sorunların çözümünün bulunması konusunda, danışanın kendisi değerli bir kaynak teşkil eder.

Unutulmaması gereken bir diğer nokta da direncin her koşulda aşılamayacağıdır; bu tür bir durumda, zorlamak gereksizdir. Dirençle karşılaşıldığında görüşmeci, danışanın mevcut sorunla ilgili konuşmaktan neden kaçındığını düşünmelidir. Değişimin onun kendi kararı olup olmadığı tekrar değerlendirilmelidir.

Dirençle Başa Çıkma Yöntemleri

Dirençle başa çıkmanın ilk yolu, ortaya çıktığında farkına varmaktır. Eğer görüşmeci bunun farkına varmazsa, süreçteki kontrolü elden gidecektir.

Direnç ile karşılaşıldığında yapılabilecekler şu şekilde özetlenebilir:

- Danışanın, mevcut sorunla ilgili konuşmaktan neden kaçındığını düşünmek.
- Değişimin onun kendi kararı olup olmadığını değerlendirmek.
- Değişim yerine ilişki kurmayı öncelemek.
- Öncelikle danışan için önemli olan konular üzerine konuşmak.

Dirence yanıt vermenin en basit yolu, direnç göstermemektir. Uyuşmazlık yaratan duygu veya algısının kabul edilmesi direnç gösteren kişiyi, içinde bulunduğu bu durumun çok daha ötesini araştırmaya sevk eder. Amacının bir anlamda çözümsüzlük olduğunun farkına varmasını sağlayarak, kendisiyle baş başa bırakılır.

Yansıtmalı Dinleme Yapmak

Yansıtmalı dinleme yöntemlerini kullanmak etkili bir başa çıkma yoludur. Yansıtmalı dinleme direncin ortaya çıkmasını önlediği gibi, bunun çözülmesine de yardımcı olur. Direnç ifadesi ve yansıtmalı dinlemeye şöyle bir örnek verilebilir:

D: Uğraşıp duruyorum, benim üstüme gelmesinler!
G: Değişmek için büyük mücadele veriyorsunuz...

Çatışan düşüncelere sahip biriyle değişim hakkında konuşulurken yüksek ihtimalle, mevcut durumu muhafaza edebilmek adına gösterilen dirence ilişkin bazı ifadeler de duyulacaktır. Düzeltme

refleksimiz bunu çürütmek, kişiyi değişime ikna etmek isteyecektir. Ancak bu durum direncin artma eğilimine girmesine yol açar. Değişim hakkında birbirinden zıt düşüncelere sahip biri yargılanmadan dinlendiğinde, genelde direnci bırakır. Direnç göstermeye devam etse dahi, yargılamadan ve yansıtmalı dinleme kullanarak dinlediğimizde mevcut çatışmanın temelini daha iyi anlayabiliriz.

Empatik Cümleler Kurmak

Empatik cümleler kurmak da direnç ile etkili bir başa çıkma yolu oluşturur. Danışanı anladığımızı göstermek, direncin gücünü azaltacaktır. Direnç çoğunlukla danışanın anlaşılamama hissinden doğar. Yansıtmalı dinleme bu noktada etkili bir araç olarak kullanılabilir.

Odağı Değiştirmek

Bir başka yaklaşım, danışanın ilgisini bir başka yöne çekmektir. Böylece tırmanıp engelin üzerinden atlamak yerine çevresinden dolaşılır. Görüşmeyi çekmeye çalıştığı yerde durup tartışmak yerine onu orada bırakıp uzaklaşılır. Böylece kontrol yine görüşmecinin eline geçmiştir.

Değişim Yerine İlişki Kurmayı Öncelemek

Dirençle karşılaşıldığında akla getirilmesi gereken, aslında terapötik ilişkinin bozulduğudur. Bu nedenle değişim konusu üzerinde durmaktan vazgeçilmeli ve ilişki tekrar kurulmaya çalışılmalıdır.

Öncelikle Onun İçin Önemli Olanları Konuşmak

Eğer kişi değişime direnç gösteriyorsa, onun açısından daha önemli konuların var olduğu göz önüne alınmalı ve bunlar üzerinde durulmaya çalışılmalıdır.

Kişisel Tercih ve Kontrolü Vurgulamak

Kişi, seçme özgürlüğünün kısıtlandığını hissettiği zaman özgürlüğünü koruma çabası içine girer. "Hiç kimse bana ne yapacağımı söyleyemez!" Bunun en iyi çözümü kişiyi, ne yapacağına karar verenin kendisi olduğuna ikna etmektir. Örneğin:

> Benim verdiğim bu bilgi ile ne yapacağınız tamamen size bağlı; kimse size rağmen sizin içme şeklinizi değiştiremez ya da sizi buna zorlayamaz. Eğer bir karar verecekseniz buna gerçekten siz karar vermelisiniz. Ben sizin yerinize karar veremem ve istesem de sizi değiştiremem. Eğer değişmemeye karar verdiyseniz o zaman değişmezsiniz, değişmek istiyorsanız da değişebilirsiniz. Bu tamamen sizin seçiminiz.

Geleceğe Bakmak

Her şey olduğu gibi devam ederse (statüko) ne olabileceği sorulur:

> "On yıl sonra nasıl bir hayatınız olacak?"
> "Eğer değişmezseniz, gelecekte neler olacağını düşünüyorsunuz?"

Yan Yana Yürümek (Terapötik Paradoks)

Bu büyük risk içeren bir yöntemdir, bu nedenle ancak diğer yollar denenip başarısız olunduğunda başvurulmalıdır. Danışanın direncinin aşılamaması halinde ona; eskisi gibi davranması, değişmeden devam etmesi söylenir. Bu, sakin ve gerçekçi bir tonda yapılır; görüşmecinin amacı danışanı tartışmaya çekmek değildir. Örneğin:

> Anladığım kadarıyla hazır değilsiniz. Bu durumda aynı şekilde devam edin, daha sonra tekrar görüşüp konuşuruz.

Planlama-Sürdürme

Planlama ve Sürdürme Dönemini Anlamak

Planlama, değişim konuşmasını sürdürmeyi ve sürekli hale getirmeyi hedefler; değişim konuşmasının duyulmasıyla başlar. Bu konuşmanın gerçekleşmesi, planlama-sürdürme dönemine geçme zamanının geldiğini gösterir.

Değişim planını geliştirmenin beş yöntemi vardır:

1. Planlamayı başlatmak ve etkin tavsiye vermek
2. Hedefleri netleştirmek
3. Seçenekleri oluşturmak
4. Engelleri kaldırmak
5. Bir planda karar kılmak

Bu Dönemin Tehlikeleri

Bu dönemde görüşmeciyi bekleyen tehlikeler şunlardır:

Ambivalansı Küçümsemek

Ambivalans güçlü bir duygudur; çözüldü derken geri gelebilir. Bu nedenle küçümsenmemeli, tekrar ortaya çıkmaması için motivasyonel yaklaşımlar sürdürülmelidir.

Hızlı Gitmek

Bu aşamada da yavaş gitmek gerekir. Genelde görüşmeci şu hataya düşer: "Değişime hazırsın, işte ihtiyacın olanlar: (...)". Ancak bu durumda danışandan şu şekilde bir yanıt gelebilir: "Evet ama bu bende işe yaramaz..." Bu durumda başa dönülür.

Yetersiz Yönlendirme

Bu aşamada yönlendirme yapmak gerekir; artık yansıtmalı dinleme zamanı değildir. Örneğin, yansıtmalı dinleme içeren şöyle bir diyalog yanlış olacaktır:

D: Hangi yoldan gideyim?
G: Bundan sonra ne yapacağın konusunda kaygılanıyorsunuz.

Bu aşamada etkin tavsiye kullanılabilir.

Değişim Taahhüdünü ve Bağlılığı Güçlendirmek

Taahhüt ifadeleri gelecekteki davranışa ilişkin bir anlaşma, niyet veya vaat içerir. Bu, doğrudan doğruya bir taahhüt fiiliyle ya da dolaylı olarak ifade edilebilir.

Taahhüdün gücünü ölçmek, kişinin değişimi sağlama ve sürdürme konusunda ne kadar kararlı olduğunun belirlenmesidir. Doğrudan sözel taahhüdü ölçmenin birçok biçimi vardır. Taahhüdün gücü, aşağıdaki tabloda yer alan sözel ifadeleri içerir. Sağdan sola doğru taahhüdün gücü artmaktadır. 1 numaralı

sütun daha ziyade değişim konuşmasıdır; niyet ifadesini gösterir. *5* numaralı sütuna doğru kayıldıkça kararlılık artmaktadır.

Değişim konuşması ve taahhüt ifadeleri

5	4	3	2	1
Garanti ediyorum Yapacağım Söz veriyorum Vaat ediyorum Temin ederim ki Kendimi adıyorum Biliyorum	Kendimi bu işe verdim Taahhüt ediyorum Kabul ediyorum Hazırlanıyorum Niyetliyim Hazırım	İple çekiyorum Razıyım Planlıyorum Çözümlüyorum Bekliyorum Hakkını veriyorum Niyetimi açıklıyorum	İstiyorum Destekliyorum İnanıyorum Kabul ediyorum Gönüllüyüm Amaçlıyorum Öneriyorum Yatkınım Umuyorum Tahmin ediyorum	Görüyorum ki Tahmin ediyorum Öngörüyorum İddia ediyorum Umuyorum Deneyeceğim Sanırım yapacağım Umuyorum ki yapacağım Yapacağımı hayal edebiliyorum Tasarlıyorum Düşüneceğim

Planlamayı Başlatmak

Önce bir değerlendirme yapmak yararlı olacaktır. Sorun ve değişim konusunda gelinen noktayı özetlemek gereklidir. "Neredeydik, nereye geldik?" sorusunun yanıtı araştırılır.

Sonrasında sorulabilecek anahtar sorular da şunlardır:

- Ne yapmayı düşünüyorsun?
- Bundan sonraki adımın ne olacak?
- Neler yapabilirsin?

Uygun bir şekilde bilgi ve tavsiye verilmelidir.

Etkin Tavsiyenin Yöntemleri

Değişimi sürdüren etkenlerden biri de etkin tavsiye yönteminin kullanılmasıdır. Yalnızca tavsiyede bulunmak çoğu durumda yeterli olmaz. Ancak net bir tavsiyenin önemi de hafife alınmamalıdır. Örneğin alkolle ilişkili bir hastalık veya yaralanma nedeniyle acil servise başvuruda verilen açık tavsiyelerin, alkol tedavisine başvurma oranlarını artırdığı bilinmektedir.

Tavsiyede bulunmadan önce gerçekleştirilmesi gereken önemli aşamalar şunlardır:

- Danışanla ilişki ve empati kurmak.
- Değişim önerisini tarafsız bir şekilde sunmak.
- Danışanın özerkliğini desteklemek.

Motivasyonel görüşmenin ilk aşamasında ve değişim konuşması gerçekleşmeden tavsiye verilmez; aksi halde bu, direnç gelişmesine neden olabilir.

Değişim konuşmasını duyulduğu zaman tavsiye verilebilir. Ancak yine de direnç gelişmesini önlemek için, kullanılacak yöntem dikkatle seçilmelidir. Buna "etkin tavsiye" adını verdik. Gerek bilgi gerekse tavsiye verirken buna benzer bir yöntem kullanılmalıdır.

1-Tavsiye Vermeden Önce İzin Alınmalıdır.

Tavsiye veya bilgi vermeden önce izin istemek, direnç gelişmesini önler.

> *İsterseniz size bu konu hakkında bilgi verebilirim.*
> *Bu konuda size bir şey önermemi ister misiniz?*

2- Tavsiye, Üçüncü Şahıs Anlatımı Kullanılarak Verilmelidir.

Üçüncü şahıs kipi kullanarak tavsiye vermek yararlıyken, bunu ikinci şahıs üzerinden yapmak doğru değildir. Örneğin "Alkol-

madde kullanımı size zarar verir. Bedensel ve ruhsal sorunlar yaşarsınız" yerine, tavsiye şu şekilde verilmelidir:

> *Alkol-madde kullanımının ciddi sorunlara yol açabileceği araştırmalarda gösterilmiştir. Bunlar arasında bedensel sorunlar olduğu gibi ruhsal hastalıklar da sayılabilir. Bu nedenle alkol-madde kullanımını kesmenin kişi için gerekli olduğu bilinmektedir.*

Bilgi verirken de aynı yöntem kullanılmalıdır; "Bazı insanlarda ..." gibi. Direnci azaltmak için, "Sigara sizde (...) yapar" benzeri cümlelerden kaçınılmalıdır.

3-Sorumluluk, Kişinin Kendisine Verilmelidir.

Tavsiyenin sonunda sorumluluğu kişinin kendisine vermek gerekir. Böylece tavsiyeye karşı direnç geliştirmesi de önlenmiş olunur.

> *Durum böyle ama tabii bu sizin hayatınız, kararı siz vereceksiniz...*

4-Kişinin Fikri Sorulmalıdır.

En son, kişinin fikri sorulur:

> *Evet, bu konuda ne düşünüyorsunuz?*

Tavsiye vermeye nadiren başvurulmalı ve içerdiği mesajlar uzun uzadıya anlatılmamalıdır; mesaj verilip geçilmelidir. Danışanın soru sorması durumunda sınırlı düzeyde yönlendirme yapılmalıdır.

Hedefleri Netleştirmek

Danışanın yeni, gerçekçi ve somut hedefler koymasına yardımcı olunmalıdır; hedefleri havada kalmamalıdır. Kişinin açık ve net hedefler belirlemesini sağlamak gerekir, bu onun değişimini kolaylaştırır.

"Hangi hedefe ne zaman ulaşılacak, bu nasıl gerçekleştirilecek, A-B-C planları ne?", "Ne zaman bırakacak?" ya da "Ne kadar azaltacak" gibi soruların yanıtları bulunmalıdır. Burada önemli olan, hedeflerin gerçekçi ve uygulanabilir olmasıdır.

İnsanların birçok hedefi vardır, bunların bir kısmı hayal düzeyindedir. Danışanla birlikte somut hedefler belirlenmeli ve bunlar netleştirilmelidir.

Örneğin:

> *Üniversiteye gideceğini söylüyorsun. Bu hedefe ulaşmak için neler yapacaksın? Ne kadar ders çalışman gerekiyor? Ders çalışamazsan planın ne? Dershane gerekli mi?*

Değişim Seçeneklerini Oluşturmak

Farklı seçeneklerinin olması insanları rahatlatır. Bu nedenle onlara çeşitli seçenekler sunmak yararlıdır; insanlara kontrolün kendilerinde olduğu hissini verir.

Çok az insan ne yapacağının söylenmesinden veya belli bir davranışı ifa etmeye zorlanmaktan hoşlanır. Kişi, özgürlüğünün kısıtlandığını veya tehdit altında olduğunu algılarsa direnç geliştirebilir.

Kişi, davranışını özgürce seçebildiğini hissettiği ve bunun altında dıştan gelen bir etki veya zorlama olmadığını algıladığı zaman motivasyonu artar. Danışanının değişim yönündeki motivasyonunu artırmak isteyen bir görüşmeci, onun kişisel seçimlerinde kendini özgür hissetmesine ve bunun sorumluluğunu kesin biçimde almasına yardım etmelidir. Örneğin ona çeşitli tedavi seçenekleri sunabilir ve bunların arasından kendi seçimini yapması yönünde onu cesaretlendirebilir. Bu yöntem kişinin direncini ve tedaviyi

bırakma olasılığını azaltır. Aynı şekilde bu yaklaşım tedavi hedeflerine de uygulanabilir ve kişiden, sunulan seçeneklerden kendisine uygun olan birini seçmesi istenir:

> *Bunlar farklı insanların oluşturdukları fikirler, size hangisi uygun?*

Bir Planda Karar Kılmak

Danışan değişimden daha çok bahsetmeye, değişimin ne zaman ve nasıl olacağı ile ilgili ifadelerde bulunmaya başladığında değişim planı yapma zamanı gelmiş demektir. Planlama aşaması, danışanın değişim taahhüdünü güçlendirmeyi ve spesifik bir aksiyon planı yapmayı içerir.

Değişim planı bir tedavi planlaması değildir, bu ayrımın farkına iyi varmak gerekir. Danışanın, bu plan dahilindeki hedeflerini (mümkünse kendi kelimeleriyle) spesifik olarak tanımlaması beklenir. Bu hedefler mümkün mertebe gerçekçi ve ulaşılabilir olmalıdır.

Değişim Planını Özetlemek

Planda yer alacak hedefler belirlendikten sonra ana noktalar danışana yansıtılmalıdır. Örneğin:

> *Planınız, kendi evinize taşınmak ve böylece ailenizle yaşadığınız problemleri sona erdirmek.*
>
> *Kaçırdığım bir nokta var mı?*

Hareketlendirici Konuşmayı Sürdürme

Danışanlar, değişim planı dahilinde spesifik hedefler belirleme konusunda bazen zorlanabilirler. Böyle bir durumda görüşme-

cinin, hedefleri netleştirmesi için danışana bazı sorular sorması gerekir:

Deneyecek misiniz?
Yapacağınız şey bu mu olacak?
Bu konuda atacağınız ilk adım ne olacak?

Sorun Çözme

Hedef belirlerken, danışanın karşılaşmaktan endişe ettiği durumlar ve engeller araştırılmalıdır:

Bunu başarmanızda engel oluşturabilecek şeyler neler?
Bunun karşınıza bir engel olarak çıkacağını düşünüyor musunuz?

Bu tür sorular sorarken; cevap ve çözümlerle gelmesi beklenen kişi danışandır, görüşmeci değil.

Değişim planı oluşturulurken aşağıdaki örnekten faydalanılabilir. Bu plan mutlaka danışanla birlikte doldurulmalıdır.

DEĞİŞİM PLANI
Gerçekleştirmek istediğim değişiklikler: 1. 2. 3.
Bu değişiklikleri gerçekleştirmek için hedeflerim: Aksiyon almazsam karşılaşacağım sonuçlar: Motivasyon kaynaklarım:

Hedeflerimeulaşmakiçinyapmayıplanladıklarım(Herbiraksiyonunuziçin net tarih belirleyin):

1. .../..../ tarihine kadar yapacağım.
2. .../..../ tarihine kadaryapacağım.
3. .../..../ tarihine kadar yapacağım.

Gerçekleştirmek istediğim değişiklikler için atacağım ilk adımlar:

1.
2.
3.

Planımı etkileyebilecek bazı faktörler (Neler ters gidebilir?):

1.
2.
3.

Planımı gerçekleştirirken bana yardım edebilecek kişiler:

1.
2.
3.

Planım işe yararsa hayatımda gerçekleşebilecekler:

1.
2.
3.

Motivasyonel Görüşme Örneği

Motivasyonel görüşme, bu bölüme kadar anlatılan tüm tekniklerin kullanımını gerektiren bir yaklaşımdır. Takip edilmesi gereken standart bir prosedürü yoktur, vaka bazlı ilerlenmelidir. Bu bölümde, buraya dek anlatılan tekniklerin kullanıldığı bir motivasyonel görüşme örneği bulacaksınız.

Örnekte görüşülen danışan yirmi sekiz yaşında, depresif özellikler gösteren bir kadındır. Birtakım sorunlardan mustarip olduğunu kabul edip etmeme konusunda ambivalans yaşamaktadır. Bu zamana kadar psikolojik desteğe hiç başvurmamıştır. Uykusuzluk, halsizlik ve eskiden severek yaptığı şeylerden artık zevk alamama gibi belirtilerde bir psikiyatriste gitmiş ve onun tarafından, örnekteki danışmana yönlendirilmiştir.

G: Hoş geldiniz, buyurun oturun lütfen. Doktorunuz kısaca şikâyetlerinizden bahsederek sizi yönlendirdi, psikolojik destek almanızın iyi olabileceğini düşündüğünü söyledi. Ben kendisiyle birlikte çalışan bir psikoloğum ve bugün bir görüşme yapmak için aşağı yukarı kırk beş dakikamız var. Sizi daha yakından tanımak için bu süre zarfında sık sık soru sorabilirim ama öncelikle, sizce neden burada olduğunuzu anlatır mısınız?

Açılış Konuşması

D: Merhaba, açık konuşmak gerekirse tam olarak neden burada olduğumu bilmiyorum. Bir süredir geceleri uykuya dalamama, sabahları da yataktan çok zor kalkma problemim var. Gün içinde hep mutsuzum, bu durum artık çevremin de dikkatini çekmeye başladı ve bir doktora gitmemi önerdiler. Aslında bu tür şeylerin büyütülecek problemler olduğunu düşünmüyorum, herkes bunu yaşayabilir. Özellikle birlikte yaşadığım annem ısrarcı olunca istemeye istemeye de olsa geldim.

Danışan, İfadeleriyle Ambivalans Yaşadığını Ortaya Koyar

G: Doğru anladıysam, çevrenizdekiler, özellikle de anneniz, yaşadığınız uykusuzluk ve mutsuzlukla ilgili kaygılı. Peki, siz bu süreçte kendinizde ne gibi değişiklikler fark ettiniz? Örneğin uyku düzeniniz ya da kendinizi mutlu-mutsuz hissetmenizle ilgili olarak geçmişten farklı ne görüyorsunuz?

Yansıtma

Görüşmeci, bu noktada bir dizi soru sorarak soru-cevap tuzağına düşebilirdi. Ancak açık uçlu sorular kullandı.

D: Geçmişte çok daha iyi uyurdum, yaptığım şeylerden zevk alırdım. Annemle erkek arkadaşım eskiden daha canlı ve mutlu göründüğümü söylüyorlar.

Değişim Konuşması Sinyali

Danışan, durumuyla ilgili farkındalık içeren yorumlar yapıyor.

G: Geçmişle bugünü karşılaştırdığınızda gördüğünüz şey, modunuzdaki farklılıklar. Başka?

Yansıtmalı Dinleme ve Açık Uçlu Bir Soru Olan "Başka?"

D: Başka bir şey gelmiyor aklıma, modu sık düşen biri değilim.

G: Doğru anladıysam, geçmişte uyku problemi ve mutsuzluk hissi gibi sorunlar yaşamıyordunuz. Bugüne geldiğimizde bunlar sizi etkileyen şeyler.

Özetleme

D: Evet. İşe zamanında gidip gelen, arkadaşlarıyla vakit geçirmekten hoşlanan biriydim. Hatta insanlar benimle takılmak için can atarlardı.

G: Ne güzel, sosyal bir insan olduğunuzu söyleyebiliriz yani.

Yansıtmalı Dinleme

D: Evet, bir süre öncesine kadar öyleydim ama artık canım pek dışarı çıkmak istemiyor.

G: Bir süre öncesine kadar dışarı çıkmaktan, insanlarla birlikte olmaktan zevk alan bir insan olduğunuzdan bahsettiniz. Şu an canınızın bunları istemiyor olmasının sebepleri neler olabilir?

Yansıtmalı Dinleme-Açık Uçlu Soru

D: En son dışarı çıktığımda erkek arkadaşımla kavga ettik. Sanırım ondan sonra arkadaşlarımla görüşmeye biraz ara verdim.

G: Kavganın sebeplerinden bahsetmek ister misiniz?

D: Yaklaşık iki ay önceydi, bir arkadaşım yüksek lisans için yurtdışına gidecekti ve veda partisi düzenlemişti. Ben de katıldım, uzun süredir görmediğim bazı eski arkadaşlarımla bir araya geldim, çok eğlenceli bir geceydi fakat erkek arkadaşım birden çok sık mesaj atmaya başladı. Daha sonra görüntülü aradı, orada olduğum için beni suçlamaya başladı. Kıskandığını anlamıştım ama bunu gerektiren bir durum yoktu. Aramaları sıklaşınca gruptan ayrılıp eve dönmek zorunda kaldım.

G: Gecenin böyle sonlanması size kötü hissettirmiş olmalı.

Empati

D: Hem de nasıl... O gece sabaha kadar tartıştık. Bu olaydan birkaç gün sonra bir arkadaşımla Bakırköy'e alışverişe gittim. Erkek arkadaşım mesaj atıp ne yaptığımı, günümün nasıl geçtiğini sordu. Ben de Bakırköy'de alışverişte olduğumu söyledim. Oraya gitmeden önce kendisine söylemediğim için inanılmaz sinirlendi ve öfke dolu mesajlar atmaya başladı.

G: İkinci kez bunu yaşamak size kendinizi nasıl hissettirdi?

D: Çok üzüldüm. Neden bu kadar tepki verdiğini anlamadım. O günden beri aramızda bir şeylerin eskisi gibi olmadığını hissediyorum.

G: Doğru anladıysam, iki ay kadar önce erkek arkadaşınızla ilişkinizde sorunlar yaşamaya başladığınızı, bu sorunların dışarıya çıkma isteğinizi azalttığını söylüyorsunuz. Peki bu durumun, uyku sorununuz ve eskiden severek yaptığınız şeylerden zevk almamanız gibi durumlar üzerinde nasıl bir etkisi olabilir?

Özetleme-Odaklanma

D: Hmm... Bunun uykusuzluğum üzerinde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Daha çok, bazı şeyleri düşünüp durmaktan uyuyamıyorum.

Direnç

G: Ne gibi şeyleri düşünüp duruyorsunuz?

D: Artık bana hep böyle karışacak mı, -evlenmeyi düşünüyorduk- evlendiğimizde ya kimseyle görüşmemi ve dışarı çıkmamı istemezse? Bu durumda ayrılmak zorunda kalırsak ve ben bunu kaldıramazsam gibi düşünceler...

G: Erkek arkadaşınızla yaşadığınız sorunların devam etmesinden endişe ediyorsunuz ve olası ayrılma kararı da sizi endişelendiriyor.

İkili Karar Dengesi

D: Üç yıldır birlikteyiz, ayrıldığımızda acı çekmekten korkuyorum.

G: İlişkiye devam etmek sizin için önemli.

D: Evet ama bu şekilde devam etmesini de tercih etmem.

G: Dilerseniz sizle ilişkiye devam etmenizin iyi ve o kadar iyi olmayan yanları ile ayrılmanızın iyi ve o kadar iyi olmayan yanlarını konuşabiliriz.

D: Olabilir.

G: Şu an devam eden ilişkinizde iyi olan yanlar nelerdir?

D: Varlığına çok alıştım, en yakın arkadaşım gibi oldu, bir sürü şeyi birlikte yapmayı seviyorum.

G: Başka?

D: Ailem de onu tanıyor ve seviyor, ilişkimizi destekliyor.

G: Peki, şu an devam eden ilişkinizde o kadar da iyi olmayan yanlar nelerdir?

D: Kıskanç olması çok büyük bir problem. O olmadan herhangi bir şey yapmamı istememeye başladı; arkadaşlarımla görüşmeme, alışverişe gitmeme bile sinirleniyor.

G: Başka?

D: Beni bunalttığını hissediyorum, bu şekilde davrandığında bana güvenmediğini düşünüp öfkeleniyorum.

G: Peki ilişkinizin bittiğini düşünecek olursak, bunun sizin için iyi olmayan yanları neler olurdu?

D: Boşluğa düşmüş hissederdim, en yakın arkadaşımı kaybetmiş gibi hissederdim. Ailem de üzülürdü.

G: Yine ilişkinizin bittiğini düşünecek olursak, bunun sizin için iyi olan yanları neler olurdu?

D: Özgür hissederdim, canımın istediği kişiyle görüşüp dilediğim şeyi yapardım. Hesap verme zorunluluğu yaşadığım biri olmazdı.

G: Şu anki ilişkinizin iyi olan yanlarının birlikte pek çok şey yapmak ve iki iyi arkadaş olmak olduğunu söylediniz. O kadar da iyi olmayan yanlarını da hesap sorulmak ve güven duyulmamanın yarattığı olumsuz duygular olarak ifade ettiniz. İlişkiniz bittiği takdirde en yakın arkadaşınızı kaybetmiş gibi olmanın size kendinizi kötü his-

settireceğinden ve ailenizi de üzeceğinden bahsettiniz. Öte yandan, bu durumun size kendinizi özgür hissettireceğini söylediniz.

D: Evet ama ayrılmaya hazır değilim.

G: Tabii ki bu sizin hayatınız, buna siz karar vereceksiniz.

Sorumluluğu Danışana Vermek

D: Ne yapsam bilmiyorum. Doktor kendimi biraz daha iyi hissetmem için ilaç verdi ama kullanmak istemiyorum.

G: İlaçları kullanmak istememe nedenleriniz neler?

Özetlemenin Ardından Başka Konuya Geçmek ve Açık Uçlu Soruyla Devam Etmek

D: Beni uyuşturacağını düşünüyorum. İlaç kullanırken sağlıklı bir karar almam da zorlaşacak. Herkes hayatında böyle dönemler yaşayabilir, ilaç kullanacak kadar ciddi bir durum yok ortada. Sizin ilaç kullanmak dışında bir öneriniz yok mu?

Direnç Konuşması

G: Her insanın kendini üzgün hissettiği dönemler olabilir. Bu dönemler uzadığında beynimizdeki bazı hormonların seviyelerinde de değişimler olur. Uykusuzluk, mutsuzluk hali ve bazı şeyleri fazlaca düşünüp durmak, bu değişimlerden kaynaklanabilen durumlardır. Bunları eski haline döndürebilmek için ilaç kullanmak gerekebilir. Diğer yandan araştırmalar, en etkili yöntemin hem ilaç kullanıp hem de psikoterapiye devam etmek olduğunu gösteriyor. O nedenle görüşmelere devam etmenizi önerebilirim. Tabii bu sizin hayatınız, neyi seçmek istediğinize siz karar vereceksiniz.

Sorumluluğu Danışana Vermek

D: Terapiye gelebilirim, ilaç kullanmak istemiyorum.

G: Anlaştık. Terapiye gelmek istemeniz, içinde bulunduğunuz

durumu değiştirme doğrultusunda önemli bir adım. O zaman her hafta salı günü aynı saatte görüşebiliriz.

Desteklemek

D: Görüşmek üzere.

Yukarıdaki görüşme örneğinde, ilişkisi ve psikolojik durumunun düzelmesiyle ilgili ambivalans yaşayan bir danışanla yapılan görüşmeyi okudunuz. Bu görüşme örneğinde olduğu gibi; motivasyonel görüşme tekniklerini bazen tek bir seans içinde, farklı konuları çalışmak için kullanmak durumunda kalabiliriz.

Bu görüşmede önce kişinin ambivalans yaşadığı ilişkisi üzerine motivasyonel görüşme teknikleri kullanılarak konuşulmuş, ardından ilaç kullanımı konusunda gösterdiği direnç üzerinde çalışılmıştır. Değişimin, motivasyonel görüşme tekniklerini kullandığımız görüşmelerin hemen ardından ortaya çıkmasını beklememeliyiz.

Değişim dışarıda başlar; o nedenle değişim konuşmasını duyma konusunda sabırlı olmalı, danışana zaman tanımalıyız.

Diğer Yaklaşımlar ve Motivasyonel Görüşme

Motivasyonel görüşme tekniği standart yaklaşımlardan veya danışanın inkâr durumuyla yüzleştirilmesinden önemli farklılıklar gösterir. Bunlar aşağıda özetlenmiştir.

STANDART YAKLAŞIM	MOTİVASYONEL YAKLAŞIM
Sorunun çözümüne odaklanır.	Danışanın kaygılarına eğilir.
Ebeveyn yaklaşımı	Eşitlikçi yaklaşım
Danışanın motive olduğunu baştan kabul eder.	Danışanın motivasyon düzeyine göre yaklaşım
Öneri, uyarı ve ikna	Kişisel çözümlere vurgu yapar.
Ambivalans, kişinin durumunu inkâr ettiği anlamını taşır.	Ambivalans, değişim sürecinin normal bir parçasıdır.
Hedefler reçete edilir.	Hedefler birlikte konur, seçenekler sunulur.
Direnç, tartışarak ve düzeltme girişimiyle yaklaşılır.	Direnç, kişinin dinamiklerinin parçasıdır.

İNKÂRLA YÜZLEŞTİRME	MOTİVASYONEL YAKLAŞIM
Tanının kabulünün değişim için koşul olması, kendiliğin bir sorun olarak algılanması.	Etiketleri yeniden yorumlamak
Kişilik patolojisinin üstünde durmak	Kişisel seçimler ve davranışı değiştirmenin sorumluluğunu üstlenme üzerinde durulur.
Görüşmeci sorunları saptayarak başvurana aktarır ve kabul etmesine çalışır.	Görüşmeci objektif biçimde değerlendirir, ancak başvuranın kuşku ve korkularını da dikkate alır.
Direnç, inkâr olarak görülür	Direncin görüşmeci tarafından yaratıldığı düşünülür ve kişilerarası bir ilişki sorunu olarak değerlendirilir.
Direnç, üzerinde tartışma ve düzeltme ile aşılır.	Direnç, yansıtma ile aşılır.
Tedavi hedefleri ve değişim stratejileri görüşmeci tarafından belirlenir.	Başvuran ile görüşmeci hedef ve stratejileri, eldeki bilgiler ve veriler ışığında birlikte belirler.

Bilişsel Terapi (BT) ve Motivasyonel Görüşme (MG) Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar

"Motivasyonel görüşme bir tür bilişsel terapi midir?" sorusunun cevabı aslında "Daha çok, ikisi kuzen gibidir" olmalıdır. İyi uygulanan bilişsel terapi türlerinden bazıları motivasyonel görüşmeye çok benzer. "Ne kadar süreyle?" sorusunun cevabı altı adet faktörün birleşimine, olumlu döngü ve davranışın otomasyonuna bağlıdır; davranış değişikliğinin altında yatan bu faktörler ve bunlara etki eden yöntemler şunlardır:

- Motivasyon (Neden?) MG
- Değişim (Nasıl?) BT
- Hedefler (Ne? Ne kadar süreyle?) MG+BT
- Yeterlilik/kendine yeterlilik(Ne kadar emin?) MG+BT
- Karar alma (Ne zaman?) MG

- Taahhüt (Ne kadar güçlü?) MG
- Kalma/nüksü önleme BT (+MG)

Motivasyonel görüşme ve BT değişimin farklı unsurlarına odaklanır. Motivasyonel görüşme danışana; neyin ve neden değişeceği, değişimin ne kadar önemli olduğu ve ne zaman gerçekleştirileceği sorularını cevaplamak konusunda yardımcı olmaya odaklanır. Bilişsel terapi ise danışana, "neyin" ve "nasıl" değişeceğiyle değişimin sürekliliği konusunda yardımcı olacak stratejilerle teknikleri içerir.

Bilişsel terapi, sorunun bilişsel formülasyonudur. Sorunlu düşünceler, duygular, davranış ve bedensel tepkiler arasındaki ilişkinin teorisidir. Düşünmedeki değişikliklerin duygularda, davranışta ve beden tepkilerinde de değişiklik yaratacağını varsayar.

Psikolojik tıbbi modelde görüşmeci, danışanla birlikte neyin yanlış olduğunu saptar; yani tanı koyar ve bunu sabitler, bir başka ifadeyle tedavi eder. Bilişsel terapide görüşmeci tedavinin uzmanıdır, tedavi danışanla birlikte gerçekleştirilir. Uzman görüşmeci danışanı, kendine yardım becerileri konusunda eğitir. Bazen danışanlar bir (bilişsel) terapist ile sadece konuşma yoluyla da değişir.

Danışan, işlevsiz düşüncelerini tanımlayıp değerlendirme becerisi kazanır ve daha işlevli alternatifler üretir. Bu terapi yönteminde değişim sıklıkla, danışanın uzun süreli bilinçli çabasını gerektirir. Danışana bilişsel kendine yardım becerileri kazandırmayı, bilişsel yeniden yapılandırmayı, düşünceyi gözlemleyip tanımlamayı, düşüncenin geçerliliğini ve işlevliliğini değerlendirmeyi, alternatifler üretmeyi öğretmeyi amaçlar.

Motivasyonel görüşme ise danışan odaklı ve yönlendirici bir yöntemdir. Ambivalansı keşfetmek ve çözümlemek yoluyla değişim yönündeki içsel motivasyonu arttırır. Taahhütte bulunma tutumunun yanı sıra değişim için gerekli, kişide var olan yeteneği ortaya çıkartır. Hümanistik ve varoluşçu psikoloji temellidir. Danışanın; değişimi gerçekleştirebilecek içsel kaynaklara sahip olduğunu, kendi davranışlarını anlamlandırmasının hat safhada önem taşıdığını ve önünde seçenekler bulunduğunu kabul eder.

Motivasyonel görüşme danışanı, görüşmeciyi, etkileşimi, değişimi, ayrıca değişim konusundaki zorluklara ve terapiyi zora sokabilecek durumlara ilişkin bağlamsal faktörleri uygun şekilde yönlendirir.

Bilişsel terapideki olumsuz otomatik düşüncelerin motivasyonel görüşmedeki karşılığı "değişim konuşmasıdır (change talk)".

Olumsuz Otomatik Düşünceler	Değişim Konuşması
Altta yatan düşünceler	Kullanılan kelimeler
Dil vasıtasıyla iletilir.	Altta yatan düşüncelerin ifadesi
Sorunların sebeplerine katkıda bulunanlar	Değişim sebebine katkıda bulunanlar
Hedef	Hedef
Düzenleme, sıklık ve önemini azaltma	Güçlendirme, sıklığı ve belirginliği arttırma
Tanımlama	Tanımlama
Geçerlilik ve işlevliliği değerlendirme	Ortaya çıkartma
Daha iyi alternatifler üretme	Keşfetme
	Özetleme
	Sonuca varma (karar alma)

Bilişsel terapideki "şemaların" motivasyonel görüşmedeki karşılığı "değerlerdir (values)" Aşağıda bu kavramsal ikizlerin karşılaştırması yer almaktadır.

Şemalar	Değerler
Düşünme ve ilişkili içeriğin örüntülerini oluşturan zihinsel yapı.	Kişinin olmak istediği kişiyi ve yaşamak istediği hayatı tanımlar.
Kişinin kendisi, diğer kişiler, doğru ve yanlış ile ilgili çekirdek inançlar.	Davranışsal ideallerle iyi-kötü davranış hakkındaki yargıları ve değerlerle tutarlı davranma konusundaki yönelimleri içerir.

Olayların, davranış ve durumların algılanışı ve yorumlanmasını etkiler.	Yaşantısal tercihleri içerir.
Davranış ve duyguları etkiler.	Az çok bilinçli yapılardır, gözlemlemek mümkündür.
Katı yapılardır ama bir ölçüye kadar gözlemlenebilir.	Değişim, motivasyonunun kaynağıdır.
Çoğunlukla işlevsiz ve düzenlenmeye muhtaç yapılar olarak görülür.	Davranışların değerler ışığında değerlendirilmesi; uyumsuzluk, duygusal aktivasyon ve davranışlarda büyük değişikliklere sebep olabilir.
Şema değişimi, davranışta büyük değişimlere sebep olur.	

Gerek bilişsel terapide gerekse motivasyonel görüşmede bilgi sağlama, ilişki, çalışmaya yönelik işbirliği, devam eden süreç ve iletişim becerileri büyük önem taşır.

Bilişsel terapinin bileşenleri arasında bulunan; danışana kendine yardım becerilerini öğretilmesinin, bilişsel yeniden yapılandırmanın, sorun çözümünün, beceri eğitiminin ve empatik yüzleştirmenin motivasyonel görüşme tekniğine uyarlanması gerektiği kanaati ilgili alanda hâkimdir.

Bilişsel terapinin ise, motivasyonel görüşmenin ruhunu kendine uyarlaması gerektiği bildirilmektedir. Öte yandan yine motivasyonel görüşmenin bileşenlerinden empati kurmanın, yansıtmalı dinlemenin, mikro iletişim becerilerinin seçici kullanımının, ambivalansı anlamanın, değişimin korunmasının ve danışanın tedaviye aktif katılımının, değişim için motivasyonun arttırılmasının, ayrıca direnci anlamayı, tekrarlanan karar verme ve taahhüdü, danışanın var olan kaynaklarını çıkartmaya odaklanmanın da bilişsel terapiye uyarlanması önerilmektedir.

Bilişsel Terapi	Motivasyonel Görüşme
Bilgi Sağlama	
Sorunun bilişsel formülasyonu ile ilgili bilgi verir. Ortak zeminde bir kavrayış terapötik işbirliğini, motivasyonu ve değişim olasılığını arttırır. Sorunun anlamlandırılması, danışanda kontrol ve umut hisleri yaratabilir.	Bilgi sağlama (bilgi alışverişi), olumsuz sonuçlarla ilgili bilgilerin paylaşılarak motivasyonun artması sonucunu yaratır. Değişim yolları üzerine bilgi sağlar. Bu; danışanın yaptığı seçimi destekleyerek, seçilen yöntemin kabul edilebilirliğini, taahhüdü ve değişim olasılığını arttırır.
İlişki, çalışmaya yönelik işbirliği ve devam eden süreç	
Her ikisi de "sorun" odaklıdır. Görüşmeci ve danışan arasında devam eden süreç, tedavide belirgin değildir. Görüşmeci pozitif geribildirim verir ve onaylar ama onun eylemleri hakkında yorum yapmaz.	
Rol beklentileri hakkında bilgi verilir. Tedavinin odağı ve yöntem hakkında açıklayıcı bir kontrat yapılır. Her görüşmede gündem oluşturulur. Danışanın seans hakkındaki görüşleri üzerine konuşulur.	Odaklanılacak konu üzerinde pazarlık yapılır, gündem planlanır ve mutabakata varılır. Terapide devam eden süreç devamlı izlenir. Danışanın tepkilerine bağlı olarak ortaya çıkan görüşmeci davranışları düzeltilmeye çalışılır.
İletişim Becerileri	
Sokratik sorgulama yöntemi kullanılır. Sorular, yansıtmalar ve özet ifadeler barındırır. Yansıtmalar soru biçiminde de olabilir. Yaşantının altında yatan anlam araştırılır. Danışanın; kendisi, diğer insanlar, dünya ve gelecek hakkındaki görüşleri araştırılır. Düşünceler değerlendirilerek, kişinin davranışları ve bilişleri modifiye edilir.	Açık uçlu sorular, özetleme, yansıtma kullanılır. Empatiyi ifade etmek, çalışma ilişkisini geliştirmek, altta yatan anlamı araştırmak, direnci çözmek hedeftir.

Motivasyonel Görüşmenin Uygulama Alanları ve Etkinliği

Bu bölümde ilk olarak motivasyonel görüşmenin uygulama alanlarından söz edeceğiz. Böyle bir bölüme ihtiyaç duymamızın sebebi, motivasyonel görüşmenin çok geniş bir kullanım alanı olmasıdır. Ardından etkinlik çalışmalarından seçtiklerimize yer vereceğiz. Motivasyonel görüşme ile ilgili çok sayıda çalışma olduğundan, sadece seçtiğimiz bazı araştırmalardan söz etmeyi uygun gördük.

Uygulama Alanları

Araştırmalarda motivasyonel görüşme tekniğinin; yaşam biçimlerinden kaynaklanan çeşitli sorunlarda etkili olduğunu, sorunun fizyolojik veya psikolojik nitelik taşımasının bu konuda herhangi bir önem arz etmediği saptanmıştır. Bu durum motivasyonel görüşmenin, davranış sorunları yaşayan farklı ve geniş gruplardaki uygulanabilirliğini göstermektedir.

Genel Olarak Sağlık Alanı ve Motivasyonel Görüşme

Birçok sağlık problemi gibi, bunların olumlu yöndeki değişimi de yaşam tarzı ile ilgilidir; diyet ve/veya egzersiz yapmak, tuzsuz yemek, sigarayı bırakmak gibi. Bu tür davranışlara başlamak zordur; zaman, çaba ve motivasyon gerektirir. Davranış değişikliği konusunda kararsızlık yaşamak, sağlık alanında sık görülen bir sorundur.

Motivasyonel görüşmenin genel olarak sağlık sorunlarına, ayrıca sağlıklı yaşamın teşvik edilip geliştirilmesi konusuna da etkili şekilde uygulanabileceği kesindir. Dahası motivasyonel görüşmenin; ağrı yönetimi, kardiyak rehabilitasyon ve HIV risk davranışı gibi kronik hastalıkların tedavisinde özellikle yararlı olduğu görülmüştür.

Sağlık çalışanları geleneksel olarak, danışanlarının davranışlarını tavsiye vererek değiştirmeye çalışırlar. Diğer bir deyişle bunun, doğrudan ikna etmeye çalışmak ve bilgi vermek olduğu da söylenebilir. Bazı danışanlar için bu, işe yarar bir yöntem olabilir. Ancak yaşam biçimini değiştirme konusunda tavsiye vermenin başarısı, %5-10 gibi oldukça düşük bir oranda kalır.

Uzman tavsiye verirken sadece davranış değişikliğinin olumlu taraflarına odaklanır, ancak kişinin değişim sonunda ödemesi gereken bedel hep unutulur. Danışanlar ise davranış değişikliğinin, kısa dönemde sebep olacağı sıkıntılara odaklanırlar. Böylece uzun vadedeki yararlarını minimize ederler. Bu durumdan ötürü tavsiye verme, uzmanla danışan arasında ayrılığa ve çatışmaya neden olur. Böyle bir uyumsuzluk oluştuğunda, danışanın değişime direnme tutumu veya direnci artar.

Bunların aksine, danışan merkezli yaklaşımların daha iyi sonuçlar verdiğine dair kanıtlar vardır. Danışan odaklı bu yaklaşımların temelinde; danışanın daha çok konuşması, danışan ve uzmanın karşılıklı ilişki kurarak "uzmanların bir araya gelmesi" gibi bir çalışma yatar.

Ruhsal Sorunlar

Motivasyonel görüşme ilk olarak, bağımlılık alanında karşılaşılan ihtiyaçlardan ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bu alanda yaygın olarak kullanılmaktadır. Tütün, alkol, uyuşturucu, kumar, internet bağımlılığı gibi, ilgili alanın her yönünde etkili olduğunu gösteren çalışmalar vardır ve bunlarda yaygın biçimde uygulanmaktadır.

Depresyonda görülen ilgi ve istek kaybı aslında bir motivasyon sorunudur. Bu nedenle depresif kişide her konuda motivasyon eksikliği beklenebilir. Depresyon hastaları bu nedenlerden dolayı görüşmeciler tarafından genellikle "dirençli" olarak nitelenir. Depresyonlu hastalarda ambivalans düzeyi yüksektir. "Anlaşılma" konusuyla ilgili kaygıları vardır. Tüm bu nedenlerden dolayı bu hastalarda motivasyonel görüşme işe yarar bir yaklaşımdır.

Motivasyonel görüşme depresyon konusunda, psikoterapi öncesi bir süreç olarak değerlendirilir. Etiketleme tuzağına düşmeden danışanın; gündeminin belirlenmesi, tedavinin getireceği faydaların onun öncelikleri ve endişeleriyle örtüştüğünün gösterilmesi ve sorunların çözümü yolundaki engellerin aşılması konusunda motivasyonel görüşme yarar sağlamaktadır.

Motivasyonel görüşmenin panik bozukluk, yaygın anksiyete bozukluğu ve sosyal fobide de etkili olduğu gösterilmiştir. Anksiyete bozukluklarında etkili olmasının en büyük nedeni, bu sorundan mustarip kişilerde ambivalans düzeyinin çok yüksek olmasıdır.

Özellikle kaçınma davranışına sahip danışanların, yaşadıkları sorunla yüzleşme ve buna maruz kalma konusundaki direnci motivasyonel görüşme sayesinde aşılabilir. Anksiyete bozukluklarında sık görülen edilgenlik, tedaviye uyumsuzluk (*noncompliance*), önerilen her tür çözüm karşısında "Evet ama..." yanıtına başvurulması da motivasyonel görüşme için endikasyon teşkil etmektedir.

Motivasyonel görüşmenin; intihar riski, travma sonrası stres bozukluğu ve obsesif kompülsif bozuklukta da işe yaradığına ilişkin bulgular vardır. Yeme bozukluklarında, özellikle bulimiya

nervosa durumunda yine motivasyonel görüşmenin etkili olduğu saptanmıştır.

Beslenme ve Diyet

Diyet yapmak, kilo vermek, beslenme alışkanlıklarından vazgeçmek insanlar için çok zordur. Bir yandan bunu gerçekleştirmek, öte yandan da alışkanlıklarını sürdürmek isterler; dolayısıyla bu, ambivalans halinin yoğun yaşandığı bir alandır.

Kilo verme amaçlı diyet uygulamalarında motivasyonel görüşmenin etkinliği açıktır. Zaten diyetin kendisi ambivalans içerir: yemek veya yememek. Diyetin sürdürülmesi ise ancak motivasyonla mümkün olabilir.

Kilo verme amaçlı diyetin ötesinde, kronik hastalıkların gerektirdiği diyetlerde de motivasyonel görüşmenin önemi büyüktür; tansiyonu olanların tuz yememesi, diyabet hastalarının diyabetik diyete uymaları gibi... Yine böbrek transplantasyonu geçiren kişilerin veya diyaliz hastalarının da sağlıkları açısından gerekli kurallara uyumlarını artırmak için motivasyonel görüşme kullanılabilmektedir.

Spor

Birçok kişi spor yapmak ister ama gitmeye de üşenir. Gitse bile sürdürmekte zorlanır. Bu nedenle kişiye motivasyon kazandırmak çok önemlidir.

Bedensel hareketi artırmak, spor yapmayı teşvik etmek için de motivasyonel görüşme yararlı olmaktadır. Spora başlamak ve sürdürmek insanlar için zordur; bunu isterler ama bir o kadar da tembellik ederler. Spora başlama konusu ambivalansın sık görüldüğü örneklerden biridir.

Genel olarak yaşam biçimi değişikliğinde motivasyonel görüşmenin önemli yeri olduğu söylenebilir. Yaşam biçimi bir alışkanlıktır; değiştirme konusunda insanlar ambivalans yaşar.

İlaç Tedavisine Uyum

İlaç tedavisine uyum konusunda da motivasyonel görüşme yaygın olarak kullanılmaktadır. Multipl skleroz hastalığının tedavisinde kullanılan ağrılı enjeksiyonlar konusunda hastaların yaşadığı ambivalans dikkat çekicidir. Bu nedenle söz konusu enjeksiyonları yapan hemşirelerin hastalara motivasyonel görüşme uygulaması yararlı bulunmuştur.

Gebelik ve Doğum

Gebelik ve doğum insan yaşamında çok büyük değişikliklerin olduğu bir dönemdir. Gebe kalmak veya kalmamak, sezaryen veya normal doğum, emzirmek veya emzirmemek gibi birçok kararla yüz yüze gelinir. Daha sağlıklı bir gebelik dönemi geçirmek ve daha sağlıklı çocuk yetiştirmek için, bazı yeni alışkanlıklar kazanmak veya birtakım önemli kararlar almak gerekir.

Bugüne kadar verdiğimiz eğitimlerde; doğum öncesi ve sonrası bakımından sorumlu hemşirelerin karşılaştığı, annenin emzirme davranışıyla ilgili sorunların çözümünde motivasyonel görüşmenin etkili olduğunu gördük.

Rehabilitasyon

Her türlü rehabilitasyon alanında motivasyonel görüşmenin önemli bir yeri vardır. Örneğin felçli bir hastanın, gerekli egzersizleri tam olarak yapması için motivasyona ihtiyacı vardır. Fizik tedaviye devam etmek de yine ambivalans durumunun sık rastlandığı bir alandır ve burada motivasyonel görüşmenin etkili olduğu bildirilmiştir.

Eğitim Yaşamı

Eğitim alanında motivasyonel görüşme kullanımı oldukça yaygındır. Motivasyonel görüşmenin bu alanda etkin kullanıldığı konu başlıkları şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitim başarısının artırılması
- Okula devamsızlığın azaltılması
- Disiplin sorunlarının azaltılması
- Öğretmenlerin alışkanlıklarının değiştirilmesi
- Ailenin, çocuğun eğitim hayatına katkısının artırılması

Tüm bu başlıklarda yine ambivalans durumunun hâkim olduğu açıktır. Bu nedenle klasik ikna yöntemleri işe yaramazken motivasyonel teknikler yararlı olur.

İş Yaşamı

İş performansını artırmada motivasyonel görüşmenin önemi büyüktür. İnsanlar aslında performanslarını geliştirmek isterler ama alışkanlıklarından da vazgeçmek istemezler. İşte bu bir ambivalans durumudur ve çözümünde motivasyonel görüşme etkili rol oynar.

Sürekli işe geç kalan kişilerin büyük çoğunluğu aslında vaktinde gelmeyi ister. Ancak alışkanlıklarından vazgeçmeleri zordur. Bu tür çalışanlarda motivasyonel görüşme yararlı olacaktır.

Organizasyonlarda zaman zaman, ister istemez birtakım değişimler yaşanır. Bazen de değişim, büyüme ve gelişim için kaçınılmaz hale gelir. Bu tür durumlarda motivasyonel görüşme, çalışanların değişime uyum göstermelerini sağlayabilir. Liderlerle yöneticilere, performansı ve çalışan bağlılığını artırmaya yönelik bazı teknikler kazandırabilir.

İş yaşamında motivasyonel görüşme tekniklerinin kullanılabileceği bir diğer alansa, ekibin "zor" üyeleriyle iletişim kurulmasını

gerektiren durumlardır. Bu tür kişiler bazen diğer çalışanların da performansını etkiler, iş motivasyonunu düşürür. Bu kişilere ulaşmak ve onlarla iletişimi geliştirebilmek için, motivasyonel görüşmenin temel teknikleri olan ve dirençli danışanlarda işe yarayan açık uçlu soru sorma, yansıtmalı dinleme, destekleme gibi tekniklere başvurulabilir.

Ekipteki zor çalışanların amirleri ya da yöneticileri bazen onlarla iletişim kurmaktan kaçınabilir. Motivasyonel görüşme liderlere, kaçınmadan iletişim kurmanın yollarını ve bu tür çalışanlarda en etkili olabilecek yöntemleri sunar.

Aşı Olma İkilemi

Bu kitabın yazıldığı günlerde, toplumsal olarak ikilemde kaldığımız başlıca alanlardan biri haline gelen konu, aşı olmaktır. Danışanlarımızdan sürekli şu gibi sorular duymaktayız:

"Yaptırsam mı?"
"Yaptırmasam mı?"
"Yan etkileri olursa?"
"Korumazsa?"

Aşı kararsızlığı ikna yöntemleriyle çözülemez. Pek çoğunda olduğu gibi, yaşadığımız bu güncel ikilemde de motivasyonel görüşme teknikleri kullanılabilir. Şimdi, bu konu ile ilgili kullanılabilecek tekniklere ilişkin bir örneği ele alalım.

Etkin Tavsiye Verin

Önce izin isteyin:

Size Covid-19 aşısı konusunda bilgi vermemi ister misiniz?

İzin aldıktan sonra üçüncü şahıs kipi kullanarak tavsiye verin:

Aşıların oldukça etkili olduğu ve yan etki göstermediği, araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu virüsün tehlikeli olduğunu biliyoruz. Bu nedenle aşı olmak, ondan korunmayı sağlayacaktır.

Açık uçlu sorular vasıtasıyla, karşınızdaki kişinin ne kadar hazır olduğunu öğrenin.

Covid-19 aşısının yararları hakkında neler biliyorsunuz?
Covid-19'dan korunmak için neler yapıyorsunuz?
Koronavirüsten korunmak sizin için ne kadar önemli?

Sorumluluğu ona verin. Sağlığı konusunda söz hakkının kendisinde olduğunu vurgulayın ve sorumluluğu ona verin.

Tabii bu sizin hayatınız, aşı yaptırıp yaptırmamaya siz karar vereceksiniz.

Düşüncesini sorun.

Şimdi ne düşünüyorsunuz?

Yanıtlarını Motivasyonel Şekilde Yanıtlayın

Olumlu yanıtlarını destekleyin.

Kişi: "Bazı endişelerim var ama yine de yaptırayım diyorum."
Sağlıkçı: "Çok iyi fikir."
Kişi: "Koronavirüsten korunmak için mutlaka maske takıyorum, sosyal mesafeye dikkat ediyorum."
Sağlıkçı: "Çok güzel, önlemlere dikkat ediyorsunuz."

Olumlu yanıtlarını tekrarlayın.

Kişi: "Yaptırmak şart oldu galiba..."
Sağlıkçı: "Yaptırmak şart oldu."

Ölüm, Yas, Etik

Motivasyonel görüşme uygulamanın etik olmadığı bazı durumlar söz konusu olabilir. Bunlardan biri de bir yakının aniden kaybedildiği durumlardır. Yakınını (ya da yakınlarını) hazırlıksız bir şekilde kaybeden insanlar bazen ağır psikolojik yükleri sırtlanmak zorunda kalabilmektedir. Bu konu ile ilgili yapılan bir çalışmada elde edilen bulgular; motivasyonel görüşme teknikleri kullanılarak yapılan, kişiyi biraz olsun ölüm gerçeğine hazırlayan konuşmaların taşınacak yükün ağırlığını hafifletebileceği yönündedir.

Yas hali pek çok soruna neden olabilmektedir. Bunların başında majör depresyon, kaygı bozukluğu ve uyku problemleri gelir. Kişi yakınını kaybetmeye ne kadar hazırlıksızsa, bunun getireceği olumsuz psikolojik etkilerin şiddeti de o kadar fazla olur. Yakınını kaybetmeye hazır olmamanın ve sonucunda ortaya çıkan yasın pek çok nedeni olabilir. Black ve Helgason tarafından yapılan bir çalışma bu nedenler arasında; çeşitli kaygılarla sağlık personelinin hastayla ya da yakınlarıyla, ölümün yaklaştığına dair herhangi bir konuşma yapmamasını göstermektedir.

Araştırmacılar buradan yola çıkarak, ölümcül hastalığa sahip kişilerle ve yakınlarıyla motivasyonel görüşme teknikleri çerçevesinde hazırlık görüşmeleri yapmanın etik boyutunu sorguladıkları bir çalışma yürütmüşlerdir. Bu bağlamda, palyatif bakıma ihtiyaç duyan hastalarda ve onların yakınlarında en sık görülen iki durumun ambivalans ve direnç olduğunu belirtmişlerdir.

Tam burada "Bu durumda neden motivasyonel görüşme kullanılmasın ki?" sorusu akla gelebilir. Motivasyonel görüşmenin bu tür durumlarda kullanılabileceğini düşündüren diğer hususlar; bu hastaların desteklenme ihtiyacının yanı sıra onların motivasyonlarını, değerlerini ve içinde bulundukları ruh halini anlayabilmenin olası faydalarıdır.

Hasta, yakınlarına açılarak durumunun gidişatından bahsetme konusunda ambivalans yaşayabilir. Araştırmacılar bu tür durumlarda; motivasyonel görüşme tekniklerini bilen sağlık personelinin hastayla, bu konuşmayı gerçekleştirme konusunda çalışabileceklerini belirtmektedir.

Özellikle bağımlılık ya da yeme bozukluğu gibi alanlarda kullanılan, yönerge vermeye dayalı motivasyonel görüşme yaklaşımının manipülatif olabileceğini belirten araştırmacılar bunun yerine; tecrübe gerektiren, yönerge içermeyen motivasyonel görüşme yaklaşımının tercih edilmesi gerektiği kanaatindedirler.

Sonuç olarak motivasyonel görüşme tekniklerinin kullanılmadığı, ancak kullanıldığında hem ölüm döşeğindeki hastalara hem de geride kalacak yakınlarına kendilerini daha iyi hissettirecek bir uygulama söz konusu olabilir.

Motivasyonel Görüşmenin Etkinliği

Tekniğin başarısının görüşmecinin eğitim geçmişine (hekim, psikolog vb.) dayanmadığı iddia edilmekte; daha ziyade görüşmeciyle danışan arasındaki ilişkinin kalitesinden ve görüşmecinin, motivasyonel görüşme tekniğindeki kişisel yeterliliği veya yetersizliğinden kaynaklandığı ileri sürülmektedir.

Bu bölümde mevcut etkinlik araştırmalarından özetler verilmiştir. Alanda çok sayıda araştırma olduğu için sadece en önemli görülenlere yer verilmiştir. Bu konuya girmeden önce, motivasyonel görüşmenin araştırmaların genelinde kullanılan tanımından söz edilecektir.

Motivasyonel görüşme, danışanın değişimini kolaylaştırmak adına kullanılan teknikler bütünüdür. İnsan davranışını değiştirmek için dış kaynaklı uyaranlar ve müdahaleler yetersiz kalabilirken; kişinin değişime olan inancını artırabilmek, bunun gerçekleşmesi yolunda oldukça önemli bir adım olarak görülebilir. Motivasyonel görüşme, bireyin değişime olan inancını ve bu yönde harekete geçme gücünü artırmayı amaçlar. Bu amaca ulaşırken kişinin; yaşadığı ambivalansı keşfetmesi, içsel bir motivasyon geliştirmesi yönünde müdahalelerde bulunulur (Millner ve Rollnick, 2002). Motivasyonel görüşmede kişiyi değişim konusunda ikna etmeye çalışmak söz konusu değildir. Değişim için gerekli

motivasyonu sağlayacak cevapları kendisinin bulması yönünde danışana destek olmayı hedefler (Levensky vd. 2007; Moyers ve Rollnick, 2002).

Geleneksel olarak, davranış değişikliğini sağlamak için nasihat etmek ya da bir şeyi doğrudan söyleyerek kişiyi ikna etmeye çalışmak gibi teknikler kullanılabilmektedir (Rollnick, Kinnersley ve Stott, 1993). Bunlar elbette bazı kişilerde işlevsel olabilse de genellikle davranış değişikliği sağlama konusunda oldukça yetersiz kalır. Bu konudaki çalışmalar ikna veya nasihat yolu ile davranış değişikliği sağlamada başarı oranının %5-10 arasında olduğunu ortaya koymuştur (Rollnick, Kinnersley vd., 1993; Kottke, 1988). Danışana, istememesine rağmen tavsiye verme yaklaşımının da genellikle işe yaramadığı belirtilmektedir (Stott ve Pill, 1990).

Motivasyonel görüşme danışan merkezli, içsel motivasyonu artırmayı hedefleyen, ambivalansı keşfetmek ve bunu çözmek üzerine yoğunlaşan bir prensipler bütünüdür; temel olarak danışanlarda pozitif davranış değişikliğinin meydana gelmesini amaçlamaktadır. Görüşmeci ve danışan işbirliği halindedir. Motivasyonel görüşmede görüşmeci öyle bir konumda bulunmaktadır ki danışanın değişim yönünde motivasyonunu artırabileceği gibi, değişime yönelik direnç geliştirmesine de neden olabilir (Rollnick, Mason ve Butler, 2002).

Danışanın, kendisi için en iyisini bildiği kabulü ile hareket eden motivasyonel görüşmede görüşmeci, danışan ile bu noktada işbirliği içinde hareket eder. Danışanın, davranış değişikliğine gitmeye ilişkin seçme özgürlüğü bulunur ve önemli olan onun seçim yapabilme hakkıdır (Rollnick vd., 2002). Bu sebeple motivasyonel görüşme, sürecin odağında danışanı tutan bir yapıya sahiptir.

Motivasyonel görüşme, davranış değişikliğinin söz konusu olduğu pek çok alanda aktif olarak uygulanmakta ve etkili sonuçlar alınmaktadır. Bu bölümde motivasyonel görüşmenin bazı uygulama alanlarındaki etkililiğine ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Yeme Bozukluklarında Motivasyonel Görüşme

Yeme bozukluğu, beslenme davranışında meydana gelen problemleri ifade eden çatı niteliğinde bir kavram ve tanı grubudur. Yeme bozukluklarında morbidite ve mortalite, diğer zihinsel bozukluklara göre oldukça yüksek seviyededir. İlgili çalışmalarda yeme bozukluklarının kadınlarda daha sık görüldüğü ve başlangıç yaşının ortalama on beş olduğu saptanmıştır (Dahlmann, 2009; Morris'ten aktaran Erbay ve Seçkin, 2016). Bu tanı grubu içerisinde, anoreksiya nervoza ve bulimiya nervoza en sık görülen rahatsızlıklardandır.

Anoreksiya ve bulimiya tablolarında oldukça ciddi ruhsal problemlerin yanında fiziksel sorunlar da görülmektedir. Bu rahatsızlıklar yeti yitimlerine ve ölümlere neden olabilmektedir. Anoreksiya kilo alımına yönelik aşırı korku, düşük beden ağırlığı ve kilo almayı engelleyecek davranışlar ile kendini gösterebilen bir bozukluktur. Anoreksiyada beden imgesinde bozulmalar görülebilir.

Beslenme konusunda kişinin kendine uyguladığı ciddi kısıtlamalar, yoğun egzersiz, kendini kusturma davranışı ve vücut ağırlığına ilişkin yoğun bir kontrol arayışı bu tabloya eşlik edebilmektedir (Kaya, Yiğittürk ve Yalvaç, 2003; Bulut, 2017). Bulimiyada ise anokresiyaya benzer şekilde, vücut ağırlığını kontrol etme çabasıyla karakterize davranış kalıpları görülebilmektedir. Ancak bulimiyada vücut ağırlığı normal ve bazen normalin üzerinde olabilir. Yoğun yeme davranışı atakları görülebilmektedir.

Kişi bu ataklar sırasında kalorisi yüksek besinlere yönelebilir. Sonrasında ise gerek kilo alma korkusu gerekse yenen besinlerden dolayı pişmanlık ve suçluluk duygusu yaşanabilmektedir. Kendini kusturma davranışı bulimiyada da görülebilmektedir. Yaşanan duyguların neden olduğu depresif ruh hali yeni yeme ataklarının yaşanmasına yol açabilir ki bu da bir kısırdöngü başlatabilir. Bulimiyada dürtüsellik ön plandadır (Maner ve Aydın, 2007; Erbay ve Seçkin, 2016).

Yeme bozukluklarının tedavisinde pek çok psikososyal yaklaşım türü kullanılmaktadır. Davranışçı aile terapisi, bireysel destek-

leyici terapi, bilişsel davranışçı terapi, beden farkındalık terapisi bunlardan bazılarıdır (Bulut vd., 2017). Yeme bozukluğuna sahip kişilerde tedavi katılımının zayıf olması, tedaviyi terk etme oranlarının yüksekliği ve değişim yönündeki motivasyon düzeyinin düşüklüğü gibi etkenler; değişime yönelik motivasyon üzerine çalışan yaklaşımların son yıllarda yeme bozukluğunda da kullanılmaya başlanmasını sağlamıştır (Casasnovas vd., 2007; Vitousek, Watson ve Wilson, 1998).

Yeme bozukluğu olan bireylerde tedavi arayışı oldukça düşüktür. Çoğu, yakın akrabalarının veya farklı bir kaynağın baskısı üzerine tedaviye başvurmaktadır (Vitousek vd., 1998). Gönüllü olarak başvuranların büyük kısmının ise yaşadıkları yeme bozukluğu sebebiyle değil, daha çok depresyon ve anksiyete gibi sebeplerle tedavi arayışına yöneldiği belirlenmiştir (Hall, 1982). Bu kişilerde görülen önemli bir diğer tutumsa, yaşanan sorunun inkârıdır.

İnkâr, tedaviye karşı bir savunma mekanizması olarak kullanılabilmektedir. İçinde bulunduğu durumun hastalık sınıfında nitelendirildiğini, fiziksel bakımdan gerektiğinden çok daha zayıf olduğunu, kilo alma korkusu yaşadığını, uyguladığı çeşitli diyet ritüellerini kişi; inkâr tutumuyla görmezden gelebilir. Bu da onun tedaviye katılımının ve sürdürmesinin önünde önemli bir engel oluşturabilir (Vitousek, Daly ve Heiser, 1991; Blake, Turnbull ve Treasure, 1997). Bununla beraber inkâr, ambivalansın bir işaretçisidir ve bu çerçevede gerektiği şekilde kullanılmalıdır (Blake vd., 1997).

İnkâr ve çarpıtma içeren söylemlere şöyle bir örnek verilebilir:

> Etik ve kişisel sebeplerden dolayı et yemiyorum. Tereyağı da kullanmıyorum çünkü sağlık için oldukça zararlı. Akışkan yapısını sevmediğim için, bitkisel yağlara hayatımda yer vermiyorum. Alerjim olması sebebiyle şeker yemiyorum. Neredeyse hiçbir zaman çok fazla yemem çünkü kendimi tıka basa doldurulmuş hissetmeyi sevmiyorum. Günlük iki saat spor yapıyorum çünkü gerginliğimi alıyor. İnanın gerçekten otuz kiloyu nasıl verdiğimi bilmiyorum. Bir anda oluverdi. (Vitousek vd., 1998)

Ambivalansın bu denli yoğun olması, yeme bozuklukları tedavisinde motivasyonel görüşmeye yönelik ilginin artmasını sağlayan etkenlerden birisi olmuştur (Kaplan, 2002; Britt, Blampied ve Hudson, 2003). Konuyla ilgili çalışmalarda motivasyonun, hazır olmanın ve değişime olan inancın; kişinin tedaviye başlamasında ya da terk etmesinde önemli bir etken oluşturduğu, uzun vadeli sonuçlar üzerinde kayda değer etki yarattığı saptanmıştır (Gowers, Smyth ve Shore, 2004; Geller, 2002).

Her ne kadar ambivalansın yeme bozukluklarındaki varlığı tedavi konusunda motivasyonel görüşmeye olan ilgili artırsa da, söz konusu yaklaşımın bu alandaki etkisine ilişkin yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır (Britt vd., 2004).

Treasure ve arkadaşları tarafından yüz yirmi beş kadın bulimiya hastasıyla yapılan araştırmada motivasyonel görüşmenin kısa bir dönem içinde (yaklaşık dört hafta); tıkınırcasına yeme ve kusma davranışının yanı sıra laksatif (müshil) kötüye kullanımını da azalttığı görülmüştür. Bununla birlikte motivasyonel görüşmenin, özellikle farkındalık öncesi dönem ve karar verme aşamasında etkili olduğu saptanmıştır (Treasure vd., 1999).

On dokuz kişiyle yapılan bir pilot çalışmada motivasyonel görüşme, grup formatında uygulanmıştır. Görüşmelerin sonunda katılımcıların değişim motivasyonlarında yükselme, depresif semptomlarında azalma ve özgüvenlerinde artış meydana geldiği belirtilmiştir (Feld vd., 2001).

Bir başka çalışmadaysa kliniğe yatışı yapılmış kırk yedi hastayla gerçekleştirilen dörder motivasyonel görüşme oturumunun ardından, bu kişilerde yeme bozukluğu semptomları açısından herhangi bir değişikliğin oluşmadığı; ancak önceden kendini tedaviye hazır hissetme duygusu zayıf olanların, görüşmelerden sonra buna daha hazır hale geldikleri belirtilmiştir (Wade vd., 2009).

Motivasyonel görüşmenin yeme bozukluklarında kullanımına ilişkin elde çok güçlü kanıtlar bulunmasa da, bu rahatsızlıktan mustarip kişilerde motivasyonun artması ve değişime hazır hale gelmenin tedavi açısından oldukça önemli olduğu bilinmektedir (Wade vd., 2009). Motivasyonel görüşmenin, özellikle düşük

motivasyona sahip kişilerin tedaviye katılımını artırdığı bilinmektedir.

Bunu destekleyen çalışmaların sayısı, desteklemeyenlerden oldukça fazladır. Bununla beraber motivasyonel görüşmenin, yeme bozukluklarının tüm semptomlarına ilişkin etkililiği konusunda elde güçlü veriler yoktur. Yaklaşımın en güçlü etkisinin tıkınırcasına yeme semptomu üzerinde olduğu belirtilmektedir. Motivasyonel görüşmenin kusma ve laksatif kötüye kullanımı konusunda herhangi bir etkisi bulunamamıştır (Knowles, Anokhina ve Serpell, 2013).

Sigara Bağımlılığında Motivasyonel Görüşme

Dünyada yaklaşık bir milyar yüz milyon yetişkinin sigara kullandığı bilinmektedir. Birçok ölümcül hastalığın nedenleri arasında yer alıyor olsa da sigara, dünya üzerinde en çok tüketilen maddelerin başında gelir (DSO, 2019). Kullanımının bu kadar yaygınlaşması, sorunun çözümü için tedavi arayışlarını beraberinde getirmiştir. Sigara bağımlılığında farmakolojik tedaviler kadar psikolojik müdahaleler de önem taşımaktadır. Pek çok ilaçlı ve ilaçsız tedavi sigara kullanımının sonlandırılması konusunda etkili olabilmektedir. İlaçsız tedaviler açısından bakıldığında "kısa tavsiye" (*brief advice*), bu konuda önemli bir etki gösterebilmektedir (Stead vd., 2013).

Motivasyonel görüşme alkolizm, madde kullanımı, yeme bozukluğu gibi pek çok alanda davranış değişikliğine yönelik kullanılırken, konuyla ilgili yayımlanan derleme ve metaanaliz çalışmalarında sigara bağımlılığı konusu da sıklıkla ele alınmaya başlanmıştır (Hettema ve Hendricks, 2010).

Bu alandaki ilk çalışmaların önbulguları motivasyonel görüşmenin, sigara kullanımı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur (Burke, Arkowitz ve Menchola, 2003).

Hettema ve arkadaşları (2005) tarafından yürütülen bir metaanaliz çalışmasındaysa motivasyonel görüşmenin, sigara kullanımı üzerinde kısa dönemde etkisi olsa da bu durumun uzun vadede

daha sınırlı kaldığı belirtilmiştir. Aynı metaanalizde yer verilen diğer hastalıklar (madde kullanımı, kronik rahatsızlıklar vb.) ile kıyaslandığında, motivasyonel görüşmenin sigarayı bırakma üzerinde düşük bir etkisi olduğu bildirilmiştir.

1997 ve 2008 yılları arasında yayımlanan, toplamda on bin kişiden oluşan örnekleme sahip on dört adet çalışmayı inceleyen bir metaanalizde motivasyonel görüşmenin; sigarayı bırakma konusunda başarılı sayılabilecek oranda etkiye sahip olduğu bulunsa da bunun, bireysel temelde düşük kaldığı belirtilmiştir. Bu çalışmada motivasyonel görüşmenin, düşük motivasyona sahip kişilerdeki sigara kullanımı açısından daha etkili olabileceği bulunmuştur. (Lai vd., 2010).

ABD Sağlık ve İnsan Hizmetleri Departmanı'nın sigara kullanımı ve bağımlılığını tedavi etmek için oluşturduğu klinik uygulama kılavuzlarında, özellikle tedavi motivasyonu olmayan kişilerde motivasyonel görüşme tekniklerinin kullanılması önerilmektedir (Fiore vd., 2008).

Hamile olmayan kadınlardaki sigara tedavisi konusunda motivasyonel görüşmenin daha işlevsel olduğu, hamilelerde ise daha etkisiz kaldığı belirlenmiştir.

Sigara bağımlılığı seviyesi ve bırakma motivasyonu düşük olan bireylerle bir saatten kısa yapılan motivasyonel görüşmelerin etkisinin olumlu yönde olabileceği belirtilmiştir. Söz konusu yaklaşımın bu kişilerde kısa süreli olumlu etki göstermesine karşın, ilerleyen süreçte bunun azabileceği ifade edilmiştir. Sigara kullanımı konusundaki klinik uygulama kılavuzlarında yer alan diğer farklı danışmanlık yöntemleri ve davranışsal yaklaşımlarla kıyaslandığında motivasyonel görüşmenin, etkisi ve sağladığı temiz kalma süresi bakımından bunlarla benzerlik gösterdiği ifade edilmiştir (Hettema ve Hendricks, 2010).

Bir başka metaanaliz çalışması kapsamında, motivasyonel görüşme uygulanan kişilerin takip görüşmeleri değerlendirildiğinde; temiz kalma oranlarının kontrol grubuna göre %45 daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, pek çok emsalinden farklı olarak yalnızca birden fazla takip görüşmesi içeren süreçler

incelenmiş ve diğer müdahalelerle karşılaştırıldığında motivasyonel görüşmenin etkisinin zaman içinde azalmadığı saptanmıştır.

On ila on iki haftalık takip görüşmeleri sonucunda, motivasyonel görüşmenin etkilerinin oldukça yüksek seviyede olduğu bildirilmiştir (Heckman, Egleston ve Hoffman, 2014).

2015 yılında yayımlanan bir diğer metaanaliz çalışmasındaki bulgular da öncekilerle benzerlik taşımaktadır. Motivasyonel görüşmenin kısa tavsiye, olağan tavsiye ve olağan yaklaşımlara göre daha yüksek başarı oranına sahip olduğu belirtilmiştir. Yirmi dakikadan az süren kısa süreli motivasyonel görüşme oturumlarının, uzun olanlara göre daha etkili olduğu saptanmıştır.

Tek bir motivasyonel görüşme oturumunun, birden fazla sayıda gerçekleştirildiği durumlara göre daha başarılı sonuçlar verdiği düşüncesine rağmen çoklu versiyonunun da benzer düzeyde etkili olduğu vurgulanmıştır (Hawley, Thompson ve Begh, 2015).

Sonuç olarak motivasyonel görüşme, sigara kullanımını sonlandırma açısından "kısa tavsiye" ve "olağan yaklaşımlara (*usual care*)" göre daha başarılı sonuçlar verebilmektedir. Oturumların süresine ilişkin çeşitli bulgular bulunmaktadır. Lai ve arkadaşları (2010) yirmi dakikadan daha uzun süren motivasyonel görüşme oturumlarının kısa sürelilere göre daha etkili olduğunu belirtirlerken; Hawley ve arkadaşları (2015) bu durumun tam tersini ileri sürmüşlerdir. Motivasyonel Görüşme, oturum sayısının az olması ve eğitiminin de nispeten kısa süre içerisinde tamamlanabilmesi sebebiyle maliyet açısından da oldukça elverişli görünmektedir.

Alkol Bağımlılığında Motivasyonel Görüşme

Motivasyonel görüşme kısa süreli görüşme teknikleri arasında yer almaktadır. Öğrenmesi ve uygulamasının kolay olması sebebiyle maliyet açısından da oldukça elverişli bir yöntemdir (Ögel, 2009). Kısa süreli müdahalelerin riskli alkol kullanımı ve alkol ile bağlantılı diğer problemleri azaltma konusunda etkili olduğu bilinmektedir (Wutzke vd., 2001). Motivasyonel görüşmenin alkol bağımlılığı konusunda da etkili olduğuna ilişkin pek çok çalışma ve kanıt bulunmaktadır.

Değişim motivasyonundaki eksiklik, özellikle bağımlılık konusunda tedavinin önündeki en büyük engellerden birisini oluşturmaktadır (Miller, Yahne ve Tonigan, 2003). Bununla beraber, değişim motivasyonunun yükselmesi danışanın tedaviye katılımını ve tamamlama şansını artırabilir, alkol kullanımıyla ilgili uzun vadeli başarılı sonuçlar alınmasını sağlayabilir (DiClemente ve Scott, 1997). Alkol kullanımı veya herhangi bir davranışı değiştirmeye yönelik motivasyon, tedavi motivasyonu ile aynı anlama gelmeyebilir. Kişi tedaviye herhangi bir sebeple başlamış olabilir; ancak değişim yününde motivasyona sahip olması onun tedaviye aktif katılımda bulunacağının, iyileşmenin sorumluluğunu üstleneceğinin teminatı değildir. Bununla beraber motivasyon, tüm tedavi süreci ve iyileşme için temel nitelikte bir unsurdur.

Genel olarak bakıldığında değişim yönünde güçlü motivasyona sahip kişilerin tedavi sürecine katılımlarının, diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir (DiCelemente, Bellino ve Neavins, 1999). Geleneksel yaklaşımlar ele alındığında tedavi motivasyonu düşük alkol bağımlılarına uygulanan yüzleştirme tekniklerinin, mevcut inkâr tutumunu kırma amacı taşıdığı belirtilmektedir (Miller ve Rollnick, 1991). Her ne kadar bu teknikler geleneksel olarak kullanılmış veya kullanılıyor olsa da yüzleştirmenin inkârı artırabileceği, direnç geliştirebileceği de yine literatürde belirtilmiştir (Miller, Benefield ve Tonigan, 1993). Miller'a göre (1985) düşük motivasyonlu danışanlar ile çalışırken yüzleştirmeden kaçınmak ve motivasyon artırıcı tedavi yaklaşımlarını benimsemek önem taşımaktadır.

Riskli alkol kullanımının azaltılmasında kısa süreli müdahalelerin etkili olduğu söylenmektedir. Bu kısa müdahaleler; geribildirim vermek, değişim konusunda bireyin sorumluluğunu teslim etmek, tavsiye vermek, tedavi seçenekleri sunmak gibi unsurlardan oluşabilmektedir (Bien, Miller ve Boroughs, 1993). Bu başlıklar aynı zamanda motivasyonel görüşmenin temel tekniklerini ifade eder. Bien ve arkadaşları (1993) alkol kullanımı sebebiyle ayaktan tedavi alan danışanlar ile yürüttükleri çalışma sonucunda motivasyonel görüşmenin, söz konusu davranışı azaltma konusunda tedavi-

nin etkililiğini artırabilecek bir potansiyele sahip olduğunu belirtmişlerdir. Wilk, Jensen ve Havighurst (1997) tarafından yürütülen bir metaanaliz çalışmasındaysa altmış dakikadan az süren kısa müdahaleler gören kişilerin halihazırdaki yüksek miktarda alkol kullanma davranışlarının; altı ila on iki ay arası bir zaman içinde azalma olasılığının, bu tedaviyi almayanlara göre yaklaşık iki kat fazla olduğu belirlenmiştir.

Heather (1995)'e göre kısa müdahalelerin; yüksek miktarda alkol kullanıp düşük-orta düzey bağımlılık sergileyenlere ve yüksek düzeyde bağımlı olup diğer tedavi seçeneklerinden fayda görmeyen kişilere uygulanması daha uygundur.

Motivasyonel görüşmenin, değişim dönemleri açısından bakıldığında davranış değişikliği beceri eğitimlerinden daha etkili olduğu saptanmıştır. Değişime hazır olmayan ve bu konuda ambivalans yaşayan danışanlarda motivasyonel görüşmenin daha etkili olduğu, ancak hazır ve karar vermiş kişilerde diğer tekniklerle benzer etki düzeyi gösterdiği belirtilmiştir (Heather vd., 1996; Satre, Delucchi, Lichtmacher, Sterling ve Weisner, 2012).

Başka bir çalışmada da yine benzer sonuç elde edilmiştir. Sorunlu alkol kullanımı davranışına sahip ve tedavi motivasyonu düşük danışanlarda motivasyonel görüşmenin, kendi kendine yardım kitapları veya bilişsel davranışçı müdahalelerden daha etkili olduğu belirlenmiştir (Heather, Rollnick ve Bell, 1993).

Bir diğer çalışmaya göre; değişim yönündeki motivasyonları yüksek olan ve herhangi bir tedavi almadan alkol kullanımlarını azaltabileceğine inanan kişilerin %75'i, kısa süreli müdahaleden sonra alkol kullanımlarını azaltmışlardır (Spivak, Sanchez ve Davila, 1994). Motivasyon artırıcı yaklaşımların tedavi süreci üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan bir diğer çalışmanın sonucundaysa; alkol bağımlılığına yönelik ayaktan tedavi alan kişilerin tedavi motivasyonunun yüksek olmasının, sürece katılımlarında ve nihayetinde elde edilen pozitif çıktılar üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtilmiştir (Project MATCH Research Group 1998).

Motivasyonel görüşmenin klinik psikiyatrideki kullanımını inceleyen bir çalışmada; psikiyatrik sorun yaşayan hastalarda

bu yaklaşımın genel anlamda tedaviye katılımı artırdığı, ancak yine de bu popülasyona uygulanabilmesi için üzerinde birtakım özelleştirmelerin yapılmasının gerekebileceği belirtilmiştir. Aynı çalışmanın bir diğer bulgusu ise motivasyonel görüşmenin, özellikle bağımlılarda değişimi çok hızlı şekilde sağlayabildiğini ortaya koymuştur (Chanut, Brown ve Dongier, 2005). İlgili literatürde motivasyonel görüşmenin etkililiğinin; kişinin yaşadığı sorunun şiddeti, mevcut kişilik problemleri ve ambivalans durumlarına bağlı olabileceği ifade edilmektedir (Noonan ve Moyers, 1997).

Motivasyonel görüşmenin depresyonlu hastalardaki riskli alkol ve madde kullanımı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada, yaklaşımın riskli alkol kullanımı konusunda üç aylık bir sürede önemli etki gösterdiği belirlenmiştir. Aynı çalışmanın bir diğer önemli bulgusu, hem depresyon yaşayıp hem de riskli alkol kullanım davranışına sahip, depresyon tedavisi altındaki kişilerin; alkol kullanımını azaltmaya yönelik destek almak için daha istekli olabileceklerini ve bu konuda motivasyonel görüşmenin yardımından fayda sağlayabileceklerini ortaya koymaktadır (Satre vd., 2012).

Motivasyonel görüşmenin yüksek miktarda alkol kullanımı üzerindeki etkililiğini ölçmek üzere yapılmış bir metaanaliz çalışmasında bu konuda pek çok önemli bulgu yer almaktadır. Çalışmada incelenen dokuz adet farklı araştırmanın, motivasyonel görüşmeyi diğer tedavilerden daha etkili bulduğu belirtilmiştir. Bunlardan beş tanesinde motivasyonel görüşme; standart bakım, yüzleştirici danışmanlık, psikoeğitim, beceri temelli danışmanlık ve bilişsel davranışçı terapiyle karşılaştırılmıştır. Sonuçta motivasyonel görüşmenin diğer tedavi yaklaşımlarından daha etkili olduğu bulunmuştur. Bahsedilen dokuz adet çalışmada motivasyonel görüşmenin ortalama süresinin elli üç dakika olduğu saptanmıştır. Yaklaşımın etkisinin tedavinin başlangıcında çok yüksek olduğu, ancak zaman içerisinde azabileceği belirtilmiştir. Bu metaanalizde incelenen bir çalışmada hem motivasyonel görüşmenin hem de bilişsel davranışçı terapinin alkol kullanımını azaltma konusunda etkili olduğu, ancak bunun gerçekleşebilmesi için bilişsel davranışçı yaklaşımda dört buçuk saat gerekirken, motivasyonel görüşme-

de altmış dakikanın yeterli olduğu görülmüştür (Vasilaki, Hosier ve Cox, 2006).

Sonuç olarak motivasyonel görüşmenin, alkol kullanımını azaltma konusunda oldukça etkili bir müdahale yöntemi olduğu söylenebilir.

Madde Kullanımı ve Motivasyonel Görüşme

Madde bağımlılığı tedavisinde motivasyon artırıcı teknikler 1980'li yıllarda geliştirilmeye başlanmıştır. Dönemin geleneksel bakış açılarının aksine motivasyon temelli yaklaşımlarda kişinin, değişim için içten gelen bir motivasyon kaynağına ihtiyaç duyduğu düşünülmeye başlanmıştır. İlerleyen süreçte ortaya çıkan motivasyonel görüşme teknikleri kişinin içsel motivasyonunu harekete geçirmeyi, içinde davranış değişikliği yönünde istek uyanmasını kolaylaştırma amacı taşımaktadır (Miller ve Rollnick, 2002). Motivasyonel görüşme, madde kötüye kullanımını veya yüksek miktarda alkol alımını azaltmak için geliştirilen bir teknikler bütünüdür ve madde bağımlılığı tedavisindeki olumlu etkisi bilimsel olarak desteklenmiştir (Rollnick, Mason ve Butler, 2002).

Motivasyonel görüşmenin madde bağımlısı ergenler üzerindeki etkisine odaklanan pek çok çalışma bulunmaktadır. Carey ve arkadaşlarının (2007) yaptıkları bir metaanaliz çalışmasında motivasyonel görüşmenin, bahsedilen gruptaki gençlerde madde kullanımında miktar ve sıklık açısından azalma; bu alışkanlıktan kaynaklı sosyal, eğitimsel ve yasal sorunların yaşanma oranında da benzer şekilde düşme eğilimi sağladığı belirtilmiştir.

Benzer şekilde, Bailey ve arkadaşları (2012) tarafından yürütülen çalışmada motivasyonel görüşmenin; gençlerin madde bağımlılığı tedavisine katılımını artırabilecek sonuçlar yarattığı belirtilmektedir. Barnet ve arkadaşlarının motivasyonel görüşmenin ergenlerdeki etkililiği üzerine yaptıkları bir metaanaliz çalışmasındaysa; incelenen otuz dokuz adet araştırmanın yirmi altısının (%67), yaklaşımın madde kullanımında önemli azalma sağladığını gösterdiği vurgulanmıştır.

Yine ergenlerle yürütülen ve üç aylık takibi kapsayan, randomize kontrollü nitelikte önemli bir çalışmada da motivasyonel görüşmenin; esrar kullanımını önemli ölçüde azalttığı ve bu davranışı sergileyen arkadaş çevresinde birtakım değişiklikler sağladığı belirtilmiştir (D'Amico vd., 2008).

Yüz üç ergen ile yürütülen ve bir aylık takip sürecini kapsayan bir çalışmada; motivasyonel görüşmenin madde kullanımını azaltma yönünde herhangi bir etki göstermediği, ancak zararları ve doğurduğu riskler hakkındaki bilgiyi arttırdığı saptanmıştır (Goti vd., 2010). Bahsedilen sonuçlarla benzer bulgulara ulaşılan bir diğer çalışmadaysa esrar kullanan kırk ergende motivasyonel görüşmenin etkililiği incelenmeye çalışılmıştır. Üç aylık bir takip süreci sonucunda motivasyonel görüşmenin, esrar kullanımını ve bağımlılık semptomlarını azalttığı görülmüştür (Martin ve Copeland, 2008).

Daha uzun sürelere yayılan çalışmalardan da motivasyonel görüşmenin etkililiğine ilişkin bazı bulgular sağlanmaktadır. Örneğin on iki ayı kapsayan ve iki yüz kişilik örneklemden oluşan bir çalışmada motivasyonel görüşmenin sigara, alkol ve esrar kullanımını azalttığı görülmüştür. Bu çalışmada üç ve on iki aylık takipler yapılmıştır. Motivasyonel görüşmenin üç ayda sigara, alkol ve esrar kullanımını azalttığı, ancak bu etkinin on iki ay sürdüğü belirtilmiştir (McCambridge ve Strang, 2004; 2005).

Bir ve üç aylık takip sürecini kapsayan bir diğer araştırmada da iki yüz seksen beş kişilik ergen örneklemiyle çalışılmış; motivasyonel görüşmenin yasadışı madde kullanımını bir ayda azalttığı saptanmıştır (Peterson vd., 2006). Benzer takip süresine sahip bir diğer çalışmadaysa motivasyonel görüşmenin, alkol ve esrar kullanım oranlarının düşmesini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Stein vd., 2011).

Motivasyonel görüşmenin etkili bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur. Örneğin on altı ila yirmi iki yaşları arasında, uyarıcı madde kullanan üç yüz kırk iki ergen ve genç yetişkin ile yapılan, altı aylık takip sürecini kapsayan bir çalışmada; motivasyonel görüşme uygulanan grubun, yalnızca bilgi verilen grup ile arasında

herhangi bir fark ortaya çıkmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada motivasyonel görüşmenin ekstazi, kokain ve taş kullanımı konusunda etki göstermediği saptanmıştır (Marsden vd., 2006).

Motivasyonel görüşmenin etkili bulunmadığı bir diğer çalışma, üç yüz yirmi altı kişilik örneklemden oluşan randomize kontrollü araştırmadır. Örneklem on altı ila on dokuz yaşlarındaki, esrar kullanan öğrencileri kapsamaktadır. Öğrenciler tek oturumluk motivasyonel görüşmeye dahil olmuş veya madde kullanımı hakkında bilgilendirme ve tavsiye almışlardır. Bu çalışma üç ve altı aylık takip sürecini kapsamaktadır. Sonuçta motivasyonel görüşme uygulananlar ve kontrol grubu arasında herhangi bir fark bulunamamıştır (McCambridge, Slym ve Strang, 2008).

Ergenler ve genç yetişkinler üzerinde yapılmış on yedi adet çalışmayı kapsayan bir derlemede; belirlenen yaş gruplarının tümünde motivasyonel görüşmenin, madde kullanımı konusunda diğer alternatif kısa müdahalelere göre daha etkili olduğu belirtilmiştir. Motivasyonel görüşme uygulanan sürenin çok kısa zaman dilimlerinden bir buçuk saate kadar çıktığı, ancak görüşme süresinin madde kullanımının azalması üzerinde önemli bir etken teşkil edip etmediğinin kesinleştirilemediği bildirilmiştir (Grenard vd., 2006). Çalışmalar motivasyonel görüşmenin, madde kullanan ergenler için etkili bir tedavi yöntemi olabileceğini ortaya koymaktadır (Jensen vd., 2011).

Yetişkinlere yönelik çalışmalarda da motivasyonel görüşmenin etkililiğine ilişkin pek çok bulgu elde edilmiştir. Elli dokuz adet çalışmadan ve toplamda on üç bin üç yüz kırk iki kişilik örneklemden oluşan bir metaanaliz çalışmasının bulgularına göre motivasyonel görüşme uygulanan kişilerin madde kullanımında, hiç destek almayanlara göre azalma görülmektedir; ancak diğer aktif tedavi yöntemlerinin de en az motivasyonel görüşme kadar etkili olduğu bildirilmiştir. Aynı çalışmada, motivasyonel görüşmenin etkisinin başlangıçta yüksek olsa da ilerleyen süreçte ortadan kaybolduğu vurgulanmıştır (Semdslund vd., 2011).

Burke ve arkadaşları (2002) da bahsedilen çalışmaya benzer şekilde yirmi altı adet araştırmayı inceledikleri metaanalizde,

motivasyonel görüşmenin madde kullanımı konusunda etkili olabildiği ve hiç destek alınmayan durumlarla kıyaslandığında belli bir getiri sağladığı yönünde bulgular elde etmişlerdir. Tevyaw ve arkadaşlarının (2004) yürüttüğü bir çalışmada da motivasyonel görüşmenin madde kullanımında ve bundan kaynaklanan olumsuz sonuçlarda azalma sağladığı, ayrıca tedaviye katılımı artırdığı saptanmıştır. Bu sonuçların özellikle yüksek miktarlarda madde kullanan ve tedavi motivasyonu düşük kişilerde geçerli olabileceği belirtilmiştir.

Karşılaştırmalı etkililiği araştıran bir çalışmada motivasyonel görüşmenin diğer aktif tedavilerle benzer etkililiğe sahip olduğu ve gerek plaseboya gerekse hiçbir tedavi alınmayan durumlara göre daha etkili olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmanın önemli bir diğer bulgusu da; diğer aktif tedaviler ile benzer etkililik seviyesine sahip olmasına rağmen motivasyonel görüşmenin, bu etkiye daha kısa sürede ulaşabileceği yönündedir (Burke, Arkowitz ve Menchola, 2003).

Alkol ve madde kullanan depresyon hastalarında motivasyonel görüşmenin etkisini inceleyen randomize kontrollü bir çalışmada üç oturumluk motivasyonel görüşmeyle, sorunlu alkol-madde kullanımına ilişkin eğitici broşürlerin etkisi karşılaştırılmıştır. Her iki grubun durumu da üçüncü ve altıncı aylarda telefonla aranarak takip edilmiş; motivasyonel görüşmenin esrar ve riskli alkol kullanımı üzerinde, altıncı ayın sonunda düşük de olsa etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmaya göre motivasyonel görüşmenin psikiyatri servisleri ve diğer ruh sağlığı merkezlerinde uygulanması, esrar kullanımını azaltma konusunda etkili olabilmektedir (Satre vd., 2016).

Madde bağımlılığı tedavi programına yeni başlamış kişilerde motivasyonel görüşmenin tedaviyi sürdürme üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmada, yaklaşımın bu konuda etkili olabileceğine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre tedavinin başlangıcının altı ay sonrasındaki sürdürme oranı, motivasyonel görüşme uygulananlarda kontrol grubuna göre daha yüksek bulunmuştur (Villa, Hermida ve Montaraz, 2004). Bu bulgu, tedaviyi terk etme

oranının en yüksek seyrettiği dönemlerden biri olduğu bilinen başlangıç aşamasında elde edilmiştir (Şimşek, Dinç ve Ögel, 2019). Motivasyonel görüşmenin kişinin tedaviyi sürdürmesinde etkili bir yöntem olabileceği belirtilmektedir. Motivasyonel görüşme uygulanan kişilerin tedaviyi ilk aşamada terk etme oranının düşük, sürdürme süresininse daha uzun olduğu saptanmıştır.

Diğer Sağlık Sorunlarında Motivasyonel Görüşme

Motivasyonel görüşme teknikleri, davranış değişikliği oluşturmak amacıyla sağlık sisteminin farklı alanlarında da oldukça yaygın biçimde kullanılmaktadır. Fiziksel sağlık alanında bu yaklaşıma yönelik son dönemde artan bir ilgi söz konusudur. Özellikle hipertansiyon, astım ve şeker hastalığının tedavisinde motivasyonel görüşmenin kullanımına ilişkin çeşitli çalışmalar yürütülmektedir (Britt vd., 2004).

Bennet ve arkadaşları (2008) çok düşük seviyede fiziksel aktivite içinde bulunan yetmiş iki kişiye altı ay boyunca, en uzunu otuz dakika süren telefon görüşmeleri ile motivasyonel görüşme uygulamışlardır. Bu kişiler egzersiz yapma konusundaki kendine yeterlilik düzeyinde, motivasyonel görüşme uygulanmayan gruba göre artış bildirmişlerdir.

Van Wormer ve Boucher tarafından 2004 yılında yapılan bir metaanaliz çalışmasında motivasyonel görüşmenin diyet yapma konusunda, yoğun biçimde uygulanmasa dahi etkili olabileceği belirtilmiştir. Aynı çalışmada, hasta ile sık temas kurmanın davranış değişikliğini artırabileceği ifade edilmiştir.

Fiziksel aktivite düzeyi düşük ve kanseri yenmiş elli altı yetişkinle yapılan bir çalışmada bu kişilerle otuzar dakikalık görüşmeler yapılmış ve telefonla arayarak takip gerçekleştirilmiştir. Motivasyonel görüşme uygulananlardaki fiziksel aktivite seviyesinde, kontrol grubuna göre önemli miktarda artış görülmüştür (Bennet vd., 2007).

Smith ve arkadaşları (1997) tarafından, yaş ortalaması altmış iki olan on altı obez ve tip 2 diyabet kadınla yapılan bir çalışmada dört aylık takip uygulanmıştır. On altı haftalık davranışsal kilo kontrol grup uygulamasına ek olarak üç oturum motivasyonel görüşme uygulananların; yalnızca on altı haftalık davranışsal kilo kontrol grup çalışmasına dahil olanlara kıyasla tedaviye katılımlarının, egzersiz ve test sıklıklarının arttığı bildirilmiştir.

Ortalama elli sekiz yaşında yüz kırk altı kişiyle on sekiz hafta boyunca yürütülen bir çalışmada deney grubu ikiye ayrılmıştır: Bunlardan ilki dört haftada bir on beşer dakikalık telefon görüşmeleri yapılan düşük yoğunluklu gruptan, diğeriyse kırk beşer dakikalık yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilen kişilerden oluşmuştur. Kontrol grubunda ise standart bakım alanlar bulunmaktadır. Yüz yüze görüşme yapılan yoğun müdahale grubundaki kişilerde kan basıncında ve kiloda düşüş gözlemlenmiştir. Düşük yoğunlukla müdahale yapılan diğer gruptaysa alkol ve tuz kullanımında, kontrol grubuna göre azalma görülmüştür (Woollard vd., 1995).

Altmış yaş üzeri yüz yetmiş beş kadın ile yapılan bir çalışmada; standart diyet düzenlemesi alan seksen sekiz kişilik kontrol grubuyla, bunun yanı sıra motivasyonel görüşme de uygulanan seksen yedi kişilik grup karşılaştırılmıştır. Bir yıllık takip gerçekleştirilmiştir. Diyet düzenlemesiyle birlikte motivasyonel görüşme de uygulanan kadınların kalori alımlarında, kontrol grubuna göre önemli düzeyde azalma olduğu görülmüştür (Bowen vd., 2002).

Befort ve arkadaşlarının 2008 yılında Afrika kökenli Amerikalı obez kadınlar ile yaptığı çalışmada da önemli bulgular elde edilmiştir. Çalışma otuz üç kadın ile yapılmıştır. Standart kilo verme programı ve motivasyonel görüşme uygulanan on dört kişi müdahale grubunu, standart kilo verme programına ek olarak sağlık eğitimi alan on dokuz kişi de kontrol grubunu oluşturmuştur. On altı haftalık davranışsal kilo verme programı uygulamasının yanı sıra, otuzar dakikalık motivasyonel görüşme oturumları ve telefon görüşmeleri yapılmıştır. Her iki grupta da günlük kalori alımında azalma ve meyve-sebze tüketiminde artış görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Armstrong ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmada motivasyonel görüşmenin, kilo verme ve kilo kontrolünün sağlanması konusunda oldukça başarılı sonuçlar alınmasını sağladığı ortaya konmuştur.

Channon ve arkadaşları (2003) tarafından yaş ortalaması 15,8 olan, tip 1 diyabet hastası yirmi iki kişiyle altı ay boyunca sürdürülen bir çalışma grubun her üyesiyle ortalama 4,7 motivasyonel görüşme seansı yapılmıştır. Çalışmanın sonunda hipoglisemi korkusunda anlamlı düşüş ve diyabetle yaşamaya yönelik olumsuz algıda azalma görülmüştür.

Smith ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir diğer çalışmada aşırı kilolu tip 2 diyabet hastası iki yüz on yedi kadın ile on sekiz ay boyunca kırk iki grup çalışması yapılmıştır. Oturumların her biri kırk beş dakika sürmüş; altıncı, on ikinci ve on sekizinci aylarda değerlendirme yapılmıştır. Çalışmanın sonuçları, motivasyonel görüşmenin etkililiğine ilişkin önemli bulgular ortaya koymuştur. Kontrol ve müdahale gruplarındaki kişilerde anlamlı düzeyde kilo kaybı görülmüştür. Bununla beraber motivasyonel görüşme uygulananların, kontrol grubuna göre daha fazla kilo kaybettiği belirlenmiştir. Bu bulgular altı ve on iki aylık takiplerde ortaya çıkmış; on sekizinci ayda yapılan değerlendirmelerdeyse yeniden kilo alımı tespit edilmiştir.

Yeni tanı almış tip 2 diyabet hastası iki yüz dokuz kişiyle yapılan çalışmada; motivasyonel görüşme eğitimi almış diyetisyenlerin ve kontrol grubunu oluşturan meslektaşlarının bu kişilere yaptıkları müdahalelerin etkililiği araştırılmıştır. Çalışma kapsamında otuz ila otuz beş dakika süren birer motivasyonel görüşme oturumu ve yaklaşık on beş dakikalık üçer ya da dörder takip görüşmesi yapılmıştır. Motivasyonel görüşme eğitimi almış diyetisyenlerin görüştüğü hastalarda, kontrol grubundaki meslektaşlarının danışanlarının aksine doymuş yağ oranında önemli miktarda azalma ve meyve tüketiminde ciddi artış görülmüştür (Brug vd., 2007).

Diyabet, astım, hipertansiyon, hiperlipidemi ve kalp rahatsızlıklarında motivasyonel görüşmenin kullanımı; psikolojik, psiko-

sosyal farklılaşma ve yaşam tarzı değişikliği açısından etkili sonuçların alınmasını sağlayabilmektedir. Konuyla ilgili bir metaanaliz kapsamında incelenen randomize kontrollü çalışmaların bulguları ile bu bilgiler birbiriyle örtüşmektedir (Knight vd., 2006).

Türkiye'de Motivasyonel Görüşme Tekniği Uygulaması

Alandaki çalışmalarımızda, motivasyonel görüşme tekniğinin aslında Türk insanı için oldukça uygulanabilir bir yöntem olduğunu bizzat gördük. Yöntem, bizim insanımızın sosyal ve kültürel yapısına uygun görünmektedir. Hatta bu yöntemin Türk insanında çok etkili olabileceğine dair inancımız vardır ki kaynağı da şunlardan oluşur:

Bizim kültürümüzde aile içi baskının oldukça sık yaşanan bir durum olduğunu kabul etmek gerekir. Ebeveynler, eş veya yakınlar kişiyi değişim yönünde zorlar, bu doğrultuda çeşitli baskılar uygular. Sonunda da onu alıp bir hekime, uzmana götürürler. Bu "götürme" biçimi de sıklıkla zorlama veya kandırma yoluyla olabilmektedir.

Zorla veya kandırılarak hekime getirilen kişinin değişim yönündeki motivasyonu daha düşük olmaktadır. Genelde bu durum kişinin, hayatının kontrolünün kendi ellerinde olmadığı hissini yaşamasına neden olur. Motivasyonel görüşme tekniğiyle karşılaştığı zaman ise kontrolün tekrar kendi ellerine geçtiği hissini duyumsaması, değişmesinin önündeki engellerin ortadan kalkmasını sağlayabilmektedir.

Kültürümüzde hekimden veya tedavi uygulayacak kişiden beklenen, otoriter bir tavırdır. Genelde hekim "önemli" bir adamdır ve kimi zaman uzman, kimi zaman da baba edasıyla bazı tavsiyelerde bulunur. Bu, toplumumuzda yer etmiş bir sosyokültürel algıdır. Ancak bu durum kişiyi olumlu yönde etkilemekten ziyade, onun değişime karşı direncini artıran bir etken oluşturur.

Aile içinde değişim için zorlanan kişi, hekime de bu algıyla ve ona karşı geliştirilip hazırlanmış zırhını kuşanarak gider. Beklentisi öğüt veren, yol gösteren veya azarlayan bir tavırla karşılanmaktır. Halbuki motivasyonel görüşme işbirliği kurmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Beklemediği bir yaklaşımla karşılaşan kişinin tüm direnç planları ve mekanizmaları yıkılır.

Motivasyonel görüşme tekniği kimi zaman itiraz veya şaşkınlıkla da karşılanabilmektedir. Bu itiraz bazen danışandan bazen de ailesinden gelebilir. Ailenin beklediği; değişmesi gerektiğinin "danışana", hekim tarafından bir anlamda empoze edilmesidir.

Beklenti; "danışanın" içeri girmesi, kullandığı maddenin veya davranışlarının ne kadar zararlı olduğunun hekim tarafından ona anlatılması, bunun sonucunda da derhal değişim kararı alması yönündedir. Halbuki içeride görüşmeci, bireyin kendi kararlarının sorumluluğunu kendisine verir. Ailelerin tepkisine hedef olan durum budur. Bu nedenle danışanla birlikte gelen aile üyelerinin bilgilendirilmesi de önem taşımaktadır.

Motivasyonel görüşme tekniği aktif öğeler de içerir. Kültürümüzde, tamamen pasif kalan görüşmecilerin ve terapi yöntemlerinin anlaşılmakta epey güçlük çektiğini görmekteyiz. Özellikle bireyleşmenin "ayıp" olduğu duygusu içindeki bir danışanın, karşısında oturan kişi tarafından yalnızlığı içinde düşünmeye itilmesi; onda görüşmecinin hiçbir şey yapmadığı ve hatta ilgisiz olduğu duygusu yaratmaktadır. Biz motivasyonel görüşme tekniğinin aktif öğeleri sayesinde danışan-terapist ilişkisinin, her türlü sosyokültürel düzeyde daha kolay kurulabildiğini gözlemledik.

Ülkemizde terapist sayısının, özellikle de davranış sorunlarıyla ilgilenen terapist sayısının düşük olması danışan yükünü oldukça

artırmaktadır. Bu nedenle uzun süreli yerine kısa süreli terapilerin kullanılmasının yararlı olacağı düşünülebilir. Bu da motivasyonel görüşme tekniğini ülkemiz şartlarında oldukça işlevsel bir yöntem kılar. Öte yandan eğitiminin kolay verilebilmesi de yaygınlaşmasını sağlamak açısından önemlidir.

Eğitim ve Kendini Değerlendirme

Eğitim

Eğitmen Nasıl Olunur?

Ülkemizdeki resmi motivasyonel görüşme eğitmenleri, bu kitabın yazıldığı tarihte üç kişiden ibarettir. Kültegin Ögel, Melike Şimşek ve Ertuğrul Köroğlu eğitmen eğitimi almış ve bu eğitimi verme yetkinliğine sahip uzmanlardır.

Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT)

The Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT), motivasyonel görüşme teknikleri eğitmenlerinin uluslararası organizasyonudur. Organizasyon 1997 yılında, teknikleri keşfeden eğiticiler William Miller ile Stephen Rollnick tarafından kurulmuştur. İlk kurulduğunda oldukça kısıtlı bir coğrafyadaki az sayıda kişiye hitap eden organizasyonun bugün otuz beş ülkeden, yirmiden fazla farklı dil konuşan katılımcısı bulunmaktadır. Eğitmenlerin ortak hedefi motivasyonel görüşme tekniklerinin doğru biçimde uygulanmasıdır. Organizasyon sıkı iletişim ağı, süpervizyon deste-

ği ve yıl içerisinde düzenlediği forumlarla eğitmenlerinin gelişimini desteklemektedir. Herhangi bir ülkede motivasyonel görüşme teknikleri eğitimini verebilme yetkinliği ancak MINT üyesi olduktan sonra kazanılmaktadır.

MINT Üyesi Nasıl Olunur?

MINT, her yıl olmasa da zaman zaman eğitmen eğitimi düzenler. Bu eğitimin orijinal adı Training of New Trainers'tır (TNT). TNT katılım duyurusu MINT'in web sitesinde yayınlanır, başvuru sayısı kısıtlıdır. Başvuran kişinin motivasyonel görüşmeye olan ilgisinin sebeplerini, uygulama deneyimini ve aldığı eğitimleri belirtmesi gerekir. Başvurular değerlendirildikten sonra ilk elemeyi geçmek için çevrimiçi gerçekleşen, yaklaşık yirmi dakika süren bir motivasyonel görüşme uygulaması yapılması gerekmektedir. Uygulamanın senaryosu genellikle ambivalans yaşanan durumları çözümleme üzerinedir. Bu görüşmede başvuru sahibinin, motivasyonel görüşme tekniklerini uygulaması beklenir. Ardından bir değerlendirme yapılarak kişiye, TNT'ye kabul edilip edilmeyeceği iletilir. Kabul edilmesi halinde, dünyanın çeşitli yerlerinde gerçekleşen ve yaklaşık üç gün süren eğitmen eğitimine katılır. Bu eğitimin tamamlanmasının ardından MINT üyesi olmaya hak kazanılır.

Kaynaklar

Motivasyonel görüşme hakkında sanal ortamda Türkçe bilgiye ulaşılabilecek ve eğitimlerle ilgili temas kurulabilecek adresler şunlardır:

- Web sitesi: www.motivasyonelgorusme.com
- Instagram: @motivasyonelgorusme
- Mail adresi: motivasyonelgorusme@gmail.com

Bu kitabın yazarları konuyla ilgili düzenli olarak eğitimler vermektedir. Bilgi almak için sosyal medya hesaplarından iletişime geçilebilir.

Yabancı dildeki web sitelerine örnekler:
https://motivationalinterviewing.org/
https://williamrmiller.net/
https://www.nmmitc.com/
https://www.theory2actionnm.com/
https://motivationalinterviewtraining.com/
https://www.stephenrollnick.com/
https://theresamoyers.com/

Konuyla ilgili, yabancı dilde yazılmış kitaplara örnekler:
Motivational Interviewing in Health Care, Rollnick, Miller & Butler (2007).
Motivational Interviewing with Adolescents and Young Adults, Naar-King ve Suarez (2011).
Motivational Interviewing in Social Work Practice, Hohman (2011).
Motivational Interviewing Helping People Change (3. basım), Miller & Rollnick (2013).
Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems (2. basım), Arkowitz, Westra, Miller ve Rollnick (ed.) (2015).
Motivational Interviewing in Schools, Rollnick, Kaplan ve Rutschman (2016).
Motivational Interviewing for Clinical Practice, Petros Levounis, Bachaar Arnaout ve Carla Marienfeld (2017).
Building Motivational Interviewing Skills (2. basım), David B. Rosengren (2017).
Motivational Cognitive Behavioural Therapy, Cathy Atkinson ve Paul Earnshaw (2019).

Kendini Değerlendirme

Terapistlik Tarzınızı Saptayın

Terapistlik tarzınızı ölçmek için öncelikle sayfa 169'da yer alan Terapist Tarzı Ölçeği'ni (TETA) doldurun. Seçenekler arasında size en yakın olanı seçin. İdealde olması gerekeni değil, böyle bir durumda siz olsaydınız nasıl davranacağınızı düşünün.

Daha sonra ölçekten bir sonraki sayfada yer alan tabloya bakın. Yanıtlarınızı bu tablo üzerine işaretleyin. Yanıtlarınızın daha çok hangi terapistlik tarzında toplandığına bakın. Daha sonra motivasyonel tarza uygun olacak yönde işaretlemediğiniz soruları kontrol edin ve böyle olması için yanıtınızın ne olması gerektiğini görün.

Uygulamalarınızı Değerlendirmek

Bir görüşmecinin motivasyonel uygulamalarını değerlendirmek için birçok ölçek vardır. Bunlar ilerleyen sayfalarda bulunabilir.

Daha basit ve Türkçe olan, Motivasyonel Görüşme Uygulamalarının Değerlendirilmesi Formu'nu bölüm sonunda bulabilirsiniz. Kendi görüşmenizden sonra uygulamanızı değerlendirmek için bu formu doldurabilirsiniz. Her görüşmeden sonra doldurursanız, form sayesinde eksiklerinizi görme imkânınız da olacaktır. Eğer kayıt alabilirseniz, bir başkası da sizin için doldurabilir. Bir başkasının sizi değerlendirmesi de daha etkili olabilir.

Motivational Interviewing Skills Code (MISC)

MISC'in ilk versiyonu 1997 yılında, bugün kullanılan ikinci versiyonu ise William R. Miller, Theresa B. Moyers, Denise Ernst ve Paul Amrhein tarafından 2008'de geliştirilmiştir. MISC Değerlendirme Sistemi ile amaçlanan, gerçekleştirilen motivasyonel görüşme oturumlarının kalitesini ölçmektir. Bu ölçüm video ya da ses kayıtları üzerinden gerçekleşmektedir.

MISC, çok boyutlu bir değerlendirme aracıdır. Gerçekleştirilen uygulamalar; kabullenme, empati ve motivasyonel görüşme ruhu olarak adlandırılan üç ana başlıkta değerlendirilir. Buna ek olarak; tavsiye verme, destekleme, yansıtmalı dinleme yapma gibi spesifik tekniklerin değerlendirildiği başlıklar da vardır.

Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI)

MITI; Moyers, Manuel ve Ernst tarafından 2014 yılında geliştirilen bir davranışsal kodlama sistemidir. Motivasyonel görüşme uygulamalarında klinik becerilerin artırılması için geribildirim verilmesi konusunda önemli bir araçtır. MITI; motivasyonel görüşmenin katılım sağlama, odaklanma, açığa çıkarma ve planlama bileşenlerini değerlendirir. Spesifik bir hedefe odaklanmamış görüşmelerin değerlendirmesini MITI ile yapmak uygun değildir.

MITI değerlendirilmesinde ele alınan başlıklar:

- Değişim konuşmasını açığa çıkarma
- Direnç konuşmasını yumuşatma
- İşbirliği kurma
- Empati
- Bilgilendirme
- İkna
- İzin ile ikna
- Soru sorma
- Basit yansıtma
- Kompleks yansıtma
- Destekleme
- İşbirliği arayışı
- Sorumluluk verme
- Yüzleştirme

Her bir alan için özel hesaplama yöntemleriyle, görüşmecinin belirlenen eşik değerin hangi kısmında olduğu değerlendirilir.

The Client Evaluation of Motivational Interviewing (CEMI)

CEMI Ölçeği, motivasyonel görüşme deneyiminin danışanın perspektifinden değerlendirildiği; Madson, Bullock, Speed ve Hoghes tarafından 2009 yılında geliştirilmiş bir ölçektir. On altı maddeden oluşan bir özbildirim ölçeği olarak düzenlenmiştir. Danışanın MG deneyimini iki faktör üzerinden değerlendirmesini

sağlar. Motivasyonel görüşme tekniklerinin kullanıldığı bir görüşme sonunda danışandan, yapılan görüşmenin söz konusu yönteme ne kadar uygun olduğunu derecelendirmesi istenir. Danışan dörtlü likert puanlamasından oluşan (1: hiç; 4: her zaman) ölçekte görüşmecinin, görüşme boyunca en sık sergilediği on altı tutum değerlendirilir. Bunlar "danışanın zayıf yönlerine odaklanma", "davranış değişikliği hakkında konuşma", "değişim ile ilgili umut aşılama" gibi durumları içerir. CEMI; motivasyonel görüşme uygulayıcısı tarafından yapılan görüşmeyi ve bunun, yaklaşımın ruhuna uygunluğunu değerlendirmeye yarayan önemli bir ölçektir.

CEMI ölçeği bölüm sonunda verilmiştir.

Behaviour Change Counselling Index (BECCI)

BECCI; eğitmenlerin uygulayıcıları değerlendirmesi için tasarlanmış, davranış değişikliğine yönelik danışmanlığı değerlendiren bir ölçektir. Ölçek, Rollnick'in ortaya attığı "davranış değişikliği danışmanlığı" kavramından yola çıkılarak 2002 yılında geliştirilmiştir.

BECCI ölçeği bölüm sonunda verilmiştir.

TETA

Aşağıda çeşitli durumlar verilmiştir. Böyle bir duruma sizin nasıl yaklaşacağınızı işaretleyin. Seçenekler arasından size en yakın olanı seçin. İdealde olması gerekeni değil, böyle bir durumda siz olsaydınız nasıl davranacağınızı düşünün.

1-Yirmi iki yaşında, esrar kullanan bir danışanınız, LSD denemek istediğini söyledi. Nasıl yaklaşırsınız?

A) LSD kullanmasının sakıncalarını ve bunu kullanmanın başka zararları olduğunu anlatırım.
B) LSD hakkında bilgi isterse, tarafsız bir şekilde bilgilendiririm; daha sonra bu hayatın onun olduğunu ve kendisinin karar vereceğini söylerim.
C) Neden kullanmak istediğini sorarım.
D) LSD'nin zararlarını anlatır, kullanmamasını tavsiye eder, gerekirse ailesine haber veririm.

2-Sürekli çocuğunu döven bir babayla konuşuyorsunuz. Çocuğun çok yaramaz olduğunu ve hak ettiğini söylüyor. Ama bu durumdan rahatsız olduğunu da belirtiyor. Nasıl yaklaşırsınız?

A) Çocukların dövülmemesi gerektiğini vurgularım, davranışının yanlış olduğunu ve kendisini değiştirmesi gerektiğini anlatırım.
B) Dövmek yerine yaramazlıklarla başa çıkabilmesi için önerilerde bulunurum.
C) Kendi babasıyla olan ilişkisini sorgularım, benzerlikleri araştırırım.
D) Çocukların bazen yaramazlık yapabileceğini, bu durumun insanları sinirlendirebileceğini söylerim. Daha sonra, dövmek yerine neler yapabileceğini sorarım.

3-Alkol bağımlısı bir danışan. Daha önce bırakma girişimleri olmuş ama başaramamış. Alkolü tamamen bırakmak istemiyor, azaltmak istiyor. Nasıl yaklaşırsınız?

A) Alkolü tamamen kesmeyi istememe arzusunu anladığımı gösteririm, bu konuda benden nasıl bir yardım beklediğini sorarım.
B) Bağımlı olduğu için azaltamayacağını söylerim, okuması için kitaplar veririm, çok yakın zamanda tekrar görüşmeye çağırırım.
C) Bağımlı olduğu için azaltamayacağını, birçok kişinin bunu denediğini ama başarılı olamadığını örneklerle anlatırım.
D) Yorum yapmam, dinlerim, süreci izlerim.

4-Daha önce yaptığınız bir görüşmede danışana bazı ödevler vermişsiniz. Ancak sonraki görüşmeye geldiğinde ödevleri yapmayı unuttuğunu söyledi. Nasıl yaklaşırsınız?
A) Ödevlerini yapmamasının kendisini nasıl hissettirdiğini sorarım ve yorumlarını dinlerim.
B) Ödevlerini yapması gerektiğini, yapmadığı sürece tedavide ilerleme sağlayamayacağımızı söylerim.
C) Ödevleri görüşmede birlikte yaparız.
D) Ödev yapmanın zor olduğunu anladığımı gösteririm.

5-Yıllardır sigara kullanan bir kişi bir haftadır sigara içmiyor ama canı çok istiyor. Nasıl yaklaşırsınız?
A) Çok sevindiğimi belirtirim, hayatına sigarasız devam edebilmesi için birlikte neler yapabileceğimizi konuşurum.
B) Bir haftadır içmiyor olmasının bir başarı olduğunu söylerim.
C) Bir süredir içmemenin, kendisine ne gibi duygular yaşattığını sorarım.
D) Bir haftanın çok kısa bir süre olduğunu, daha uzun süre boyunca içmemesi gerektiğini söylerim. Bunun için yapması gerekenler hakkında bilgilendiririm.

6-Bir süredir görüştüğünüz on altı yaşında bir ergen, aslında hiç okula gitmek istemediğini ama sizin için gideceğini söyledi. Nasıl yaklaşırsınız?

A) Anladığımı ifade edecek tarzda başımı sallarım, olumlu ya da olumsuz yorum yapmam.
B) Eğitimine devam etmesi gerektiğini, bunun herkes için iyi haber olduğunu söylerim.
C) Bu kararı vermesinin çok önemli olduğunu söylerim.
D) Buna çok sevindiğimi ve mutlu olduğumu söylerim, bir ihtiyacı olup olmadığını öğrenirim.

7-Danışanınız, alkol kullandıktan sonra ertesi sabah suçluluk ve pişmanlık duyuyor ama akşam yine içiyor. Nasıl yaklaşırsınız?

A) Alkol kullanımını kesmesinin önemli olduğunu, içtikten sonra suçluluk duymasının bir anlamı olmadığını anlatırım.
B) Suçluluk ve pişmanlık duymaması gerektiğini, alkol kullanımını birlikte durdurabileceğimizi anlatırım.
C) Suçluluk duymasının başka nedenleri olup olmadığını araştırırım.
D) Bu tür durumlarda insanların suçluluk ve pişmanlık duyabileceğini belirtirim.

TERAPİST TARZI ÖLÇEĞİ (TETA)
Yanıt Tablosu

Her bir soruda işaretlediğiniz yanıtı aşağıdaki tabloya geçiriniz.

	Tarz I	Tarz II	Tarz III	Tarz IV
Soru 1	A	B	C	D
Soru 2	A	D	C	B
Soru 3	C	A	D	B
Soru 4	B	D	A	C
Soru 5	D	B	C	A
Soru 6	B	C	A	D
Soru 7	A	D	C	B

MOTİVASYONEL GÖRÜŞME UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ FORMU

Uygulamalar		Uygulamaların derecelendirilmesi					
		Yeterli					Yetersiz
1	İşbirliği yapmak	0	1	2	3	4	5
2	Açığa çıkarmak	0	1	2	3	4	5
3	Empatikatmosfer	0	1	2	3	4	5
4	Sorumluluk ver-mek	0	1	2	3	4	5
5	Yol açmak						
6	Açık uçlu sorular sormak	0	1	2	3	4	5
7	Kendineyeterliliği desteklemek	0	1	2	3	4	5
8	Yansıtmalı dinle-me yapmak	0	1	2	3	4	5
9	Özetlemek	0	1	2	3	4	5
10	Ortaya çıkarıcı sorular sormak						
11	Karar dengesi	0	1	2	3	4	5
12	Önemlilik ve güven ölçeği	0	1	2	3	4	5
13	Uç durumlar ve geleceğebakmak	0	1	2	3	4	5

CEMI

Aşağıdaki cümlelerden, son görüşmenizde görüşmecinize en çok uyan ifadeleri işaretleyiniz.

Görüşmeciniz:	Hiç	Biraz	Bazen	Çok	Her zaman
1. Davranış değişikliği ile ilgili konuşmanıza yardımcı olur.	1	2	3	4	5
2. Konuşmak istemediğiniz bir konu hakkında konuşturur.	1	2	3	4	5
3. Davranış değişikliği ihtiyacınız hakkında konuşmanız için yardımcı olur.	1	2	3	4	5
4. Davranışlarınızın artılarını ve eksilerini konuşmanıza yardımcı olur.	1	2	3	4	5
5. Davranışınızı değiştirmeniz için sizinle tartışır.	1	2	3	4	5
6. Davranış değişikliği konusunda size umut aşılar.	1	2	3	4	5
7. Davranış değişikliğine giden yolda bir partner gibidir.	1	2	3	4	5
8. Davranış değişikliğine neden ihtiyacınız olduğunu fark etmeniz için size yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9. Size ne yapmanız gerektiğini söyler.	1	2	3	4	5
10. Davranış değişikliğini yapma konusunda kendinize güvenmenizi sağlar.	1	2	3	4	5
11. Hayatınızdaki bir otorite figürü gibi davranır.	1	2	3	4	5

DEĞERLENDİRME

Ters maddeler: 3, 6, 10, 12
Toplam skor: Tüm maddelerin skorlarını toplayın. Skor arttıkça, MG uyumlu görüşme gerçekleşmiş anlamına gelir.
CEMI ilişkisi/MG uyumlu olmayan skor: 3, 6, 10, 12
CEMI Teknik Skor: 2, 4, 5, 7, 8, 9, 11

BECCI

Madde	Skor			
Görüşmeci, danışanı davranış değişikliğini konuşma konusunda teşvik etti. NA ☐	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, başka konuları konuşurken hassasiyet gösterdi.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, danışanı şu anki davranışı konuşma konusunda cesaretlendirdi.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, danışanı davranış değişikliğini konuşma konusunda cesaretlendirdi.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, konuşulan konu hakkında danışanın ne düşündüğünü ve ne hissettiğini ortaya çıkaran sorular sordu.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, danışan ilgili konu hakkında konuşurken empati içeren ifadeler kullandı.	Hiç			Çok
	1	2	3	4

Görüşmeci, danışanın anlattıklarını toparlamak için özetlemeler yaptı.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, danışanın davranış değişikliği konusunda karşılaşabileceği zorlukları araştırdı.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, bilgilendirme yaparken danışanın olası kaygılarına karşı hassasiyet gösterdi. Yanıt Yok	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci, danışanın davranış değişikliği konusundaki tercihine saygılıydı.	Hiç			Çok
	1	2	3	4
Görüşmeci ve danışan şu anki davranışı değiştirme konusunda fikir alışverişi yaptı. Yanıt Yok	Hiç			Çok
	1	2	3	4

Görüşmecinin BECCI Skoru:

Görüşmecinin konuşma süresi (yaklaşık):

Görüşme süresinin yarısından fazla

Görüşme süresinin yarısı kadar

Görüşme süresinin yarısından az

Kaynaklar

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®). American Psychiatric Pub.

Armstrong M, Mottershead T, Ronksley P, Sigal R, Campbell T, Hemmelgarn B. (2011). Motivational interviewing to improve weight loss in overweight and/or obese patients: a systematic review and metaanalysis of randomized controlled trials. Obes Rev; 12(9):709–23. doi:10.1111/j.1467-789X.2011.00892.x

Bailey, A., Colautti, L. ve Parker, A. (2012). The effectiveness of Motivational Interviewing for young people engaging in problematic substance use. Headspace, Australia

Barry LC, Kasl SV, Prigerson HG. Psychiatric disorders among bereaved persons: the role of perceived circumstances of death and preparedness for death. Am J Geriatr Psychiatry. 2002;10(4):447–57.

Befort, C. A., Nollen, N., Ellerbeck, E. F., Sullivan, D. K., Thomas, J. L., ve Ahluwalia, J. S. (2008). Journal of Behavioral Medicine, 31, 367-377

Bennett, J. A., Lyons, K. S., Winters-Stone, K., Nail, L. M., ve Scherer, J. (2007). Motivational interviewing to increase physical activity in long-term cancer survivors. Nursing Research, 56, 18-27

Bennett, J. A., Young, H. M., Nail, L. M., Winters-Stone, K., ve Hanson, G. (2008). A telephone-only motivational intervention to increase physical activity in rural adults: A randomized controlled trial. Nursing Research, 57, 24-32.

Bien, T. H., Miller, W. R. ve Boroughs, J. M. (1993). Motivational interviewing with alcohol outpatients. Behavioural Psychotherapy, 21, 347–356.

Black, I., & Helgason, Á. R. (2018). Using motivational interviewing to facilitate death talk in end-of-life care: an ethical analysis. BMC palliative care, 17(1), 1-7.

Blake, W., Turnbull, S. ve Treasure, J. (1997). Stages and processes of change in eating disorders: implications for therapy. Clinical Psychology & Psychotherapy, 4(3), 186–191.doi:10.1002/(sici)1099-0879(199709)4:3<186::aid-cpp128>3.0.co;2-5.

Bowen, D., Ehret, C., Pedersen, M., Snetselaar, L., Johnson, M., Tinker, L., Snetselaar, L., Johnson M.,Tinker, L.,Hollinger, D., Lichty, I., Bland, K., Sivertsen, D., Ocken, Staats, I., Beedoe, J.W. (2002). Results of an adjunct dietary intervention program in the Women's Health Initiative. Journal of the American Dietetic Association, 102(11), 1631-1637.

Britt, E., Blampied, N. M. ve Hudson, S. M. (2003). Motivational interviewing: A review. Australian Psychologist, 38(3), 193–201.doi:10.1080/000500603 10001707207.

Britt, E., Hudson, S. M. ve Blampied, N. M. (2004). Motivational interviewing in health settings: a review. Patient Education and Counseling, 53(2), 147-155.

Britt, E., Hudson, S. M., ve Blampied, N. M. (2004). Motivational interviewing in health settings: a review. Patient Education and Counseling, 53(2), 147 155.doi:10.1016/s0738-3991(03)00141-1.

Brug, J., Spikmans, F., Aasrtsen, C., Breddveld, B., Bes, R., ve Fereira, I. (2007). Training dieticians in basic motivational interviewing skills results in changes in their counseling style and in lower saturated fat intakes in their patients. Journal of Nutrition Education and Behavior, 39, 8 12

Bulut, N. S., Küpeli, N. Y., Bulut, G. Ç. ve Topçuoğlu, V. (2017). Anoreksiya Nervoza'da Psikososyal Tedaviler. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 9(3), 329-345.

Burke, B. L., Arkowitz, H.ve Dunn, C. (2002). The efficacy of motivational interviewing and its adaptations içinde W. R. Miller ve S. Rollnick (Eds.), Motivational interviewing: Preparing people for change (pp. 217 250). New York: Guilford Press.

Burke, B. L., Arkowitz, H.ve Menchola, M. (2003). The efficacy of motivational interviewing: A meta-analysis of controlled clinical trials. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71, 843–861.

Carey, K. B., Scott-Sheldon, L. A. J., Carey, M. P.ve DeMartini, K. S. (2007). Individual-level interventions to reduce college student drinking: A meta-analytic review. Addictive Behaviors, 32(11), 2469–2494. doi:10.1016/j. addbeh.2007.05.004

Casasnovas, C., Fernández-Aranda, F., Granero, R., Krug, I., Jiménez-Murcia, S., Bulik, C. M. ve Vallejo-Ruiloba, J. (2007). Motivation to change in eating disorders: clinical and therapeutic implications. European Eating Disorders Review, 15(6), 449–456. doi:10.1002/erv.780

Channon, S., Smith, V. J., ve Gregory, J. W. (2003). A pilot study of motivational interviewing in adolescents with diabetes. Archives of Disease in Childhood, 88(8), 680–683.

Chanut, F., Brown, T. G.ve Dongier, M. (2005). Motivational interviewing and clinical psychiatry. The Canadian Journal of Psychiatry, 50(9), 548-554.

D'Amico, E. J., Miles, J. N. V., Stern, S. A.ve Meredith, L. S. (2008). Brief motivational interviewing for teens at risk of substance use consequences: A randomized pilot study in a primary care clinic. Journal of Substance Abuse Treatment, 35(1), 53–61

DiClemente, C. C., Bellino, L. E. ve Neavins, T. M. (1999). Motivation for change and alcoholism treatment. Alcohol Research & Health, 23(2), 86–92.

DiClemente, C.C., ve Scott, C.W. (1997). Stages of change: Interaction with treatment compliance and involvement. In: Onken, L.S.; Blaine, J.D.; and Boren, J.J., eds. Beyond the Therapeutic Alliance: Keeping the Drug-Dependent Individual in Treatment. NIDA Research Monograph No. 165. Rockville, MD: National Institute on Drug Abuse, pp. 131–156.

Erbay, L. G. ve Seçkin, Y. (2016). Yeme bozuklukları. Güncel Gastroenteroloji, 20(4), 473-477.

Feld, R., Woodside, D. B., Kaplan, A. S., Olmsted, M. P.ve Carter, J. C. (2001). Pretreatment motivational enhancement therapy for eating disorders: A pilot study. International Journal of Eating Disorders, 29(4), 393–400. doi:10.1002/eat.1035

Fiore, M. C., Jae´n, C. R., Baker, T. B., Bailey, W. C., Benowitz, N., Curry, S. J., . Wewers, M. E. (2008). Treating tobacco use and dependence: 2008 update [Clinical practice guidelines]. Rockville, MD: U.S. Department of Health and Human Services, Public Health Service.

Geller, J. (2002). Estimating readiness for change in anorexia nervosa: Comparing clients, clinicians, and research assessors. International Journal of Eating Disorders, 31(3), 251–260. doi:10.1002/eat.10045

Goti, J., Diaz, R., Serrano, L., Gonzalez, L., Calvo, R., Gual, A.ve Castro, J. (2010). Brief intervention in substance-use among adolescent psychiatric patients: A randomized controlled trial. European Child & Adolescent Psychiatry, 19(6), 503–511

Gowers, S. G. ve Smyth, B. (2004). The impact of a motivational assessment interview on initial response to treatment in adolescent anorexia nervosa. European Eating Disorders Review, 12(2), 87–93.doi:10.1002/erv.555

Gregory J. Trevors, Krista R. Muis, Reinhard Pekrun, Gale M. Sinatra & Philip H. Winne (2016) Identity and Epistemic Emotions During Knowledge Revision: A Potential Account for the Backfire Effect, Discourse Processes, 53:5-6, 339-370, DOI: 10.1080/0163853X.2015.1136507.

Grenard, J. L., Ames, S. L., Pentz, M. A. ve Sussman, S. (2006). Motivational interviewing with adolescents and young adults for drug-related problems. International Journal of Adolescent Medicine and Health, 18(1), 53-68.

Hall, A. (1982). Deciding to stay an anorectic. Postgraduate Medical Journal, 58, 641–647

Heather, N. (1995) Interpreting the evidence on brief interventions for excessive drinkers: the need for caution. Alcohol and Alcoholism 30, 287–296

Heather, N., Rollnick, S., Bell, A.ve Richmond, R. (1996). Effects of brief counselling among male heavy drinkers identified on general hospital wards*. Drug and Alcohol Review, 15(1), 29–38.doi:10.1080/09595239600185641

Heather, N., Rollnick, S.ve Bell, A. (1993). Predictive validity of the Readiness to Change Questionnaire. Addiction, 88(12), 1667–1677. doi:10.1111/j.1360-0443.1993.tb02042.x

Heckman, C. J., Egleston, B. L.ve Hofmann, M. T. (2010). Efficacy of motivational interviewing for smoking cessation: a systematic review and meta-analysis. Tobacco control, 19(5), 410-416.

Herpertz-Dahlmann, B. (2009). Adolescent eating disorders: definitions, symp-

tomatology, epidemiology and comorbidity. Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America, 18(1), 31–47.doi:10.1016/j.chc.2008.07.005

Hettema, J. E. ve Hendricks, P. S. (2010). Motivational interviewing for smoking cessation: a meta-analytic review. Journal of consulting and clinical psychology, 78(6), 868.

Hettema, J., Steele, J. ve Miller, W. R. (2005). Motivational Interviewing. Annual Review of Clinical Psychology, 1(1), 91–111.doi:10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143833

Jensen, C. D., Cushing, C. C., Aylward, B. S., Craig, J. T., Sorell, D. M.ve Steele, R. G. (2011). Effectiveness of motivational interviewing interventions for adolescent substance use behavior change: a meta-analytic review. Journal of consulting and clinical psychology, 79(4), 433.

Kaplan, A. S. (2002). Psychological Treatments for Anorexia Nervosa: A Review of Published Studies and Promising New Directions. The Canadian Journal of Psychiatry, 47(3), 235–242.doi:10.1177/070674370204700303

Kaya, B., Yiğittürk, D. ve Yalvaç, H. D. (2003). Anoreksiya nervoza tanılı iki kız kardeş: Olgu sunumu. Klinik Psikiyatri, S, 6, 56-61.

Knight, K. M., McGowan, L., Dickens, C., ve Bundy, C. (2006). A systematic review of motivational interviewing in physical health care settings. British Journal of Health Psychology, 11(2), 319–332. doi:10.1348/135910705x52516

Knowles, L., Anokhina, A. ve Serpell, L. (2013). Motivational interventions in the eating disorders: what is the evidence?. International Journal of Eating Disorders, 46(2), 97-107.

Kottke, T. E. (1988). Attributes of successful smoking cessation ınterventions in medical practice. JAMA; 259(19), 2882.doi:10.1001/jama.1988.03720190050031

Lai, D. T., Cahill, K., Qin, Y. ve Tang, J.-L. (2010). Motivational interviewing for smoking cessation. Cochrane Database of Systematic Reviews. doi:10.1002/14651858.cd006936.pub2

Lane, C., Huws-Thomas, M., Hood, K., Rollnick, S., Edwards, K., & Robling, M. (2005). Measuring adaptations of motivational interviewing: the development and validation of the behavior change counseling index (BECCI). Patient education and counseling, 56(2), 166-173.

Levensky, E. R., Forcehimes, A., O Donohue, W. T.ve Beitz, K. (2007). Motivational Interviewing. AJN, American Journal of Nursing, 107(10), 50–58.doi:10.1097/01.naj.0000292202.06571.24

Lindson Hawley, N., Thompson, T. P. ve Begh, R. (2015). Motivational interviewing for smoking cessation. Cochrane Database of Systematic Reviews, (3).

Lord SP, Sheng E, Imel ZE, Baer J, Atkins DC. More than reflections: empathy in motivational interviewing includes language style synchrony between therapist and client. Behavior Therapy. 2015 May;46(3):296-303. DOI: 10.1016/j.beth.2014.11.002.

Madson, M. B., Villarosa, M. C., Schumacher, J. A., & Mohn, R. S. (2016). Evaluating the validity of the client evaluation of motivational interviewing scale in a brief motivational intervention for college student drinkers. Journal of substance abuse treatment, 65, 51-57.

Maner, F. ve Aydın, A. (2007). Bulimiya nervozada psikososyokültürel etmenler. Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 20(1), 25-37.

Marsden, J., Stillwell, G., Barlow, H., Boys, A., Taylor, C., Hunt, Farrell, M. (2006). An evaluation of a brief motivational intervention among young ecstasy and cocaine users: No effect on substance and alcohol use outcomes. Addiction, 101(7), 1014–1026.

Martin, G.ve Copeland, J. (2008). The adolescent cannabis check-up: Randomized trial of a brief intervention for young cannabis users. Journal of Substance Abuse Treatment, 34(4), 407.

McCambridge, J. ve Strang, J. (2005). Deterioration over time in effect of motivational interviewing in reducing drug consumption and related risk among young people. Addiction, 100(4), 470–478

McCambridge, J., Slym, R. L. ve Strang, J. (2008). Randomized controlled trial of motivational interviewing compared with drug information and advice for early intervention among young cannabis users. Addiction, 103(11), 1809–1818

McCambridge, J.ve Strang, J. (2004). The efficacy of single-session motivational interviewing in reducing drug consumption and perceptions of drug-related risk and harm among young people: Results from a multi-site cluster randomized trial. Addiction, 99(1), 39–52.

Miller, W. R., Yahne, C. E.ve Tonigan, J. S. (2003). Motivational interviewing in drug abuse services: A randomized trial. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 71(4), 754–763. doi:10.1037/0022-006x.71.4.754

Miller, W. ve Rollnick, S. (2002). Motivational Interviewing. 2nd ed. New York: Guildford.

Miller, W.R. (1985). Motivation for treatment: A review with special emphasis on alcoholism. Psychological Bulletin 98(1):84–107.

Miller, W.R. ve Rollnick, S. (2002). Motivational interviewing, preparing people to change addictive behavior. Why Do People Change?. p.3-13.The Guildford

Miller, W.R., Benefıeld, R.G.,Tonıgan, J.S. (1993). Enhancing motivation for change in problem drinking: A controlled comparison of two therapist styles. Journal of Consulting and Clinical Psychology 61(3):455–461.

Moyers, T., Martin, T., Catley, D., Harris, K. J., & Ahluwalia, J. S. (2003). Assessing the integrity of motivational interviewing interventions: Reliability of the motivational interviewing skills code. Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 31, 177.

Moyers, T. B., Martin, T., Manuel, J. K., Miller, W. R., & Ernst, D. (2007). Revised global scales: Motivational interviewing treatment integrity 3.0 (MITI 3.0). University of New Mexico, Center on Alcoholism, Substance Abuse and Addictions (CASAA), 28.

Moyers, T. B. ve Rollnick, S. (2002). A motivational interviewing perspective on resistance in psychotherapy. Journal of Clinical Psychology, 58(2), 185–193. doi:10.1002/jclp.1142

Moyers, T. B., & Miller, W. R. (2013). Is low therapist empathy toxic?. Psychology of addictive behaviors journal of the Society of Psychologists in Addictive Behaviors, 27(3), 878–884. https://doi.org/10.1037/a0030274.

Noonan, W. C. ve Moyers, T. B. (1997) Motivational interviewing: a review. Journal of Substance Misuse 2, 8–16.

Ögel, K. (2009). Motivasyonel görüşme tekniği. Türkiye Klinikleri Journal of Psychiatry-Special Topics, 2(2), 41-4.

Peterson, P. L., Baer, J. S., Wells, E. A., Ginzler, J. A. ve Garrett, S. B. (2006). Short-term effects of a brief motivational intervention to reduce alcohol and drug risk among homeless adolescents. Psychology of Addictive Behaviors, 20(3), 254–264.

Pollak, K. I., Alexander, S. C., Tulsky, J. A., Lyna, P., Coffman, C. J., Dolor, R. J., Gulbrandsen, P., & Ostbye, T. (2011). Physician empathy and listening: associations with patient satisfaction and autonomy. Journal of the American Board of Family Medicine : JABFM, 24(6), 665–672. https://doi.org/10.3122/jabfm.2011.06.110025

Project MATCH Research Group (1998). Matching alcoholism treatments to client heterogeneity: Project MATCH three-year drinking outcomes. Alcoholism: Clinical and Experimental Research 22(6):1300–1311.

Rollnick, S., Kinnersley, P. ve Stott, N. (1993). Methods of helping patients with behaviour change. BMJ, 307(6897), 188–190. doi:10.1136/bmj.307.6897.188

Rollnick, S., Mason, P. ve Butler, C. (2002). Health behavior change: A guide for practitioners. London, England: Churchill Livingstone

Satre, D. D., Delucchi, K., Lichtmacher, J., Sterling, S. A. ve Weisner, C. (2013). Motivational interviewing to reduce hazardous drinking and drug use among depression patients. Journal of substance abuse treatment, 44(3), 323–329. https://doi.org/10.1016/j.jsat.2012.08.008

Satre, D. D., Leibowitz, A., Sterling, S. A., Lu, Y., Travis, A. ve Weisner, C. (2016). A randomized clinical trial of Motivational Interviewing to reduce alcohol and drug use among patients with depression. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 84(7), 571–579. doi:10.1037/ccp0000096

Smedslund, G., Berg, R. C., Hammerstrøm, K. T., Steiro, A., Leiknes, K. A., Dahl, H. M. ve Karlsen, K. (2011). Motivational interviewing for substance abuse. Campbell Systematic Reviews, 7(1), 1-126.

Smith, D. E., Heckemeyer, C. M., Kratt, P. P., ve Mason, D. A. (1997). Motivational interviewing to improve adherence to a behavioral weight-control program for older obese women with NIDDM. A pilot study. Diabetes Care, 20(1), 52–54.

Smith-West, D. S., Dillo, V., Bursac, Z., Gore, S. A., ve Greene, P. G. (2007). Motivational interviewing improved weight loss in women with type 2 diabetes. Diabetes Care, 30, 1081-1087

Spivak, K., Sanchez-Craig, M. ve Davila, R. (1994). Assisting problem drinkers to change on their own: effect of specific and non-specific advice. Addiction, 89(9), 1135–1142.doi:10.1111/j.1360-0443.1994.tb02790.x

Stead LF, Buitrago D, Preciado N, Sanchez G, Hartmann Boyce J, Lancaster T. (2013) Physician advice for smoking cessation. Cochrane Database of Systematic Reviews, Issue 5. Art. No.: CD000165. doi: 10.1002/14651858.CD000165.pub4.

Stein, L. A. R., Clair, M., Lebeau, R., Colby, S. M., Barnett, N. P., Golembeske, C.ve Monti, P. M. (2011). Motivational interviewing to reduce substance-related consequences: Effects for incarcerated adolescents with depressed mood. Drug and Alcohol Dependence, 118(2–3), 475–478.doi:10.1016/j.drugalcdep. 2011.03.023.

Stott, N.C.H., Pill, R.M. (1990). "Advise Yes, Dictate No". Patients' Views on Health Promotion in the Consultation. Family Practice, 7(2), 125–131. doi:10.1093/fampra/7.2.125

Şimşek, M., Dinç, M.ve Ögel, K. (2018). Determinants of the addiction treatment drop-out rates in an addiction counseling centre: a cross-sectional study. Psychiatry and Clinical Psychopharmacology, 1–9.doi:10.1080/24750573.2018.1505283

Tevyaw, T. O. L.ve Monti, P. M. (2004). Motivational enhancement and other brief interventions for adolescent substance abuse: foundations, applications and evaluations. Addiction, 99, 63-75.

Treasure, J. L., Katzman, M., Schmidt, U., Troop, N., Todd, G.ve de Silva, P. (1999). Engagement and outcome in the treatment of bulimia nervosa: first phase of a sequential design comparing motivation enhancement therapy and cognitive behavioural therapy. Behaviour Research and Therapy, 37(5), 405–418.doi:10.1016/s0005-7967(98)00149-1

VanWormer, J. J., ve Boucher, J. L. (2004). Motivational interviewing and diet modification: A review of the evidence. The Diabetes Educator, 30, 404-416.

Vasilaki, E. I., Hosier, S. G.ve Cox, W. M. (2006). The efficacy of motivational interviewing as a brief intervention for excessive drinking: a meta-analytic review. Alcohol And Alcoholism, 41(3), 328–335.Doi:10.1093/Alcalc/Agl016

Vitousek, K., Daly, J.ve Heiser, C. (1991). Reconstructing the internal world of the eating-disordered individual: Overcoming distortion and denial in self-report. International Journal of Eating Disorders, 10, 647– 666.

Vitousek, K., Watson, S.ve Wilson, G. T. (1998). Enhancing motivation for change in treatment-resistant eating disorders. Clinical Psychology Review, 18(4), 391–420.doi:10.1016/s0272-7358(98)00012-9

Wade, T. D., Frayne, A., Edwards, S.-A., Robertson, T.ve Gilchrist, P. (2009). Motivational change in an inpatient anorexia nervosa population and implications for treatment. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 43(3), 235–243.doi:10.1080/00048670802653356

Wilk, A. I., Jensen, N. M.ve Havighurst, T. C. (1997). Meta-analysis of randomized control trials addressing brief interventions in heavy alcohol drinkers. Journal of general internal medicine, 12(5), 274–283. doi: 10.1046/j.1525-1497.1997.012005274.x

Woollard, J., Beilin, L., Lord, T., Puddey, I., MacAdam, D., ve Rouse, I. (1995). A controlled trial of nurse counselling on lifestyle change for hypertensives treated in general practice: Preliminary results. Clinical and Experimental Pharmacology and Physiology, 22(6–7), 466–468.

World Health Organization. (2019). WHO report on the global tobacco epidemic 2019: Offer help to quit tobacco use.

Motivasyonel görüşme yaklaşımı başlarda, bünyesinde kendine has birtakım dinamikler barındıran ve bu yüzden de geleneksel klinik yaklaşımların etki alanı dışında kalabilen bağımlılığın tedavisine yönelik tasarlandı. Gel gelelim zaman içinde pek çok farklı psikolojik hatta fizyolojik sorun bağlamında da önemli düzeyde olumlu etkiler yaratabildiği görüldü. Tekniğin Türkiye'deki ilk uygulayıcıları arasında yer alan Kültegin Ögel ve Melike Şimşek konu hakkında eğitim vermeye yetkili sayılı uzmanlardandır.

Motivasyonel görüşme yaklaşımının hem kuramsal altyapısını hem de uygulama boyutunu çeşitli olgu örneklerinden de faydalanarak ele alan kitapta, yaklaşımın etkililiğini ölçmek üzere gerçekleştirilmiş birçok önemli bilimsel araştırma mercek altına alındı. Kitap ruh sağlığı çalışanlarının yanı sıra genel sağlık, eğitim, insan kaynakları başta olmak üzere motivasyonel görüşme yaklaşımından fayda sağlayabilecek çok çeşitli çalışma alanlarına mensup kişilere de hitap etmektedir.

Psikiyatrist Prof. Dr. Kültegin Ögel, eğitici eğitimini bizzat yaklaşımın yaratıcılarından aldığı motivasyonel görüşme tekniğini 1999 yılından beri uygulamakta ve öğretmektedir.

Uzman Psikolog Melike Şimşek, klinik çalışmalarında yıllardan bu yana uyguladığı motivasyonel görüşme yaklaşımının eğitici eğitimini konuda uluslararası düzeyde yetkiye sahip kuruluşlardan almıştır.

9 786254 056536

24 TL