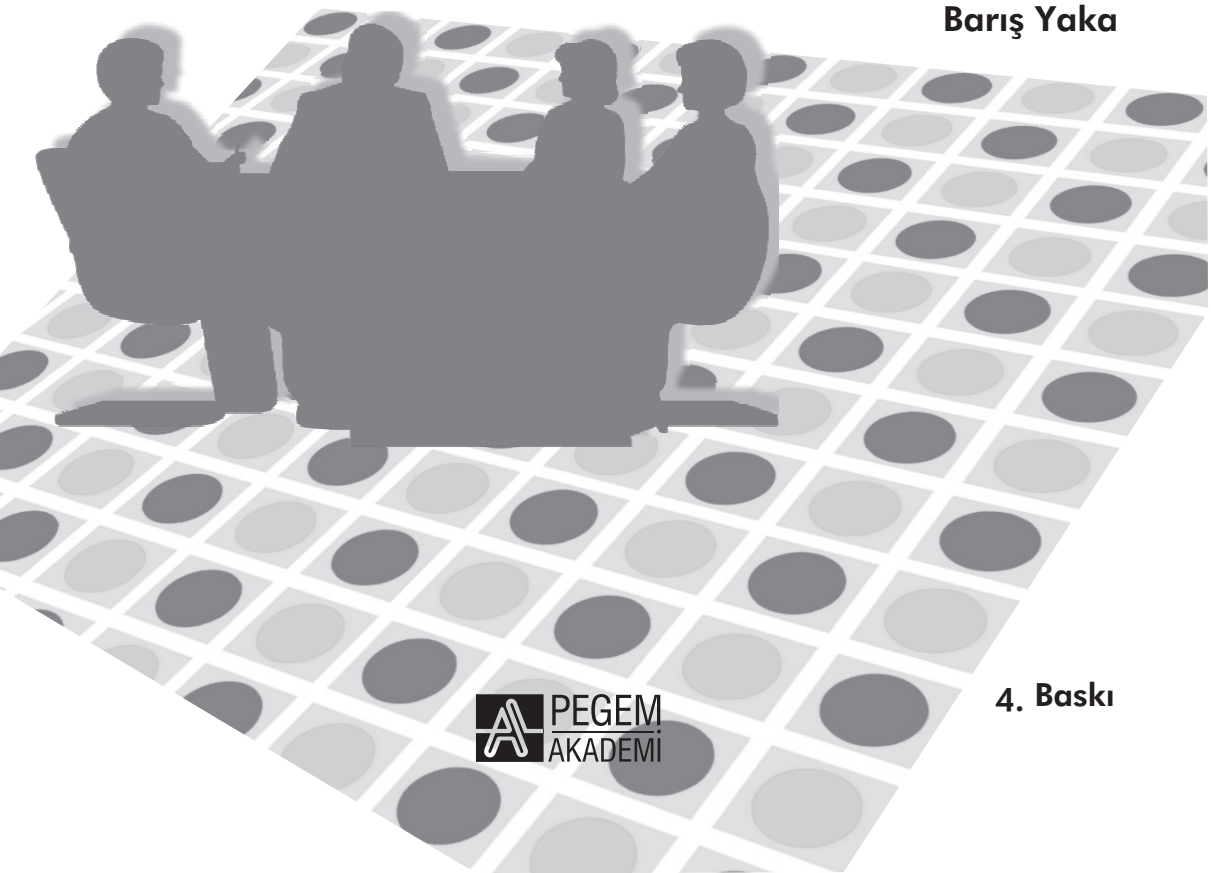
GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMANIN ÖĞELERİ

Kavramlar, İlkeler ve Uygulamalar

Marguerite R. Carroll
James D. Wiggins

Çevirenler

Süleyman Doğan (Çeviri Editörü)
Ilgın Başaran
Mine Aladağ
Barış Yaka



PEGEM AKADEMİ

4. Baskı

Marguerite R. Carroll-James D. Wiggins
Çevirenler: Süleyman Doğan- Ilgın Başaran
Mine Aladağ- Barış Yaka

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMANIN ÖĞELERİ

ISBN 978-605-5885-04-5
DOI 10.14527/9786055885045

Kitabın Orijinal Adı:
ELEMENTS OF GROUP COUNSELING Back to the Basics
Baskı Sayısı: 3
Orijinal ISBN: 0-89108-279-4
Yayınevi: Love Publishing Company

© 2016, Pegem Akademi
Bu kitabın basım, yayın ve satış hakları
Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti.ne aittir.
Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik, kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz.
Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.
Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

1. Baskı: Haziran 2008, Ankara
4. Baskı: Ekim 2016, Ankara

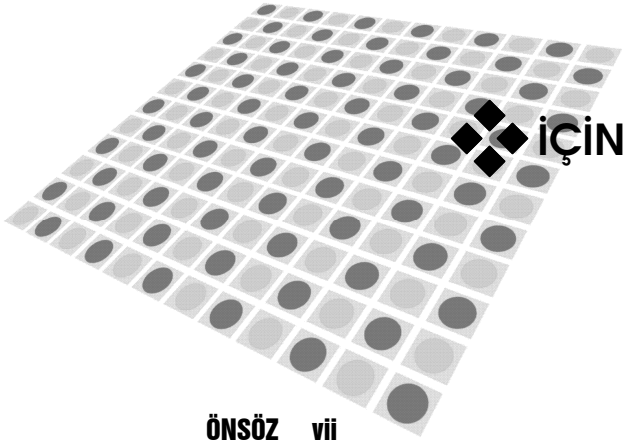
Yayın-Proje: Elif Turanlıoğlu Bultan
Dizgi-Grafik Tasarım: Didem Kestek
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Vadi Grup Ciltevi A.Ş.
İvedik Organize Sanayi 28. Cadde 2284 Sokak No:105
Yenimahalle/ANKARA
(0312 394 55 91)

Yayıncı Sertifika No: 14749
Matbaa Sertifika No: 26687

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay / ANKARA
Yayınevi 0312 430 67 50 - 430 67 51
Yayınevi Belgeç: 0312 435 44 60
Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08
Dağıtım Belgeç: 0312 431 37 38
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet:www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ vii

ÇEVİRENLERİN ÖNSÖZÜ ix

1 ETKİLEŞİMSEL YAKLAŞIMA GİRİŞ 1

Grup Çalışmasıyla İlgili Yaşanan Karmaşa 6
Eğitim ve Kuramın Etkileri 9
Eğitim 11
Bir Kuram Geliştirme 13

2 KENDİNİZİ BAŞARILI OLMAYA HAZIRLAYIN 15

Grup Kompozisyonu 17
Grubun Büyüklüğü 17
Açık Gruplar ve Kapalı Gruplar 18
Homojen Gruplar ve Heterojen Gruplar 19
Gönüllü Üyelik ve Zorunlu Üyelik 21
İstenen Grup Özellikleri 21
Grubun Dengesi 22
Az Riskli Bile Olmayan Grup Kombinasyonları 22
Üyelerin Birbirini Kabul Etmesi 23
Kendini Açmaya Gönüllü Olma 23
Farklı Ortamlardaki Grup Kombinasyonları 23
Özel (Serbest) Uygulama 23
Merkezler 25
Okullar 25

3 GRUBU BAŞLATMA VE KURALLARI BELİRLEME 27

Kuralların Belirlenmesi 28
Burada ve Şimdi 30
Süreç 31
Gizlilik ve Gizliliğin İhlal Edilmesi 32
Psikolojik Danışman'ın Yasal Sorumlulukları 32
Psikolojik Danışman'ın Uyarma ve Koruma Görevleri 33
Bir Hırsızlık Olgusu 34
Zarar Verme Olasılığına Dair Bir Mahkeme Olgusu 35
Danışanı Koruma: Psikolojik Danışman'ın Sorumluluğu 36

4 GRUP LİDERLERİNİN YAPACAĞI MÜDAHALELER 39

Grup Oturumunu Başlatma 41
Müdahale Stratejileri 41
Normları Oluşturma 42
Yorumları Yönlendirme 42
Soru Sorma 43
Yorum Yapan Üyeler 43
Duyguları Tanımlama 44
"Hareketsiz" Bir Grup 45
Diğer Üyelerden Yeterli Geri Bildirim Almama 46
Etiketleme 47
Sessizlikle Karşılaşma 48
Ek Psikolojik Danışma Yönergeleri 49
İçeriği "Burada ve Şimdi"ye Getirme 49
İçe Bakış Sağlamak İçin Üyelere Yardım Etme 50
Bağlama: Üyeleri Birleştirme 50
Grup Üyelerinin Yaşantılarını Kişiselleştirme 51
Liderin Otoritesine Odaklanma 52
Bir Grup Oturumunu Sonlandırma 52

5 LİDERİN GRUPTA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR 53

Yapılandırılmış Alıştırmalar 54
Liderin Kendini Açması 55
Uygunsuz Kendini Açma 56

Daha Uygun Bir Tepki 56
Basit Sorular 56
Liderin Bir Üyenin Davranışı İle İlgili Spesifik Duyguları Olduğu Zaman 57
Liderin Bir Grup Üyesine Yönelik Olumsuz Duyguları 57
Kendini Açmamakta Israrcı Olan Üyeler 58
Geç Kalanlar ve Devamsızlar 59
Sessiz Üyeler 61
Şamar Oğlanı 62
Gruplarda Çatışma 64
Tekelciler 65
Eş Zamanlı Yapılan Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma 67
Süreyi Uzatma 67
Liderin Otoritesine Meydan Okuma 68

6 GENÇLERLE ÇALIŞMA 71

Üyeliği Tanımlama 72
Sınıf Düzeyi 73
Cinsiyet, Grubun Büyüklüğü ve Oturumların Süresi 74
Oturma Düzeni 75
İlköğretim İkinci Kademe (Ortaokul) Öğrencileriyle Grupla Psikolojik Danışma 75
"Burada ve Şimdi"ye Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Etkililiği 75
Yarı alan Araştırması 76
Alan Çalışması Sonuçları 78
İzleme 79

7 YARDIMCI LİDERLİK: BİR TERCİH SORUNU 81

Yardımcı Liderliğin Avantajları 82
Yardımcı Liderliğin Dezavantajları 84

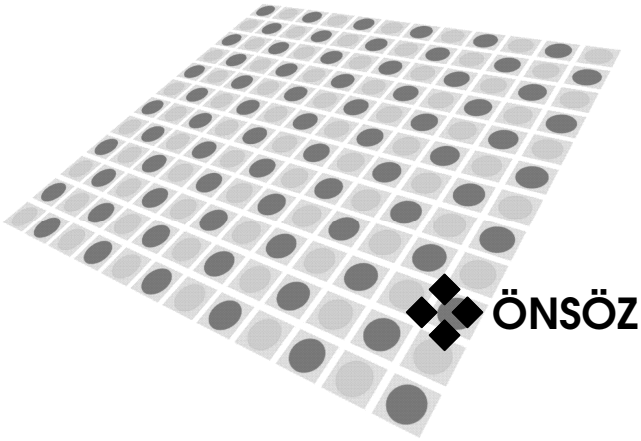
SONSÖZ: BİR GRUP ODYSSEİA'SI 87

Grubun Tarihi 90
Gelişim 90
Yansımalar 94
Sonuçlar 96

EK: ETİK OLMAYAN DAVRANIŞI BİLDİRMEK İÇİN KORUYUCU ETİK UYGULAMA VE PROSEDÜRLER 99

KAYNAKLAR 103

İNDEKS 107



Gruplarla çalışmak zor bir iştir. Kendine özgü liderlik becerileri gerektiren çeşitli grupları yönetirken kendinizi, kendi kendinizin rehberi olduğunuz bir arenada bulursunuz. Meslektaşlarınız bireysel psikolojik danışma konusunda iyi eğitilmiş olabilirler; ancak, grup süreci konusunda daha az donanımlı oldukları için size bu alanda destek veremeyebilirler.

Bu kitap size, grup içinde üyeden üyeye etkileşimi kolaylaştırmanızda; böylece, üyelerin kendi yaşantıları yoluyla öğrenmelerini sağlamada yardımcı olmayı hedeflemektedir. Bu amaçlara ulaşabilmeniz için size kullanabileceğiniz bazı materyaller sağlayacağız. Geniş bir kuramsal yönelimden, grup oluşturmanın özelliklerine ve grubun planlanıp yürütülmesine kadar değişen konularda bir dizi soruyu tartışacağız. En geniş felsefi yönelimle, aşağıdaki soruları sorabilirsiniz:

- Herhangi bir kuramsal yaklaşımı, diğer yaklaşımlardan daha üstünmüş gibi izlemeli miyim?

- ❖ Grup konusunda belli bir otoriteyi veya uzmanı model almalı mıyım?
- ❖ Gruplarla ve lider olarak kendimle ilgili değerlerim nelerdir, neye inanıyorum?
- ❖ Aldığım eğitim beni başarılı bir grup lideri olarak hazırladı mı? Yoksa, daha ileri düzeyde veya spesifik bir eğitime ihtiyacım var mı?

Kuramsal yönelimi veya teknik becerileri dikkate almaksızın, gerçekten bir grubu oluştururken ve başlatırken daha spesifik sorular sorulmalıdır. Bazı uygun sorular aşağıda verilmiştir:

- ❖ Nerede ve ne zaman toplanmalıyız? Ne sıklıkla?
- ❖ Grup kaç üyeden oluşmalı? Üyeler seçilmeli mi? Seçilecekse nasıl?
- ❖ Grubun kompozisyonu yaş, cinsiyet, zekâ düzeyi, etnik köken ve üyelerin ortak ilgilerine göre nasıl olmalı? Grup açık mı kapalı mı olmalı?
- ❖ Her oturum ne kadar sürmeli? Kaç oturum olmalı?
- ❖ Kılavuz niteliğinde bir plan veya kontrol listesi var mı?

Bu soruların bir kısmı yanıtlandıkça başka sorular ortaya çıkacaktır:

- ❖ Üyeler gruba ilk kez geldiklerinde ne söyleyeceğim?
- ❖ En iyi oturma düzeni hangisidir?
- ❖ Ne tür yönergeler vermeliyim?
- ❖ Bir grup kuralları ve gruptan beklentiler listesini, gruba aktarmalı mıyım? Grubun amaçlarını oluşturmalı mıyım?
- ❖ Gizlilik, liderin rolü ve üyelerin rolleri hakkında neler söylemeliyim?

Etkili liderler, sadece liderliklerini korumakla yetinmezler, daha fazlasını yapmak isterler. Liderler, genellikle engellenmişlik, bıkkınlık, hayal kırıklığı, yenilgi, aşırı yorgunluk ve kızgınlık duyguları yaşadıklarını ifade ederler. Böylece sorular devam eder:

- ❖ Üyeleri, gruba katılma konusunda nasıl teşvik ederim?

- ❖ Bir veya daha fazla üye isteksiz olursa ya da daha kötüsü, bana meydan okursa, grubu terk ederse veya ağlarsa ne yaparım?
- ❖ Grup üyelerinin soracağı zor soruları nasıl yanıtlamalıyım?
- ❖ Kurallar neler olmalı ve bunları nasıl uygulamalıyım?
- ❖ Her oturumu veya bir dizi oturumu başarılı bir şekilde nasıl bitirir ve sonlandırırım?

Etkililiğimi değerlendirmek bağlamında başka sorular da belirecektir:

- ❖ Yardım almaya ihtiyacım olursa ne yapabilirim? Bu yardımı en iyi kim verir?
- ❖ Kendi etkililiğimi ölçebilir miyim? Nasıl?
- ❖ Belirli teknik, yöntem veya tepkiler diğerlerinden daha mı yararlıdır?
- ❖ Yardımcı liderle çalışmak iyi bir fikir olabilir mi?

Etik ikilemler de ortaya çıkacaktır:

- ❖ Bireysel psikolojik danışma yaptığım bir kişiden, yönettiğim gruplardan birine üye olarak katılmasını isteyebilir miyim?
- ❖ Eğer bir kişi, dışarıda grubun gizlilik ilkesini ihlal ederse hangi adımları atmalıyım?
- ❖ Eğer bir grup üyesi kendini çok fazla açmaya başlarsa nasıl müdahale etmeliyim?

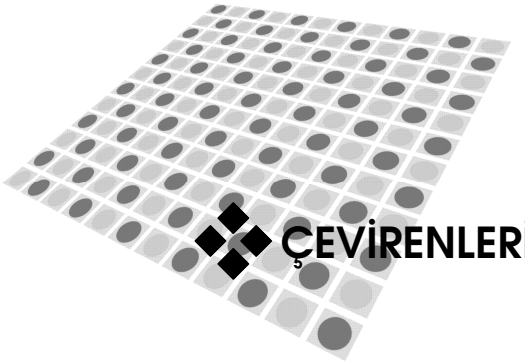
Bütün bu sorular ve daha da fazlası, grupla psikolojik danışma bağlamında sorulur. Bu sorular, bir grup oluşturulurken her zaman sorulur ve ayrıca, grupları planlarken, yürütürken, gözden geçirirken ve değerlendirirken bu sorular sorulmaya devam eder. Deneyim kazandıkça her grup lideri için çözümler ve yanıtlar zaman içinde değişecektir. Grup üyelerine gerçekten yardım ettiğimizi anlamak ve her yeni grup ile daha etkili olabilmenin yollarını belirlemek için becerilerimizi geliştirir, tepkilerimizi uyarlar ve davranışlarımızı gözden geçiririz.

Grup liderinin kaygısı anlaşılabilir bir şeydir. Bu kitap, grupla psikolojik danışmaya ilişkin bazı kafa karıştıran ve çelişkili bilgileri

kısa ve özlü bir biçimde açıklığa kavuşturmaya çalışacaktır. Kitap, grup lideri olarak sürekli gelişiminizin başlangıç noktası olarak planlandı.

Gözden geçirilmiş bu baskıya, "6. Bölüm"e, yardım etmeyi nicel açıdan inceleyen bir alan araştırması projesi dâhil edilmiştir. Bu bölüm, ilköğretim ikinci kademe (ortaokul) öğrencilerinin katıldığı "burada ve şimdi"ye odaklı grupla psikolojik danışmaya ilişkin sonuçları rapor etmektedir.

Yeni bir son bölüm, "Son Söz", grup çalışmasının bir kısım yetişkini, kişisel ve gerçek olarak nasıl etkilediğini anlatmaktadır. Bu bölüm hem grup liderinin hem de grup üyelerinin perspektiflerine göre yazılmıştır. Grup, 16 yıldır, yılda bir kez üç günlüğüne toplanmış ve toplanmaya devam etmektedir. Psikoloji ve psikolojik danışma alanlarında yazılan herhangi bir incelemenin bu ilgi çekici ve sezgisel raporla bir paralelliği yoktur. Grup üyeleri, yaşantılarının küçücük parçalarını ve enstantanelerini paylaşırlar ve grup lideri de zaman içinde nelerin işlediği konusundaki içgörülerini paylaşır. Bu yaşantı, 16 kişinin yaşamında, her yıl düzenli olarak yapılan bir etkinlikten daha fazla bir şeydir. Bu, şu anda yaşamlarının önemli bir parçası olan "burada ve şimdi"nin gerçekleşmesi demektir. Bu bölüm, sadece grup sürecinde nelerin işlediği veya yardımcı olduğu ile ilgili değil; aynı zamanda, neden "burada ve şimdi"ye odaklı grup sürecinin üyeler için bu kadar uzun bir süre etkili olduğu ile de ilgilidir.



ÇEVİRENLERİN ÖNSÖZÜ

"Grupla Psikolojik Danışmanın Öğeleri: Kavramlar, İlkeler ve Uygulamalar" kitabının temel amacı, grup içindeki etkileşimin kolaylaştırılmasıdır. Bu çerçevede kitap, "burada ve şimdi"ye odaklı süreç perspektifini incelemektedir. Psikolojik danışman'ın "grup çalışması kılavuzu" niteliğindeki bu kitabın, grupla psikolojik danışmanın temel kavram, ilke ve uygulamalarına ilişkin anlayış, bilgi ve becerilerin geliştirilmesinde önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

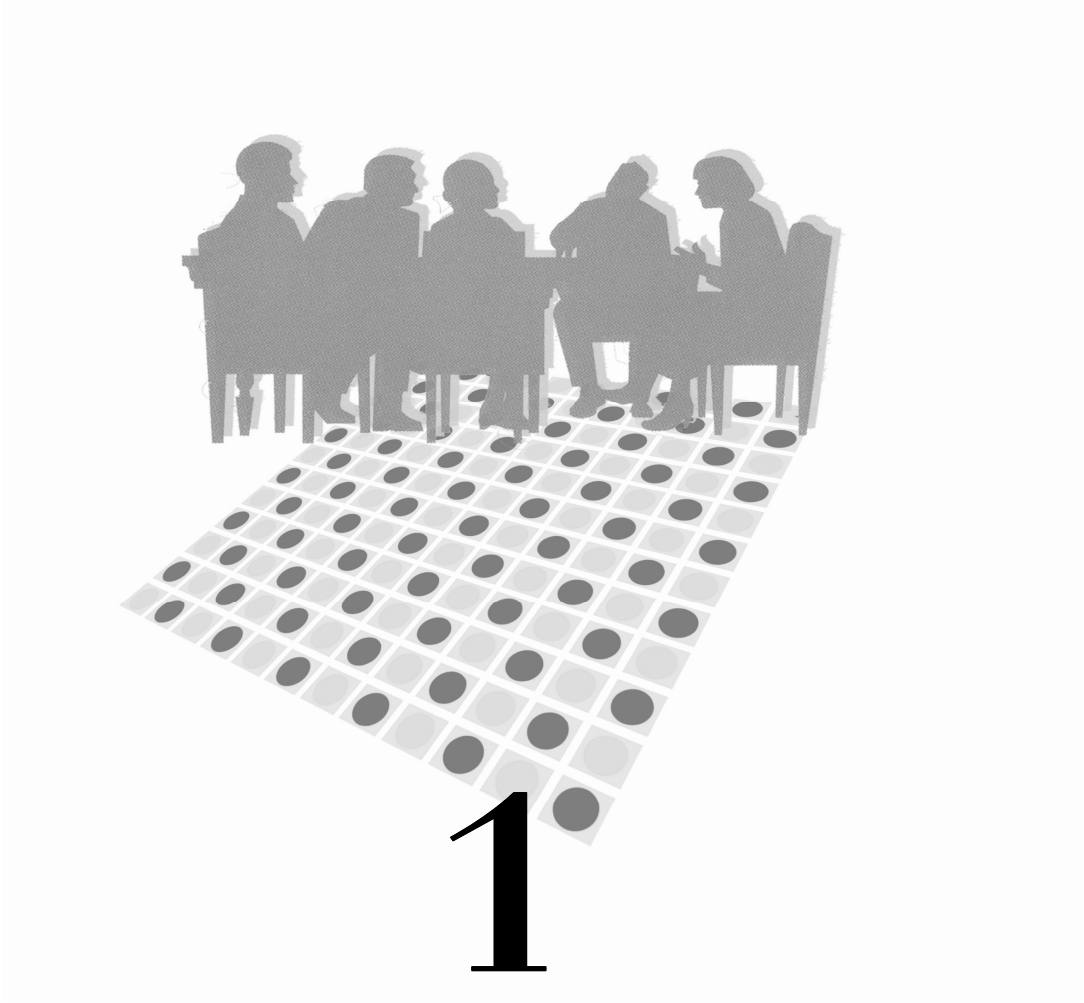
Ayrıca, bu kitabın Türkçe'ye çevrilmesinin iki nedeni daha bulunmaktadır. Birincisi, Türkiye'de grupla psikolojik danışma alanındaki ihtiyacı karşılayan yeterli sayıda kitabın henüz bulunmamasıdır. İkinci neden ise kitabın, "şimdi ve burada"ya odaklı grupla psikolojik danışma konusunda son derece özgün ve temel bir perspektif sunmasıdır.

Son olarak, kitabın çevirisini gözden geçiren, görüş ve önerileriyle katkıda bulunan Serkan Denizli'ye, Yelda Bektaş'a, Nursel Topkaya'ya ve kitabın ikinci baskısına görüş ve önerileriyle katkıda bulunan değerli hocamız Prof. Dr. Nilüfer Voltan Acar'a teşekkür ederiz.

Psikolojik Danışman Dr. Süleyman DOĞAN* (Çeviri Editörü)
Psikolojik Danışman Dr. Ilgın BAŞARAN*
Psikolojik Danışman Dr. Mine ALADAĞ*
Uzman Psikolojik Danışman Barış YAKA•

* Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

• Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Öğretim Görevlisi.



1

❖ Etkileşimsel Yaklaşıma Giriş

2 ❖ GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMANIN ÖĞELERİ



Grup liderleri ne isterler, neye ihtiyaç duyarlar? Grup liderlerinin içinde bulundukları grup ortamı ne olursa olsun, yapılan işin özü göreceli olarak aynıdır. Bu bulguyu doğruladık ve güçlendirdik (Wiggins & Caroll, 1993).

Yazarlardan biri olan Dr. Marguerite Carroll 20 yıldan daha fazla bir süredir, ABD'de 25'in üstünde eyalette ve Kanada'da dört vilayette grup liderliği çalıştaylarını yürütmüştür. Her çalıştayın bütünleyici bir parçası olarak grup üyelerinden, grup liderliğine ilişkin en sıkıntı verici sorunlarını yazmaları istenmiştir. 4.500 katılımcının sorduğu 21.000'den fazla soru üzerinde yapılan bir incelemede aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Katılımcıların çalıştıkları kurumlar, onların sordukları sorularla ilişkili bulunmamıştır. Katılımcıların yaklaşık olarak % 40'ı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında (K–12), yüksek okullarda ve üniversitelerde, % 48'i sosyal hizmet kurumlarında, geri kalanları ise iş ve endüstri kurumlarında veya özel (serbest) olarak çalışmaktaydı. Tipik bir çalıştayda, 17 farklı kurumdan katılımcı bulunmaktaydı. Bunlar soysal çalışmacı, ilköğretim ve ortaöğretim okulu psikolojik danışmanı, ıslahevi psikolojik danışmanı, hastanelerde ayakta tedavi görenlerin grup lideri, aile psikolojik danışmanı ve çeşitli şekillerde serbest uygulama yapan psikolojik danışman veya psikolog unvanları ile anılan uzmanlardı.
2. Sorulan soruların ve belirtilen sorunların lisansüstü eğitim sürecindeki grup liderliği eğitimi veya yaşantıları;

çalıştaylar, kitaplar veya iş başında süpervizyon ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Doktora derecesine ve gruplara liderlik etme konusunda yılların deneyimine sahip katılımcılar, deneyimsiz psikolojik danışmanlar veya sosyal çalışmacıların belirttiği sorunlara benzer sorunları ifade etmişlerdir. Yinelenen tema, spesifik durumlar için bir "reçete" arayışından ibaretti. Kuşkusuz, katılımcılar, kendilerine grup üyelerinin sorunları ile rahatça uğraşma imkânı verebilecek "süreç perspektifi"ni veya genel davranış biçimlerini benimsememişlerdi.

Yalom'un (1995) da belirttiği gibi, "deneyimsiz terapiste süreci nasıl kavrayacağını anlatmak kolay değildir; terapist eğitiminin en önemli işlevlerinden biri bu perspektifi kazandırmaktır"(s. 151). Biz, bu durumun, çalıştaylarımıza katılan çoğu deneyimli terapist için de geçerli olduğunu söylemeliyiz. "Süreç perspektifi"ni kazanmak paradoksal bir işmiş gibi görünmektedir. Katılımcıların çoğu bu perspektifi, çeşitli spesifik durumlarda örneklerini sergileyen deneyimli ve donanımlı bir grup liderini sadece gözleyerek veya bu tür liderlerin yürüttüğü gruplara katılarak kazanabilirler. Katılımcı, ancak bu farklı olaylar ile lider müdahaleleri birleştirildiğinde "burada ve şimdi" süreç perspektifini kavrayabilir ve sonra da uygulayabilir. Özellikle, ilköğretim I. kademe (ilkokul) psikolojik danışmanı için zor olan şey; örneğin, aynı sürecin hem ilköğretim okullarında hem de geçiş sürecindeki yetişkinlerle yapılan gruplarda uygulanabileceğini kavramaktır. Terminoloji değişir, ancak süreç değişmez.

3. Bugün sorulan çeşitli sorular, 10 yıl önce yapıldığı gibi aynı kategorilerde gruplandırılabilir. Çalıştaya katılanların sorduğu 21.000 sorunun yaklaşık % 35'i liderlik müdahaleleri ve süreç konuları ile ilgiliydi. Her ne kadar sorulan diğer temel sorular (katılımcı başına yaklaşık olarak 4,8) başka konuları amaçlamış görünse de aslında bu soruların çoğunun liderlik müdahaleleri ve süreç konuları ile ilişkili olduğu fark edilmiştir. Geri kalan

sorular esasen, yönetsel konular (% 15), spesifik popülasyonlar için spesifik teknikler (% 10), grup kurallarını oluşturma ve uygulama (% 6), grup üyelerinin seçimi (% 6), grupta alıştırmaları uygulama (% 4), grupları sonlandırma (% 4), liderin etkililiğini değerlendirme (% 4), liderin kendini açması ve saydamlığı (% 4), yardımcı terapistin gerekli olup olmadığı (% 3) ve grubun amaçları (% 3) şeklinde gruplandırılabilir. Soruların yaklaşık % 6'sı gruplandırılmadı; bunlar, genellikle spesifik durumlar ve ortamlarla ilgiliydi.

Çalıştaylara katılan katılımcıların sordukları sorulardan ve bir grubu gözledikten veya bir gruba katıldıktan sonra çalıştaylara ilişkin yaptıkları değerlendirmelerden (tüm çalıştayların özelliği) yola çıkarak *gerçek* ihtiyaçlarının karşılanmadığı sonucuna ulaştık. Katılımcılar çalıştaylara, uygun zamanlarda spesifik lider müdahalelerini içinden çekip çıkarabilecekleri reçeteler ve "alet çantası" almaya gelmektedirler.

Grupların nasıl yönetileceğine ilişkin daha fazla bilgi edinme ihtiyacı gerçek bir ihtiyaç olmasına rağmen, katılımcılar genellikle, grup üyelerinin ihtiyaçlarını "burada ve şimdi" ile nasıl ilişkilendirileceğini öğrenmiş bir şekilde daha fazla süreç yönelimli olarak ayrılırlar. Hazır bir "alet çantası" veya duruma uygun reçeteler yoktur; ancak, katılımcıların "herhangi bir iletişimdeki ilişki mesajlarını anlamak için her olası yönü araştırmayı öğrenmeleri gerekir" (Yalom 1995, s. 153). Alıştırmalar terapi sürecini nadiren hızlandırır; bu nedenle çok sayıda etkinlik öğrenmenin yararı yoktur. *Grup liderliğinin esası, üyeler tarafından gruba getirilmiş olan "burada ve şimdi" içeriği ile ne zaman ve nasıl uğraşılacağını öğrenmektir.*

Binlerce katılımcı ile yürüttüğümüz çalıştaylara dayanarak, çoğu grup liderinin kendinden emin olmadığını ve grupları yönetme konusunda hazırlıksız olduğunu ileri sürebiliriz. Elbette, söz konusu katılımcıların orada bulunmaları tesadüf değildi. Çalıştaylara, grupları yönetirken kendilerince farkında oldukları bazı sınırlılıklarını geliştirmek üzere gelmişlerdi.

Çalıştaylara katılmayan grup liderleri kendilerini çok hazırlıklı hissetmiş olabilirler. Böyle olsa bile, psikolojik danışmanlar, sosyal çalışmacılar ve psikologlar ile birçok farklı ortamda yaptığımız çalışmalardan edindiğimiz öznel izlenimler, bunun çoğu kişi için gerçek olmadığıdır. Profesyonel yaşamının büyük bir kısmını grup eğitimleri vererek geçirmiş olan Yalom (1983), "Üyelere, kendi gelişim süreçlerini gözleyerek öğrenmelerine yardımcı olmak, sadece grup eğitimi ve süpervizyonuyla kazanılan ve uzmanlık eğitim programlarında nadiren yer alan bir beceridir" (s. 20) diyerek grup liderlerinin lisansüstü eğitimlerini eleştirmiştir. Bu görüşe yürekten katılıyoruz.

Bu durumu şiddetle eleştirmemize rağmen, mağdur durumda olan psikolojik danışman eğitimcilerini veya grup liderlerini kesinlikle suçlamak istemiyoruz. Grupla psikolojik danışma, grup süreci ve grup süpervizyonu ile ilgili dersler pahalıya mal olmaktadır. Sınıf mevcudu az olmalıdır ve donanımlı akademik personel her zaman bulunmayabilir. Yetersiz kaynaklar, çoğu lisansüstü öğrencisinin yetersiz bir şekilde yetişmesine yol açmaktadır. Yetersiz eğitim, doğal olarak zeki ve iyi niyetli uzmanların, grupları yönetirken kendilerinden kaynaklanmayan hatalar yüzünden birtakım kaygı ve sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır.

Bu kitap tek başına, yetersiz eğitimin veya grup liderlerinin iş başında karşılaştıkları yerleşik sorunların üstesinden gelmeye yeterli olamaz. Bununla birlikte kitap, aday veya mevcut grup liderlerinin, süreç perspektifinden hareketle "burada ve şimdi" bağlamında grup yönetmek için gerekli olan becerileri kazanmalarında biraz farkındalık yaratabilir. Gerekli eğitimi ve süpervizyonu almak kolay değildir; yardım arama sorumluluğu her bireyin kendisine aittir. Çalıştaylarda ve hizmet içi eğitim programlarında sunum yapan kişilerden katılımcıların "gerçek ihtiyaçlarını" dikkate almalarını da istiyoruz. Aynı gruba her yıl aynı hizmet içi eğitimi programını sunmak bazıları için yararlı olabilirken, bazıları için ise sıkıcı olabilir. Daha fazlası beklenir ve gereklidir.

Tekrar söylemek gerekirse, en gerekli şey, "burada ve şimdi" perspektifi bağlamında öğretilen genel becerilerdir. Çalıştaylara katılan 4.500 katılımcı üzerinde yapılan bir taramada, katılımcıların oyun ve alıştırmalara ihtiyaçlarının olmadığı; ancak, kesinlikle grup

etkileşiminin nasıl sağlanacağı konusunda bilgiye ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıştır.

GRUP ÇALIŞMASIYLA İLGİLİ YAŞANAN KARMAŞA

Grup çalışması ile ilgili yaşanan karmaşa ve gerilimin nedenleri aşağıda sıralanmıştır.

1. *Aşırı iddialar*. Genellikle açık olmaktan çok, oldukça örtük bir şekilde grupla psikolojik danışma ve grup terapisinin tüm sorunları çözeceği iddia edilmektedir. Bu iddialar, terapinin salt uygun bir reçete bulma meselesi olduğuna inanan ve "doğru düğmeye bas" kuralına bel bağlayan kitlenin ilgisini çekmektedir. Bu gruplar sadece ortalama kazanım sağladıklarında başarısız gruplar olarak algılanabilir. Bu nedenle, yeni ve farklı yaklaşımlar arayışına girişilir. Her grup, bazı hâllerde tüm sorunları kolay ve çabuk bir şekilde çözemediğinde, hayal kırıklığı da orantılı olarak artar.
2. *Tartışmaya açık prosedürler*. "Yaşantısal Gruplar" üzerine yazılmış birtakım makaleler, koyu fanatikleri, araştırma sonuçlarını, gerekli becerileri veya grup türlerini dikkate almaksızın denemek istedikleri her şeyi denemeleri için cesaretlendirmiştir. Psikolojik danışma ve psikoloji dergileri, hızlı ve dikkatlice tarandığında, grup uygulamaları ile ilgili çeşitli özel makalelere rastlanacaktır. Örneğin, sadece bir ay içinde 20 süreli yayında, suistimal-mağdur yüzleşmesi, cinsel yönden reşit olmayan çocuklar için girişkenlik eğitimi, boşanmış ailelerin çocukları, cinsel yolla bulaşan hastalıklara yakalananlar ve alkoliklerin yetişkin çocukları ile yapılan gruplarla ilgili "neyin nasıl yapılacağı"nı anlatan çeşitli makalelere rastlanmıştır. Bu oldukça standart makalelerin yanı sıra, "renkleri hissetme" (grup üyeleri, duygularını renklere göre tanımlamaları için cesaretlendirilirler), yarı profesyonel kişiler tarafından yönetilen duyusal yoksunluk maraton oturumları, birbirine masaj yapma grupları ve hatta, daha uç seçenekler de bulunmaktadır.

3. *Grup üyeleri arasındaki iletişim ve etkileşimden çok, araç ve teknikleri vurgulamak.* Grup ortamındaki akla gelebilecek hemen her tepki, prosedür veya müdahale, yazılı dokümanlarda desteklenmektedir. Prototip "lider", o gün ne yapacağına karar vermek için dosyasına göz gezdirirken gruba konuşan kişidir. Bu, özellikle grupların her gün veya hemen her gün toplandığı hastane ortamında veya yetersiz eğitim almış psikolojik danışmanların grupla psikolojik danışma görüntüsü altında, benzer şekilde küçük grupları bir araya getirdikleri okul ortamında geçerlidir. Bu, "oyun gibi grup yaklaşımı", grup üyelerine daha az saygı gösterir ve büyük olasılıkla, gruplardan çok, liderlik becerilerinin yoksunluğunu ifade eder.
4. "*Tek beden herkese uyar", konu yönelimli yaklaşım.* Bazı liderler, belirli yaşam sorunlarının potansiyel grup üyelerini aynı şekilde etkilediğini ve aynı sağaltıcı süreçten geçen her üyenin iyileşeceğini düşünür. Konu, boşanmış anne-babaların çocukları, kayıp ve ölüm, madde bağımlılığı, aşırı bakım düşkünü kadınlar, cinsel veya fiziksel istismar olabilir ve böylece liste uzayıp gider. Bu gruplara gönüllü olarak katılan kişiler az veya çok yarar sağlayabilmelerine rağmen, bazı okul ve kurumların zihniyeti, bireyler eşit bir biçimde acı çektikleri için hepsinin grup yaşantısı geçirmeleri gerektiği şeklindedir.

   Örneğin, bazı çocuklar, anne-babaları boşandığı zaman rahatlarlar ve bu gerçekleştiğinde (okulda, arkadaşlarıyla vb.) durumları gerçekten daha da düzelir. Bazıları ise travma yaşarlar. Herhangi bir aşırı ucu temsil eden bir çocuk, grup için uygun bir aday olabilir de olmayabilir de. Grup, her çocuk için dar, sorun odaklı bir grup olmaktan çok, farklı konuları kapsayan bir grup olabilmelidir. Üye seçimi ile ilgili kurallar, herhangi bir gruba üye seçmek için geçerli olan seçme kuralları ile aynı olmalıdır (bunlar bu kitapta daha sonra tartışılacaktır).
5. *Araştırma bulgularını görmezden gelmek ve aynı zamanda, grupları değerlendirmede başarısız olmak.* Bu durum, belki de en çok uygulayıcılar arasında yaygındır. "Benim işim

değerlendirilemeyecek kadar özel ve gizemlidir " söylemi, bu tür ithamlara karşı bir savunmadır. "Neyi nasıl yapmalı"ya ilişkin reçetelerin denendiği, araştırma temelinden yoksun birtakım makalelerin profesyonel dergiler tarafından hiç eleştirilmeden kabul edilmesi, bu sorunu daha da büyütmektedir. Ayrıca, meslek örgütleri, spesifik müdahalelerin uygunluğu konusunda meslek mensuplarının itiraz veya uyarılarını dikkate almadan onları daha çok grup çalışması yapmaları yönünde zorlamaktadır. Grupla psikolojik danışma alanındaki dergiler hızlı bir şekilde incelendiğinde, az sayıda uzun süreli çalışmanın olduğu görülecektir. Bu, aynı zamanda, her çeşit kontrol grubu ile yapılan ön test-son test desenli araştırmalar ve farklı türdeki müdahaleler ile ilgili karşılaştırmalı çalışmalar için de geçerlidir. Çalışmaların büyük bir kısmı, ilgili araştırmalar tarafından çok az desteklenen veya hiç desteklenmeyen "neyi nasıl yapmalı"nın tartışılmasından ibarettir.

Yalom (1995), mesleği savunurken, literatürde neden çok sayıda sonuç araştırmasına rastlamadığımızı herkesten daha çok açıklar. Yalom'a göre "klinisyenler standart ölçme araçları yoluyla deneklerdeki değişim öncesi ve sonrasının ölçüldüğü araştırmalara pek rağbet etmezler veya inanmazlar bile,…çünkü, çok sayıdaki klinik ve araştırma bulgusu, değişimin her danışan için farklı bir şey ifade ettiğini göstermektedir" (s. 530). Bununla birlikte, grupla çalışanlar için Robison, Morran ve Hulse-Killacky (1989) tarafından yapılan araştırma desenlerine benzer birtakım kısa süreli araştırma desenleri bulunmaktadır. Ancak, fon yetersizliği ve öğretim üyelerinin ilgisizliğinden dolayı uzun süreli araştırmalar için kurumların verdiği destek yetersizdir. Yalom'a (1995) göre grup terapisi araştırmalarında "sonuç", tek başına en büyük sorun olmaya devam etmektedir. Bu ihtiyaç, 10 yıldan daha uzun bir süredir değişmemiştir.

Eğer bu böyleyse, grup çalışması örneklerine bakıldığında, gruplarla ilgili bu kafa karışıklığı kaçınılmaz görünmektedir. Hatta, bazı uygulamalar, grup ortamında bireysel psikolojik danışmaya

benzer; karşılıklı etkileşim, grubun diğer üyeleri izleyici durumunda iken öncelikli olarak lider-üye-lider arasındadır. Diğer ortamlarda, özellikle okullarda, grup çalışmasının yararı fazlaca "abartılmaktadır." Bazı insanlar sadece grup yardımına ihtiyaç duyarlar ve bunu isterler. Diğerleri ise bireysel yardıma ihtiyaç duyarlar ve bunu talep ederler. Bazıları her ikisine de ihtiyaç duyar ve her ikisini de ister. Bazıları sadece birini ister, ancak diğerine ihtiyaç duyar veya her iki tür yardıma da ihtiyacı vardır. Verdiğimiz söz ve sunabileceğimiz yardım konusunda ihtiyatlı olmalıyız.

Grupları etkili bir biçimde yönetmek zordur. Grup, grup yaşantısı içinde birbirine geçmiş, öğrenilmiş kişilik/davranışsal özeliklerin ve becerilerin kombinasyonunu gerektirir. Bu özellikler, belirsizliği tolere etme isteğini, kendilerini güçlendirmeyi öğrendiklerinde gücü üyelere devretmeyi ve üyeler arasındaki etkileşimdeki anlamlı sözel ve sözel olmayan küçük ayrıntıları ortaya çıkarmak için eğitilmiş bir göz ve kulaktan yararlanmayı içerir. Bu, grup kurallarını uygularken anında karar verme becerisini, liderin belirli bir zamanda grup üyelerinin ifadelerinin duygusal etkisini fark etmesi için grup sürecine dair bir "duygu" geliştirmesini ve grubun gelişimini kolaylaştıracak daha birçok beceriyi gerektirir.

Bazı liderlik becerileri kolayca öğrenilir ve kullanılarak mükemmelleştirilir. Bu becerileri isteyerek kullanma ve başarılı bir lider olmak için gerekli tutum, lider adayının eğitimi sırasında kazandığı bir yatkınlıktır. Bu yatkınlık varsa, bu el kitabındaki sorular ve yanıtlar, yeni becerileri öğrenmenize yardımcı olacak veya sahip olduğunuz becerileri daha da geliştirecektir.

EĞİTİM VE KURAMIN ETKİLERİ

Grup çalışması kavramı, Bethel, Maine'de Ulusal Eğitim Laboratuarı olarak bilinen merkezde Kurt Lewin'i izleyenler tarafından popüler hâle getirilmiştir. Bu merkezde, endüstri ve eğitim kurumlarında çalışan kişiler grup liderleri olarak eğitildiler. İçerikten çok süreç üzerinde duruldu. Bununla birlikte, on yıllar sonra Zimpfer, Waltman, Williamson ve Huhn'un (1985) lisansüstü eğitim programları üzerinde yaptıkları bir araştırmada, psikolojik danışman eğitimcilerinin % 95'inden fazlasının grup liderlerinin eğitiminde

içeriği önemsedikleri rapor edilmiştir. Aynı zamanda, hâlihazırda eğitim gören psikolojik danışman adaylarının % 70'inden daha azının gerçekten grup yönettiklerini veya yürütülmekte olan grupları gözlediklerini bulmuşlardır. Trotzer (1989), grupla çalışanların eğitimini şu şekilde betimlemiştir:

> Sanki, gruplara ilişkin üst düzeyde bilgisi olan ve gruplara duygusal olarak bağlanan; ancak, iş başında bir grup programını yürütmek için gerekli beceri ve deneyimden yoksun grup liderleri yetiştirmeye devam ediyoruz. (s. 192)

10 yıl sonra Trotzer (1999) hâlâ bu görüşünü muhafaza etmektedir:

> Grup çalışmasının yeri ve öneminin geliştirilmesi ve güçlendirilmesinin bir yolu olarak, bu yetersizliklere bugüne kadar işaret edilmiş ve gelecekte de işaret edilmeye devam edilecektir. (s. xxiii)

Zimpfer ve arkadaşlarının (1985) yaptıkları araştırmada, eğitim programına kayıtlı öğrencilerin grup uygulaması ve grup süpervizyonuna nadiren katıldıkları da ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitim programları genellikle bir grup dinamiği dersi ve bir de grupla psikolojik danışma dersini içermektedir. Bu nedenle, grup çalışmasının yapılmak zorunda olduğu kurumlarda çalışan kişiler genellikle, bu işi yapmak için gerekli becerilerden yoksundur. Bu veriler incelendiğinde, psikolojik danışmanların, gerekli bilgi ve becerileri kazanmaya ilişkin ihtiyaçlarının son derece farkında olmalarına rağmen, lisansüstü eğitim programlarının hâlâ temel düzeyde eğitim verdiği görülmektedir.

Ayrıca, ifade edilen konuyla ilgili sıkıntıyı genellikle doğrudan yaşamalarına rağmen, "destek grupları" olarak bilinen grupları yürüten çoğu kişinin, grup lideri olarak formal eğitimleri yoktur veya çok azdır. Üniversite eğitiminin, yetkin liderliği garanti etmemesine rağmen, formal eğitim almayanlara genellikle kuşku ile bakarız. Birçok kişi, Rogers'ın (1980) "Terapist sertifikalı olmayanlar kadar *şarlatan* ve sömürücüler de vardır" (s. 244) ve "İnsanlara yardım ederken, bir terapist sertifikasının, gerçek niteliğin bir garantisi olmadığı ile yüzleşmeliyiz… İnsan ilişkileri alanında olağanüstü derecede usta, ancak "terapist sertifikası olmayan" insanlardan da çok

şey öğrenebiliriz" (s. 246) şeklinde ifade ettiği görüşlerini paylaşmaktadır.

Bazı insanların doğal yardım etme becerilerinin olduğu konusunda hemfikiriz; onların yardım edebilecekleri de edemeyecekleri de düşünülür. Kalite güvencesinin nihai belirleyicisi danışanlar olmasına rağmen, danışanların gruba ilişkin talepleri ne olursa olsun, tüm grup liderlerinin oldukça yetkin olmaları gerekir.

Eğitim

Grup liderliği eğitimi için uygulayıcılara yönelik spesifik öneriler bulunmaktadır. Grup Çalışması Uzmanları Derneği (The Association for Specialists in Grup Work, ASGW) 1983 yılında *Grupla Psikolojik Danışma için Profesyonel Standartlar'ı* yayımladı ve 1990 yılında bu standartları gözden geçirdi. Söz konusu temel kurallara Capuzzi ve Gross (1998), Gladding (1995) ve Trotzer (1999) dâhil olmak üzere birçok yazar tarafından atıfta bulunulmasına rağmen, mesleki akreditasyon kurullarının ASGW standartlarını uygulattığını veya bu standartların lisansüstü eğitimde uygulandığını gösteren pek kanıt bulunmamaktadır.

Grup çalışmasıyla ilgili olarak lisansüstü eğitimin niteliğini artırma çabalarının işaretleri Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Programları Akreditasyon Kurulu'nun (The Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, CACREP) yaptığı çalışmalarda görülmektedir. Akreditasyon el kitabının 1994 revizyonunda, öğrencilerin 40 saatlik uygulama yaşantısının en az dörtte birinde süpervizyon altında grup çalışması yapmaları öngörülmüştür. Ne yazık ki el kitabında, 600 saatlik zorunlu stajyerlik süresinde, lisansüstü öğrencilerinin grup çalışması yapmaları veya grup çalışması bağlamında süpervizyon yardımı almaları için spesifik bir zaman belirtilmemiştir. Lisansüstü eğitim gören bir öğrenci, CACREP tarafından onaylanmış bir eğitim programını muhtemelen en alt düzeyde grupla çalışma deneyimine sahip olarak ileri düzeyde bir derece ile bitirebilir. CACREP tarafından akredite edilmiş veya edilmemiş lisansüstü eğitim programlarının çoğu, uygulama ve staj etkinliklerinde ağırlığı bireysel psikolojik danışmaya vermektedir. Grup eğitimi standartları genellikle minimum düzeydedir. Sosyal

çalışmacılar ve psikologlar genellikle CACREP tarafından akredite edilmemiş lisansüstü eğitim programlarından mezun olmaktadırlar. *Psikolojik Danışmanların Hazırlanması* [Programlar, Öğretim Üyeleri, Eğilimler: 1996-1998] (*Counselor Preparation* [Programs, Faculty, Trends: 1996-1998]) adlı kitabın 9. baskısında da listelendiği gibi 450 psikolojik danışman eğitimi programının sadece 133'ü CACREP tarafından akredite edilmiştir (Hollis, 1997).

Zorunlu ders içerikleri ve süpervizyon saatleri gibi konularda ASGW'nin *Grup Çalışması Uzmanlarının Profesyonel Eğitim Standartları*, CACREP standartlarına göre daha esaslı olmasına rağmen, ASGW standartlarının etkileme gücü daha azdır. Böylece, çoğu yetkin grup ve bireyin enerjisi, esastan çok biçimden ibaretmiş gibi görünmektedir.

Bu durumda, psikolojik danışmanlar formal eğitim programının dışında yeterliliklerini nasıl geliştirebilirler?

1. Psikolojik danışman eğitimi sürecinde grup yaşantısına katıldıktan sonra, bir profesyonel olarak ek grup yaşantısı fırsatları araştırın.
2. Güvenilir bir öğretici bulun ve bu kişiden süpervizyon desteği alın.
3. Grup uygulaması sırasında ortaya çıkacak sorunlarla başa çıkmak için karşılıklı olarak destek vermeyi öneren bir akran grubuna katılın.
4. Becerilerinizi artırmak için enstitülere, çalıştaylara ve hizmet içi eğitim programlarına katılın.
5. ASGW ve Amerikan Grup Psikoterapisi Derneği (American Group Psychotherapy Association, AGPA) gibi grup çalışması alanında uzmanlaşmış profesyonel örgütlere katılın.
6. Literatürü izleyin.
7. Grup çalışması yaparken kendi güdü ve sorunlarınızı inceleyerek bir içe bakış (kendi düşünce ve duygularınızı inceleme) örüntüsü oluşturun.
8. Grup çalışmasında size tutarlı bir çerçeve sağlamak üzere, psikolojik danışmanlık tarzınız için kuramsal bir temel oluşturun.

Bir Kuram Geliştirme

Grup yaşamının belirsizliklerini keşfederken ilk adım, psikolojik danışma için kuramsal bir temel oluşturmaktır. Öncülerden biri olan Bugental (1978), terapötik hedefleri seçme sürecinin, psikolojik danışman'ın duygusallığa doğru bir maceraya atılmasına veya yolculuk yapmasına benzediğini ileri sürmektedir. Bu yolculuğa hazırlık yaparken Bugental, yolcunun kafasındaki vizyondan; yani, yolcunun nereye doğru gittiğini ve yolculuğun nasıl seyredeceğini tanımlayan bir vizyondan söz etmiştir. Olası yolcu bu yolculuğa hazırlanırken, aynı yolculuğa çıkmış olan diğerlerinin öykülerini dinler, yolculuğa rehberlik yapacaklar ile konuşur, ziyaret edilecek yerlere ilişkin betimlemeleri okur ve sonuç olarak gidip gitmeyeceğine karar verir. Gidip gitmemek, her grup üyesinin ve her liderin kişisel kararıdır.

Kişi, çok sayıdaki kuram içinden hangini seçecektir: Psikoanalitik, Adleryen, psikodrama, gestalt, birey merkezli, davranışçı, varoluşçu, hümanist, transaksiyonel analiz, akılcı-duygusal terapi ve daha birçoğu… Seçilen kuram, sadece psikolojik danışmanların danışanları nasıl anlayacaklarını ve yardım edeceklerini belirlemeyecek; aynı zamanda, liderin grup sürecinde üzerinde durmayı oldukça önemli gördüğü davranışları, ifadeleri ve sözel etkileşimleri belirleyecektir.

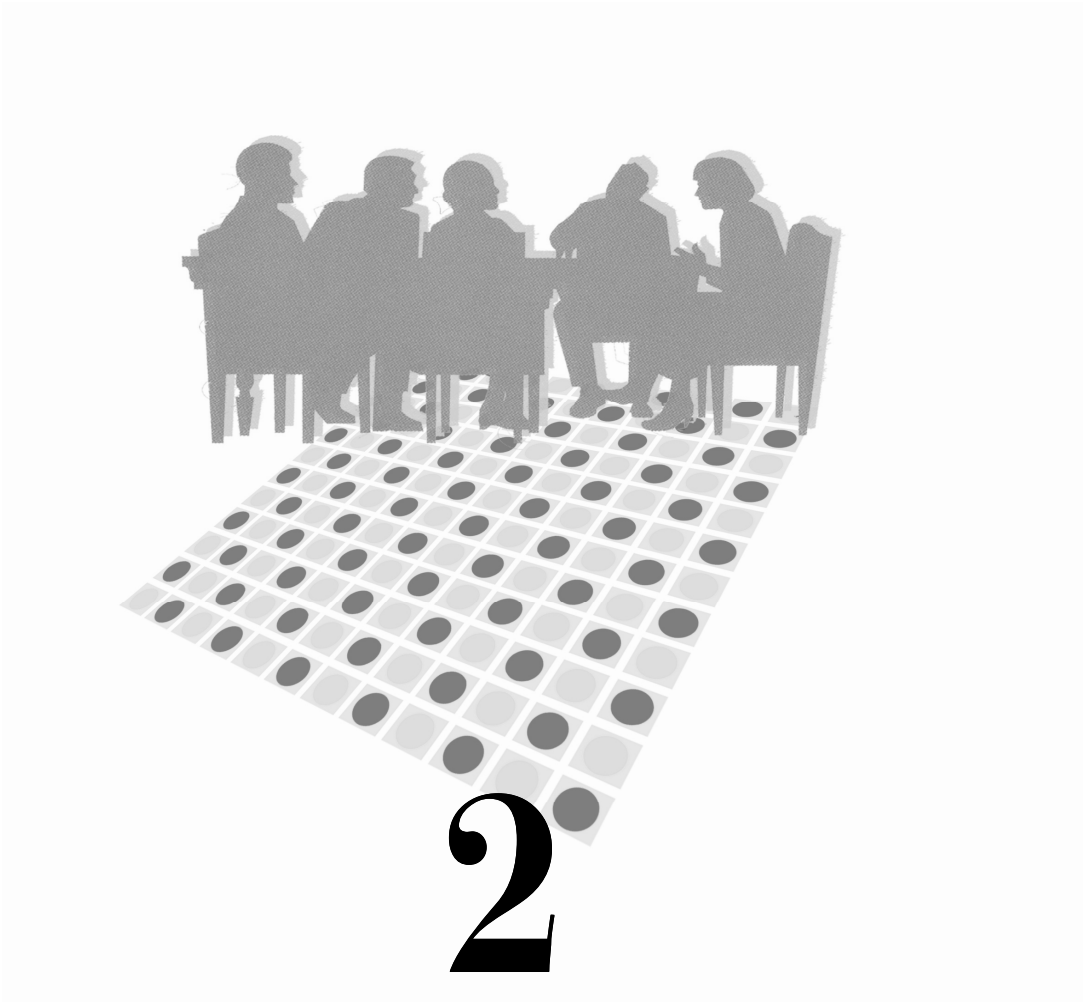
Uygulayıcılar, psikolojik danışma sürecinin doğası ve hedefleriyle ilgili olarak kişisel değerlerine, eğitimlerine, kişilik yapılarına ve beklentilerine dayanarak spesifik bir terapi biçimine yönelirler. Terapötik bir yönelim oluşturmak psikolojik danışmana, nereye, ne zaman ve nasıl gideceğini gösteren bir harita sağlayacağı için yaşamsal bir öneme sahiptir. Bu, aynı zamanda kişinin grup çalışmasına yaklaşımında da bir tutarlılığa yol açar. Bu tutarlılık, uygulayıcının, grubu nasıl bir araya getirdiği, öğrenme süreci planını nasıl geliştirdiği ve son olarak, bir liderin terapötik hedeflerine ilişkin beklentilerinin ne olduğu ile ilgilidir.

Hiçbir kuramsal yönelimin bir diğerinden, daha büyük başarıya götüreceği kanıtlanmamıştır. Hiçbir kuramın grup yaklaşımı, muntazam olarak bir diğerininkinden daha iyi oluşturulmamıştır (Bugental, 1978; Shapiro, 1978). Kuram ve davranışın bilinmeyen bir

biçimde etkileşimine rağmen, başarılı bir grup çalışmasının, liderin kuramsal yöneliminden çok, davranışının bir işlevi olduğu noktasında genellikle fikir birliği vardır. Yapılan çalışmalar, aynı kuramsal yönelime sahip olduklarını ifade eden bireylerin, grup uygulaması yaparken benzer biçimde davranmadıklarını göstermektedir. Bu nedenle, lider davranışı grup çalışması sürecini etkilemektedir; lider davranışı süreç için spesifik bir kuramsal yaklaşım kadar önemlidir.

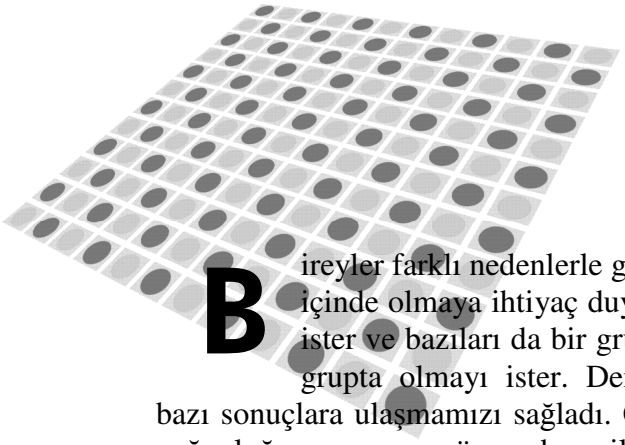
Çoğu uygulayıcı hem farklı popülasyonlara hitap edecek grup terapisinin özel metodolojik sistemlerini hem de benzer yaşantılardan geçmiş insanları veya sadece belirli meslek gruplarını ilgilendirdiği sayıltılarına dayanan psikolojik danışman müdahalelerinde kullanılacak özel teknikler aradığını beyan etmektedir. Bu, doğru olsun veya olmasın, liderin yönelimine bakmaksızın grup sürecinin belirli yönleri, tüm gruplar için ortaktır. Çoğu bu kitapta açıklanan temel liderlik işlevleri, tüm gruplar için ortaktır. Müdahaleler grup etkileşiminin dinamiğini etkilediğinde amaç, grubun, "burada ve şimdi" sürecine odaklanmasını sağlamaktır.

30 yıldan fazla bir süredir grup uygulamaları yapıyoruz ve lisansüstü öğrencileri yetiştiriyoruz. Grubun tarihsel perspektifinden hareketle, içeriğe odaklanmaktan çok, öncelikle "burada ve şimdi" sürecine odaklanmanın en etkili yöntem olduğuna ikna olmuş bulunuyoruz. Bu, geçmiş olayların, bireyin şimdiki işlevselliğini etkilediği gerçeğini inkâr etmek demek değildir; ancak, "şimdiki zamana dönüşen gelecek zaman", kitapta kullanılan temel zamandır (Yalom, 1995).



2

❖Kendinizi Başarılı Olmaya Hazırlayın



Bireyler farklı nedenlerle gruplara katılırlar. Bazıları bir grup içinde olmaya ihtiyaç duyar, bazıları bir grup içinde olmak ister ve bazıları da bir grupta yer almaması gerektiği hâlde grupta olmayı ister. Deneyimimiz, bu gözlemlerle ilgili bazı sonuçlara ulaşmamızı sağladı. Gruplara katılan insanların büyük çoğunluğunun sorun çözme becerilerinin yetersiz olduğu ve bunun sonucu olarak da çevreye uygunsuz bir biçimde tepkide bulundukları sayıltısı ile işe başlıyoruz. Bu kişilerin yardıma ihtiyacı vardır. Bazıları gruplara katılmayı kendileri isterler; ancak, büyük bir kısmı, genellikle hastanelerde veya merkezlerde olduğu gibi gruplara "atanırlar." Sorulacak soru: "Bu grupların nasıl oluşturulması gerektiği" sorusudur. Başarılı olmak için:

- ❖ Koşullar elverdiği ölçüde, grup kompozisyonunu oluştururken kontrolü elinizden bırakmayınız.
- ❖ Eğer grup çalışmasında yeniyseniz, çabanızı *bir* grup ile sınırlayınız ve belirli bir süre için toplanınız; 12–15 haftalık bir süreyi öneriyoruz.
- ❖ Üye seçimini uygun bir biçimde yaparak grubu dikkatli bir şekilde oluşturunuz. Eğer mümkünse, özellikle grupları yönetme konusunda deneyimsiz iseniz, hâlihazırda ilişki içinde olduğunuz ve tanıdığınız bireyleri seçiniz.
- ❖ Etkileşimde bulunacağını düşündüğünüz ve ele almaları gereken sorunlar konusunda belli ölçüde bir anlayışa sahip olan kişileri seçiniz.

- ❖ Kronik sorun yaşayanları, başkalarına hükmedenleri ve bir tür patolojik davranış gösteren kişileri üye olarak seçmeyiniz.

Eğer bir lider, aynı zaman diliminde birden fazla grup çalışmasının sonucunda hayal kırıklığı yaşarsa, bu durum genellikle, psikolojik danışman'ın potansiyel iyi bir lider olmakla ilgili öz güvenini kaybetmesi; hatta, psikolojik danışmanlıktan ayrılması ile sonuçlanır. Diğer örneklerde bu durum, sürtüşme ve anlaşmazlıkları azaltmak amacıyla liderlerin, hatalı girişimlerde bulunarak grup etkileşiminde dogmatik kontrol edici unsurlar hâline gelmelerine yol açar.

Lider, grupları yürütürken gerekli olan koşullar ile ilgili isabetli kararlar vererek işe başlamalıdır. Bunlar, toplanma yeri, grubun büyüklüğü, oturumların süresi ve grubu oluşturacak kişilerle ilgili karar vermeyi içerir. İkinci karar ise grubun türüyle; yani, grubun açık veya kapalı, heterojen veya homojen olması ile ilgilidir.

Hiçbir spesifik kural bulunmamaktadır. Bir grubun oluşumu, "neyin doğru olduğu"ndan çok, "neyin hissedildiği"ni temel alır (Benjamin, 1978). Yayımlanmış araştırmaların buna verecekleri hazır bir yanıtları yoktur. Bazı liderler, benzer çatışmaları olan bireylerle çalışmayı tercih ederler; diğer liderler ise farklı kesimlerden gelen ve farklı sorunları olan üyelerin oluşturduğu heterojen gruplarla çalışmayı tercih ederler. Grup lideri, koşullar elverdiği ölçüde, grup kompozisyonunu oluştururken kontrolü elinden bırakmamalıdır.

❖ GRUP KOMPOZİSYONU

Bir grubu oluştururken lider, şu soruları yanıtlamalıdır: Grup kaç üyeden oluşmalıdır? Grup açık mı, kapalı mı olmalıdır? Getirilen sorunlar açısından grup üyeliği heterojen mi, homojen mi olmalıdır? Grup üyeliği zorunlu mu; yoksa, gönüllü mü olmalıdır?

Grubun Büyüklüğü

Grup, gruptan ayrılanların yerine alınacak üyelerin ilerideki grup dinamiğini engellememesi için başlangıçta yeterince büyük olmalıdır. Grup en çok 12 üyeden oluşabilir; ancak, yedi veya sekiz üye, iyi bir

terapötik etkileşim için en ideal sayı olarak bulunmuştur. Daha küçük gruplar daha etkilidir. Büyük gruplar ise yararlanılabilecek daha fazla çözüm yolu sunar. Gruptaki üye sayısı arttıkça, bununla birlikte potansiyel etkileşim sayısı katlanarak artar. Örneğin, yedi kişiden oluşan bir grup 5.040 potansiyel etkileşime sahiptir. Eğer bu, kontrolünüzdeyse, söz konusu sayılar psikolojik danışma grubunu küçük tutmanız için yeterince inandırıcı olmalıdır.

Gruptan ayrılanların yerine yeni üyelerin gruba katılabilmesi için yedek üyelerin olması gereklidir. Bir üyenin, gruptan ayrılmadan önce katılması beklenen minimum oturum sayısına ilişkin, önceden bir politika oluşturulabilir. Bu politika, özellikle kapalı gruplarla çalışırken son derece önemlidir.

Açık Gruplar ve Kapalı Gruplar

Kapalı bir grupta, ideal olarak grup sonlandırılıncaya kadar üyelik değişmez. Yine de gerçekte, bazen üyeler gruptan ayrılırlar. Grup küçükse, özellikle birinci veya ikinci oturumdan sonra, grup süreci henüz tam olarak ilerlemeden, grup politikası ayrılan üyelerin yerine yeni üyelerin alınmasına izin verebilir. İlk iki oturumdan sonra yeni üyelerin gruba katılmalarına izin vermek, anlamlı etkileşim için gerekli olan zamanı oldukça uzatabilir. Bu durum, aday üyelerin dikkatlice seçilmesinin önemini gösterir.

Kapalı grubun bir avantajı, farklı süreç evrelerinin lider tarafından daha net olarak görülebilmesidir. Grubun evrelerinin her zaman belirgin olmamasına rağmen lider, grubun ne zaman "bakınma evresi"nden* (Rogers, 1970), terapötik etkileşimin daha verimli olduğu evrelere doğru ilerlediğini gözleyebilecektir. Kapalı grup, kendi tarihini oluşturan bir mikro-toplum hâline gelir (Benjamin 1978). Süreç, kapalı grupta, açık gruba göre daha dinamik olma eğiliminde olduğu için çoğu grup lideri kapalı grubu tercih eder.

---

* Çevirenlerin notu: Rogers, birey-merkezli yaklaşımla yürütülen bir grup sürecinde, belirli zamanlarda ağırlıklı olarak gözlenen olayları ve örüntüleri betimlemiş ve 15 evre hâlinde gruplandırmıştır. Buna göre "bakınma evresi" grup sürecinin ilk evresidir ve bu evrede, özellikle de liderin bilerek grubu yönlendirme sorumluluğunu üstlenmemesi sonucunda grupta, ne yapacağını bilememe, sessizlik, hayal kırıklığı hâkimdir ve etkileşimler son derece yüzeyseldir.

Açık gruplarda, katılımcılar gruba girip çıktığı için üyelik değişir. Üyeler gruptan ayrılır ve yeni üyeler gruba katılır. Açık grubun bir dezavantajı, grubun dengesinin ve karakterinin zayıflamasıdır. Açık gruplarda, normlar, kurallar ve yönergeler yeni üyelerin yararı için sürekli olarak yeniden belirtilmek zorundadır ve grup birliğinin sağlanması zordur. Rose ve Edleson (1987), açık gruptaki yeni üyeleri, "bir arkadaş dünyasındaki yabancılar" olarak tanımlamaktadır (s. 31).

Açık grubun bir avantajı, zaman içinde daha fazla kişinin gruba katılmasına imkân vererek liderin, çok daha büyük bir danışan popülasyonuyla çalışmasını sağlamasıdır. Ayrıca, hiçbir grup tam olarak kapalı değildir. Grupların açık veya kapalı olduklarından söz edilse de liderler, bazı üyelerin grubu bırakması ve bazılarının da hasta olmaları veya taşınmaları gerçeği ile karşı karşıya kalırlar.

Homojen Gruplar ve Heterojen Gruplar

Heterojen veya homojen gruplardan hangisinin daha iyi olduğu sorusu tam olarak yanıtlanamaz. Bu konuyla ilgili tartışmalar hararetli ve çeşitlidir. Grup, benzer çatışmalar etrafında mı örgütlenmeli; yoksa, farklı kesimlerden gelen ve farklı sorunları olan üyelerden mi oluşturulmalıdır?

Boşanma, tek ebeveynli aile, alkol ve madde bağımlılığı, kilo kaybı, blumia ve anoreksiya, homoseksüellik ve lezbiyenlik, ergen suçluluğu veya aşırı sosyal ilişki yoksunluğu gibi sorunlara odaklanan gruplar, benzer sorun alanları etrafında oluşturulan grup örnekleridir. Genellikle, "konu odaklı gruplar" olarak adlandırılan bu grupların oluşturulması lider için daha kolaydır; çünkü, potansiyel üyeler kolaylıkla belirlenmektedir. Katılımcılar, "kendileri gibi bireylerin" grupta olacağını bilirler. İlk oturumdan önce grubun odak konusu hakkında bilgi sahibi olmak, yeni üyeler için risk duygusunu azaltır. Ayrıca, üyelerin, genellikle benzer amaçları olduğu için konu yönelimli gruplarda çatışma azalır.

Ancak, grup üyelerinin gruba getirdikleri konular hızla daraltıldığında, bu homojen grup etkileşimleri, yapay kalabilir. Üyeler, tartışmayı belirtilen noktadan öteye genişletmeye direnç gösterdiklerinde, grubun odak konusu bütün yönleriyle ele

alınamayabilir. Sınırlı konu odağı nedeniyle, kişiler arası çatışmanın doruk ve dip noktaları eksik kalabilir. Bu nedenle bazen, konu odaklı grupların sınırlılıkları, yararlarından çok olur.

Genellikle hem grup lideri hem de üyeler için daha uğraştırıcı olan şey, grubun farklı kişilik özelliklerine sahip üyelerden oluşmasıdır. Bunlar, katı entelektüel, ahlâkçı, saldırgan, görev yönelimli, yardımsever ve şikâyetçi üyelerdir. Üyelerin farklı kişilik özelliklerinin olması ve grup çatışması, toplumdaki gibi olduğundan, karma grup, üyelere daha derinlemesine ve etkili öğrenme yaşantısı sağlayabilir.

Değişen derecelerdeki incinebilirlik ve kaygı ile başa çıkmak zorunda olan heterojen grupların zaman içinde daha verimli gruplar olacağına kişisel olarak inanıyoruz. Yalom (1995) da bu görüşü destekler. Yalom'un uzun süreli* gruplara ilişkin tercihi, üyelerin dengeli ego güçlerinin olması kaydıyla, grubun heterojen olarak oluşturulmasıdır.

Gruba kimin dâhil edileceğine karar verirken yine de grup liderleri, önlerine gelen herkesi kabul etmelerine yol açacak bir "misyoner ruh hâli"nden kaçınmalıdırlar. Bunun yerine Yalom'un (1995) uyarısı doğrultusunda, uzman biri için önemli olan amaç, grubun nasıl oluşturulacağını önceden belirlemektir. Yalom, heterojen gruplardan yana güçlü bir duruş sergilemesine rağmen, "Grup terapistlerinin bugünkü çalışma koşulları nedeniyle grup kompozisyonu meselesi, gündelik klinik uygulamanın gerçeğiyle bağdaşmamaktadır." (s. 264) görüşünü ileri sürmektedir. Hepimizin bildiği şeyi şöyle dile getirmektedir: "Uygulama içindeki hemen her çağdaş grup klinisyeninin ve toplum kliniklerinde çalışan klinisyenlerin büyük çoğunluğunun zihni, grubun bütünlüğü ve sürekliliğine ilişkin sorunlarla meşguldür; grup kompozisyonu, onların öncelikler listesinin alt sıralarında yer alır" (s. 264). Yine de grup kompozisyonuna daha çok dikkat etmek, daha başarılı bir uygulama için büyük bir adım olacaktır.

* Burada "uzun süreli", en az 12–15 haftalık oturum, anlamına gelmektedir.

Gönüllü Üyelik ve Zorunlu Üyelik

Grup üyelerinin gönüllü olmaları tercih edilir. Gruba katılmaya karar veren bireylerin bu kararları önemsenmelidir. Üyeler, gruba zorunlu olarak katıldıklarında, grubun başarısız olma potansiyeli oldukça yüksektir. Eğer üyeler, açık veya örtük bir zorlama nedeniyle gruba katılırlarsa, bu durum, grup etkileşimlerini sabote etme girişimi ile sonuçlanabilir. Elbette, bazı gruplar, mahkeme kararı veya benzeri nedenlerle sevk edilen danışanlar için kurulur. Bu gruplar, başlangıç düzeyi niteliğindeki bu kılavuz kitapta belirtilenlerden daha yoğun bir çaba ve farklı yöntemler gerektirir.

❖ İSTENEN GRUP ÖZELLİKLERİ

En etkili gruplarda, grubun kompozisyonu, az riskli üyelerin bile alınmaması ile dengeli hâle getirilir. Üyeler birbirlerini kabul eder, kendilerini açmaya gönüllüdür ve uyum içindedirler. Bu özelliklere sahip olmak için grup üyelerinin dikkatli bir biçimde seçilmeleri gerekir.

Potansiyel grup liderlerinin anlaması gereken ilk şey, üyelerin seçimi ile liderin yeterliliğinin birbiriyle doğrudan ilişkili olduğudur. Deneyimsiz bir lider ihtiyatlı olmalı ve deneyimli uygulayıcının liderliğini gerektirecek psikolojik yapıya sahip olan üyeleri gruba almamalıdır.

Deneyimli grup liderleri, grup oluştururken sezgilerine güvenmeyi öğrenirler ve hangi üyenin kiminle en iyi şekilde çalışacağı konusunda çok fazla spekülasyon yapmazlar. Gruba üye seçmek ne "tesadüfi" olarak yapılan ne de aşırı derecede dikkatli olmayı gerektiren bir iştir. Deneyimli grup lideri, yaratıcılığını, bilinçaltı algılarını, içgüdülerini veya "altıncı hissi"ni kullanır. Bir kişinin, sezgisini kullanması, üniversite takımına oyuncu seçmeye çok benzer. Koç, takıma girmeye uğraşan oyuncuları seçerken, çok iyi basket atmasına rağmen takım oyunu becerilerinden yoksun birini takıma almayabilir. Bir psikolojik danışma grubunu oluştururken, tıpkı bir üniversite takımını seçerken yapıldığı gibi lider, tüm üyelerin potansiyel etkileşimlerini hesaba katmalıdır.

Grubun Dengesi

Grup içi denge, katılan üyelerin kişisel özellikleri, bu özelliklerin etkileşimi nasıl etkilediği ve nihayetinde grup birliği ile ilgilidir. Bazı gruplar, zaman içinde grup birliğini oluştururlar. Diğer gruplarda ise oturumların büyük bir kısmı çekişme içinde geçer. Hatta, bazı gruplarda üyeler, büyük ölçüde sessizdirler ve göreceli olarak, etkileşim içinde değildirler. Grup birliği olmadığında, liderin grubu yakından izlemesiyle, sorunun doğrudan uygun olmayan grup kompozisyonu ile ilişkili olduğu görülebilir.

Bir grupta ideal olarak, kendi duyguları hakkında konuşan bilişsel-eleştirel üyeler (entelektüelleştirenler) ile kendi duygularını ifade edenler (duygusallar) arasında olduğu kadar, kendini suçlayanlar (bu benim hatam) ile başkalarını suçlayanlar (bu senin hatan) arasında da dinamik bir denge bulunur. Dengeye ilişkin diğer sorular şöyledir: Grupta çok sayıda arkadaş olanlar mı; yoksa, iş ile ilgili meslektaşlar mı vardır? Üyelerin korkup sinmemeleri için farklı bakış açıları dengeli midir? Uygun bir karışım olmaksızın, kişiler arası diyalogların çeşitliliği azalır ve savunmaya geçen üyeler o kadar artar ki sorunlar hiç ele alınamaz.

Cinsiyet de grubun dengesinde dikkate alınmalıdır. Küçük çocuklarla çalışırken grup karma olabilir. Ancak, ergenlerle çalışırken, genellikle aynı cinsten oluşan grupların daha çok tercih edildiği de bir olgudur. Bu gelişim döneminde, kız ve erkek ergenlerden oluşan karma grupların kazanımları azalır. Bu dönemde kızlar, daha ciddi olma eğilimindedir ve arkadaşlıkta denge ararlar. Tersine, erkekler ise bu dönemde enerjik ve saldırgan olma eğilimindedirler.

Az Riskli Bile Olmayan Grup Kombinasyonları

İçe dönükler, tekelci veya başat olma ihtiyacı olanlar, düşmanca tavır sergileyenler veya saldırgan olanlar, aşırı derecede ben merkezli olanlar, çok büyük kriz yaşayanlar veya intihar eğilimli olanlar az riskli grup üyeleridir (Corey, 1995). Grup üyesi olamayacaklar ise grup düzeyinde kavramlaştırma yapamayan ve kendini sözel olarak ifade edemeyen kişiler ile paranoid, psikopat ve sosyopat olanlardır.

Ayrıca, madde veya alkol kullanan kişiler de heterojen grupların üyesi olmamalıdır. Yakın olmaktan kaçınan, kişisel gelişime direnç

gösteren, güvenemeyen ve güvenilemeyen kişiler de üye olmamalıdır (Weiner, 1984). Grubu olumsuz yönde etkilemeleri dışında, bu sorunları olan bireyler, eğer yararlanacaklarsa grupla psikolojik danışmadan değil, bireysel psikolojik danışmadan yararlanırlar.

Üyelerin Birbirini Kabul Etmesi

Grup üyeleri birbirlerini kabul etmelidirler. Birbirleri ile kavga eden hizipçiler ve birbirlerinden kişisel olarak hoşlanmayan bireyler aynı grupta olmamalıdır. Eğer üyelerin durumu önceden doğru bir şekilde kestirilemiyorsa, lider uygun olmayan bu üyeleri bir veya iki oturum sonra gruptan çıkarmalıdır.

Kendini Açmaya Gönüllü Olma

Grup üyeleri kendini açmaya gönüllü olmalıdır. Yalom (1995), "Grup terapistleri, grubun terapötik sürecinin çoğu yönü konusunda görüş birliği içinde olmayabilirler; ancak, bir konuda büyük bir uzlaşı vardır: *Kendini açma, kesinlikle grubun terapötik sürecinin temel faktörüdür*" iddiasında bulunmuştur (s. 119–120). Kendini açma birçok düzeyde görülür. Grup üyesi herhangi bir düzeyde, grup içinde olan bitene yönelik gösterilmekte olan tepkileri paylaşabilmelidir. Daha derin düzeyde ise üyeler, oldukça kişisel sorunlarını ve kişisel sorunları ile ilgili mevcut mücadelelerini açabilirler.

Kendini açma riskini alabilme (ve algılanan reddedilme), elbette ki ego gücü gerektirir. Duyarlı bir grup lideri, grup üyesinin kendini açmaya ilişkin zamanlamasına saygı duyar.

❖ FARKLI ORTAMLARDAKİ GRUP KOMPOZİSYONU

Grup ortamları, özel uygulama merkezleri veya okullar olabilir. Her ortamın kendine özgü özellikleri vardır.

Özel (Serbest) Uygulama

Özel (serbest) olarak çalışan ruh sağlığı psikolojik danışmanları, grup üyelerinin seçimini genellikle önemsemez. Ne yazık ki güdülenme,

tedavinin olası süresi ve maddi kaynaklar kadar, üyelerin gruba katılma nedeni de serbest çalışan psikolojik danışmanların uygulamalarını etkiler. Psikolojik danışman'ın ekonomik bakış açısından bakıldığında, serbest çalışan psikolojik danışmanlar, başvuran herkesi gruplarına dâhil edebilirler. Özellikle, uygulayıcının iletişim ağı sınırlı olduğunda, serbest uygulamada bir grup oluşturmak pek kolay değildir. Ne olursa olsun bir grup oluşturulacaksa, kendisine danışan sevk edecek çok sayıda kaynağı olmaksızın psikolojik danışman, grup oluştururken ödün verebilir. Bazen sosyal sapkınlar, kararsız danışanlar ve ağır patolojisi olanlar gruba katılmak için hevesli ve istekli olduklarında, bu durum genellikle tahmin edilenden çok daha riskli olabilir.

Serbest çalışan ruh sağlığı psikolojik danışmanlarının mevcut güçlüğü, danışan adaylarının genellikle, grup çalışmasını sadece "hasta insanlar" için olduğunu düşünmeleridir ve psikolojik danışman, farkında olmadan bu mesajı veren uygulamalar yapabilir. Serbest çalışan ruh sağlığı psikolojik danışmanları ve yönettikleri gruplar ünlenir ünlenmez, fısıltı gazetesi otomatik olarak bu haberi yayacaktır.

Diğer bir konu ise devamsızlık ile ilgilidir. Bazen devamsızlık manipülatif bir davranıştır. Alışkanlık hâline gelen devamsızlık zararlı olduğu için serbest çalışan ruh sağlığı psikolojik danışmanı, üyenin devamsızlık için makul bir gerekçesi olmadıkça ve lider önceden bilgilendirilmedikçe, kaçırılan oturumlar için tam ücret alınacağı hususunu en başta iyice netleştirmek isteyebilir.

Sonuçta, serbest çalışan psikolojik danışmanlar, grup üyeleri ile hem bireysel hem de grupla psikolojik danışma yaparken ihtiyatlı olmalıdırlar. Danışana eş zamanlı olarak hem bireysel hem de grupla psikolojik danışma yardımı vermenin etik olmadığı söylenemez; ancak, makul değildir. Uygulama, grup üyesinin grupta değil de bireysel olarak paylaşmayı tercih etmesine yol açabilir. Bazı grup liderleri, gerçekte kendi üyelerinin bağımlılığını artırabilirler (Corey, Corey & Callanan, 1993). "İhtiyaç duyulma ihtiyacında olabilirler, kendi değerleri kanıtlandığı için işlerine bağlanıyor olabilirler veya sadece para kazanmak ihtiyacında olabilirler" (s. 345). Corey, Corey ve Callanan, psikolojik danışmanların, "danışanlarının gelişip gelişmediklerini belirlemek için" (s. 346) sürekli olarak

uygulamalarına bakmak zorunda oldukları söylemini dillendirmeye devam etmektedirler.

Merkezler

Merkezlerde oluşturulan gruplara katılan üyeler, çoğunlukla aile, okul veya mahkeme gibi kurumlar tarafından gönderilmektedirler. Bu durumlarda, üyeler gruba gönüllü olarak katılmadıkları için merkez psikolojik danışmanı, sonunda çok sayıdaki az riskli üyeyle baş başa kalabilir. Bireysel yardım almak için maddi destekten yoksun olmak, gruba dâhil olmak için uygun bir gerekçe değildir; ancak, genellikle durum budur. Merkez psikolojik danışmanları, bu üyelerin göstereceği direncin farkında olmalı ve bu dirençle başa çıkmak için hazırlıklı olmalıdırlar.

Bazı merkezlerin gruba sadece gönüllü olmak kaydıyla üye kabul etmeleri ise olumlu bir durumdur. Katılımcılar önceden seçilir, grubun amacı ve katılımcı beklentileri tartışılır.

Sorunlar, grubun amacını veya seçme ihtiyacını anlamayan sevk kaynakları nedeniyle daha kötü bir hâl almaktadır. Gruba gönüllü olmadan katılmanın, pek ihtimal dâhilinde olmadığı hâlde başarıya ulaşacağına genellikle inanırlar. Tabii ki daha sonra bunu, grup süreci ve lidere ilişkin hayal kırıklığı izleyecektir.

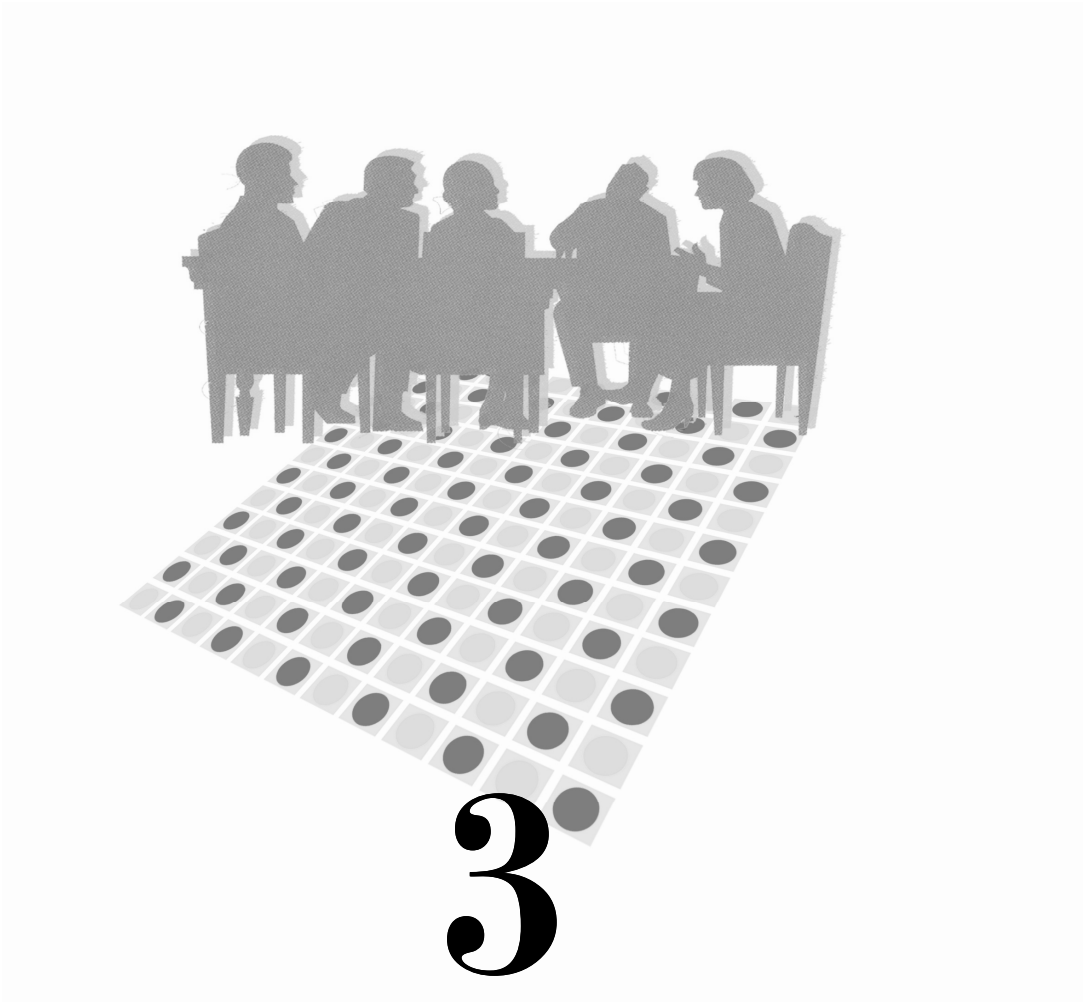
Serbest uygulamanın tersine, çoğu kurumda, eşzamanlı olarak üyelere bireysel ve grupla psikolojik danışma yapılmaktadır. Terapötik ortamın amaçları bu tür bir uygulamayı zorunlu kılar. Grup üyeliğine kabul, merkez veya kurum tarafından belirlenen koşullara bağlıdır.

Okullar

Okullar genellikle, psikolojik danışmanlar için merkezlerin yarattığı sorunları yaratır. Okul psikolojik danışmanlarının öncelikleri olmasına rağmen, kurum, psikolojik danışmanlardan bulabilecekleri veya belirlenen ilk yedi veya sekiz kişiyi gruba almalarını isteyebilir. Daha önce de tartışıldığı gibi, okulların da gruplara üye seçerken aynı özenli adımları izlemeleri gerekir. Aksi takdirde, liderler ve grupları, sorunlu öğrencilerin atıldığı yerler olacaktır. Gruplara ilişkin gerçekçi

olmayan beklentiler, psikolojik danışmanların, merkezlerde karşılaştıkları sorunlarla aynı sorunları yaratacaktır.

Okul psikolojik danışmanları, okullardaki grupların amaç ve rolleri konusunda yönetici ve öğretmenlere farkındalık kazandırmak için özellikle hazırlıklı olmalıdırlar. Öğrencileri gruplara dâhil ederek onları "düzeltemeyiz." Öğrenciler, öğretmenlerin, anne-babaların veya yöneticilerin, düzeltilmesini gerekli gördükleri davranışları için özellikle gruplara katılmak üzere gönülsüz olarak belirlendilerse, gruplar *bir çözüm* değildir. Böyle olsa bile, grupların okullarda bir amacı vardır. Psikolojik danışmanın, üyelerin grup yaşantısından en iyi şekilde yararlanması için üye seçiminin gereğini ve amacını açık olarak anlatması gerekir.



3

❖Grubu Başlatma ve Kuralları Belirleme



Grup ilk kez toplandığında, herkes az veya çok kaygılıdır. Grup lideri, bu kaygıyı azaltmak için ilk oturumda grup kurallarını açıklamalıdır. Yönergeler kısa ve amaca yönelik olmalıdır. Koşulların belirtildiği karmaşık bir listeyle sayısı iyice çoğaltılan kurallar, sadece duygusal gerilimi artıracaktır. Lider, güçlü, ancak destekleyici bir ses tonu kullanmalıdır. Grup üyeleri, özellikle ilk oturumda, aslında söylenenlerden çok ses tonuna tepkide bulunurlar. Grubun ilk oturumunda, grubun ne sıklıkta, nerede ve ne zaman toplanacağına ilişkin temel hatırlatmalar yapılır.

Eğer grup ergenlerden veya gençlerden oluşuyorsa, lider, gençlerin birbirlerine yakın oturduklarında birbirlerini itip kakacaklarını ve birbirlerine dokunacaklarını bilmelidir. Ancak üyeler, hoyratlığın grupta kabul edilemeyeceğini anlamalıdır.

KURALLARIN BELİRLENMESİ

Eğer gruplar bir kurumun amaçları gereği oluşturulmuşlarsa, üyelerin, grupta olmak isteyip istemeyeceklerine ilişkin söyleyecek sözleri olmaz. Bu gruplar, psikiyatrik yardım servisleri, madde bağımlılığı merkezleri, günlük tedavi merkezleri ve düzeltici kuruluşlar tarafından oluşturulur. Bu yerlerde, grup liderleri ve sorumlu kişiler, kurumun beklentilerini tartışmalıdır. Eğer grup lideri kurumsal beklentilerin, zaman kısıtlamaları veya klinik yapı nedeniyle grubun üstünde

olduğuna inanıyorsa, bu hususu açık hâle getirmelidir. Örneğin, şartlı tahliyeye uygun olmayan tutuklular, gruplara katılmaya gönülsüzdürler ve istenen değişimi göstermek için motivasyonları düşüktür.

Bir grup gönüllü olarak oluşturulduğunda, lider her üyenin gruba neden katıldığının farkında olmalıdır. Üyeler, kendilerine göre bazı spesifik amaçlarla gruba katılsalar da, -sosyal ilişkilerde daha girişken olmak veya tersine, akranları ile ilişkilerinde daha az saldırgan ve kontrol edici olmak gibi- amaçlar zaman içinde değişir. Amaçlar statik olmadığı için grup lideri, grup ilerledikçe bireysel amaçları gözden geçirmelidir. Liderin amaçları, ister genel ister süreç niteliğinde olsun önemlidir. Grubun amacını ve odağını daraltmamak için liderler, grubun amaçlarını çok spesifik ve somut hâle getirmemelidirler. Grup üyelerinin genel amaçları şöyle listelenebilir:

1. Daha iyi bir dinleyici olmak.
2. Başkalarına karşı duyarlı olmak ve onları kabul etmek.
3. Öz farkındalığı artırmak ve kimlik duygusu geliştirmek.
4. Ait olma duygusu hissetmek ve yalıtılmışlık duygusunun üstesinden gelmek.
5. Kendine olduğu kadar başkalarına da güvenmeyi öğrenmek.
6. Baskı görme korkusu yaşamadan inanç ve değer alanlarını tanımak ve ifade etmek.
7. Kendi sorunlarını çözme sorumluluğunu kabul ederek grupta öğrendiklerini grup dışına aktarmak.

Bu liste daha uzun olabilir. Her lider, grubun amacına ilişkin kişisel felsefesine uygun bir şekilde, bu ifadeleri yeniden biçimlendirmeli ve yeni ifadeler eklemelidir. Liderin felsefesi, amaçların açık hâle gelmesi için gerekli olan ortamı yaratma konusunda bir yön sunar.

Genel amaçlara ek amaçlar, -bu kitabın yaklaşımında kullanılan- "burada ve şimdi" ile ilgili *süreç amaçları'*dır. Süreç amaçlarına ilişkin bazı ifadeler aşağıdadır:

1. Üyelerin "burada ve şimdi" de kalmasına yardımcı olmak.
2. "Orada ve o zaman" ile ilgili hikâye anlatmayı önlemek.
3. Üyelere, başkaları ile ilgi ve saygı çerçevesinde yüzleşmeleri için yardımcı olmak.
4. Yargılayıcı geri bildirim vermemeyi öğrenmek.

5. Birinci tekil şahıs zamiri (ben) ile konuşma riskini almayı öğrenmek.

Amaçlar, genel kurallar olarak işler ve sınırlandırıcı olmamalıdır. Yetkin liderler, üyelere, üyelerin kendi amaçlarına erişme başarılarını değerlendirmelerinde yardımcı olurlar. Sonuç olarak üyeler, grupta kendi ilgi, ihtiyaç ve değerlerine ilişkin edindikleri kazanımlar sonucunda belirlenen amaçlara ulaştıkça veya uygun olmayan amaçları attıkça yeni amaçlar belirleyebilirler.

Burada ve Şimdi

Bu kitabın temel kavramları kadar, lider için gerekli olan teknikler de terapinin temel yaklaşımı olan "burada ve şimdi"ye dayanır. "Burada ve şimdi" yaklaşımı, kolayca betimlenen; ancak, uygulanması zor strateji ve teknikleri içerir. "Burada ve şimdi", tanım olarak sadece, şimdiki an demektir. Ancak, grup çalışmasının amaçları açısından bu tanım, grup işlerken *sürecin* anlamını anlamayı ve *süreci* kullanmayı gerektirir.

Grup çalışmasında süreç, grup üyelerinin etkileşimleriyle ortaya çıkar. Grup lideri, sadece etkileşime değil; aynı zamanda, etkileşimin *niteliğine* de dikkat etmelidir. "Burada ve şimdi"nin tanımı karmaşık değildir; ancak işlerken, "burada ve şimdi" yanıltıcıdır. Çoğu zaman liderler, grubun kendi içindeki olaylar, nüanslar, atmosfer, tepkiler ve ifade edilmeyen duygulardan yararlanmaktan çok, sorunlar, öğüt verme ve problem çözme ile uğraşan gruplar yürütürler. Örneğin, geçmişindeki bir olay hakkında öğüt almak isteyen bir grup üyesi, kişiye ilgi çekici gelebilir.

Yine de grup için daha önemli olan şey, belli bir ikilemin her bir üye üzerindeki etkisidir. Lider, etkileşime odaklanarak, grubun odağını şimdiki ana çeken teknikler ('4. Bölüm'de tanımlanmıştır) yoluyla üyeler arasındaki bağlantılara yönelik stratejiler uygular. "Burada ve şimdi"nin başlangıcı ve sonu yoktur.

Üyeler, kişiler arası etkileşimlerden kendileri hakkında bir şeyler öğrenirler. Bu öğrenmenin anahtarı, sadece "burada ve şimdi"yi yaşama süreci değildir. Lider, sürecin anlamını yorumlamak ve gruba geri iletmek zorundadır. Yalom (1995), buna "süreç yorumlama" demektedir (s. 129). Bu, mevcut davranışı incelemeyi gerektirir. "Eğer

kişiler arası öğrenmenin güçlü terapötik faktörü harekete geçirilecekse, grup, sürecin farkına varmalı, süreci incelemeli ve anlamalıdır" (s. 136).

Süreç

Grup üyeleri ilk kez toplandıklarında ve "burada ve şimdi" sürecine girmeye başladıklarında, tipik olarak lidere direnç göstermeye başlarlar. Bu durum, liderin spesifik davranışları değiştirmek için spesifik müdahaleleri başlatmasından kaynaklanmaktadır. Bunlar, "doğrudan birisi ile konuş; bir grup üyesi seç; gruba konuşma"; "birinci tekil şahıs zamiri kullan; ben'i kullan"; "hikâye anlatma; burada kal" şeklinde sıralanabilir. Bu müdahaleler kısıtlayıcı görünebilir ve bu yüzden sürece yeni katılan grup üyelerine kabul edilemez gelebilir. (Bu müdahaleler 4. Bölüm'de daha ayrıntılı tartışılmıştır).

Öfke, kaygı; hatta, bazen lidere yönelik düşmanlık, üyelerin tipik tepkileridir. Kontrol edildiğini ve bastırıldığını hisseden grup üyelerinin entrikalarına kapılmayan lider, işkilli bir yönetici olarak algılanabilir. Aslında lider, davranış normlarını oluşturmakta ve süreci yönlendirmektedir; bunun yanında, grup üyelerinin birbirlerini tanımaları ve birbirleri ile daha anlamlı etkileşime girmeleri için onları yüreklendirmektedir.

İlk direnç, hikâye anlatma biçiminde kendini gösterir. Grup dışında meydana gelen olaylardan bahsetmek, grup üyelerine ilişkin olaylardan bahsetmekten daha kolaydır. Diğer grup üyelerinin varlığını kabul etmek, üyenin, kendisine zarar vereceğini düşündüğü kişisel duygularının farkına varmasını gerektirir. Bir grup üyesinin duygularını ifade etmesi, onu korunmasız bırakır. Grup sürecinin başlangıç evrelerinde incinmeye açık olmak, bilinçli verilen bir karar değildir. Yine de bu evrede, liderin uyguladığı tutarlı ve sürekli müdahaleler yoluyla "burada ve şimdi" tepkileri verilmeye başlanır ve grup üyelerinin sergiledikleri davranışlar, zamanla kişiler arası etkileşim ile sonuçlanır.

GİZLİLİK VE GİZLİLİĞİN İHLÂL EDİLMESİ

Gizlilik konusu grup için olduğu kadar lider için de temel bir konudur. Grubun başından itibaren iyice açıklanmalıdır. Grupta söylenenler gizli kalmalıdır. Gizlilik, grup üyelerinin, grubun dışından hiç kimseye bir grup üyesinin söylediğini anlatmamaları demektir. Bu, diğer üyelerin üzüntü, öfke ve yalnızlık gibi duygularını göstermelerini betimlememeyi de içerir. Lider de dışarıdakilere bir grupta olan bitene ilişkin herhangi bir şey söylemeyeceğine dair üyeleri bilgilendirerek benzer bir taahhütte bulunur. Ortama göre bu, anne-babaları, eşleri, arkadaşları, yöneticileri, meslektaşları, mahkeme görevlilerini vb. kapsayabilir.

Tüm çabalara rağmen kimse gizliliği garantileyemez. Ergenler, yetişkinlere göre grubun dışında daha çok konuşma eğilimindedirler. Bilgi sızmasını engellemek için ilk oturumda gizliliğin önemi vurgulanmalıdır. Üyelere, liderin her zaman üyelerin yanında olamayacağı ve onların gizliliği ihlâl edip etmediklerini bilmesinin doğrudan bir yönteminin bulunmadığı belirtilmelidir. Ancak, grup üyelerinin, grup içinden herhangi birinin gizliliği ihlâl edip etmediğini bilme olasılığı vardır. Bu durumlarda, üyelerin bu bilgiyi gruba getirmeleri beklenir. Gizliliğin ihlâli konusu, bu ihlâlden dolayı suçlanan kişiyle grupta tartışıldıktan sonra, diğer üyeler, bu üyenin grupta kalıp kalmamasına karar vereceklerdir.

Akran baskısı, liderin uyguladığı herhangi bir baskıdan daha etkilidir. Üyenin grupta kalıp kalmayacağı kararı, grubun sorumluluğundadır. Sonuç, genellikle yapıcıdır. Grup üyeleri nadiren bu güveni boşa çıkarırlar.

Psikolojik Danışman'ın Yasal Sorumlulukları

Grubun, gizliliği temel alması bir gereklilik olmasına rağmen, liderler, spesifik koşullar altında bu sınırların dışına çıkmak zorundadırlar. Örneğin, küçük çocuklarla çalışırken "çocukların cinsel istismarı suçu"nun işlendiğinden kuşkulanıldığında, bunu rapor etmek böyle bir durumdur. Federal devlet ve eyalet yasaları, bu kuşkuları, uygun yetkililere bildirmeyi gerektirmektedir.

Reşit olmayan çocuğun evden kaçma planlarına veya madde ve alkol kullanmasına ilişkin bilgi, psikolojik danışman ile danışan arasındaki ayrıcalıklı bilgi olarak sayılabilir de sayılamaz da. Bazı eyaletler, ayrıcalıklı bilgi yasalarını yürürlüğe koymuştur. Bu nedenle, psikolojik danışmanlar, istihdam edilecekleri eyaletlerin yasalarını bilmek zorundadırlar. Hopkins (1989), reşit olmayan çocuğun psikolojik danışmana anlattıklarının ayrıcalıklı bilgi sayılıp sayılmamasına ilişkin kararın, mahkemenin yorumuna bağlı olduğu konusunda uyarmaktadır: "Genel bir kural olarak belli bir ilişkide paylaşılanlar sadece, eğer ilişkiyi korumaktan sağlanan yarar, gerçeklerin açığa çıkarılmasındaki toplumun yararından ağır basarsa, ayrıcalıklıdır" (s. 15).

Psikolojik Danışman'ın Uyarma ve Koruma Görevi

Gizlilik mutlak olmadığı için gizliliğin, ne zaman ve hangi koşullarda sürdürülmesi gerektiğini psikolojik danışman belirlemelidir. Üyeler grupta, kendilerine veya bir başkasına zarar verecek herhangi bir konuyu tartıştıkları takdirde, bazı müdahalelerin yapılacağına ilişkin bilgilendirilmelidirler. Bazı grup liderleri spesifik olarak "zarar verici içerik" ile ne kastedildiğini belirtirler. Kendine veya başkalarına zarar verebilecek yasal olmayan etkinlikler ve eylemler, bu soru ile ilişkili iki konudur.

Eğer grup üyeleri yasal olmayan etkinliklerden söz ederlerse, grup lideri ne yapmalıdır? Reşit olmayan çocuklarla çalışırken bu sorunun sorulma olasılığı çok yüksektir. Eğer yasal olmayan etkinlikler, grup üyelerine veya bir başka kişiye zarar verecekse, gizliliğin sınırları ihlâl edilmek zorunda kalacaktır. Grup üyelerinin bu sınırların iyice farkında olmaları için grup liderinin, ilk oturumda gizliliğin sınırlarını açıklaması gerekir. Dolayısıyla, yasal olmayan bilgilerden söz eden üyeler, gerçekten yardım talep ediyor olabilirler. Özellikle ergenler, sosyal ortamlarda akranları ile birlikteyken genellikle kendilerini kapana kısılmış hissederler, kendilerini işin içinden sıyıramazlar ve yetişkinlerden yardım istemekte sorun yaşarlar.

Bir Hırsızlık Olgusu

Yedi üyeden oluşan bir grupta üç erkek çocuk, okul binasına girişlerini ve sınıfların duvarlarındaki hoparlörleri çalışlarını tartıştılar. Bu, kamu malını kırma, kamu binasına girme ve kamu malını çalmaya ilişkin birkaç yasayı ihlâl etmek demektir. Suçluların davranışını tartışırken, grubun diğer üyeleri bu çocukları, olası hapis cezasına, denetimli serbestliğe ve okuldan uzaklaştırmaya yol açacak davranışlarının sonuçları hakkında uyardılar.

Grup psikolojik danışmanına göre bu üç çocuk, çaldıkları araç ve gereçleri kimse görmeden yerine bırakmak istiyorlardı. Psikolojik danışman'ın iki seçeneği vardı: (a) Çocukları, çaldıkları araç ve gereçleri okul yönetimine teslim etmeleri konusunda yüreklendirmek ve yaptıklarını rapor etmek veya (b) çocuklara doğrudan yardım etmek. İlköğretim okulu müdürüne yaklaşmak çok fazla bilinmeyeni içerdiği için psikolojik danışman ikinci seçeneği tercih etmiştir. Psikolojik danışman öncelikle, okul müdüründen hırsızlık yapan öğrencilerin kimliklerinin istenmemesini rica ederek çalınan araç ve gereçleri çocukların sakladığı yerden almış ve yönetime teslim etmiştir.

Okul müdürü, hırsızlık olayını polise bildirmiştir ve psikolojik danışman sorgulanmak üzere çağrılmıştır. Okul müdürü dava açmama kararı almıştır; dolayısıyla, psikolojik danışman, araç ve gereçleri çalan çocukların adlarını açıklamak zorunda kalmamıştır. Psikolojik danışman polise, çocukların bu deneyimden ders aldıklarını ve onlarla sürekli iletişim içinde olacağını söylemiştir.

Bu olay, göreceli olarak küçük bir ihlâli içermiş ve psikolojik danışman da çocukların adlarını açıklamama konusundaki takdir hakkını kullanarak kendini rahat hissetmiştir. Bir başkasının bedenine zarar vermek gibi daha ciddi şiddet eylemlerinde ve zarar verici eylemlerde, psikolojik danışman'ın uyarma ve koruma görevi *kesinlikle* vardır. Yasalar eyaletten eyalete değiştiği için her grup lideri eyalet kanunlarını bilmek zorundadır.

Zarar Verme Olasılığına Dair Bir Mahkeme Olgusu

Yoğun bir şekilde tartışılan örnek, *Kaliforniya Üniversitesi Yönetim Kurulu'na karşı açılan Tarasoff davası*dır[*]. Kaliforniya Eyaleti'ndeki ruh sağlığı uzmanlarının yasal olarak belirlenmiş iki görevi vardır: (a) Zarar verme olasılığını teşhis etme veya kestirme ve (b) şiddet davranışlarının potansiyel kurbanlarını uyarma. Kaliforniya Üst Mahkemesi'ne giden Tarasoff olgusunda, muhtemel kurbanın (sonunda danışan tarafından öldürüldü) veya ailesinin uyarılmasındaki kusurları nedeniyle karar, psikoloğun ve süpervizörünün aleyhine çıkmıştır.

Olası davalardan kaçınmak için gruplarla veya bireylerle çalışan uzmanlar, danışanın hakları, gizlilik, uyarma ve koruma görevi konularında dikkatli olmalıdır. Yasal konuların daha kapsamlı ve ayrıntılı incelendiği Corey, Corey ve Callanan'ın (1993) kitabında, Tarasoff ve diğer olgular tartışılmış ve birtakım sorular belirmiştir: "Danışanın, başka bir kişiye ciddi olarak zarar verme veya bir mülke zarar verme olasılığı yüksek olduğunda, psikolojik danışman'ın mesleki değerlendirmelerine göre psikolojik danışmanların, danışanlarına veya başkalarına karşı sorumlulukları nelerdir?" (s. 193). Bunlar, her psikolojik danışmanın dikkatli bir şekilde analiz etmesi gereken ciddi mesleki konularıdır.

---

[*] Çevirenlerin notu: *Kaliforniya Üniversitesi Yönetim Kurulu'na karşı açılan Tarasoff davası* (1976), psikolojik danışman – danışan ilişkisinde "gizliliği" sınırlandırmanın önemini yansıtan bir dönüm noktasıdır. Prosenjit Poddar, Kaliforniya Üniversitesi'nde öğrencidir ve üniversitede görevli bir psikologtan yardım almaktadır. Poddar, psikoloğuna, eski kız arkadaşı Tatiana Tarasoff'u öldürmeyi düşündüğünü açıklar. Psikoloğun, bu konuda kampus polisini bilgilendirmesi üzerine, Poddar gözaltına alınır ve sorgulanır. Ancak, Tarasoff'u öldürme düşüncesinde olduğunu inkâr etmesi ve rasyonel davranışlar göstermesi nedeniyle serbest bırakılır. Poddar, ilerleyen dönemde, psikoloğundan yardım almayı bırakır; bunun yanında, onu, yapmayı düşündüğü eylemden caydıracak herhangi bir ek adım atılmaz. Birkaç ay sonra Poddar, Tarasoff'u öldürür. Tarasoff'un ailesi, muhtemel kurbanı, kendisine yönelik bir tehditten haberdar etmediği için Kaliforniya Üniversitesi Yönetim Kurulu'na ve ilgili kişilere karşı dava açar. Sonuçta, Kaliforniya Üst Mahkemesi, ruh sağlığı uzmanlarının, danışanların gizliliğini koruma yükümlülüğünün üstünde, toplumu "koruma görevi" olduğuna hükmeder.

Danışanı Koruma: Psikolojik Danışman'ın Sorumluluğu

Psikolojik danışman'ın, danışanları kendilerinden koruma sorumluluğu var mıdır? Elbette ki yanıt *evet*tir! Yine de psikolojik danışman, gizliliğin sınırlarının bazen ihlâl edileceği konusunda grubu önceden bilgilendirmelidir. İntihar eğilimlerinin veya kendine zarar verme olasılığının olduğu durumlarda, psikolojik danışman kesinlikle harekete geçmek zorundadır.

Bu, intihar potansiyeli olan danışanı teşhis etme yeterliliği olan bir uzmanla konsültasyon yapmak anlamına gelebilir. Bu konsültasyon yapılmadığı takdirde, psikolojik danışman sorumlu tutulabilir. Eğer grup üyesi intihar ederse, potansiyel intiharı teşhis etmedeki kusur, bir yanlış uygulama davasına gerekçe oluşturur. Bir sevkin yapıldığına ilişkin kişisel kayıt tutmak özellikle önemlidir. Bu kayıt, tarih, saat, yer ve yapılan sevkin nedenine ilişkin koşulları içermelidir.

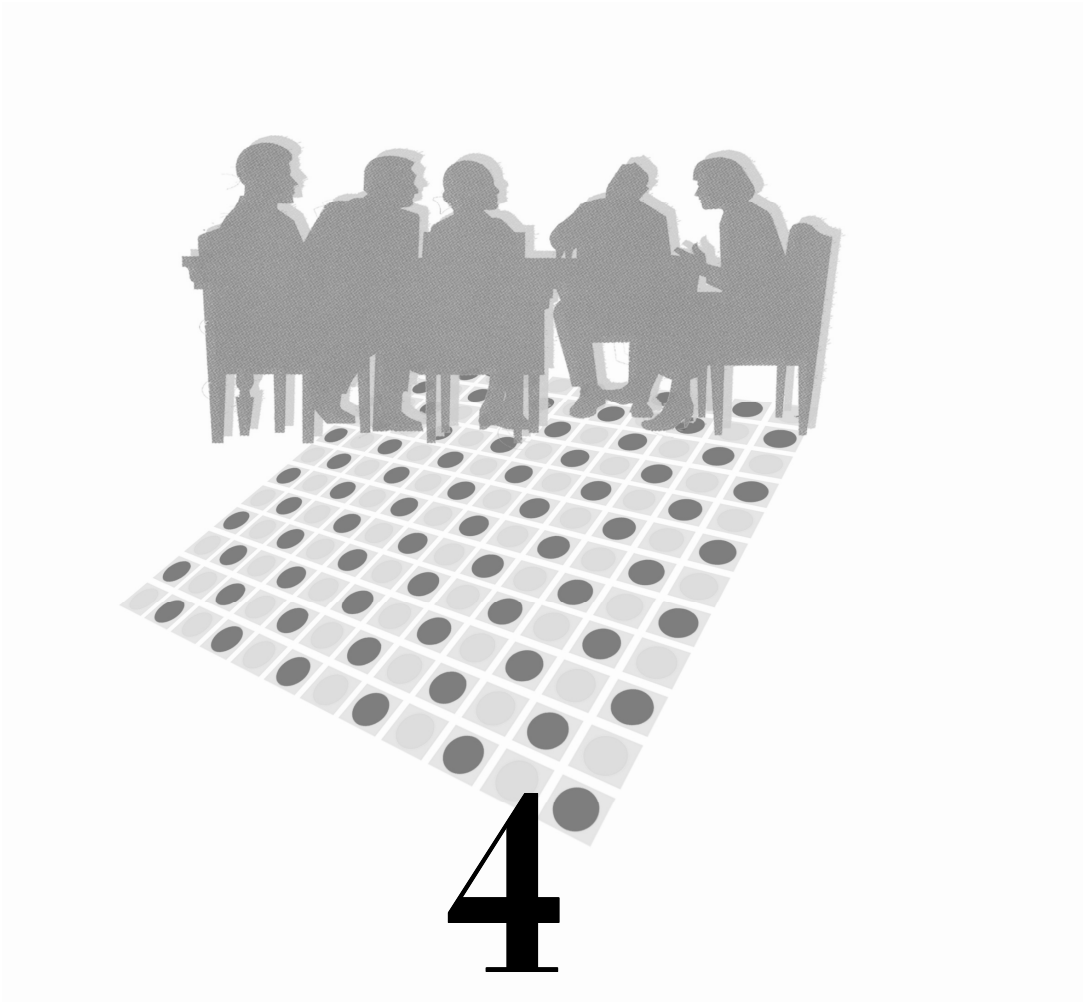
Psikolog, sosyal çalışmacı veya yönetici bilgilendirilir bilgilendirilmez (tercihen yazılı olarak) psikolojik danışman artık rapor vermeyi ihmal etmekten sorumlu tutulamaz. Hangi ortamda olursa olsun, -serbest uygulama, okul veya kurum- eğer danışan yaşamına son verirse, mevcut danışana ilişkin uygun profesyonel inceleme kaydı bulunduğu sürece, psikolojik danışman ihmalden suçlu bulunmaz (*Baker* v. *United States, 1964*).

Teşhis, yetkin bir kişi tarafından konulmalı, yazılı olarak ve psikolojik danışman'ın ve üstlerinin ulaşabileceği bir dosyaya güvenli bir şekilde yerleştirilmelidir. Çocuklarının "intihar düşüncesi" veya "intihar davranışı" konusunda hemen bilgilendirilen anne-babalar, çocuklarının bu davranışlarına yönelik eyleme geçmekten tamamen sorumlu oldukları için bu durum, okul psikolojik danışmanlarının daha az dava konusu olmalarını sağlar.

İntiharı engellemek tek başına ne işe yarar? Bu bağlamda psikolojik danışman'ın yükümlülüğü nedir? Szasz'a (1986) göre "intiharı önlememe, şu sıralar ruh sağlığı uzmanlarına ve kurumlarına karşı açılan yanlış uygulama ile ilgili kazanılmış davaların önde gelen nedenlerinden biridir" (s. 806). Bu, psikolojik danışman'ın, danışanların yardım aramaları konusunda ısrar etmek, onları hastaneye yatmaları için zorlamak veya intiharı engellemenin başka etkili

yollarını bulmak zorunda olduğu anlamına mı gelmektedir? Yanıt henüz net değildir.

Szasz, ruh sağlığı uzmanlarının, intihar eyleminin yarattığı ahlâki ve sosyal ikilemin ağır yükünü taşıdıklarına inanmaktadır. Aynı zamanda, tüm ruh sağlığı uygulayıcılarını, danışanın intiharını engelleyememekten dolayı mesleki ihmalden suçlanma riskini alacakları konusunda uyarır. Atılan adımlara rağmen, çoğu intiharın engellenemediği bir gerçektir. Eğer tüm olası adımlar atılmışsa, yaşam ve ölümün nihai sorumluluğu danışana aittir.



4

❖Grup Liderlerinin Yapacağı Müdahaleler



Grup liderliği, grubu etkileşime sokacak bir dinamik oluşturmayı gerektirir. Daha sonra lider, tıpkı bir heykeltıraşın bir topak kili şekillendirdiği gibi bu etkileşimi, birleştirerek, değiştirerek, sıkıştırarak veya genişleterek bir üyeden, alt gruplara, alt gruplardan da tüm gruba taşıyarak şekillendirir. Lider, üyelerin birbirlerine tepkide bulunmalarını sağlayacak müdahaleler oluşturmaya çalıştığında, süreç üç boyutlu bir görünüm kazanır. Bu lider müdahalesi kavramı, belki de bir grubu yönetirken en gerekli olan beceridir.

Gruplar, üyelerin, grup içindeki ve grup üyeleri arasındaki etkileşimi geliştiren tepki örüntülerini ne kadar hızlı öğrendiklerine bağlı olarak değişir. Lider bu becerinin gelişmesinden sorumludur. Bu nedenle lider, grup üyelerine, birbirlerine nasıl tepkide bulunacaklarını öğreterek bu tepki biçimini oluşturmada ısrarcı olmalıdır. Lider, grup üyeleri etkileşime nasıl gireceklerini öğrenene kadar, kuralları tekrarlar, onlara uyar ve uygulanmalarını sağlar.

Bir etkileşim örüntüsü kurulur kurulmaz lider, grup içinde bazı spesifik etkileşimlerin şekillenmesine yardım eder. Bir üyeye müdahale etmeden önce, liderin kafasında bir amacı olmalıdır. Bu amaç, iki veya üç üyeyi birleştirmek, bir üyenin tepkide bulunurken daha somut olmasına yardımcı olmak, güçlükle ifade edilen duyguları yansıtmak veya üyenin tepkilerindeki çelişkilere işaret etmek olabilir.

Grupların inişli ve çıkışlı olduğu anlar vardır. Liderler, uygun olmayan müdahalelerle grup üyelerini zorlamaktan kaçınmalı ve sabırlı olmalıdırlar. Düşünceleri etkili bir biçimde kelimelere dökmek, duyarlı dinlemeyi gerektirir. Bir üyenin gruba veya bir başka üyeye

ifade etmeye çalıştığı şeyin anlamını anlamak önemli bir liderlik becerisidir. Liderden, tepkide bulunurken hem grubun bütününü kavramlaştırması hem de diğer grup üyelerinin etkili bir biçimde etkileşime girmelerini ve gruba katılmalarını kolaylaştıracak herhangi bir üyeye yönelik olası tepkilerini hazırda tutması beklenir.

GRUP OTURUMUNU BAŞLATMA

Deneyimsiz grup liderleri, grup oturumunu başlatırken genellikle rahat değildirler. Lider, bazen gruba nereden başlayacağını göstermek amacıyla, önceki oturumun temalarına değinmek zorunda kalır. Bu, her zaman akıllıca bir iş değildir. Grubun başlangıç evrelerinde lider, merkezi bir role sahip olmasına rağmen, her oturumun başında grup etkileşimini başlatmaktan kaçınmalıdır. Gruba başlamanın en iyi yolu, "Başlamak isteyen kimse var mı?" veya "Kim başlamak ister?" gibi birkaç kısa soru sormaktır. Gruba dâhil olmanın en önemli ölçütlerinden birisi motivasyondur (Yalom, 1995). Tüm grup üyeleri her oturumda gruba başlamak için eşit düzeyde motive değildirler. Bu nedenle, gruba açık-uçlu sorularla başlanması, başlamaya hazırlanan üyeler için uygun bir hareket noktası sağlar.

MÜDAHALE STRATEJİLERİ

Liderlik, duyarlı zamanlama ve sözel nüanslar gerektirdiği için lider müdahaleleri karmaşıktır. Ses tonu, sözel bir tepkide bulunurken liderin nereye baktığı, müdahale etmek için bir ana noktayı yakalamak gibi faktörlerin hepsi grubun bütününü etkiler. Gruba sözel ipuçları verilmesine ilişkin sistematik bir yöntemin tanımlanması kolay olmasına rağmen (ilerideki sayfalara bakınız), bu tanımlamaların hiçbir sihirli yönü yoktur. Lider, grup üyelerine, sadece yapılması ve yapılmaması gerekenlerin listesini bildiremez ("birinci tekil şahıs zamiri kullanınız", konuşurken her zaman doğrudan karşınızdaki kişiye bakınız…"). Bunun yerine, ihtiyaç duyuldukça "kurallar" açıklanmalıdır. Süreç yavaş yavaş açıklandıkça buna "süreci normlaştırma" denir.

Normları Oluşturma

Yorumları Yönlendirme

❖ Bir üye doğrudan lidere bakarak konuşmaya başlar.

Lider: "Benimle konuşuyor gibisin. Konuşmak için gruptan birini seçmek ister misin?"

Grubun ilk evrelerinde üyeler, etkileşimlerinde daha az kişisel olmak isterler. Bu nedenle üyeler, bu yönlendirmeyi tehdit edici bulabilirler. Daha önemlisi, buna rağmen, lider, bir bütün olarak gruba, üyelerin yalnızca lidere değil birbirlerine tepkide bulunmaları gerektiğini öğretir. Grup üyeleri, zamanla kendilerinden bireyden bireye tepkilerin beklendiğinin farkına varacaklardır.

❖ Üye bir tepkide bulunur; fakat, genel şeylerden söz ederken lidere bakarak konuşmaktan çok, hiç kimseye doğrudan bakmadan, gözlerini grupta amaçsız bir şekilde gezdirir.

Lider: "Bir bütün olarak gruba konuşuyorsun. Söylediklerinde daha spesifik olabilir misin ve bir grup üyesine bakarak konuşabilir misin?"

Üyeler liderin müdahalesinden, tepkilerini kişiselleştirmeleri gerektiğini öğrenirler. Bu, kolayca gerçekleşmez. Lider, grup üyelerine, birbirlerine odaklanmalarını hatırlatmaya devam etmelidir.

❖ Tipik bir grup üyesi tepkisi, "Fakat, ben gruba konuşmak istiyorum" şeklinde olacaktır.

Lider: "Eğer bir grup üyesine bakarak konuşursan, bu kişiyle kişisel temas kuracaksın ve bizim birbirimizle kişisel etkileşim içinde olmamız herkes için önemlidir."

❖ Grup üyelerinden biri olan Dave, doğrudan Juan'a bakarak, "Juan daha önce grupta bulunduğu için tepkide bulunması çok kolaydır." der.
Lider: "Kime söylüyorsun?"

Dave: "Juan'a söylüyorum."
Lider: "*Doğrudan* Juan'a söyleyebilir misin?"
Dave: "Juan bu *senin* için kolay; çünkü, sen daha önce bir gruba katıldın."

İlk ifadesinde Dave, Juan'la *doğrudan* konuşmak yerine, Juan *hakkında* konuşarak etkileşimi kişiselleştirmemektedir. Bu tepki, grubun ilk evrelerinde oldukça yaygındır. Lider, nazik ancak ısrarlı bir biçimde, yavaş yavaş etkileşime odaklanarak grup üyelerinin birbirleriyle doğrudan konuşmaları gerektiğini öğrenmelerine yardımcı olabilir.

Soru Sorma

Sosyal etkileşimde soru sormak yaygın olduğu için grup üyeleri bunu grup içinde kabul edilebilir olarak görürler. Ancak, sorular tehdit edici olabilir. Liderin, grup üyelerine, "kendi" sorularını sahiplenmeleri noktasında yardımcı olması gerekir.

❖ Grup üyesi Conrad, Ginny'e bir soru sorar.
Conrad: "Birisini kavga ederken gördüğünde her zaman sinirlenir misin?"
Lider: "Bu soruyu Ginny'e sormandan rahatsız oldum. Galiba bu sorunun seninle ilgili yönleri var. Bunun yerine, kendin için konuşabilir misin?"
Conrad: "Evet…, ah…, herhangi bir tartışmayı izlediğimde, çok sinirlendiğim için tepki veremem."

Lider, Conrad'a, grupta duygularını başka bir üyenin üstünden dolaylı olarak çalışmak yerine, kendi duygularını sahiplenmesi için yardımcı olur.

Yorum Yapan Üyeler

❖ Lider, yorum yapan üyeye, yaptığı yorumu geri iletir.

Aşağıdaki diyalogda, Yolanda, Elanie ve diğer grup üyesi arasındaki etkileşime katılmamıştır.

> Yolanda: "Elanie, sen gerçekten bu grupta risk alan bir üyesin."
> Lider: "Yolanda, Elanie'nin grupta risk alan bir üye olduğuna dair yorum yaptın. Elaine ile kendine ilişkin konuşabilir misin?

Lider, Yolanda'nın gerçekte kendisi hakkında konuştuğunu düşünmektedir. Böyle bir yorum genellikle grup üyesinin tepkisine dönüştürülür, "…ve ben de böyle olmayı isterim." Lider, Yolanda'nın yaşadıklarını ifade etmesine ve tepkisini kişiselleştirmesine yardım eder. Böylece Yolanda, biraz incinmeyi göze alır; bu da onun, Elanie ile daha derin bir bağ kurmasını sağlar.

> Yolanda: "Elanie, ben de senin gibi risk alan biri olmak istiyorum."

Duyguları Tanımlama

- ❖ Grup üyesi bir duygusunu tanımlar ve hiç kimse tepkide bulunmaz.

Ingrid ölümle ilgili korkusu hakkında konuşuyor. Lider birkaç grup üyesinin Ingrid ile özdeşleştiğini hisseder; fakat, grupta sessizlik egemendir. Eğer üyeler, açığa vurulması oldukça riskli olan bir duygu tanımlandıktan sonra hemen geri bildirim almazlarsa, ileride daha az risk alacaklardır. Lider aşağıdaki şekilde müdahale edebilir.

> Lider: "Ingrid gibi hisseden herhangi bir kimse var mı diye merak ediyorum."
> Li-Dan: "Ben." (daha fazla açıklama yapmadan)
> Lider: "Li-Dan, Ingrid'e tepkide bulunur musun? Duygularınızın ne kadar benzediğini söyler misin?"
> Li-Dan: "Evet, Ingrid, hiçbir yakınımı kaybetmediğim için ölümden korkuyorum.
> Lider: "Bu duyguyu yaşayan başka biri var mı?"

Yukarıdaki diyalogda, lider "ölüm" sözcüğünü bir referans noktası olarak kullanmadı. Liderler, üyelerin her söylediğini kelimesi

kelimesine tekrar etmekten kaçınmalıdır. Bunun yerine, eş anlamlı bir kelime veya bir metafor, odağı genişletir. Başka bir olası lider tepkisi ise "Farklı duyguları olan var mı?" sorusudur. Açık-uçlu bir soru, tüm üyelerin grup sürecine girmeleri yönünde baskı oluşturur. Tüm grup üyeleri nadiren benzer duyguları hissederler veya benzer sorunlarla karşı karşıya kalırlar. Benzerlik ve farklılıkları bağlamak etkileşimi en üst düzeye çıkarır.

"Hareketsiz" Bir Grup

- ❖ Dinamikler gelişmediği için lider her grup üyesinin duygusal durumunu test etmek ister; grup sessizdir.

Grup hareket etmediği zaman, aşağıda belirtilen müdahale genellikle yardımcı olur:

> Lider: "Acaba, her üye şu anda yaşadıklarını tanımlayan bir sıfatı bana söyleyebilir mi? (bu ifadede "burada ve şimdi" odağına dikkat edin).

Hiçbir açıklama yapmadan sadece tek bir kelime kullanılmalıdır. Genellikle her grup üyesi tepkide bulunur. Eğer bu gerçekleşmezse, lider gruba "Herkes ifade etti mi?" diye sorar. Aynı zamanda lider, tepkide bulunmayan bir üyeyi, onu fark eden grup üyeleri ile göz teması kurarak öğrenir. Grup üyeleri, tepkide bulunmayan üyeleri çabuk fark ederler ve genellikle onları isim isim söylerler. Eğer bunu yapmazlarsa, liderin sözel olmayan mesajları, herhangi bir grup üyesini, tepkide bulunmayan kişi veya kişileri belirtmesi için cesaretlendirecektir. Lider hiç kimseye seslenmemelidir. *Herkesten* tepkide bulunmasının beklenmesi esasen bir normdur ve bu durum gerçekleşinceye kadar grup bekleyecektir.

Liderin yönergesine karşılık olarak verilen sıfat örnekleri şunlardır; şaşırmış, tuhaf, korkak, heyecanlı, sinirli, sıkılmış, mutlu, sabırsız, meraklı. Eğer "iyi" gibi bir sıfat hafif bulunursa ve lider daha güçlü bir sıfat isterse, grup üyesi, daha derin bir tepkide bulunma konusunda nadiren gönüllüdür veya nadiren tepki verebilir. Böyle üyeler, grupta o anda kendilerini güvende hissetmezler. Lider, üyeler

daha derine inmeye hazır oluncaya kadar, onların temkinli hareket etmelerine izin vermelidir.

Gruba, duygulara temas etmeyi öğretmek önemlidir. Bir sonraki adım, benzer kelimeleri bağlamak ve üyelerden, verilen sıfatların kişisel anlamlarını birbirleriyle tartışmalarını istemektir (örneğin; şaşırmış, sabırsız, sıkılmış). Çoğu sıfat başka benzerleri ile bağlantılandırılabilir. Benzer kelimeler bağlandığında, grup daha çok etkileşime girer ve kendini açmayan üyeler tepkide bulunmak için daha güvenli bir yol bulurlar. Özellikle, kendini açmayan üyeler, diğer üyeler ile ilişkiye geçerler ve daha anlamlı bir düzeyde etkileşim kurabilirler.

Diğer Üyeden Yeterli Geri Bildirim Almama

- ❖ Bir grup üyesi tepkide bulunmayan diğer bir grup üyesi ile konuşur.

Lider bu ihmalin, özellikle tepkide bulunmayan Anita'nın farkına varmalıdır.

> Lider: "Marge, Anita ile biraz yakınlık hissettiğin için onunla konuşuyorsun, Anita'nın bir şeyler söylemesini istiyorsun."
> Marge: "Evet, Anita'nın bir şeyler söylemesini istiyorum."
> Lider: "Anita ile ilişki kurmanın nedenini doğrudan Anita'ya söyleyebilir misin?"

Bazen, arzu edilen ilişkinin nedenini sormak (bu olguda Anita'nın Marge'a geri dönmesi) gruba (ve lidere), üzerinde çalışmak için daha fazla içerik sağlar. Aşağıdaki tepkide, Marge bir neden belirtir.

Marge: "Anita, olanları çok açık bir şekilde ifade ettiğin için daha önce söylediğin şeyler hoşuma gitmişti."

Bu tepkideki övgünün şekli, derinlikli olmamasına rağmen bu, Anita ve Marge'ın arasında derin bir ilişkinin kurulmasını aşılayabildi. Lider, başka bir üyenin Anita'ya yönelik benzer bir ifadeyi kullanacağı zamanı beklemelidir. O zaman da lider hem şimdiki hem geçmişteki olaylara işaret ederek üçünü bağlayabilir.

Yukarıdaki duruma verilecek ikinci örnek ise şöyledir:

> Lider: "Yvonne, LaShonda'yı seçtiğini fark ettim. Özel bir yakınlık duyuyor musun?
> Yvonne: "Evet, grupta daha önce ifade ettiklerinden LaShonda'nın benim gibi hissettiğini hissediyorum."

Söylediği şey önemli olmasına rağmen, Yvonne'un LaShonda'ya yönelik tepkisini nasıl kişiselleştirmediğine dikkat edin. Etkileşimin ilerlemesini kolaylaştırmak için lider şunları söyler:

> Lider: "Yvonne, daha spesifik olabilir misin ve o duyguyu belirtir misin? Aynı zamanda, LaShonda'yla doğrudan konuşabilir misin?"

Lider farklı kelimeler ("yakınlık") kullanmasına rağmen, bu örnek daha önceki örnekle benzerlik göstermektedir. Grup üyeleri genellikle "yakınlık"ın ne demek olduğunu anlarlar.

Lider, Yvonne'dan, "grupta daha önce ifade ettiklerinden" tepkisi ile ne kastettiğine ilişkin daha somut olmasını istemelidir. Ayrıca lider, LaShonda'nın daha önceki tepkisinin içeriğini hatırlamalıdır. Yvonne, LaShonda'nın ne hissettiğini tahmin ediyor olabilir; ancak lider, bunun doğru olup olmadığını gözlemelidir. Eğer bir üye etiketlerse, lider hemen bunu izlemek isteyecektir.

Etiketleme

Bir grup üyesi, başka bir üyeye "iğrençsin" diyerek onun davranışına teşhis koyduğunda bu, etiketlemedir. Psikolojik danışman, Seong'un yorumundan sonra verdiği tepkiyle, etiketlenen grup üyesi ve bir bütün olarak grup üzerindeki psikolojik etkiyi değiştirebilir.

> Seong: "Mike, sen gerçekten düşmanca davranıyorsun."
> Lider: "Seong, Mike'ı etiketlemenden rahatsızım. Sadece Mike tepkilerinin ne anlama geldiğini bize söyleyebilir. Mike'ın tepkilerinin ne anlama geldiğini ben de bilmiyorum. Bana ve gruba söylemelidir."

Lider, Mike'ın dışında bir üyenin değil, sadece Mike'ın kendi duygularını betimleyebileceğini anlaması için o üyeye yardım ediyor

ve bu gerçeği gruba öğretiyor. Grup, her bireyin kendisi için konuşması gerektiğini öğrenir.

Lider, Mike'ı, Seong'un yorumuna tepkide bulunması için cesaretlendirmez; hatta, buna izin bile vermez. Bu örnekte grup üyeleri, kendilerinin de etiketlenmeyeceklerini ve grubun dâhil olunacak güvenli bir ortam olduğunu öğreniyorlar.

Lider, psikolojik etkiyi kaldırmanın yanı sıra, tüm grup üyelerini yeni bir davranışsal norm hakkında bilgilendiriyor: Etiketlemeye izin verilmez! Normlar, öğretme sürecinin sürekli bir unsurudur. Lider, gruba sadece "yapılacaklar ve yapılmayacaklar"a dair normları öğretmez; aynı zamanda, benzer davranış için model olur.

Liderler de etiketleme kusurunu işlerler: "Sen pasif-saldırgan tipsin"; "Sen bağımlı bir kişiliğe sahipsin." Lider, hiçbir zaman bir grup üyesinin davranışını etiketlemez veya teşhis etmez.

Sessizlikle Karşılaşma

Grup liderlerinin en büyük korkularından biri, üyelerin sessizliği ile karşılaşmaktır. Eğer bu meydana gelirse, lider ne yapabilir? Lider ne söyler? Sessizliğin sürmesine izin vererek gruba bir baskı mı uygulamalıdır?

İlk aşamada lider, sessizliğin etkin veya edilgen olduğuna karar vermelidir. Bu kolaydır. Sessizlik etkin olduğunda, ılık bir melteme benzeyen bir hava gruba yayılır. Eğer durum böyle değilse, lider üç müdahaleden birini uygular: (a) Bütün olarak gruba odaklanmak, (b) bir grup üyesine tepkide bulunmak veya (c) sessiz kalmak. Üyeler sadece sessiz kalmak için grupta bulunmadıkları için son müdahale en az tercih edilen müdahaledir. İkinci müdahale, tepki vermeyenleri "sorumluluktan kurtarabilir" ve grup, sessizliğin sahipliğini yitirebilir. Bu yüzden en akılcı müdahale, bütün olarak gruba odaklanmak olan birinci müdahaledir. Aşağıda buna ilişkin bir örnek yer almaktadır:

"Şu anda zor olan nedir?"

Gruptan biri kaçınılmaz olarak tepkide bulunacaktır. Tipik tepkiler, "anlamlı bir şeyler söyleme", "sessizlik" veya "ilk konuşan olmak"tır.

Çok sayıda tepki mümkündür. Bu tepkiler sayesinde lider, bir üyeyi diğer üyeye bağlama çabası içinde, sözlerini daha açık bir biçimde ifade etme fırsatına sahip olacaktır.

İkinci örnek şöyledir:

"Hangi noktada birbirinize bağlanıyorsunuz? Kiminle? O kişi veya kişilerin isimlerini söyler misiniz?"

Grup çıkmaza girdiğinde ve lider, üyelerin hangi noktada birbirleri ile ilişki içinde olduğunu kontrol etmek istediğinde, bu yönlendirme yararlıdır. Tüm grup üyeleri, grup üyesi arkadaşlarının isim veya isimlerini söyleyerek bağlantı kurar kurmaz lider, bağlantı için gerekçelerini ifade etmelerinde onlara nasıl yardım edeceğine karar verir. Grup üyeleri, nadiren bir diğer grup üyesiyle bağlantı kurmayı başaramaz. Gruba dâhil olmayan üyelerin, grupta diğerleri ile neden bağlantı kurmadıklarına ilişkin gerekçeleri tartışılarak onlar da gruba dâhil edilebilirler. Bu yönlendirme, grup üyelerinin henüz çok ihtiyatlı oldukları ve aralarında bir bağ hissettikleri kişileri belirtmek için kendilerini yeterince güvende hissetmedikleri ilk oturumlarda yapılmamalıdır.

Verilen örnekler, liderin, bir üyenin veya bütün olarak bir grubun durakladığı her an kullanacağı müdahaleler değildir. Gruplar, lider manevralarını çabuk anlarlar. Gruplar, direnecek ve süreci değiştirmesi veya yeni konular getirmesi için lideri bekleyecektir - bunların hiçbiri, grup üyeliği için üyelerin kişisel sorumluluk almalarını sağlamaz.

Ek Psikolojik Danışma Yönergeleri

Aşağıdaki psikolojik danışma yönergeleri kullanılırken hassas zamanlama ve ses tonu, zengin bir etkileşim için esastır. Bazıları sürecin başında bazıları da sürecin içinde kullanılabilir. Liderler birkaç kelime ve basit bir dille tepkide bulunmalıdır.

İçeriği "Burada ve Şimdi"ye Getirme

- ❖ Biliyorum, bunun senin için gerçek bir anlamı var; fakat, *burayla* nasıl ilişkilendirilir?
- ❖ Geçen oturumdan bazı duygularla ayrıldığın izlenimi edindim. Şimdi o duygular nerede?
- ❖ Bazı şeyler sana dışarıyı hatırlatıyor. Onları buraya getirebilir misin?
- ❖ Burada kal. Uzaklaştın - oradan çık.

- ❖ Gizli bir gündem hissediyorum - mesajları kaçırıyorum. Burada neler olduğundan emin değilim.
- ❖ Şu an neredesiniz? Geçmiş hakkında konuşuyorsunuz. Tam şu anda ne hissettiğiniz (veya ne yaşadığınız) hakkında konuşun.

İçe Bakış Sağlamak İçin Üyelere Yardım Etme

- ❖ Sanırım sevilmek istediğini söylüyorsun. Doğru anlamış mıyım?
- ❖ Peter'den, başka biri olmasını istiyorsun?
- ❖ Bazılarınızın birazcık sabırsız olduğunu hissediyorum. Buna tepki vermek isteyen herhangi biri var mı?
- ❖ Gerçekten bazı şeyler hissettiğini seziyorum. Bu duyguları yakalayabilir misin?
- ❖ Sahici olmanın zor olduğunu söylüyorsun; çünkü, bazı şeyler seni engelliyor. Seni neyin engellediği hakkında konuşabilir misin?
- ❖ Yvonne'a onun için ne istediğini söylüyorsun. Kendin için ne istiyorsun?
- ❖ İnsanların sana sözel olmayan mesajlar verdiklerini görüyorum; fakat, sen bir şey söylemiyorsun. O mesajları aldığında ne yaşıyorsun?

Bağlama: Üyeleri Birleştirme

- ❖ Sana yardım etmeme izin ver. Jo Ann'in seni dinlemediğini hissettiğini söylüyorsun. Aynı durumda olan başka kimse var mı?
- ❖ Ben'in olduğu yerde olan herhangi bir kimse var mı diye merak ediyorum?
- ❖ Kiminle konuşuyorsun? Doğrudan birine tepkide bulunabilir misin?
- ❖ Rona'nın ifade ettikleriyle, Rona'da kendinden bir parça bulup bulmadığını merak ediyorum. Rona ile konuşurken kendini rahat hissediyor musun?
- ❖ Birbirinize söylemek istediğiniz herhangi bir şey var mı?
- ❖ Mary Anne'e ne söylemek istersin?

- ❖ Şu anda buradaki bazı kişiler senin duygularının bir kısmını paylaşabilir. Bunları herhangi birinden duymak ister misin? Kime söylemek istersin?
- ❖ Grupta Tasha'nın söyledikleri ile özdeşleşebilen herhangi biri olup olmadığını merak ediyorum?
- ❖ Geri kalanınızın nerede olduğunu bilmiyorum. Biriniz Joshua'ya yanıt verebilir mi?
- ❖ Shantelle'in duygularını paylaşan birinin olup olmadığını merak ediyorum?
- ❖ Drew'un yaşantısı hakkında söylemeye çalıştığını anlamamıza yardım edebilecek başka kimsenin olup olmadığını merak ediyorum?
- ❖ Onun senin için ne anlama geldiğinden emin değilim. Birine söyleyebilir misin?
- ❖ Gruba konuşuyorsun. Spesifik olur musun ve gruptan biriyle konuşabilir misin?

Grup Üyelerinin Yaşantılarını Kişiselleştirme

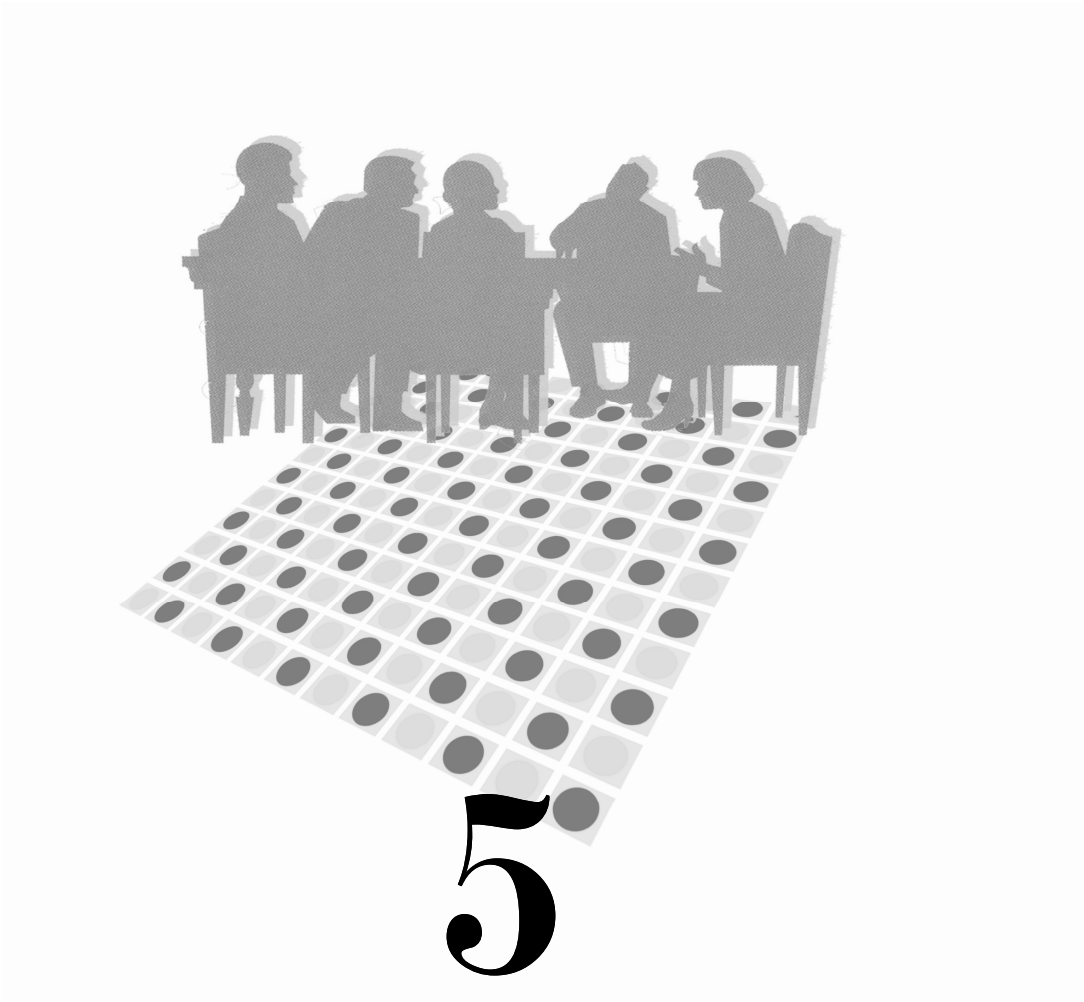
- ❖ Kendin için konuşabilir misin?
- ❖ Onu başka türlü ifade etmeyi ve kendin hakkında konuşmayı dener misin?
- ❖ Farklı insanlar için farklı şeyler önemlidir. Şu an senin için ne önemli?
- ❖ Kendin hakkında ne söylüyorsun?
- ❖ Onun senin için ne anlama geldiğinden emin değilim.
- ❖ Rahatsızsın, çünkü…Ne söylemek istediğini anlamamıza yardım edebilir misin?
- ❖ Nerede olduğundan emin değilim.
- ❖ Farklı bir yerdesin. Bize nerede olduğunu anlamamıza yardım edebilir misin?
- ❖ Kimsenin seninle ilişki kurmaması…senin için ne ifade ediyor?

Liderin Otoritesine Odaklanma

- ❖ Bunu bana söyleyebildiğin için memnunum (eğer lider hakkındaki olumsuz bir duygu lidere ifade edilmişse).
- ❖ Benimle konuşuyorsun. Gruptan biriyle konuşabilir misin?
- ❖ Sürekli benimle konuşarak önemli olduğumu ima ediyorsun. Senin için grup üyelerinin benden daha önemli olmalarını isterim. Gerçekten onlar kadar önemli değilim.
- ❖ Grubu yönetme tarzımı beğenmiyorsun. Bunu bana söyleyebildiğin için memnunum (lider daha fazla bir açıklama yapmadan).

Bir Grup Oturumunu Sonlandırma

- ❖ Yaklaşık 10 dakikamız kaldı (daha fazla bir açıklama yapmadan).
- ❖ Oturumu şimdi bu noktada bitirebilir miyiz?
- ❖ Hepimiz, oturumu bu şekilde bitirmekten memnun muyuz?
- ❖ Bitireceğim. Zaman doldu (gruba, oturumun sonlandırılacağını 15 dakika önceden bildirmek koşuluyla).
- ❖ Buradan ne götüreceksiniz? (son oturum biterken).
- ❖ Vedalaşmakta zorlanıyorsunuz (son oturum biterken).



5

❖Liderin Grupta Karşılaştığı Sorunlar



Gruplarda ortaya çıkan bazı spesifik konuları; yapılandırılmış alıştırmalar ile ilgili sorunlar, liderin kendini ne kadar açması gerektiği, liderin bazı üyelere yönelik olumsuz duyguları, kendini açmamakta ısrarcı olan üyeler, gruba geç gelen veya devamsız üyeler, sessiz üyeler, şamar oğlanı çatışmaları, gruplarda çatışma, tekelci üyeler, eş zamanlı yapılan bireysel ve grupla psikolojik danışma, grup yaşamını uzatma ve liderin otoritesine meydan okuma şeklinde sıralamak mümkündür. Belirtilen sorunlar, bu bölümde ele alınacaktır.

YAPILANDIRILMIŞ ALIŞTIRMALAR

Liderin, grup üyelerini dinamik bir etkileşime sokmaya çalışırken, yapılandırılmış alıştırmaları yanlış kullanması son derece olasıdır. Deneyimsiz liderler, "şimdi ve burada"yı güçlü bir şekilde kavramlaştırmaya çalışacaklarına, sürece odaklanmaksızın bir tekniğe sarılabilirler.

Liderler grubun ilk evrelerinde, gruba başlamış olmanın gerilimini geçiştirmeye çalışırken genellikle yapılandırılmış alıştırmalar kullanırlar. Lider, grubun daha sonraki evrelerinde alıştırmaları, grubu hızlandırmak amacıyla kullanabilir. Çoğu zaman grup hızlandırılır; fakat, lider bunu yaparken kumar oynar. Yalom (1995), süreci hızlandırmanın sonuçlarını şöyle açıklamıştır: "Grup, hızı için bir bedel öder; süreci hızlandırmak, grubun birçok gelişimsel görevini engeller, grubun özerklik duygusunu ve gücünü geliştirmez"

(s. 445). Alıştırma, grubun odağı hâline geldiği için grup özerklik duygusunu kaybeder. Bu durum ayrıca, süreç çıkmaza girdiğinde, grubun yapacağı işi liderin üstlenmesini gerektiren yeni bir süreç normu yaratır.

Ayrıca, yapılandırılmış alıştırmalar, lideri grubun yardım veren yegâne üyesi konumuna soktuğu kadar grubun merkezine de koyarak ona bağımlılığı pekiştirir. Sonuç olarak grup üyeleri, birbirlerine yardım etme konusunda daha az eğilim gösterirler. Yapılandırılmış alıştırmalara bağımlılık, grup üyelerinin "gerekli becerileri geliştirme ihtiyacı duymamalarına" ve "sorumluluk almamalarına" neden olabilir (Yalom, 1995, s. 447).

Bazen, grubu hızlandırmaktan çok, grubun duyuşsal öğeleri yüzeysel geçilir ve grup bir çıkmaza girer. Bu çıkmaz, liderin yarattığı bir durumun (bir alıştırmanın) sonucunda meydana geldiğinde, lider grubun sorumluluğunu almak ve alıştırmanın sonuçları ile uğraşmak zorunda kalır.

Sonuçta üyeler, etkinliğe katılmak için kendilerini baskı altında; hatta, mecbur kalmış bile hissedebilirler. Shapiro (1978), yapılandırılmış teknikleri kullanırken temel koşullar olarak zamanlama, uygunluk ve üye rızasını güçlü bir şekilde savunmuştur. Uzun vadede, grup süreci, yapılandırılmış alıştırmaları kullanmaksızın daha verimli bir öğrenme atmosferi sağlar. Üyeler, kendi gündemlerini, liderin temaları belirlediğinden daha iyi bir şekilde belirleyebilirler.

LİDERİN KENDİNİ AÇMASI

Deneyimsiz grup liderleri genellikle, "Grup üyelerine bir birey olduğum duygusunu vermem için kendimi gruba ne kadar açıklamam gerekir" sorusunu sorarlar. Liderin, grup sürecinin kolaylaştırıcısı olarak katılımcılara yönelik sorumluluğu vardır. Deneyimsiz liderler (ve oldukça deneyimli olanlar bile) genellikle üyeler tarafından kabul edilmeye ve onaylanmaya çok ihtiyaç duyarlar. Acemi bir lider, kişisel öykülerini paylaşarak onaylanma ihtiyacını karşılayabilir. Lider, bir üyenin, "Bizimle ilgili çok fazla şey öğrendiniz; ama, biz sizin hakkınızda hiçbir şey bilmiyoruz" şeklindeki yorumuna karşılık kendine ilişkin ayrıntıları paylaşma hatasına düşerse, daha sonra süreç

içinde grup üyelerinin diğer taleplerini de karşılama tuzağına düşebilir. Örneğin, lider, grup sürecine başlarken bir zamanlar madde bağımlısı olduğuna ilişkin olarak grubu bilgilendirmek isteyebilir; fakat, bu bağımlılığa ilişkin ayrıntıların açıklanması sürece katkı sağlamaz.

Mesafeli olmak, süreci ayarlamak; aynı zamanda, psikolojik olarak o anda var olmak ve sevinç veya acı yaşayan belli bir üyeyle empati kurmak bir sanattır. Liderin görevi, etkili ve bilişsel bütün bir insan olarak kendisinin uygun dengesini bulmak; aynı zamanda, grubun karmaşık dinamiklerine tepkide bulunma sorumluluğunu taşımaktır. Lider, grup üyelerine yardım etmek için duygusal olarak kendini *katmalı*; fakat, duygusal olarak grup üyelerinin sorunlarının *içinde kaybolmamalı* veya onlardan onay almak için bir arayış içinde olmamalıdır.

Uygunsuz Kendini Açma

> Üye: "Kendim hakkında konuşurken gerçekten kendimi rahat hissetmiyorum."
> Lider: "Buna gerçekten sinirleniyorum. Bu grupta daha çok sorumluluk üstlenmelisin."

Daha Uygun Bir Tepki

> Lider: "Biliyorum, bir şeyler söylememi istiyorsun; fakat, gruptaki arkadaşların benden daha önemli oldukları için onların senin ifadene nasıl tepkide bulunduğu senin için daha anlamlı olacaktır. Bunu, gruptan birine söyler misin?"

Basit Sorular

Bazı sorular o kadar zararsızdır ki lider bu soruları yanıtladığında, bunların grup üzerinde uzun vadede hiçbir etkisi olmaz. Grup üyelerinin hepsi bu bilgileri istemez; fakat, lider yanıt vermekten kaçındığında ve bilgilerin ilgisiz olduğunu düşündüğünde, bazı üyeler kendini açmayı bırakabilir ve bu nedenle grup süreci kesilebilir. Deneyimli bir grup lideri olarak Friedman (1989), basit sorulara

ayrıntıya girmeden yanıt vermenin grup sürecinin bozulmasına yol açmadığını bulmuştur. Basit sorulara ilişkin bazı örnekler şunlardır:

> Üyeler: "Evli misiniz?" "Ne kadar süredir bunu yapıyorsunuz?" "Çocuklarınız var mı?" "Doktoranız var mı?" "Doktor musunuz?"

Liderin Bir Üyenin Davranışı ile İlgili Spesifik Duyguları Olduğu Zaman

Aşağıdaki, "burada ve şimdi"de kendini açmayla ilgili bir örnektir. Diğer grup üyeleri, liderin grupta onların iyiliğini de gözeteceğini öğrenir.

> Lider: "Jonas ile konuşma tarzınızdan rahatsızım. Seong'a sürekli soru sormanızdan rahatsızım. Kendi adınıza konuşabilir misiniz?"

LİDERİN BİR GRUP ÜYESİNE YÖNELİK OLUMSUZ DUYGULARI

Lider bazı grup üyeleriyle ilgilenecek ve bazılarını ise sinir bozucu bulacaktır. Sinir bozucu üye, grupta herkesin olumlu tepkide bulunduğu bir kişi bile olabilir. Eğer durum böyleyse, liderin sinirlilik hâli genellikle gruptaki üyeden çok, liderin kendisi ile ilgili bir sorundur.

Olumsuz duygular ortaya çıktığında duyarlı liderler, kendi gündemlerini uygun olmayan bir tepkiyle grup üyesine yansıtma konusunda dikkatli olacaklardır. Bunun yerine, liderler bunu, grup üyelerine yardım etme ve yardımcı davranışlar sergileme temelinde model olmak için bir fırsat olarak görmelidirler. Liderin bir grup üyesi ile olan kişisel sorunlarını nasıl çözeceği farklılık gösterir. Kendini gözden geçirmek, iç gözlem yapmak ve bir meslektaşla konsültasyon yapmak izlenebilecek yollardır.

Lider, "Bana ve bu kişiye neler oluyor?" sorusunu sormalıdır. Sorun, doğru bir klinik perspektiften çözüldüğünde, liderin olumsuz tepkisi ortadan kaldırılabilir. Liderler genellikle, süpervizörleri, meslektaşları ve danışanlarının da beklediği gibi mükemmel olmak isterler. Bir grup üyesini beğenmemek meşrudur; fakat, grup

üyelerinin güvenliği önceliklidir ve grup içinde olumsuz tepkileri ele almak grup süreci için son derece önemlidir.

KENDİNİ AÇMAMAKTA ISRARCI OLAN ÜYELER

Sözel olarak aktif olan grup üyeleri, kendilerini her zaman anlamlı bir şekilde açmazlar. "Kendini ifade ettiğin için çok memnunum;" "Nasıl hissettiğini bize ifade ettiğin için mutluyum" veya "Peter ile bu şekilde konuşabilmiş olmandan memnunum" gibi diğer grup üyelerine yönelik ifadeler aslında grup sürecini bozar.

Daha iyi bir tepki, "Kendini ifade ettiğin için çok memnunum; çünkü senin, grubun bir üyesi olmanı istiyorum ve seni tanımaya ihtiyaç duyuyorum. Söylediklerin, kendimle temas kurmamda bana yardım ediyor" şeklinde olabilir. Bu tepkideki fark, kişinin, grup üyesine ilişkin kendini açmasıdır.

Grup yaşamının ilk evrelerinde, grup üyeleri, birinci tekil şahıs zamiri kullanarak konuşmayı kendini açma sandıkları için, gerçekte kendini açmayan bu üyeleri nadiren yüzleştirirler. Grup üyelerinin, bu tepkilerin pek önemli olmadığını fark etmeleri biraz zaman alacaktır. Kendini açmayanlar veya diğerlerine entelektüel düzeyde tepkide bulunanlar, yaşantılarından kaynaklanan duygulanımı engellemek için uzun zaman harcarlar.

Yalom (1995), bir üye kendini açmadığında, o üyenin kendini açmayı tehlikeli olarak gördüğü sonucunun çıkarılabileceğini ileri sürmüştür; çünkü, kendini açma, üyeyi diğer üyeler tarafından kontrol edilmeye karşı korunmasız hâle getirir. Ohlsen, Horne ve Lawe (1988), bu bireylerin duygusal olarak güçsüz olabileceklerini ileri sürmüşlerdir. Bastırılan duyguların önündeki set kalkar kalkmaz üye, tüm kontrolün kaybedildiği ve duyguların egemen olduğu serbest bir duygu hâli içinde kaybolmaktan korkabilir. Yine de kendini açma, grubun cankurtaran halatıdır. Onsuz çok az risk alınır veya pek az ilerleme kaydedilir. Bu nedenle lider, dirençle korkutulmamalıdır; fakat bunun yerine, aşağıdaki soruların yanıtlarını bulması için cesaretlendirilmelidir:

1. [Bu kişinin] diğer danışanlarla ortak duyguları nelerdir?

2. Bu ortak duygulara nasıl tepki verebilirim ve danışanları birbirlerine yakınlaştıran bu duyguların ortaya çıkmasını nasıl kolaylaştırabilirim?
3. Diğer üyelerden geri bildirim istemesi ve kullanması için [bu üyeyi] nasıl hazırlayabilirim? (Ohlsen, Horne ve Lawe, 1988, s. 194).

GEÇ KALANLAR VE DEVAMSIZLAR

Geç kalan ve devamsız üyeler grup liderlerinin ortak bir sorunudur. Devamsız üyeler, genellikle bir tür direnç göstermektedirler. Devamsızlığı alışkanlık hâline getiren üyeler birkaç oturuma devam ederler, sonra birine gelmezler, bir sonrakine gelirler ve sonra yeniden oturuma gelmezler. Eğer ilk devamsızlık grubun ilk oturumlarında gerçekleşirse bu, gruba bağlılığın eksik olduğu anlamına gelebilir. Grubun terapötik etkisinden kaçınmanın bir yolu, gruba gelmemektir (Trotzer, 1999). Devamsız üyeler grupta bulunmamalarına rağmen, unutulmazlar. Gruptaki üyeler için "gözden ırak olan, gönülden de ırak olur" gibi bir şey geçerli değildir (Trotzer, 1999).

Liderin birinci önceliği, grubun bütünlüğünü sürdürmektir. Bu nedenle bazen, üyelerin bireysel ihtiyaçları ikinci plana atılmalıdır. Bireysel ihtiyaçlardan çok grubun ihtiyaçlarının ele alınmasına bir örnek, grup tarafından "sorun üye" olarak algılanan bir kişi gruba gelmediğinde yaşanan durumdur. Bu devamsızlık durumunda, birkaç grup üyesi, devamsız üyenin orada olmamasından memnun olduklarını ifade ederek o üyeyi işaret eder. Lider yapılan yorumları kendi hâline bırakmamalı; hatta, o gün grupta olmayan üyeler hakkında konuşulmamasını tavsiye etmelidir. Bunun yerine lider, grup üyelerinin devamsız üyeler ile ilgili duygularını yapıcı bir şekilde ele almalarına yardımcı olmalıdır. Grupta bulunmayan bir üye hakkında konuşulup konuşulmaması ile ilgili yaşanan ikilem, çoğu grup lideri için bir çatışma konusudur.

Bir üye gruptan çıkarıldığında, diğer grup üyeleri genellikle savunucu olurlar. Başta düşmanca bir tavır içinde veya kızgın olabilmelerine rağmen (üyeler aynı şeyin onların da başına gelme

olasılığını görürler), bazı grup üyeleri liderin davranışını onayladıklarını dile getirirler. Fikirler farklılaştığında, grup üyelerinin verimli bir "burada ve şimdi" diyaloğu için fırsatları olacaktır. Grup süreci üzerindeki etkisinden dolayı lider, bir üyeyi gruptan çıkarma kararı aldıktan sonra sağlam durmalıdır. Gruplar, sadece üyelere güvenliği sağlamada demokratiktir; lider tek seçicidir.

Son olarak lider, kronik devamsız üyeye, psikolojik yardım alması için bireysel psikolojik danışmanın daha uygun bir seçenek olduğunu önerebilir. Bu, aşağılama anlamına gelmez. Niyet, hâlâ danışanla çalışmaktır; ancak, yalnız çalışmaktır.

Devamsızlık gibi, geç kalma da grup sürecini bozar. Kronik geç kalan üyeler ilk başta direnç gösterirler. Mazeretleri genellikle çok inandırıcı görünür.

"Bebek bakıcısı gecikti."

"Okuldan sonra beklenmedik bir şekilde bir öğrenciyi görmem gerekti."

"Trafik çok kötüydü."

"Önemli bir iş randevum vardı."

"Arabam çalışmadı."

Kuralı işleterek üyeyi kaybetme riskini göze alır mısınız? Grup saatini belirlenen saatten sonra başlatır mısınız? Kişinin gruba geç gelmesine izin verir misiniz ve bunu görmezden gelir misiniz? Bu soruların yanıtları, grubun başında oluşturulan normlarla ilişkilidir. Deneyimlerimize göre geç kalma davranışını düzeltmenin en etkili yolu gruba başlamaktır. Geç kalan grup üyelerinin neden geç kaldıklarına ilişkin mazeretlerine tepkide bulunulmaz; grup zaten başlamıştır.

Bazı liderler geç kalanlarla görüşmeye çalışırlar. Friedman (1989), herhangi bir grup üyesinin geç kalışını hoş görmeye yönelik bir anlaşmayı görüşmenin tehlikelerine işaret etmiştir. İngiliz Başbakanı Neville Chamberlain'in zaman kazanmak amacıyla 1938 yılında Münih Antlaşması'nı imzalaması örneğini kullanmıştır: "Chamberlain,…Hitler'in Kuzey Çekoslovakya'yı işgalini, kendisinin ifade ettiği 'çağımızın barışı' sözüne sadık kalacağını düşünerek kabul etti. Ertesi yıl II. Dünya Savaşı başladı" (s. 39–40).

Son olarak lider, geç kalma alışkanlığına son vermek için üyeyi üyelikten çıkarabilmelidir. Yine de geç kalmayla başa çıkmanın en

etkili yolu, geç kalan üyeyle birebir konuşmaktan değil, grup bağlamından geçmektedir. İçerik, grup süreci için iyi bir malzeme hâline gelir. Lider, öncelikle davranış değişimini aşılamaya çalışmalı, daha sonra devamsızlığın nedenlerini ele almalıdır. Devamsızlığın nedeni, genellikle doğrudan grubun kendisi ile ilgilidir.

Kronik devamsızların ve geç kalanların yardıma ihtiyaçları vardır. Bu üyeler grup sürecine zarar verebilecekleri için psikolojik danışman'ın onlara ve gruba ilişkin önemli kararlar alması gerekir.

SESSİZ ÜYELER

Grupta sessiz üyelerle başa çıkma sorununun kolay bir çözümü yoktur. Sessiz üyeler, nadiren tepkide bulunan üyelerdir ve tepkide bulunduklarında tepkileri, bir kimsenin bu tepkilere karşılık verebilmesi için yeterli bilgiyi içermeyecek kadar kısa olur. Üyelerin sessizliği, farklı şekillerde olur. Bir grup üyesi gruba katılmayı önemsemeyebilir. Kişinin sosyal çevresi veya kültürel geçmişi, bu alışılmadık ortamda kendini sözel olarak ifade etme biçimini belirleyebilir. Bazı insanlar için ortamı gözlemek ve kavramak bir davranış normudur. Diğerleri, sessizliği, bir manipülasyon şekli olarak kullanırlar. Ancak ötekiler, doğal olarak utangaç, çekingen, sıkılgan, endişeli veya ikircikli oldukları için dirençli görünebilirler. Bazı sessiz üyeler sözel olmaktan çok, davranışsal olarak iletişim kurarlar; kendi öznel yaşantılarını niteleyen kelimeler bulamayabilirler. Her durumda, liderler genellikle, bir grup üyesini o andaki tüm yaşantıyı engelleyen, duygudan yoksun ve çoğu etkileşime boş bakışlarla tepkide bulunan bir hâlde görürler.

Örneğin, lider bir üyeye "Şu anda kendini nasıl hissediyorsun?" diye sorar. Yanıt, "İyi"dir. Ancak, üyenin yüzü kızarmış, boynu al ve dudakları büzülmüştür. Lider, sessiz üyeyi gruba çekmek için, diğer grup üyelerinin söz konusu bu üyenin gösterdiği duygular ile ifade ettiği kelimeler arasındaki farklılığı gözleyip gözlemediklerine dikkat çekebilir veya bunu sorabilir.

Diğer bir yaklaşım ise "Herkes konuştu mu?" diye sormaktır. Sessiz üyenin farkında olmak için grup üyeleri, muhtemelen tepkide bulunmayanlara dikkat edeceklerdir. Bu, sessiz bir üyeyi gruba çekmek için yeterli olabilir.

Israrla sessiz kalmayı seçen bir grup üyesinden tepki almanın en iyi yolu olduğu söylenebilecek bir yol yoktur. Eğer lider, sessiz üyenin konuşmasını doğrudan isterse, yanıt muhtemelen "güvenli" bir yanıt olur ve hemen her zaman "orada ve o zaman" ile ilgilidir. Örneğin, "Hatırlıyorum, ben başka bir gruptayken…" veya "Şu anda herkesi dinliyorum." Bu noktada deneyimsiz lider, üyeyi, gruba katılması gerektiği konusunda bilgilendirme eğilimindedir veya (eğer varsa) gruba aktif olarak katılma konusunda üzerinde uzlaşılan grup sözleşmesini hatırlatabilir. Buradaki tehlike, lider üyeyi zorladığında üye, sürecin kontrolünü eline alabilir. Bunun yanı sıra, lider ne zaman gruba katılmaktan kaçınan bir üyeye yönelik müdahaleye girişse, o üyenin lideri manipüle etmek veya cezalandırmak için gruba katılmaktan kaçınma olasılığı her zaman vardır. Diğer yandan üye, liderin sorgulamasıyla o kadar çok çatışma yaşar ki bir tepkide bulunması mümkün olamaz.

Sessiz üyeye doğrudan bir tepkide bulunmaktan sakınmak temel bir kuraldır. Bunun yerine lider, grubun sessiz üyeye nasıl tepkide bulunduğunu gözleyebilir ve bu üyeyle liderin uğraşmasından çok grup üyelerinin uğraşmasını sağlayan stratejileri kullanır. Pek çok durumda lider, sessiz üyenin psikolojik olarak kendini geri çekip çekmediğini veya gerçekten gruba katılıp katılmadığını gözlemelidir. Yukarıda belirtilen tüm bu konular, sessizliğin dinamiğine bağlı olarak liderin farklı yaklaşımlar izlemesini gerektirir.

ŞAMAR OĞLANI

Şamar oğlanı rolü, grup liderleri için en yaygın ve en çok hayal kırıklığı yaratan sorunlardan biridir. Şamar oğlanı, genellikle yer değiştirmiş saldırganlığın nesnesidir. Liderin ilk işi, öncelikle şamar oğlanını fark etmek ve daha sonra, saldırganlığın kaynağını bulmak amacıyla çabucak harekete geçmektir. Şamar oğlanlarının kendilerine özgü stilleri vardır. Uzun ve sıkıcı öğütler verebilirler, kavgacı olabilirler, sessiz kalabilirler, (herkesin anladığı şeyi "anlamayarak") aptalı oynayabilirler, çok gevezelik yapabilirler, sürekli geçmiş olaylar hakkında konuşabilirler veya herhangi bir yakınlık göstermeyerek diğer üyelerin kendileriyle ilişki kurmalarını engelleyebilirler. Bazı liderler, grup üyelerini, şamar oğlanına geri bildirim vermeleri için

cesaretlendirmeye çalışırlar. Üyeler, şamar oğlanının davranışı ile ilgili algılarını paylaşırlarken saldırganlıklarını boşaltabilir ve olumsuz duygularını şamar oğlanı üzerinden ifade edebilirler. Bu olduğunda, grup birliği, farklı ve karmaşık biçimler alarak grup düşmanlığına dönüşebilir. Bu durum, çocuk ve ergenlerden oluşan gruplardan çok, yetişkin gruplarında daha belirgindir.

Şamar oğlanına çok fazla saldırganlık yöneltildiği için deneyimsiz bir lider, grubun saldırısına karşı şamar oğlanını korumaya çalışabilir veya daha kötüsü, şamar oğlanı üzerindeki grup etkileşimine odaklanabilir. Şamar oğlanına odaklanmanın yararı yoktur. Bunun yerine lider, grubun öfkesinin kaynağının lider olarak kendisi mi (bu sıklıkla yaşanan bir durumdur) veya başkaları mı olduğunu araştırmalıdır. Şamar oğlanı rolü birkaç oturum sürdüğünde, grubun öfkesinin lider dışındaki kaynağını belirlemek imkânsız olabilir. Bu, liderler açısından, şamar oğlanı rolüne ilişkin ilk işaret alındığında hızlı hareket etmek için iyi bir gerekçedir.

Ayrıca liderler bir önlem olarak, karşılaştıkları sorunu analiz ederken öncelikle kendi duygularına bakmalıdırlar. Eğer şamar oğlanını koruma dürtüsü varsa, grup ve şamar oğlanı arasındaki sorun her ne ise bu, "gruba" karşı "lider ve şamar oğlanı" arasında bir soruna dönüşebilir. Bu durumda, artık grubun lideri yoktur. Öte yandan şamar oğlanı, grubu ve lideri sinirlendirirse grup dinamiği, "liderin ve grubun", "şamar oğlanı" ile karşı karşıya geldiği bir hâl alır.

Grup üyeleri bazen şamar oğlanına saldırırlar; çünkü bu üyeler, kendilerindeki hoşlanmadıkları özellikleri şamar oğlanında görürler. Shulman (1979), okulda sorun yaşayan gençlerin, okulda güçlük çeken ve akranlarıyla aynı sorunları (ama, muhtemelen daha şiddetli) yaşayan bir grup üyesinde, bulabildikleri her eksikliğe nasıl saldırdıklarını betimleyen bir örnek vermiştir. Liderin, şamar oğlanının veya grubun tarafını tutmaktan kaçınması beklenir. Davranışının anlamını anlaması için her üyeye yardım edilmelidir.

Kottler (1994a) şamar oğlanı rolü ile ilgili başka bir bakış açısı sunmuştur.

> Şamar oğlanının "farklı düşünce ve davranışları", etkileşimler üzerinde ya son derece zenginleştirici ya da son derece bozucu bir etki yaratabilir…En kötü ihtimal ise şamar oğlanının…yıkıcı bir etki

> yaratması; en temel grup normlarına ve kurallarına bile uymada isteksiz olması veya uymamasıdır. Şamar oğlanı, grup üyelerinin bir basamaktan daha fazla aşağısındadır; hatta, merdivenin en alt basamağındadır ve muhtemelen diğer üyelere daha fazla yaklaşamayacaktır. (s. 163)

Özet olarak, grup birliği olan gruplarda üyeler, kendilerine ve lidere yönelik olumsuz duygularını rahatça ifade edebilirler. Şamar oğlanı rolü sergilendiğinde, grup birliği tehlikededir, muhtemelen bozulur. Bu nedenle, eğer uğraşılmazsa, şamar oğlanı rolü tehlikeli olabilir.

❖ GRUPLARDA ÇATIŞMA

Grup normları oluşturulduğunda ve grup birliği duygusuna sahip olunduğunda çatışma, grupta sağlıklı etkileşimin kaynağı olabilir. Ancak, çatışma kontrol edilmediğinde veya grup sürecinde çok erken yaşandığında, üyeler nezaketsizlik, hasımlık; hatta, düşmanlık gösterebilirler. Grubun çekişmesinden liderin gözü korkmamalıdır. Çatışma yaşandığında lider, etkileşimi ele alma sürecinde neyin niçin olduğunu ustalıkla anlamaya çalışırken güçlü olmalıdır. Bu, liderin, grup üyelerini incelerken sadece hemen teşhis koymasını değil; aynı zamanda, soruna kendi katkısını incelemesini de gerektirir.

Kottler (1994a) yukarıda belirtilen sorunun olası nedenleri olarak "…liderin onaylanma ihtiyacını, yetersizlik duygularını, çözülmemiş kişisel sorunlarını, kuralları tutarsız bir şekilde uygulamasını veya insan hatasını" (s. 168) göstermektedir. Çatışmanın başından itibaren ve sonrasında, grup lideri, grup sürecine duyarlı olmalı ve grubun öfkesini ifade etmesine yönelik kendi duyarlılığının farkında olmalıdır.

Öfke ifadeleri anlaşmazlık, sürtüşme, tartışma ve uyumsuzluk şeklinde olabilir. Yalom (1995), öfkeyi etkili bir şekilde yönetmenin başlıca önkoşulu olarak grup birliğini işaret etmesine rağmen, öfkenin "yönetimi" ile tamamen "ortadan kaldırılması" birbirinden açıkça farklıdır. Amaç, çatışmayı ortadan kaldırmak değil, onu terapötik etkinlik için kullanmaktır. Lider, iletişime açıklık getirmek isteyecek ve grup üyelerine, "ne kadar kızgın olurlarsa olsunlar birbirleriyle doğrudan anlaşmaları için" (s. 348–349) yardım edecektir.

Spinal (1984, akt. Kottler, 1994a, s. 169), dirençle başa çıkmak için bazı olası müdahaleler önermektedir.

Müdahale	*Örnek*
Direnci onaylama:	"Yavaş ilerlemek bazen bizim için yararlıdır."
Direnci yüzleştirme:	"Odağı kendinden uzak tutuyorsun."
Sınırları belirleme:	"Diğerlerinin sana yaptıkları hakkında şikâyet etmeyi sürdürüyorsun."
Didaktik müdahale:	"Bu normal ve kestirilebilir bir aşamadır."
Süreci yönlendirme:	"Buna tepkin nedir?"
Sürece açıklık getirme:	"Durum sadece ikinizin katkısı ile farklı olacak gibi görünüyor."

TEKELCİLER

Bizim çalışmamızda ruh sağlığı uzmanlarının en sık sordukları soru, "Lider, tekelci üye ile nasıl başa çıkar?" sorusuydu (Wiggins & Carroll, 1993). Grup üyesinin bitmeyen gevezelikleri, söz kesmeleri, ilgisiz hikâyeleri, sorgulamaları, sözü uzatarak oyalanmaları veya her grup üyesinin sorunu ile özdeşleşmesi gruba egemen olmaya başladığında, pek çok grup lideri ciddi sıkıntı yaşar.

Üyeler bir sürü nedenden dolayı tekelci rolüne bürünür. Tekelci üye belirli bir güç duygusu hissedebilir ve bu gücü, diğerlerini kendinden uzakta tutarak yakınlıktan kaçınmak için kullanır. Hatta, sürekli tekrarlayan istem dışı ses tonlamaları da kaygıyı azaltmanın bir yolu olarak görülür veya "grupta diğerlerinden daha önemli olduklarına ilişkin bir duyguya sahip olabilirler" (Kottler, 1994a, s. 177; 1994b).

Lider aktif bir şekilde müdahale etmedi

kçe, tekelci üyenin grup üzerindeki etkisi hemen her zaman zararlıdır. Eğer grup, tekelci üyeye tepkide bulunursa, tepki genellikle "kapa çeneni", "seni yeterince dinledik" gibi düşmancadır. Dolayısıyla, grup üyeleri tekelci üye ile etkileşim kuramayacakları için lider araya girerek müdahale etmelidir; özellikle, grup yeni veya deneyimsizken, grup üyeleri yüzleştirmeyle başa çıkmada yeterince

rahat ve sofistike değildirler. Her ne kadar tekelci üye, liderden gelen her tepkiyi eleştiri olarak algılayabilse de liderin söz konusu bu müdahalesi, saldırı biçiminde olmamalıdır.

Normalde, gruplar kendi sorunları ile başa çıkabilirler; fakat, tekelci olgusunda üye, grubun kontrolünü ele geçirmektedir. Tekelci üye, davranışının grup üyeleri üzerindeki yansımalarını bilme ihtiyacı içindedir. Grup lideri çoğu kez, grup üyelerinin tekelci üye nedeniyle engellendiğini, sinirlendiğini veya sıkıldığını fark eder. Dolayısıyla, liderin, tekelci bir üye olan Jane'e tepkisinin şöyle olması önerilmektedir: "Jim, Jane'in söyledikleri nedeniyle engellendiğini hissediyorum. Jane'e, nasıl engellendiğini söyleyebilir misin?"

Bunun yanı sıra, grup lideri, tekelci üyelerin hem "burada ve şimdi"deki varlıklarının daha çok farkında olmalarına hem de davranışlarının sonuçlarına bakmalarına yardım etmek için "Tüm bu söylediklerinle şu anda gruptan ne istiyorsun?" "Sana tepkide bulunan grup üyelerini nasıl algılıyorsun?" gibi sorular sorabilir. Başka bir teknik de zaman sınırını belirlemektir: "Söyleyecek çok şeyin var; fakat, sadece iki dakika daha süren var." ya da "Bir daha ki sefere gruba 10 veya daha az kelime ile katkıda bulunur musun?" diye önerir.

Tekelci üyeler susturulmamalıdır. Bunun yerine onlara, başkalarının onları "tanımalarına" engel olan sis perdesi olmadan, farklı bir şekilde dinlenilmelerine yardım edilmelidirler. Grup üyeleri, liderin müdahalelerine duyarlı oldukları için tekelci üyeyi susturmak, diğer grup üyelerini "bu, benim de başıma gelebilir" düşüncesi ile duyarsız hâle getirebilir.

Sonuçta tekelci üyeler, çabuk öğrenmeye her zaman hazır değildirler. Tekelci üyeler, grubu iş yapamaz hâle getirecek kadar üyeleri yıldırabildiklerinden veya engelleyebildiklerinden, lider, grup üyelerine yönelik tepkileri denetlemelidir. Böylece, tüm grup üyeleri eşit bir şekilde muamele göreceklerini hissedeceklerdir. Lider de sürekli öğretici rolüne bürünerek tekelci üyenin düşük benlik saygısını ve değersizlik duygularını pekiştirme kusurunu işleyebilir. Bu nedenle, "İyi bir zamanlama gereklidir; özellikle, grubun çok alevlendiği bir durumda…bu müdahaleye nereden başlanacağı belli değildir. Tekrarlanan, nazik ve zamanlaması yerinde müdahaleler gerekir" (Yalom, 1995, s. 375).

EŞ ZAMANLI YAPILAN BİREYSEL VE GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA

Bir grup üyesi bireysel psikolojik danışma yardımı da alıyor olabilir. Eş zamanlı olarak bireysel ve grupla psikolojik danışma yardımı alan kişiler eşit derecede yarar sağlarlar mı? Liderler bu konuda çok sayıda bakış açısına sahiptir. Bir üye, bireysel psikolojik danışmayı gruptan "çekilmek" için kullandığında, eş zamanlı psikolojik danışmaya ilişkin ortaya bir sorun çıkacaktır. Bir grup üyesi bazen bir sorunu özel olarak tartışmak üzere lidere başvurur. Lider, sorunu gruba getirmesi için üyeye yardım etmelidir. Bu, gruptan "çekilmeyi" önler.

Eş zamanlı yapılan bireysel ve grupla psikolojik danışma genellikle okul ortamında, öğrencilerin, okuldaki bir grupta iken aynı zamanda, okul dışındaki bir psikolojik danışmandan bireysel psikolojik danışma yardımı aldıkları durumlarda gerçekleşir. Bu durumlarda, okul psikolojik danışmanı, dışarıdaki psikolojik danışman ile temas kurabilir (öğrenci veya anne-babanın izniyle) ve mesleki konularda görüş alışverişinde bulunabilir. Eş zamanlı yapılan bireysel ve grupla psikolojik danışmaya, hastalara sürekli müdahalede bulunmanın tedavi için yaşamsal olduğu bazı psikiyatri kliniklerinde de rastlanır. Yine de genellikle, eş zamanlı yapılan bireysel ve grupla psikolojik danışmadan kaçınılmalıdır. Elbette, bir psikolojik danışman, aynı danışan ile her ikisini birden yapmamalıdır.

SÜREYİ UZATMA

Sonlandırma, tek bir oturumun veya grubun bitirilmesi anlamına gelebilir. Acemi liderler, baştan itibaren grubun zamanını nasıl yöneteceklerini öğrenmelidirler. Tek bir oturumun süresini uzatmak iyi bir fikir değildir. Grup çalışması, bir öğrenme ortamıdır ve grup üyeleri, grup kurallarına uymayı ve getirilen konuları önceden belirlenmiş zaman dilimi içinde ele almayı öğrenmelidirler.

Bir üyenin son dakikada gruba konu getirmesi, genellikle bir tür manipülasyondur. Zamanı uzatmak, gruba, gereğinden fazla güçlü olduğu hissini verir. Böylece grup, lideri manipüle etmek için başka yollar bulmaya çalışır. Pek çok mesele bir sonraki oturuma kadar bekleyebilir. Eğer bir grup üyesi, son oturumda bazı acil konuları

ifade ederse, lider planlandığı gibi grubu sonlandırmalı ve oturum bittikten sonra onu görebileceğini söylemelidir. Böylece, grupta bitirilmeyen her ne varsa bunların ele alınacağına ilişkin tüm grup bilgilendirilir.

Son oturuma kadarki çalışma süreci önemlidir. Grubun planlanan hafta sayısı kadar toplanacağını düşünerek (bu iyi bir uygulamadır), son birkaç oturum yaklaşırken grubu sonlandırma için hazırlamak gerekir. Lider, "üç oturumumuz daha var" diyerek veya benzer bir ifadeyle, gruba hatırlatmada bulunmalıdır. Ancak, sonlandırmaya yaklaşıldığı, gruba çok erken hatırlatılırsa, bazı gruplar yeni konu getirmeyecek ve grubu erkenden bitirmek için girişimde bulunacaktır. Grubun çok erken sonlandırılmasıyla, grubun değerli zamanı kaybedilir.

LİDERİN OTORİTESİNE MEYDAN OKUMA

Grupla çalışırken liderin amaçlarından birisi, üyelerin kendilerini ortaya koymaları, geri bildirim alıp vermeleri, yeni davranışlar denemeleri, kendilerine ve diğerlerine ilişkin farkındalık geliştirmeleri ve kendilerini ve diğerlerini kabul etmeleri için en iyi olanağı sağlamaktır. Grubun sözel içeriği -"müfredat"; yani, konuşmak-, her üyenin duygusal ve kişiler arası bağlamda gruba ne getirdiğidir.

Başlangıçta, grup üyeleri tipik olarak lideri, beklenti, otorite ve memnuniyet kaynağı olarak görürler. Bu beklentinin büyük bir kısmı, üyelerin, kültürel olarak otoriteye saygı duyma ve bağlı kalma ile aşılandıkları sosyalleşme sürecinin bir sonucudur. Üyelerin gözünde lider, grupta otoritenin kaynağıdır. Üyeler, otoriteye (bu durumda, lidere) yönelik bağımlılık ihtiyaçlarını çözünceye kadar grup ilerlemeyeceğinden bu, lider için bir sorun yaratır. Başlangıçta, grup üyeleri tipik olarak psikolojik danışman'ın onları yönlendirmesini, tartışılacak konuları gruba getirmesini ve hatta, her oturumu başlatmasını beklerler.

Üyelerin otoriteye karşı tepkileri aynı zamanda semboliktir. Lider, otoriteye ilişkin önemli bir ideolojiyi temsil eder; ancak bu, üyeden üyeye farklılık gösterir. Hükümet, kilise, polis, patron, öğretmen ve anne-baba, otoriteye karşı tipik sembolik referanslardır. Sonuç olarak grup sürecinde üyeler, yaşamları boyunca otoriteye karşı

içselleştirdikleri tepkilerden kaynaklanan bağımlılık ihtiyaçlarını, davranışları ile dışa vururlar. Üyeler, genellikle liderin grup üzerinde güç sahibi olmak için birtakım şeyler yaptığını ima eden yorumlar yoluyla, otoriteye, karmaşık ve farklı biçimlerde tepkide bulunurlar.

Bir grup üyesi, liderle ilişkisindeki yeri konusunda belirsizlik içindeyse çelişkili duygular yaşar. Üye, bir yandan liderin "kendisine ilgi göstermesini" beklerken, diğer yandan lidere güvenmez. Bu, üyelerin yaşamlarında otoritenin çeşitli sembollerine nasıl tepkide bulunduklarının bir tekrarıdır. Sonuç olarak her üye, lidere karşı kendi bağımlılık ihtiyacını olumsuz veya düşmanca bir biçimde gösterecektir. Bu durumda üyelerin davranışı, açık veya maskeli olabilir. Her şeye rağmen, psikolojik danışmana mesaj: "Gerçekten nasıl biri olursam olayım, benimle başa çıkabilir misin?" "Seninle ilişkimde yerim neresi?" "Nereye uygunum?" şeklindedir. Bu nedenle liderin amacı, üyelerin bağımsızlığını destekleyen müdahaleler yoluyla, grup üyelerinin bağımlılık ihtiyaçlarını azaltmaktır.

Grup süreci yavaş yavaş geliştikçe lider, grup üyelerinden, kendine olumsuz şekilde veya meydan okuma şeklinde yöneltilecek belli ipuçlarını bekler. Lidere meydan okumaya ilişkin örnekler aşağıdadır:

"Her zaman bana tepkide bulunuyorsunuz, bana ne yapmam gerektiğini, nereye bakmam gerektiğini söylüyorsunuz."

"Lider olarak odağı değiştirerek grubu engelliyorsunuz."

"Grubun henüz bir grup olmadığını söylediniz. Söylediğinizden hoşlanmadım; çünkü, bir grup hâline geldiğimizi hissettim."

Bunun gibi tepkiler, liderin gerçekte söylediklerinin tam olarak aynısı olmayabilir. Bir grup üyesi lidere meydan okuduğunda, meydan okumanın kendisi önemlidir, onun doğru veya yanlış olması önemli değildir.

Lider tepkide bulunduğunda, grup üyesini, kendisine karşı açık olması için desteklemek isteyecektir. Destekleyici bir tepki üyeyi, liderin düşmanca veya denetleyici olmak için bilinçli olarak girişimde bulunmadığı konusunda bilgilendirir. Aynı zamanda, herhangi bir üyeyi "onaylayan" bir müdahale, grubun gelişimini ve özerkliğini artırır ve üyelerin lidere karşı bağımlılık ihtiyaçlarını azaltır.

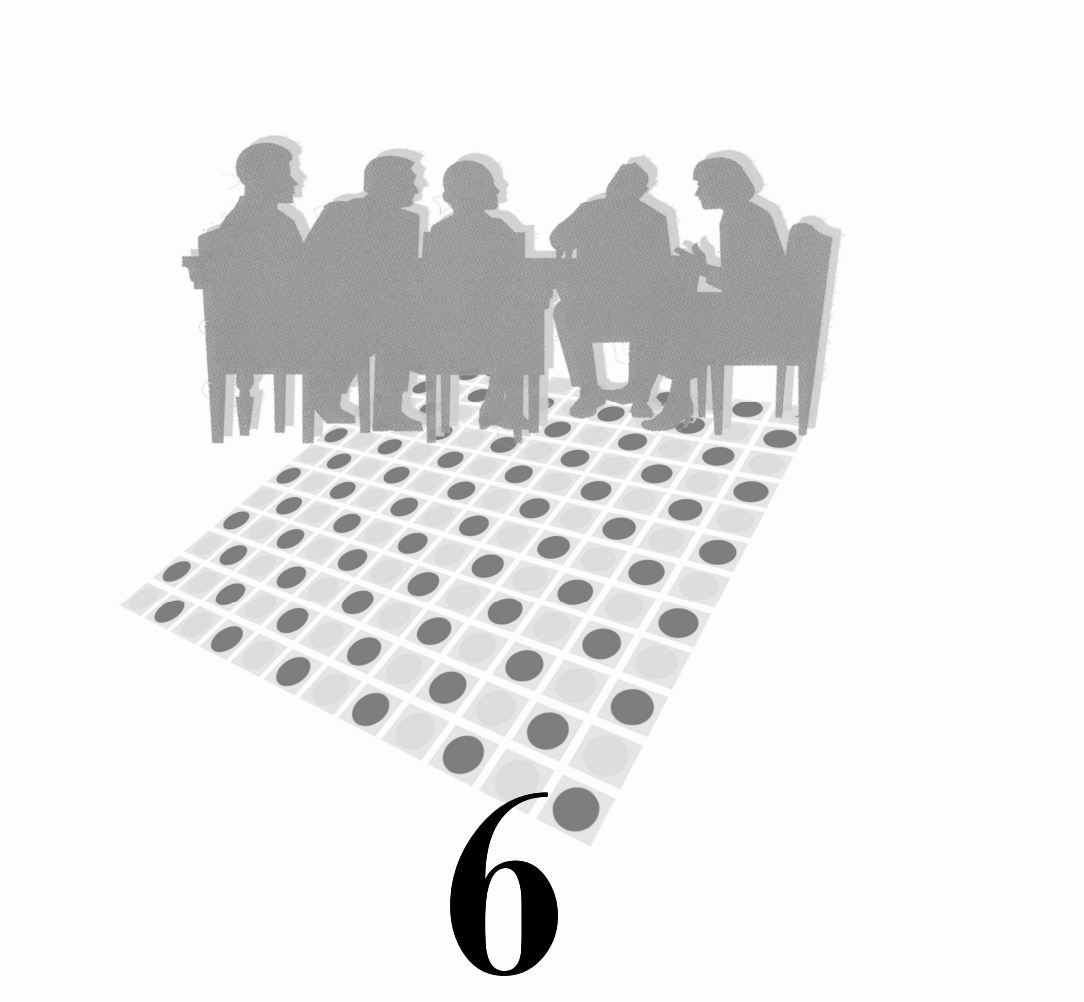
Bu noktada liderlere, tüm grup üyelerinin benzer bağımlılık ihtiyaçlarının olmadığı uyarısını yapmak gerekir. Bazı üyeler, liderle

sorunlarını, grup sürecinin ilk zamanlarında ustaca ve belli etmeden çözerler. Lider, tüm grup üyelerini, otoriteye karşı temel bağımlılıklarına ilişkin daha derin klinik düzeylere iterek hataya düşebilir. Bu, otoriteye karşı bağımlılık ihtiyacı sorununu çözmüş üyeleri kızdırabilir.

Liderin, psikolojik danışman'ın otoritesine meydan okuyan bir grup üyesine yönelik tipik tepkisi şöyle olabilir: "Bunu bana söyleyebildiğin için memnunum. Yaptıklarımla ilgili nasıl hissettiğini bana söyleyebildiğin için memnunum." Böylece lider, üyeye ve örtülü bir şekilde herkese, şu mesajı vermektedir: "Evet, eksikliklerinizi görüyorum ve hâlâ sizi önemsiyorum. Gruba bu şekilde her ne getirirseniz, başa çıkabilirim."

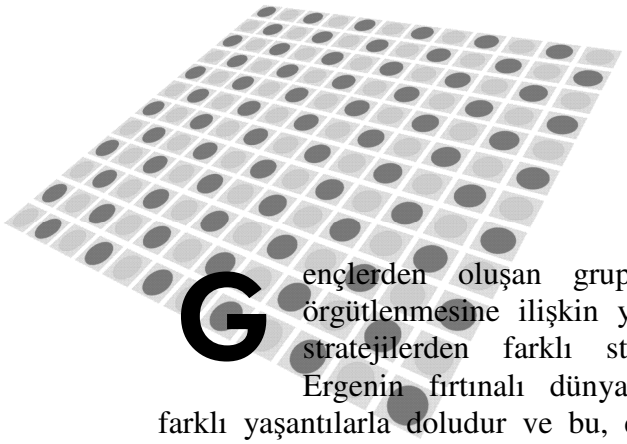
Liderin otoritesine karşı yüzleştirmeler, ilk oturumda veya birkaç oturum geçtikten sonra ortaya çıkabilir. Yüzleştirme ne zaman olursa olsun, meydan okuma ortaya çıktığında lider her üyeye tepkide bulunmalıdır. Lider, tüm üyelerin grup etkileşimlerini aynı biçim veya tarzda yaşadığını varsaymamalıdır. Bazı üyeler, liderin geçmişte bir üyeye söylediklerini zekice içselleştiremedikleri için, bireysel olarak liderin kendilerine yeniden güven vermesini beklerler.

Bu nedenle amaç, grupta her üye için etkili bir üyelik rolü geliştirmektir. Otoriteye yönelik tepkiler, sürecin gizli bir boyutudur. Lider, üyelerin daha az bağımlı, uysal ve uyarlı hâle gelerek otantikliklerini artırmaları hususunda onlara yardım etmek için bir kaynaktır.



6

❖Gençlerle Çalışma



Gençlerden oluşan gruplara liderlik yapmak, grubun örgütlenmesine ilişkin yetişkinlerle çalışırken kullanılan stratejilerden farklı stratejiler kullanmayı gerektirir. Ergenin fırtınalı dünyası, özellikle yetişkinlerinkinden farklı yaşantılarla doludur ve bu, ergenin tutum ve davranışlarının etrafında bir muamma oluşturur. Ergenler sürekli olarak değişmektedir: Hormonal gelişimin bir sonucu olarak beden imgesinde, duygu durumunda ve duygularında; ayrıca, düşünmelerinde ve yaşamlarındaki olaylara verdikleri tepki örüntülerinde. Bu değişimlerin bir sonucu olarak ergenler, gruplarda yetişkin grup liderleriyle çalışırken daha kurnazca davranma eğilimindedirler; çoğu liderin sabrını test edecek ölçüde kişiler arası güçlükler yaratırlar ve sürekli direnç gösterirler.

ÜYELİĞİ TANIMLAMA

Bir grup içinde gençlerle çalışmanın ilk adımı üyelik için ölçütlerin tanımlanmasıdır. Bu ölçütler, aday grup üyelerinin ihtiyaçlarına olduğu kadar, grubun amaçlarına da bağlıdır. Tedavi merkezlerinde, gençlerle çalışan bazı uzmanların tedavinin öncelikli olduğu gruplara liderlik yapmaları istenir. Bu grupların liderlerinin, uzmanlık eğitimi almış ve uzman olmaları gereklidir. Grubun "normal" bir popülasyondan oluştuğunu farz ederek grup liderinin amaçları, genç insanların, kişiler arası ilişki becerileri, kendini yönetme stratejileri,

problem çözme teknikleri ve etkili baş etme becerileri geliştirebilmelerini içerebilir.

Bu kitabın kapsamı içinde, grup üyeliği ölçütleri, grubun yardımıyla o grubun amaçlarına ulaşabilecek bireylere yönelir. Bu tür bir grupta davranışları, diğer grup üyelerinin korkacağı kadar tuhaf veya grup üyelerinin kabul sınırlarının dışında olan potansiyel üyeler gruba alınmamalıdır. Bu bireyler arzu edilen grup üyeleri değildirler. Bu bireylere, karakter bozukluğu olan genç insanlar da dâhildir. Uygun olmayan diğer adaylar ise içe kapanık veya pasif bireyler ile kaygılarını kontrolsüz bir biçimde ortaya dökecek kadar çok sorunlu olan bireylerdir. Grup üyelerinin belirli kombinasyonları da sorunlar yaratabilir. Burada tartıştığımız şey, gruplar için en doğru olanın mümkün olduğunca potansiyel çatışmalardan kaçınmak olduğudur. Yetişkinler gibi yıkıcı bir kişiliğe sahip gençler, gruba ciddi sınırlılıklar getirirler ve grubun daha az etkili olmasına neden olurlar.

Son olarak grup, herhangi bir kişinin yararı için bir araya getirilmemelidir. Grup çalışmasında elde edilen yararlar bir bütün olarak grup içindir. Eğer grup kötüye giderse ve üyeler grubu bırakırlarsa, bunun nedeni genellikle uygun olmayan üye seçimidir. Corey ve Corey'e (1987) göre üye seçimi iki soruyu temel almalıdır: Bu grup, bu bireye uygun mu? Bu birey, bu gruba uygun mu?

SINIF DÜZEYİ

Okul ortamında grup oluşturulurken sınıf düzeyi göz önünde bulundurulmalı mıdır? Bu soruyu yanıtlamak için sunulabilecek çok katı bir kural yoktur. Ayrıca, gençlerin aynı sınıf düzeyindeki akranlarıyla daha verimli bir şekilde çalışacaklarını gösteren anlamlı bir araştırma birikimi de bulunmamaktadır. Yine de genel bir uygulama olarak grupları sınıf düzeyine göre oluşturmanın daha iyi olacağı bulunmuştur. Göz önünde bulundurulan şey yalnızca gelişimsel konular değildir; aynı zamanda, öğrenciler bir üst sınıfa geçtikçe sosyal etkinlikleri ve davranışsal beklentileri de değişiklik göstermektedir. Öğrenciler, öğrenci velilerinin ve öğretmenlerin katıldığı geceler, okul karnavalları, mezunlar günü etkinlikleri ve yıl sonu partileri gibi sınıf düzeyindeki sosyal etkinliklere katılmaktadırlar. Okul, grup üyelerinin içinde işlevde bulundukları bir

sosyal sistemdir ve gençler bu farklılıklara sınıf düzeyine göre tepkide bulunurlar.

CİNSİYET, GRUBUN BÜYÜKLÜĞÜ VE OTURUMLARIN SÜRESİ

Gençler, altıncı sınıftan sekizinci sınıfa kadar sadece erkekler veya sadece kızlardan oluşan gruplarda daha iyi çalışmaktadırlar. Bu dönemde, erkekler ve kızlar o kadar hızlı olgunlaşmaktadırlar ki hormonal gelişimleri, grup ortamındaki davranışlarını aşabilir. Kızlar, erkeklerden daha hızlı gelişirler. İlköğretim ikinci kademedeki (ortaokul) erkek çocuklar bir "onları sev ve onlardan nefret et" dönemindedirler. Bu yaşta daha sofistike olan kızlar, erkeklerin "zalim davranışları" hakkında konuşurlar. Erkeklerin, davranışlarında ve karşı cinse olan bağlılıklarında ne yapacakları kestirilemez. Erkeklerin ve kızların gelişimsel dönemleri, grup üzerinde karışık bir etki yaratabilir. Ancak, daha büyük ergenlerle, genellikle her iki cinsten de üyelerin oluşturduğu gruplar tercih edilir.

Katılımcıların yaş düzeyi, grup üyelerinin sayısını ve oturumların süresini etkiler. Küçük çocukların, olgunlaşmamış ergenlerin ve özel ihtiyaçları olanların dikkatleri kısa sürelidir. Ayrıca, bunlar, gelişim düzeyleri nedeniyle grupta diğerlerinin sorunlarına pek dikkat edemeyebilirler.

Üyelerin gruptan ayrılmalarına izin veren normal bir ergen grubunun büyüklüğü, yedi veya sekiz kişidir. Grup, beş üyenin altına düşer düşmez dinamikler değişir ve grup daha az verimli olur. Çok küçük çocuklarla ve özel ihtiyaçları olan gençlerle çalıştıklarında liderler, grupların üç veya dört üyeden oluşması gerektiğini göz önünde bulundurmalıdırlar.

Çok küçük çocukların oluşturduğu gruplar için oturum süresi, çocukların olgunluk düzeyine bağlı olarak 15 ile 30 dakika arasında değişebilir. Bu yaş grubu ile yapılan oturumlar, haftada iki veya üç kez olmak üzere sık yapılır. Ergenler için en az 12 hafta süreyle, haftada tipik bir ders saati uzunluğunda oturumlar önerilir.

Gruplar, belli bir başlangıç ve bitiş noktasına sahip olduğunda daha verimli olarak ilerlerler. Hem grubun toplanacağı hafta sayısı

hem de her bir oturumun süresi için zaman sınırı konulmalıdır. En önemlisi, zaman sınırlarına bağlı kalmaktaki tutarlılıktır.

Grup, bir kez planlanan oturum sayısı hakkında bilgilendirildiğinde, grubun süresi uzatılmamalıdır. Eğer süreyi, sözleşilen sürenin ötesine uzatma ihtiyacı doğarsa, liderler kendilerine şu soruları sorabilirler: "Bireysel amaçlara ulaşmanın, gruba sürekli olarak katılmakla desteklenmeyeceğini anlamaları için grup üyelerine yardım ettim mi? Grubu uzatarak bağımlılığı geliştiriyor muyum?

OTURMA DÜZENİ

Grup üyelerinin oturmak için seçecekleri yerin herhangi bir önemi var mı? Yanıt hem evet hem hayırdır. Lider, genellikle kimin nereye oturduğunu yorumlamaktan kaçınmalıdır. Belirli hipotezler geliştirilebilse de bunlar, ancak grup ilerledikçe sınanabilirler. Daha önemlisi, liderin her oturumda yan yana oturan, fısıldaşan, sürekli birbirini dürten ve periyodik olarak gülüp kıkırdayan ergenler gibi nevrotik çiftleri izlemesi gerekir.

Eğer bir nevrotik çift sorun hâline gelirse lider, grubun bir sonraki oturumunda bu duruma müdahale etmelidir. Üyeler grup odasına girdiğinde lider, nevrotik çiftin arasına oturmaya çalışmalıdır. Çiftin, olumsuz veya kontrol edici olarak görülmeyecek şekilde ayrılması gerekir; ancak, yine de sorun üyeleri ayırmak esastır.

İLKÖĞRETİM İKİNCİ KADEME (ORTAOKUL) ÖĞRENCİLERİYLE GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA

"Burada ve Şimdi"ye Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Etkililiği

Grupla psikolojik danışma alanında araştırma için sıkı ölçütleri karşılayacak bir çalışma yürütmek güçtür. Bir okulda, toplum ruh sağlığı kuruluşunda veya özel psikolojik danışma merkezinde danışanlarımız üzerinde genellikle çok az kontrolümüz vardır. Eşleştirilmiş kontrol grupları bulamayız veya bulguların makul bir biçimde yorumlanmasını engelleyen kısıtlamaları ortadan kaldıramayız. Çoğu uygulayıcı hemen umutsuzluğa kapılır; başarı,

başarısızlık ve bir grupta gereken değişime ilişkin olarak mesleki değerlendirmelerini temel alırlar. Bu nedenle, aşağıdaki çalışmayı "yarı deneysel araştırma (quasi-research)" olarak adlandırıyoruz.

"Burada ve şimdi"ye odaklı psikolojik danışma hem zayıf hem de sağlam veri toplamak için birtakım fırsatlar sağlar. Üzerinde çalışılan herhangi bir terapötik veya psikolojik danışma grubunda hem sağlam hem de zayıf verinin bir yeri vardır. Katılımcıların, yaşantılarına ilişkin kendilerini nasıl hissettikleri olan zayıf veri, genellikle grubun son oturumunda toplanır. Bu, liderin öznel bir anket uygulaması ile veya katılımcılara henüz tamamlanan yaşantıları hakkında kendilerini nasıl hissettiklerini yazdırarak yapılabilir. Zayıf veriler, çok önemli bilgiler sağlayabilir; ancak, birtakım sınırlı yanları vardır. En çok dikkati çeken şey, üyelerin duygularının çok yoğun olmasının, verilen bilgilerin son derece öznel olmasına yol açmasıdır.

Ayrıca üyeler, liderin duygularını incitmek istemeyebilirler. Yazılı ifadeleri kolaylıkla tanınabileceğinden, tepkilerini ona göre belirtebilirler. Sonuçta liderlerin ve grup yaşantısının, bilginin başka bir yöntemle ve daha sonraki bir zamanda elde edilmesinden daha fazla övülmesi ve puanlanması eğilimi bulunmaktadır. Eğer veri, grup yaşantısının sonunda toplanırsa, verinin, durumunu uzun süre koruyup korumadığını görmek için bir izleme çalışması yardımcı olacaktır.

Sağlam veri, sürece daha fazla nesnellik katar. Biz, genellikle bir tür standart ölçek kullanırız ve sonuçlardan, başarıya veya başarısızlığa ulaşıldığını anlarız. Ölçme araçları, hatasız olmamalarına rağmen lidere ve araştırmacıya genellikle çok önemli bilgiler sağlarlar. Hem sağlam hem de zayıf verinin sınırlılıkları bulunmaktadır; fakat genellikle, neyin başarıldığına veya başarılmadığına dair bir içgörü kazandıran bazı bilgiler sağlarlar.

Yarı Alan Araştırması

Bir ilköğretim okulunun ikinci kademesinde (ortaokul), 1990 ile 1998 yılları arasında her yıl "burada ve şimdi"ye odaklı birtakım gruplar toplanmıştır. Her yıl altıncı sınıfta, kızlardan oluşan üç grup kurulmuş; ayrıca, projeye gönüllü, erkeklerden oluşan bir grup daha oluşturulmuştur. Her grupta sekiz öğrenci bulunmaktadır ve gruplar dokuz hafta boyunca haftada bir kez toplanmışlardır. Gruplara katılan bütün öğrenciler, anne-babaları tarafından imzalanmış izin formları

getirmiştir. 1990 ile 1996 yılları arasında başlayan gruplardan elde edilen sonuçlar, 1991 ile 1998 yılları arasında toplanan verilere dayanmaktadır. 1996 yılında altıncı sınıfta olan öğrenciler, taşınmamışlarsa 1998 yılında da okulda bulunmaktaydılar. Böylece, sözü edilen yıllar içinde "burada ve şimdi"ye odaklı grup çalışmasına 168 kız ve 56 erkek öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerden 16 kız ve yedi erkek öğrenci, projenin gerçekleştirildiği yıllar içinde taşınmış; bu da elde edilen verinin, 152 kız ve 49 erkek öğrenciden sağlanmasına yol açmıştır.

Biri erkek ve biri kadın iki psikolojik danışman, grupları yönetmek üzere projeye dâhil edildiler. Her ikisi de üst düzey derecelere sahiptir ve aynı zamanda, grup alanında ileri düzeyde süpervizyon alarak çalışmışlardır. Her ikisi de üç video kaydı izleyerek hazırlanmışlardır (*Grup Çalışması: Burada ve Şimdide Liderlik [Group Work: Leading in the Here and Now]*, Carroll, 1986). Psikolojik danışmanlar, gruplarını yönetirken spesifik müdahalelerin çeşitli zamanlarda kendine özgü olabileceğini ve Dr. Carroll'un kişilik özelliklerinin ne kadar uğraşılırsa uğraşılsın tam olarak kopya edilemeyeceğini kabul ederek yazar tarafından sunulan kavramları ve prosedürleri izlemeye çalışmışlardır. Yine de Dr. Carroll'un liderlik ve müdahale yöntemleri liderlere, "burada ve şimdi"ye odaklı gruplarla çalıştıkları süre içinde bir kılavuz olarak yol göstermiştir.

Bütün okulu değerlendirme programının parçası olarak her öğretim yılının Ekim ayında, okuldaki bütün öğrencilere *Benlik-Saygısı Envanteri* (BSE) (Coopersmith, 1981) uygulanmıştır. Böylece, "burada ve şimdi"ye odaklı grupla psikolojik danışmaya katılan altıncı sınıf öğrencilerine, her sınıf düzeyinde bir kez olmak üzere üç kez BSE uygulanmıştır. Bu uygulamalar, bu alan çalışmasının amaçları doğrultusunda ön ölçüm, son ölçüm ve ikinci son ölçüm olarak işlev görmüştür. Bunun yanı sıra, bütün öğrencilerin not ortalamaları okul kayıtlarından elde edilmiştir.

Çoğu değişken kontrol edilemediği için bu çalışma "yarı deneysel araştırma" olarak adlandırılmaktadır. Örneğin, bazı öğrenciler aynı yıllarda bireysel psikolojik danışma yardımı almış, bazıları bir okul programında akran öğretici olarak çalışmış, bazıları özel ders almış, bazıları parçalanmamış tam ailelerden gelmiş ve bazıları ise koruyucu ailelerden gelmiştir. Aynı zamanda, hepsi,

kendilerini bilinmeyen bir biçimde katılımcı olmayanlardan ayıracak şekilde gönüllüydü.

Alan Çalışması Sonuçları

Bu alan çalışmasındaki tüm kontrol edilemeyen değişkenlere rağmen, birtakım ilginç ve önemli olgu ortaya çıkmıştır. *Benlik-Saygısı Envanteri*'nden (Coopersmith, 1981) alınan puanların ortalamasına bakıldığında, yıllar itibariyle okuldaki tüm altıncı sınıf öğrencilerinin puanlarının ortalamasının 68'in biraz üzerinde olduğu görülmüştür. "Burada ve şimdi"ye odaklı gruplardaki altıncı sınıf öğrencilerinin ortalamalarının, grup üyesi oldukları yılda 66'dan biraz daha düşük olduğu görülmüştür. Okuldaki tüm öğrenci grubunun ortalama puanının, yedinci ve sekizinci sınıfta hemen aynı düzeyde kaldığı görüldü. Bununla birlikte, "burada ve şimdi"ye odaklı grupları tamamlayan öğrencilerin puanlarının ortalaması, yarım standart sapmadan fazla arttı ki bu, altıncı sınıftan yedinci sınıfa kadar 10 puandan fazla bir artış demektir. Ayrıca, tüm sınıfın ortalama puanı aynı kalırken, "burada ve şimdi"ye odaklı grupları tamamlayan öğrencilerin puanları sekizinci sınıfta dört puanlık bir artış daha göstermiştir. Kız öğrenciler ile erkek öğrencilerin ve iki liderden herhangi biriyle çalışan öğrencilerin puanlarının yaklaşık olarak aynı olduğu görüldü.

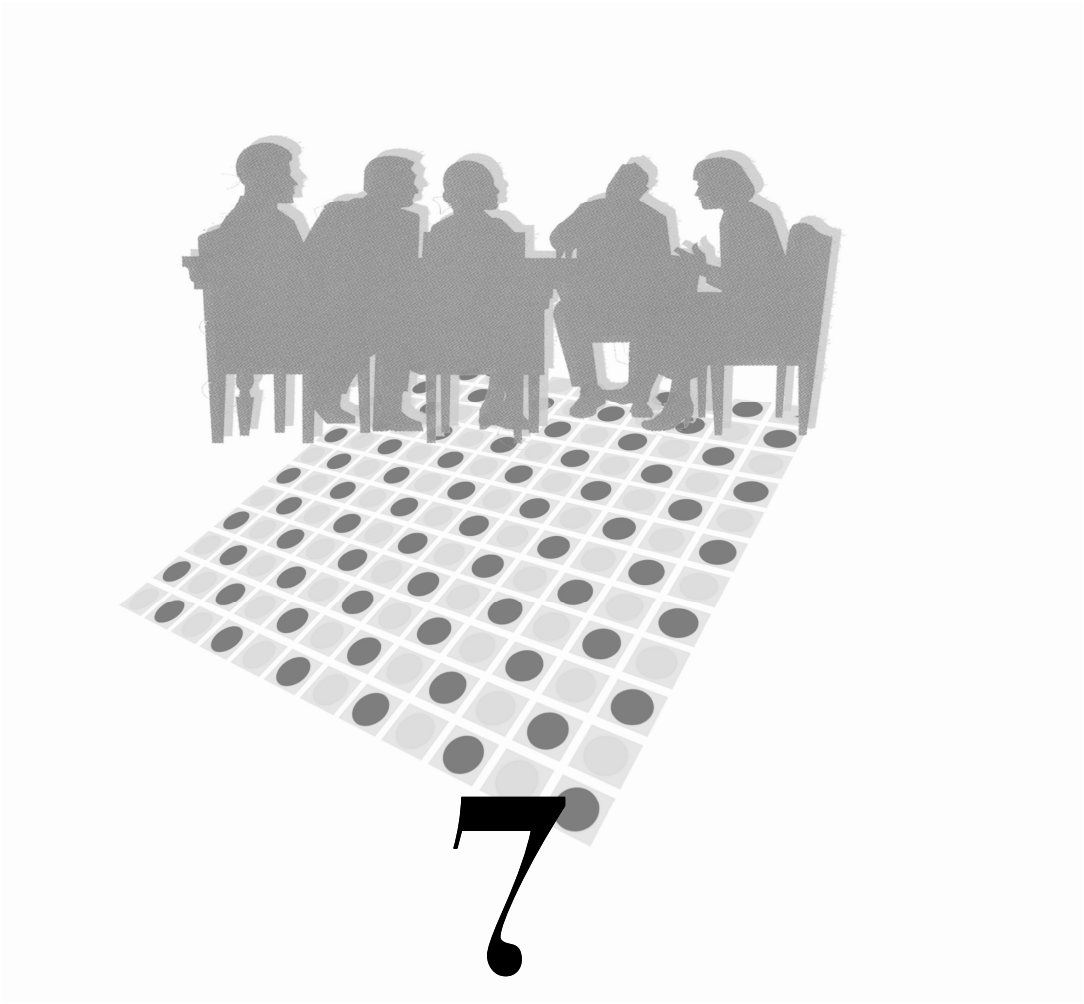
Okulda bulundukları her yıl, bütün bir grup olarak altıncı sınıfların şubelerinin tümünün not ortalaması düşmüştür. Şubeler arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Altıncı sınıfların (4.0'lı bir ölçek üzerinde) not ortalaması 2.93, yedinci sınıfların 2.78 ve sekizinci sınıflarınki ise 2.72 idi. Bu değerlerde yıllar itibariyle dikkate değer bir farklılaşma olmamıştır. Gruplara katılan kızların not ortalaması altıncı sınıfta 3.09, yedinci sınıfta 3.18 ve sekizinci sınıfta 3.29 idi. Erkeklerin üç yıllık ilköğretim ikinci kademedeki (ortaokul) not ortalaması ise 3.12, 3.17 ve 3.26 idi. Daha önemlisi, ilköğretim ikinci kademeye (ortaokul) başlamadan önce kızların ve erkeklerin beşinci sınıftaki not ortalaması, kendi şubelerinin tümünün not ortalamasından daha düşüktü. Bu durum, kazanılanları daha da önemli hâle getirir görünmektedir.

İzleme

İlk başlardaki gruplara katıldıktan bir ve iki yıl sonra, yedinci ve sekizinci sınıflardaki öğrencilerden, "burada ve şimdi"ye odaklı gruplardaki yaşantıları hakkında yazmaları istendi. Öğrenciler, yaşantıları hakkında neredeyse değişmeyen bir biçimde olumlu görüşler rapor ettiler. % 90'ından fazlası, diğer grup üyeleri ile zaman içinde devam eden yeni arkadaşlıklar kazandığını; % 85'inden fazlası, daha çok ders çalışmak için artan bir isteklilik ve % 70'inden fazlası ise kardeşleriyle veya anne-babalarıyla iyi geçinmek için artan bir çaba geliştirdiğini rapor etti. Katılımcılar, grupların daha uzun bir süre devam etmesini dilediklerini ve sonraki sınıflarda bunun gibi başka gruplara katılmak için daha fazla fırsatlarının olması gerektiğini ifade ettiler. Bazı öğrenciler, kendilerini "grupta saldırganca konuşan ve davranan" öğrencilerden korudukları için liderlerine teşekkür ettiler.

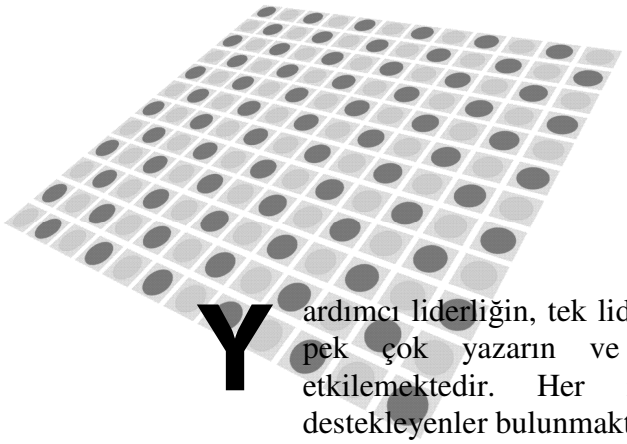
Sonuçta bu çalışma, "burada ve şimdi"ye odaklı grup çalışmasının ergenlere yönelik tüm psikolojik danışma programının bütünleyici ve destekleyici bir parçası olabileceğini göstermektedir. "Burada ve şimdi"ye odaklı grup çalışmasına inananlar için bu çalışmadan sağlanan veriler, yöneticilere, öğretmenlere, anne-babalara ve çalışma zamanının nasıl kullanılması gerektiği ile ilgili diğer kesimlere yapılacak sunumların bir parçası olarak kullanılabilir. Sonuçlar, "burada ve şimdi"ye odaklı grup çalışmasının, diğer yardım biçimleri ile karşılaştırıldığında ve diğer yardım biçimleri ile birleştirildiğinde de etkili olduğunu göstermektedir.

Neyin işlediğini, gelecekte neyin atılması ve neyin gözden geçirilmesi gerektiğini öğrenmek için uğraşmaya devam etmeliyiz.



7

❖Yardımcı Liderlik: Bir Tercih Sorunu



Yardımcı liderliğin, tek liderliğe göre yararlarını tartışırken pek çok yazarın ve uygulayıcının görüşleri bizi etkilemektedir. Her iki liderlik yaklaşımını da destekleyenler bulunmaktadır.

YARDIMCI LİDERLİĞİN AVANTAJLARI

Yardımcı liderlik, kendi rollerinden emin olmayan ve müdahalelerine güvenmeyen iki acemi psikolojik danışman'ın yaptığı bir şey değildir, deneyimli psikolojik danışmanların gösterisidir (Benjamin, 1978). Deneyimli grup lideri açısından yardımcı liderlik iki önemli konu ile ilişkili bir tercihtir: (a) Liderin çalışırken dayandığı felsefi ve kuramsal temel ve (b) çalışma ortamındaki mevcut personel.

Geçmişte, psikoanalitik yönelimli grup terapistleri, transferans ilişkisinin etkilerini ciddi biçimde engelleyeceği sayıltısıyla, grup çalışmasında yardımcı liderliğe karşı görüş bildirmişlerdir. Bugün, analitik grup terapistleri, yardımcı liderliğin transferans konusundaki kısıtlamaları hakkında daha az görüş birliği içindedirler. Grotjahn, Kline ve Friedmann (1983), gruplarda transferans sürecine oldukça güvenen ve aynı zamanda, yardımcı lider kullanmayı destekleyen kişiler arasında yer almaktadırlar. Bu terapistler, iki liderin, grup üyelerinin olduğu kadar birbirlerinin transferanslarını da daha iyi izleyebileceklerini açıkça belirtmişlerdir. Onlar bunu, grup çalışması sürecinde büyük bir avantaj olarak görmüşlerdir.

Her ne kadar pek çok uygulayıcı, grup çalışmasında transferans konusunun üzerinde durmasa da bazı yazarlar (Bates, Johnson, & Blaker, 1982; Corey & Corey, 1982; Kottler, 1983; Shapiro, 1978; Yalom, 1995) belirli koşullar altında yardımcı liderlik modelini desteklemektedirler.

1. Grubun iki lider tarafından sürekli izlenmesi, açık ve kesin bir avantajdır; böylece, hiçbir üye süreçte kaybolmaz. Liderlerden biri tek bir üyeyle yoğun olarak çalışabilirken diğeri, grubu yakından izleyebilir. (Elbette, bir üyeyle yoğun olarak çalışmak grubun bütününe yardımcı olmayabilir.) Grupta, daha fazla sayıda liderin olması, daha fazla kaynağın var olması demektir (Kottler, 1983).
2. Grup üyeleri, liderler birbirleriyle iyi geçindikleri sürece, liderlerin model olarak sergiledikleri etkileşim becerilerinden yarar sağlarlar (Bates ve ark.,1982).
3. Bir yardımcı liderle çalışmak, liderin tükenmesini önler (Corey & Corey, 1992).
4. Karşı cinsten yardımcı liderler, ek bir model olma imkânı veren tipik kadın-erkek etkileşiminin bir örneğini sergileyebilirler. Çoğu yazarın bunu bir tercih olarak belirtmesine rağmen, kadın-erkek modelinin tek cinsiyet modelinden üstün olduğunu gösteren anlamlı bir araştırma bulgusu bulunmamaktadır. Yalom'un (1995) bu konudaki görüşü şöyledir "birlikte kesinlikle iyi çalışamayacağınız karşı cinsten bir meslektaşınızla bir gruba liderlik etmekten ziyade, sizinle uyumlu aynı cinsten biriyle bir gruba liderlik etmek daha uygun olacaktır" (s. 417–418).
5. Yardımcı liderlik, iki insana başka koşullarda belki sahip olamayacakları bir profesyonel paylaşımda bulunma fırsatı sağlar. Oturumlardan hemen sonra görüş alışverişinde bulunma fırsatı, grup çalışmasında görece yeni olan veya hâlen grup psikolojik danışmanı olarak eğitim gören psikolojik danışmanlar için özellikle önemlidir. Acemi veya eğitim gören psikolojik danışman, oturumlardan hemen sonraki tartışmalar sayesinde tepkileri ve yönlendirmeleri hakkında geri bildirim alabilir; bu tartışmalardan yarar sağlayabilir. Liderler, ister deneyimli ister acemi olsun her

ikisi de grup süreci içinde diğerini destekleyebilir ve her oturumdan sonraki kısa görüşmeden yarar sağlar.

YARDIMCI LİDERLİĞİN DEZAVANTAJLARI

Psikolojik danışma, yalnızlık içinde yürütülen bir iş olabilir. Bireysel psikolojik danışmada olduğu gibi grup liderleri, genellikle kendilerini başkalarından yalıtılmış hissederler. Gizliliğin ve grubun, üyelerine sağladığı güvenli ortamın gerektirdikleri nedeniyle grup lideri, dışarıda grup üyeleri hakkında rahatça konuşamaz. Grup psikolojik danışmanı, konuşabileceği bir meslektaşını bulsa bile klinik ve kuramsal alt yapı açısından uyuşabileceği birini bulması zordur.

Bireysel psikolojik danışmada, terapistin, bilişsel davranışçı, birey-merkezli, akılcı/duygusal veya gerçeklik terapisi gibi belirli bir kuramsal sisteme bağlı olduğunu fark etmek mümkündür. Ancak bu durum, daha az "sistem" bulunan grup çalışması için geçerli değildir. Bir terapist, belirli bir yerleşim bölgesinde, konsültasyon yapacağı bir "ekolden" bireyleri nadiren bulabilir. Liderlikte, paylaşmak için benzer bir kuramsal çerçeveye sahip bir meslektaşı bulmak pek olası değildir.

Liderlik yapmanın avantajlarına ve grup çalışması alanındaki önemli yazar ve uygulayıcılar tarafından yardımcı liderlik için belirtilen desteğe rağmen, üniversitelerdeki eğitim programlarında hâlâ "tek liderlik modeli" vurgulanmaktadır. Neden?

1. Psikolojik danışmanlar, öncelikle yalnız çalışmayı öğrenmek zorundadırlar.
2. Bireyleri, yardımcı liderlik içinde eğitmek, çoğu eğitim kurumu için kârlı değildir.
3. Grupları yürütmeyi öğrenmek zaman alır ve üniversitelerin eğitim programlarının, yardımcı liderleri tek liderler kadar yoğun biçimde yetiştirmek için nadiren yeterli zamanı olur.

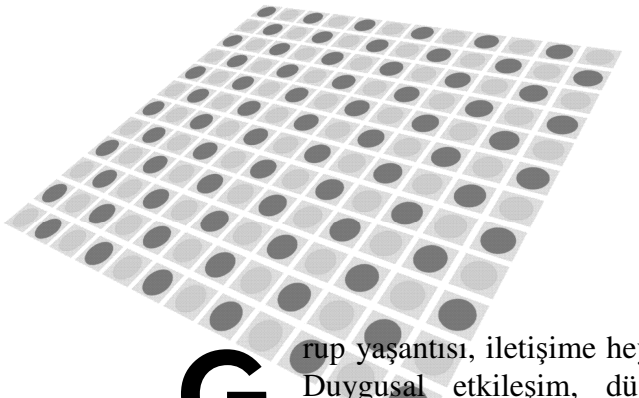
Shapiro (1978), şu iddiada bulunmaktadır, "Benim güçlü inancım, her grubun en iyi biçimde, birden fazla terapist ile yönetilebileceğidir" (s. 157). Bu ifade desteklenebilmesine rağmen muhtemel sınırlılıklara dikkat çekilmelidir.

1. Özellikle grup sürecine yeni başladıklarında, yardımcı liderlerde rekabet yaygındır. Liderler genellikle, üyelerin sevgisini kazanmak için rekabet ederler (anne-babaların, çocukların sevgisini kazanmak için rekabet etmesi gibi) ya da rekabet, liderlerden biri grup tarafından sıkıştırıldığında, yardımcı liderden çok az destek aldığında veya hiç destek almadığında başlayabilir. Her iki durumda da rekabetçi davranışlar grubun etkililiğini yok eder. Bir yardımcı psikolojik danışman seçmek kendi içinde riskli olabilir. Yalom (1995), acemileri, "boyun eğici pasiflik kadar, yıkıcı rekabetten de sakınmaları" (s. 417) için uyarmıştır.
2. Yardımcı liderlerle yürütülen gruplardaki çoğu sorun, liderlerin birbirleriyle kurdukları verimli olmayan ilişkiler sonucunda meydana gelir. İkilinin uyumu, bir konserdeki piyano düetindeki ikilinin uyumu veya bir tenis çiftler takımındaki uyum kadar anlamlı olabilir. Her eş, diğerini tamamlayıcı bir tarz ve teknikle desteklemelidir. Liderler, sezgisel ve kuramsal olarak klinik yorumlar, temponun ayarlanması ve tepki biçimi açılarından birbirleriyle senkronize olmak zorundadırlar. Benzer kişiliklere sahip olmak bir zorunluluk değildir; ancak daha çok, verimli ve yaratıcı bir ilişki gereklidir. Bu, karşılanması zor bir ölçüttür. Nitelikli uyum örnekleri Rogers ve Hart ile George ve Ira Gershwin'dir. Fakat Lucy ve Desi, Martin ve Lewis, Lennon ve McCartney gibi bir ikili ilişki, bitmesi gerektiğinde, bitebilir. Birlikte kesinlikle iyi çalışamayan liderler, birlikte çalışmamalıdırlar.
3. Liderler arasında bir dengeye ulaşmak, başka bir potansiyel sorun alanı yaratır. Az deneyimli bir psikolojik danışman, daha deneyimli bir psikolojik danışman'ın yürüttüğü bir gruba yardımcı lider olarak katıldığında, ilişki asla eşit değildir. Daha deneyimli psikolojik danışman, gruba müdahale etme ihtiyacını, az deneyimli psikolojik danışmandan önce görecektir. Deneyimsiz psikolojik danışman güven kazanırken ve gruptaki dinamiklere vereceği tepkilerin hızını artırırken, deneyimli psikolojik danışman kendini tutmak zorunda kalacaktır.

4. Yardımcı liderlik kârlı değildir. Kurum, merkez ve serbest uygulama, iki uzmanın küçük bir grupla çalışmasını maddî açıdan kaldırabilir mi? Danışanlar bu yerlerden herhangi birinde tedavi edilmek zorunda olduğunda, malî durum önemli bir mesele hâline gelir.



❖SONSÖZ: BİR GRUP ODYSSEİA'SI



Grup yaşantısı, iletişime heyecan verici bir içgörü katabilir. Duygusal etkileşim, düşünme ve öğrenme için bir katalizör hâline gelebilir. Grup yaşantısının, manastır hayatına ait tefekkür kavramı veya inzivaya çekilen bir grubun süreci ile hiçbir ilişkisi yoktur. Bizim perspektifimizden bu yaşantı, tamamen "burada ve şimdi" ile ilgilidir ve süreç, gerçekten "burada ve şimdi"nin araştırılmasıdır.

Grup sürecine uzun süreli katılımın sonuçları henüz bilinmemektedir. Burada tartışma konusu olan grup, yılda bir kez, bir hafta sonunda üç günlüğüne toplanarak 16 yıldan uzun bir zaman sürmüştür. Yaş ve yaşam deneyimi en önemli faktörlerdir: Mesleki gelişim ve bağlılık, evli olma veya olmama, boşanma, yeniden evlenme, çocuklar, yaşam, ölüm, yaşlanan anne-baba, emeklilik, yaşam tarzlarındaki değişmeler ve bireyin yaşı gibi faktörlerin hepsi etkileşim içindedir. Virginia Wolf'un yazdığı gibi, "Zaman, damlalarını düşürmesi için sonbahara fırsat verir." Bu grup süreci, devam ettiği bu kadar uzun zaman zarfında, belki de esas varlığımızı ve benliğimizi açığa çıkaran bu "damlaları" yansıtmaktadır.

Bir odysseia*, uzun ve amansız bir yolculuktur; yani, derin düşünmeyi, yeniden yönlenmeyi ve belki, bireyin hedeflerinin; hatta, kendisinin netleşmesini teşvik eden bir dizi macera ve yaşantıdır. Bu bölüm, bir *Grup Odysseia'sı* hakkındadır. Bundan sonraki açıklamalar, bu uzun süreli grubun öğrenme yaşantısının betimlenmesiyle ilgilidir. Daha önceki bölümlerde, grup kurallarını oluşturma (3. Bölüm), nasıl'lar (4. Bölüm), kaçınılacak şeyler ve bazı engellerin nasıl aşılacağı (5. Bölüm) ile ilgili müdahaleler önerdik. Bazen tekniklerimiz, liderin, başka bir kişiyi anlama ve değerlendirme becerisini asgari düzeye indirebilecek bir ilgisizliğe yol açar. Bu durum mekanik bir hâle gelebilir: "Bu, benim öteden beri yaptığım bir şeydir." Diğer yandan, bireysel etkileşimlere çok fazla girmek, liderin perspektifini yanlı hâle getirebilir ve muhtemelen çarpıtır. Psikolojik danışman, mükemmel dengeyi bulmaya çalışır.

Çok sayıdaki araştırma sonuçlarından biliyoruz ki değişim, rastlantısal değildir ve değişimi yaratan faktörler hakkında çok az kişi hemfikirdir. Grup üyelerini, kişisel geçmişleri ile yüzleştikleri kadar, en derin duyguları ile de yüzleşmeleri için zorlamadan şimdide çalışmak, aslında onlarca yıldır kafamızı meşgul etmektedir. Kişiler arası etkileşim fenomeni, insan ruhunu (kişinin ruhsal yapısı), kendisine kişisel içgörü kazandıracak yollar yaratması için uğraştıracak bir güçtür. Lider, bu içgörü olasılıklarını kollar.

Geçmişe dönüp baktığımızda, ne kadar az sayıda felsefi değişiklik yaptığımızı anlıyoruz. Bunun yerine, inançlarımız arttı. Aradığımız şey, insana bakışımızla tutarlı bir terapötik sistemdi. Belki sizin de dikkat ettiğiniz gibi bu kitap, yıllarca süren uğraştırıcı, gerilimli, şaşırtıcı, ödüllendirici, yine de umut verici ve verimli çalışmanın sonucunda oluşan Irvin Yalom'un temel ilkeleriyle doludur.

---

* Çevirenlerin notu: Odysseia, Homeros'un, Troya Savaşı sonrasında evine dönmek için on yıl boyunca çileli ve maceralı bir yolculuk yapmak zorunda kalan Odysseus'un yolculuğunu konu alan epik eseridir. Eserin adı aynı zamanda, İngiliz dilinde (Odyssey) mecazi olarak "uzun, zor, maceralı bir yolculuk" anlamında (genellikle küçük harfle yazılır, odyssey) kullanılmaktadır.

GRUBUN TARİHİ

Grup liderliği becerilerini geliştirmek için tasarlanan üç günlük bir çalıştaya katılmak üzere, New England Grup Çalışması Uzmanları Derneği (New England Association for Specialists in Group Work) üyeleri davet edildiler. İnziva evine dönüştürülmüş eski rahibe manastırında düzenlenen çalıştaya 24 kişi katıldı. Çalıştaya katılan uzmanların büyük çoğunluğu, tam zamanlı çalışma deneyiminin henüz başındaydı. Grupta, bir yüksekokul psikolojik danışmanı, bir yükseköğretim öğrenci kişilik hizmetleri yöneticisi, bir hemşirelik eğitimi profesörü, 11 okul psikolojik danışmanı, bir öğrenci kişilik hizmetleri süpervizörü, serbest çalışan üç psikolojik danışman ve sosyal hizmet kurumlarında çalışan iki psikolojik danışman bulunmaktaydı. Bunların yanı sıra, akıl hastanesinde çalışan bir psikolojik danışman, yarı zamanlı çalışan bir hemşire, bir okul psikoloğu ve tam zamanlı bir doktora öğrencisi gruba katılmıştır. Bütün katılımcılar yüksek lisans veya başka üst düzey bir dereceye sahiptiler ve katılımcıların yaşları 34 ile 60 arasında değişmekteydi.

16 yıl sonra, okul psikolojik danışmanlarından ikisi okul müdürü, biri müdür yardımcısı ve bir diğeri de yükseköğretimde psikolojik danışman eğitimcisi oldu. Bir katılımcı, serbest çalışmak üzere devletteki görevinden, bir diğeri de örgütsel gelişim uzmanı olmak üzere yükseköğretimden ayrıldı; dördü ise emekli oldu. Zaman içinde, 24 katılımcıdan yedisi grubu bıraktı. Böylece grupta 17 kişi kaldı.

GELİŞİM

Çoğu grup liderinin kullandığı popüler bir eğitim aracı olan balık kavanozu tekniği, hafta sonundaki öğrenme paradigmasıydı. Bu teknikte yaygın uygulama, balık kavanozuna katılan üyelerin, grubun dışında kalan üyeler tarafından gözlenmesi şeklindedir. Spesifik müdahaleler uygulandığında, grup periyodik olarak durdurulur ve lider, kullanılan bu müdahaleler hakkında dış grubun yorumlarını alır. Lider, kullanılan müdahalelerin grup birliğini, güveni ve üyeler arasında artan etkileşimi nasıl sağladığını açıklar.

Gözlemciler ile lider arasındaki diyaloğun temel kuralı, grup üyelerinin davranışları hakkında yorum yapılmaması veya bir davranışa herhangi bir teşhis koyma girişiminde bulunulmamasıdır. Hafta sonundaki paradigmada yapılan değişiklik, her bireyin hem grup üyesi hem de gözlemci olarak gruba katılmasını sağladı. Böylece, bu grup yaşantısı, bütün katılımcılar için hem öğreticiydi hem de yaşantısaldı.

Eğitim yaşantısı üç yılını doldurduğunda, grubun tadı değişmeye başladı. Dış grup daha az gözlem yaptı ve daha az soru sordu. Balık kavanozundaki üyeler arasındaki kişisel etkileşimlerin düzeyi daha da derinleşti. Çalıştayın öğretici kısmı azalmaya başladı. Üçüncü yılda, çalıştay artık bir liderlik eğitimi yaşantısı olmaktan çok, üyeler için bir hafta sonu süren kişisel keşifti. Bu değişimin nasıl ele alınacağı lider açısından bir açmazdı. Grup üyeleri, diğerlerinin sıkıntısını hissetmeye başladılar; kendi sevinçlerini ve ıstıraplarını bu üç günlük kısa zaman diliminde paylaştılar. Ancak, bu çalışma kapsamında planlanmış izleme oturumları, sorunları veya bitirilmemiş işleri bitirmek için düzenlenmiş haftalık toplantılar yoktu. Ayrıca, grup yeniden tanımlanmamıştı. Bu bir terapi grubu muydu, bir konsültasyon grubu muydu, bir kişisel gelişim grubu muydu?

Bu konuyu bir meslektaşımızla (Trotzer, bireysel görüşme, 25 Haziran 1999) tartışırken kendisi şöyle demişti:

> Betimlediğin grup, oldukça seyrek; ancak, zaman içinde sürekli olarak toplandığı için terapi veya psikolojik danışma, görev/iş grubu veya sosyal grup niteliğinde görünmemektedir. Grup, daha çok bir mentörlük grubu türünde ve ayırıcı özelliği uzun ömürlü olması olan bir kişisel gelişim grubu gibi görünmektedir.

Ayrıca, şunları belirtmişti:

> Belki gelişim ve uzun ömürlülük yönlerini birleştiren bir terim uygun olacaktır…grup, gruptaki kişilerin ve uzmanların yaşamlarındaki gelişmeleri yansıtan bir destekleme gücüne sahiptir. Hem mesleki yönden hem de kişisel perspektiften, biricik bir varlık hâline gelerek sizin ve üyelerin yaşamında yer almış sürekli bir grup olduğu için, aynı zamanda tipik grup başlıklarını da aşmaktadır.

Şimdi *Bir Grup Odysseia'sı* başlığına dönelim.

Aşağıda, grubun neden sürekli çekici olduğuna ilişkin bir grup üyesinin yaptığı betimleme yer almaktadır. Burada dile getirilen yorumlar muhtemelen yalnız bırakılmış değildir.

> Öncelikle, oldukça usta bir liderden, grupla çalışmaya ilişkin bir şeyler öğrenme merakı ve motivasyonu, gruba katılmamdaki başlıca faktörlerdir. Aynı zamanda, biraz belirsizlik ve kaygı yaşadım. Nasıl karşılanacağına dair çok fazla endişeliydim. Kendimi kabul edilmiş hissedecek miydim? Kendimi güvende hissedecek miydim? Lidere ve grup üyelerine güven duyacak mıydım?
>
> Güven duygusu ve lidere karşı güven hissi çabuk oluştu. Diğerleriyle güvende olduğumu hissetmem zaman içinde her yıl, daha yavaş gelişti. Biraz o heyecanı ve hâlâ grupla yeniden birlikte olmaya ilişkin azıcık kaygı yaşamaya başladım. İstekli, ancak gergindim. Diğerlerini görmek ve onlarla bir şeyleri paylaşmak istedim. Bu sefer nasıl olacaktı?

Grup üyeleri için başlangıç anları riskliydi. Lider olarak bir grubu başlatmak da yıllar yılı devam eden zor bir işti. Grubu başlatmak için yaygın olarak kullanılan "Kim başlamak ister" sorusuna grup üyeleri bir tepkide bulunmadı. Geçmişte bu başlatma ifadesi, anıları yakın geçmişe ait olan kısa süreli gruplarda iyi işlemişti. Ancak bu grup, hafta sonuna, geçen yıldan getirdiği yeni yaşam deneyimleri ve yeni gündemlerle geliyordu. Geçen yıl kazanılan güven, zaman içinde kaybolur muydu? Bu, ancak başlayarak anlaşılabilirdi. Sular aşılmalıydı, fakat ilk kim başlayacaktı?

Lider için zaman son derece önemliydi, birlikte geçirilecek yalnızca bir hafta sonu vardı. Başka bir yönlendirici soru soruldu: "Bu akşam hangi konuda çalışmak istiyorsunuz?" Tepki yok. "Kimin geçen yıldan kalan işi var?" Çok erken, çok fazla tehdit edici. "Bu gün buraya gelmeye ilişkin neler düşündünüz?" Tepki yok.

Bu durgunluk noktasında, üç gün boyunca grubun toplu hâlde direnç içinde olduğuna dair korkutucu imgeler zihinlerde canlandığı için grup, çalışmaya teşvik edilmeliydi. Teşvik edecek şey, bir alıştırma yapmak veya bir oyun oynamaktı; ancak, kendi sözlerimi

hatırladım (Carroll, Bates ve Johnson, 1997). "Her oturumu yapılandırılmış bir alıştırma ile başlatmak…tartışmalıdır" (s. 126) ve "Liderin, bir alıştırmayı kullanma veya tamamlamadaki ısrarı, aslında spontane etkileşimi azaltabilir" (s. 127). Yalom (1995) da süreci, alıştırmalar veya diğer manipülasyon biçimleri ile hızlandırmanın sonuçlarını açıklayarak bir uyarıda bulunmuştur: "Alıştırmaların, üyeleri birdenbire kendilerini aşırı derecede ifade etmeye sevk ettiği görülür…ancak, kesinlikle bir özerklik ve güç duygusu geliştirmezler" (s. 445).

Lider için ne kadar can sıkıcı olsa da başlama, grup ile gerçekleşmek zorundadır. Bu, tek seçenektir. Bu stresli dönemde, oturumları başlatmanın en kolay yolları akla gelmez. Bu, oturum başlatmanın etkili bir örneğidir: "Her biriniz, bu hafta sonu kendiniz ve grup için ne beklediğini anlatabilir mi?" Bu soruda anahtar, *her biriniz* kelimeleriydi. Her üye, üyeler arasında etkileşim başlamadan önce bir katkıda bulunmuştur.

Grup yaşantısının yegâne yönü, balık kavanozunda yer alan katılımcıların duygularının ve etkileşimlerinin, gözlemcileri nasıl etkilediğiydi. Grubu izlemek bir kitap okumak, bir oyun veya bale izlemek gibiydi. Bu olayda gözlemci, başka birinin duyuşlarını, duygularını veya düşüncelerini yaşarken, o duygulara etkin bir şekilde katılmaktan alıkonulmuştur. Martin Buber, bu yaşantıyı "başkasının yaşamına…keskin bir dalış." olarak tanımlamıştır.

Buna rağmen, gruplar değiştiğinde, "kurallar" konunun spesifik olarak tartışılmasına izin vermez. Dışarıdaki üyelerin hissettikleri, sadece içselleştirilir. Üyelerin, kendi heyecanlarını, kaygılarını, empatilerini; hatta, gözledikleri kişilerle ilgili fikir sahibi olma veya sorun çözme ihtiyacını belirtmeleri kısıtlanır. Burada liderlik perspektifi, önceden gözlemci olanları, kendilerine geri getirmektir. Örneğin, o anda balık kavanozunda bulunan bir üye şöyle diyebilir.

> Dave'e çok kızdım. Onu dinlediğimde, kendini daha fazla disipline etmesi için keşke güçlü olsaydı, dedim.

Bu ifadenin grup süreci için hiçbir anlamı yoktur (4. Bölüm). Bu, bilgiyi grubun dışında tutar. Liderin, bu ifadeyi etkili bir şekilde kullanmak için vereceği tepki şöyle olmalıdır, "Dave'e hissettiğin

kızgınlığın, seninle bir ilişkisi var mı? Kendinle ilgili ne söylüyorsun?" Umulur ki üye bir tepkide bulunacak ve daha yakın etkileşimler başlayacaktır. Eğer inkâr etme söz konusu ise lider entelektüelleştirmeyi keser ve ifadenin gerçekten "grupla ilgisi olmadığını" belirterek bu konunun daha fazla tartışılmasına izin vermez.

Bundan sonra anlatılanlar, grup üyeliğine uygun davranışlara ilişkin ortak inançları da içeren ve esasen, yazılı olmayan kurallar olan grup normlarının örnekleridir. Her ne kadar üyeler normlara uymayı taahhüt etmiş olsalar da her yıl kuralların anımsatılması gerekliydi; özellikle de bazı kuralların diğerlerinden daha fazla anımsatılması gerekliydi. Anımsatıcılar, "Birinci tekil şahıs zamiriyle konuş, doğrudan grup üyesine konuş, soru sormaktan kaçın, şu andaki duygularını ifade et, hikâye anlatmayı bırak." gibi talimatları içerebilir. Bütün bunlar, grubu "burada ve şimdide" tutma çabalarıdır.

Grupların, yıllar geçtikçe yoğun bir etkileşim içinde oldukları izlenimini vermek kolayca göze çarpan bir hata olacaktır. Gruplarda her zaman bir çeşit direnç vardı. Kottler (1992), Otani'nin (1989) ileri sürdüğü, işleyen her grupta kolayca görülen direncin temel kategorilerini açıklamıştır: "Sessiz kalarak iletişim kurmaktan kaçınma, anlamlı içeriği sınırlandırma, manipülatif bir tarzda tepkide bulunma veya temel kuralları çiğneme" (s. 7). Buna ek olarak Yalom'un (1985), lidere karşı bir düşmanlığın ortaya çıktığına ilişkin iddiası da ortadaydı. Amacımız, uzun süreli üyelik örüntülerini etkileyen terapötik veya başka faktörleri tartışmak olmamasına rağmen direnç, bütün şaşırtıcı biçimleriyle vardı. Havens (1986) direnci, danışanlar kendi yaşamlarında denge ararlarken bir ilerleme potansiyeli olarak görür.

YANSIMALAR

Katılımcılar, altı farklı uzak eyaletten gelmişlerdi. Yıl boyunca birbirleriyle sosyal ilişkileri olan kimseler değildiler. Gruplar her yıl oluşturulduğunda, üyeler gruplara seçkisiz olarak atanmıştır. Katılımcılar, grup üyeliğindeki bu sürekli değişiklikten yakınmadılar. Bu, "Her yıl, gruplara atanmalar açıklandığında belirli bir kişi ile aynı grupta olmayacağım umuduyla nefesimi tuttum…o kişi ki onunla

öğreneceğim çok şey vardı…Belki de olumsuz veya rahatsız edici bir biçimde tepkide bulunan yönümle karşılaşmaktan korkmuştum." şeklinde bir grup üyesinin görüşlerini ifade ettiği, grup normunun bir parçasıydı.

İnsanları yıllardır hafta sonu grup günlerine getiren şey neydi? Dinnage (1989), yardım almak üzere kendisine gelen danışanları tanımlarken şöyle demiştir, "Birkaçı yaşamında oldukça iyi işlevde bulunuyordu; fakat, bir şeylerin daha iyi olmasını istiyordu. Bir kısmı ne istediklerini tam olarak biliyordu, bir kısmı sadece çektikleri sıkıntıdan kurtulmayı umuyordu, bir kısmı ise düşündüklerinden farklı şeyler istediklerini anladılar" (s. 13).

Katılımcılardan biri düşüncelerini şöyle yansıtmıştır, "Grup üyelerinin büyük bir kısmını bir yıl boyunca bu hafta sonu dışında görmememe rağmen, aramızda, başkalarına açıklaması güç olan bir bağ, bir güven var. Hangi yaşantıların tekrar yaşanılacağını, hangi duyguların yeniden yüzeye çıkacağını, hangi acının tetikleneceğini asla bilmiyorum; fakat, buradan bir yenilenmişlik ve tazelenmişlik duygusuyla, deneyim için daha güçlü bir kişi olarak ayrılacağımdan eminim."

Bir başkası da şöyle demiştir, "Grupta ilk birkaç yıl, bana yardımcı olacak enstrümanlar bulmayı umdum; fakat, grup beklentilerimin ötesine geçti…İşin ironik tarafı, kendimi hiçbir zaman yılda sadece bir hafta sonu göreceğim, bu kadar büyük bir gruba bu kadar çok bağlanmış hissetmedim."

Grup oturumlarının her biri iki saat sürdü, sonra gruplar yer değiştirdi. Gözlemcilikten katılımcılığa geçiş ile ilgili olarak bir üye şöyle demiştir, "İki grup, konularını genellikle birlikte ele alır ve birindeki üyelik, her ne kadar dolaylı olsa da diğerine katılımı engellemez."

Belirtildiği gibi, gözlemciler katılımcı rolünü üstlenir üstlenmez, gözlemiş oldukları grupla ilgili tartışmazlardı. Ancak gözlemciler, gözlemciyken hissettikleri duyguları, katılımcı olarak katıldıkları gruba getirirler. Bir üye şöyle demiştir, "Yaşadığım duyguların değişimi, yukarı doğru sivrilme ve bir ritmik örüntüye başlama, yeniden bir denge durumuna ulaşma; görsel olarak bir EKG ekranındaki gibiydi."

Bir başkası şöyle söylemiştir, "Yaşamadığım herhangi bir duygu kaldı mı? Diğer grubu dinlemek, engellenmişlik, öfke, heyecan, üzüntü, kaygı, mutluluk, pişmanlık, suçluluk, yalnızlık, utanç, korku, tatmin, memnuniyet duygularına neden olmuştur…Zaman zaman, bir nedenle 'diğer' grupta olmayı dilemişimdir…Çoğunlukla, doğrudan ikisine de katılmak için aşırı derecede istekliydim!"

SONUÇLAR

Grup bir araya geldiğinde, her grup üyesinin bir diğer üye için beklentileri nelerdir? Yıllar geçtikçe bazıları hakkındaki duygular, diğerleri hakkındaki duygulardan daha fazla değişir mi? Bir üye bu soruya yanıt olarak şöyle demiştir, "Grupta bazıları için, diğerleri için olandan daha fazla inanç ve beklenti vardı…Yüzleşme, değişme ve benliği sorgulamadaki yetersizlik bazıları için sinir bozucudur. Yıllar yılı bir durumda 'saplanıp kalan' ve bunu görecek veya değiştirmek isteyecek gibi görünmeyen ve aynı zamanda, bu durumdan acı çeken bir kişiyi dinlemek zordur." Bu yorum, Jill Kerr Conway'in (1995) sözlerini yansıtmaktadır, "Kişi, enerjisini başkalarına geçirebilmek için değişime olan öfkesinin veya tutkusunun varlığının farkında olmak zorundadır" (s. 152).

Bazı kitaplar grubun evrelerine bütünüyle bağlı olmalarına rağmen, bu kitapta grup sürecine ilişkin grup evrelerinden söz edilmemektedir. Biz burada, "Grup terapisinde evreler olduğuna veya olmak zorunda olduğuna ilişkin hiçbir ampirik kanıt bulunmamaktadır. Terapi gruplarının gelişimsel evrelerinin kanıtlanmasına ilişkin bilgiler, kontrollü, sistematik olmayan klinik çalışmalardan kaynaklanmaktadır" (s. 303) diyen Yalom'dan (1995) güç aldık.

Burada anlatılan grup üyeleri, grubun evrelerini geçerek ilerlememişlerdir. Onlar, 16'ncı yılda, 4'üncü yılda olduklarından daha güçlü, daha coşkulu, etkileşime daha açık değillerdi. Ancak grup, yıllarca sık sık, baskın olma, güven ve yakınlık gibi konularla başa çıkmak için hatırı sayılır zaman harcamıştır; bu yüzden yıllar sonra, bütünüyle ilgisiz bir bakış açısından aynı konulara geri dönülmüştür.

Grubu bir araya belli bir perspektif mi getirdi? Katılımcılardan birinin yanıtı şöyleydi: "Herkesin eşsizliğini kabul ederken; aynı

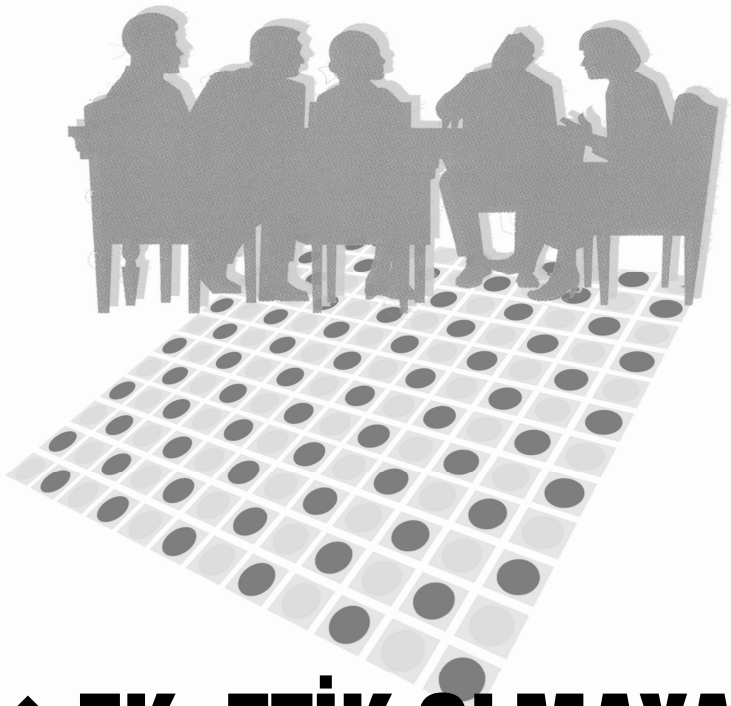
zamanda, yakın paylaşımda bulunmada, ortak özellikleri yaşamada ve belirtmede manevî bir şey var." Bir başkası şöyle dedi "Benim bu yaşantıdan öğrendiğim şey ruhuma dokundu; kendi hakkımda fark ettiklerimden, kendi hakkımda hissettiklerimden, gelişimimden, insanlarla ilişkilerimden ve yaşamaya ve var olmaya ilişkin tepkimden öğrendiklerim ruhuma dokundu." Bir başkası ise şöyle dedi, "Kendime, kendim olarak bakabildiğimi hissediyorum. Bazen kontrol edici, öfkeli, manipülatif insanlar duygularımı birden sıçratabiliyorlar (bu durum, kemendin ilmeğinden korkup kaçan vahşi bir at izlenimi vermektedir). Özgürlüğün, her zaman büyük bir önceliği olmuştur. Çocukken en sevdiğim şarkı, "Özgürlüğümü Sınırlandırma (Don't Fence Me In)" idi. Grup, özgürlüğü hem zihinsel hem de duygusal olarak gerçekleştirmeye yardımcı oldu."

Bu noktaya kadar, liderliğin stresinden, zevkinden ve hayal kırıklığından söz etmedik. Liderlik becerileri hakkında vaaz vermenin; liderlik ikilemleri hakkında uyarılarda bulunmanın; acıyı, akla sonradan gelenleri, karşıt transferans korkularını, bir eli tutma ihtiyacını, sevilme ihtiyacını veya hep ilgili, bilge, şefkatli ve büyüleyici olmayı tartışmanın bir çekiciliği vardır. Kottler (1992), liderlerin, sınırsız bir güce sahip olmayla ilgili fantezilerinin olmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunun yerine liderler, ilerleyebilmeli; güvenilir, tutarlı, merhametli; aynı zamanda, kararlı olmak zorundadırlar.

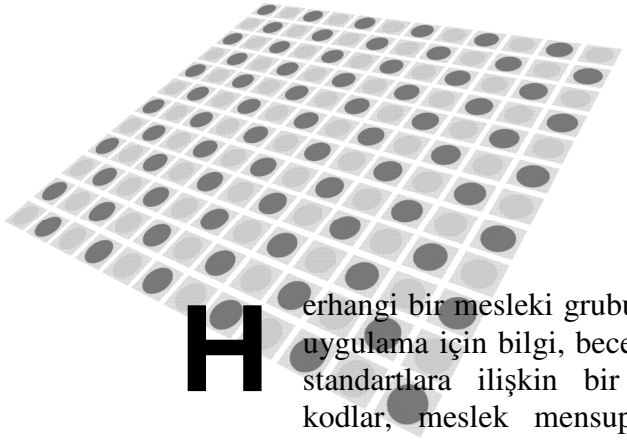
Bu Grup Odysseia'sı, lider ve aynı şekilde, üyeler için entelektüel ve manevi uzun bir yolculuk oldu. Grup, liderin ve üyelerin yapabilir hâle geldiklerinde, Kottler'in (1992) "içten yüzleştirmeyi, kaçmadan tolere edebilmek" (s. 225) sözünün gerçekleştiği bir yer oldu. Bu, paylaşılan bir keşif yolculuğuydu. Bazıları için "Yolculuk bazen o kadar umut vericiydi ki yolculuğun sonuna ulaşmaktan kaçınıldı" (Dinnage, 1988, s. 12). Başka bir grup üyesi derinlemesine düşünerek şöyle dedi, "Bu kolektif yaşantı, daha büyük bir kişisel manevî farkındalık duygusuna, seçeneklerin çoğalmasına ve insanî paylaşımı ve bağı takdir etmeye yol açtı."

Sonunda, Kottler (1986) liderlere ilişkin olarak, bir kişiyle ilgi ve saygı temelinde birlikte olma istekliliğimiz kadar, kişiliklerimizin gücünün de bizim etkililiğimizi göstereceğini belirtmektedir. O iki saatlik sürelerde önemli ölçüde kendini keşfetme gerçekleştiği için

Kottler, yapmacıksız olmayı ve kendini düşünmeksizin grup üyelerine adanmışlığın ihtiyacını ileri sürmektedir. Yaşam bir *Odysseia*'dır; yani, uzun bir yolculuk, bir araştırma hâli, sürekli bir "Ben kimim ve neyim?" sorularını sormadır. Bugental (1987) şöyle demektedir, "Bizler bu soruları yaşamlarımızla, kendimizi nasıl tanımladığımızla, güçlerimizi nasıl kullandığımızla, başkalarıyla nasıl ilişki kurduğumuzla, insan olmanın bütün olasılıklarını nasıl karşıladığımızla yanıtlarız" (s. 5). Bu *Grup Odysseia'sı* devam etmektedir.



❖EK: ETİK OLMAYAN DAVRANIŞI BİLDİRMEK İÇİN KORUYUCU ETİK UYGULAMA VE PROSEDÜRLER



Herhangi bir mesleki grubun temel özelliklerinden biri, etik uygulama için bilgi, beceri ve gönüllü olarak ilan edilmiş standartlara ilişkin bir bütünlüğünün olmasıdır. Etik kodlar, meslek mensuplarının mesleki davranışlarına, görevleri yerine getirmelerine ve ahlâki ikilemleri çözmelerine ilişkin kılavuz olarak işlev görmek üzere resmi ve kamusal olarak kabul ettikleri standartlardan oluşur.

ASGW, üyelerinin, ana örgüt olan Amerikan Psikolojik Danışma Derneği'nin (American Counseling Association, ACA) Etik Standartları'na uymaya ilişkin temel taahhüdünü resmen kabul eder. Grup psikolojik danışmanından, bir mesleki ajan olması ve etik sorumluluğa ait süreçleri ciddiye alması beklenir. ASGW, "etik süreçleri" grup çalışmasının önemli bir unsuru ve grup psikolojik danışmanlarını da "etik ajanlar" olarak görmektedir. Grup psikolojik danışmanları, son derece doğal olarak kendi grup üyelerine karşı sorumlu ve onların ihtiyaçlarına yanıt veren konumda olmalarından dolayı, etik açıdan kolayca zarar görmeye dair belirli bir potansiyeli kabul etmektedirler. Grup psikolojik danışmanları, eylemlerinin amaç ve bağlamına çok dikkat etmek zorundadırlar; çünkü, psikolojik danışmanların, insan davranışlarını grup çalışması yoluyla etkileme girişimlerinin her zaman etik bir yönü vardır.

Amerikan Psikolojik Danışma Derneği'nin etik standartları, ACA Etik Komitesi başkanlığından, ACA Alexandria, Virginia: Genel hat: 800–347–6647: Etik başkanlığı: x274 numaralı telefon aranarak veya ACA'nın İnternet sitesi: www.counseling.org aracılığıyla temas kurarak elde edilebilir.

Eğer bir grup psikolojik danışmanının davranışının etik olmadığından kuşku duyuluyorsa aşağıdaki prosedürler izlenmelidir:

(a) Uygulamanın, ACA Etik Kuralları ile belirlendiği gibi etik olmayan bir uygulama olduğunu doğrulamak için daha fazla bilgi toplayın ve soruşturun.

(b) Danışanın güvenliğini sağlamak ve grup psikolojik danışmanının uygun olmayan davranışını düzeltmesine yardımcı olmak amacıyla, bireyi, etik kuralların açık bir biçimde ihlâl edildiği ile yüzleştirin.

(c) Bir şikâyet, iddia edilen kural ihlâline ait spesifik olayları, tarihleri ve iddiayı destekleyen ilgili verileri içeren bir biçimde yazılı olarak yapılmalıdır. Şikâyet hem şikâyetçinin/şikâyetçilerin hem de ihlâli yapanın/yapanların gizliliğini sağlama almak için üzerinde "GİZLİ" yazılı bir zarfa konulmalı ve aşağıdaki kaynakların hepsine gönderilmelidir:

(1) Eğer varsa, söz konusu eyaletteki Psikolojik Danışman Lisans Kurulu başkanının adına ve adresine.

(2) Etik Komitesi, c/o Başkan, Amerikan Psikolojik Danışma Derneği, 5999 Stevenson Avenue, Alexandria, VA 22304.

(3) Kural ihlâli yaptığı iddia edilen kişinin kalite güvencesinin verildiği veya mesleki üyeliğinin bulunduğu tüm özel kalite güvencesi kurumlarının adına ve adresine. Bu örgütlerin başlıcaları şunlardır:

Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği (American School Counseling Association), 801 North Fairfax Street, Suite 310, Alexandria, VA, 22314. www.schoolcounselor.org

Sertifikalı Psikolojik Danışmanlar Ulusal Kurulu (National Board for Certified Counselors, NBCC), 3 Terrace Way, Suite D, Greensboro, NC 27403–3660. www.nbcc.org

Amerikan Ruh Sağlığı Psikolojik Danışmanları Derneği (American Mental Health Counselors Association), 801 North Fairfax Street, Suite 304, Alexandria, VA 22314. eburnette@amhca.org

Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlarının Sertifikalandırılması Komisyonu (Commission on Rehabilitation Counselor Certification), 1835 Rohlwing Road, Suite E, Rolling Meadows, IL 60008. crcc1835@aol.com

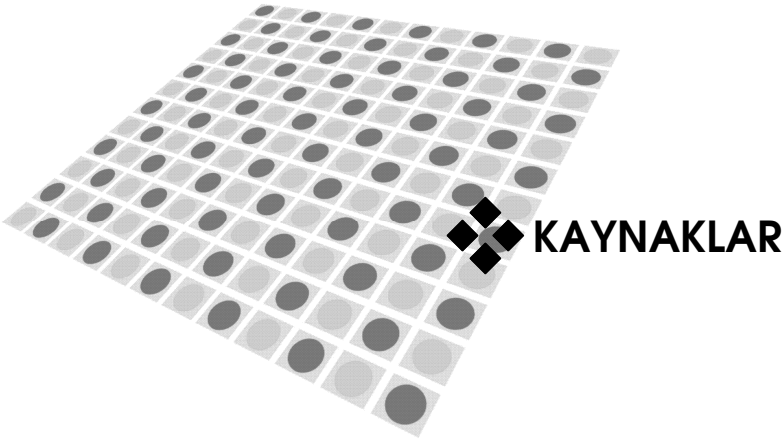
Amerikan Evlilik ve Aile Terapisi Derneği (American Association for Marriage and Family Therapy), 1717 K Street, NW, Suite 407, Washington, DC 20006. www.aamft.org

Amerikan Pastoral Psikolojik Danışmanlar* Derneği (American Association of Pastoral Counselors), 9504-A Lee Highway, Fairfax, VA, 22031–2303.

Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Association), 750 First Street, NE, Washington, DC 20002–4242. www.apa.org

Amerikan Grup Psikoterapisi Derneği (American Group Psychotherapy Association), 25 East 21st Street, 6th floor, New York, NY 10010.

* Çevirenlerin notu: Pastoral psikolojik danışma, din ve maneviyat ile davranış bilimlerini ve geleneksel psikolojik danışma yaklaşımını bütünleştiren kendine özgü bir psikolojik danışma türüdür. Pastoral psikolojik danışmanlar sıklıkla, yoğun bir dinî ve/veya teolojik eğitim almış, sertifikalı ruh sağlığı uzmanlarıdırlar.



Baker v. United States, F. Supp. 129 (S. D. Iowa 1964).

Bates, M., Johnson, C. D., & Blaker, K. E. (1982). *Group leadership: A manual for group counseling leaders* (2d ed.) Denver: Love.

Benjamin, A. (1978). *Behavior in small groups.* Boston: Houghton Mifflin.

Bugental, J. (1978). *Psychotherapy and process: The fundamentals of an existential humanistic approach.* Reading, PA: Addison-Wesley.

Bugental, J. F. (1987). *The art of the psychotherapist.* New York: W.W. Norton.

Capuzzi, D., & Gross, D. R. (1998). *Introduction to group counseling.* Denver: Love Publishing.

Carroll, M., Bates, M. & Johnson, C. (1997). *Group leadership: Strategies for group counseling leaders* (3d edition). Denver: Love.

Carroll, M. R. (1985). *Group work: Leading in the here and now.* (Series of three videotapes). Alexandria, VA: Association for Counseling and Development.

Conway, J. K. (1995). *True north.* New York: Vintage.

Coopersmith, S. (1981). *The antecedents of self-esteem.* San Francisco:

Freeman.

Corey, G. (1995). *Theory and practice of group counseling* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corey, G., & Corey, M. (1987). Groups: Process and practice (3d ed.). Monterey, CA: Brooks/Cole.

Corey, M. S., & Corey, G. (1992). *Groups: Process and practice* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corey, G., Corey, M., & Callanan, P. (1993). *Issues and ethics in the helping professions* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Dinnage, R. (1989). *One to one experiences in psychotherapy.* London, England: Penguin.

Friedman, W. H. (1989). *Practical group therapy.* San Francisco: Jossey-Bass.

Gladding, S. T. (1991). *Group work: A counseling specialty.* New York: Macmillan.

Grotjahn, J., Kline, F. M., & Friedmann, C. (1983). *Handbook of group therapy.* New York: Van Nostrand Reinhold.

Havens. L. (1986). *Making contact: Uses of language in psychotherapy.* Cambridge. MA: Harvard University Press.

Hollis, J. W. (1997). *Counselor preparation: Programs, faculty, trends* (9th edition). Washington, DC: Taylor & Francis.

Hopkins, B. R. (1989, February 2). Counselors and the law. *Guidepost,* pp. 13-15.

Kottler, J. A. (1983). *Pragmatic group leadership.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Kottler, J. A (1986). *On being a therapist.* San Francisco: Jossey-Bass.

Kottler, J. A. (1992). *Compassionate therapy: Working with difficult clients.* San Francisco: Jossey-Bass.

Kottler, J. A. (1994a). *Advanced group leadership.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Kottler, J. A. (1994b). Working with difficult group members. *Journal for Specialists in Group Work. 19, 3-10.*

Ohlsen, M. M., Horne, A. M., & Lawe, C. F. (1988). *Group counseling* (3d ed.). New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Otani, A. (1989). "Client Resistance in Counseling: Its Theoretical Rationale and Taxonomic Classification." *Journal of Counseling and Development, 67,* 458-461.

Robison, F. F., Morran, D. K., & Hulse-Killacky, D. (1989). Single-subject research designs for group counselors studying their own groups. *Journal for Specialists in Group Work, 14,* 93-97.

Rogers, C. (1970). *Carl Rogers on encounter groups.* Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C. (1980). A *way of being.* Boston: Houghton Mifflin.

Rose, S. & Edleson, J. L. (1987). *Working with adolescents in groups.* San Francisco: Jossey-Bass.

Shapiro, J. L. (1978). *Methods of group psychotherapy and encounter.* Itasca, II: R E. Peacock.

Shulman, L. (1979). *The skills of helping individuals and groups.* Itasca, IL: F. E. Peacock.

Spinal, P. (1984). Group resistance and leader intervention: An interactional analysis. *Small Group Behavior,* 15, 417-424.

Szasz, T. (1986). The case against suicide prevention. *American Psychologist, 41 (7),* 806-812.

Trotzer, L (1999). The counselor and the group: Integrating theory, training and practice (3d. ed). Philadelphia, Accelerated Development.

Weiner, M. (1984). *Techniques of group psychotherapy.* Washington, DC: American Psychiatric Press.

Wiggins, J. D., & Carroll, M. R. (1993). Back to the basics: Perceived and actual needs of group leaders. *Journal for Specialists in Group Work, 18,* 24-28.

Yalom, I. D. (1983). *Inpatient group psychotherapy.* New York: Basic Books.

Yalom, I. D. (1995). *Theory and practice of group psychotherapy* (4th ed.). New York: Basic Books.

Zimpfer, D. G., Waltman, D. E., Williamson, S. K., & Huhn, R. P. (1985). Professional standards in group counseling: Idealistic or realistic? *Journal for Specialists in Group Work, 10,* 134-143.

Dizin

A

Amerikan Grup Psikoterapisi
  Derneği, 12,102
Amerikan Psikolojik Danışma
  Derneği
  ACA, 100,101

B

Baker v. United States, 36
Bates, M., 83,93
Benjamin, A., 17,18,82
Blaker, K.E., 83
Buber, Martin, 93
Bugental, J., 13,98

C

Callanan, P., 24,35
Capuzzi, D., 11
Carroll, M.R., 2,65,77,93
Chamberlain, Neville, 60
Conway, Jill Kerr, 96
Coopersmith, S., 77,78
Corey, G., 22,24,35,73,93

D

destek grupları, 10
devamsızlık, 24,59,60
Dinnage, R., 95,97
direnç,
  19,22,25,31,58,59,60,61,65,72,
  92,94

E

Edleson, J.L., 19

F

Friedman, W.H., 82

G

Gladding, S.T., 11
Grotjahn, J., 82
grubun evreleri, 18,96
  evreler, 18,31,41,42,43,51,58,96
grup birliği, 14, 16, 45, 46
Grup Çalışması Uzmanları Derneği,
  11,90
  ASGW, 19,22,63,64,90,96
grup kompozisyonu, 16,17,20,22,23

H

Havens, L., 94
Hollis, J.W., 12
Hopkins, B.R., 33
Horne, A.M., 58,59
Huhn, R.P., 9
Hulse-Killacky, 8

J

Johnson, C.D., 83,93

K

Kline, F.M., 82
konsültasyon, 36,57,84,91
konu odaklı gruplar, 19,20
Kottler, J.A., 63,64,65,83,94,97,98

L

Lawe, C.F., 59,59
Lewin, Kurt, 9
lider müdahalesi
  uygunluk, 40
  zamanlama, 23,41,49,55,66

M

Morran, D.K., 8

N

New England Grup Çalışması Uzmanları Derneği, 90

O

Ohlsen, M.M., 58,59
Otani, A., 94

P

Psikolojik Danışma ve İlgili Eğitim Programları Akreditasyon Kurulu CACREP, 11

R

Robison, F.F., 8
Rogers, C., 10,18,85
Rose, S., 19

S

Shapiro, J.L., 13,55,83,84
Shulman, L., 63
Spinal, P., 65
süpervizyon, 3,5,10,11,12,77
süreci normlaştırma, 41
süreç yorumlama, 30
Szasz, T., 36,37

T

Tarasoff davası, 35
terapist sertifikası, 10
transferans, 82
karşıt transferans, 97
Trotzer, J., 10,11,59,91

U

Ulusal Eğitim Laboratuarı, 9

W

Waltman, D.E., 9
Weiner, M., 23
Wiggins, J.D., 2,65
Williamson, S.K., 9
Wolf, Virginia, 88

Y

Yalom, I.D., 3,4,5,8,14,20,23,30, 41,54,55,58, 64,66,83,85, 89,93,94,96

Z

Zimpfer, D.G., 9,10