

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA

Editörler:

**Prof. Dr. Ayhan Demir
Dr. Selda Koydemir**

2. Baskı

Yazarlar:

**Doç. Dr. D. Yelda Kağnıcı
Dr. Selda Koydemir
Yrd. Doç. Dr. S. Gülfem Çakır
Yrd. Doç. Dr. Cem Ali Gizir
Yrd. Doç. Dr. Mana Ece Tuna**





Prof. Dr. Ayhan DEMİR
Dr. Selda Koydemir

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA

ISBN 978-605-364-195-7

Kitapta yer alan bölümlerin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2012, Pegem Akademi
Bu kitabın basım, yayın ve satış hakları
Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti.'ye 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 bondrolü ile satılmaktadır.
Okuyucularımızın, bondrolü olmayan kitaplar hakkında
yayınevimize bilgi vermelerini ve bondrolsüz yayınları
satın almamalarını diliyoruz.

1. Baskı: Eylül 2011
2. Baskı: Mart 2012

Türkçe Redaksiyon: Rabia Türktan
Dizgi-Grafik Tasarım: Didem Kestek
Kapak Tasarımı: Gökçe Şahbaz
Baskı: Ayrıntı Matbaası
(Ankara - 0312 394 55 90)

Yayıncı Sertifika No: 14749
Matbaa Sertifika No: 13987

YAYINEVİ

adakale sokak 4/1 yenişehir-ankara
tel: +90 312 430 67 50-51 (pbx)
belgeç: +90 312 425 44 60
gsm: 0506 345 19 36 - 0541 940 45 45 - 0533 205 52 30
e-ileti: pegem@pegem.net

YAZIŞMA

p.k. 175 06442 yenişehir-ankara

DAĞITIM

sağlık sokak 17/a yenişehir-ankara
tel: +90 312 434 54 08 - +90 312 434 54 24
belgeç: +90 312 431 37 38
gsm: 0506 345 19 37 - 051 434 54 24 - 0533 205 52 31
e-ileti: siparis@pegem.net

internet: **PEGEM.NET**

Prof. Dr. Ayhan DEMİR

Dr. Ayhan DEMİR 1981 yılında ODTÜ Psikoloji Bölümünü bitirdikten sonra, 1983 yılında Hacettepe Üniversitesi Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalında uzmanlığını ve 1990 yılında Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD da doktorasını tamamlamıştır. 1985 yılından günümüze kadar ODTÜ Eğitim Bilimleri Bölümü'nde görev yapmaktadır. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde verdiği çeşitli derslerin yanı sıra grupla psikolojik danışma kuramsal ve uygulama derslerini 25 senedir vermektedir. Üniversite öğrencilerinde yalnızlık, atılgnalık gibi sosyal özelliklerin anlaşılmasına yönelik çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Çeşitli yurtiçi ve yurtdışı yayınları bulunmakta ve grupla psikolojik danışma, rehberlik, iletişim, stresle başa çıkma ve erteleme konularında çeşitli seminerler vermektedir.

Dr. Selda Koydemir

Dr. Selda KOYDEMİR, 2000 yılında Boğaziçi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünden lisans, 2006 yılında ise ODTÜ Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümünden doktora derecelerini aldı. 2004-2005 yılları arasında Florida State Üniversitesi Klinik Psikoloji Bölümünde burslu araştırmacı olarak çalışmalarda bulundu; bilişsel-davranışçı terapi kapsamında bireysel ve grup çalışma eğitimi ve süpervizyonu aldı. 2007-2009 yılları arasında Yeditepe Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yardımcı doçent ünvanıyla öğretim üyeliği yaptı. Bu süre içinde psikolojik danışma ve rehberlik alanında lisans düzeyinde çok sayıda kuramsal ders; bireyle ve grupla psikolojik danışma dersleri kapsamında öğrencilere süpervizyon verdi. Sonrasında Londra Roehampton Üniversitesi Psikoloji Bölümünde bilimsel çalışmalarda bulundu. 2010 yılından bu yana ise Almanya'da Chemnitz Teknoloji Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde doktora sonrası araştırmacı olarak mutluluk ve iyilik hali ile ilgili kültürler arası araştırma projelerini yürütmektedir.

Doç. Dr. D. Yelda Kağnıcı

Dr. D. Yelda KAĞNICI ODTÜ Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında 1997 yılında lisans, 1999 yılında yüksek lisans ve 2004 yılında doktora derecesini almıştır. 1998-2000 yılları arasında ODTÜ Sağlık ve Rehberlik Merkezi bünyesinde uzman psikolojik danışman olarak görev yapmıştır. 2001-2003 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde Incarnate Word Üniversitesi Psikolojik Danışma Merkezinde psikolojik danışman olarak staj yapmıştır. 2004 yılından günümüze kadar Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde verdiği çeşitli derslerin yanı sıra 7 yıldır Grupla Psikolojik Danışma kuramsal ve uygulama derslerini yürütmektedir. Psikolojik danışman eğitimi ve süpervizyonu, çokkültürlü psikolojik danışma ve uluslararası öğrencilerin psikolojik uyumuna yönelik çeşitli yurtiçi ve yurtdışı yayınları bulunmaktadır.

Yrd. Doç. Dr. S. Gülfem Çakır

Dr. S. Gülfem ÇAKIR, 1998 yılında ODTÜ Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümünü bitirdikten sonra, yine aynı üniversitede Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalında 2001 yılında yüksek lisans derecesini ve 2009 yılında da doktora derecesini almıştır. 1999–2002 yılları arasında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde psikolojik danışman (rehber öğretmen) olarak çalışmıştır. Bu zaman zarfında Milli Eğitim Bakanlığı ve UNICEF'in depremin çocuklar üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik ortak projesi kapsamında sınıf içi müdahale ve grupla psikolojik danışma uygulamalarında psikolojik danışman olarak görev almıştır. 2003 yılında ODTÜ Eğitim Bilimleri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başlamış ve 2005–2007 yıllarında İngiltere'de Kent Üniversitesinde misafir araştırmacı olarak çalışmıştır. 2009 yılından beri Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümünde Yardımcı Doçent kadrosunda görev yapmakta ve lisans ve lisansüstü düzeyinde dersler vermektedir. Ergenlikte ve beliren yetişkinlikte kimlik gelişimi, psikolojik güçlenme ve psikolojik yardım hizmeti verenlerin stres tepkileri ve öz-bakımı konularında araştırmalar yürütmektedir. Ulusal ve uluslar arası dergilerde yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır ve iş yaşamında stres, tükenmişlik, stres yönetimi ve öz-bakım konularında çeşitli kurum ve kuruluşlarda seminerler vermektedir.

Yrd. Doç. Dr. Cem Ali Gizir

Dr. Cem Ali GİZİR, ODTÜ Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında 1995 yılında lisans, 1998 yılında yüksek lisans ve 2004 yılında da doktora derecesini almıştır. 1997-2006 yılları arasında ODTÜ Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi bünyesinde uzman psikolojik danışman olarak görev yapmıştır. Mayıs 2006 tarihinden günümüze kadar Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde verdiği çeşitli derslerin yanı sıra Mersin Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi müdürlüğünü yürütmektedir. Üniversite PDR Merkezlerinin rol ve işlevlerinin geliştirilmesi kapsamında üniversite öğrencilerine yönelik çeşitli çalışmalar yürütmekte ve kriz, psikolojik travma, yas ve psikolojik sağlık konularında çeşitli okul ve kurumlarda seminerler vermektedir.

Yrd. Doç. Dr. Mana Ece Tuna

Dr. Mana Ece TUNA 1994 yılında ODTÜ Eğitim Bilimleri Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalından mezun olduktan sonra, 1997'de yine aynı üniversitenin aynı bölümünde uzmanlığını ve 2003'te de doktorasını tamamlamıştır. 1997-2007 yılları arasında ODTÜ PDR Merkezinde tam zamanlı olarak psikolojik danışmanlık yapmıştır. Bu süre içerisinde etkileşim grupları, atılgnlık, etkili iletişim, üniversiteye uyum gibi çeşitli grupla psikolojik danışma uygulamalarında bulunmuştur. 2007'den beri Abant İzzet Baysal Üniversitesi RPD Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Üniversite öğrencilerinin uyum süreci, başa çıkma stratejileri, iyimserlik, merak, farkındalık gibi çeşitli konularda araştırmalar yapmaktadır.

Psik. Dr. E. Gülçin Demir'in anısına...

ÖNSÖZ

Grupla psikolojik danışma, üyelere olduğu kadar liderlere de çeşitli kazanımlar sunan bir psikolojik danışma hizmetidir. Son yıllarda çeşitlenen birey ihtiyaçlarına göre uygulama alanı yaygınlaşan grupla psikolojik danışma hizmetlerine paralel olarak, ülkemizde de rehberlik ve psikolojik danışma alanının gün ve gün geliştiği, psikolojik danışman yetiştirmek üzere lisans düzeyinde ve lisansüstü düzeyde sunulan programların sayısının giderek arttığı görülmektedir. Ancak tüm bu gelişmelere rağmen, PDR programlarında bulunan lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki grupla psikolojik danışma derslerinde öğrencilerin ve akademisyenlerin yararlanacakları Türkçe kaynaklar konusunda sıkıntı yaşadıkları gözlemlenmektedir.

Bu ihtiyaçtan yola çıkılarak hazırlanan bu kitapta grupla psikolojik danışma konusunda kapsamlı bilgilerin yanı sıra uygulamaya yönelik bilgiler de sunulmaktadır. Bu kitap yazılmaya başlanmadan önce bu konuda yayınlanmış çok sayıda kitap ve makale gözden geçirilmiş ve kitabın bölümleri herhangi bir kitaba bire bir uymadan belirlenmiştir. Belirlenen bölümler için yazarlar, birçok yabancı ve yerli kaynaklardan elde edilen bilgileri harmanlayarak bölümlerine aktarmışlardır. Bu yönüyle kitap, alanlarındaki kuramsal bilgilerin yanı sıra, yazarların uzmanlıkları ile birleştirilerek ortaya çıkartılmış özgün bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla titizlikle incelenen ve yararlı olabileceği düşünülen kaynakları bir araya toplaması nedeniyle de kitabın son derece geniş bir kaynakça sunmasının, okuyucular için temel bir kaynak niteliği taşıyacağına inanılmaktadır.

Kuramsal bilgilerin ve araştırma bulgularının yanı sıra yazarların kendi yaşadıkları grup uygulamalarındaki deneyimlerini de bölümlerine kattığı bu kitap, iki yıl süren yoğun bir emeğin sonucunda ortaya çıkan bir eserdir. Ancak, her yapılan işte olduğu gibi bu kitapta da eleştirilecek, geliştirilecek yönlerin olduğu bilinmektedir. Okuyucudan bize ulaşacak her türlü geribildirim kitabı daha iyiye ulaştıracağına inancımızı belirtir, okuyucuların olumu ve olumsuz görüşlerini bekleriz.

Bu kitabın yazarlarının özgeçmişleri incelendiğinde hepsinin lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin bir aşamasında grupla psikolojik danışma kuramsal bilgilerini ve grupla psikolojik danışma uygulamalarını Orta Doğu Teknik Üniversitesinden aldıkları görülecektir. Eğitimleri sırasında hocaları olarak ve daha sonra meslektaşları olarak onlardan ve gelişimlerinden hep gurur duyduğum bu ekip, olağanüstü bir çaba ve çalışma disiplini göstermiştir. Bu kitabın oluşmasındaki çabalarından dolayı hepsine şahsım ve PDR alanı adına teşekkür ederim. Ayrıca, tüm ekip olarak, bizi bugünlere getiren anne, babalarımıza, bazen onlara ayıracağımız zamanı istemeden de olsa, kitaba yönelttiğimiz eşlerimize ve çocuklarımıza ve meslek yaşantımızda emeği geçen tüm hocalarımıza teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Ayhan Demir

Mart 2012

İÇİNDEKİLER

Önsöz..... iii

BİRİNCİ BÖLÜM GRUBUN DOĞASI VE YAPISI

Bölüm Başlangıç Soruları	1
Temel Kavramlar ve Psikolojik Danışma Gruplarının Amaçları	3
Psikolojik Danışma Gruplarının Temel Özellikleri.....	6
A. Gruplar, Kişiler Arası İlişki Yaklaşımı Odaklıdır	6
B. Grup Bir Süreçtir	6
C. Grup Süreci Dinamiktir	7
D. Grupta Gelişim için Üyelerin Kendisini Açması Esastır.....	8
E. Değişim İçin Şimdi ve Burada Yaklaşımı Gereklidir	8
Grupla Psikolojik Danışmanın Avantajları.....	9
1. Diğerlerinden alınan tepki ve geribildirimlerin olumlu etkisi.....	9
2. Yeni davranışları öğrenme ve deneme olanağı sunması	10
3. Yalnız olunmadığı duygusunu vermesi	10
4. Güven ve rahatlık hissi yaratması	11
5. Geniş uygulama alanına sahip olması	11
6. Aynı anda birden fazla kişiye yardım sağlaması.....	12
İyileştirici (Terapötik) Faktörler	13
1. Grup Uyumu	13
2. Evrensellik	14
3. Bilgilendirme ve Rehberlik Etme	14
4. Umut Aşılama	14
5. Duygusal Boşalım (Katarsis).....	15
6. Başkalarını Düşünme (Altruizm)	15
7. Kişiler Arası Etkileşimi Öğrenme	16
8. İzleyerek Öğrenme (Model Alma)	16
9. Varoluşsal Faktörler	16
10.Sosyalleşme Tekniklerinin Geliştirilmesi	17
11.Temel Aile Deneyimlerinin Düzeltilerek Yeniden Yaşanması	17
Grup Lideri	18
Grup Üyesi.....	19
Kuramsal Çerçeveye Olan İhtiyaç	20
Sonuç	21
Bölüm Değerlendirme Soruları	21
KAYNAKÇA	22

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARININ MANTIKSAL ÇERÇEVESİ

Bölüm Başlangıç Soruları	25
Bireyin Temel İhtiyaçları	27
1. Fizyolojik İhtiyaçlar	28
2. Güvenlik İhtiyacı	29
3. Ait Olma ve Sevgi	30
4. Saygı İhtiyacı	31
5. Kendini Gerçekleştirme.....	33
Benlik Kavramı.....	35
Johari Farkındalık Modeli.....	39
1. Açık Alan.....	40
2. Kör Alan	41
3. Gizli Alan	42
4. Bilinmeyen Alan.....	42
Sonuç	45
Bölüm Değerlendirme Sorular.....	45
KAYNAKÇA	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GRUP ÇEŞİTLERİ

Bölüm Başlangıç Soruları	49
Grupların Tarihsel Gelişimi	50
Grupların Farklı Süreç ve Odaklara Göre Sınıflandırılması	52
a. İş/grup odaklı gruplar.....	52
b. Birey/gelişim odaklı gruplar	53
c. Şimdi ve burada odaklı grup süreci	54
d. Geçmiş (orada ve o zaman) odaklı grup süreci	55
e. Sosyal değer odaklı grup süreci	56
f. Beceri odaklı grup süreci	56
g. Değişimin aracı odaklı grup süreci	57
Grup Çeşitleri	58
1. Görev/İş Grupları	58
2. Psikoeğitim ve Rehberlik Grupları	59
Psikoeğitim Grupları	59
Rehberlik Grupları	61
3. Psikolojik Danışma Grupları	64
4. Psikoterapi Grupları.....	65

5. Destek ve Kendine Yardım Grupları.....	66
6. Konsültasyon Grupları.....	67
7. Eğitim ve Etkileşim Grupları	67
Sonuç.....	70
Bölüm Değerlendirme Soruları	70
KAYNAKÇA	71

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMA VE ETİK

Bölüm Başlangıç Soruları	73
Grup Lideri	75
1. Yetkinlik	75
2. Değerler.....	77
Grup Üyelerinin Hakları.....	78
1. Bilgilendirme	78
2. Gönülsüz Üyelik.....	79
3. Gruptan Ayrılma	80
4. Psikolojik Risk	81
Grup Süreci	82
1. Gizlilik.....	82
2. Üyelerle İlişkiler.....	84
Sonuç.....	87
Bölüm Değerlendirme Soruları	87
KAYNAKÇA	88

BEŞİNCİ BÖLÜM

GRUBUN PLANLANMASI VE OLUŞTURULMASI

Bölüm Başlangıç Soruları	91
İhtiyacın Belirlenmesi.....	93
Grubun Duyurulması	94
Üyelerin Seçimi.....	94
Grup Kompozisyonu	97
Grubun büyüklüğü	97
Oturumların sıklığı, uzunluğu ve süresi.....	98
Kapalı-açık gruplar	99
Gönüllü-zorunlu üyelik.....	100
Homojen-heterojen gruplar	101
Fiziksel Koşullar	103

Sonuç.....	105
Bölüm Değerlendirme Soruları	105
KAYNAKÇA	106

ALTINCI BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA BAŞLANGIÇ AŞAMASI

Bölüm Başlangıç Soruları	107
Üyelerin Birbirini Tanınması.....	109
Kuralları Koyma	110
Sınırları Belirleme ve Yapılandırma	112
Amaçları Belirleme	114
Güven Oluşturma	115
İlk Kaygılar	117
Model Olma.....	118
Başlangıç Aşaması ve Grup Lideri.....	119
Sonuç.....	120
Bölüm Değerlendirme Soruları	120
KAYNAKÇA	121

YEDİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA GEÇİŞ AŞAMASI

Bölüm Başlangıç Soruları.....	123
Geçiş Aşamasının Temel Özellikleri.....	125
A. Kaygılar, Korkular ve Direnç	125
B. Çatışma	128
Kültürel farklılıklardan ve ön yargılardan kaynaklanan çatışmalar	130
C. Otorite Kurma ve Güç Gösterme.....	132
D. Lidere Karşı Güç Gösterme.....	133
E. Aktarım (Transferans).....	134
F. Karşıt Aktarım (Karşıt Transferans).....	135
Geçiş Aşaması ve Grup Lideri.....	137
Sonuç.....	139
Bölüm Değerlendirme Soruları	139
KAYNAKÇA	140

SEKİZİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA EYLEM AŞAMASI

Bölüm Başlangıç Soruları	143
Eylem Aşamasının Özellikleri	145
A. Grup Ortamı, Güven ve Grup Uyumu.....	145
B. Grup Kültürü ve Grup Normları.....	146
C. Kendini Açma	147
Duyguların Harekete Geçirilmesi ve Paylaşımın Teşvik Edilmesi	148
D. Geribildirim.....	150
Liderin Kendini Açması ve Geribildirim Vermesi	152
Eylem Aşamasında Temel Görevler	153
1. Problem Çözme ve Karar Verme	153
2. Gerçekliği Test Etme	154
Eylem Aşaması ve Grup Üyesi	155
Eylem Aşaması ve Lider	156
Grup Aşamalarında Gidiş-Gelişler	157
Sonuç	159
Bölüm Değerlendirme Soruları	159
KAYNAKÇA	160

DOKUZUNCU BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA SONLANDIRMA AŞAMASI

Bölüm Başlangıç Soruları	163
Grupla Psikolojik Danışma Sürecini Sonlandırma	164
Erken Sonlanma	165
Sonlandırma Aşamasının Genel Özellikleri	167
Sonlandırmada Grup Liderinin Görevleri.....	169
1. Duygularla İlgilenmek	170
2. Bitmemiş İşleri Ele Almak	170
3. Vedalaşmak	171
4. Geribildirim Vermek	172
5. Grup Sürecini Değerlendirmek	172
6. Öğrenilenleri İleri Taşımak	174
Sonuç	176
Bölüm Değerlendirme Soruları	176
KAYNAKÇA	177

ONUNCU BÖLÜM

GRUP ÜYELERİ, ÜYELERDE ZOR DAVRANIŞLAR VE BUNLARLA BAŞ ETME

Bölüm Başlangıç Soruları	179
Grup Üyelerinin Görev ve Rollerini	180
Üyelerde Zor Davranışlar ve Bunlarla Baş Etme.....	181
Direnç	182
Tekelleştirme (Monopolizing)	183
Sessizlik ve İççe Kapanma (Withdrawal).....	184
Düşmanlık	186
Kurtarıcı Olma.....	187
Üstünlük Sağlama	187
Hileli Yönlendirme (Manipulasyon) İçeren Davranışlar.....	188
Baskın Olma.....	189
Bağımlılık.....	189
Öğüt Verme	190
Günah Keçisi Yapma	191
Sosyalleşme	192
Aşırı Duygusallık	193
Ağlama	193
Sonunu Düşünmeden Gösteriş Yapma	194
Saldırı	195
Gruplaşma	196
Sonuç.....	198
Bölüm Değerlendirme Soruları	198
KAYNAKÇA	199

ONBİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA LİDERLİK

Bölüm Başlangıç Soruları	201
Grup Liderinin Kişilik Özellikleri	203
Grup Liderliği Becerileri.....	205
Grup Liderinin Rol ve İşlevleri	206
Grup Liderlik Tarzları.....	208
Tarzların Seçimi	211
Grup Liderliği Eğitimi	212
Yardımcı Liderlik.....	216
I. Yardımcı Lider Seçimi.....	218
II. Yardımcı Liderlik Modelleri	219

III. İlişkinin Niteliği.....	219
Sonuç.....	221
Bölüm Değerlendirme Soruları	221
KAYNAKÇA	222

ONİKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA LİDER BECERİLERİ

Bölüm Başlangıç Soruları.....	225
Liderlik Becerilerinin Sınıflandırılması.....	226
1. Dikkatini Verme ve Etkin Dinleme.....	228
2. Grubu Gözleme.....	229
3. İçerik ve Duygu Yansıtma	229
4. İleri Empati	231
5. Üyelerin Beden Dillerini Anlama ve Teşvik Etme	232
6. Konuşmaya Açık Davet: Soru Sorma ve Açıklık Getirme	232
7. Özetleme.....	233
8. Destek Olma ve Cesaretlendirme.....	234
9. Bilgilendirme	235
10. Bağlama	236
11. Engelleme	237
12. Geribildirim	238
13. Kendini Açma.....	239
14. Sınır Koyma	240
15. Derinlemesine İnceleme	240
16. Model Olma.....	241
17. Yüzleştirme.....	241
18. Yorum Yapma	242
19. Odak Sağlama	243
20. Konuşturma	244
21. Yakınlık-Doğrudanlık (Immediacy)	244
22. Oturumu Açma.....	245
23. Oturumu Sonlandırma	245
Sonuç.....	247
Bölüm Değerlendirme Soruları	247
KAYNAKÇA	248

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK DANIŞMA GRUPLARINDA ETKİNLİKLERİN KULLANIMI

Bölüm Başlangıç Soruları	251
Grup Sürecinde Etkinlik Kullanımı ve Amaçları	252
Etkinlik Çeşitleri.....	257
1) Yazılı Etkinlikler.....	257
2) Fiziksel Etkinlikler.....	259
3) Hayal Gücüne Dayalı Etkinlikler.....	260
4) Sözel Etkinlikler	261
5) Yaratıcı ve Dışavurumcu Sanat Etkinlikleri.....	262
Etkinlik Örnekleri	263
1) Yazılı Etkinlik Örnekleri.....	264
Geliştirmek İstedğim Özelliklerim	264
Umutlarım/Korkularım.....	264
Sevgi Mektupları	264
Cümle Tamamlama	265
2) Fiziksel Etkinlik Örnekleri	265
Kör Yürüyüşü	265
Kendini Arkaya Bırakma	265
Sandalye Değişirme	266
Odanın İçinde Rastgele Dolaşma.....	266
Sallanan Söğüt.....	267
Göğe Yükseltme	267
Otobüs Yolculuğu.....	267
3) Hayal Gücüne Dayalı Etkinlik Örnekleri	268
Uçan Balon	268
Bilge Adam.....	268
Çocukluk Oyunağı	268
Ortak Nesne	269
Bedenin İçinde Gezinti.....	269
4) Sözel Etkinlik Örnekleri.....	269
Birbirini Tanıma.....	269
İkili Gruplar Hâlinde Kendini Tanıtma.....	269
Küçük Halka Etkinliği.....	270
Bir Sırrım Var	270

5) Yaratıcı ve Dışavurumcu Sanat Etkinlik Örnekleri	270
Kolaj	270
Çanta Süsleme	271
Duygu Suratları.....	271
Yol Haritası.....	271
Etkinliklerin Etkili Kullanımı	272
a) Etkinlik Seçimi	272
b) Etkinliği Kullanmaya Yetkinlik	274
c) Grubun Hazır Oluşluğu	276
d) Etkinliklerin Sunumu ve Uygulanışı	276
e) Etkinliğin Zamanlaması ve Süresi	279
Sonuç	280
Bölüm Değerlendirme Soruları	280
KAYNAKÇA	281

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMADA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Bölüm Başlangıç Soruları	283
1. Analitik Yaklaşımlar	284
a) Psikanalitik Kuram	284
Grup Sürecinin Gelişim Evreleri	285
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi	285
Teknikler	286
Genel Değerlendirme	287
b) Adler Kuramı	287
Grup Sürecinin Gelişim Evreleri	287
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi	288
Teknikler	289
Genel Değerlendirme	289
2. Yaşantısal-İlişkisel Yönelimli Kuramlar	290
a) Birey Merkezli Kuram	290
Grup Süreci Gelişim Evreleri.....	290
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi	290
Teknikler	291
Genel Değerlendirme	291

b) Varoluşçu Kuram.....	292
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi	292
Teknikler.....	293
Genel Değerlendirme	293
c) Gestalt Kuramı.....	293
Grup Süreci Gelişim Evreleri.....	294
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi.....	295
Teknikler.....	295
Genel Değerlendirme	296
3. Eylem Kuramları	297
a) Davranışçı Kuram	297
Grup Sürecinin Gelişim Evreleri	297
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi	297
Teknikler.....	298
Genel Değerlendirme	298
b) Bilişsel Davranışçı Kuramlar	298
Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi	299
c) Gerçeklik Kuramı	301
Grup Sürecinin Gelişim Evreleri	301
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi.....	302
Teknikler.....	302
Genel Değerlendirme	303
4. Post Modern Yaklaşımlar	303
a) Kısa Süreli Psikolojik Danışma	303
Grup Süreci Gelişim Evreleri.....	303
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi.....	304
Teknikler.....	305
Genel Değerlendirme	305
b) Çok Kültürlü Psikolojik Danışma	305
Grup Liderinin Rolü ve İşlevi.....	306
Teknikler.....	307
Genel Değerlendirme	307
Sonuç.....	308
Bölüm Değerlendirme Soruları	308
KAYNAKÇA	309

1. Bölüm

GRUBUN DOĞASI VE YAPISI

Dr. Selda Koydemir

Bölüm Başlangıç Soruları

- 1) Bugüne kadar gönüllü veya gönülsüz olarak hangi sosyal gruplar içinde ne gibi amaçlarla yer aldınız?
- 2) Neden belirli gruplara katılma ihtiyacı hissederiz?
- 3) Sizce bireyle psikolojik danışma uygulamasından farklı olarak grupla psikolojik danışma hangi avantajları beraberinde getiriyor olabilir?
- 4) Bireyler bir psikolojik danışma grubuna ne gibi amaçlarla gelir?
- 5) Size göre hangi bireyler için grup uygulamaları uygun olmaz? Kimler gruplardan en çok yararı sağlar?

İnsanoğlu yaşamını sürdürmek için bir arada olmaya ve birlikte çalışmaya başladığından bu yana, gruplar pek çok kültürün bir parçası olmuştur. Başlangıçta birlikte yaşamının temelini karın doyurma ve hayatta kalma gibi temel gereksinimler oluştursa da, insanoğlunda var olan başkalarından destek görme, onlar tarafından kabul edilme, değerli bulunma ve bir gruba ait olma ihtiyaçları, grupların ortaya çıkmasında ve sürdürülmesinde önemli rol oynamıştır. Sosyal varlıklar olarak insanların başkaları ile bir arada yaşamaları ve iletişimde bulunmaları kaçınılmaz bir gereksinimdir. Birey, ancak diğer insanlarla ilişkiye girdiği ölçüde benliğini geliştirip yeterli olgunluğa ulaşabilir. Aynı zamanda kişiliğın gelişmesinde, bireylerin yaşamlarındaki anne, baba, akraba, akranlar ve diğer yetişkinlerin büyük rol oynadığı, hatta tek başına yaşamının veya başkalarından soyutlanmanın, fiziksel ve ruhsal sorunları da beraberinde getirdiği, bu nedenle de bireyi çevresinden ve başkalarından ayrı düşünmenin mümkün olmadığı açıktır.

Bireyin diğerleriyle olan ilişkilerinde ve bir arada yaşama gereksiniminde yardım alma kavramı oldukça önemli bir yere sahiptir. Birilerinden yardım almadan hayatta kalmak bebekler için olanaksız, tüm insanlar için çok zordur. Birey her ne kadar kendi başına var olsa ve doğasında bağımsızlık duygusu barındırsa da, birçok bakımdan başkalarına bağımlıdır. Bu ikincil ihtiyaçlar aslında, yaşamda kendimizle ilgili pek çok şeyin ancak kişiler arası dinamikler sayesinde farkına vardığımızı ve onlar sayesinde yaşamımızı sürdürerek anlamlı hâle getirdiğimizi de gösterir. Bu nedenle kişiler arası ilişkiler ve bu amaçla oluşan gruplar yüzyıllardır yaşamımızı ve deneyimlerimizi anlamlı kılan, onları ayakta tutan evrensel birer güç olmuştur.

Yaşamımız boyunca, gönüllü olarak katıldığımız veya kendiliğinden oluşup gelişen pek çok grubun içinde yer alırız. Örneğın, yaşama anne babadan oluşan çekirdek veya diğer akrabaların da olduğu daha geniş aile grubunun bir üyesi olarak adım atarız. Daha sonra akran grubu edinir, ilerleyen zamanlarda okul yaşantısında ve çalıştığımız işlerdeki arkadaş gruplarına veya ortak ilgi ve zevkleri paylaştığımız sosyal gruplara karışırız. Tüm bu grupların ortak noktası, belirli bir iletişim ve etkileşimi beraberinde getirmesi, buna bağılı olarak da bünyesinde yer alan üyelerin çeşitli kişisel paylaşımlarda bulunmalarıdır. Bu kitabın temelini oluşturan psikolojik danışma grupları ise pek çok açıdan günlük yaşamdaki gruplardan farklıdır. Bu farklılıkların başında psikolojik yardım gruplarının iyileştirici özelliğı gelmektedir.

Yardım grupları, kuramsal gelişmelerin ve yapılan bilimsel çalışmaların yanı sıra, günümüzde filmlerin, televizyon programlarının, kitapların ve tanınan güncel dergilerin de yardımıyla oldukça yaygınlaşan ve kabul gören bir uygulama hâline gelmiştir. Bu tanınma ve kabul görmeye birlikte grup yardımları dünyanın pek çok yerinde ve toplumun hemen her kesiminde sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde psi-

kolojik danışma grupları, etkileşim grupları, psikoterapi grupları, rehberlik grupları, eğitim grupları, yaşantı grupları, kendine yardım grupları, destek grupları ve psikodrama grupları gibi pek çok yardım grubuna rastlamak mümkündür. Bu gruplar ortak özellikler taşımakla birlikte genellikle amaç ve işleyiş bakımından farklılık gösterir. Örneğin, bahsedilen iyileştirici etki rehberlik gruplarına özgü bir özellik değilken, psikodrama, psikoterapi, psikolojik danışmanlık ve etkileşim grupları gibi grupların temel özelliklerindedir.

Dolayısıyla, grup tanım ve amaçlarının incelenmesi, psikolojik danışma gruplarının özelliklerinin ve bu gruplarda iyileştirici etkisi bulunan faktörlerin anlaşılması, grup türlerinin benzerlik ve farklılıklarının ayırt edilmesi açısından son derece önemlidir. Bu bölümde psikolojik danışma grupları ile ilgili temel kavramların tanımları, bu grupların temel amaç, özellik ve avantajları ile gruplardaki iyileştirici faktörlere yer verilecektir.

Temel Kavramlar ve Psikolojik Danışma Gruplarının Amaçları

‘Grup’ kavramı ile ilgili olarak bugüne kadar değişik tanımlamalar yapılmış olduğundan, alanyazında birbiriyle tam olarak örtüşmeyen birtakım tanımlara rastlamak mümkündür. Grup sözcüğü, günlük dilde belirli bir zamanda, birbiriyle yakın ilişki içinde bulunan belirli bir sayıdaki nesne, insan, hayvan veya fikir için kullanılır. Bunun yanında grubun sözlük anlamı “ortak özellikleri olan nesnelere, çıkarları bir olan kişiler bütünü” olarak belirtilmiştir (TDK, 2010). Grupların herhangi bir insan topluluğundan farklı birtakım özelliklere sahip olduğuna dikkat çeken Hare (1962), bir gruptaki üyelerin mutlaka birbiriyle etkileşim içinde olduklarını, genellikle ortak bir amaç taşıdıklarını ve ortak norm ve kuralları izlediklerini belirterek, üyelerin zamanla grup içinde belirli rol kalıpları geliştirdiklerini ve böylece kişiler arası çekim ağı oluşturduklarını ifade etmiştir.

Genel olarak sosyal psikoloji alanyazınında (örneğin, Brown, 1988; Mills, 1967) bir grubun tanımı yapılırken en az iki kişiden bahsedilse de, psikolojik danışma alanında bir grubun oluşması için en az 3 kişiye ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır (Slavson, 1952). Bunun en temel nedeni olarak ise 2 kişi arasındaki ilişkinin bireysel psikolojik danışma sürecindeki ilişkiden farklı olamayacağı ve asıl üçüncü kişinin bu iki kişi arasında bulunmayan çatışmaları gruba getirebileceği gösterilmiştir. Bu görüşten yola çıkılarak grupları ‘En az 3 kişinin belirli bir amaç için bir araya gelerek birbiriyle ilişki ve etkileşimde bulunduğu sistem veya birim’ olarak tanımlayabiliriz. Bu kitabın odak noktasını oluşturan psikolojik danışma grupları, daha çok küçük gruplar olarak adlandırabileceğimiz gruplar arasına girmektedir. Bu gruplar belirli bir üye sayısını geçmeyen, ancak üye sayısı konusunda pek çok etken göz önüne alınıp ona göre uygun

sayı oluşturulan gruplardır. Grupların büyüklüğü ve üye sayısı bir sonraki bölümde ele alınacaktır; ancak genel olarak psikolojik danışma grupları için uygun olan üye sayısının 5 ile 10 arasında değiştiğini söylemek mümkündür.

Grupla psikolojik danışmada önemli bir diğer kavram ise '*grup dinamiği*' dir. Alanyazında sıkça karşılaşılan ve bu kitapta da sıklıkla kullanılacak olan grup dinamiği kavramı genel olarak, gruplarda oluşan ve grubun yapısını etkileyen güçleri ifade eder (Gladding, 1995). Grup dinamikleri, grubun amaçları, gruptaki iletişim kalıpları, çatışmalar, üye rolleri gibi pek çok faktörden etkilenir. Bu nedenle grup dinamikleri grubun planlanması aşamasında başlar ve grubun sonlandırılmasına kadar çeşitli şekillerde devam eder.

Jung (1985), her insanın evrensel ortak bir psişik yönünün olduğunu öne sürerek grup oluşumlarının ve grupla psikolojik yardım yaklaşımlarının gerekliliğine dikkat çekmiştir. Daha önce de değinildiği üzere, sosyal varlıklar olarak insanlar ortak bir oluşuma ihtiyaç duyar ve grup çalışmaları da insanların bu yönünü temel alarak yaşadıkları sıkıntılarla baş etmeleri için gerekli ortamı sağlar. Adler, Erikson, Sullivan gibi birçok kuramcının da benzer biçimde tüm davranışların sosyal ortamlarda gerçekleştiğine dair güçlü bir inanca sahip olduğu bilinir.

Psikolojik danışma gruplarını diğer gruplardan ayıran özelliklerden birisi de, üyelerin belirli sınırlar ve kurallar çerçevesinde hareket etmeleri, bunun yanında birey olarak birbirinden bağımsız olsalar da bir araya gelmiş herhangi insan topluluğundan farklı bir biçimde ortak bir birlik algısı geliştirmeleridir (Thomas, 1967). Sonuçta gruplardaki bireyler birbiriyle, grup içinde o anda olmayan kişilerle olduğundan daha fazla etkileşim içinde bulunurlar. En yalın şekliyle, psikolojik danışma gruplarında bireyler farklı bir düşünce veya davranış tarzı oluşturmak amacıyla sorunları ve sıkıntıları ile ilgili paylaşımında bulunur, bu sayede yaşamlarını daha iyi yönetmeye ve dolayısı ile kendilerini daha iyi hissetmeye çalışırlar. Belirli amaçlar etrafında olduğundan, lider ve grup üyelerinin bu amaçlara ulaşmak için yeterli çabayı göstermesi esastır. Ancak her grubun, amaçlarına tam olarak ulaşacağını beklemek gerçekçi olmaz. Önemli olan, üyelerin, kendileri ve grup için oluşturdukları amaçlar konusunda belirli bir içgörüye sahip olmaları ve belirlenen amaçlara ulaşma yolunda iş birliği içinde çalışmalarınıdır.

Trotzer (1989), grupla psikolojik danışmayı, pek çok danışanın yaşamlarında tatmin olmadıkları alanlar ile yüzleşmek ve bir psikolojik danışman liderliğinde bu sorunlara çözüm yolları bulmak amacıyla bir araya geldiği kişiler arası bir iletişim ağı olarak tanımlamıştır. Ayrıca Trotzer, psikolojik danışma gruplarında iletişim, kabul, sıcaklık, saygı, güven ve anlayış gibi özelliklerin de bir arada bulunduğuna dikkat çekmiştir. Gerçekten de gruplar, bireyin duygusal ve davranışsal sıkıntılarını, yeterlik

ve sınırlılıklarını, ihtiyaç ve isteklerini fark etmesi ve sorunlarla baş etme becerileri kazanması için önemli bir araçtır. Grupla psikolojik danışma, bireyin kişisel ve sosyal olarak uyum sağlaması ve kendi potansiyelinin farkına varıp bunu en iyi şekilde kullanması için çeşitli olanaklar sağlar. Bunu yaparken de güvenli, kabul edici ve açık bir ortam yaratır. Grup yardımlarının en belirgin özelliklerinden biri yarattığı bu güvenli ve iyileştirici ortamdır. Üyeler bir süre sonra başkaları tarafından nasıl değerlendirileceğini düşünmeden, reddedilme korkusu yaşamadan paylaşımda bulunmaya, bu sayede kendileri gibi davranmaya ve diğerlerini tüm özellikleri ile kabul etmeye başlar. Tüm üyelerin kendilerini açması, iletişim kurmaya açık olması, mesajları alma ve verme konusunda istekli olması da bir süre sonra iyileştirici gruplarda gözlenen ve süreci geliştiren faktörlerdendir. Yani bir bakıma grup etkileşimi, tek başına üyeler için iyileştirici bir etki yaratır.

Grupların amaçlarından söz ederken, üyelerin hem kendileri hem de grubun kendisi için koydukları amaçlar ve beklentilerin önemini atlamamak gerekir. Grupta bulunan üyelerin farklı amaç, umut, beklenti ve istekleri olduğu, her üyenin kendisi için koyduğu amaçlarından sadece bazılarının o grupta yer bulabileceği ve her üyenin o grupta üye olmanın onun için ne ifade ettiğini anlayabilmesi için bazı sorumluluklar alması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle bu son nokta grup çalışmalarında oldukça önem taşır. Bir başka ifade ile amaçlara ulaşabilmek için her üye kendi sorumluluğunun farkına varmalı, değişimin ancak bu sorumluluk ile mümkün olabileceğini anlamalı, değişim için çaba harcamalı ve grubu ilerletmek için kendi payına düşeni gerçekleştirmeye çalışmalıdır. Aksi hâlde grup sürecinin ilerlemesi ve üyelerin amacına ulaşması çok güç olacaktır.

Kısaca psikolojik danışma grupları, üyeleri hem güçlü hem de zayıf yönleriyle içtenlikle kabul eden, lider ve üyeler arasında anlamlı bir ilişki oluşturan, üyelerin birbirine yardım etmesi için onları cesaretlendiren, iş birliğini teşvik eden, her üyeyi olabildiğince sürece katmak için destekleyen, problem çözme konusunda adım atması için yönlendiren, çatışmalar üstünde en etkili biçimde çalışmasını sağlayan, ilişkilerde yeni ve farklı yaşantılar deneyimlemeleri için olanaklar sağlayan, hem bireyin hem de grubun sürekli gelişiminin lider tarafından izlenmesi ve bunun etkili biçimde kullanılması için gerekli kaynakları yaratan uygulamalardır. Tüm bu eylemlerin çıkış noktası ise yardım aldıkları ve desteklendikleri sürece bireyin gelişmesi ve değişim için gerekli adımları atabilmesi konusunda *olumlu* bir bakış açısı ve inanca sahip olunmasıdır.

Psikolojik Danışma Gruplarının Temel Özellikleri

A. Gruplar, Kişiler Arası İlişki Yaklaşımı Odaklıdır

Psikolojik yardım gruplarının odak noktası, kişinin hem kendi farkındalığının, hem de başkaları ile ilgili olan farkındalığının artmasına, yaşamında gerçekleştirmek istediği değişiklikleri daha iyi anlamasına yardımcı olmak ve kişiye bu değişiklikleri yapabilmesinde destek olacak yeni beceriler ve kaynaklar kazandırmaktır. Yalom (1995) 'a göre gruplara katılan danışanların ortak özelliği, kendilerini yeterli derecede değerli bulmamaları ve yaşamlarında olumlu kişiler arası ilişkiler kurma ve devam ettirme konusunda güçlük çekmeleridir. Bunun nedenlerini açıklarken Yalom (1995), üyelerin işlevsel olmayan birtakım kişiler arası davranış ve düşünce kalıpları kullandıklarını vurgulamıştır. Buna göre, değişimin yaşanması için bu etkisiz ve katı kalıpların daha işlevsel olanlar ile değiştirilmesi gerekir. Grup, kişiye değerli olduğunu gösteren, ona sıkıntılarıyla baş etmesi için güç veren, dolayısı ile diğerleriyle etkili iletişim kurabilmesinde ve yeniden onlarla bağlantıya geçebilmesinde yardımcı olacak becerileri kazandıran bir ortam sunar. Elbette gruba gelen üyelerin daha kişisel sorunları bulunabilir. Ancak, pek çok kişisel sıkıntının çıkış noktası veya ulaştığı nokta, kişiler arası ilişkilerdeki bazı çarpıklıklardır. Bu nedenle grupla psikolojik danışmanın temelinde, bireyin kendine odak olarak belirlediği bu kişiler arası yaklaşım yatar.

B. Grup Bir Süreçtir

Gruplar yaşayan varlıklardır. Tüm gruplar gibi iyileştirici gruplar da zaman içinde değişir ve gelişir (Worchel ve Coutant, 2001). Bundan yola çıkılarak çeşitli kurumlar tarafından farklı isim ve sayıda da olsa belirli grup aşamaları belirlenmiş, her grubun bir başlangıcı, ortası ve bitişi olduğu üstünde ortak paydaya varılmıştır. Buna göre üyelerin ve liderin birbirlerini tanıdığı, kaygının yoğun olarak yaşandığı ve genellikle paylaşımların durağan olduğu *başlangıç* aşaması; çatışma, üstünlük mücadelesi ve başkaldırının görüldüğü *geçiş* aşaması; sonrasında ise grup uyumunun geliştiği ve etkili çalışmanın gerçekleştiği *üretim* aşaması, hemen her grupta gözlenir (Corey, 1984; Trotzer, 1989; Tuckman, 1965; Yalom 1995). Ancak bu aşamaların kesin sınırlarla birbirinden ayrılmasının oldukça güç olduğu ve her aşamanın tüm gruplar için aynı zaman sürecinde gerçekleşmeyebileceği de bilinmelidir. Örneğin, bir grupta birbirini tanıma aşaması ve güvenin sağlanması birkaç oturum ile sınırlı kalırken, diğer bir grupta bunun için çok daha uzun zamana ihtiyaç duyulabilir.

Bunun dışında zaman zaman aşamaların birbiriyle örtüştüğü ve tekrarlanan bir döngü şeklini aldığı görülür. Örneğin, problem çözmeye başlamış gruplarda zaman zaman güven konusunda yeniden sıkıntıların oluşması veya üyelerin daha önce

birbirleriyle yaşadığı çatışmaların benzerlerini başka bir aşamada tekrar yaşamaları mümkündür. Bu nedenle grup lideri için grup sürecine ve gelişimine hâkim olmak ve tüm bunları takip edebilmek, grubun hızını ne zaman değiştirmesi veya hangi noktada müdahale etmesi gerektiğini anlamasına yardımcı olacaktır. Ayrıca grubun gelişimi çoğu zaman sabit bir çizgi üstünde olmadığından, ilerlemenin yanında zaman zaman geriye dönüşler de yaşanacaktır. İyi işleyen gruplarda elbette ilerleme beklenir. Ancak, özellikle üyeler arasındaki güven, üyelerin bastırılmış duyguları ve bitmemiş işleri gibi nedenlerden dolayı gerileme görülebilir. Önemli olan liderin bunları etkili bir biçimde kullanması ve grubun amaçlarına ulaşabilmesi için üyelerin çaba göstermelerine yardımcı olmasıdır.

Grup aşamaları takip edilirken üyelerin çeşitli rolleri de göze çarpar. Her bireyin gruba kendi özelliklerini taşıması, dolayısıyla grup içinde değişik rollerin ortaya çıkması beklenir. Aslında bir bakıma grupta olan bitenler rol paylaşımlarını kapsar. Örneğin, çok nadir konuşan sessiz bir üye, sürekli dikkat çekmeye ve herkesin ilgi odağı olmaya çalışan bir başka üye, duygularını ifade edip kişisel paylaşımda bulunmak yerine yüzeysel olarak konuşup bilişsel seviyede gezinen bir diğer üyeyi aynı grupta görmek mümkündür. Üyeler bu rolleri fark edip her birini anlayabildiklerinde ise daha fazla farkındalık kazanıp gelişim için daha etkili bir sürece girmiş olurlar.

C. Grup Süreci Dinamiktir

Gruplar, belirli bir hız ve odağa sahip olduğundan dinamik bir yapıdadır. Dolayısı ile her grup, kendi hız ve odağına göre kendine yön çizer. Grup içindeki ilişkiler ve etkileşimler zaman zaman sabit ve değişmez gibi görünse de aslında sürekli olarak gelişir ve değişir. Grupların işlevsel olması için grup dinamiği oldukça önemli bir özelliktir, çünkü ortak amaçlar için birlikte çalışma ancak bu dinamik sayesinde gerçekleşir. Üyeler arasındaki etkileşimin ise çok farklı değişken tarafından etkilenmesi mümkündür. Douglas (1976), üyelere ait birtakım özelliklerin (kişilik özellikleri, sahip oldukları yetkinlikler ve güdüler gibi), grubun kendine özgü bazı özelliklerin (gruptaki normlar, kurallar, değerler, grubun büyüklüğü ve grup uyumu gibi), gerçek yaşamda yaşanan ilişkilerdeki belirli özelliklerin (diğer gruplarla ve toplumla olan ilişkinin kalitesi gibi), gruba getirilen sorunun yapısının, üyelerin görevler ve sorumluluklarının, aynı zamanda üyelerin kaygı ve stres seviyelerinin grup dinamiklerini etkilediğini belirtmiştir. Sonuç olarak, hem grup üyeleri hem de lider, grubun bu dinamik yapısının farkında olmalı, özellikle lider grup dinamiğini oluşturan ve etkileyen faktörleri bilerek yeri geldiğinde gerekli müdahaleleri yapabilmelidir.

D. Grupta Gelişim için Üyelerin Kendisini Açması Esastır

Psikolojik danışma gruplarında üyeler, birtakım kişisel paylaşımlarda bulunup duygu ve düşüncelerini ifade etme konusunda öncelikle lider, daha sonra da üyeler tarafından cesaretlendirilir ve desteklenir. Çünkü kendini açma ve paylaşımında bulunma, gruplarda iyileştirici sürecin temel unsurlarından biridir. Bir kişiye yardım edebilmenin şartlarından birisi o kişi hakkında bilgi toplamak, yani o kişiyi tanımaktır. Kişinin sorunlarını anlamak ve onlar üstünde çalışabilmek için bu sorunların açığa çıkması, bir başka deyişle açıkça anlatılması gerekir. İşlevsel ve etkin bir psikolojik danışma grubu, sıkıntıları ile ilgili açık ve somut bir şekilde konuşabilen, diğer üyelerle iletişim ve etkileşime girebilen, anlık duygu ve düşüncelerini ortaya koyabilen ve kişisel gelişime ve değişime açık olan bireylere ihtiyaç duyar. Bu da, bir grupta üyelerin nitelikli ve yeterli kişisel paylaşımında bulunmaları anlamına gelir.

Psikolojik danışma gruplarında kişisel konuların paylaşılması oldukça önem taşıdığından, genellikle süreçteki odak nokta üyeler tarafından belirlenir. Yapılan kişisel paylaşımlar ve verilen geribildirimlerin doğası gereği de zaman zaman yoğun duygusal yaşantıların olması beklenir. Liderin buradaki rolü ise süreci ve paylaşımları çabuklaştırıcı, kolaylaştırıcı ve destekleyici bir yol izlemektir. Yani bir bakıma lider, özellikle psikolojik danışma ve liderlik becerilerini kullanarak gruba yön verir, daha da önemlisi grubun rahatça açılabilmesi konusunda çeşitli müdahalelerde bulunur. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta, üyelerin kişisel özellikleri, hazır bulunuşlukları gibi etkenler yanında liderin kişisel özellikleri ve profesyonel yeterliklerinin de kendini açmada ve bir etkileşim ortamı yaratmada oldukça önem taşıdığıdır (MacKenzie, 1997; Yalom, 1985).

E. Değişim için Şimdi ve Burada Yaklaşımı Gereklidir

Psikolojik danışma gruplarının en önemli özelliklerinden biri de 'şimdi ve burada'nın yarattığı eşsiz etkidir. *Şimdi ve burada* kavramı, grupta o anda üye(ler)de ve grupta ne olduğu ve ne yaşandığını vurgulamak için kullanılmaktadır. Dolayısıyla odak, etkileşim ve eylemin grupta o anda olduğu şekliyle ele alınmasını gerektirir. Grup dinamiklerine ve anlık ilişkilere odaklanmanın, üyeler arasında içten bir duygusal bağ ve iletişimin yaratılmasına yardımcı olan önemli bir güç olduğu vurgulanmaktadır (Greenberg ve Mitchell, 1983; Yalom, 1995). Geçmişte yaşanan deneyimler elbette ki danışanların yaşamlarında önemli etkiler bıraktığından bunlar üstünde çalışmak zaman zaman önemlidir. Ancak, sürekli geçmiş yaşantılara odaklanmak iyileştirici olmadığı gibi, kısıtlı zaman ve olanaklar çerçevesinde tek tek her üyenin geçmiş yaşantılarını incelemek yeterince ekonomik ve pratik olmayacaktır.

Üyelerin kişiler arası ilişkileri o an nasıl algıladıkları ve sahip oldukları izlenimlerin üstünde çalışmak hem öğrenmenin gerçekleşebilmesi hem de iyileştirici kazanç sağlanabilmesi için gerekli gücü yaratmak adına oldukça önemlidir. Bunun yanında şimdi ve burada kalarak, üyeler anlık ilişkilere ve grupta olan bitene odaklanmak için çaba harcar, diğer üyelerle ilişkilerine yönelik anlık kararlar vererek sürekli bir dinamizm gösterir ve bu sayede daha çok sorumluluk alırlar. Kısaca grupla psikolojik danışmanın temel gücünün, bir bakıma 'şimdi ve burada'nın etkin şekilde kullanılmasına bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

Grupla Psikolojik Danışmanın Avantajları

1. Diğerlerinden Alınan Tepki ve Geribildirimlerin Olumlu Etkisi

Psikolojik danışma gruplarında birden fazla kişiden alınan tepkiler ve geribildirimler sayesinde üyeler kendi davranış ve tutumlarının farkına vararak yeni birçok davranış öğrenmektedir. Ayrıca üyelerin gruplarda birbirinden ve liderden destek alması, birbirine sorunlarla başa çıkma konusunda seçenekler sunması veya uygun bir şekilde kişiyi davranışları ve yaşadıkları ile ilgili yüzleştirmesi, üyelerin farkındalıklarını arttırmada, sıkıntıları ile başa çıkmayı, yeni davranış kalıpları geliştirmeyi ve insanlarla etkili iletişim kurmayı öğrenmelerini sağlamada oldukça yardımcı olan özelliklerdir.

Gruplardaki iletişimin özel olmasının nedenlerinden biri de geribildirim gücüdür. Gruptaki etkileşim sayesinde her üye kendi bakış açısı dışında diğerlerinin bakış açısı ve algılarını da görmeye başlar. İşte geribildirim, bu algıların paylaşılması ile gerçekleşir. Üyeler duygu, düşünce ve davranışları ile ilgili geribildirim aldıkça farkındalık kazanmaktadır. Bu farkındalık ise değişimin gerçekleşmesi adına sağlıklı kararlar alabilmeye oldukça yardımcı olan faktörler arasındadır. Bir grup oturumunda her grup üyesi belirli kural ve sınırlar içinde birbirini eleştirme ve yüzleştirme olanağına sahip olduğundan, farklı görüşler ortaya sunulur ve grup bu anlamda her üyeyi diğerleriyle daha açık bir etkileşim için güdüler. İyileştirici bir ortam yaratma ve üyelerin içgörü kazanıp değişim için adım atabilmelerinde, kişiler arası geribildirim verme ve alma çok önemli bir öğedir (Corey ve Corey, 1997). Örneğin, sürekli oturumlara geç gelen bir üyeye diğer üyelerin bu durumdan nasıl etkilendiklerini söylemeleri, daha önceleri oldukça sessiz olan bir üyenin son oturumlarda konuşmaya daha istekli hâle gelmesi üzerine diğer üyelerin bu gelişimi fark etmeleri, düşünce ve duygularını üyeye paylaşarak onu cesaretlendirmeleri, geribildirimlerin yararlı olabildiği durumlardandır.

2. Yeni Davranışları Öğrenme ve Deneme Olanığı Sunması

Gruplar aynı zamanda yeni işlevsel davranışların denenmesi için eşsiz olanaklar sağlayarak etkin bir öğrenme ortamı oluşturur (Shulman, 1986). Grup, üye için rahat ve güvenilir olduğunda, daha önce güvensizlik, kabul görememe, dışlanma ve yargılanma kaygısı gibi nedenlerden dolayı sergilemekten kaçındıkları davranışları öğrenmek ve denemek için oldukça etkili bir ortamdır. Çeşitli kişilik özelliklerine sahip insanların bir araya geldiği gruplar, gerçek sosyal dünyayı yansıtan ve normal sosyal yaşamın aynası gibi işleyen bir gerçekliktir. Yalom (1995), bunun için 'sosyal mikro kozmos' (social microcosm) kavramını kullanmış, iyileştirici duygusal yaşantının başkaları ile ilişki kurarken yaşanan gerginliğin güvenli ve dürüst bir ortamda ortaya çıkması sonucunda mümkün olabileceğini vurgulamıştır. Küçük sosyal bir evren olarak da adlandırabileceğimiz gruplar, sunduğu bu güvenli ortamda açığa çıkan ve işlevsel olmayan bazı davranış kalıplarının da gözlenip denenmesi sayesinde kişiler arası öğrenme için etkili bir alan yaratır.

Grupların sosyal gerçekliğe oldukça benzemesinin bir başka nedeni de bir süre sonra grup üyelerinin çatışma ve çarpıtmalarının açığa çıkması ve aynı zamanda hemen herkesin birbiriyle, dışarıdaki insanlarla kurduğu etkileşimle aynı türde bir etkilere girmesidir. Yani üyeler, dışarıda yaşadıkları kişiler arası dünyanın bir benzerini grup içinde yaratırlar. Bu sayede tüm kabul görme ve üstünlük kurma istekleri, çarpıtılmış düşünceler, değerlerle ilgili ön yargılar dışarı vurulur. Gruplar her üyenin belirli bir zaman sonra üstünlük kurma, lider olma ile ilgili bastırılmış duygu ve düşüncelerini açığa çıkarma potansiyeline sahiptir. Bu durumun en güzel uygulamalarından biri de artık üyelerin sadece geçmişleriyle, eskiden yaşadıklarıyla veya dışarıdaki insanlarla ilgili deneyimleri ile ilgili konuşma gereği duymamaya başlaması ve 'şimdi ve buradan'ın git gide önem kazanmasıdır. Şimdi ve burada odak noktası olarak alındığında, her grup üyesinin kendi sosyal gerçekliğinin yaratılması da kolaylaşır. Çünkü şimdi ve burada, kendini açmayı, geribildirim, duygusal boşalımı, sosyal öğrenmeyi ve desteği geliştiren bir güçtür. Üyeler bu sayede, birbirleri arasındaki iletişimi kullanarak pek çok yeni davranış ve beceriyi öğrenme şansı yakalar. Burada liderin görevi ve liderlik becerileri de oldukça önemlidir. Ancak gerekli yeterliklere ve deneyime sahip bir lider sosyal gerçekliğin en iyi şekilde kullanılmasına katkı sağlayabilir.

3. Yalnız Olunmadığı Duygusunu Vermesi

Gruba yeni başlayan bireylerin benlik saygısının oldukça düşük olmasının nedenlerinden biri, yaşadıkları sıkıntıların sadece kendilerinde olduğunu düşünmeleri ve bu nedenle kendilerini soyutlanmış hissetmeleridir. Grupla psikolojik danışmanın en büyük avantajlarından biri, üyelere yalnız olmadıkları hissini yaşatmasıdır. Bir baş-

ilerlemenin yaşanamama olasılığı birey merkezli grupların sınırlılıkları arasındadır (Gladding, 2008).

b. Varoluşçu Kuram

Öncülüğünü Viktor Frankl, Rollo May, James Bugental ve Irvin Yalom'un yaptığı Varoluşçu Kuram, yapılandırılmış bir tedavi sisteminden ziyade insanların, yaşamlarındaki kaygılar ve belirsizlikler ile yüzleşmelerine, anlamlı ve sorumlu seçimler yapmalarına ve yaşamlarında yeni anlamlar oluşturmalarına olanak sağlamayı hedefleyen bir felsefedir (Seligman, 2006). Bu temel felsefe, kendisini grup ortamında da gösterir. Varoluşçu grup yaklaşımı, gerçek dünyanın küçük bir kesiti gibidir. Varoluşçu gruplarda üyeler çeşitli amaçlarla bir yolculuğa çıkar. Oluşan iyileştirici süreç, üyelerin kendilerine ve iç dünyalarına odaklanmaları konusunda onları cesaretlendirir, en derin insani kaygılarını bulmaları konusunda onlara destek olur. Ancak üyelerin kendi iç dünyalarına yaptıkları bu yolculuklar liderin yönlendirmesi ile değil, bireylerin kendi farkındalıklarını kazanmaları ile gerçekleşir. Üyeler içten bir şekilde kendilerini açmaları sonucunda grupta yakın ilişkiler kurmayı başarır (Corey, 2008).

Grupta, her bir üyenin sağlıklı seçimler yapabilme konusunda sorumluluklarının farkına varabilmesi oldukça önemlidir. En temel amaç ise kişisel farkındalığı geliştirmektir. Grupta bu amaçla, "Ben kimim, nereye gidiyorum?" sorularına yanıt aranır. Ayrıca kişisel sorumluluğun farkına varmak, farkındalık kazanıp sorumluluk alarak kaygı ile baş etmek ve kaygıyla baş ederek yaşamın anlamını aramak diğer amaçlar arasındadır (Gladding, 2008). Varoluşçu gruplarda ele alınan en temel kavramlar farkındalık, sorumluluk, varoluşsal kaygı, ölüm ve varoluşun farkına varma, anlam arayışı, yalnızlık ve bağlılıktır (Corey, 2008).

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

Varoluşçu yaklaşımı izleyen bir grubu yönetmek yoğun ve kişisel bir deneyimdir (Gladding, 2008). Bu gruplarda iyileştirici ilişki psikolojik danışma sürecinin odağıdır ve lider tüm grup üyeleri ile yakın ilişkiler kurarak anlamlı değişim sağlamaya çalışır (Corey, 2008). Grup liderinin temel görevi, üyelerin birbirleri ile anlamlı ilişkiler kurmalarına yardımcı olmak ve temel varoluşsal kaygılarını ele alabilecekleri uygun ortamlar yaratmaktır. Lider aynı zamanda üyelerin özgürlüklerini engelleyici faktörleri görmeleri, seçimlerini nasıl çeşitlendirebilecekleri ve seçimleri konusunda sorumluluk almaları noktasında üyeleri teşvik ederek yaşamlarını inceleme konusunda onlara bir çeşit meydan okur (Corey, 2008). Bunları yaparken de lider, etkin ve yansıtıcıdır. Bunun dışında lider sürekli olarak düşünmek, risk almak, üyelerin sıkıntılarının farkında olmak ve bunlara duyarlılık göstermek durumundadır. Uzman

rolüne bürünmeden yaşamındaki anlam arayışları hakkında kendini açar, üyeleri yaptıkları ve söyledikleri arasındaki tutarsızlıklar hakkında yüzleştirir, kendisini bir model olarak kullanır (Gladding, 2008).

Teknikler

Bu yaklaşımda grup lideri farklı yaklaşımlardan farklı teknikleri bir araya getirerek kullanabildiğinden, doğru teknik diye bir şeyden bahsetmek doğru olmaz (Corey, 2008). Ancak varoluşçu gruplardaki en temel odak, danışanın şimdi ve burada yaşadıklarıdır. Örneğin, grup lideri, *farkındalığı* arttırmak için grup üyelerine “Kim olduğun konusunda farkındalığın ne kadar yüksek?”, “Neler yaşıyorsun ve yaşadıklarına ne gibi anlamlar yüklüyorsun?” gibi sorular sorar. *Sorumluluk* kazandırmak için grup üyelerini özgürlükten kaçamayacakları ve kendi varoluşlarından sorumlu oldukları konusunda sürekli olarak yüzleştirir. Grup üyeleri kendilerini çaresiz veya kurban olarak tanımlama, suçu çevresindekilere atma gibi eğilimler gösterdiğinde, grup liderinin görevi üyeleri yüzleştirmek ve sorumluluk almalarını sağlamaktır. Aynı zamanda lider, *varoluşsal kaygılarını* fark etmeleri ve bunları araştırmaları konusunda üyeleri destekler, üyeler bu kaygıları kabul ettiklerinde ise plan yapmaları konusunda onlara yardımcı olur. Bunun yanında *ölüm ve varoluşun* farkına varmak için grup lideri üyelere “Yaşam kaliteniz hakkında ne düşünüyorsunuz?”, “Eğer öleceğinizi bilseniz yaşamınız hakkında ne hissederdiniz” gibi sorular sorar. *Yaşamın anlamını* sorgulamak için ise “Yaşamınızın gidişatından memnun musunuz?, Eğer değilseniz bunun için ne yapıyorsunuz?”, “Yaşamınızda sizi en çok tatmin eden şeyler neler?” gibi sorular sorarak, grubun desteği ile üyelerin yeni içsel anlamlar bulmalarına yardımcı olur (Corey, 2008).

Genel Değerlendirme

Varoluşçu gruplarda yaşama dair temel konular ele alındığından, bu gruplara katılan üyelerin geçmiş yaşantıların, inançların peşini bırakarak kendilerine yeni odaklar belirlemesi grupların en çarpıcı özelliklerindedir. Ayrıca Varoluşçu gruplar farklı kültürel altyapıya sahip danışanlarla çalışmak için oldukça uygundur. Ancak daha çok sözel, etkili iletişim kurabilen ve yüzleşmekten kaçınmayan üyeler için uygun; öte yandan sorunlarına acil çözüm bekleyen danışanlar için çok uygun olmayan bir grup yaklaşımı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bu yaklaşımı uygulayabilmek için liderin olgun ve deneyimli olması gerekir (Gladding, 2008).

c. Gestalt Kuramı

Frederick Perls'ün kurucusu olduğu Gestalt kuramı, Varoluşçu ve Birey Merkezli kuramların temel kavramlarını barındıran, iyileştirici uyumun önemine vurgu yapan,

fenomolojik bakış açısına sahip, yaşantısal, insancıl ve iyimser bir yaklaşımdır (Seligman, 2006). Gestalt gruplarının en temel özelliği yaşantısal bir doğaya sahip olması ve üyelere sorumluluk almayı öğretmesidir. Bu bağlamda, süreç boyunca kişiler arası etkileşim ve farkındalık aracılığı ile öğrenmeye vurgu yapılmaktadır. Bu gruplar farklı formatlarla yürütülebilir. Örneğin, grup lideri tek bir üye ile grubun içinde birebir çalışmayı; tüm grup üyeleriyle şimdi ve burada odaklı daha yoğun ve etkileşime dönük bir çalışma gerçekleştirmeyi; ya da her iki yaklaşımı kullanarak etkileşimi ve birebir uygulamayı dengelemeyi seçebilir. Ancak genellikle Gestalt gruplarında üye ile birebir çalışma söz konusudur (Vander Kolk, 1985; Gladding, 2008). Bu gruplar bütünlük, farkındalık, şekil/zemin ilişkisi ve zıtlıklar ilkelerine dayanmakta ele alınan temel kavramlar içinde bulunan zaman, farkındalık, bitirilmemiş işler, temas ve temas engelleri, enerji ve enerji engelleri olarak ortaya çıkmaktadır (Corey, 2008; Gladding, 2008).

Grup Süreci Gelişim Evreleri

Gestalt gruplarında üye ile birebir çalışma esas alındığından, lider, gündemi üzerinde çalışmak isteyen üye olup olmadığını sorarak gönüllü olan üye ile grup ortamında bireysel psikolojik danışma sürecini başlatır (Gladding, 2008; Vander Kolk, 1985). Kendi gündemi üzerinde çalışmak isteyen üye, grubun ortasına gelerek yüzü lidere dönük bir şekilde “sıcak sandalye”ye oturur. Bu sırada grup lideri diğer üyeleri de birbiriyle etkileşime sokabilir. Genelde grup etkileşimi, kendi gündemi üzerinde çalışan üyenin liderin yönergesi ile diğer üyelerden geri bildirim almak amacıyla etkileşime geçmesiyle başlar. Her bir üyeye bireysel çalışma yapmak için 30 ile 60 dakika arasında süre verilir. Süreçte grup lideri, etkileşimi sağlamak için grup üyelerinden merkezdeki üyeye geribildirim vermesini ister. Örneğin, kayıp yaşamış ve insanlardan uzaklaşmış bir üyenin grup ortamında bu bitmemiş işini çalıştıktan sonra grup üyeleri göz teması kurmasını isteyebilir. Burada amaç, üyenin yasını yaşadıkdan sonra diğerleri ile yeniden ilişki kurmasını sağlamaktır. Çalışmanın sona ermesi, üyenin gruba getirdiği gündemi ile ilgili yeterli araştırmayı yapması ve gerekli farkındalığı kazanması ile gerçekleşir.

Grubun gelişimini 3 evrede incelemek mümkündür (Corey, 2008). İlk evre başlangıç evresine benzer. Bu evrenin temel özellikleri *kimlik kazanımı* ve *bağlılıktır*. Grup lideri her bir üyeye gruptaki kimlikleri ile ilgili sorular sorar, bu kimlikleri keşfetmesine yardımcı olur. Güven oluşumu sağlamak ve grup üyeleri arasındaki iletişimi geliştirmek grup liderinin temel görevleridir. İkinci evre geçiş evresinin özelliklerini taşır. Bu evrenin temel özellikleri *etki* ve *karşıt bağımlılıktır*. Grup lideri bu amaçla grup üyeleri arasında yardımlaşmayı sağlar. Bu evrede grupta oluşan normları sorgulatmak ve üyeleri bu normlarla ilgili düşünceleri hakkında konuşurmak liderin

görevleri arasındadır. Son evrede ise *içtenlik ve karşılıklı bağlılık* hâkimdir. Gerçek etkileşim bu evrede başlar ve daha derin paylaşımlar yapılır. Lider, deneyimli bir birey rolündedir, otorite figürü olarak görülmez. Grup lideri, varsa bitmemiş işlerin fark edilmesine yardımcı olur.

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

Perls, Hefferline ve Goodman (1996, s.61), Gestalt uygulayıcısını, başka türlü meydana gelmeyecek bir tepkiyi çabucak sonuca vardırmaya yarayacak katkı maddesi olan bir katalizöre benzetmektedir. Bir başka deyişle, Gestalt kuramında psikolojik danışmanın rolü süreci başlatmaktır. Grup liderinin temel rolleri de bu bağlamda üyeleri gözlemlmek, dinlemek, geri bildirim vermek ve farkındalık kazandırmak için onlara rehberlik etmektir. Grup lideri her bir üyenin değişim için yeterli potansiyele sahip olduğuna inanır (Vander Kolk, 1985). Grupta etkin bir role sahiptir; ancak grupta üyeler tarafından oluşturulan ortama göre temayı belirler. Üyeleri, mümkün olduğunca anı dolu dolu yaşamaları, kendileriyle temasa geçmeleri ve bitmemiş işleri ile yüzleşmeleri konusunda cesaretlendirir (Berg ve ark., 2006). Lider, sorun hakkında konuşmak yerine deneyimlemeyi ön planda tutarak farkındalık ve temasa odaklanır. Liderin Gestalt gruplarında kullandığı farklı müdahale yöntemleri, üyelerin kişiler arası ve içsel çatışmalarını deneyimlemeleri için güvenli bir ortam yaratmaya yardımcı olan yöntemlerdir (Corey, 2008). Bunun yanında lider üyelerin ne yapması gerektiğini söylemekten ve onların davranışlarını yorumlamaktan kaçınır ve dolayısıyla yönlendirici tutumu sadece bir teknik önerdiği zaman kullanır (Vander Kolk, 1985). Ayrıca grup içinde eşitliğe vurgu yapmak, sık sık kendini açmak, neden sorusu sormak yerine ‘nasıl’ ve ‘ne’ sorularını kullanmak lider için önemlidir.

Teknikler

Gestalt gruplarında oldukça zengin müdahale yöntemleri kullanılır. Bireyle psikolojik danışma sürecinde kullanılan tüm teknikleri grup uygulamasında da kullanmak mümkündür (Berg ve ark., 2006). Gestalt kuramı çatışmalar, duygular ve problemler hakkında konuşmaktan ziyade bunlara yönelik doğrudan yaşantıları ve eylemleri cesaretlendirmeye vurgu yaptığından, grup sürecinde *denemeler* sıklıkla kullanılır. Ancak bunların uygun zamanda ve destek olma ile risk arasında bir denge nin olduğu ortamlarda uygulanması gerekmektedir. Yaşantı, grup üyesinde ve üyeler arasında o anda oluşan, sonucunun bilinmediği bir deneyimdir. Gruptaki iyileştirici ilişkiden doğar ve üyelerin farkındalıklarını arttırmaları ve yeni davranışlar deneyebilmeleri için onlara güvenli bir ortam sağlar. Gestalt gruplarında *kullanılan dil* oldukça önemlidir. Örneğin, “Bu gruba gelmek korkutucu.” yerine “Gruba gelmekten korkuyorum.” gibi ifadeleri kullanma becerisi, grup ortamında üyelere kazandırılır.

Ancak üyelerin kullandıkları dile yönelik olarak müdahalelerde, grubun hangi evrede olduğuna dikkat etmek önemlidir. Özellikle erken evrelerde yapılan bu tür müdahaleler, grup üyelerinin grubun güvenli bir yer olmadığına dair bir duyguya kapılmalarına neden olabilir. Gestalt gruplarında *sözel olmayan dil* de önemle üzerinde durulan bir konudur (Corey, 2008). Bu yaklaşımda bedenin yalan söylemediği ve dürüst bir şekilde kendini ifade ettiği düşüncesi hâkim olduğundan lider, grup sürecinde üyelerin beden diline odaklanır (Vander Kolk, 1985). Gestalt kuramına göre üyeler reddettikleri duygularının farkında olmak için bedenlerini dinlemelidir. Aynı zamanda mimikler, yüz ifadesi, duruş, ses tonu gibi beden özellikleri lidere de önemli bilgiler sunar (Vander Kolk, 1985). Dil egzersizleri, rüya çalışmaları, tur atma gibi yaşantılar üyelerin birbirleri ve kendileri ile etkileşime girmeleri açısından onlara yardımcı olur ve sorumluluk almalarına olanak sağlar. Ayrıca bir üyenin bitmemiş işi üstünde çalışılırken diğer grup üyeleri de dolaylı bir şekilde şimdi ve burada yer alarak yardım almış, böylelikle kendi bitmemiş işleri ile çalışmaya başlamış olurlar (Berg ve ark., 2006). Gestalt grup lideri, yorumlama yapmaktan kaçınır çünkü bu beceriyi tehlikeli ve uygunsuz bulur. Bunun nedeni ise üyeyi en iyi tanıyan kişinin kendisi olduğu, eğer grupta lider ve diğerleri üyenin davranışını yorumlarsa üyenin gruba bağımlı hâle geleceği düşüncesidir. Bunların dışında hayal yaklaşımları, tur atma, provalar, rüya çalışmaları, boş sandalye, bastırılan/basılmalı yan diyalogları, fantezi uygulamaları ve abartma yaşantıları da grupta kullanılan diğer tekniklerdir (Corey, 2008; Gladding, 2008).

Genel Değerlendirme

Gestalt grupları çok fazla yapılandırmayı tercih etmeyen, üyelere tanı koymak ve grupta ne olacağını sürekli planlamak istemeyen, insancıl ve varoluşçu yaklaşıma sahip olan uzmanlar için son derece uygun bir yaklaşımdır (Vander Kolk, 1985). Bireylerin duygusal yönüne ağırlık vermesi, bütüncül yaklaşımı, çok farklı teknikleri içinde barındırması, farklı sorunlarla çalışmaya elverişli olması, bu konuda uzmanlaşmak isteyen kişiler için çeşitli eğitim kurumlarının bulunması, Gestalt gruplarının güçlü yönleridir (Gladding, 2008). Gestalt yaklaşımının bireyin bilişsel yönünü arka planda tutması, daha çok üye ile lider arasındaki etkileşime yoğunlaşması ve grubun kendisine tam olarak destek olamaması, tekniklerin yanlış kullanılma potansiyeli olması (Vander Kolk, 1985) ve bilimsel araştırma çalışmaları için elverişli olmaması ise Gestalt gruplarının sınırlılıkları arasındadır (Gladding, 2008).

3. Eylem Kuramları

a. Davranışçı Kuram

Davranışçı kuram, özellikle 1970’li yıllarda Psikanalitik kuramın temel ilkelerine karşıt bir tutum sergileyerek, psikolojik danışma sürecinde odağı geçmişten ziyade şimdiye, bilinçaltından ziyade gözlemlenen davranışa çeken, net amaçları olan ve çabuk değişimin hedeflendiği kısa süreli bir yaklaşımdır (Seligman, 2006). Grup çalışmalarında davranışsal yaklaşımların çıkış noktası, birçok bireyin psikolojik danışma sürecine katılma nedenlerinin onları mutsuz eden birtakım *davranışlara* sahip olmaları varsayımıdır (Gazda ve ark., 2001). Davranışçı gruplarda amaç, grup üyelerine değişim gereken davranışlarını ve bunları nasıl gerçekleştirebileceklerini fark ettirmek, öğrendikleri davranışları günlük yaşantılarına aktarmalarına yardımcı olmak ve problemlerini çözme konusunda daha davranış odaklı olmayı öğretmektir (Gladding, 2008).

Grup Sürecinin Gelişim Evreleri

Gladding (2008), Davranışçı grupları 7 evrede ele almaktadır. İlk evre grubun amacı, üye seçimi, oturum süresi ve sıklığı gibi konuların ele alındığı *grubu oluşturma* evresidir. Daha sonraki evrede *ön görüşme* yapılır. Bunu, grup sürecinin başlaması ile grup üyelerinin paylaşımını arttırmanın amaçlandığı *beklentilerin paylaşılması* evresi izler. Eylem evresinin başlangıcı olarak kabul edilen bir sonraki evrede ise her bir üye için *soruna davranışsal bakış açısı belirleme* üzerinde durulur ve üyelere Başlatan-Tepki-Sonuç modeli öğretilir. Bundan sonraki evre üyelerin değişim için *model oluşturduğu* ve uyguladığı evredir. Bu evrede grup üyeleri ne yapmaları gerektiği konusunda daha nettir, çünkü değiştirmek istedikleri davranış(lar) belirli hâle gelmiştir. Bu noktada pekiştirme, sönme, model alma, davranışsal prova ve bilişsel yeniden yapılandırma gibi çeşitli teknikler uygulanır. Daha sonraki evre, grup üyelerinin grup ortamında öğrendikleri davranışları gerçek yaşam ortamlarında denedikleri, *grupta öğrenilenlerin doğal ortama taşınması* evresidir. Grubun son evresi ise *davranış değişikliğinin sürdürülmesinin* amaçlandığı evredir.

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

Grup lideri Davranışçı yaklaşımla yürütülen gruplarda, uygun müdahale yöntemleri kullanarak üyelerin amaçlarına ulaşmaları konusunda onlarla çalışan ve işlevsel olmayan davranışı belirleyen sistematik bir planlayıcı rolündedir (Vander Kolk, 1985). Bu bağlamda grup üyelerini gözlemlemek, üyelere grup sürecini öğretmek, üyelerin gruptaki gelişimlerini değerlendirmek, grupta kullanılabilecek uygun tekniklere karar vermek ve grup üyelerini amaçladıkları değişim için desteklemek grup liderinin temel görevleri arasındadır (Corey, 2004).

Teknikler

Pekiştirme, söndürme, model olma, davranış değiştirme ve kendini kontrol, sistematik duyarsızlaştırma ve sosyal beceri eğitimleri grupta kullanılan başlıca tekniklerdir (Gladding, 2008; Vander Kolk, 1985). *Pekiştirme*, Davranışçı gruplarda kullanılan en temel tekniklerden biridir. Grup üyeleri birbirlerini belirli davranışlarını değiştirmeleri için geribildirim vererek pekiştirirler. Bu grupların amaçlarından biri de üyelere, birbirlerine olumlu pekiştireç vermeyi öğretmektir. *Söndürme*, yine grup ortamında sıklıkla kullanılan, arzu edilmeyen davranışı söndürmeyi, yani davranışın sıklığının azalmasını veya ortadan kalkmasını sağlamayı amaçlayan bir tekniktir. Grup ortamında özellikle bir grup üyesi, grubun amaçları veya o anki temayla ilgili olmayan konular hakkında konuşuyorsa söndürme bu noktada uygun bir tekniktir. Bunların dışında lider, uygun davranışları sergileyerek grup üyeleri için *model olur* ve bir öğrenme ortamı yaratır. Liderin yanı sıra grup üyeleri de birbirlerine, örneğin, uygun kendini açma davranışı sergileyerek model olabilirler (Gladding, 2008).

Genel Değerlendirme

Davranışçı yaklaşımla yürütülen grupların bilimsel araştırmaya elverişli olması, kısa süreli ve şimdi ve burada odaklı olması, farklı üye ihtiyaçları için uygulanabilmesi, bireye grup bitince de kendini kontrol edebileceğini göstermesi ve farklı kuramsal yaklaşımlarla birleştirilerek kullanılabilmesi, Davranışçı grupların güçlü yönleridir (Gladding, 2008). Davranışçı grupların bir diğer güçlü yönü ise üyeyi istediği davranışı gerçekleştirme konusunda destekleyen, ona seçenekler sunabilen birçok kişinin olmasıdır. Ayrıca grupların özellikle girişken davranış ve sosyal davranış denemek için uygun ortam sağlayan bir yönü vardır (Vander Kolk, 1985). Ancak üyelerin grubun desteğine bağımlı hâle gelebilmesi, geçmişe ve bilinçaltına odaklanmaması ve sadece davranış odaklı olması Davranışçı grupların sınırlılıkları arasında yer almaktadır (Gladding, 2008). Ayrıca grup üyeleri ve lider arasındaki ilişkinin zayıf kalması da diğer bir sınırlılıktır.

b. Bilişsel Davranışçı Kuramlar

Bilişsel-davranışçı kuramlar Davranışçı kuram ve Bilişsel kuramın birleşmesi ile ortaya çıkan, davranıştan daha çok bilişlere odaklanan ancak her iki yaklaşımın da tekniklerini bütünleştiren, yapılandırılmış, yönlendirici ve zaman sınırlı yaklaşımlardır (Seligman, 2006). Bilişsel ve davranışsal beceri eğitimini daha çok birey temelli olarak grup ortamında verme şeklinde yürütülen gruplar son yıllarda yerini grubun öğelerini de göz önünde bulunduran daha kapsamlı grup uygulamalarına bırakmıştır (Yalom ve Leszcz, 2005). Bilişsel-davranışçı gruplar özellikle uzun süreli psikolojik danışma sürecine girmek için yeterli olanağı ya da zamanı olmayan bireyler için

uygundur. Bu gruplardaki temel varsayım, bireylerin değişebileceğine olan inançtır. Gruplarda üyelerin kişisel değişimleri için çaba harcaması, aynı zamanda diğer üyeleri değişimlerini tamamlayabilmeleri için desteklemesi beklenir (Gazda ve ark., 2001).

Bilişsel davranışçı grupların dört temel özelliği vardır: 1) iyi planlanmış bir mantıksal çerçeveye sahip olma, 2) üyelerin günlük yaşamlarında daha etkin olduklarını hissetmelerine yardımcı olacak beceri eğitimleri sunma, 3) grupta öğrenilen becerilerin grup süreci dışında da kullanılmasına odaklanma ve 4) grup üyelerini kendi çabalarıyla gelişim gösterecekleri konusunda cesaretlendirme (Scott ve Stradling, 1998). Bu bölümde Bilişsel davranışçı kuramlardan *Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi* daha detaylı olarak ele alınmıştır.

Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi

Albert Ellis'in kurucusu olduğu Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi (ADDT), bireylerin yaşamlarındaki temel sıkıntının bilişlerinden kaynaklandığını varsayan, ancak düşüncelerin, duyguların ve davranışların birbiriyle ilişkili olduğunu ifade eden, didaktik ve beceri odaklı, yapılandırılmış bir yaklaşımdır (Seligman, 2006). ADDT grupları genellikle psikoeğitimsel olarak kavramsallaştırılır ve bu özelliği nedeniyle diğer grup türlerine oranla üye sayısı çoğunlukla daha fazladır (Vander Kolk, 1985). Grup üyeleri ADDT gruplarında yeni bir yaşam tarzı öğrenir, birbirleriyle düşüncelerini paylaşır ve birbirlerini uygun düşünce kalıpları kullanma ve işlevsel davranışları denemeleri yönünde cesaretlendirir (Gladding, 2008). Bu gruplarda geçmiş yaşantılara odaklanmak yerine şimdi ve burada temel alınır. ADDT gruplarındaki temel varsayım, yetişkinlerin çocuklukta öğrendikleri akılcı olmayan düşünce, inanç ve tabuları kullanmaya devam ettikleri ve gerçek değişim için bu kalıplara müdahale edilmesi gerektiği yönündedir. Bireylerin kendilerine zarar verici düşünce yapılarına sahip olduğu gibi kendilerine yardım edici şekilde düşünme potansiyeline de sahip olduklarına inanılır (Vander Kolk, 1985). ADDT gruplarında ele alınan temel kavramlar ise *A-B-C modeli* ve *akılcı olmayan düşünceler*'dir (Corey, 2008).

Grup Sürecinin Gelişim Evleri

ADDT gruplarında grup lideri ilk olarak kuram hakkında grup üyelerine bilgi verir. Bu evrede önemli olan, grup üyelerini ADDT'nin dayandığı temel ilkelerin geçerli ve uygulanabilir olduğuna inandırmak olduğundan, grup lideri ilk oturumun en az yarısını buna ayırır (Gladding, 2008). Daha sonra bir grup üyesi yaşadığı sorunu anlatır ve bu sorun A-B-C modeliyle analiz edilir. Bu süreçte grup üyeleri ve lider üye-ye şimdiki zamanda ya da gelecek zaman odaklı geribildirim verir. Lider grup süreci boyunca bilişsel, hayali ya da davranışsal müdahaleler kullanılır (Corey, 2008).

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

ADDT daha çok lider odaklı bir grup yaklaşımıdır ve temel amaç, üyelerin daha akılcı düşünmeyi öğrenmelerini sağlamaktır (Gladding, 2008). Bu nedenle lider bir eğitimci konumunda ve yönlendiricidir. Daha çok düşüncelere ve bu düşüncelerin duygular üzerindeki etkisine odaklanır. Lider, anlayışlı, destekleyici ve cesaretlendirici tutumlarla grup üyelerinin gerçekçi olmayan ve kendine zarar verici düşünceleriyle yüzleşmesine yardımcı olur (Vander Kolk, 1985). Üyelerin genellikle “meli-malı” ifadeleri içeren düşünceleri ele alınarak bunların daha işlevsel hâle getirilmesine yardımcı olunur. Ancak liderin kabul edici bir tavrı olsa da, sıcak bir ilişkinin değişim için gerekli bir öge olduğu düşünülmez (Berg ve ark., 2006).

Teknikler

ADDT gruplarında öncelikle grup sürecinde ve özellikle başlangıç aşamasında ADDT’in işe yararlılığı anlatılır, yaklaşım ve teknikleri öğretilir. Bunun dışında mantıkdışı inançlarla tartışma ve bilişsel ev ödevleri grup sürecinde kullanılan bilişsel tekniklerdir. *Bilişsel ev ödevleri*, grup üyelerinin A-B-C modelini sahip oldukları problemlere günlük yaşamlarında uygulamalarını içerir. Grup üyeleri hafta boyunca düşünce tarzlarını kayıt altına alır, düşüncelerinin problemleri üzerindeki etkisini düşünmeye çalışırlar. Kullanılan duygusal teknikler ise akılcı-duygusal hayal kurma, mizah kullanımı, utanca müdahale alıştırmaları ve rol oynamadır. *Akılcı-duygusal hayal kurma* grup üyelerinden başlarına gelebilecek en kötü olayı düşünmelerinin istediği, daha sonra ise üyelere bu ortamlarda nasıl sağlıklı duygular geliştirebileceklerinin öğretildiği bir tekniktir. Grupta uygulanan davranışçı teknikler ise ev ödevleri, pekiştirme, ceza ve beceri eğitimidir (Corey, 2008). *Ev ödevleri* özellikle yeni beceriler öğrenilirken grup üyelerine deneme olanakları sunduğu için oldukça önemli olarak görülür. Bu nedenle grup üyeleri kişisel gelişim için grup dışında da uygulamalar yapmaları konusunda cesaretlendirilir.

Genel Değerlendirme

A-B-C modelini uygulamak ve akılcı olmayan düşünceler üstünde çalışmalar yapmak grup ortamlarında bireyle psikolojik danışmaya göre daha etkilidir. Bunun nedeni ise birçok kişinin kendi zarar verici düşüncelerini grup ortamında daha iyi görme olanağı bulmasıdır. Aynı zamanda başkalarının benzer işlevsel olmayan düşüncelerini görmek de, üyelerin kendi düşünce kalıplarını inceleme ve sorgulamalarına olanak sağlar. Bunun dışında ADDT gruplarının formatı, ödevler açısından da oldukça etkilidir çünkü birçok kişinin üyeyi ödevi konusunda güdülemesi, ödevin yapılma ihtimalini arttıran bir etkidir. Genel olarak eylem odaklı müdahaleleri grup ortamında uygulamak oldukça etkili olmaktadır. Bunun nedeni de birden fazla kişi tarafından gözlenme, geri bildirim alma ve görüşleri öğrenme fırsatının olmasıdır.

(Vander Kolk, 1985). Ayrıca bu müdahalelerin anlaşılması ve uygulanması kolay, farklı danışanlarla uygulanmaya da elverişlidir. Eylem odaklı grupların etkinliği, yapılan araştırmalarla da desteklenen bir yaklaşımdır. Öte yandan daha çok grup içinde üye ile birebir çalışılıyor olması, grup odaklı olmaması, yüzleştirici ve yönlendirici bir yönünün olması ise ADDT gruplarının sınırlılıklarıdır (Gladding, 2008). Ayrıca düşüncelere duygulardan daha fazla önem verilmesi nedeniyle duygusal paylaşımlar sınırlı seviyede kalabilmektedir.

c. Gerçeklik Kuramı

William Glasser'in kurucusu olduğu, Bilişsel-davranışçı kuram ve müdahaleleri temeline dayanan Gerçeklik kuramı şimdiye odaklanan, daha etkin bir yaşam sürmeleri için bireylerin düşüncelerini ve davranışlarını değiştirmelerine yardımcı olmayı hedefleyen, etkin, yönlendirici ve yapılandırılmış bir doğaya sahip bir yaklaşımdır (Corey, 2008; Seligman, 2006). Bu yaklaşıma göre, grup süreci de akılcı bir süreçtir. Grup üyelerinin davranışları geçmişe değil, şimdiye odaklanılarak ele alınır. Gruplar, üyelerin davranışlarının sorumluluğunu almaları düşüncesi üstüne kuruludur. Grubun amacı ise üyelerin hissettiklerinden dolayı başkalarını sorumlu tutmak yerine duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol edebilecekleri gerçeğini kabul etmeyi seçmelerine yardımcı olmaktır (Gladding, 2008). Gerçeklik gruplarında ele alınan temel kavramlar ihtiyaçlar, sorumluluk ve seçim kuramıdır (Corey, 2008).

Grup Sürecinin Gelişim Evreleri

Grup süreci *anlamli ilişki kurma* ile başlar. Başkaları ile etkileşime girme en temel ihtiyaçlardan biri olduğundan, grup lideri bu ihtiyacı bu evrede karşılamak için grup üyeleri ile samimi bir ilişki kurmaya özen gösterir (Gladding, 2008). Başlangıç evresine denk gelen bu evrede grup lideri güvenli bir grup ortamı oluşturmak için çaba sarf eder, bilgilendirilmiş onay formu ve grubun genel kuralları hakkında grup üyelerini bilgilendirir (Corey, 2008). İlişki kurulduktan sonraki evrede grup üyelerinin *şimdiki davranışına* odaklanılır. "Şu anda ne yapıyorsun?", "Şu an hangi davranışını kontrol edebilirsin?" gibi sorulara yanıt aranır. Daha sonraki evrede *üyelerin şimdiki davranışlarının isteklerine ulaşmadaki katkısı* sorgulanır. Bu evrede grup üyeleri kendi davranışlarını değerlendirir. Sonrasında, daha işlevsel olması için *plan hazırlama* evresine geçilir. Bu, önemli bir adım olmasına rağmen bu evreye geçiş ancak ilk üç evre etkili bir şekilde tamamlandığı takdirde gerçekleşebilir (Gladding, 2008). Bu evrede grup liderinin cesaretlendirici olması, üyelerin hatalarını yeniden anlamlandırmalarına yardımcı olması ve üyeleri yeni planlar yapma konusunda desteklemesi önemlidir (Corey, 2008). Plan üyeye ait olsa da, grup lideri ve diğer üyeler de önerilerde bulunabilir. Bir sonraki evre, plana uyulacağı konusunda *anlaşma* yapılan evredir.

Plan oluşturmak tek başına yeterli olmadığından, grup üyelerinin plana uyması beklenir. Bu anlaşma, grup üyelerinin sorumluluk almalarına ve süreci kontrol etmelerine yardımcı olur. Ayrıca bahane ortaya atmama bu evrede önemli bir kuraldır. Bir başka deyişle, üyeler planlarında başarısız olduklarında grup lideri ve diğer üyeler açık bir şekilde üyeye başarısız olduğunu ifade ederler. Bahanelerin tartışılması ve geçmiş yaşantıların ele alınmasının, kişinin kendini zayıf ve değişemeyecek bir birey olarak görmesine neden olabileceği düşüncesi hâkimdir. Bu durumda üye planlarını gerçekleştirmeyi yeniden deneme konusunda cesaret kazanır ve yeni plan oluşturur. Bu evrenin diğer önemli bir özelliği de ceza olmamasıdır. Planlarına uymayanların, sürecin doğal akışını yaşaması gerektiği görüşü hâkimdir. Yani bu yaklaşım sayesinde grubun da desteği alınarak üyenin yeniden denemesi cesaretlendirilir. Bu evrenin son özelliği ise asla vazgeçememenin gerekliliğidir. Değişim zaman aldığından, grup lideri hemen vazgeçmeyen bir yapıdadır. Bunu fark etmek, üyeleri yeniden deneme konusunda cesaretlendirir (Corey, 2008; Gladding, 2008).

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

Grup liderinin etkin, grup üyelerini önemseyen, sıcak ilişkiler kurarak gerçeklikle onları yüzleştiren, onlarla yakından ilgilenen bir rolü vardır. Kendi ihtiyaçlarını karşılamış olmak, sorumluluk sahibi olmak, zihinsel olarak kuvvetli, grup üyelerinin sempati ihtiyaçlarına ve işlevsel olmayan davranışlarına karşı koyabilecek yapıda olmak, grup üyelerini en azından sürecin başında oldukları gibi kabul etmek ve her bir grup üyesine karşı ilgili olmak grup liderinin sahip olması gereken temel özelliklerdir (Glasser, akt. Gladding, 2008). Grup liderinin görevi ise üyelerin eylemlerinin işe yaradığını fark etmelerine, kendilerini olduğu gibi kabul edebilmelerine ve daha iyi eylemlerde bulunabilmeleri için gerçekçi planlar oluşturmalarına yardımcı olmaktır (Corey, 2008).

Teknikler

Her ne kadar Gerçeklik kuramının temel kavramları anlaşılır ve basit gibi gözükse de, bunların grup ortamında uygulaması çok kolay olmayan, beceri ve yaratıcılık gerektiren bir süreçtir (Corey, 2008). Soru sorma (etkili açık uçlu soru sorma), kişisel süreç (grup üyesinin değiştirmek istediği davranışa odaklanmak, olumlu odak), mizah kullanımı ve paradoks kullanımı, grup sürecinde kullanılan teknikler arasındadır. *Seçim kuramı* ise uygulamaların temelidir. Bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olan *İYDP (İstekler-Yapma ve Yön Verme-Değerlendirme-Planlama ve Etkinlik; WDEP)* sistemi, kullanılan tekniklerden biridir. Bu doğrultuda, grup üyelerine ilk olarak ne istedikleri sorulur (Gladding, 2008). Bunun yanında “Şu an yapmayı tercih ettiğiniz şey istediğinizi elde etmenizi sağlıyor mu?” sorusu, Gerçeklik grupla-

rında sorulan temel sorulardan biridir (Corey, 2008). Daha sonra üyelerin amaçlarına ulaşmaları konusunda neler yaptıklarına bakılır. Bu noktada üyeler öz değerlendirme yaparak eyleme dönük plan hazırlar. Burada önemli olan hazırlanan planların basit, ulaşılabilir, ölçülebilir, anlık ve kontrol edilebilir olmasıdır (Gladding, 2008).

Genel Değerlendirme

Hesap verebilirliği, eylem odaklı olması, başarısızlıklara yönelik özür kabul etmeyen tavrı, seçim ve sorumluluk vurgusu, net bir yaklaşım olması ve farklı danışan gruplarıyla kullanılmaya uygun olması Gerçeklik gruplarının güçlü yönleridir. Öte yandan duyguların göz ardı edilmesi, geçmiş yaşantıların ele alınmaması, basit bir yaklaşım olması nedeniyle mekanikleşme riski ve etkililiğine yönelik bilimsel çalışmaların sınırlı olması ise Gerçeklik gruplarının sınırlılıkları arasındadır (Corey, 2008; Gladding, 2008).

4. Post Modern Yaklaşımlar

a. Kısa Süreli Psikolojik Danışma

Insoo Kim Berg ve Steve De Shazer'in öncülüğünde 1970'ler ile 1980'lerin başında uzun süreli bireyle psikolojik danışma yaklaşımlarına alternatif olarak ortaya çıkan kısa süreli psikolojik danışma, bireyin sorunundan ziyade daha çok çözüme, planlamaya, istek ve amaçlara odaklanan ve başarılar üzerinde yapılanmış kısa süreli bir yaklaşımdır (Seligman, 2006). Kısa süreli gruplar, arzu edilen amaca en kısa sürede ulaşılmasını hedefleyen gruplardır (Yalom ve Leszcz, 2005). Bu gruplar etkililiği ve işe yarar olması, ekonomik açıdan elverişli olması, ayrıca yas, travma tepkileri, uyum problemleri gibi bazı problemlerin çözümünde alternatif tedavi seçeneği sunması nedeniyle son yıllarda sıklıkla tercih edilen grup yaklaşımlarından biri olmuştur (Piper ve Ogrodniczuk, 2004; Yalom ve Leszcz, 2005). Bu gruplar genellikle 2 ile 3 ay süren, 8-12 oturumdan oluşan, gelecek odaklı ve amaç eğilimli gruplardır (Corey, 2008). Kısa süreli psikolojik danışma gruplarında olumlu bir yönelim vardır. Yani üyelerin, sorunlarını çözmek için yeterli kaynaklara sahip olan, yaşamlarını değiştirebilecek çözümleri oluşturabilecek yeterlikte bireyler olduğuna inanılır. Kısa süreli psikolojik danışma gruplarında ele alınan temel kavramlar olumlu yaklaşım, çözüme odaklanma ve işe yarayanı aramadır (Corey, 2008).

Grup Süreci Gelişim Evreleri

Kısa süreli psikolojik danışma gruplarında 4 temel evreden bahsedilebilir. İlk olarak grup üyelerinin *ne istediğinin netleşmesi* gerekmektedir. Grup lideri grup üye-

lerine “Neden burada olduğunuzu ve sizin hakkınızda ne bilmemizi istediğinizi söyleyin.” diyerek sürece başlar. Üyelerin, kendileri için en uygun ve anlamlı amaçları belirleyebileceğine inanılır. Bu gruplarda küçük, gerçekçi ve ulaşılabilir değişimlere odaklanılır. Grup sürecinde lider, üyelerin davranışlarında hastalık arama veya tanı koyma çabası içinde değildir. Bu nedenle üyelerin ne istedikleri netleştikten sonraki evrede lider “Neden burada olduğunuz hakkında kısaca bilgi aldık. Bu problem yaşanmadığı zamanlarda neler yaptığınızdan bahseder misiniz?” diyerek üyenin *neyi iyi yaptığını* ortaya koymaya çalışır, üyeyi cesaretlendirir. İsteğine ulaşma konusunda eğer üyenin işe yarayan deneyimleri yoksa farklı şeyler denemesi için üyeyi *cesaretlendirir*. Tüm süreç ele alınırken dikkat edilmesi gereken en önemli noktalardan biri, her grup oturumunu son ve tek oturumu gibi ele almak ve grup oturumu süresini kısa tutmaktır. Oturumların sonunda lider geribildirimleri özetler, üyeleri cesaretlendirir ve üyelere bir dahaki oturuma kadar yaşadıkları problemi çözmeleri adına *girişimlerde* bulunmalarını söyler. Eğer ne yapacakları belirlenmediyse üyelere kendilerini, özellikle de sorunu yaşamadıkları anları gözlemlemeleri istenir. Bir sonraki oturumda lider “Son oturumdan sonra yaşamınızda neler iyi gitti?, Kim anlatmak ister?” diye sorarak oturumu açar. Eğer gelişme yoksa “Nasıl bir değişim olsun isterdin?” sorusu ile odağı yine değişime yöneltir (Corey, 2008).

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

Lider kısa süreli psikolojik danışma gruplarında “bilmeyen” duruşu sergileyerek grup üyelerine yaşam uzmanlarının kendileri olduklarını belirtir. Lider iş birliği yapan, konsültasyon veren ve sorumluluğu genel olarak grup üyelerine bırakan konumdadır. Bu gruplarda lider deneyimli olmasına rağmen süreçte bir merak duygusuyla, danışanın iç dünyasına girme amacıyla üyeleri keşfeder. Üyelerle lider arasında empati ve iş birliğine dayalı bir ilişki esastır. Tanı, tedavi ve müdahale gibi kavramlar bu gruplarda kullanılmazken empati, özen gösterme, merak ve açıklık önemlidir. Lider ilk oturumda, “Neden burada olduğunuzdan ziyade neyi başarmak istediğinize odaklanacağız.” diyerek sürece başlar. Liderin görevi, üyelere kaynaklarını görebilecekleri ortamlar yaratmaktır (Corey, 2008). Kısa süreli psikolojik danışma gruplarının etkili olması için liderin üye seçimine dikkat etmesi, grup üyelerini grup yaşantısına hazırlaması, homojen bir grup oluşturması ve odak üzerinden süreci devam ettirmesi beklenir (Piper ve Ogrodniczuk, 2004). Grup liderinin üye seçerken belli bir odağa sahip problemi olan, iyileştirici sürece kolayca uyum sağlayabilecek, grup içinde çalışabilecek, gerçekçi beklentileri olan ve değişim için gerekli güdüye sahip olan üyeleri tercih etmesi, grup üyeleri için ön hazırlık sürecini etkili ele alması önemlidir. Grup süreci kısa süreli olduğu için grupta ortak problemleri, geçmişleri veya çatışmaları olan üyelerin bir arada olması grup birlikteliğinin ve evrenselliğin hemen oluşmasına

katkı sağlayacak, bu da bir an önce üyelerin eyleme geçmesine olanak sağlayacaktır. Yine sürenin kısıtlı olması nedeniyle grup liderinin odağını kaybetmemesi, etkin olması ve zamanı etkili kullanması oldukça önemlidir (Yalom ve Leszcz, 2005).

Teknikler

Kısa süreli psikolojik danışma gruplarında *soru sorma* en temel tekniktir. Ancak soru, bilgi almaktan ziyade deneyim oluşturmak adına sorulur. Grup lideri cevabını bildiğini düşündüğü soruları sormaktan kaçınır. *İstisnai sorular*, problemlerin yaşanmadığı zamanlara odaklanmaya yardımcı olur. “İyi hissettiğin zamanlardan bahsedermisin?”, “İşlerin istediğin gibi olduğu durumları anlatır mısınız?” gibi sorular istisnai sorulara örnektir. *Mucize soru*’nun amacı ise üyeye, o an yaşadığı problem olmasa yaşamının nasıl olacağını düşündürmek, yani geleceğe odaklanmasını sağlamaktır. “Bir mucize olsa ve sabah kalktığında sorun çözülmüş olsa, yaşamında ne farklı olurdu?” şeklinde bir soru, mucize soruya örnek olarak verilebilir. *Değerlendirme soruları* da grup sürecinde kullanılan tekniklerden biridir. Lider üyelere “0 ile 10 arasında değerlendirecek olsan, şu an kaygı durumun nedir?” gibi sorular sorar. 0’dan 1’e kadar bile bir ilerleme olsa bu önemli kabul edilir. Üyeye bu değişim için neler yaptığı ve bir üst basamağa çıkmak için neler yapabileceği sorulur. Grup liderinin *geribildirim* vermesi grup sürecinde kullanılan bir diğer tekniktir. Her oturumdan sonra geribildirim için belirli bir süre ayrılmasına mutlaka dikkat edilir (Corey, 2008).

Genel Değerlendirme

Kısa süreli psikolojik danışmanın olumlu oryantasyonu, bireye olumlu bakış açısı, bireyin sınırlıkları yerine olasılıklara odaklanması, kısa süreli ve soru odaklı olması bu grupların güçlü yönleridir (Gladding, 2008). Bunun yanı sıra her bir üyeye odaklanmak için ayrılan sürenin uzun süreli yaklaşımlara göre daha sınırlı olması, uzun soluklu kişilik değişimleri ve kişilik bozuklukları için uygun bir yaklaşım olmaması, bu konuda verilen eğitimlerin sınırlı olması ve bu grupları yürütmenin özel beceriler gerektirmesi ise bu grupların sınırlılıkları olarak nitelendirilebilir (Piper ve Ogronczuk, 2004).

b. Çok Kültürlü Psikolojik Danışma

Grup sürecini ve müdahalelerini anlatan ilk yıllardaki yayınlarda, çoğu bireyin tüm grup yaklaşımları için uygun bir üye olabileceği varsayımı egemenken, son yıllarda tüm dünyada kültürel çeşitlilik psikolojik danışmanların dikkatini yönelttiği bir konu olmaya başlamıştır. Kültürel çeşitlilik, ilk zamanlarda daha çok ırk ve etnik köken çerçevesi içinde ele alınırken 1980’lerden itibaren cinsiyet, dil, din, sosyoekonomik düzey ve cinsel yönelim gibi başlıkları da kapsamaya başlamıştır (Gazda ve

ark., 2001). Grupla psikolojik danışmada kültürel çeşitlilik ve çok kültürlü duyarlılık çalışmaları özellikle 1999 yılında Grup Çalışması Uzmanları Derneği'nin grup çalışmalarını yürüten uzmanlar için tutum ve inançlar, bilgi ve beceri olmak üzere 3 temel yeterlilik belirlemesi ve kabul etmesi ile hız kazanmıştır (DeLucia-Waack, 2004). Tüm psikolojik danışma grupları gibi çok kültürlü psikolojik danışma grupları da önleyici, tedavi edici ya da görev odaklı olabilir. DeLucia-Waack'a göre çok kültürlü psikolojik danışma grubunun amaçları, üyeyi gruba getiren sorunu kültürel bakış açısı ile anlama, gruptaki tüm davranış ve olaylara işlevsel bir bakış açısı ile yaklaşma ve üyelerin kültürel ortamlarında yeni davranış, inanç ve becerileri anlamlandırmasına yardımcı olmaktır. Çok kültürlü grupla psikolojik danışma uygulamalarında a) kültürel olarak homojen bir grup oluşturmak ve bu kültürel gruplara uygun müdahale yöntemleri seçmek, b) kültürel olarak homojen olmayan gruplarda grup sürecine yerel uygulamaları dâhil etmek olmak üzere 2 temel uygulama ön plana çıkmaktadır (Rivera, Garrett ve Crutchfield, 2004).

Kültür odaklı uygulamalar, belli kültürel özelliklere sahip üyelerin bir araya geldiği gruplarda gerçekleşir ve grupta kullanılan yaklaşımlar, teknikler ve müdahaleler o grubun tanıdığı, o grup tarafından kabul edilmiş kişiler arasından seçilir. Asya kökenli Amerikalılardan oluşan gruplarda yapılandırmaya önem verilmesi, kuralların net olarak ortaya konması ve liderin daha didaktik bir rol benimsemesi gibi, o kültüre uygun şekilde grup sürecinin ele alınması bu uygulamalara örnek teşkil etmektedir. *Kültür odaklı olmayan uygulamalar* ise heterojen gruplarda gerçekleşir. Grup lideri, üye seçimi, üyeleri gruba hazırlama, grubu yapılandırma, liderlik becerileri ve uygulayacağı müdahalelerde titiz olmak durumundadır. Örneğin, bu uygulamalarda grup üyelerinin kimlerden oluştuğunu bilmek son derece önemlidir. Yine farklı kültürel gruplara mensup üyelerden oluşan gruplarda gizlilik, sınırlar gibi konuların üzerinde daha fazla durulması gerekir (Rivera ve ark., 2004).

Grup Liderinin Rolü ve İşlevi

Çok kültürlü psikolojik danışma gruplarını yönetebilmek için grup liderinin birtakım farklı yeterliklere sahip olması gerekir. Bunlar temel olarak: 1) farklı kültürel bakış açıları ve bunların grup müdahalelerine etkisi konusunda farkındalık geliştirmek, 2) kendine dair kültürel ve kişisel bakış açıları ile ırksal kimliği hakkında farkındalık geliştirmek ve 3) grupta kullanılacak kültüre duyarlı müdahale yöntemleri geliştirmektir (DeLucia-Waack, 2004). Kültürel olarak farklılıkları olan gruplarda çalışırken grup lideri, ilk olarak kültürün ne anlama geldiğini kavramalı, grupla psikolojik danışma kuram ve tekniklerinin kültüre uygun olmasına özen göstermelidir (Gladding, 2008).

Teknikler

Grupta uygulanacak teknikler grubun türüne, grubun amacına ve grup üyelerinin özelliklerine göre farklılık gösterir. Kültürel olarak homojen olan gruplarda müdahale ve teknikler o kültürün ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak seçilirken heterojen gruplarda ise kültür odaklı bir müdahale veya teknik kullanıldığında tüm grup üyelerinin bu uygulamanın amacını anlamasına özen göstermek önem kazanır (Rivera, Garrett ve Crutchfield, 2004).

Genel Değerlendirme

Çok kültürlü grupla psikolojik uygulamalarına son yıllarda ilgi oldukça artmış olmasına rağmen bu gruplara yönelik grup ortamında kültürel farklılıklardan konuşmanın grup üyelerini rencide edeceği, grupların gerçek anlamda homojen olabileceği, özellikle psikoeğitim ve iş gruplarında kültürel farklılıkların süreci etkilemeyeceği ve grupla psikolojik danışma kuramlarının tüm danışanlar için uygun olduğuna dair birtakım mitler ve bu grupları uygulamanın zorluğu nedeniyle bu alandaki ilerlemelerin sınırlı olduğu söylenebilir (Gladding, 2008).

Sonuç

Psikolojik danışma gruplarını yöneten liderler için kuramsal yaklaşım, sürece yön veren, grup dinamiklerini, kullandıkları teknik ve yöntemleri yakından etkileyen oldukça önemli bir kavramdır. Bu bölümde grupla psikolojik danışma kuramları analitik kuramlar, yaşantısal-ilişkisel yönelimli kuramlar, eylem kuramları ve post modern yaklaşımlar olmak üzere 4 temel başlık altında kısaca ele alınmıştır. Grupla psikolojik danışmada kullanılan kuramlarla ilgili daha detaylı ve kapsamlı bilgiler için okuyucuların ilgili kuramların enstitü ve dernek web sitelerini de ziyaret etmelerini öneriyoruz (örneğin, ADTT için Albert Ellis Institute, Davranışçı Kuram için Association for Advancement of Behavior Therapy).

Bölüm Değerlendirme Soruları

- 1) Belli bir kuramsal yaklaşım doğrultusunda grup yönetmenin avantajları neler olabilir?
- 2) Grupla psikolojik danışma kuramlarından hangilerini kendinize daha yakın buldunuz?
- 3) Çalıştığınız kurumda (öğrenci iseniz okul psikolojik danışmanı olarak çalışacak olsanız) hangi kuramsal yönelimi benimsemenizin daha işlevsel olacağını düşünüyorsunuz?

KAYNAKÇA

- Berg, R. C., Landreth, G. L. ve Fall, K. A. (2006). *Group counseling: Concepts and procedures* (4th ed.). New York: Taylor & Francis Group.
- Corey, G. (2005). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling* (7th ed.). Belmont: Thomson Brooks/Cole
- Corey, M. S. ve Corey, G. (2002). *Groups: Process and practice* (6th ed.). Belmont: Thomson Brooks/Cole
- DeLucia-Waack, J. L. (2004). Multicultural groups. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, & M.T. Riva (Eds). *Handbook of group counseling and psychotherapy*. California: Sage Publications.
- Gazda, G. M., Ginter, E. J. ve Horne, A. M. (2001). *Group counseling and group psychotherapy. Theory and application*. MA: Allyn & Bacon.
- Gladding, T. S. (2005). *Counseling theories: essential concepts and applications*. New Jersey: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Gladding, S. T. (2008). *Groups: A counseling specialty* (5th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Patterson, C.H. (1986). *Theories of counseling and psychotherapy* (4th ed.). New York: Harper & Row Publishers.
- Perls, F. S., Hefferline, R. F. ve Goodman, P. (1996). *Gestalt terapisi. İçimizdeki çocuk* (N. Erkmen, Çev. İstanbul: Söz Yayın).
- Piper, W. E. ve Ogradniczuk, J. S. (2004). Brief group therapy. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, ve M.T. Riva (Eds). *Handbook of group counseling and psychotherapy*. California: Sage Publications.
- Rivera, E. T., Garrett, M. M. ve Crutchfield, L. B. (2004). Multicultural interventions in groups. The use of indigenous methods. In J. L. DeLucia-Waack, D. A. Gerrity, C. R. Kalodner, ve M.T. Riva (Eds). *Handbook of group counseling and psychotherapy*. California: Sage Publications.
- Seligman, L. (2006). *Theories of counseling and psychotherapy. Systems, strategies and skills* (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Scott, M. J. ve Stradling, S. G. (1998). *Brief group counseling. Integrating individual and group cognitive-behavioural approaches*. West Sussex: John Wily & Sons Ltd.
- Sharf, R. S. (2000). *Theory and practice of counseling: Concepts and cases*. New York: Wadsworth Publishing.
- Vander Kolk, C. J. (1985). *Introduction to group counseling and psychotherapy*. Bell & Howell Company.
- Yalom, I. D. ve Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). New York: Basic Books.

Dizin

A

açık alan 40, 43
açık grup 100
açıklık getirme 232
Adler Kuramı 284, 287
ağlama 193, 194
ait olma 31
Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi 299
akılcı-duygusal hayal kurma 300
amaçlar 4, 5, 57, 58, 59, 95, 112, 108, 109, 7, 60,
103, 114, 110, 115, 118, 119, 132, 211,
215, 227, 255, 291, 292
anketler 258
aşırı duygusallık 182
ayrılık kaygısı 169, 170

B

bağımlılık 12, 184, 189, 190
bağlama 236
baskınlık 189
beceri odaklı grup 56
beden dili 131, 136, 227, 229
benlik kavramı 35
bilge adam etkinliği 268
bilgilendirilmiş onay formu 78, 108, 110, 301
bilgilendirme 14, 78, 235
Bilişsel Davranışçı Kuram 284
Birey Merkezli Kuram 284, 290
bitmemiş işler 17, 169, 170, 234
büyük grup rehberliği 61

C

çatışma 6, 10, 11, 17, 18, 19, 21, 109, 113, 114,
124, 128, 129, 130, 131, 132, 137, 139,
144, 155, 174, 182, 255
çatışma çözme 11, 19, 21
cesaretlendirme 11, 16, 145, 146, 174, 184, 239,
255, 234, 289, 299
çocukluk oyuncuğu etkinliği 268
çok kültürlü psikolojik danışma 284, 305

D

danışan 12, 14, 19, 29, 50, 51, 52, 58, 61, 65, 66,
84, 85, 134, 146, 167, 180, 183, 189, 252,
259, 260, 270, 273, 286, 289, 303
Davranışçı Kuram 284, 297, 308
değerler 77
demokrat lider 209
derinlemesine inceleme 240

destek olma 118, 159, 219, 234, 235, 236, 239,
291, 295
düşmanlık 124, 168, 183, 186
duygu paylaşımı 193, 244
duygusal boşalım 15, 18, 79, 149

E

eğitim grupları 3, 53, 68, 97, 109
empati 17, 130, 132, 136, 146, 156, 185, 186,
187, 203, 206, 228, 229, 230, 231, 232,
264, 290, 291, 304
engelleme 118, 119, 182, 236, 237, 238
erken sonlanma 164, 166
etik 30, 73, 74, 75, 76, 77, 82, 83, 85, 86, 87, 89,
110, 136, 212, 237, 275
etik standartlar 73, 74
etkileşim becerileri 227, 228
etkileşim grupları 68
etkili iletişim 6, 9, 11, 60, 62, 125, 145, 146,
218, 293
etkin dinleme 114, 118, 207, 228, 229, 231
etkinliği işleme süreci 278, 280
etkinliğin süresi 279
etkinliğin zamanlaması 279
etkinlikler 54, 60, 64, 76, 109, 197, 210, 243,
252, 253, 254, 255, 20, 65, 246, 256, 255,
257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 272,
273, 274, 275, 276, 278, 280
etkinlik seçimi 272
evrensellik 18, 27

F

fiziksel etkinlikler 259
fiziksel koşullar 92, 97, 104
fizyolojik ihtiyaçlar 27

G

geçici benlik kavramı 37
gelişim grupları 57, 97, 98, 102
geliştirmek istediğim özelliklerim etkinliği 264
genel benlik algısı 37
gerçekliği test etme 154
gerçeklik kuramı 284, 301
gerçeklik testi yapma 181