

# GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMADA GRUP LİDERİNİN İRRASYONEL DÜŞÜNCE VE İNANÇLARI

## Irrational Thoughts and Beliefs of the Leader in Group Counseling

Dr. Öğr. Üyesi Özlem ŞENER

İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, ozlemsener@aydin.edu.tr, İstanbul/Türkiye

Öznur BULUT

İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, Lisans Öğrencisi, oznurbulut97@gmail.com, İstanbul/Türkiye

### ABSTRACT

Grupla psikolojik danışma sürecinde grup dinamiği üzerinde etkili olan birçok terapötik faktör bulunur. Bu terapötik faktörlerden en etkili olanlardan biri de grubun lideridir. Grup liderinin grupla psikolojik danışma sürecinde liderlik rolüne yüklediği anlam grup dinamiği üzerinde pozitif veya negatif bir etki oluşturmaktadır. Lider kendi öznel fikirlerini gruba yansıtmaması gerektiğini bilir, ancak grup süreci ile ilgili gerçekçi olmayan düşünce ve inançlara sahip olabilir. Bu araştırmada amaç, grupla psikolojik danışma kapsamında grup liderinin irrasyonel düşünce ve inançlarını ve bunların grup dinamiğine etkisini incelemektir. Bu düşünce ve inançlar doğrultusunda araştırmada, liderin etik kurallara uygunluğu, üyeler ile olan ilişkisi, kişilik özellikleri, bu düşünce ve inançlarının grup sürecine etkisi konuları ele alınmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Grupla Psikolojik Danışma, Grup Lideri, Terapötik güç, Grup dinamiği, İrrasyonel inançlar.

### ABSTRACT

There are many therapeutic factors that affect group dynamics in the psychological group counseling process. One of the most important factors is a grup leader. The meaning that the grup leader attributes to the leadership role in the grup counseling process creates a positive or negative effect on the grup dynamics. The aim of this study is to examine the irrational thoughts and beliefs of the grup leader and their effects on grup dynamics within the scope of grup counseling. Moreover, in line with these thoughts and beliefs, the subjects such as the compliance of the leader with the ethical rules in the grup, the relationship with the members, the personality traits of leader and the effect of these thoughts and beliefs on the grup process are discussed.

**Key Words:** Group Counseling, Group Leader, Therapeutic force in grup counseling, Group Dynamics, Irrational Beliefs,

## 1. GİRİŞ

Psikolojik danışma süreci bireysel ya da grup olarak devam eden aktif bir ilişki sürecidir. Grupla psikolojik danışma süreci, psikolojik problemler üzerinde en az bireyle psikolojik danışma kadar etkilidir. Bu süreçte grup liderinin düşünceleri ve davranışları büyük önem taşımaktadır. Liderin düşünce ve davranışları grup üyelerini olumlu etkilediği kadar olumsuz da etkilemektedir. Grupla psikolojik danışmada lider, birey kimliği ve terapist kimliği ile grup sürecinde ve üyeler üzerinde etkin rol oynamaktadır. Bu araştırma liderin olağan dışı düşünce ve inançları üzerinde durmayı ve bunların grup üyeleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.

Grupla psikolojik danışmada, grup dinamiğini, süreci ve etkileşimleri belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin en önemlilerinden birisi de grup lideridir. Grup liderinin süreç içerisinde önemli bir terapötik güç olduğu belirtilmektedir. Grup lideri, grupta diğer terapötik güçlerin oluşmasına ve danışanların amaçlarının saptanmasına katkıda bulunmakta ve ihtiyaç duyulan terapötik ortamı sağlamaktadır (Voltan Acar, 2012). Grup liderinin düşünce ve inançları ile grup dinamiğini oluşturan etkenler ele alınırken belirlenmiş kaideler çerçevesinde ilerlemek gerekmektedir. Psikolojik danışma süreci, bireylerin kişisel ve sosyal ilişkilerinde başlayan değişim bireysel danışma süreciyle kıyaslandığında özellikle grupla psikolojik danışma sürecinde grup dinamiğinin gelişmesi, grup üyelerinin yaşam deneyimleri, baş etme mekanizmaları gibi dinamiklerin paylaşımı, bireyin kendi yaşamına, sorunlarına, bitmemiş işlerine farklı bir perspektiften bakmasına olanak sağlayabilmesi açılarından daha etkin rol

oynamaktadır. Bu nedenlerle grupla psikolojik danışmada etik değerler ışığında hareket edilmesi gerekli ve önemli bir şarttır (Oğuz, 2001).

Alan yazın incelendiğinde grupla psikolojik danışmada grup lideri ile ilgili uluslararası ve ulusal pek çok çalışma bulunmaktadır (Kivlighan, Dennis, Tarrant ve Jeffrey, 2001; Berg, Landreth ve Fall, 2013; Yalom, 2002; Türküm ve Akdoğan, 2007; Voltan-Acar, 2010; Durmuş, 2013; Arıcı ve Acar, 2011). Yapılan bu araştırmalardan biri olan Türküm ve Akdoğan (2007)'in "Grupla Psikoloji Danışmada Bir Profesyonel ve Bir Birey Olarak Lider" isimli makalesinde liderin işlevleri, liderlik tarzı, kuramsal yaklaşımı ve kişilik özellikleri gibi çeşitli başlıkları ele alınmıştır. Özçetin ve Yalçın (2015)'in yaptıkları "Grupla Psikolojik Danışma Sürecinde Bir Risk Alanı: Sınır Aşımaları" adlı araştırmada daha çok etik konular üzerinde durulmuş ve liderin etik olarak yapması gerekenler ele alınmıştır. Bir başka araştırmada grupla psikolojik danışma sürecinde liderlere yönelik süpervizyon modelleri incelenmiştir (Daşçı ve İlhan, 2018). Yine başka bir çalışma grupla psikolojik danışma sürecinde kendini açan ve açmayan liderlerin gruba etkisi araştırılmıştır (Durmuş, 2013).

Alan yazında, liderin işlevleri üzerine çeşitli konular ile ilgili pek çok çalışma olmasına karşın liderin irrasyonel düşünce ve inançları üzerinde yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Grupla psikolojik danışma sürecinde liderin liderlik rolü ile ilgili düşünce ve inançları grup dinamiğini etkileyen önemli bir konudur. Bu nedenle, yapılan bu araştırmada liderin liderlik rolünü algılayışı üzerinden kişilik özellikleri, yaşantısı, düşünce ve inançları ve bunların grup sürecine etkisi üzerinde durulmuştur. Böylece grup sürecinde liderin irrasyonel düşünce ve inançlarına dikkat çekilerek farkındalığın artırılması amaçlanmıştır.

## 2. GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMADA LİDERLİK ROLÜ VE İŞLEVLERİ

### 2.1. Liderin Kişilik Özellikleri

Grupla psikolojik danışma sürecinde grup lideri, grup yönetimi için pek çok beceri ve mesleki yeterliliklere sahip olmak zorundadır. Bu beceri ve yeterlilikleri kazanması için lider adayının bir dizi eğitim alması zorunludur. Alınan eğitimin yanı sıra profesyonel bir grup liderliği, psikolojik danışmanın kişiliği ile yakından ilişkilidir (Corey, Corey ve Corey, 2016). Söz konusu becerilerin, liderin kişiliğinden ve kişisel özelliklerinden, değerlerinden ve yaşam deneyimlerinden bağımsız düşünülemez (Corey, 2000). Grup liderinin kimliği ve kimliğini nasıl kullandığı, onun başarısında önemli bir paya sahiptir (Naar, 1993). Nitekim lider, üyelerle olan ilişkisinde kendi kişiliğine ve kişisel özelliklerine has tutumlar sergilemektedir. Bu tutumlar liderin çeşitli becerileri kullanmadaki yetenekleri, kişisel korkuları, kaygıları ve beklentilerini içermektedir. Naar (1993) saldırgan yapıdaki bir grup liderinin, eğer bu özelliğini ilgi ve sıcaklık ile törpülememişse, grup üyelerini tedirgin ederek onları boyun eğici bir uyuma zorlayabileceğini belirtmektedir. Ayrıca liderin grup üyelerine belirsiz, karmaşık, tavrılı, otoriter bir yapı ya da rehberlik sunması ve psikolojik danışma sürecinin başlarında üstü kapalı olarak gruba yerine getirilemeyecek sözler vermesi onlarda olumsuz duygular oluşmasına sebep olmaktadır (Yalom, 2002).

Landreth ve Berg'e (1979) göre, liderin grup yönetiminde sahip olduğu rol ve konum onun insan olma özelliklerinden bağımsız olamaz. Bu nedenle liderin kendi özellikleri hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Bilgi sahibi olma, liderin kendi korkuları ve kaygıları hakkında farkındalık kazanması anlamına gelmektedir. Liderin kaygısı onun, grup üyeleri için aldığı sorumlulukları yerine getirme, grup sürecinden yüksek beklentileri karşılama ve sağlıklı çözümü bulma çabasındaki mükemmeliyetçi tutumundan kaynaklanmaktadır (Landreth ve Berg, 1979). Liderin grup üyeleri için kendince oluşturduğu beklentiler gerçekçi olmadığında bu kaygı daha da artış göstermektedir. Lider, psikolojik danışmanın hedefinin bireylerin kişiliklerini değiştirmek olmadığını, onların yaşam içindeki zorlukları ile başa çıkmalarında yardımcı olmak olduğunu hatırlamak durumundadır (Gladding, 1994; Akt. Türküm ve Akdoğan, 2007).

### 2.2. Grup liderinin beceri ve işlevleri

Bir grup lideri grup sürecini her oturum için başlatan devam ettirip sonlandıran ve oturumların gidişatından sorumlu olan ve grup içinde her üyenin tedavi gereksinimine göre oturumlara yön vermesi beklenen kişidir. Bunun nedenle grup lideri önce üyeler arasında terapötik bir etkileşimin oluşması için grup kohezyonunu sağlamak durumundadır. Alan yazın incelendiğinde bir grup liderin temel işlev ve görevleri çoğunlukla benzer tanımlanmaktadır. Yalom (2002) liderin işlevlerini grubun yaratılması ve sürdürülmesi, kültür yapılanması ve şimdi-buradanın harekete geçirilmesi olarak özetlemiştir.



Grup liderinin işlevlerini gerçekleştirebilmesi için sahip olması beklenen pek çok beceri bütünü vardır. Öncelikle oturumlarda her bir üye ve grupla doğrudan kişisel ilişki kurması önem arz etmektedir. Lider grubun yüzeysel ilgi alanlarını bir kenara bırakıp asıl derin konu ve sorunlar üzerine odaklanmalıdır. Bunun için gruptaki üyelerin iç dünyasında ve üyeler arasında olan bitenleri sezme becerisine sahip olmalıdır. Güçlü bir sezgi ile beraber, olumlu, destekleyici, güven verici, kendini geri çekenleri harekete geçirici ve grup içinde yoğunlaşan duygulara zorluk ve etkileşimlere dayanıklı bir grup ortamı yaratma becerilerine sahip olması beklenmektedir (Özbek ve Leutz, 2003; Riva, Wachtel ve Lasky, 2004). Bunun için grup lideri iyi bir sezme ve kişisel özelliklerini de iyi kullanma becerisi ile beraber tıpkı bir anne ve çocuk arasındaki ilişkide olduğu gibi, grup üyelerinin dış dünya ile benlik bütünlüğünü ve kendi varlığına güvenin temellerini onarabilmesi için üyelerle “birlikte olma”, “birlikte hissetme ve “birlikte yapma” becerisine sahip olmalıdır.

Liderin sahip olması gereken beceriler genel olarak yapılandırma, etkin dinleme, yansıtma, yakından ilgilenme, konuşmaya açık davet, asgari düzeyde teşvik, içerik ve duyguların yansıtılması, kişiselleştirme, özetleme, paylaşırma, bağlama, cesaretlendirme, empati kurma, model olma, değerlendirme ve geri bildirim vermeyi de liderlik becerileri kapsamında ele alınmaktadır (Corey, 2000; Voltan- Acar, 2009; Corey, Corey ve Corey, 2016).

### 2.3. Grup Sürecinde Etik İlkeler ve Lider

Kuşkusuz lider gruptaki diğer bireylerle sağlam ilişkiler kurması belki de grup sürecini kolaylaştırmada en önemli araçtır (Corey, Corey ve Corey, 2016). Etkili bir liderlik için literatürde liderin alması gereken eğitim ve uyması gereken etik kurallar önemle vurgulanmaktadır. Eğitim süreci lidere bir profesyonel olarak grup yönetimi becerilerini kazandırmayı, etik ise liderin bir kişi olarak kazandığı bilgi ve becerilerini grup sürecinde genel toplumsal değerlere uygun olarak kullanmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Türküm, Akdoğan, 2007).

Liderin grup üzerindeki etkilerinin bir boyutu, onun etik ilkelere bağlılığı ile ilgilidir. Corey’e (2000) göre ahlaki değerlerin liderlik biçimi üzerindeki belirleyici etkinin farkında olmak temel bir etik sorundur. Grup ortamı liderin dünya görüşünü grup üyelerine empoze ettiği bir forum değildir. Aksine grup üyelerinin kendi kültürel değer ve inançlarını keşfetmelerine yardımcı olunan bir alandır (Corey, 2000). Danışan liderin gündeminden daha önemlidir. Lider ne kadar kendi gündemini ortaya koyarsa, danışanlarda o kadar direnç meydana gelecektir (Cozolino, 2017). Bu noktada liderin dirençli davranışlara yaklaşım biçimi ve verdiği tepki çok önemlidir. Direnç olarak görülen şeye saygı, ilgi ve anlayışla yaklaşıldığında, üyelerin savunucu davranışlarını arttıran olasılıklar azalacaktır (Corey, Corey ve Corey, 2016). Liderin, üyelerin sergiledikleri dirence karşı verdiği tepkiler ile ilgili ne hissettiğini, direnç karşısında nasıl davrandığını ve üyelerin kendisinde neleri hatırlattığını düşünmesi liderin kendisini fark etmesi konusunda önemlidir.

Üyelerin davranışları liderde bazı düşünce ve davranışları etkileyebilmektedir. Bu etkilenme sonucu lider, kendisiyle ve grup üyeleri ile ilgili çeşitli irrasyonel düşünceler oluşturmaktadır. Liderin kendisinin çok başarılı ya da başarısız olduğunu düşünmesi, karşı aktarım yapması, hata yapmayı kabul etmemesi ve en iyi terapist olduğunu düşünmesi gibi daha birçok düşünce ve bunun sonucu olarak davranış bu gerçekçi olmayan düşünceler arasında sayılabilmektedir. Aynı zamanda liderin kişilik özellikleri, özel yaşantısı ve benimsediği kurama uygun hareket edip etmemesi de grup sürecini etkilemektedir.

## 3. LİDERİN İRRASYONEL DÜŞÜNCE VE İNANÇLARI

### 3.1. Varsayma

Mesleğe yeni başlayan terapistler deneyimsizlikleri yüzünden kendilerini güçsüz hissetmekte ve genellikle bilgisizliklerini saklamaya çalışmaktadırlar. Aptal gibi görünme kaygısı yüzünden bazı hayati soruları sormayabilmektedirler. Bilinçsiz bir refleksle ya da “cool” görünmek kaygısıyla danışanlarımızla ilgili varsayımlarda bulunmak terapisti verimsiz ve tehlikeli taraflara götürmektedir (Cozolino, 2017). Bu sebeple danışanların ifade ettiği bir kelimedenden aynı anlamı çıkardığını varsaymak terapisti önemli yanlışlara götürebilmektedir. Bir danışan için “içki içmek” bir bardak alkol almak demek iken diğer bir danışan için 3 şişe alkol anlamına, başka bir danışan için madde kullanımı anlamına gelebilmektedir. Bu da bir terapistin danışma sürecinde danışanın söylediği herhangi bir ifadenin içeriğini varsaymak yerine mutlaka sorması gerektiğini göstermektedir.

Varsayım yapmanın özellikle tehlikeli olduğu durumlardan biri, farklı kültürlerden insanlarla çalıştığımız durumlardır. “Danışan odaklı” yaklaşımı unutarak, farkında olmadan terapistin kendi değerleri ve inançlarının savunucusuna dönüşmesi mümkün olabilmektedir (Cozolino, 2017). Kültürel faktörler üyelerin grup içerisindeki davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Grup üyelerinin kültürlerine göre davranışları onların grup içerisinde zor davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Liderin bu kültürel faktörlerin farkında olması ve yaklaşımı çok önemlidir. Corey, Corey ve Corey (2016) grup liderinin kültürel faktörlere ilişkin liderin neler yapabileceğini şöyle açıklamışlardır:

*“Grup lideri rolünüzle kültürel normlarını ihlal etmeden gruba nasıl katılabileceklerine ilişkin bir konuşmaya davet ederek onların isteksizliklerini azaltabilirsiniz. Grubunuzun kültürel bağlamının farkındaysanız, hem onların kültürel değerlerini takdir edebilir hem de onları gruba getiren sorunlarla başa çıkmaları için saygılı bir biçimde cesaretlendirebilirsiniz.”*

Doğru şeyi yaptığından bütünüyle emin olan terapist tehlikeli bir terapisttir. Gerçek iş birliği için terapistin kontrolü biraz elden bırakması gerekmektedir ve bu, eğer terapist bütün soruların cevaplarını bilmesi gerektiğine inanıyorsa, oldukça zor olmaktadır. Kontrol, keşfetmenin düşmanıdır (Cozolino, 2017).

Terapist olarak pek çok hata yapacak olmanız kaçınılmazdır. Terapist grupta hata yaptığında ya da danışan terapisti yanlış yaptığı bir şeyle yüzleştirdiğinde ilk refleksi savunmaya geçmek, bocalamak ya da danışanın haksız olduğunu gösteren bir şey bulmaya çalışmak olabilmektedir. Düşünmeden hareket edip, probleme karşı savaş açmak isteyebilmektedir. Bu bütünüyle insani olan tepkiyi vermeden durabilmek zor olmaktadır. Eğer terapist kendisini danışanı ile tartışırken bulursa, bu oyunu kaybetmiş olduğunun göstergesi demektir (Cozolino, 2017).

### 3.2. Aktarım ve Karşı Aktarımları Okuma (Transferans/Contr-Transferans)

Liderin kişisel ve çözülmemiş sorunları, üyelerin grup içerisindeki davranışlarını etkileyebilmektedir. Davranışların nasıl etkileneceğinin farkında olmak çok önemlidir. Grup içerisindeki karşılıklı etkileşim aktarım ve karşı aktarım içerir. Aktarım, danışanların psikolojik danışmanlara yansıtıkları duygularını içerir. Örneğin grup üyeleri lidere karşı kendi ailesinden biri gibi davranabilmektedirler. Karşı aktarım, üyelerin psikolojik liderde uyandırdığı duygulara işaret eder. Liderler de kimi zaman gruh üyelerinin anlattığı olaylardan etkilenerek yaşantılarını üyelere yansıtılabilmektedirler. Sharf (2017) ise aktarım ve karşı aktarımın kaynağını, bir kişinin özelliğini bir başka kişi ya da nesnenin altındaymış gibi davrandığını yansıtması olarak tanımlamıştır. Bu iki durumda da duygular terapötik ilişkinin bir özelliğinden çok, geçmiş ya da halihazırdaki ilişkilerle bağlantılı çözülmemiş çatışmalarla ilgilidir (Corey, Corey ve Corey, 2016). Grup terapi sürecinin sağlıklı ilerleyebilmesi için bu aktarım ve karşı aktarımların farkındalığı ile çözümlenmesi gerekmektedir.

Psikanalitik tedavide de aktarımın ve analizinin önemi vurgulanmıştır. Öyle ki, Arlow (1987) en etkili yorumların aktarım analiziyle ilgili olduğuna inanmıştır. Freud aktarım ile başa çıkmanın danışma sürecinde hassas bir yere sahip olduğunu dile getirmiştir. Jung ise ilk başta Freud gibi düşünürken daha sonra arketip ve semboller üzerine yoğunlaştığında aktarımdan kaçınılması gerektiğine inanmıştır. Ancak bununla birlikte aktarımın arketipal boyutlar içerdiğine inanmıştır (Sharf, 2017).

Grup içerisinde üyeler sıklıkla lidere fazla ilgi gösterme eğilimde olabilirler. Bununla birlikte üyelerin lidere karşı gösterdikleri duyguların hepsini aktarım olarak adlandırmak lider için doğru bir davranış değildir. Hangi davranış ve duygu bir aktarım veya değil bunu grup sürecine hâkim olan liderin ayırt etmesi gerekmektedir. Liderin grup sürecinde aktarımı çözmek için bazı alıştırmalar yapması etkili olabilmektedir. Bu aktarımları çözümlmek için yapılan alıştırmalardan bazıları boş sandalye, bitmemiş işler, rol değiştirme gibi uygulamalar sayılabilmektedir (Voltan Acar, 1993).

Grup liderleri için grupta gelişen zorlukların potansiyel bir kaynağı olarak karşı aktarımlarını göz önünde bulundurmak çok önemlidir (Corey, Corey ve Corey, 2016). Liderin yüksek olasılıkla tartışılan en kapsamlı tehlikesi, problemleri danışanlara yönelik gelişen karşı aktarım tepkileridir (Kottler, 2017). Liderler kendi problemlerini ve bitirilmemiş işlerini “zor üyelere” yansıtılabilmektedirler (Corey, Corey ve Corey, 2016). Grupla psikolojik danışma için liderlik eğitimi almanın yanısıra liderlerin karşı aktarımlarını çözümlemesi için kendi terapi süreçlerinden geçmeleri önem arz etmektedir. Liderlik yaptıkları gruplar içerisinde karşı aktarımları çözümlenebileceklerine olan inançları yeterli olmayacaktır. Karşı aktarımın liderler için kendilerini keşfetmelerinde bir adım olması açısından olumlu bir özellik taşısa da öngörülmeyen kişisel krizlerin tetiklenmesine yol açabilmesi açısından da olumsuz bir taraf içermektedir (Kottler, 2017). Liderler

kendi terapi sürecinden geçmiş olması karşı aktarımların yaşanmayacağı anlamına gelmeyebilir. Bu nedenle özellikle liderlik deneyiminin ilk aşamalarında veya ihtiyaç duyulan zamanlarda karşı aktarımların anlaşılmasında lider süpervizyon almalıdır (Voltan-Acar, 2015).

Aktarım ve karşı aktarım tepkileriyle nasıl baş edileceğini öğrenmek liderin kendi süpervizyonunun esas faktörüdür. Devamlı alınan süpervizyon, liderin eylemlerinin sorumluluğunu kabul etmesini sağlayabilmekte ve aynı zamanda belli üyelerin aldıkları tavrın tüm sorumluluğunu üstlenmekten alıkoymaktadır (Corey, Corey ve Corey, 2016).

### 3.3. Yüzleştirme

Liderlerin grup sürecinde en çok kullandığı tekniklerden biri yüzleştirmedir. Ancak bu tekniğin yanlış kullanılması grupta sorunlar doğurabilir. Liderin kullandığı diğer beceriler için de geçerli olduğu gibi, yüzleştirmenin hem bireylerin tek tek hem de grubun bir bütün olarak zorlandıkları sırada kullanmayı öğrenmeleri gereken bir beceridir (Corey, Corey ve Corey, 2016). Ders verme, yargılama veya cezalandırma anlamında bazen yanlış yorumlanır. Yüzleştirmeyi, danışanın kaçındığı bir düşünce, duygu veya davranışla karşılaşmasını sağlayan bir tepki olarak görmek daha doğrudur. Yüzleştirme bir çelişkiyi akla uygun hale getirmeyi ya da bahaneyi veya yanlış yorumlamayı anlamasına yardım eder (Hackney, Cormier, 2008). Yüzleştirme lider tarafından, yargılama ve karşı aktarım belirtisi olarak öfke çıkartma olarak kullanılabilir. Yüzleştirme, isteksiz veya direnen üyelerden öfke çıkartma yolu olarak kullanılmaması gerekmektedir (Egan, 2011). Bazı danışanların yaşamlarında ciddi sorun oluşturan surumla yüzleşmeye karşı dirençlidirler ve lider direnci kırmaya çalışsa da direncin kırılmasından sonra ortaya çıkacak duruma hazır olmadığı kendisinde saklı bir bilgi olarak mevcuttur. Bu nedenle lider danışanın yüzleşmemesini kişisel algılamamalı ve sezgisel olarak yüzleştirmenin zamanını takip etmelidir.

### 3.4. Liderin Gruba Kendini Açması

Grupla psikolojik danışmada başlangıç aşamasında daha yoğun olmak üzere yardım için başvuran üyeler grup liderinden yoğun olarak etkilenirler. Üyelerin güven veren, yardım sunan, anlayan, teşvik eden ve gruba kohezyon kazandırarak kendilerine şifa getiren liderden etkilenmeleri olağandır. Kendileri için model teşkil eden liderin hakkında merak da oluşmaktadır. Grup liderlerinin kendi kişisel yaşamları hakkında grup üyeleri ile bilgi paylaşmamalıdır. Ancak, üyelerin kendisine sordukları kişisel sorulara nasıl karşılık vereceklerine takip ettikleri kurama göre karşılık verirler.

Üyelerin kendi yaşamlarından, duygu ve düşüncelerinden söz etmeleri grupla psikolojik danışmanın doğasında vardır ve bu üyeler için iyileştiricidir (Voltan-Acar, 2010). “Kendini açma” (Kociunas ve Dragon, 2008) olarak tanımlanan bu özellik grup liderleri için de geçerli midir? Bu sorunun cevabı Ortodoks anlayışa sahip psikanaliz açısından çok nettir. Lider sessiz, pasif ve katı bir duruşla kendinden paylaşım kesinlikle yapmamalıdır (Rothstein, 1997). İnsancıl terapi kuramları ise liderin kendini belli sınırlarda açabileceği ve bunun şeffaflık ve uyumu sağladığı ifade edilmektedir (Greenberg ve diğ., 1993). Üyeler için toplumsal hayatın bir mikrokozmu olan grupta liderin, üyenin iyileşmesine katkısı olacağını sezdiği noktada kendini açması olağandır. Kendini açma noktasında liderin dikkat etmesi gereken nokta çalışmanın akışını kendi sürecine döndürmemesidir. Sonuç olarak lider katı bir kendini açmama anlayışına ya da olağandan çok fazla kendini açma durumuna gelmemesi kaydı ile kendi deneyiminden kısa paylaşımlar yapabilir. Bu paylaşımın yalnızca grup üyesinin iyileşmesine katkı sağlayacağı düşünülen noktada yapılmalıdır.

### 3.5. Liderin Ruh Sağlığı

Ruh sağlığı çalışanlarının akıl sağlığının bir prototipi olmaları gerektiğine inanmaları hatalı bir inanıştır. Ruh sağlığı çalışanları da zaman zaman problemlerle karşılaşmakta ve bunlardan olumsuz etkilenmektedirler. Bu nedenle grup liderin grup üyeleri için iyileştirici rolünde olması, kendi problemlerini görmezden gelmesi ve hiç sorun yaşamıyormuş gibi davranması grup sürecinde problemlere yol açabilmektedir. Grup liderleri de yaşamlarının bazı kesitlerinde psikolojik destek almaya ihtiyaç duyabilirler ve almalıdırlar. Aksi halde çözülmemiş kişisel sorunlar yönettikleri oturumlar üzerinde olumsuz tesirlere yol açabilmektedir. Liderin kendi çözülmemiş kişisel sorunlarının, üyelerin problem davranışlarını nasıl etkileyebileceğini fark etmesi gerekmektedir (Corey, Corey ve Corey, 2016). Grup üyelerine destek olan grup liderlerine destek olunmaması ya da destek alınmaması durumunda yapılan şeyin işe yaraması pek mümkün değildir (Cozolino, 2017).



Travma ile çalışmak zaman zaman liderin ruh sağlığını etkileyen bir durum olabilmektedir. Kritik bir olayın merkezinde yer alan travmanın mağdurları ile çalışan profesyoneller travmanın ikincil sağ kalanlarıdır ve travmanın sağ kalanlarında ortaya çıkan fiziksel, psikolojik, duygusal ve psiko-sosyal bakımdan etkilenme durumunu ortaya çıkaran benzer belirtiler profesyonellerde de görülmektedir (Büyükbodur ve Var, 2017). Temsili travmatizasyon, travma yaşamış olan kişinin yaşadığı olumsuz duygulara karşı empatik bir tutum içerisinde olan tüm grup liderlerinin yaşayabileceği ve içsel yaşantılarında meydana gelebilen değişimlerdir (Vrklevski, Franklin, 2008; Akt. Çağlayan, 2014). Psikoterapi yapmanın terapistin ruh sağlığına kötü gelebileceğini söyleyen yazarlar, Gersons'un da belirttiği gibi vekaleten (temsili) travma (vicarious trauma) yaratabileceğine işaret etmektedirler (Gülüm, 2012). Bununla birlikte yaşanması mümkün olan diğer bir durum travmatik karşı aktarımdır. Terapistler travma yaşantısını dinlemelerinin ardından, kendi geçmiş travmatik yaşantılarını tekrar deneyimlemek gibi sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Terapistlerin, danışanların anlattığı olaylara verdiği bu gibi tepkiler fark edilmez ve anlaşılmazsa, terapistin psikolojik sağlığı tehlikeye girebilmektedir (Çağlayan, 2014). Literatürde bu gibi durumlarda gerek bireysel gerekse grup psikoterapisi yapan liderlerin süpervizyon almasının önemine vurgu yapılmaktadır.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Grupla psikolojik danışma süreci üyelerin değişimi açısından en az bireyle psikolojik danışma kadar etkili olabilmektedir. Bu süreçte üyelerin gruba etkisi kadar liderin de olumlu ve olumsuz etkileri olabilmektedir. Liderin grup sürecinde etkili olabilmesi için çeşitli bilgi ve becerilere sahip olması beklenmektedir. Grup sürecinde liderden kaynaklanan faktörlerden bazıları liderin etik ilkelere bağlılığı, benimsediği kuramsal yaklaşım, üyelerin ve kendisinin farkında olması, liderin yaşantısı olarak sayılabilir. Bu faktörlerin grup sürecini ve üyelerini nasıl etkileyeceği lider tarafından göz önünde bulundurulmalıdır.

Grup sürecinde lider profesyonel olarak bulunurken aynı zamanda grubun üyesi olabilmektedir. Buna bağlı olarak grup süreci liderin kişiliğinden bağımsız düşünülmemektedir. Bu özellikler liderin mükemmeliyetçi tutumu, korkuları, kaygıları ve grup üyelerinden beklentilerini içermektedir. Üyelerden yüksek beklentisi olan ve mükemmeliyetçi davranışlar sergileyen lider beklentileri karşılanmadığında üyelere karşı olumsuz tavırlar geliştirebilmektedir. Liderin özelliklerinin ve bunların sürece nasıl etki edeceğinin farkında olması gerekmektedir.

Liderin kişilik özellikleri grup sürecine etki ederken yaşantısı da göz önünde bulundurulmalıdır. Liderin sürece kendi yaşantılarını ve sorunlarını getirmesi grup üyelerini ve grubun amacını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve karşı aktarım açığa çıkabilmektedir. Lider kendi yaşam deneyimlerine dayanarak üyeleri yönlendirme yoluna gidebilmektedir bu davranış grupta güven ortamının dağılmasına sebep olabilmekte ve üyelerde direnç oluşturabilmektedir.

Sonuç olarak son yıllarda kullanım alanı artan grupla psikolojik danışma ve grup psikoterapilerinin en önemli enstrümanı olan lider her açıdan daha fazla incelenmelidir. Bu araştırma liderin yürüttüğü oturumlar boyunca taşıyabileceği yanlış inanç ve düşünceler üzerinde durulmuştur. Lider bir profesyonel de olsa insani özelliklerinden bağımsız, hatasız ve mükemmel olmak zorunda değildir. Ancak çeşitli irrasyonel düşünce ve inançlarının grup sürecini etkilememesi için bu düşünce ve inançlarını fark etmesi, takip ettiği kuramın tekniklerine ve etik ilkelere bağlı kalmasının yol gösterici olacağı vurgulanmıştır. Diğer yandan bu irrasyonel düşünce ve inançlar liderin kendi terapi sürecinden geçmesi ile aydınlatılacağı ve devamında ihtiyaç duyulan anlarda süpervizyon desteği almasının önemine değinilmiştir.

#### KAYNAKLAR

Arıcı F. ve Voltan-Acar N. (2011). Grupla Psikolojik Danışmada Terapötik Bir Güç olarak Psikolojik danışman. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4 (36), 173-179.

Berg RC., Landreth GL. ve Fall KA. (2013). *Group Counseling: Concept and Procedures* (4th Ed.) New York: Taylor ve Francis Group.

Corey, M. S., Corey, G., Corey, C. (2016). *Psikolojik danışmada gruplar: süreç ve uygulama* (Çev. Ed. F. Aysan, S. Balci Çelik ve A. Uz Baş), Ankara: Pegem Akademi.

Cormier, S. ve Hackney, H. (2013). *Psikolojik danışma: Stratejiler ve müdahaleler* (Çev. Ed. S. Doğan ve B. Yaka), Ankara: Pegem Akademi.

- Cozolino, L. (2017). *Terapist olmak*. İstanbul: Psikoterapi Enstitüsü Yayınları.
- Çalık Var, E. ve Çetinkaya Büyükbodur, A. (2017). Sosyal Hizmet Uzmanlarında İkincil Travmatik Stress. *Journal of Human Sciences*, 14(17).
- Çağlayan Özbağrıaçık, P. (2014). Çocuklukta Cinsel İstismar ve Buna Bağlı Duygusal Bastırma: Yetişkinlerle Psikoterapi Süreci ve Sürecin Terapistte Etkisi. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 1(1).
- Durmuş, E. (2013). Grupla psikolojik danışmada kendini açan ve açmayan liderin etkileri *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44: 149-158.
- Egan, G. (2011). *Psikolojik danışma becerileri*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Greenberg, L. S., Rice, L. N., & Elliot, R. (1993). *Facilitating Emotional Change: The Moment-By-Moment Process*. New York: The Guilford Press.
- Hackney, H., Cormier, S. *Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı*. Ankara: Mentis Yayıncılık, 2008.
- Kivlighan, JR. Dennis, M. Tarrant ve Jeffrey M. (2001). *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol 5(3), 220-234.
- Kociūnas, R. ve Dragan, T. (2008). The phenomenon of self-disclosure in a psychotherapy group. *Existential Analysis*, 19(2):345-363.
- Kottler, J. A. (2017). *Terapist olmak üzerine*. İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Oktay, B. Ve Oktay, F. (2018). Psikoterapide Ciddi Bir Etik İhlal: Hasta ve Terapist Arasındaki Cinsel İlişki. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44), 103-110.
- Oğuz, N. Y. (2001). Tıp etiğinin ışığında psikoterapi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2(1), 36-40.
- Rothstein, A. (1997). Introduction to symposium on aspects of self-revelation and disclosure: Analyst to Patient. *Journal of Clinical Psychoanalysis*, 6; 349-361.
- Üzar Özçetin, Y. S. ve Yalçın, İ. (2015). Grupla Psikolojik Danışma Sürecinde Bir Risk Alanı: Sınır Aşımaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 128-136.
- Türküm, S. ve Akdoğan, R. (2007). Grupla Psikolojik Danışmada Bir Profesyonel Bir Birey Olarak Lider. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 123-137.
- Volkan Gülüm, İ. (2012). Psikoterapilerin Olası Olumsuz Etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4).
- Voltan-Acar, N. (2010). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri* (7. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Voltan Acar, N. (2012). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Ankara: Nobel Yay.
- Voltan Acar, N. (1993). Grupla Psikolojik Danışmada Alıştırmalara Ne Derece Gerek Vardır? *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 169-172.
- Yalom, I. *Grup Psikoterapisinin Teori ve Pratiği*. İstanbul: Kabalcı Yayınevi, 2002.
- Yılmaz, O., Voltan Acar, N. (2015). Psikolojik danışman eğitiminde süpervizyonun önemi ve grupla psikolojik danışmadaki rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 342-356.