



GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMADA KENDİNİ AÇAN VE AÇMAYAN LİDERİN ETKİLERİ

THE EFFECTS OF LEADERS SELF-DISCLOSING AND NOT SELF-DISCLOSING IN GROUP COUNSELLING

Emine DURMUŞ*

ÖZ: Lider psikolojik danışma gruplarında önemli bir terapötik güçtür. Bu çalışmada grupla psikolojik danışma oturumlarında liderin kendini açması ve açmamasının terapötik etkileri incelenmiştir. Araştırmada, grup sürecine katılan üyelerin değerlendirmesiyle, kendini açan ve açmayan grup liderinin süreç ve üyeler üzerindeki etkilerini ortaya koyma amaçlanmıştır. Bu nedenle on üyeden oluşan, iki ayrı grupta, 12 hafta süren grupla psikolojik danışma oturumları yapılmıştır. Gruplardan biri, kendini açan bir lider tarafından, diğeri kendini açmayan bir lider tarafından yürütülmüştür. Oturumlar sonunda üyelere iki açık uçlu soru yöneltilerek, grup üyelerinin, kendi liderlerine ilişkin değerlendirmeleri alınmıştır. Veriler, içerik analizi ile çözümlenmiştir. Sonuçta; grupla psikolojik danışma oturumlarında liderin kendini açmasının, model olma, cesaret verme, grupta güven, bağlılık, etkileşim ve birlik duygusunu oluşturma gibi bir dizi olumlu terapötik etkilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, grubun zamanının paylaşılmaması, sürecin daha profesyonel algılanması gibi, liderin kendini açmamasının da olumlu etkileri olduğu görülmüştür.

Anahtar sözcükler: kendini açma, lider, grupla psikolojik danışma

ABSTRACT: Leader is an important therapeutic power in counseling groups. In this study, the effect of leaders' disclosing and not disclosing themselves in counseling sessions was examined. It was aimed to reveal the effects of self-disclosure behaviors of leader models on the counseling process and participants based on the views of the people attending the sessions. To this end, psychological counseling sessions were held for 12 weeks with two separate groups each including ten members. One of the groups was led by a group leader who discloses him/herself, while the other was led by a not self-disclosing leader. At the end of the sessions members were asked two open-ended questions about the leader model of their counseling. The data were analyzed using content analysis. The results revealed that that for the leader to disclose himself had positive therapeutic effects on the group including modeling, encouraging, trust in group, and creating attachment, interaction and solidarity feelings. Moreover, lack of self-disclosure by the leader has positive effects such as not spending the group time or perceiving the process more professional.

Keywords: self-disclosure, leader, group counseling

1. GİRİŞ

İster bireysel ister grupla yapılsın psikolojik danışmada amaç; danışanların değişimidir. Bu terapötik süreçte bireyler farkındalık kazanır, bitmemiş işlerini bitirir, gerekli sosyal becerileri kazanır, yeni davranışlar öğrenir (Voltan-Acar,2009). Yoğun öğrenmenin de olduğu bu süreçte yardım için başvuran bireyler, yardım eden profesyonelden yoğun şekilde etkilenirler. Psikoterapötik süreçte profesyonelin kullandığı yöntem ve teknikler sayıca çok fazladır. Farklı okullara özgü farklı ilke ve teknikler, güdümlü ve güdümsüz psikolojik danışma süreci ve yaklaşımları vardır. Bu yaklaşımların ana eksenleri, sorun yaşayan bireyin farkındalık geliştirmesine yardım etmektir. Bu kapsamda süreçte konuşma, dinleme, anlama, anlamlandırma önemlidir. Hem psikolojik danışman, hem de danışan konuşur. Danışanların gönüllü olarak kendi yaşamlarından, düşünce, duygu ve davranışlarından söz etmesi işin doğası gereğidir. Kociunas ve Dragan'a (2008) göre psikoterapi, şayet danışanların gereksinimlerinin ne olduğu bilinirse amacına ulaşabilir. Böylece onu/onları tanımak, anlamak yani konuşurmak gerekliliktir. Bu kapsamda teknik bir kavramdan söz edilmektedir ki, bu kavram "kendini açma (self-disclosure)"dır.

* Yrd..Doç.Dr. İnönü Üniversitesi PDR Anabilim Dalı. E-posta : emine.durmus@inonu.edu.tr

Bloch ve Crouch (1985)'e göre medikal modele dayalı yürütülen psikoterapi grupları için kendini açmanın teknik tanımı şu şekildedir: Bir hastanın gruptaki diğer üyelere kendisi hakkında kişisel yaşantılarını/materyallerini sözlü olarak anlatmasıdır. Bu tanım iki parçadan oluşmaktadır, birincisi bireyin diğerlerine anlattığı “yaşam hikâyesi yani tarihsel kısım”, diğeri ise “şimdi ve burada” kısmıdır. Tarihsel alanın anlamı “orada o zaman olanı” ya da geçmişte yaşanan ya da yaşanmayanlar hakkında diğer grup üyelerine bilgi verme; “burada ve şimdi” alanı ise grup süreci anındaki kişilerarası olaylar hakkında beklenti ve duyguları paylaşmayı kapsar (Akt. Kociunas ve Dragan, 2008).

Benzer şekilde Corey (1990) psikolojik danışma grupları için kişisel güçlükleri, çözülmemiş problemleri, kişiliğin zayıf ve güçlü yönlerini, arzu ve amaçları, diğer grup üyelerine karşı pozitif ve negatif yaşantıların ifadesini terapötik süreçte kendini açmanın bir yönü; grupta o an ortaya çıkan olaylara karşı tepkileri paylaşma yeteneğini de kendini ifadenin ikinci yönü olarak sınıflamaktadır. O halde, bir psikolojik danışma grubunda kendini açma, geçmiş olaylar ve şimdiki olayları içeren iki kaynağı içeren bir süreçtir.

Üyelerin kendini açmasının üyelere sağladığı katkılar, grupta kendini açan üyelerin kazanımları, gruptan sağladığı katkılarının pek çok çalışmada önemle altı çizilmektedir (Lundgren ve Miller, 1965; Voltan-Acar, 2009; Yalom, 1999). Ancak psikolojik danışman kendi yaşamından, öznel hikâyesinden söz etmeli midir? Aslında gündem danışanın yaşamı/öznel dünyasıdır. Bu konuşmada (ki psikolojik danışma süreci bir çeşit konuşma ve dinleme oyunu değildir) uzman neler konuşmalı ya da konuşmamalıdır? Hanson (2005) bir çalışmada aynı sorunu şu çarpıcı sorularla ele almaktadır: Terapistin kendini açması bir terapötik teknik mi yoksa bir terapötik hata mıdır? Yararlı mı? Etik mi?

Rothstein'a (1997)' göre bu sorulara (medikal modele dayalı) ortodoks psikanalitik tutumun yanıtı şüpheye yer bırakmayacak şekilde “hayır, açmaması gerekir, açması hata olur” şeklinde olmuştur. Bunun nedeni yardım veren uzmanın, danışanlarına ayna olması gerektiğidir. Psikoterapötik süreçte uzman yaptıklarıyla katı bir nötral duruşu sergilemelidir. Yardım verenin kendini açmayı da içeren herhangi bir sapması ne etik ne de profesyoneldir. Ardalı ve Erten'in (1993) belirttiği gibi, analist nötr, pasif ve sesizdir. Yardım arayanın/danışanın çatışma yaratan hiçbir dürtüsünü doyurmaz. Analistin bu tarzı, danışanın çağrışımlarının akışını bozmamak içindir. Oysa insancıl terapi, terapistin kendini açmasının teknik veya terapötik bir hata olup olmadığına, yararlı ve etik olup olmadığına (Greenberg ve diğ. 1993) “evet, açmalıdır ve etikdir” şeklinde yanıt vermektedir. Gerçekçi, empatik ve destekleyici terapistin varlığı, terapistin kendini açması, uyumu ve şeffaflığı sağlar ve kendi başına iyileştirme sağlayan, istenen ve arzulanan bir ilkedir.

Kendini açma; destek, kabul, anlayış, bakım, karşılıklı güven, katarsis, gerçeğe yönelim, serbest bırakıcılık gibi iyileştirici fonksiyonları içeren ve bilinçli düşünce ve davranış üzerine odaklanan kişilerarası ve dinamik bir süreç olan grupla psikolojik danışma (Mahler, 1971) süreçlerinde de önemlidir. Grupla psikolojik danışmanın bu iyileştirici işlevlerini yerine getirmede ya da getirememede grubun lideri önemli bir rol oynar. (Shechtman ve Toren, 2009).

Grup, grup yaşantısı içinde birbirine geçmiş, öğrenilmiş kişilik/davranışsal özelliklerin ve becerilerin bileşkesini gerektirir. Bu özellikler, belirsizliği tolere etme isteğini, kendilerini güçlendirmeyi öğrendiklerinde gücü üyelere devretmeyi ve üyeler arasındaki etkileşimdeki anlamlı sözel ve sözel olmayan küçük ayrıntıları ortaya çıkartmak için eğitilmiş bir liderden oluşur (Carroll ve Wiggins, 2008). Bir grup terapisinin profesyonel becerileri ve kişisel kalitesi grup üyelerinin kendilerini ifade edebilmelerinin çokluğu ve boyutları üzerine büyük bir etkiye sahiptir. Tüm bu becerilerden biri, üyelerin kendilerini açma süreçlerini kolaylaştırıcı bir atmosferi yaratma becerisidir (Kociunas ve Dragan, 2008). O halde, psikolojik danışma gruplarında en önemli terapötik güç grup lideridir (Ohlsen ve ark., 1988). Grup liderinin kişiliği, kullandığı teknikler, sağladığı terapötik koşullar, süreci etkilediği gibi aynı zamanda grup üyelerinde değişim yaratan bir etmendir (Voltan-Acar, 1989). Grubun kurulma evresinden başlayarak amacın belirlenmesi, üyelerin seçimi, grubun başlangıç, geçiş, eylem ve sonlandırma evresinin yürütülmesinde öncelikli sorumluluk grup liderindedir. Bu anlamda grupta lider metaforik bir anlamda araçtaki yolcuları ortak bir hedefe ve güvenle ulaştırmada ehliyetli bir pilota benzetilebilir. Diğer yandan gruptaki lider aynı zamanda öteki üyeler gibi yaşantıları olan, duyumsayan ve düşünen bir bireydir. Bu noktada, grupla psikolojik danışma oturumunda üyelerin paylaşımlarından bazıları yaşadığı bazı olaylar ile paralellik gösterebilir,

bazı açılardan bire bir örtüşebilir. Aynı zamanda gruptaki lider ne kadar eğitilmiş ve profesyonel olursa olsun grubun dışında bir bireydir. Etkilenmekte ve etkilenmektedir. Grupla psikolojik danışma oturumuna gelirken yaşadığı bir olay bu kapsamda ifade edilmeli midir? Gruptaki konumu sadece bir profesyonel midir?

Göka'ya (1998) göre gruplar yapı olarak birçok yönden aileye benzerlik gösterirler. Gruplarda liderler üyeler için ebeveynleri, diğer grup üyeleri ise kardeşleri temsil eder. Bu benzerliğin ve bireyin erken çocukluk yıllarındaki yaşantılarına önem veren psikodinamik yaklaşımın etkisiyle, üyenin aile içi yaşantılarının grup etkileşimlerinde kendilerini belli edecekleri ve grup içi yaşantıların aile ile ilgili anıları canlandırabileceği düşünülmektedir.

Bireysel ve grupla psikolojik danışmada danışanların kendilerini açmaları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışma ile özellikle grupla psikolojik danışmada en önemli terapötik güç olan liderin kendini açıp açmamasının etkilerine odaklanılmıştır. Pek çok kaynakta (Yalom 1999; Hanson, 2005; Kociunas ve Dragan, 2008; Voltan-Acar, 2004, 2009), benzer şekilde Corey (1990), liderin kendini açmasının ya da açmamasının terapötik etkilerinden bahsetmektedir. Ancak alan yazında liderin kendini açması ya da açmamasının grup üyeleri ve gruba etkilerine ilişkin, üyelerin bakışaçılarını değerlendiren çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmada kendini açan ve açmayan liderin grup, üyeler ve terapötik sürece olumlu ve olumsuz etkileri danışanların bakış açısından ele alınmıştır. Çalışmada, liderin kendini açmasının ya da açmamasının grup ve üyeler üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Grupla psikolojik danışmada, grup lideri grup dinamiğini etkileyen önemli bir güçtür. Pek çok güc içerir, grup dinamiğini oluşturur. Liderin sergilediği liderlik üyeleri ve grup sürecini etkiler. Bu etki bazen üyenin gruptan faydalanmasını sağlayan olumlu bir etki olabileceği gibi, bazen gruba katılımı zorlaştıran olumsuz bir etki de oluşturabilmektedir. Bu çalışmada, liderinin kendini açmasının ya da açmamasının terapötik etkileri incelenmiştir. İki lider modeli olarak “**kendini açan lider**” ve “**kendini açmayan lider**” tarzlarının grup süreci ve grup üyeleri üzerindeki terapötik etkileri değerlendirilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Çalışma grubu, psikolojik danışma ve rehberlik lisans programına devam eden üniversite öğrencilerden oluşmaktadır. Grup uygulamalarına katılan bu üyeler aynı zamanda bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamaları alanlarında süpervizyon eğitimleri alan, üyelerdir. Her grupta 10 üye olmak üzere, çalışma toplam 20 üye ile yürütülmüştür. Gruplara katılan üyelerin yaşları 23 ile 27 arasında değişmekte ve % 50'i kız ve % 50'i erkek üyelerden oluşmuştur.

2.2. Grup Liderleri

Çalışmayı yürüten liderlerin ikisi de uzmanlıklarını bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamaları konusunda yapmışlardır. Liderler uzmanlık eğitimleri boyunca, etkileşim gruplarında üye, psikolojik danışman ve eş danışman olarak bulunmuşlar, ayrıca Bilişsel Davranışçı Yaklaşımlar, Geştalt Terapi ve Psiko-Dinamik Terapiler alanlarında da eğitimler almışlardır. Her iki lider de bireysel ve grupla psikolojik danışma alanlarında psikolojik danışma uygulamaları yapmakta ve süpervizyon eğitimleri vermektedirler.

2.3. İşlem

Psikolojik danışma grubuna katılan 20 öğrenci, her grupta kız erkek sayıları denk olması koşuluyla iki ayrı gruba ayrılmıştır. Gruplar farklı iki lider tarafından yürütülmüştür. Birinci grup, kendinden referans veren liderliği benimseyen ve oturumlarda kendini açan bir lider tarafından yürütülmüştür. İkinci grup ise, kendinden referans vermeyen grup liderliğini benimseyen ve oturumlarda kendini açmayan bir başka lider tarafından yürütülmüştür.

Oluşturulan gruplarla 12 hafta boyunca haftada bir, 90 dakika süren grupla psikolojik danışma oturumları yapılmıştır. Oturumlar paralel zaman ve sürelerde gerçekleştirilmiştir. Her oturum öncesinde iki grup lideri bir araya gelerek, önceki oturumların içerikleri ve grupların ihtiyaçları

noktasında görüş alışverişinde bulunmuşlardır. Uygulamalarda, liderin kendinden referans vermesi dışında bütün süreç, etkileşime dayalı grupla psikolojik danışma sürecine uygun olarak yürütülmüştür. Çalışmalar profesyonel düzlemde kayıt altına alınmış ve oturum sonlarında her iki lider tarafından birlikte incelenerek grup süreçleri değerlendirilmiştir.

Grupla psikolojik danışma oturumları sırasında liderlerden biri hem etkinlik uygulamalarında, hem de grup üyelerinin getirdiği davranışsal amaçların çalışılması sırasında sürece bir üye gibi katılmış, içeriğe uygun olarak, yeri geldiğinde kendi yaşantılarından referans vermiştir. Buna karşın kendinden referans vermeyen liderliği benimseyen lider, kendi yaşamından referans vermemiş, yalnızca “şimdi ve burada”ya ilişkin duygularını gruba getirmekle yetinmiştir.

Gruplarla 12 oturum tamamlanmasının ardından, bir hafta sonra her bir lider kendi grup üyeleri ile tekrar bir araya gelerek, her iki grup için farklı yapılandırılmış değerlendirme formlarını üyelere dağıtmışlardır. Formlarda grup üyelerine açık uçlu iki soru sorulmuş, üyelere liderlerine ilişkin değerlendirmelerini yazmaları istenmiştir. Her iki grupta yer alan üyelerin psikolojik danışma ve rehberlik lisans programlarının son sınıflarına devam etmeleri, psikolojik danışmayla ilgili teorik ve uygulamalı dersler almaları, bireysel psikolojik danışma konusunda süpervizyon almaları, bu üyelerin sürece dair farkındalıklarını da arttırmaktadır. Bu kapsamda, çalışmada kendini açan ve açmayan liderler değerlendirilirken, direkt “kendini açma” kavramını sorgulayan bir yol izlenmiştir. Veri toplarken, kendinden referans veren lider modelini grupta sergileyen lider aşağıda yer alan açık uçlu iki soru sormuş ve üyelere cevaplamalarını istemiştir.

1. Grupta liderin kendini açmasının size ve grup sürecine olumlu etkileri nelerdir?
2. Grupta liderin kendini açmasının size ve grup sürecine olumsuz etkileri nelerdir?

Kendinden referans vermeyen lider modelini grupta sergileyen lider ise aynı soruları aşağıdaki gibi yapılandırarak sormuş ve üyelere cevaplamalarını istemiştir.

1. Grupta liderin kendini açmamasının size ve grup sürecine olumlu etkileri nelerdir?
2. Grupta liderin kendini açmamasının size ve grup sürecine olumsuz etkileri nelerdir?

Araştırma verileri üyelerin açık uçlu bu sorulara verdikleri cevaplardan elde edilmiştir. Veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Analiz için kullanılan kodlama formu içerik analizi yönteminin temel ilkelerine göre hazırlanmış (Tavşancıl, 2001), güvenilirlik tüm verilerin kodlamaları üzerinden yapılmıştır. Bu amaçla, her iki araştırmacının değerlendirmelerine ek olarak, grup liderliği deneyimi olan üçüncü bir alan uzmanından da destek alınmış ve üç kodlayıcı arasındaki tutarlılığa bakılmış ve tutarlılık oranı yüksek bulunmuştur (%91).

Grupla psikolojik danışmaya katılan üyelerin görüşleri frekanslar üzerinden değerlendirilmiştir. Üyeler liderin kendini açmasının ve açmamasının olumlu ve olumsuz etkilerine dair birden fazla görüş belirtmişlerdir. Elde edilen frekanslar üyelerin olumlu ya da olumsuz etkileri kaç kere ifade ettiklerini göstermektedir. Ağırlıklı görülen frekanslar üzerinden sonuçlara gidilmiştir. Bir raporda geçen ifadeler içerik açısından incelenerek, belirlenen özel alt kategorilerden kaç tanesine atıfta bulunmuşsa, hepsi için kodlanmıştır. Bu nedenle ifadelerin sayısı, psikolojik danışma gruplarında yer alan üye sayısının üzerindedir. Frekanslar rapor sayısını değil, analiz yoluyla saptanan görüşlerin sayısı ve sıklığını göstermektedir.

3. BULGULAR

Grup üyelerinin ifadeleri analiz edildiğinde, kendinden referans veren liderin olumlu etkilerine dair ifadelerin, olumsuz etkilerini belirten ifadelerden daha çok olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, kendinden referans vermeyen liderin olumsuz etkilerine dair ifadelerin ise olumlu etkileri belirten ifadelerden sayıca daha çok olduğu ortaya çıkmaktadır.

Değerlendirme sonucu ortaya çıkan bulgular iki başlık altında sınıflandırılmıştır. Bu kategoriler; Liderin kendini açmasının olumlu ve olumsuz etkileri ve Liderin kendini açmamasının olumlu ve olumsuz etkileridir.

Liderin kendinden referans vermesinin, grup ve üyeler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini gösteren bulgular Tablo-1’de yer almaktadır.

Tablo-1 Liderin Kendini Açmasının Grup Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkilerine İlişkin Dağılım

Kendini Açmanın Olumlu Etkileri	Frekans	Kendini Açmanın Olumsuz Etkileri	Frekans
Üyeler kendini açma cesareti kazandı	27	Üyelerde kendini açma baskısı oluştu	5
Gruba güven/bağlılık arttı	24	Lidere imrenmeye neden oldu	2
Grubun etkili çalışmasına neden oldu	18		
Kendini açmada üyelere model oldu	4		
Lider grubun bir parçası olarak algılandı	13		
Üyeler arası etkileşim arttı	6		
Grupta "bizlik" duygusu oluştu	5		
Üyelerde anlaşılmişlik duygusu oluştu	2		
Üyelerde önemsenmişlik duygusu oluştu	1		
TOPLAM	110	TOPLAM	7

Tablo-1’de görüldüğü gibi, liderin kendinden referans vermesinin olumlu etkileri (f=110), olumsuz etkilerinden (f=7) daha yoğunluktadır. Liderin kendini açmasının grup süreç ve üyeleri üzerinde olumlu etkileri arasında en yüksek frekans (f=27) grup üyelerinin kendilerini açmaları konusunda cesaret verici olması yönündeki etkidir. Bu kategori üyelerin “liderin kendini açması, beni kendimi açmaya istekli hale getirdi”, “grupta açılmakla ilgili kaygımı azalttı”, “kendimi açmayı düşünmüyordum, ama lider kendini açınca, benim de konuşma isteğim arttı” gibi ifadelerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Liderin kendini açmasının bir diğer önemli etkisi de grupta güven ve bağlılığın oluşmasına sağladığı katkılardır. Bu etki de en çok ifade edilen (f=24) olumlu bir etki olmuştur. Bu kategori üyelerin, “liderin kendini açması gruba güvenmeme neden oldu”, “liderin gruba güvenerek kendini açması, benim de arkadaşlara güvenmeme yol açtı” gibi ifadelerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Liderin kendini açmasının olumlu etkileri; grubun etkili olmasına neden olması (f=18), liderin kendini açma konusunda grup üyelerine model olması (f= 14), liderin grubun bir parçası, bir üyesi olarak algılanması (f=13), üyeler arasında etkileşimi arttırması (f=6), biz duygusunu oluşturması (f=5), üyelerde anlaşılmişlik (f=2) ve önemsenmişlik (f=1) duygusu yaratması olarak sıralanmaktadır. Bu kategorilerin tipik cümleleri arasında üyelerin şu ifadelerine yer verilebilir; “bizden biri gibi göründü”, “grupta hoşgörüyü arttırdı”, “grupta kendini açma nasıl olur, buna iyi bir model oldu”, “belli bir kalıptaydım, ama liderin kendini açması kalıplarımı kırmamı sağladı”, “lider kendini açtığı için grupta kendimi yalnız hissetmedim”, “kendini açan liderin beni daha iyi anladığını gördüm”, “lider kendini açtığı durumlarda samimiydi, bu güveni arttırdı”, “lider de kendini açınca, samimi, sıcak ve içten bir ortam oluştu”, “kendini açmasaydı, güven daha zor oluşurdu”.

Tablo-1’de liderin kendisini açmasının grup ve üyeler üzerindeki olumsuz etkileri de yer almaktadır. Liderin kendisini açmasının olumsuz etkileri olarak en çok ifade edilen madde (f=5), üyelerin kendilerini açma konusunda bir baskı hissetmeleri olmuştur, bunu lidere ve onun yaşamına özenme (f=2) maddesi izlemiştir. Bu maddeler için tipik cümle örnekleri olarak şu örnekler verilebilir; “liderin kendini açması beni gerdi, bende kendimi açmak zorunda hissettim”, “lider kendini açıyorsa, ben niye açmıyorum diye kendime kızdım”, “liderin anlattıkları, ona ve yaşamına imrenmeme neden oldu”.

Tablo-1’de görülen ifadelerin yoğunlukları göz önüne alındığında, liderin kendini açmasının, üyelerde kendini açma davranışını oluşturma noktasında cesaretlendirici olması, model olması, grupta güven, etkileşim, saygı, bağlılık, anlaşılma ve bizlik duygusunu oluşturma gibi terapötik güçlerin oluşmasında önemli etkilere sahip olduğu görülmektedir. Olumlu etkilerin yanı sıra kendini açmanın, üyeler üzerinde oluşturduğu baskı ve üyelerin lidere özenmesine neden olmak gibi anti-terapötik güce dönüşmesi yönünde de olumsuz etkilerin olduğu görülmektedir.

Liderin kendini açmasının, grup ve üyeler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini gösteren bulgular Tablo-2’de yer almaktadır.

Tablo-2 Liderin Kendini Açmamasının Grup Üzerindeki Olumlu ve Olumsuz Etkilerine İlişkin Dağılım

Kendini Açmamanın Olumlu Etkiler	Frekans	Kendini Açmamanın Olumsuz Etkiler	Frekans
Lider profesyonel algılandı	20	Gruba güveni geciktirdi	14
Grup süreci etkin kullanıldı	17	Lidere ilişkin merak giderilmedi	12
Grup üyelere odaklandı	11	Üyelerin kendini açması gecikti	10
Lider etkili bir model oldu	6	Grupta yalnızlık duygusu yaşandı	3
Lidere güven arttı	3	Önemsenmeme duygusu yaşandı	2
TOPLAM	57	TOPLAM	41

Tablo-2'ye bakıldığında, liderin kendini açmamasının olumlu ve olumsuz etkilerinin birbirlerine yakın bir yoğunlukta olduğu görülmektedir. Liderin kendini açmaması olumsuz etkilediği yönündeki ifadelerin oranı (f=41), olumsuz etkilerinden bahsedenlerin oranından (f=57) daha düşük olsa da, bu sonuç liderin kendini açmamasının üyeleri ve grubu olumlu olduğu kadar olumsuz da etkilediğini ortaya koymaktadır.

Liderin kendini açmamasının en önemli olumlu etkisi olarak liderin profesyonel olarak algılanması (f=20) bulgusu gelmektedir. Bu kategori için tipik cümlelere şu örnekler verilebilir; “grup lideri işini iyi yapar görünüyordu, profesyonel algıladık”, “liderin kendini açmaması otorite olarak algılamamızı sağladı”, “lider kendini açmayarak özel ve farklı bir konumda kalıyordu bizim gözümüzde”, “kendini açsaydı diğer üyelerden bir farkı kalmazdı”. Liderin kendini açmamasının bir diğer olumlu katkısı da sürecin etkin kullanıldığına ilişkin bulgudur (f=17). Bu kategoriyi oluşturan ifadeler için şu cümleler örnek olarak verilebilir; “yalnızca üyelerle ilgilendi, kendisini hiç gündem etmedi”, “zamanın hepsini grup üyeleri için kullandı”. Diğer olumlu etkiler şu şekilde sıralanmaktadır; üyeler kendilerine ve diğer grup üyelerine odaklandı (f=11), lider etkili bir model oldu (f=6) ve lidere güven arttı (f=3). Bu kategoriler aşağıdaki cümle örneklerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur; “liderimiz kendinden ziyade grubu ve üyeleri ön planda tutup işini ciddiyetle ve profesyonelce yapması gruba güvenimi arttırdı”, “lider grupta etkisini ve gücünü korudu”, “kendini açsaydı profesyonel algılamayacaktık”, “liderimiz kendisinden söz etseydi, liderimiz yetersiz olduğunu ve kendini ön planda tuttuğunu düşünürdüm”, “bence lider grupta kendini açmamalı”.

Liderin kendini açmasının olumlu etkilerinin yanı sıra, olumsuz etkileri de dikkat çekici sonuçlar ortaya koymaktadır. Grup üyelerinin en çok ifade ettiği olumsuz etki grupta güvenin oluşmasını geciktirmesi (f=14) ve lidere ilişkin merakın giderilememesi (f=12) olmuştur. Güveni geciktirmesine ilişkin olumsuz etkiyi oluşturan kategori şu cümle örneklerinden yola çıkılarak oluşturulmuştur; “kendini açsaydı, biz de daha kolay güven duyacaktık”, “o kendini açsaydı, bizi de kendimizi açma konusunda cesaretlendirirdi”. Lidere ilişkin merakın giderilmemesini oluşturan kategori için ise cümle örnekleri şunlardır; “lider hakkında merak içindeydik, bazen liderin ne düşündüğünü bilmeyi istiyorduk”, “acaba o hiç böyle durumlar yaşamıyor mu diye aklımızdan geçti, ama..”. Diğer olumsuz etkiler şöyle sıralanmaktadır; üyelerin kendini açması gecikti (f=10), grupta yalnızlık duygusu yaşandı (f=3) ve önemsenmeme duygusu yaşandı (f=2). Bu kategoriler için aşağıdaki ifade örnekleri verilebilir; “lider kendini açmadığı için biz de kendimizi açamadık”, “o hiç kendinden bahsetmediği için, ona olan saygıdan dolayı biz de kendimizi açamadık”, “bazen grupta kendimi yalnız hissetmeme neden oldu”, “kendinden hiç bahsetmediği için, kendi adıma bana değer vermediğini düşündüm”, “patron oydu, bu da terapötik ilişkiyi engelledi”, “kendini açmadığı için, grubun otoritesi oldu, biz de kendimizi açmakta zorlandık”.

Liderin kendini açmamasına ilişkin tablo incelendiğinde, olumlu etkilerin yanı sıra, önemli oranda olumsuz etkinin de olduğu görülmektedir. Yani grup üyeleri, diğer üyelerle olduğu gibi grubun önemli bir parçası olan liderle de etkileşim kurmak, paylaşmak istiyorlar. Bu paylaşımın yalnızca profesyonel boyutlarda olmasıyla yetinmeyip, duyguları, düşünceleri olan, etkileyen etkilenen bir birey olarak liderin o süreçte neler yaşadığını da bilme ihtiyacı duyuyorlar.

Tablo-1 ve 2 incelendiğinde, liderin kendini açmasının olumlu etkileri ve açmamasının olumsuz etkileri ile üyeler arasında aynı durumu ifade etmektedirler. Bu bulgulardan elde edilen en temel ve önemli sonuç; grupla psikolojik danışmada liderlerin kendini açması, üyeler üzerinde çok daha fazla olumlu etkiye neden olmaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmada elde edilen sonuçlarda görüldüğü gibi, her iki grupta yer alan üyeler liderlerinin kendilerini açmalarından ya da açmamalarından hem olumlu hem de olumsuz açılardan etkilenmektedirler. Liderin kendini açması bir taraftan üyelerin kendilerini açmaları noktasında cesaret veren, model olan, güven sağlayan, grupta etkileşimi arttıran bir katkı getirirken, diğer taraftan da üyeler üzerinde kendilerini açmaları noktasında önemli de bir baskı kaynağı oluşturabilmektedir. Bununla birlikte liderin kendini açmaması, liderin üyelerce profesyonel algılanmasına, üyelerin sorunlarına daha çok yoğunlaşmasına ve grup sürecini etkin kullanmasına katkıda bulunuyorken, öte yandan grupta güveni, kendini açmayı geciktirme, lidere ve onun hayatına duyulan merakı giderememe, yalnızlık ve önemsenilmemişlik duygulara yol açma gibi de olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Liderin gruplarda önemli görevlerinden biri güven destek ve karşılıklı saygı ortamının oluşturulmasını sağlamaktır. Bu noktada kendini açma bu güven, destek ve saygının oluşmasını sağlayan tekniklerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Liderin kendini açmaması, onun profesyonel olduğu ve çalışmaya odaklandığı yönünde bir etki oluşturmaktadır. Diğer yandan liderin kendini açmasının, öğrenme modeline dayalı psikolojik danışma gruplarında etkileşimi, güveni, gruba bağlılığı ve üyelerin açılmasını teşvik ettiği de görülmektedir. Özellikle terapi ağırlıklı gruplarda liderin kendini açmaması beklenirken, etkileşime dayalı öğrenme gruplarında açması, gruplardaki terapötik güçlerin anti terapötik güç haline dönüşmesini engelleyebilmektedir. Bu araştırma bulgusuna benzer bir sonuç Hanson (2005)'in araştırmasında elde edilmiştir. Bu bulguya göre bireysel psikolojik danışmada, terapistin kendini açmasının iki kat daha fazla yardım edici, deneyim ve yaşantı sağladığı, kendini açmasının ise iki kat daha fazla yardım etmeyici olarak algılandığı ortaya çıkmıştır.

Liderin kendini açması yardım edicidir (Hanson,2005), buradan hareketle liderin kendini açmamanın, sürece yardım etmeyen bir faktör, deneyim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Psikodinamik yaklaşımın uygulandığı gruplarda üyelerin liderin otorite olarak, profesyonel olarak algılanması ve yansız tutumu istenen ve benimsenen bir durumdur. Bu anlamda kendini açmanın daha olumlu olduğu görülmesine rağmen, uygulanan psikolojik danışma yaklaşımına ve çalışılan grup yönelimine göre liderin kendini açıp ya da açmamasına karar verilmelidir. Bu aynı zamanda kendi kuramlarının ilke ve sınırları ile de ilgili bir durumdur. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara bakıldığında şu sonuca varılabilir; özellikle kısa süreli öğrenme modeline dayalı etkileşim gruplarında güvenin sağlanması, etkileşimin artması, grupta bizlik duygusunun oluşması, yalnızlık duygusunun azalması ve grubun daha hızlı ve etkili işlemesi için etkili bir liderlik modeli olarak kendini açma daha avantajlı olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Terapistin kendini açması ya da açmaması terapötik repertuarında olan bir tekniktir. Kendini açmakla ilgili en önemli durum “vicdanlılık” ve “profesyonel içgörü” olmalıdır. Bir başka ifadeyle, kendini açmak danışana yarar sağlayacaksa olmalıdır. Kendini açmanın öncelikli amacı psikolojik danışmana değil, danışana yardım ve gruba katkı sağlamaktır. Danışanların, psikolojik danışmanlar kendilerinden bilgi verince daha rahat hissettikleri literatürde yer alan önemli bir bilgi olmasına karşın, yardım almaya gelen üyelerin temel gereksiniminin profesyonel yardım hizmetini verecek biri olduğu da unutulmamalıdır. Danışana ve gruba katkı getirmeyen, liderin kendini açması, liderin profesyonel olmadığı yönünde bir algıyı oluşturabilir. Kısa süreli terapilerde liderin üyelerin kendini açmasına model olmasına yardım etmesine rağmen, gruplarda zaman sınırlaması olduğundan liderin kendini açmak için kullandığı zaman bir bakıma üyelerin kullanabileceği zamanı kısıtlayabilir (Hanson,2005) bu nedenle, liderin kendini açması, danışanın yardım alma beklentisini karşılamasını engelleyebilir. Kendini açmanın ölçütleri net olmalıdır. Grup liderleri yanlış kendini açmanın ne olduğu ve bunun gruptaki terapötik süreç üzerindeki etkilerini bilmelidir. Gruplarda bağdaşım içinde olmayan/ yanlış kendini açmanın, gruba bağlılığı ve güveni zedelediği bu çalışmada altı çizilen önemli sonuçlardandır. Grup ortamı üyeler için kendini anlama, tanıma ve farkındalık geliştirme ortamı olmasına karşın, lider için böyle bir amaca hizmet edemez. Bu nedenle liderin süreçten yararlanmayı amaçlayan bir üye gibi davranması grubu amaçlarından uzaklaştırabilir.

Kendini açmak, hem danışan, hem de psikolojik danışman için bir risk olduğu gibi, kendini açmamak da psikolojik danışman ve danışan için bir risktir. Bu çalışmada, etkileşime dayalı

öğrenme gruplarında liderin kendini açmasının olumlu etkilerinin olumsuz etkilerinden daha fazla olduğu en önemli bulgu olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bu gruplarla çalışan liderler, terapi grupları liderlerinden daha çok kendini açmayı terapötik bir teknik olarak kullanabilirler.

Çalışmanın, bireysel ve grupla psikolojik danışma alanında süpervizyon alan, psikolojik danışmayı, üye ve lider rollerini bilen psikolojik danışman adaylarıyla yapılması, lider rolünün hem profesyonel açıdan hem de grup yaşantıları açısından değerlendirilmesine fırsat tanımaktadır. Bu durum, daha profesyonel bulgular elde edilmesine de katkıda bulunmuştur. Benzer çalışmaların bu eğitimleri almamış üyelerle oluşturulan gruplarla yapılması önerilebilir. Yine bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak kendini açmanın lider açısından yaşantısal bir süreç olmaktan çok, bir teknik olarak uygulanması önerilebilir. Gruplarda üyeler kontrolsüz olarak kendilerini açabilirler ve lider bunu düzenleyebilir, ancak lider kontrolsüz açıldığında grupta onu sınırlayacak kimse olmamaktadır. Bu durum liderin kontrolü elden bırakmasına ve sonucunda profesyonel sürecin zarar görmesine yol açabilir. Ayrıca, danışman eğitimleri sırasında, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma süreçlerinden geçmesi ve kendini açma noktasında farkındalık kazanmasına yönelik yaşantı gruplarında yer almaları sağlanmalıdır. Sonuç olarak, liderin etkileşim gruplarında kendini açması grup ve üyeler üzerinde önemli oranda olumlu etkilere sahiptir. Ama lider kendini açarken bunu katarsız sağlamak ya da yardım almak amacıyla değil, bir teknik olarak gerçekleştirdiğinde, profesyonel süreç ve profesyonel rolüne zarar vermeden, gruba katkı sağlayabilir. Kendini açma grup üyelerinin yararına ise olmalıdır; aksi halde grup lideri için olur ki o zaman liderin kendisinin süpervizyon alması ve üye olarak psikolojik danışma yardımı alması gerekmektedir.

Çalışmanın Kayıt Tarihi : 19.08.2010
Yayına Kabul Edildiği Tarih : 27.08.2012

5. KAYNAKLAR

- Ardalı, C. Ve Erten, Y. (1996) Kısa-dönem psikoterapiler. *Türk Psikoloji Dergisi*. 11(37):53-61
- Carroll, M. R. & Wiggins, J., D.,(2008). *Grupla psikolojik danışmanın öğeleri*. (S. Doğan Çev. Edt.). Ankara: PegemA Yayınevi
- Corey, G. (1990). *Theory and practice of group counseling*. Belmont, Calif: Brooks/Cole.
- Göka, E. (1998). Grup psikoterapilerinde tedavi edici etmenler. *3P*, 6 (2): 19-25.
- Greenberg, L. S., Rice, L. N., & Elliot, R. (1993). *Facilitating Emotional Change: The Moment-By Moment Proces*. New York: The Guilford Press.
- Hanson, J. (2005). Should your lips be zipped? How therapists self-disclosure and non-disclosure affects clients. *Counseling and Psychotherapy Research*, 5(2): 96-104.
- Hayes, B., G. (2001). Group counseling in schools: Effective or not? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21 (3):
- Kociünas, R.& Dragan, T. (2008). The phenomenon of self-disclosure in a psychotherapy group. *Existential Analysis*, 19(2): 345-363.
- Mahler, C., G. (1971). Group counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 49 (8): 601-611.
- Ohlsen, M. ve diğ. (1998). *Group counseling*. New York Holt, Rinehart ve Winston.
- Rothstein, A. (1997). Introduction to symposium on aspects of self-revelation and disclosure: Analyst to Patient. *Journal of Clinical Psychoanalysis*, 6; 349-361.
- Shechtman, Z. and Toren, Z. (2009).The effect of leader behavior on processes and outcomes in group counseling. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol 13(3), Sep 2009, 218-233.
- Tavşancıl E, Aslan E A (2001) Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri (1. Baskı). Epsilon Yay, İstanbul.
- Voltan-Acar, N. (1989). Grup lideri değerlendirme ölçeği geliştirilmesi ön raporu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4: 73-76.
- Voltan-Acar,N.(2004) *Terapötik iletişim*. Geliştirilmiş 2. Baskı. Ankara: Ertem Matbaacılık.
- Voltan-Acar, N. (2009). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Geliştirilmiş 7. baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yalom, I., D. (1995). *Theory and practice of group psychotherapy* (4 th ed.). New York: Basic Books.

Extended Abstract

Group leaders in psychological counseling have the primary responsibility in all stages from establishing the group, setting the goal, selecting the participants to conducting the initial, passage, action and final phase of the session. No matter how much experienced and professional the group leader is, eventually he is someone outside the group. He affects and he is being affected. Should he mention about an event on the way to the session? Is his position in the group only a professional expert?

Leader is an important agent in generating group dynamic in counseling groups. Leaders' way of leading the group affects the participants and group process. Sometimes this effect is positive in enabling the participant to benefit from the session, but at other times it can be negative as it hinders the participant from engaging into the group. In this study it was aimed to examine the therapeutic effects of leaders' self-disclosure behaviors, which is an indicator of leader's model of leading. To this end this study examines the therapeutic effects of two leader models, "self-disclosing leader" and "not self-disclosing leader" on group process and participants.

Study group includes university students at psychological counseling and guidance program. These participants are those who already have supervision training on individual and group psychological counseling practices. The sessions were done with 20 participants with 10 in each group, aged 23-27. Both of the leaders have had their specialization on individual and group psychological counseling practices. Leaders have also had trainings on Cognitive Behavior Approaches, Gestalt Therapy and Psycho-Dynamic Therapies.

The groups were led by two distinct leaders. During the group counseling sessions, one of the leaders participated like a member both into the activities and the agenda created by the group, solely referring to his/her experiences when available as far as the content allowed. On the other hand, the other leader, who did not refer to his/her own life, only expressed his feelings about "now and here". One week after 12 sessions were completed, each leader got his/her participants together and asked them some questions to elicit the positive and negative effects of group leader's self-disclosing and not self-disclosing on the participants.

The data for the study were obtained from participants' responses to this open-ended question. The data were analyzed using content analysis. In addition to the evaluations of both researchers, a third expert with group leadership experience was consulted for his expertise. Eventually the concordance between the three coders were tested and the rate of consistency was found to be high (91%).

The analysis of the participants' comments revealed that positive effects of leader model who refers to himself/herself are more than its negative effects. Moreover, comments about the negative effect of leader model who does not refer to himself/herself are more than the comments about its positive effects. The findings were categorized in two: the positive and negative effects of leader's self-disclosure, and positive and negative effects of leader's not self-disclosure.

The results of the study show that participants in both groups were affected both negatively and positively by leader's self-disclosure and not self-disclosure himself/herself. For the leader to self disclose himself/herself has a positive effect, on one hand, in terms of encouraging, modeling, ensuring the participants to disclose themselves, but, on the other hand, it exposes a pressure on the participants to disclose themselves. Furthermore, for the leader not to disclose himself/herself causes the leader to be perceived as professional by the participants, to concentrate more on the participants' problems, to manage the group process more effectively. But on the other hand it causes some negative results such as a delay in thrusting in and disclosing self to the group, a failure to satisfy the interest in leader and his/her life, and experiencing such feelings as loneliness and indifference.

For the leaders not to disclose himself/herself gives an impression of professionalism and concentration on the work. On the other hand, for the leader to disclose himself/herself seems to encourage the interaction, thrust, attachment to the group and participants' disclosing themselves in counseling groups based on learning model. Especially in therapy-oriented groups, leaders are not expected to disclose themselves, while in interaction-oriented learning group leaders' disclosing themselves will prevent the therapeutic factors in the group from turning into anti-therapeutic ones. This finding concurs with results from a research by Hanson (2005). According to this research, in individual counseling, therapist's disclosing himself/herself offers twice more supportive experiences, while not disclosing self is perceived as twice more unsupportive. An analysis of the findings of the present study reveals that leader' disclosing himself/herself is a more advantageous strategy in establishing thrust among group, promoting interaction, creating a "we" feeling in group, decreasing the feeling

of loneliness and facilitating the effective operation of the group especially in interaction groups based on short-term learning model.

That the research was done with candidate psychological counselors who had supervision both in individual and group psychological counseling fields allowed the evaluation of the leader's role both in professional terms and in terms of group experience. This led us obtain more professional findings. Participants may disclose themselves without control and the leader can regulate this. Yet, when the leader discloses himself/herself without control, nobody in the group can restrict him/her. This can cause the leader to lose control and consequently make harm to the professional process. Consequently, for the leader to open himself/herself in interaction groups has remarkable positive effects on both group and participants. But, leader will positively contribute to the group without giving harm to the professional process and his professional role, if he does so as a technique rather than self-disclosure in order to provide catharsis or receive help.