

GRUPLA PSİKOLOJİK DANIŞMADA LİDERİN ÖZ FARKINDALIĞININ ÖNEMİ

DERLEME MAKALESİ

Güldener ALBAYRAK¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, Niğde, Türkiye, guldeneralbayrak@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4326-7341

Geliş Tarihi: 30.06.2021 **Kabul Tarihi:** 10.02.2022

Öz: Son yıllarda özellikle psikolojik danışma alanında bireyin kendini bilmesinin önemi daha çok vurgulanmaya başlamıştır. Öz farkındalık da “kendini bilme” yolculuğunda kazanılması ve geliştirilmesi gereken önemli bir kavram olmuştur. Grupla psikolojik danışma oturumlarında üyeler, bu kavramı geliştirmeleri için cesaretlendirilirken, grup liderinin öz farkındalık düzeyini hâlihazırda geliştirmesi beklenmektedir. Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışmada öz farkındalığın üzerinde durulmasını gerektiren birçok neden ortaya konmuştur. Bu çalışmanın amacı, grupla psikolojik danışmada liderin öz farkındalığının, grup yönetimi ve grup süreci üzerindeki önemini ortaya koymaktır. Bu kapsamda grupla psikolojik danışma, grup lideri, öz farkındalık gibi kavramlar açıklanmış, öz farkındalığa sahip bir liderin grup süreci üzerindeki etkileri ve sınırlılıkları tartışılmış, bu niteliğin nasıl arttırılabileceği konusunda önerilerde bulunulmuştur. Araştırma sonunda grup liderinin öz farkındalığa sahip olmasının grup yönetimine ve sürecine olumlu bir katkısının olduğu söylenebilir. Bu araştırma, derleme bir çalışma olup alanyazında var olan bilgilerin incelenerek ve irdelenerek birtakım çıkarımlarda bulunan, bu konudaki öncü çalışmalardan biri olmuştur.



Anahtar Kelimeler: Grupla psikolojik danışma, grup lideri, öz farkındalık.

Bu makaleyi şu şekilde alıntılayın: Albayrak, G. (2022). Grupla Psikolojik Danışmada Liderin Öz Farkındalığının Önemi. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 2(3), 155-176.



THE IMPORTANCE OF LEADERS' SELF-AWARENESS IN GROUP PSYCHOLOGICAL COUNSELING

Abstract: In recent years, the importance of self-knowledge has gained more importance, especially in the field of psychological counseling. The concept of self-awareness has also been an important concept that needs to be acquired and developed in the journey of “self-knowledge”. In group counseling sessions, members are encouraged to develop this concept, while the group leader is expected to have already developed their level of self-awareness. When the literature is examined, many reasons have been revealed that require special emphasis on self-awareness in psychological counseling. The aim of this study is to reveal the importance of the leader's self-awareness on group management and group process in group counseling. In this context, concepts such as group counseling, group leader, and self-awareness are explained, the effects and limitations of a leader with self-awareness on the group process are discussed, and suggestions are put forward on how to increase this quality. As a result, it can be mentioned that the group leader's self-awareness has a positive contribution to the group management and process. This research is a compilation study and is one of the pioneering studies in which the literature is reviewed and inferences are made on the subject.

Keywords: Group counseling, group leader, self-awareness.

Cite this article as: Albayrak, G. (2022). The Importance of Leaders' Self-Awareness in Group Psychological Counseling. *Ministry of Education Special Education and Guidance Journal* 2(3), 155-176.



Giriş

Grupla psikolojik danışma uygulamaları, üyelerin içsel güçlerini keşfetmelerine ve gelişimlerine engel olan duruma yapıcı bir şekilde müdahale etmelerine ve hem o anda hem de gelecekte ortaya çıkacak sorunlarla başa çıkabilmeleri için gerekli kişilerarası ilişki becerilerini geliştirmelerine yardımcı olan bir uygulamadır (Çakır, 2019). Ancak aynı zamanda yetkin bir liderlik ve gerekli çalışmaların titizlikle yapılmasını gerektiren bir psikolojik danışma biçimidir (Koydemir, 2019). Grupla psikolojik danışmada 8-12 kişi arasında değişen danışan ile ortalama iki saatlik oturumlar yapılmakta; danışanların problemlerle baş edebilmeleri ve yaşama uyum sağlamaları konusunda destek vermeye odaklanan grup ortamında danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Psikolojik danışmanların temel işlevlerinden birisidir (Yayla ve İkiz, 2017).

Grupla psikolojik danışma lideri, üyelerin başkaları tarafından reddedilme ya da kötü bir tepki alma korkusu yaşamaksızın sorunları hakkında rahatça konuşabilecekleri bir grup ortamı sağlamakla yükümlüdür. Bunu gerçekleştirmek için lider, üyeleri birbirine yardım etmeleri yönünde teşvik eder, üyeler arasındaki iletişimi kolaylaştırır, gerektiğinde üyeleri korur (Çakır, 2019). Böyle bir grup ortamını sağlayabilmesi için grup liderinin birtakım özelliklere sahip olması gerekir. Grup lideri, bir psikolojik danışma grubunu yöneten, gerekli eğitim ve donanıma sahip uzmanlar için kullanılan bir terimdir. Gruplardaki psikolojik danışmanlar için “lider” tanımının kullanılması, sahip olduğu bilgi ve beceriler sayesinde grubu başlatıp ona yön veren ve üyelere yardım etmek için profesyonel özelliklerini kullanan kişi olmasından kaynaklanmaktadır. Lider, aynı zamanda üyelerin yararı için gerekli yerlerde gerekli müdahaleleri yapan kişidir (Koydemir, 2019).

Corey (2005), etkili psikolojik danışmanların güçlü bir kişilik yapısının olduğunu ve kendilerini olduğu gibi kabul etmeleri gerektiğini söyler. Buna göre; kim olduklarını, sınırlarını bilirler. Kendilerini değerli bulur ve kendilerine saygı duyarlar. Kendilerini geliştirmek adına istek, cesaret ve çaba gösterirler. Hayatlarını şekillendirecek tercihler yaparlar. Kendileri, diğerleri ve dünya ile ilgili verdikleri kararların farkındadırlar. Maskelerin ardına sığınmaz, olduklarından farklı görünmezler. Kendi güçlü olmayan yönlerini ve çelişkilerini ciddiye almadan, gülümseyerek,



kendilerini eleştirmeyi ihmal etmezler. Hatalarını kabul etme yoluna giderler. İçinde buldukları kültürün kendileri üzerinde nasıl etkiler yarattığının farkındadırlar. Seligman ve Reichenberg (2019), etkili terapistlerin, hatalarını ve sınırlılıklarını kabul ettiklerini, duygusal anlamda istikrarlı olduklarını, kendilerini tanıdıklarını, kendilerine ve başkalarına karşı içgörüyü sahip olduklarını söylemektedir.

Etkili psikolojik danışman farklı danışanlar karşısında kaynaklarını, gücünü ve hak edilmemiş ayrıcalığını paylaşmayı vaat eder. Bu becerilerin gerçek karakteristik özelliği psikolojik danışmanın kuramsal yaklaşımı ile belirlenmesine rağmen, etkili psikolojik danışmanların bunlara sahip olduğu ve etkisiz psikolojik danışmanlarına bunlara sahip olmadığı inkâr edilemez (Cormier ve Hackney, 2014). Görüldüğü üzere grupta psikolojik danışma uygulaması liderinin kendini bilmesi, özelliklerinin farkında olması, eksik kalan yönlerini geliştirmeye çalışması ve daha donanımlı bir birey hâline gelmesi, grupta psikolojik danışma sürecinde etkili bir lider olabilmesi için temel bir unsurdur. Bu araştırmada, grupta psikolojik danışmada liderin öz farkındalığının, grup yönetimi ve grup süreci üzerindeki öneminin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu noktada liderin öz farkındalık düzeyini geliştirmeye çalışmasının, her açıdan sürece büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın devamında grup liderinin öz farkındalığı ile ilgili derlenmiş çalışmalara yer verilecektir.

Öz Farkındalık

MÖ 4. yüzyılda yapılan ve Apollon'a adanan Delf Tapınağında Pythagorasi'nin "Kendini Bil" sözü yazar, Yunus Emre'nin "İlim ilim bilmektir, / İlim kendin bilmektir, / Sen kendini bilmezsen, / Ya nice okumaktır!" dörtlüğü, Stefan Zweig'in "İçindeki insanı anlayan, tüm insanlığı anlamaya başlar" özdeyişi gibi özlü ifadelerde farklı kültürlerde ve zamanlarda, insanın kendini bilme ve tanınmasının önemi sürekli olarak dile getirilmiş ve vurgulanmıştır. Kendini bilme ve tanıma, insanın kendinin farkında olmasından geçer. Tarih boyunca da Budizm, Yunan felsefesi, Varoluşçu ve Hümanist akımlar ile çeşitli felsefi ve psikolojik görüşlerde farkındalığın önemi vurgulanmıştır.

Farkındalık, dikkatin anlık yaşantılara odaklanmasını ve içsel deneyimlerin gözlemlenmesini içeren bir zihin ve beden pratiğidir. Farkındalık "Şu anda ne yaşıyorum?" sorusuna, kişinin kendi düşünce, duygu ve bedenini gözlemlemesi yoluyla



verdiği cevaptır. Bu bakımdan farkındalık, dikkatin şimdiki ana odaklanması ve şu anda ne hissediyoruz, ne düşünüyoruz, ne görüyoruz, ne duyuyoruz, bedenimizde neler hissediyoruz sorularına odaklanmamız şeklinde ifade edilebilir (Demir, 2014). Farkındalık bileşeni, kişinin güdülerinin, duygularının, arzularının ve kendisiyle ilgili bilişlerinin farkında olması ve bunlara güvenmesi anlamına gelir. Kişinin güçlü ve zayıf yönleriyle kişilik özelliklerinin ve duygularının farkında olmasını içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu bileşenin bir başka yönü, kişinin doğasında var olan kutuplaşmanın farkında olmasıdır ya da Perls, Hefferline ve Goodman'ın (1951/1965, aktaran; Kernis, 2003) belirttiği gibi, kişinin kişiliğinde hem "şekil" in hem de "zemin" in farkında olmasıdır. Perls ve meslektaşlarının görüşüne göre, insanlar sadece erkeksi veya kadınsı, dışa dönük veya içe dönük, baskın veya itaatkâr vb. değildir. Aksine, bireyler daha fazla özgünlükleştikçe, her iki yönünün olmasına rağmen, bu ikiliklerin bir yönü diğerine göre daha baskın hâle gelir. Bu durum çok yönlülüğün farkında olduğu anlamına gelir ve bu farkındalığı başkalarıyla ve çevreleriyle olan etkileşimlerinde kullanır (Kernis, 2003).

Bireyin kendine dönük farkındalığı ile ilgili olarak öz farkındalık kavramının ilişkili olduğu söylenebilir. Goleman (2019) ortaya koyduğu duygusal zekâ modelinde, kişisel yeterlilikler (yetkinlikler) boyutunda bu kavramı tanımlamıştır. Öz farkındalık, duygusal zekânın ilk unsurudur. Öz farkındalık, bireyin duygularının, güçlü yanlarının, ihtiyaç ve güdülerinin bilinci içinde olmasıdır. Öz farkındalığı yüksek bir birey, kendini gereksiz yere eleştirmeyi ve boş hayallere kapılmaz. Bunun yerine hem kendine hem de başkalarına karşı dürüst olmayı tercih eder. Hatton Bowers, Amini Virmani, Nathans, Walsh, Buell, Lanzon vd. (2021), içsel ve dışsal deneyimlerimizi, bu deneyimlerin bizdeki yansımaları, ihtiyaçlarımızı belirleyerek onlarla ilgilenmeye sürekli olarak dikkat etme sürecini öz farkındalık şeklinde tanımlamaktadır.

Duygusal zekâ becerileri içinde yer alan öz farkındalık; insanın güçlü ve zayıf yanlarını, kendini motive eden şeyleri, değerlerini ve bunların diğer insanlar üzerindeki etkisini bilmesidir (Eurich, 2019). Öz farkındalık terimi, ergenlerin benlik imajının inşasını kolaylaştıran kişisel özelliklerin (duygular, yetenekler, inançlar, motivasyonlar vb.) keşfedilmesini ve yapılandırılmasını içerir (Enache ve Matei, 2017).



Öz farkındalık, bireylerin yaşam süreçlerini gereği gibi değerlendirebilmesini ya da yaşamı gerçekçi bir bakış açısı ile görebilmesini olanaklı kılan önemli bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda öz farkındalık; bireyin yaşadığı sıkıntılarının farkında olmasını, problemlerini göz ardı etmemesini, yetersizliklerini ve başarısızlıklarını yargılamadan ele alabilecek bir anlayış geliştirebilmesini ve tüm yaşam olaylarını deneyimlerinin bir parçası olarak görebilmesini olanaklı kılmaktadır. Öz farkındalık sayesinde birey; sadece o ana odaklandığı için kendisini enerjik hissetmekte, yaşadıklarından keyif almakta ve yaşamında olan biten her şeyin daha fazla farkında olmaktadır. Bu nedenle de öz farkındalık; bireyin koşullandırmaların dışında yer alarak, olan biteni olduğu gibi ya da objektif bir şekilde değerlendirebilmesini olanaklı kılmaktadır (Kaya, 2019).

Öz farkındalık sahibi insan, özgüveninden de anlaşılabilir. Becerilerinin farkında olan kişinin, verilen görev yüzünden gerilip başarısızlığa teslim olma olasılığı düşüktür. Ne zaman yardım istemesi gerektiğini bilir. Aldığı risklerde hesaplıdır. Tek başına altından kalkamayacağını bildiği işlere girişmez. Güçlü yanlarını ön plana çıkarır. Öz farkındalık düzeyi yüksek kişi duygularının kendini, başkalarını ve işteki performansını nasıl etkilediğini bilir. Kişinin değer ve hedeflerinin bilincinde olmasını da sağlar. Ne yöne gitmekte olduğunu ve o yöne ne için gittiğini bilir. Öz farkındalığı olan kişinin kararları ise değerleriyle uyumludur; bunun sonucunda da yaptığı işin kendine enerji verdiğini hisseder. Öz farkındalık, insana dürüstlük ve kendini gerçekçi şekilde değerlendirme becerisi kazandırır. Öz farkındalığı olan insanlar hatasını dürüstçe kabullenecek ve genellikle hikâyesini gülümseyerek anlatacaktır. Öz farkındalığın göstergelerinden biri de kişinin kendisiyle dalga geçebilmesidir. Öz farkındalığı olan insanlar zayıf ve güçlü yanlarını bilir ve bunları çekinmeden ifade edebilir. Yapıcı eleştirileri dinlemeye hazır hâldedirler. Öz farkındalık düzeyi düşük kişi ise, tam tersine kendini geliştirmesi gerektiğine dair mesajı bir tehdit ya da başarısızlık işareti olarak değerlendirir (Goleman, 2019).

Öz farkındalık, kişinin hem güçlü hem de zayıf yönlerinin yanı sıra benliğin çok yönlü doğasının farkındalığını da kapsar. Öz farkındalık çoğu zaman dış olaylar tarafından tetiklenen, kişinin kendine özgü değerleri, kimliği, duyguları, hedefleri, bilgisi, yetenekleri ve/veya yetenekleri üzerinde düşünmeye başladığı bir süreçtir



(Gardner, Avolio, Luthans, May, Walumbwa, 2005). Öz farkındalık, kişinin kendi değerlerinin, inançlarının, davranışlarının, bilgisine sahip olmayı gerektirir. Kendin olma kavramına denk düşer (Keser ve Kocabaş, 2014).

Öz farkındalık ile ilgili Koç Aslan, Karabacak, Hara, Çetin, Şahin'in (2019) yürüttükleri bir araştırmada, hemşirelere uygulanan öz farkındalık çalışmalarının kısa ve uzun dönemde; kendini geliştirme, kişileri yönlendirme ve başarı elde etme konularında etkili olduğunu söylemektedir. Başka bir araştırmada, bilişsel davranışçılığın ağırlıkta olduğu farkındalık yaratmaya yönelik grupla psikolojik danışma programının üniversite öğrencilerinin öz farkındalıkları, bilişsel yapıları, duygu düzenlemeleri ve ilişkileri araştırılmıştır. Sonuçlar, programın öz farkındalık, otomatik düşünceler ve duygu düzenleme üzerinde anlamlı olduğunu göstermiştir (Erden, 2015).

Gülüm (2016), incelediği çalışmalarda, farkındalık odaklı eğitim ve uygulamaların, ruh sağlığı çalışanlarının mesleki yaşamında etkisi olduğunu söylemektedir. Oturum sırasında (anda olma ve zorlayıcı oturumla başa çıkabilmek gibi), oturum dışında (kuramsal değişimler, oturumlar arasında rahatlayabilme gibi) etkilerinin sürdüğünü söylemektedir. Özellikle anda olma ve ilişki kurma, danışanın ve danışma sürecinin farkında olma, kişisel farkındalığının danışan için avantaj sağlaması ve oturum içeriğiyle başa çıkma gibi konularda etkili olduğuna dikkat çekmiştir. Öz farkındalık ile ilgili araştırmalardan da görüleceği üzere, bir psikolojik danışmanın öz farkındalığa sahip olması danışanlarına yararlı olabilmesi için büyük önem taşımaktadır.

Grup Liderinin Öz Farkındalığa Sahip Olmasının Önemi

Farkındalık, her insanın yaşam yolculuğundaki deneyiminin bir diğerine benzemediğinin, kişinin dünyada benzersiz olduğu gerçeğinin anlaşılmasını sağlar. Bu bir başınalığın kalitesi, yalnızlığa ve soyutlanmaya yol açabilir. Danışanlar bu güçlü soyutlanma duygusunu hissettiklerinde, birincil terapötik hedef, kendilerinin ve benzersizliklerinin daha fazla farkına varmalarına yardımcı olmaktır. Artan benlik farkındalığı, yaşamların yalnızlığıyla, daha fazla sorumlulukla, seçeneklere daha fazla açık olmakla ve daha zengin varoluşsal yaşamla yüzleşmek için daha fazla cesaretlendirir. Kendinin farkında olmama, üretken ve etkin bir yaşam tarzı yerine edilgin ve tepkisel davranışa yol açar (Doyle, 1998). Sonuç olarak öz farkındalık



sayesinde bireyler; anlama, algılama, tanıma ve hatırlama gibi bilişsel süreçlerinin farkında olabilmekte ve bu süreçleri koordine edebilmektedirler (Kaya, 2019). Bu durum psikolojik danışmanlar için de geçerlidir.

Grup Çalışması Uzmanlar Derneği (1989), yayınladığı etik ilkelerde bu konuya dikkat çekmiş ve konunun önemini vurgulamıştır. Buna göre; grup danışmanları kendi değerleriyle ve ihtiyaçlarıyla ilgili olarak bir farkındalık geliştirir, yapacağı müdahalelerde bunların olası etkilerinin farkındadır, kişisel ve profesyonel ihtiyaçlarını üyelerle karşılamazlar, grubu kendi terapileri için kullanmaktan kaçınırlar. Psikolojik danışmanların etik ilkeler çerçevesinde hizmet verebilmesi için değer ve ihtiyaçlarının farkında olması şarttır.

Cormier ve Hackney (2014), çeşitli sorunlara ilişkin yardım alınan ortamlarda, psikolojik danışman özelliklerini ve becerilerini kapsayan ortak bir çekirdek yapı olduğunu söyler. Öz farkındalık ve anlama, açık görüşlülük ve esneklik, nesnellik, güvenilirlik, kişilerarası duyarlılık ve duygusal zekâ, merak ve özen gibi niteliklerin literatür tarafından da desteklendiğini belirtmişlerdir.

Etkili yardım veren biri çalışma ortamına bazı kişilik özellikleri getirir, bu olmadan danışan, yardım için zemin oluşturan uyumu gösteremeyecektir. Bu kişilik özellikleri, erdem, etkili karar verme, bilinçli farkındalık ya da sinirsel bütünleşme, psikolojik sağlamlık ve dayanıklılık ile kültürel bilgi ve duyarlılığı içerir (Cormier ve Hackney (2014). Öz farkındalık da bu özelliklerden biridir. Bir psikolojik danışmanın içgörü sahibi olması, danışmada etkili olabilmesi için doğru bir başlangıç noktasıdır. Bu nedenle, danışmanlar gereksinimlerinin (sevilme, saygı duyulma vb.), yardım etme konusunda isteklendiren etmenlerin (başkalarına yardım etmek ne bakımdan mutlu ediyor vb.), duygularının (mutluluk, öfke vb.), güçlü ve zayıf yanlarının, sınırlarının ve sorunlarla baş etme becerilerinin ayırımında olmalıdır (Hackney ve Cormier, 2008).

Grup sürecinde lidere destek olan unsurların başında, liderin öz farkındalık düzeyi bulunmaktadır. Öz farkındalığı yüksek bir lider, kendisini etkileyebilecek konuları önceden gerek süpervizyon ile gerekse terapötik bir süreçten geçerek irdelemiş, kabullenmiş, iç gözü ve daha sağlıklı bir bakış açısı kazanmıştır. Bu nedenle de grubu olumsuz etkileyebilecek bir durumun yaşanmasının söz konusu olmayacağı düşünülmektedir. Psikolojik danışmanın, değerlerini, gereksinimlerini, davranış ve



deneyimlerini incelemesi, diğerlerine yardım etme çabasına açıklık getirecektir. Danışmanlar, sahip oldukları değerlerin özelliğinin, inançlarının ve standartlarının, danışmada nasıl bir işlev kazandığını bilmeli, objektifliklerini korumalı ve kendi değerlerini danışma ortamına yansıtmamalıdır. Bir psikolojik danışman, yalnızlık, güç, ölüm, cinsellik, anne-babalık vb. konularla yüzleşmeli ve çelişkilerinin farkında olmalıdır. Böylece bu çelişkilerin kendisini nasıl etkileyeceğinin bilinci ile danışanlarına daha sağlıklı bir şekilde yardım edebilir (Corey, 2005).

Liderin öz farkındalığı veya kişisel içgörüyü sahip olması, otantik liderliğin gelişimine katkıda bulunan kilit bir faktördür. Otantik liderler iç gözlem yoluyla kendilerine dair düşünerek; temel değerleri, kimlikleri, duyguları, güdeleri ve hedefleriyle ilgili olarak netlik ve uyum kazanırlar. Öz farkındalık kazanmak, kişinin iç dünyasına dönerek kendine dair düşünmesi, kendi varsayımlarını ve öz şemasını test ederek çevresindeki dünyaya dair bir çıkarımda bulunduğunu ve bunları anlamlandırdığını fark etmeye çalışmak anlamına gelir (Gardner vd. 2005).

Öznel açıdan farkındalık ve kendini kavrayabilme, psikolojik danışman ve danışan için oldukça güvenilir bir ortamın oluşmasında etkilidir. Psikolojik danışmanın kişisel açıdan farkındalık ve kavrayış konusunda eksik olması danışanın mesajlarını kişiselleştirmesine, söylediklerine aşırı tepki vermesine, savunucu biri tutum içinde olmasına ve davranmasına yol açabilir. Örnek olarak danışan, psikolojik danışmanın “kendisi için yararlı olup olmayacağını” sorgulayabilir. Bu durumda, psikolojik danışmanın, saygı görmek ve onaylanmak gereksinimi tehdit edilebilir, fakat danışman bu durumunu fark etmeyebilir. Dolayısıyla, psikolojik danışmanın, danışana yardım etmek yerine, kendi duygularına yönelmesi söz konusu olabilir. Danışman, hareketlerinden ve ses tonundan gözlenebilen savunucu bir tutum sergileyebilir (Hackney ve Cormier, 2008). Kabul edilebilir ve edilemez davranışlar konusundaki sınırlarını bilmeyen bir lider, üyelere ve sürece zarar verici tepkilerde bulunabilir. Grup sürecine zarar verebilir. Kendini kontrol edemeyen bir lider tarafından yönetilen grup, üyelere yarardan çok zarar verebilir. Her birey kendi çapında başarıya ulaşabilir veya bir gruba rehberlik edebilir fakat kendi farkındalığına sahip olan birey, duygu ve düşüncelerini kontrol altında tutarken, doğru karar alma süreçlerini kullanarak başkalarına daha etkin rehber olacaktır (Esentaş, 2015).



Kişisel farkındalık ve kavrayışın psikolojik danışma sürecinde önemli bir yeri vardır. Danışmanın olaylara daha nesnel bakmasını sağlar. Danışmanın kişilerarası ilişkilerinde, kendisiyle ilgili ihtiyaçlarını farkında olmadan yansıttığı durumlardan kaynaklanan) sorunları görmesini sağlar. Bunlardan birisi yansıtmadır. Duygularını ve ihtiyaçlarının farkında olmayan bir psikolojik danışman duygularını, danışana yansıtmaya meyilli gösterebilir ve bu durumun asıl sebebinin kendisi olduğunu göremeyebilir (Hackney ve Cormier, 2008). Psikolojik danışmanlar, çelişkilerinin, gereksinimlerinin, niteliklerinin ve sorumluluklarının farkında olmadıkları sürece, danışanları için orada bulunmak yerine, psikolojik danışma oturumlarını etik bir güçlük hâline getirecek şekilde, kendi amaçları için kullanıyor olabilirler. Farkındalıktan uzak psikolojik danışmanlar ne kendileri ne de danışanları için hiçbir yarar sağlamayacağı gibi danışanların gelgitler içinde bulunulan duygularının çok olumsuz sonuçlar vermesine neden olabilirler (Corey, 2005).

Öz farkındalık, etkili liderlikte başlıca unsurlarından biridir. Etkili liderler, genellikle kim olduklarına, onlar için neyin önemli olduğuna, sahip oldukları benzersiz yetenek ve sınırlılıklara, karar ve davranışlarına rehberlik eden değerlere dair bir kavrayışa sahiptir (Parsons, 1995).

Grup Liderinin Öz Farkındalığını Geliştirmesi

Psikolojik danışma eğitiminde süpervizyonun önemli bir yeri bulunmaktadır. Süpervizyon sürecinde kişinin kendisi ve psikolojik danışma sürecine etkisi konusunda farkındalık kazandırılmaya çalışılır. Bütünleşik Gelişimsel Süpervizyon Modelinde, (Stoltenberg, 1981; Stoltenberg ve Delworth, 1987) psikolojik danışman adayının öz farkındalık ve başkalarına ilişkin farkındalık, güdülenme ve özerklik kavramları üzerinden mesleki gelişimi ele alınır. Süreç sonunda adayın, bağımlılıktan özerkliğe doğru gelişi, sınırlılıklarının bilincine varması, öz farkındalığının artması ve bağımsız çalışacak düzeyde özerk hâle gelmesi hedeflenir. Aday, kişisel ve mesleki sorunlarla daha açık biçimde yüzleşebilmektedir. Ayırıştırıcı Modelde ise (Bernard, 1979), psikolojik danışman adayının kişisel ve duygusal yönlerini (örneğin psikolojik danışmada daha etkin ve yönlendirici rolleri üstlenebilme, direnç göstermeden danışandan ve süpervizörden geribildirim alabilme, değerlerinin farkında olma ve



yargılamayan tutum benimseme) geliştirmesi gerektiği vurgulanır. Psikolojik danışman adayının, danışanları daha iyi anlaması ve psikolojik danışma sürecine ilişkin farkındalık kazanması gerekmektedir (Aktaran, Siviş Çetinkaya ve Kararımak, 2012).

Pamukçu ve Kağnıcı (2017), süpervizyon sürecinin psikolojik danışman adaylarının, grupla psikolojik danışma sürecine liderlik etme konusundaki danışmanlık becerilerini geliştirmelerine, öznel farkındalıklarını arttırmasına ve bir grubu yürütmeye ilişkin yetkinlik inançlarının artmasına fayda sağladığını söylemektedir. Yine Büyükgöze Kavas (2011), süpervizyon sürecinin, beceri, teknik ve özelliklerin yanında kişisel ve mesleki farkındalık kazandırdığını ifade etmektedir. Öz farkındalık, bir anda kazanılacak bir beceri değildir. Nitelikli süpervizyon veren bir uzmana sahip olmak, grup liderinin yaşadıkları sorunlarla başa çıkabilmeleri ve farkındalık kazanabilmelerine, iyi oluş düzeylerini arttırmalarına, sosyal ve duygusal gelişimlerini daha iyi bir noktaya taşımalarına katkı sağlar.

Süpervizyon veren uzman kişi, süpervizyon alan danışmanın öz farkındalık düzeyini şu sorularla arttırmaya çalışabilir:

- Haftanız nasıl geçti?
- Aklınıza takılan ve sizi düşünmeye teşvik eden, hakkında konuşmak isteyebileceğiniz belirli bir grup üyesi var mı?
- Bu grup üyesi ile yaşadığınız süreci düşündüğünüzde, aklınıza hangi düşünce ve duygular geliyor?
- Oturum sırasında üyelere faydalı olmak adına söylemek ya da yapmak istediğiniz bir şey oldu mu?
- Üyenin ihtiyaç duyduğu terapötik desteği sağlamada, sizi engelleyen ya da kısıtlayan duygu ve düşünceleriniz oldu mu?
- Grup süreci sırasında, iç sesinizin konuştuğunu fark ettiğiniz bir an oldu mu? (Hatton Bowers, vd., 2021'den uyarlanmıştır.)

Lider, öz farkındalık kazandıkça ve kendine karşı dürüst olmayı öğrendikçe, ideal ve gerçek benliği arasında uyum artar. Bir lider gerçek ve ideal benliği arasındaki farklılık azaldıkça öz uyuma daha çok ulaşacaktır. Aynı zamanda birey, gerçek ve ideal benliği arasındaki uyumu yansıttığında olumlu duygular ve iyilik hâlini de deneyimler (Kernis, 2003). Spurgeon (2007), liderlik niteliklerinde anahtarın, öz farkındalık ve



içgörü olduğunu söylemektedir. Buna göre; neden hoşlandığını bilmek, güçlü ve zayıf yönlerinin ne olduğu ile ilgili geribildirimler birçok kaynaktan alınabilir. Başkaları tarafından nasıl görüldüğümüzle ilgili detaylı geri bildirimler veren ve rehberlik sağlayan güvenilir iş arkadaşları, belirli becerileri nasıl geliştirebileceği konusunda yardımcı olabilir. Yine psikometri ile ilgili bir uzman bazı liderlik davranışlarını uygulama fırsatı vererek liderlik becerilerinin geliştirildiği resmî kurslara katılımda fayda sağlayabilir. Ardından bu bilgilerin iş ortamında deneyimlenmesiyle iyi bir lider olma yolunda önemli bir adım atılabilir.

Gülüm (2017), farkındalıkla ilgili müdahalelerin ruh sağlığı çalışanlarınca iki açıdan önemli olduğunu söyler. Birincisi, ruh sağlığı çalışanlarının tükenmişlik vb. psikolojik sorunlarla başa çıkabilmeleri, ikincisi ise ruh sağlığı çalışanı olarak faydalı olabilecek kişilik özellikleri, tutum ve davranışları edinmeleridir. Gülüm (2016), bir çalışmada; farkındalık odaklı eğitim ve uygulamaların, ruh sağlığı alanında eğitim alan ya da çalışan bireyler tarafından nasıl deneyimlendiğini ve bu tür eğitim ve uygulamaların etkili bir ruh sağlığı hizmeti adına ne gibi faydalar sağlayabileceğini, on iki niteliksel araştırma üzerinden incelemiştir. Yapılan metasentez sonucunda genel fayda, kuramsal ve kavramsal değişimler, kişilik özelliklerinde değişme-terapist kimliği, yeni beceriler-terapistlik şeklinde ana temalar sıralanmıştır. Bunlar içerisinde empati, merhamet, ilişki kurma becerisinde artış, kabul, seans içeriğiyle başa çıkabilme, odaklanma gibi kategoriler öne çıkmıştır. Farkındalık odaklı eğitim ve uygulamaların ruh sağlığı alanında çalışanların hem kişisel hem de mesleki yaşamlarına olumlu katkılar sunduğu görülmüştür.

Topuz ve Arasan (2014), yaptıkları bir çalışmada, geliştirdikleri öz farkındalık grupla psikolojik danışma modeli ile psikolojik danışma öğrencilerinin içsel ve kişilerarası farkındalıklarını arttırmayı amaçlamışlardır. Buna göre ortaya koydukları temel öz farkındalık grubu modeli; (1) öz farkındalığın kapsamı, (2) kendimizin ve diğerinin algıları, (3) düşünce, duygu ve davranışların keşfi, (4) iletişim örüntülerinin anlaşılması, (5) geri bildirim verme ve alma yeteneği, (6) kendini değerlendirme ve (7) danışmanlık becerileriyle süreçlerine ilişkin deneysel öğrenmeyi kapsamaktadır. Oturumlar, psikodramatik etkinliklerle yapılandırılmıştır. Ön bulgular, psikolojik danışma öğrencilerinin grup deneyiminden kendini anlama açısından fayda sağladığını,



öğrencileri kendileri hakkında daha fazla düşünmeye sevk ettiğini, kendi kendini sorgulamaya ve kendini anlamaya yönelttiğini göstermektedir.

Grup liderleri ile yapılacak alıştırmalara bir örnek olarak Miller, Wackman ve Miller (1989, aktaran; Hackney ve Cormier, 2008) alıştırması örnek verilebilir. Kişinin gereksinim, güdü veya isteklerinin farkına varmasını sağlayabilecek bir alıştırmaya göre; “Farkındalık Tekerleđi” olarak isimlendirilen bir alıştırmada, ilk aşama algılama, veriyi farkındalığa almadır (huzursuzluğın farkındalığı), ikinci aşama, veri hakkında düşünmektir (Neden huzursuzluk hissediyorum?), üçüncü aşama hissetme (Bu şekilde huzursuz edilmek nasıl hissetmeme yol açıyor?). Dördüncü aşama olan niyetler aşamasında, bireyin düşünme ve hissetme aşamalarına tepki vermek için ne yapması gerektiğine karar verir (Neyi değiştirmek istiyorum?). Son aşamada birey, eylem düzeyine gelir (Ne yapacağım?). Bu döngüsel bir dizidir; eylem aşamasını algılama aşaması takip eder ve süreç her seferinde yeni baştan başlar. Bu ve bunun gibi birçok alıştırma, farklı sorunlara yönelik kullanılmasının yanısıra psikolojik danışmanların öz farkındalıklarını geliştirmek için de kullanabilir.

Tartışma

Öz farkındalığı yüksek birey, kendi kapasitesi, bilgi düzeyi, yetenekleri, becerileri, yetkinliği gibi konularda kendisinin farkındadır. Kendisini bu konularda objektif ve yargısız bir şekilde değerlendirebilir. Hangi durumlarda becerilerini ortaya koyabileceğini ve işlevsel olabileceği hakkında bir fikre sahiptir. Bu sayede daha doğru kararlar alarak, daha gerçekçi adımlar atabilmektedirler.

Araştırmalar, kendimizi net bir şekilde görebildiğimizde, özgüvenimizin ve yaratıcılığımızın arttığını, daha mantıklı kararlar vermeye başladığımızı, daha sağlam ilişkiler kurduğumuzu, iletişimde daha etkin olduğumuzu göstermektedir (Eurich, 2019). Bu konularda fayda sağlayabilecek bir süreç olan psikolojik danışma süreci; öz farkındalığın geliştirilmesi, duygusal tutarlılık için olumlu kişilik imgesinin oluşumu, duyguların eğitimi ve yönetimi, yarışmacı ruhun eğitimi, motivasyon, eğitim, orta ve uzun dönemli kararlar için gerekli unsurların bireysel yönetimi, çatışma yönetimi için kullanılan bir uygulamadır (Enache ve Matei, 2017). Dolayısıyla danışmanların da kendileri üzerine odaklanarak kendilerini incelemeleri kişisel farkındalık düzeylerini



arttıracaktır. Psikolojik danışma hizmeti vermeye başlamadan önce psikolojik danışma almaları ve bu deneyime sahip olmaları hayati bir önem içermektedir (Corey, 2005). Ayrıca grup liderleri; sağlıklı beslenme, fiziksel aktiviteler, nefes egzersizleri, olumlu düşünme, mizah, diğerleri ile yakın ve sıcak ilişkiler, dua, meditasyon, sanat etkinlikleri gibi unsurlara, yaşamlarında yer vererek öz farkındalıklarını destekleyebilirler. Öz farkındalık kavramının, bireyin kendisi ile meşgul olması ve ruhsal açıdan kendisine özen göstermesi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik danışma ile uğraşan her insanın sahip olması gereken en önemli özellik, bireyin kendine dair farkındalığıdır. Bu farkındalık yelpazesine kimlik, kültürel perspektif, güç ve ayrıcalık, hedefler, motivasyonlar, ihtiyaçlar, sınırlamalar, güçlü özellikler, değerler, hisler ve sorunlar dâhil olmaktadır. Liderin kim olduğuna dair anlayışı sınırlıysa danışanlarında herhangi bir farkındalık oluşturması pek olası değildir. Yeni yaşam deneyimlerine açık olmak, farkındalığı arttırmanın bir yoludur. Hem grup içinde hem bireysel olarak liderin kendi terapi süreciyle ilgilenmesi de kim olduğuna dair farkındalığını geliştirmenin bir başka yöntemidir. Kişisel özelliklerinin farkında olması, çok büyük önem taşır. Çözülmemiş sorunlar, grup danışmanı olarak lidere yardımcı olabileceği gibi engelleyici de olabilir. Neden grup liderliği yapmayı seçtiğine dair, işi kapsamında hangi ihtiyaçlarının karşılandığını bilmek dâhil farkındalık, kritik önem taşır. Kendisi ile yüzleşme konusunda tereddütlü bir liderin, bir başkasının kendini keşfetme riskini göze alması konusunda teşvik edici olabileceği düşünülmemelidir (Corey, Corey ve Corey, 2016).

Grup liderinin kendisi ile ilgili farkındalığı artırması, danışanlarına karşı saygılı ve duyarlı olma yeteneğini artırır. Psikolojik danışmanlar, sorunları ve kaygılarıyla cesaretle yüzleşerek kendilerine karşı dürüst olmalı ve gelişimlerine katkı sağlamalıdır. Bir grup lideri, kişisel olarak çaba göstermenin önemini tam olarak hissetmelidir. Aksi hâlde mücadelelerinin sonuçlarını ödemeleri gerektiği konusunda danışanları ikna etmek olanaksızdır. Bu durumda, psikolojik danışmanların danışanlarını, kendi yaşamlarında gitmek istedikleri yerden daha öteye götüremeyecekleri söylenebilir (Corey, 2005). Grupla psikolojik danışma uygulaması liderleri, öz farkındalıklarını geliştirmek için; duygularının farkında olmalı, onları ayırt edebilmeli, nedenlerini kavrayabilmeli, dikkat dağıtan unsurlardan uzak kalarak odaklanma konusunda kendini geliştirmeli, güçlü ve zayıf yanlarının farkında olmalı, yaratıcılığını geliştirmeli,



başkalarına karşı ön yargılı olma yerine açık fikirli olmalı, gerektiğinde hayır diyebilmeli ve diğerlerine karşı sınır koyabilmelidir.

Grup liderlerinin öz farkındalıklarını geliştirmelerine yardımcı olabileceği düşünülen sorular aşağıda yer almaktadır:

- Ne ve niçin hissettiğinizin farkında mısınız?
- Eylemlerinizin, başkalarını nasıl etkilediğinin ve size nasıl tepki verildiğinin farkında mısınız?
- Kişisel ve profesyonel olarak sizin için neyin önemli olduğu ile ilgili değerleriniz konusunda net bir görüşe sahip misiniz?
- Güvendiğiniz kişilerden size yardımcı olan ya da olmayan nitelikleriniz hakkında geri bildirim istediniz mi? (Hatton Bowers vd., 2021).

Farkındalık temelli eğitimlerle, empati, kabul etme, odaklanabilme, danışanın kendisinin ve grup sürecinin farkında olması, güven verme gibi danışman özellikleri geliştirilebilir (Gülüm, 2016). Aslında grup bütünlüğü, dinamiği, sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi gibi birçok unsur, yüksek düzeyde farkındalığa sahip grup lideri ile mümkündür.

Duyularımızın değerli olduğu unutulmamalıdır. Duyularımız bize deneyimlerimiz hakkında önemli bilgiler verir. Duyularımızın ve bizi hayal kırıklığına uğratan şeylerin daha fazla farkında olmak, tepkisel olmaktan ziyade kendimizi anlamamıza ve daha duyarlı yollarla desteklememize yardımcı olabilir (Hatton Bowers, vd., 2021). Psikolojik danışmanlarla öncelikle duygular konusunda çalışılarak, öz farkındalık becerilerine katkı sağlanması amaçlanabilir. Psikolojik danışmanlar, danışanlarıyla ilgili bir algıya, düşünceye sahiptirler. Olumlu ve olumsuz duygular yaşayabilir, danışanına tarafsız ve ön yargısız bir gözle bakamayabilirler. Voltan-Acar (2012), bu göstergelerin, psikolojik danışmanın psikolojik yardım almasına işaret olabileceğini söylemiştir. Bu anlamda danışmanların kendi yaşamlarında kişisel zorluklardan geçmeleri ve bunların üstesinden gelmeleri, psikoterapi süreci yaşamış olmaları, onların ileride sağlıklı ve etkili bir lider olmalarına katkı sağlayabilir. Düşünce ve duygunun ayırında olabilme, bireyin olumlu düşünceler ve duygu durumunda olmasına katkı sağlar. Öz farkındalığın artması ise danışmanların psikolojik işlevselliğini olumlu yönde etkileyebileceği düşünülebilir.



Öz farkındalığın grup liderleri üzerindeki etkisi ile ilgili betimsel ve deneysel araştırmalar birçok faktör üzerinden incelenmeli ve alanyazındaki bilimsel yayınlar arttırılmalıdır. İkiz ve Totan (2014), etkili psikolojik danışman özelliklerini değerlendirmek için geliştirdikleri bir ölçek çalışmasında, erkek psikolojik danışmanların kadın psikolojik danışmanlara oranla daha yüksek enerji düzeyine, kadın psikolojik danışmanlarınsa erkek psikolojik danışmanlara oranla daha yüksek öz farkındalık düzeylerine sahip olduklarını bulmuştur. Bu bulgu, cinsiyetle bağlantılı öz farkındalık ile ilgili farklılık nedenlerinin araştırılmasının gerekli olduğunu desteklemektedir.

Topuz ve Arasan (2014), öz farkındalığın, danışmanlık programlarında bireyin ihtiyaçlarını anlamayı teşvik eden ve psikolojik danışmanın mesleğini etkileyen en etkili faktörlerden biri olduğunu belirterek bu nedenle, kendini anlamayı teşvik eden faaliyetlerin danışmanlık programlarında merkezî bir noktada olması gerektiğini söylemektedir. Üniversiteler ve eğitim kurumları, grupla psikolojik danışma ile ilgili psikolojik danışmanlık eğitimlerinde öz farkındalığa yer vermeli, öz farkındalığı arttıran psikoeğitim programları geliştirilmeli ve bu eğitimlere yer vermelidir. Bu eğitimlerin etkililiğini ölçebilmek için ölçekler geliştirilebilir. Programların içeriği ve yapısıyla ilgili ölçütler belirlenebilir. Psikolojik danışmanlara verilen süpervizyonlarda, öz farkındalığı arttırmaya yönelik uygulamalara yer verilmelidir.

Bu çalışmada, öz farkındalığın grup lideri açısından önemi araştırılmakla beraber, yüksek öz farkındalığa sahip olan ve olmayan psikolojik danışmanların farklı örneklem grupları ile yürüttükleri çalışmalar, sürecin sağlıklı yönetimi ve grup üyeleri üzerindeki etkisi, grup liderinin cinsiyetinin, kişilik özelliklerinin öz farkındalık düzeyiyle ilişkisi gibi konular incelenerek yeni araştırmalar yapılabilir. Bu çalışmada öz farkındalığın psikolojik danışma alanındaki danışmanların ve öğrencilerin grup yönetimi ve grup süreci üzerindeki önemi ve mesleki yaşamlarına etkisine ilişkin bilgiler ortaya konmuştur. Grupla psikolojik danışma uygulaması liderlerinin, öz farkındalıklarını geliştirmelerinin önemi ve grup sürecine etkisine dair bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarının, daha sonra yapılacak nitel ve nicel çalışmalara zemin oluşturması; grupla psikolojik danışma uygulaması liderlerinin eğitim süreçlerinin yapılandırılmasına fayda sağlaması açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.



Kaynakça

- Büyükgöze Kavas, A. (2011). Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Uygulamalarına Yönelik Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 411-432.
- Corey, G. (2005). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. (7. Baskı). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Corey, M.S. Corey, G. & Corey, C. (2016). *Psikolojik Danışmada Gruplar: Süreç ve Uygulama*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cormier, S. & Hackney, H. (2014). *Psikolojik Danışma Stratejileri ve Müdahaleler*. S. Doğan ve B. Yaka. (Ed.). (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakır, G. (2019). *Grup Çeşitleri*. A. Demir ve S. Koydemir (Ed.). Grupla Psikolojik Danışma. (49-72) içinde. (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, V. (2014). *Bilinçli Farkındalık Temelli Hazırlanan Eğitim Programının Bireylerin Depresyon ve Stres Düzeyleri Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Doyle, R. E. (1998). *Essential Skills & Strategies in the Helping Process*. 2. Edition. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Enache, R. G. & Matei, R. S. (2017). Study On Self-Awareness And Vocational Counseling Of High School Students. *New Trends and Issue Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 3(3), 57-64.
- Erden, S. (2015). Awareness: The effect of group counseling on awareness and acceptance of self and others. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1465-1473.
- Esentaş, M. (2015). *Gençlik Kampı Uygulamalarına Katılan Kız Öğrencilerde Öz-Farkındalık ve Liderlik Becerilerinin Gelişimi; Doğa Kampı Örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Eurich, T. (2019). *Öz Farkındalık Tam olarak Nedir (ve Nasıl Geliştirilir)*. *Duyusal Zekâ Öz Farkındalık*. (T. Gezer, Çev.). İstanbul: Optimum Basım.



- Gardner, W. L. Avolio, B. J. Luthans, F. May D. R. & Walumbwa F. (2005). “Can you see the real me? a self based model of authentic leader and follower development” *The Leadership Quartely*, 16(3), 343-372.
- Goleman, D. (2019). *Duygusal Zekânın İlk Unsuru*. (T. Gezer, Çev.) Duygusal Zekâ Öz Farkındalık. (6-160) içinde. İstanbul: Optimum Basım.
- Grup Çalışması Uzmanlar Derneği (ASGW-Association for Specialists in Group Work), (1989). *Gruplarla Çalışan Psikolojik Danışmanlar için Etik ilkeler*.
- Gülüm, İ. V. (2016). Etkili Terapist Özellikleri İçin Farkındalık Eğitim ve Uygulamaları: Bir Meta-Sentez Çalışması. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(4), 337-353.
- Gülüm, İ. V. (2017). Farkındalık Eğitim ve Uygulamalarının Terapistlerin Kişisel Yaşamlarına Etkisi: Bir Meta-Sentez Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 117-134.
- Hackney, H. & Cormier, S. (2008). *Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri: Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı*. (T. Ergene ve S. Aydemir Sevim, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Hatton Bowers, H. Amini Virmani, E. Nathans, L. Walsh, B. A. Buell, M. J. Lanzon, Plata Potter, S. I. & Anne Roe, L. (2021). *Cultivating Self-Awareness in Our Work with Infants, Toddlers, and Their Families Caring for Ourselves as We Care for Others*. Young Children Spring-The National Association for the Education of Young Children. 30-35.
- İkiz, F. E. & Totan T. (2014). Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerinin Değerlendirilmesine İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 269-279.
- Kaya, T. (2019). *Öz-Farkındalık, Bireysel Kimlik ve Toplumsal Kimliğin Holiganizm Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem. *Psychological Inquiry*, 14(1), 1-26.



- Keser, S. & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Koç Aslan, S. Karabacak, Ü. Hara, M. Çetin, D., & Şahin, E. (2019). Öz Farkındalık Eğitiminin ve Uygulamalarının Hemşireler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1(1), 37-46.
- Koydemir, S. (2019). *Grubun Doğası ve Yapısı*. A. Demir ve S. Koydemir. (Ed.). Grupla Psikolojik Danışma. (1-23) içinde. (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Pamukçu, B. & Kağnıcı, D. Y. (2017). Beceriye dayalı grupla psikolojik danışma eğitiminin grupla psikolojik danışma becerilerine etkisinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(61), 448-465.
- Parsons, R. D. (1995). *The Skills of Helping*. Boston: Allyn and Bacon Publishing.
- Seligman, L. Reichenberg, L.W. (2019). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları Sistemler, Stratejiler ve Beceriler*. (E. Yerlikaya, Çev.). (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Siviş Çetinkaya, R. & Kararımak, Ö. (2012). Psikolojik Danışman Eğitiminde Süpervizyon. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 107-121.
- Spurgeon, P. (2007). *About Leadership*. R. Chambers, K. Mohanna, P. Spurgeon, D. Wall (Ed.). (1-5). How to Succeed as a Leader. Boca Raton: Crc Press.
- Topuz, C. & Arasan, Z. (2014). Self-Awareness Group Counseling Model for Prospective Counselors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 638-642.
- Voltan Acar, N. (2012). *Grupla Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri*. (9.Baskı.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yayla, E. & İkiz, F. E. (2017). Psikolojik danışmanların etkili nitelikleri ile danışma özyeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 31-44.



Summary

Corey (2005) states that effective counselors have a strong personality and should accept themselves as they are. According to this, they know who they are and their limits. They value and respect themselves. They show willingness and courage to improve themselves, and strive to become the person they want to be. They make choices that will shape their lives. They are aware of the decisions they have made about themselves, others, and the world previously. They do not hide behind masks, they do not appear different from what they are. They can laugh at their own weaknesses and can criticize themselves. They try to admit their mistakes. They are aware of how culture affects them.

Accordingly, the leader's self-knowledge, being aware of his/her characteristics, trying to improve his/her deficiencies and becoming a better equipped individual are essential elements for being an effective leader in the group counseling process. In this study, it is aimed to reveal the importance of the leader's self-awareness on group management and group process in group counseling. In this context, it is believed that the leader's efforts to improve the level of self-awareness will contribute greatly to the process in every aspect. In the research, compiled studies on the group leader's self-awareness will be included.

In the Delphic temple, which was built in the 4th century BC and dedicated to Apollo, the statement "Know Yourself" is written by Pythagoras. In different cultures and times, the importance of self-awareness has been constantly expressed and emphasized. Self-knowledge is through self-awareness. Its importance has been emphasized throughout history in Buddhism, Greek philosophy, Existential and Humanist movements, and various philosophical and psychological views. Awareness is a mind and body practice that involves focusing attention on momentary experiences and observing inner experiences. It is the answer to the question "What am I living right now?" through observing one's own thoughts, feelings, and body. In this respect, awareness is the state of awareness, focusing attention on the present moment and focusing on what we feel, what we think, what we see, what we hear, what we feel in our body (Demir, 2014). The issue of self-awareness is also related to this.

Each individual can achieve success in his own way or guide a group, but the individual who has self-awareness will be a more effective guide to others by using the right decision-making processes while keeping his feelings and thoughts under control



(Esentaş, 2015). A leader who does not know the boundaries of acceptable and unacceptable behavior may have reactions that harm members and the process. It can harm the group process. A group led by an uncontrollable leader may turn out to be a harmful rather than beneficial process for its members.

As a result, self-awareness is one of the main elements of effective leadership. Effective leaders often have an understanding of who they are, what is important to them, their unique abilities and limitations, and the values that guide their decisions and behaviors (Parsons, 1995). Research has shown that when we can see ourselves clearly, our self-confidence and creativity increase, we start to make more logical decisions, we establish stronger relationships and we are more effective in communication (Eurich, 2019).

In order to improve their self-awareness, group leaders should be aware of their emotions and distinguish them, comprehend their reasons, improve themselves in focusing away from distractions, be aware of their strengths and weaknesses, develop their creativity, be open-minded instead of prejudiced against others and should be able to say no and set boundaries when necessary. The fact that counselors have gone through and overcome personal difficulties in their own lives and have experienced psychotherapy can contribute to their his successful and effective career as a therapist in the future. Being able to distinguish between thought and emotion contributes to the individual's being in a positive state of thoughts and emotions. It can be considered that increased self-awareness may positively affect the psychological functionality of counselors. The number of descriptive and experimental research on the effects of self-awareness on group leaders and related scientific publications in the literature should be increased.

Universities and educational institutions should include self-awareness in group counseling trainings; Psycho-educational programs that increase self-awareness should be developed and these trainings should be included. Scales can be developed to measure the effectiveness of these trainings. Criteria related to the content and structure of the programs can be determined. In this study, although the importance of self-awareness for the group leader is investigated, new research can be carried out by examining issues such as the studies carried out by psychological counselors with and without high self-awareness with different sample groups, the healthy management of the process and its effects on group members.