

MOTİVASYONEL GÖRÜŞME: ÖĞELER, İLKE VE YÖNTEMLER**MOTIVATIONAL INTERVIEWING: COMPONENT, PRINCIPLE AND METHODS**

Yrd. Doç. Dr. Abdullah Nuri DİCLE

Sinop Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR Anabilim Dalı,
andicle@gmail.com, Sinop/Türkiye**ÖZ**

Günümüzde, değişen toplumsal yapı ile birlikte yaşanan ruhsal sorunlar ve psikolojik yardım gereksinimleri gün geçtikçe artmaktadır. Hızlı değişime uyabilmek için kısa süreli, uygulanması ve öğrenilmesi kolay bir yöntem olan Motivasyonel Görüşme güncellik kazanmaktadır. Motivasyonel Görüşme, psikologların ve psikolojik danışmanların danışman kimlikleri kapsamında çok sık kullandıkları bir tekniktir. Doğru kullanıldığında danışanın uyumunu ve müdahalenin başarısını etkileyen bir tekniktir. Tekniğin kullanımı özellikle danışanın herhangi bir konuda karar aşamasında tereddüt yaşıyor ise uygun olmaktadır. Teknik danışanın karşıt duygu ve düşüncelerinin netleştirilmesini takiben psikologların ve psikolojik danışmanların danışanları ile empati yapmasını kapsamaktadır. Motivasyonel görüşme, danışanda davranış değişimini sağlamak için onun karşıt duygu durumunu ortaya çıkaran; bu karşıt duygu durumunun çözümlenmesi sürecinde danışana empatik bir yaklaşım sergilenen ve danışanın önceliklerine dayanan, danışan odaklı bir danışmanlık yöntemidir. Klinik süreçlerde bu yöntem hemen her davranış değişikliği durumu için uygulanır. Kullanımı durumunda danışanın kendisi için doğru seçimi yapması sağlanarak kararı desteklenmekte ve uyumu artırılmaktadır. Motivasyonel görüşme bir psikologların ve psikolojik danışmanların danışma uygulamasının temel görüşme yöntemi olabilir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyonel görüşme, empati, ambivalans, davranış değişikliği, danışan.

ABSTRACT

Nowadays, the problems related with changing social structure and the needs of psychiatric help are increasing. The approach of Motivational Interview which is short term, low learning and easy applicative is gain currency to keep in step with the rapid changes. Motivational interviewing is a technique that is frequently used by psychologist and psychological consultant as a consultant. When it is used in a proper manner the compliance of the client and the success of the intervention is enhanced. Use of the technique is preferred especially if the client is in a hesitancy for any decision. The main components of the technique are; defining the ambivalence of the client and empathy. Motivational interviewing is a counseling technique that focuses on exploring and resolving ambivalence while expressing empathy and supporting change in a manner congruent with the person's own priorities. This technique is used for almost all behavior change. If the technique is properly used, decision of the client can be reached by supporting the client's wright choices. Motivational interviewing could be the main interviewing technique of psychologist and psychological consultant.

Key Words: Motivational interviewing, empathy, ambivalence, behavior change, client.

1. MOTİVASYONEL GÖRÜŞME NEDİR?

Klinik bir yöntem olan Motivasyonel Görüşme ilk kez 1983 yılında tanımlanmış, başlangıçta alkol problemi olan hastaların motivasyonunu değiştirmek için kısa süreli bir müdahale yöntemi olarak geliştirilmiştir. 1990'ların başlarından itibaren motivasyonel görüşme, diğer sağlık sorunları ile birlikte, kronik hastalıklarda önemli olan davranış değişikliğinin hastanın motivasyonunda genel bir sorun teşkil etmesiyle birlikte, diğer problemlerle baş etmek için de kullanılmaya başlanılmıştır (Rollnick, Miller ve Butler, 2008).

Motivasyonel Görüşme, danışanların ambivalansı (çelişen duygularını, karşıt duygu durumlarını, ikili duygulanımlarını) keşfedip çözümlenmelerine yardımcı olarak davranış değişikliğini ortaya çıkartmak için kullanılan, direktif ve danışan merkezli bir yaklaşımdır (Miller ve Rollnick, 2009, Dicle, 2015).

Ambivalans, bir şey ya da biri hakkında iki yönde hissetmek olarak tanımlanır. Kısaca değişim ikilemi olarak da adlandırılır. Kişilerde ambivalansın keşfedilmesi ve tanımlanması, görüşmenin gereklerinden birisidir. Fayda sağlama motivasyonunun sağlanması ise ambivalansın çözümü ile mümkündür. Günümüzde büyük önem kazanan ve etkinliği birçok çalışmayla gösterilen Motivasyonel Görüşme Tekniği de odağını ambivalansın çözümüne dayandırır (Özcan, 2009). Ambivalans yaygın bir insan deneyimi ve değişimin normal süreci içinde bir basamaktır. Ayrıca ambivalans içinde sıkışmak yaygın bir olaydır ve yaklaşma-kaçınma çatışmasını kişinin kendi başına çözmesi oldukça zor olabilir. Ambivalansı çözmek değişim için bir anahtar olabilir ve ambivalans çözüldüğünde de değişim için çok az şey gerekebilir (Miller ve Rollnick, 2009). Ambivalans (çelişen duygular, karşıt duygu durum, ikili duygulanım), özellikle aynı kişiye ya da aynı nesneye karşı aynı anda sevgi, nefret, saldırganlık ya da çekingenlik gibi karşıt duyguların var olması, ikilem (dilemma) ise insanı istenmeyen seçeneklerden birini, çoğunlukla iki seçenekten birini beğenmeye ve izlemeye zorlayan tartışma, sorun ya da usa vurma durumu olarak tanımlanmaktadır (Hemşirelik Terimleri Çalışma Grubu, 2015).

Motivasyonel Görüşme, kişilerin sorunlarını anlamalarını ve değişim amacıyla eyleme geçmelerini sağlamak için yapılan yardımın özel bir yoludur. Bu yöntem, özellikle değişim için isteksiz olan veya ambivalans olan kişilerde kullanışlı bir yöntemdir (Miller ve Rollnick, 2009). Başka bir anlatımla, motivasyonel görüşme (güdüsel görüşme) sorunlarını anlama ve çözme konusunda isteksiz, kararsız olan ve ne yapacaklarını bilemeyen bireylerin, bu durumu çözmek ve davranış değişikliği oluşturmak için eyleme geçebilmesini sağlamak amacıyla kullanılan, cesaretlendirici ve danışan merkezli bir yaklaşımdır (Hemşirelik Terimleri Çalışma Grubu, 2015).

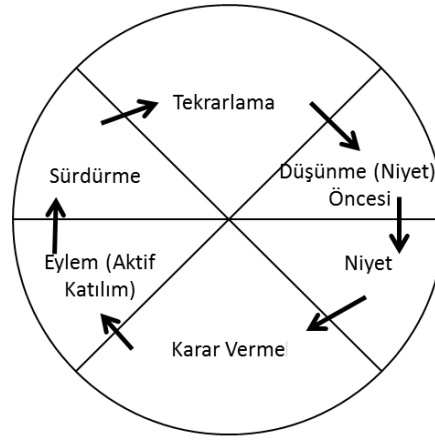
Miller ve Rollnick tarafından geliştirilen Motivasyonel Görüşme tekniğinin temel hedefi, kişilerin davranış değişimini sağlamak amacıyla onların keşfetmelerine ve çözmelerine yardım etmektir (Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015; Scott, 2010). Bu değişim içinde, dışsal motivasyonların etkinliği sınırlı olduğundan, dışsal motivasyonu içsel motivasyona dönüştürmek önemlidir. Bunun için bireyin yaşadığı ikilemi fark etmesi, değişime yönelmesi ve çözmesi beklenir. “İstiyorum ama istemiyorum” ikilemi çözümlenmediği sürece değişim yavaş ve kısa süreli olacaktır. Bu süreçte, danışanı istemediği bir davranışı yapması için ikna etmek söz konusu değildir. Çünkü motivasyonel görüşme, danışanın deneyerek ve öğrenerek davranışını değiştirmesini hedefleyen bir yaklaşımdır (Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015; Scott, 2010). Diğer taraftan motivasyon genellikle danışanın söylediklerine bakılarak değerlendirilir. Oysa önemli olan söylenilenden çok yapılandır. Bu nedenle, motivasyonel görüşmede davranış değişikliğinin sağlanabilmesi için görüşme, karşı çıkmaya değil iş birliği kurmaya, eğitime değil değişime davet etmeye, otorite kurmaya değil otonomi kazandırmaya, açıklamaya değil bireyi araştırma ve soruşturma yapmaya yönlendirmeye dayanmalıdır (Miller ve Rollnick, 2009).

Miller ve Rollnick Motivasyonel Görüşmede motivasyonun oluşturulmasında iki bileşenin önemli olduğunu belirtmektedirler. Bunlar önemlilik ve güvendir. “Önemlilik” bireylerin değişim yapma arzusunu neyin tetiklediği ya da değişime niçin gereksinim duyduğu ile ilgilidir. “Güven” bireyin değişim yapmak için kendi yeteneğine olan inancı ile ilgilidir (Sabancıoğulları, 2015).

Motivasyonel Görüşme hedefleri aynı olan oldukça farklı 2 evreden oluşan bir durum olarak kavramsallaştırılmıştır. I. evrede amaç değişim için içsel motivasyonun kazanılmasını sağlamaktır. Değişim için stratejilerin belirlenmesi sebeplerden daha önemlidir. Buradaki asıl amaç, ambivalansı çözümlenerek değişim motivasyonunu sağlamaktır. II. evre ise değişim için güçlü bir bağlılık ve bunu başarmaya yönelik bir değişim planı içermektedir. Yani II. evrede de danışanın odağı değiştirmek için istediği ve yapmayı planladığı olgular önemlidir. Değişim konuşmaları olgunlaştıktan sonra amaç belirlenmeli, I. evreden II. evreye geçilmeli ve sonrasında değişimin sürekli hale gelmesi sağlanmalıdır (Rubak ve diğerleri, 2005, Arkowitz ve Miller, 2008).

2. MOTİVASYONEL GÖRÜŞMEDE DEĞİŞİM

Prochaska ve DiClemente değişimin aşamalarını tanımlayabilmek için farklı şekillerde bir dizi diyagram hazırlamışlardır. Daha faydalı olabilmek için benzer şekilde motivasyonel görüşme için de altı aşamadan oluşan bir döngü oluşturulmuş ve “*Değişim Döngüsü*” ismi verilmiştir. Değişim modeli spirale benzer bir yapıya sahiptir. Bunlar; *düşünme (niyet) öncesi, niyet, karar verme, eylem (aktif katılım), sürdürme* ve *duraksama* dönemlerinden oluşmaktadır. En son aşamadan en başlangıca dönülebilmekte, gerektiğinde defalarca aynı süreç tekrarlanabilmekte, daha sonra ise davranış değişikliği gerçekleştirilebilmektedir. Değişim döngüsü Şekil 1’de verilmiştir (Dicle, 2015).



Şekil 1. Değişim Döngüsü

Düşünme (Niyet) Öncesi: Danışan tarafından henüz değişikliğin kabul edilmediği aşamadır. Dışardan bakan kişiler danışanda bir problem olduğunu düşünebilir. Motivasyonel Görüşme yaklaşımı değişikliği göz önünde bulunduran kademeli bir başlangıcı amaçlar. Empati, dinleme ile ilgili beceriler, özetleme bu aşamada özellikle görüşme sürecinde yararlıdır.

Niyet: Şüpheli bir bakışın tohumlarının ekildiği bir aşamadır. Danışan şimdiki davranışlarının değişmesiyle ortaya çıkacak avantaj ve dezavantajlarının bazılarının farkındadır. Ancak davranışlarını değiştirmek için net bir karar alamamıştır. Devam eden davranışlarını değiştirmenin zorluğunun da farkındadır. Danışan kafasının dört bir yanından sürekli değişimle ilgili veya tam tersi sesler duyuyor gibidir. Bu ambivalans ise üretilen düşünceden kolay seçenek olan sorunlu davranışın karmaşa ve hareketsizlikten dolayı devam etmesine yol açabilir.

Karar Verme: Danışan değişmek için net bir karar aldığı anda, kafasının içinden kendisini motive eden bir dilde ve düşük bir tonda bir ses duyar. Duymuş olduğu bu seslerde şu ifadeler vardır:

- ✓ Değiştirmek istiyorum, çünkü ...
- ✓ Değişebilirim, çünkü ...
- ✓ Bende değişim başlayacaktır, ...
- ✓ Başlamak için hazırım, ...

Danışan engelleri aşmak, keşfetmek ve değişim göstermek amacıyla açık ve net bir şekilde anlaşmalar yapmaya isteklidir.

Eylem (Aktif Katılım): Bu aşamada danışana yardım etmek, aktif olan engelleri aşması için çok etkili olabilir. Danışanlar karşılaştıkları engelleri aşmak isterlerse engellerin kaldırılmasında kendileri etkili olabilir. Bu eylem aşamasında etkili iken düşünme aşamasında etkili olmayabilir.

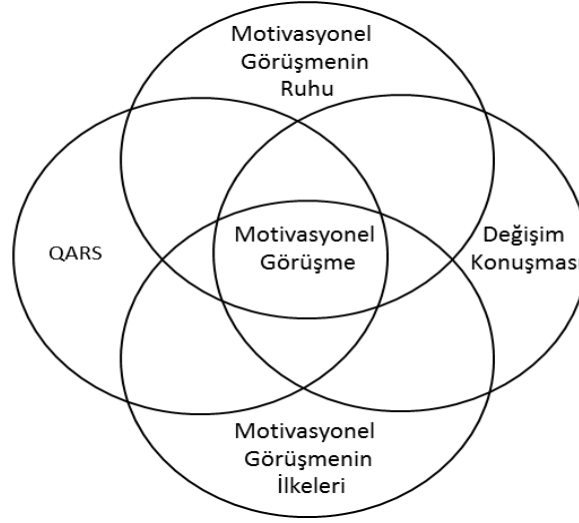
Sürdürme: Bu aşama, değişim süreci içerisinde belli bir sürenin geçmesine bağlı olarak oluşur. Bu sürenin genellikle 6 ay veya daha fazla olduğu kabul edilir. Bilişsel davranışçı yöntemler bu aşamada iyi sonuç verir ve danışana yardımcı olacak şu motivasyonel beceriler ile birlikte kullanılabilir.

- ✓ İlerlemeyi onaylamak ve güven oluşturmak.
- ✓ Zorlukları aşabilmek için strateji ve duraksamaların öncülleri olabilecek riskli durumları belirlemek.
- ✓ Yeni beceriler ve davranışlar geliştirmek.
- ✓ Döngüden tamamen kurtularak yeni bir yaşam felsefesi oluşturmak.

Duraksama: Prochaska ve DiClemente, sigara kullananların kendi davranışlarında değişiklik oluşmadan önce ortalama yedi kez döngü çevresinde dolaşmak eğiliminde olduğunu belirlemişlerdir. Duraksama değişim döngüsünün normal bir parçasıdır. İnsanlar farklı şekillerde duraksama gösterebilir. Hayal kırıklığı, öfke, suçluluk, umut kaybı daha uzun vadeli bir duraksamaya neden olabilir. Bir motivasyonel danışman, danışanlarından Motivasyonel Görüşme sonrası iyimserlik düzeyleri yeniden şekillenen danışanların yeniden ortaya çıkan davranışlarını onaylar (Fuller ve Taylor, 2005, Dicle, 2015).

3. MOTİVASYONEL GÖRÜŞMENİN ÖĞELERİ

Motivasyonel Görüşme bazı önemli öğeler içermektedir. Bu öğeler netliğin sağlanması için dört noktaya odaklanır. Bunlar, *motivasyonel görüşmenin ilkeleri*, *OARS*, *değişim konuşması* ve *motivasyonel görüşmenin ruhudur*. Şekil 2’de motivasyonel görüşmenin öğeleri gösterilmiştir (Dicle, 2015).



Şekil 2. Motivasyonel Görüşmenin Öğeleri

Motivasyonel Görüşmenin İlkeleri:

Motivasyonel Görüşmenin 4 temel ilkesi bulunmaktadır. Bunlar:

Empatiyi ifade etmek: Danışanın duygu ve algılarını; yargılama, eleştirme ya da suçlama olmaksızın anlamadır. Kabul, anlaşma ya da onaylama anlamına gelmez. Empatinin sağladığı yakınlık, sıcaklık yanı sıra yansıtımlı dinleme (reflective listening) görüşmenin en başından itibaren ve tüm motivasyonel görüşme boyunca uyulması gereken bir kuraldır. Etkin bir yansıtımlı dinleme empati gösterilmesinde esastır. Yansıtımlı dinleme, kişinin ne söylediğini anlama ve onun söylediğini ona yansıtmadır. Bu nedenle empati, danışanın davranış değişimi yapabilmesi için öncelikli yaklaşımdır. Danışman bu dönemde “empatik” dinlemeli ve kişinin kendisi için zorluk olarak belirlediği faktörleri asla yargılamamalıdır (Tubman ve diğerleri, 2002, Saunders, Wilkinson ve Phillips, 2005, Ögel, 2009, Rollnick ve Allison, 2004, Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015, Özgür, 2016).

Çelişkiyi geliştirme: Danışan, değişim için tartışmalarını sunmalıdır. Bireyin, şimdiki davranışları ile hedefleri arasındaki çelişkilerin farkına varmasının sağlanmasıdır. Kişinin zihninde şimdiki davranışları ile hedefleri arasındaki çelişkileri ortaya çıkarmaktır. Ancak yaşanan ambivalans, çelişkiden kaçınma yaklaşımına neden olur. Motivasyonel görüşmenin hedefi çelişkiyi ortaya çıkarmak ve attırmak böylece çelişkiyi kullanılabilir yapmaktır. Değişim, şu anki davranış ve önemli kişisel hedef ya da değerler arasında algılanan bir çelişki tarafından motive edilir. Değişim isteyen pek çok kişi buldukları yer ile olmak istedikleri yer arasındaki farklılığı görür, motivasyonel görüşmede bu farklılık belirginleştirilir, artırılır. Başarılı bir motivasyonel görüşmede baskı veya zorlanma duygusu yaşatmadan kişinin algısının değişimi sağlanır (Tubman ve diğerleri, 2002, Saunders, Wilkinson ve Phillips, 2005, Ögel, 2009, Rollnick ve Allison, 2004, Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015, Özgür, 2016).

Dirençle dönme: Motivasyonel görüşmede, bir problem ile ilgili ne yapılacağına bireysel bir karar olduğu gösterilmeli, zorlayıcı değil, değişime yardımcı bir ortam yaratmalıdır. Değişim için tartışmaktan kaçınılmalıdır. Dirence direkt olarak karşı gelinmez, farklı bakış açıları sunulur fakat zorlanmaz. Birey yeni bilgileri kabul etmeye ve yeni bakış açılarını görmeye davet edilir, fakat dayatılmaz.

Görüşmede direncin göstergeleri şunlardır:

- ✓ Tartışmaya Girme; Birey görüşmeler esnasında danışmanın doğruluğu, uzmanlığı veya güvenilirliği konusunda mücadeleye girer, onun söylediklerinin güvenilirliğine meydan okur.
- ✓ Görüşmeyi Kesme; Birey görüşmelerde başka konulardan konuşur, sürekli danışmanın sözünü keser, danışman konuşurken o da konuşur. Örneğin “tamam yeter, ne dediğinizi anladım” gibi.

- ✓ İnkâr Etme; Birey sorunları kabul etmede, işbirliği yapmada, sorumluluğu almada veya dinlemede isteksizdir. Sorunlarından dolayı sürekli diğer insanları suçlar. Önerileri kabul etmez ve başka alternatifler üretmez. Kendisi veya diğerleri hakkında konuşurken kötümser, yıkıcı ve negativist bir tonda konuşur, bilgi veya öneri verilirken dinlemez ve değişmeye karşı isteksizdir.
- ✓ Aldırmama; Birey danışmana inanmadığını aldırmadığı gösterir. Görüşmeye dikkatini vermez, verdiği yanıtlar sorulan soruların yanıtları değildir ya da sözlü yanıt vermeyebilir, konuyu farklı alanlara çekmeye çalışır.

İzin verici bir şekilde öneri sunulduğundan, bu durum karşı koyulması zor bir yaklaşımdır. Burada bireye “ben seni değiştireceğim” değil “eğer istersen değiştirmene yardımcı olabilirim” şeklinde yaklaşılmalıdır (Tubman ve diğerleri, 2002, Saunders, Wilkinson ve Phillips, 2005, Ögel, 2009, Rollnick ve Allison, 2004, Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015, Özgür, 2016).

Yüzleştirmenin kullanıldığı tekniklerden farklı olarak Motivasyonel Görüşmede direnç inkar olarak görülmez, direncin danışman tarafından yaratıldığı düşünülür. Direnç tartışma ile değil, yansıtma ile açılır (Murhhy, 2008).

Öz güveni / Kendine yeterliliği destekleme: Kendine yeterlilik bireyin belli bir görevi ya da işi yapabilme ve başarabilme yeteneğidir. Motivasyonel görüşmenin önemli bir hedefi de danışanın engellerle uğraşması ve değişimde başarılı olması için kendi yeteneğine olan güvenini ve inancını arttırmaktır. Değişimin olabileceğine bireyin inancı önemli bir isteklendirme kaynağıdır. Kendine yeterlik, değişim için sorumluluk alma anlamını taşımaktadır. Bu nedenle bireyin kendine yeterliliği desteklenmelidir. Birey değişmelidir, hiç kimse bunu onun yerine yapamaz. Verilecek mesaj “Eğer istersen, değişmene yardımcı olabilirim” şeklindedir (Tubman ve diğerleri, 2002, Saunders, Wilkinson ve Phillips, 2005, Ögel, 2009, Rollnick ve Allison, 2004, Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015, Özgür, 2016).

Özetle motivasyonel görüşme özelliklerini şöyle sıralayabiliriz;

- ✓ Bir iletişim yöntemidir.
- ✓ Danışan merkezlidir.
- ✓ Danışanın davranışları değerlendirilir.
- ✓ Davranışa yönelik geribildirimler önemlidir.
- ✓ Tartışmaktan çok desteklemeyi içerir.
- ✓ Doğrudan ikna ve yüzleştirme kullanılmaz.
- ✓ Umut aşılır.
- ✓ Danışanın sorunları ve çözüm yolları üstünde durulur.
- ✓ Danışanın değişime yönelik isteğinin ortaya çıkmasını sağlar.
- ✓ Davranış değişikliğinde, özerklik ve seçim yapma özgürlüğüne saygı duyulur.
- ✓ Danışan değişim yönünde karar vermediği sürece, çözüm önerileri sunulmaz (Özgür, 2016).

Fuller ve Taylor (2005) motivasyonel görüşmeyi beş temel ilkeye dayandırmış olup beşinci temel ilke olarak “sözleşme oluşturma” ilkesini diğer dört temel ilkeye eklemiştir.

Rollnick ve arkadaşları işletilecek ilkeleri *RULE* (*R—Resist the righting reflex, U—Understand your client’s motivation, L—Listen to your client, E—Empower your client*) kısaltması ile ifade etmiştir. Bu ilkeler;

R: Doğrulma refleksine direnmek: Doğrulma refleksine direnmek, danışma değişikliği ihtimalini azaltır ve danışanların hayatındaki problemleri etkin bir biçimde çözebilmek için çalışmalar yapacak olan uygulayıcıların eğilimini belirler. Amaç eğilim ve sorunlara karşı uygulayıcıları bilinçlendirmektir.

U: Danışanın motivasyonunu keşfetmek: Danışanın motivasyonunu anlayabilmek için ambivalansının önceki yorumlarının mantıksal uzantılarından kaynaklandığı bilinmelidir. Yani, danışmanın danışanlarını motive etmesi veya onlara motivasyon yüklemesine gerek yoktur. Bunun yerine danışman, onları tanımaya çalışmalı ve onların içinde yatan motivasyonları ortaya çıkarmalarını sağlamalıdır.

L: Danışanı dinlemek: Danışanın ifade ettiği şeyleri ayrıntısı ile net bir şekilde dinlemek gerekir. Çünkü uygulamadaki diğer zorunluluklar bu temel süreç üzerine gerçekleşecektir. Eğer danışman bir an için küçük bir ayrıntıyı bile kaçırırsa etkili bir motivasyonel görüşme gerçekleştiremez.

E: Danışana yetki vermek: Danışman danışanlarının paylaştıkları şeyleri not almalı, onları aktif olarak bu sürece katmalıdır. Tüm değişimler sonuçta kendini değiştirmeye dayanmaktadır. Bu nedenle değişimin olması için danışmanlar danışanları aktif olarak danışma sürecine katmalıdır (Rosengren, 2009).

Motivasyonel Görüşmenin Araçları:

Motivasyonel görüşmede kullanılan başlıca araçlar *QARS* (*Question, Affirmation, Reflective, Summary*) olarak adlandırılır. QARS motivasyonel görüşmenin etkinliğini anlatmada özellikle birbirini tamamlayan dört iletişim becerisi olarak ifadelendirilmiştir. Bunlar (Miller ve Rollnick, 2009, Ögel, 2009, Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015, Sobel ve Sobel, 2008, Özgür, 2016):

Q: Açık uçlu sorular: Motivasyonel görüşmenin başlangıcında “açık uçlu soru sorma” danışan ile sağlıklı iletişim kurmayı destekler. Danışanın kendini ifade etmesine izin verilmesi, güven ve kabulü sağlayacak bir ortam yaratmada oldukça önemlidir. Başka bir anlatımla, danışanın rahatça konuşabildiği, görüşmecinin ise daha dikkatli bir şekilde dinleyen ve açıklama getiren bir etkileşim fırsatının yarattığı bir ortam olmalıdır. Danışanın ne konuşacağı konusunu açık bir şekilde belirlemesine yardım eder. Aynı zamanda konuşmanın sürdürülmesi için de bir kapı açarak empati yapmayı kolaylaştırır. Genellikle ilk olarak şimdiki “sorun” davranış ya da “durum” hakkında basit soru sorulması tercih edilir ve sonrasında neyin iyi gitmediğini sorulmalıdır. Ancak üç soru arka arkaya kullanılmamalıdır. Örneğin açık uçlu şu sorular sorulabilir; “Neyi tartışmak istersin?”, “Seni buraya ne getirdi?”, “Nasıl başlayalım?”, “Anlıyorum, gibi bazı konularla ilgileniyorsun. Bunları bana anlatır mısın?”, “Bunun yerine tartışmak istediğin başka bir şey var mı?”, “Sen ne düşünüyorsun?”.

A: Doğrulama, onaylama, kabul etme: Motivasyonel görüşmede danışana doğrudan yapılan onaylama ve destektir. Danışanın güçlü yönleri, başarıları ve değişim için çabalarını tanımlamak için kullanılır. Dolayısıyla görüşmenin sürekliliğini sağlar. Yansıtıcı dinleme kısmen doğrulama sağlamasına karşın, desteklemenin doğrudan yapılmasının daha etkili olduğu kabul edilir. Örneğin şu sorular sorulabilir; “Bugün zamanında geldiğin için teşekkür ederim”, “Bugün buraya gelerek davranışını değiştirmeye ne kadar istekli olduğunu gösterdin”, “Bu gerçekten iyi bir öneri”, “Bu sorunla uğraşırken ne kadar kararlı olduğunu gösterdin”, “Bu harika, bunu yapabileceğini biliyordum!”, “Elbette burada olmaktan dolayı öfkeliyim”, “Ben gerçekten senin bana bu kadar dürüst olmanı takdir ediyorum”, “Mükemmel bir fikir”.

R: Yansıtıcı dinleme: Motivasyonel görüşme için en gerekli ve önemli iletişim becerilerden biridir. Dinleme, sadece sessizliği sağlama ve diğerinin ne söylediğini duyma olarak tanımlanmamalıdır. Yansıtma pasif bir süreç değildir. Bu nedenle yansıtıcı dinlemenin en önemli özelliği, danışanın söylediğine karşılık görüşmecinin ne tepki verdiğiidir. Esas olan danışanın ne düşündüğünün ne anlama geldiğini varsaymaktır. Görüşmeci neyi yansıtacak, neyi doğrulamayacak, ne üzerinde odaklanmayacak, hangi kelimelerin ne anlama geldiği gibi sorulara karar vermelidir Ancak doğru olup olmadığı konusunda emin olunmaz, danışanla doğrulamaya gidilmelidir. Bunun için yansıtıcı dinleme gerçekten ne anlama geldiğini varsaymaktan çok, öğrenmeye, araştırmaya yönelik bir yöntemdir. Örneğin şu sorular sorulabilir; “Söylediklerinden anladığım”, “Kendinizi rahatsız hissediyorsunuz?”, “Son zamanlardaki sorunlu davranışın hakkında kaygılanmış gibi görünüyorsunuz”.

S: Özetleme: Yansıtıcı dinlemenin özel bir formudur. Açık iletişimi destekler. Özetlemede anahtar sorular tartışılan konunun daha iyi anlaşılmasını sağlar. Belli aralıklarla yapılan özetlemeler danışanın ne söylediğini dikkatlice dinlediğinizi gösterir. Aynı zamanda danışanın kendi değişimi için kendini duymasına izin veren bir yöntemdir Danışanın sorun davranışlarını değiştirme veya değiştirmeme nedenlerini daha iyi anlamasına yardımcı olur. Gerektiğinde bilgi ve öneri vermede kullanılabilir. Özetler, hem seansı bitirmek hem de danışanla bir sonraki konuya geçmek için kullanılan iyi bir yöntemdir. Örneğin: “Kokain kullanımının çok pahalı olması ve hapisle sonuçlanma ihtimali olması sizi kaygılandırıyor gibi geliyor. Arkadaşlarımızla daha fazla birlikte olmayacağınız anlamına da geleceğini söylediniz. Kolay bir seçim gibi görünmüyor”

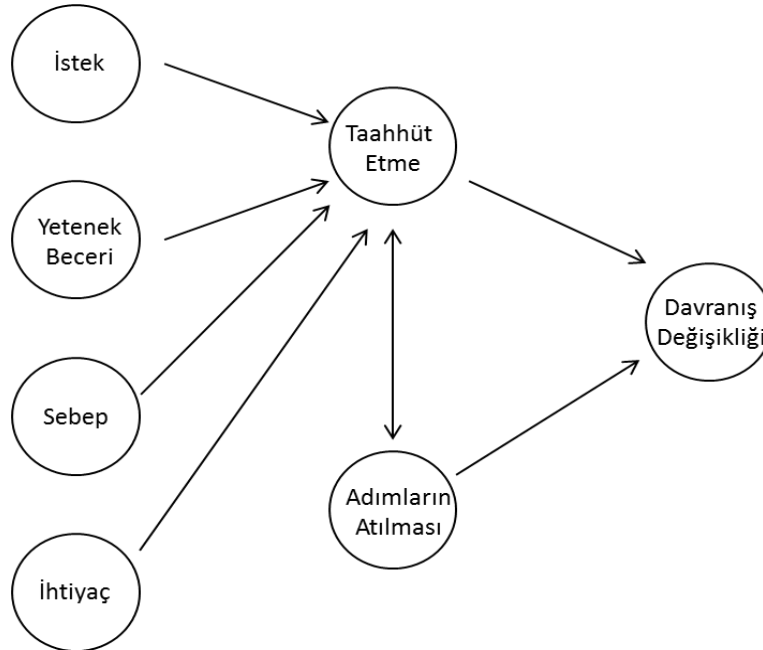
Yukarıda belirtilen dört beceri motivasyonel görüşmede temeldir ve ambivalansın çözülerek amaca ulaşılması için kullanılır. Bunlara ilaveten “Değişim konuşması” da beşinci iletişim becerisi olarak da verilmektedir. Genellikle özet yapıldıktan sonra değişim konuşmasına geçilir.

Değişim Konuşması:

Değişim konuşması bireyin değişim konusundaki görüşlerini ifade etmesini sağlar. Bunun için açıklayıcı sorular sormak, hedef ve değerleri ortaya koymayı gerektirir. Görüşmecinin görevi, danışanın değişim konuşmalarını ifade etmesini sağlayan durumu oluşturmaktır. Motivasyonel görüşmede görüşme süresince değişim konuşması 4 boyutta incelenir. Bunlar:

- ✓ Olumsuz yaşantıları tanımlama (Şimdiki duruma dair pek de iyi olmayan şeylere odaklanır.)
- ✓ Değişimin avantajlarını tanımlama (Değişimin potansiyel avantajlarının kabulünü belirtir.)
- ✓ Değişim hakkında olumlu ifadeler/Değişim için iyimserlik (Tema, değişimin güvenli olduğu ve bunun için kişinin becerisi olduğu hakkında umutların varlığıdır.)
- ✓ Değişimi amaçlayan ifadeler/Değişim isteği (Denge bozulurken, bireylerin değişmek için bir istek ya da sorumluluktan söz etmeye başlamasını belirtir.)
- ✓ Değişim konuşması için yardımcı yöntemler şu şekilde sıralanır:
 - ✓ Çağrışım yapıcı sorular sorma,
 - ✓ Önem cetvellerinin kullanımı,
 - ✓ Karar verme dengesinin açıklanması,
 - ✓ İki uçlu sorular,
 - ✓ Geçmişe göz atmak,
 - ✓ İleriye dönük bakış,
 - ✓ Hedeflerin ve değerlerin açıklanması (Miller ve Rollnick, 2009).

Değişimde amaç davranış değişikliğidir. Bu da ancak değişim konuşmasının uyumu ile gerçekleştirilebilir (Rollnick, Miller ve Butler, 2008). Değişim konuşmasının uyumu Şekil 3'te gösterilmiştir (Dicle, 2015).



Şekil 3. Değişim Konuşmasının Uyumu

Motivasyonel Görüşmenin öğelerinde şu unsurlar da göz önüne alınmalıdır:

- ✓ *İş birliği*: Danışmanlık süreci, danışanın uzmanlık ve algılarına saygı duyan bir ortaklık içerir. Danışman, değişim için zorlayıcı olmaktansa değişime olanak tanıyan bir atmosfer sağlar.
- ✓ *Aklına getirme (Hatırlatma)*: Değişim için içsel motivasyon danışanın kendi algıları, hedefleri ve değerleri çizilerek geliştirilir.

- ✓ *Otonomi (Özerklik)*: Danışman, danışanın kendi kendini yönetme (self-direction) hakkını onaylar (Rosengren, 2009, Kleinpeter, Koob ve Chambers, 2011).

Motivasyonel Görüşme, danışan merkezli ve yönlendirici bir görüşme tekniğidir. Böylece danışanın tedaviye karşı motivasyonu, tedaviye yönelik uzlaşması ve anlayışı artırılır ve karışıklığı çözümlenmesi mümkün olur (Aviram ve Westra 2011). Bireyin şimdiki endişe/ilgi ve problemlerine odaklanan bu yöntemde, yaklaşımlar sonucu değişim, kişinin, kendi değerlerine bağlı olarak ortaya çıkar. Kişi değişim yönünde karar vermediği sürece, motivasyonel görüşme sırasında çözüm önerileri sunulmaz. Motivasyonel Görüşme, kişinin değişmesini sağlamak için bir tuzak görüşme değildir. Terapotik ilişki uzman/alıcı rolünden çok bir ortaklık/arkadaşlık ilişkisidir. Motivasyonel Görüşme tekniğinde danışman, ikna etmeye çabalamaz. Değişim motivasyonu danışandan alınır, dışardan dayatılmaz. Ambivalansı çözmek danışmanın değil danışanın görevidir. Danışmanın tarzı sessiz ve veriyi çıkartan bir tarzıdır. Doğrudan ikna, saldırgan yüzleştirme ve tartışma motivasyonel görüşmenin kavramsal karşıtlarıdır (Miller ve Rollnick, 2009, Ögel, 2009, Özcan, 2009).

Motivasyon, bir özellik değil, içsel ama değişken bir durumdur. Motivasyonel Görüşme, değişim için kişinin içsel motivasyonunu sağlamaya odaklanır. Yeni uygun konuların öğretimine, bilişlerin yeniden yapılandırılmasına ya da geçmişin kabulüne odaklanmaz. Bireyin şimdiki kaygı ve algılarına odaklanan danışan/birey merkezli bir yaklaşımdır. Çelişkiler, kişinin kendi deneyim ve değerlerinin görünümündeki uyumsuzlukla bulunabilir (Miller ve Rollnick, 2009).

Motivasyonel görüşme, çoğunlukla bağımlılık tedavisinde kullanılmaktayken, daha sonra terapiye yönelik direnci kırmak için destekleyici yöntem olarak geliştirilmiştir. Genellikle terapi sürecindeki dirençler; değişim hakkındaki kararsızlıklar veya tedavinin gerektirdiği hedeflere karşı ve kararsızlıklar sonucu doğar (Aviram ve Westra 2011).

Motivasyonel Görüşmelerin etkinliği klinik denemelerle desteklenmiştir. Bu görüşme stili empatiyi, yansıtıcı dinlemeyi, kapalı uçlu sorular yerine açık uçlu sorular sormayı vurgular, değişim konuşmasını ortaya çıkarır ve destekler, danışanın değerleri ve davranışları arasındaki çelişkiye dikkati çeker, “kendine yarar”ı geliştirir ve dirençle çatışmaya girmeyen bir role bürünür (Baca, Theresa ve Jennifer, 2007). Motivasyonel görüşme tekniğinin kısa süreli görüşmelerde bile (15 dakika) etkin olduğu belirtilmiştir (Adamson ve Sellman, 2008).

Motivasyonel Görüşmede danışmanın vücut dili ile kullandığı kelimelerin seçimi, sessizliği doğru biçimde kullanabilme becerisi, danışma ortamının genel atmosferi, güçlü bir araç olabilir. Danışmanın danışanları ile iletişim kurma yolu sadece danışanları ile ilgili hissettikleriyle sınırlı olamaz. Onların sağlık durumları üzerindeki yaptıklarının da ciddi bir etkisi olabilir. Danışmanların kişisel iletişim becerileri, tedavi araçlarının kendisidir. Sorgulayıcı bilgilendirme ve dinleme araçları, az ya da çok verimli, etkin ve ustaca bir arada kullanılabilir. Bunlar, amaca bağlı olarak, bir yönetmelik hizmeti, rehberlik hizmeti veya sonrasında iletişim stilleri olarak farklı şekillerde kullanılabilir (Rollnick, Miller ve Butler, 2008).

Danışman danışan ilişkisinde bir uyumsuzluk ya da bir etik rahatsızlık alanı hissedildiğinde danışanın ve danışmanın istekleri netleştirilir. Danışanın çıkarına olan şeyle ilgili danışmanın görüşü danışanın istekleriyle uyumsuz olduğunda, danışan ile ilgili danışman kendi endişelerini ve isteklerini netleştirerek gündemi yeniden gözden geçirir ve danışanı ile öyle görüşür. Danışmanın danışanı için belli bir sonuçtaki çıkarı ne kadar büyükse Motivasyonel Görüşme yöntemini kullanması da o kadar uygunsuzdur. Yani, danışmanın kişisel çıkarı, danışanın çıkarıyla uyumsuz olduğunda Motivasyonel Görüşme kesin olarak uygunsuzdur. Danışmanın rolü danışanın davranışlarını ve sonuçları etkilemede ne kadar zorlayıcı güç içerirse, Motivasyonel Görüşme kullanımına o kadar dikkat edilmelidir. Zorlayıcı güç kişinin davranışları ve sonuçlarında kişisel çıkarla birleşirse motivasyonel görüşme kullanımı uygun olmaz (Miller ve Rollnick, 2009).

Motivasyonel Görüşme değişim ve tedaviye uyum amacıyla danışanın kendi motivasyonunu harekete geçirmesi yöntemine dayalı olarak çalışır. Motivasyonel Görüşme yapılan danışanlarda, diyabetli hastaların glisemik kontrolünü iyileştirmek ve şeker takibini yapabilmek, egzersiz sayılarını ve meyve-sebze alımını artırmak, stres durumlarını azaltmak, günlük yiyeceklerine dikkat etmelerini sağlamak, korunmasız cinsel ilişki ve iğne paylaşımını azaltmak, alkol ve uyuşturucu kullanımını azaltmak, sigarayı bırakmak ve daha az olumsuz etkilenecek hastanelere daha az tedavi amacıyla yatmak için çeşitli klinik çalışmalarda bulunulmuştur. Ancak motivasyonel görüşme her derde deva değildir ve tüm çalışmalar olumlu olarak sonuçlanmamıştır. Ayrıca motivasyonel görüşmenin etkililiği çalışmalara göre farklılıklar göstermiştir (Rollnick, Miller ve Butler, 2008).

Araştırmalar Motivasyonel Görüşme tekniğinin çeşitli yaşam biçimleri sorunlarında etkili olduğunu, sorunun fizyolojik veya psikolojik olmasının herhangi bir etki göstermediğini de saptamıştır. Bu durum, motivasyonel görüşmenin davranış sorunları yaşayan farklı ve geniş gruplarda uygulanabilirliğinin olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında alkol bağımlılığı tedavisi, beyin felcinin rehabilitasyonu, kardiyak bakım, çocuk koruma, kronik ağrı, diyabet, diyet, madde bağımlılığı, HIV/AIDS korunma, kazaları önleme, anksiyete bozukluğu, depresyon, PTSD, cinsel davranış değişikliği, tütün bağımlılığı, kilo verme, intiharı önleme, bilişsel, sosyal ve duygusal davranış değişikliği, obezite, hipertansiyon, tutum geliştirme, hemodiyaliz sayılabilir (Baker ve diğerleri, 2006).

Kardiyovasküler hastalıklarda, diyabet tedavilerinde, beslenme bozukluklarında, psikoz durumlarında, patolojik kumar oynama alışkanlıklarında ve HIV enfeksiyonunun tedavisinde motivasyonel görüşmeden olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Klinik araştırmalarda motivasyonel görüşme çok geniş bir yelpazede davranış değişikliği problemlerinin çözümünde olumlu rol oynayarak başarılı sonuçların elde edilmesini sağlamıştır (Rollnick, Miller ve Butler, 2008).

Motivasyonel Görüşme tekniğini diğer yaklaşım ve tekniklerle karşılaştırdığımızda şu sonuçları elde ederiz:

Motivasyonel Görüşme standart yaklaşımlarda olduğu gibi sorunun çözümüne odaklanmaz, danışanın kaygılarına odaklanır. Motivasyonel Görüşme hedefleri reçete etmez, hedeflerin danışanla birlikte konulmasına çalışır ve danışana seçenekler sunar.

Motivasyonel Görüşme içinde “yansıtma” pasif bir süreç değildir. Yansıtma, üç kategoriye ayrılır. Bunlar:

- ✓ *Basit yansıtma,*
- ✓ *Küçültülmüş yansıtma,*
- ✓ *Abartılmış yansıtma*

Basit yansıtma direnci harekete geçirme konusunda daha az etkili bir yansıtma türüdür. Danışman danışanla iletişimde eleştirel bir bakış açısıyla altta yatan anlamı fark ederek kelime ve deyimleri yakalar, bunu geri yansıtma çalışır. Küçültülmüş yansıtma da, danışman danışanın sorununu anlayarak bu sorun hakkındaki onun sahip olduğu hislerini fark etmesini sağlar. Danışan tarafından iletilen daha düşük bir seviyedeki duygu geri yansıtılır. Abartılmış yansıtma ise danışman danışanla doğal iletişim süreci içindeyken, danışanın duygu durumunu kıyaslayarak yükseltmek isterse, danışan duygularını en düşük seviyeye indirerek reddedecektir (Passmore, 2011).

Motivasyonel Görüşme ve Bilişsel Davranışçı Terapi değişimin farklı unsurlarına odaklanır. Motivasyonel Görüşme; danışana neyin ve neden değişeceği, değişimin ne kadar önemli olduğu ve ne zaman gerçekleştirileceği sorularını cevaplamak konusunda yardımcı olmaya odaklanır. Bilişsel Terapi ise; danışana “neyin” ve “nasıl” değişeceği ile değişimin sürekliliği konusunda yardımcı olacak strateji ve teknikleri içerir. Bilişsel Terapideki olumsuz otomatik düşüncelerin Motivasyonel Görüşmedeki karşılığı, “*değişim konuşması (change talk)*” dir. Bilişsel terapideki “*şemaların*” Motivasyonel Görüşmedeki karşılığı “*değerler (values)*” dir.

Motivasyonel Görüşme ilkeleri diğer tedavi yaklaşımlarına dayanır. Örneğin, danışanı dinleme ilkelerinin temelinde Carl Rogers’ in araştırmaları ve makaleleri vardır. Bu ilkeler motivasyonel görüşmenin nasıl yapılacağına dair net stratejiler vermez, ancak stratejiler, beceriler ve teknikleri seçerek yol gösterici çerçeve oluşturabilir (Rosengren, 2009).

Motivasyonel Görüşme tekniğinde, Bilişsel Davranışçı Terapi bileşenlerinden, danışana kendine yardım becerileri öğretiminin, bilişsel yeniden yapılandırmanın, problem çözümünün, beceri eğitiminin ve empatik yüzleştirme uyarlanmasının gerekli olduğu kanaati hakimdir (Miller ve Rollnick, 1995). Ayrıca yapılan araştırmalarda motivasyonel görüşmenin diğer tedavi yöntemleri ile birlikte toplu olarak da kullanılabileceği sonucuna varılmıştır (Arkowitz ve Burke, 2008).

KAYNAKÇA

Arkowitz, H. & Burke, B. L. (2008). Motivational Interviewing as an Integrative Framework for the Treatment of Depression. *Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems*. Hal Arkowitz, Henny A. Westra, William R. Miller, Stephen Rollnick (Eds.), New York: The Guilford Press.

- Arkowitz, H. & Miller, W.R. (2008). Learning, Applying and Extending Motivational Interviewing. Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems. Hal Arkowitz, Henny A. Westra, William R. Miller, Stephen Rollnick (Eds.), New York: The Guilford Press.
- Arkowitz, H. & Westra, H.A. (2009). Introduction to the Special Series on Motivational Interviewing and Psychotherapy. Journal of Clinical Psychology: In Session. 65 (11), pp.1149-1155.
- Aviram, A.& Westra, H.A. (2011). The impact of motivational interviewing on resistance in cognitive behavioural therapy for generalized anxiety disorder. Psychother Res. 21:698-708.
- Baca, C., Theresa, M. & Jennifer, K. (2007). Satisfaction with long-distance motivational interviewing for problem drinking. Addictive Disorders & Their Treatment. 6 (1), pp.39-41.
- Baker, A. ve diğeri. (2006). Cognitive-Behavioural Therapy for Substance Use Disorders in People with Psychotic Disorders: Randomised Controlled Trial. The British Journal of Psychiatry. 188, 439-48.
- Dicle, A.N. (2015). Motivasyonel Görüşme Uygulamaları. Türkiye Alim Kitapları. Saarbrücken, Deutschland / Almanya.
- Fuller, C. & Taylor, P. (2005). A Toolkit of Motivational Skills. 2nd Edition. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Hemşirelik Terimleri Çalışma Grubu, (2015). Hemşirelik Terimleri Sözlüğü. 1. Baskı. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Kleinpeter, C., Koob, J.J. & Chambers, R. (2011). Motivational Interviewing Training for Probation Officers in California. The International Journal of Learning. 18 (2), 191-201.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (1995). What is Motivational Interviewing?. Behavioural and Cognitive Psychotherapy. 23 (4), 325-34.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2009). Motivasyonel Görüşme, Figen Karadağ, Kültegin Ögel, Ahmet Ertan Özcan (Çeviri Ed.), Ankara: HYB Basım Yayın.
- Murhhy, R.T. (2008). Enhancing Combat Veterans' Motivation to Change Posttraumatic Stress Disorder Symptoms and Other Problem Behaviors. Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems. Hal Arkowitz, Henny A. Westra, William R. Miller, Stephen Rollnick (Eds.), New York: The Guilford Press.
- Ögel, K. (2009). Motivasyonel Görüşme Tekniği. Türkiye Klinikleri Journal Psychiatry-Special Topics. 2 (2), 41-44.
- Özcan, S. (2009). Denetimli Serbestlik Uygulamasında Motivasyonel Görüşmelerin Etkinliği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi.
- Özgür, G. (2016). Motivasyonel Görüşme ve Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği. Türkiye Klinikleri J. Psychiatr Nurs-Special Topics. 2 (3). 54-59.
- Passmore, J. (2011). Motivational Interviewing Techniques Reflective Listening. The Coaching Psychologist. 7(1), 50-53.
- Rollnick, S., Allison, J. (2004). Motivational interviewing. In: Heather, N., Stockwell, T., (Eds.) The Essential Handbook of Treatment and Prevention of Alcohol Problems. John Wiley & Sons Ltd; 2004. p.105-115.
- Rollnick, S., Miller, W.R. & Butler, C.C. (2008). Motivational Interviewing in Health Care: Helping Patients Change Behavior. New York: The Guilford Press.
- Rosengren, D.B. (2009). Building Motivational Interviewing, Skills: A Practitioner Workbook. New York: The Guilford Press.
- Rubak, S. ve diğeri. (2005). Motivational Interviewing: A Systematic Review and Meta-analysis. British Journal of General Practice. 55, 305-312.
- Sabancıoğulları, S. (2015). Çocuk-Ergen Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliğinde Motivasyonel Görüşme Yaklaşımı. Türkiye Klinikleri J. Psychiatr Nurs-Special Topics. 2 (3). 58-66.
- Saunders, B., Wilkinson, C. & Phillips, M. (2005). The Impact of A Brief Motivational Intervention With Opiate Users Attending A Methadone Programme. Addiction. 90, 415-424.

Scott, R. (2010). Motivational Interviewing: an Emerging Trend in Medical Management: an Action Guide to Eliciting Powerful Behavior Change Professional Patient Advocate Institute, Dorland Health. www.patientadvocatetraining.com (Eriřim tarihi: 13.11.2017)

Sobell, L.G., Sobell, M.B. (2008) Motivational interviewing strategies and techniques: rationales and examples. http://www.nova.edu/gsc/forms/mi_rationale_techniques (Eriřim tarihi: 12.11.2017).

Sommers-Flanagan, J., Sommers-Flanagan, R., (2015). Klinik Görüşme. Çevirenler: Akbař, G., Korkmaz, L. İstanbul: Deniz Ofset Matbaacılık.

Tubman, J.G. ve diğerleri. (2002). Brief Motivational Intervention for Substance-Abusing Delinquent Adolescents: Guided Self-Change as a Social Work Practice Innovation. *Health & Social Work*. 27 (3), 208-212.