

MESLEKİ DANIŞMADA PSİKODRAMANIN KULLANILMASI

Doç. Dr. Üstün DÖKMEN

ÖZET

Bu incelemede, üniversite birinci sınıf öğrencileriyle yürütülen psikodrama oturumlarında, meslek seçimi konusunda ortaya çıkan sorunların ne şekilde ele alındığı anlatılmaktadır. Öğrenci Yerleştirme Sınavı'na tekrar girerek bölüm değiştirmek isteyen ya da halen devam etmekte oldukları bölümlerden hoşnut olmayan öğrencilerin baş-oyuncu (protagonist) oldukları oturumlarda, hangi psikodrama tekniklerinin uygulandığı konusunda örnekler sunulmuştur. Verilen örneklere dayanılarak da, psikodramanın meslekî danışmadaki kullanılabilirliği tartışılmaktadır.

Grupla Meslekî Danışma

Meslek rehberliğinde ve danışmanlığında temel amaç, kişilerin yeteneklerine ve ilgilerine uygun mesleklere yönelmelerini sağlamaktır. Bunu gerçekleştirebilmek için danışmanlar, danışanlara çeşitli yetenek testleri ve ilgi envanterleri uygularlar; bunların sonuçları hakkında danışanlarla görüşme yaparak, onların gerçekçi meslekî seçimlere yönelmelerine yardımcı olmaya çalışırlar. Danışanların yeteneklerini ve ilgilerini belirlemenin yanı sıra, bu alanda danışmanlardan beklenen bir başka etkinlik ise danışanlara çeşitli meslekler hakkında bilgi iletme'dir. Çünkü danışanların sağlıklı meslekî seçimler yapabilmeleri için, seçebilecekleri meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları da gereklidir. Meslekler hakkında bilgi toplamak amacıyla, yazılı materyaller derlenebilir, danışan gruplarıyla iş yerlerine geziler düzenlenebilir ya da belli mesleklerle mensup kişilerin danışanlara konferanslar vererek mesleklerini tanıtmaları sağlanabilir (Kuzgun, 1988).

Yukarda belirtilen yaklaşımların yanı sıra meslekî danışmada kullanılan birtakım özel teknikler de vardır. Örneğin, "yönlendirilmiş fantazi (guided fantasy)" ve Holland'ın (1964) "meslek gündüz-rüyası (vocational daydream)" adlarını taşıyan teknikler, meslekî danışma

oturumlarında etkin olarak kullanılan tekniklerdir (Skovholt ve Hoeningner, 1974; Kelly, 1972; Morgan ve Skovholt, 1977). Bunlardan yönlendirilmiş fantazi, meslek danışmanlığı dışında da çeşitli amaçlarla kullanılmaktadır (Balk, 1989); fakat bunların yanı sıra meslek danışmanlığında da kullanılmaya uygun bir yaklaşımdır. Yönlendirilmiş fantazide, danışanlardan gözlerini kapatarak, yıllar sonrasında nasıl bir işde çalıştıklarını, nasıl bir eyde oturduklarını, neler yaptıklarını hayal etmeleri istenebilir. Bu hayallerden yararlanılarak da, danışanların hangi mesleğe eğilim duyguları konusunda içgörü kazanmaları sağlanmaya çalışılabilir.

Meslekî danışma, bireylere yönelik bir hizmet olarak gerçekleştirilebileceği gibi, bir grup etkinliği olarak da yapılabilir. Uzmanların meslekî danışma yapmak amacıyla oluşturdukları gruplara "meslekî danışma grupları (career counseling groups)" adı verilir.

Meslekî danışma grupları, bir meslek seçme aşamasına gelmiş kişilerin, ilgilerine ve yeteneklerine uygun mesleklere yönelmelerine katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilir. Meslekî danışma gruplarında şüphesiz ki çeşitli yaklaşımlar kullanılabilir. Bir meslekî danışma grubunda izlenecek yolu belirleyen iki temel faktör vardır; bunlardan birincisi, grubu yöneten danışmanın meslekî gelişimle ilgili kuramlardan hangisini / hangilerini benimsediği, diğeri ise yine bu danışmanın ne tür bir grupta psikolojik danışma yaklaşımı kullanacağıdır (Vander Kolk, 1985). Diğer bir söyleyişle, meslekî danışma grupları, iki farklı alanın kesim noktasında bulunmaktadır. Bu alanlardan birisi meslek rehberliği / danışmanlığı ile ilgili kuramlar, diğeri ise grupta psikolojik danışma yaklaşımlarıdır. Meslek rehberliği ve danışmanlığı alanındaki başlıca kuramları, Özellik-Faktör Kuramı, Psikoanalitik Kuram, Roe'nun İhtiyaç Kuramı, Super' in Benlik / Rol Kuramı, Tiedeman ve O'Hara'nın Kimlik Kuramı, Holland'ın Kişilik Kuramı ve Karar Kuramları olarak sıralayabiliriz (Kuzgun, 1988). Grupta psikolojik danışma alanındaki yaklaşımlardan bazıları ise Psikoanalitik, Bilişsel-Davranışçı, Varoluşçu, Danışanı Merkez Alan, Psikodrama, Gestalt, Transaksional Analiz, Bilişsel-Davranışçı, Akılcı-Duygusal Terapi ve Gerçeklik Terapisi yaklaşımlarıdır (Corey, 1977). Bir meslekî danışma grubunu yönetecek olan danışman, söz konusu bu iki alandan birer yaklaşım seçerek, bunları birlikte kullanmak durumundadır. Şüphesiz, birer yaklaşım seçmek yerine eklektik yaklaşımın benimsenmesi de söz konusu olabilir.

Psikodrama

Sosyometri ve sosyometri kapsamındaki psikodrama, Moreno (1963) tarafından ortaya atılmıştır. Bugün psikodrama, gerek tedavi amacıyla tedavi kurumlarında, gerekse ruhsal gelişim sağlamak amacıyla -bir psikolojik danışma yaklaşımı olarak- eğitim kurumlarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Dökmen, 1988 ve 1989 a ve 1989-b).

Bir psikodrama oturumu, birbirini izleyen üç aşamadan oluşur. Bunlar sırasıyla, ısınma (warming-up), oyun ve görüşme (kapamış) aşamalarıdır (Blatner, 1973). Psikodramanın oyun aşamasını gerçekleştirebilmek için beş öğeye ihtiyaç vardır. Bunlar: 1. Grup, 2. Yönetici / psikodrama terapötü, 3. Baş-oyuncu (protagonits), 4. Yardımcı oyuncular ve 5. Sahnedir (Özbek ve Leutz, 1987).

Psikodramanın tüm aşamalarında, özellikle ısınma ve oyun aşamalarında, hangi tekniklerin kullanılabilceği, literatürde ayrıntılı olarak belirtilmiştir (Kranz, 1991; Özbek ve Leutz, 1987; Starr, 1979; Treadwell ve diğ., 1990). Fakat kurucusu Moreno (1963) tarafından da özellikle vurgulandığı üzere, psikodramanın iki temel ilkesi spontanlık ve yaratıcılıktır. Grup üyelerinin spontanlıklarını ve yaratıcılıklarını kullanmaları esastır; üyelerin yanı sıra yönetici de psikodrama sırasında, spontanlığını ve yaratıcılığını kullanarak, duruma uygun birtakım yeni teknikler ortaya koyabilir. Önemli olan, bu tekniklerin grup sürecine ters düşmesi ve üyelerin ruhsal gelişimlerine katkıda bulunabilecek nitelikte olmasıdır.

Psikodrama, geniş bir kullanım alanına sahiptir; birtakım ruhsal hastalık teşhisleri konmuş kişilere, örneğin nevrotlere ve psikotiklere uygulanabileceği gibi, her hangi bir ruhsal hastalık teşhisi konmamış kişilere de psikolojik danışma amacıyla uygulanabilir. Psikodrama oturumlarında genellikle benzer ilkelerin dikkate alınmasına karşılık, grup üyelerinin özelliklerine göre bu ilkelerde, zaman zaman değişikliklerin yapılması da söz konusudur. Örneğin, üyelerini ergenlerin oluşturduğu gruplarda psikodrama uygulanırken, yetişkin gruplarındakinden farklı birtakım yaklaşımların kullanılması gereklidir. Ergen gruplarında psikodrama yapılırken, hangi ilkelerin gözetilmesi gerektiği konusunda batı literatüründe birtakım görüşler ortaya konmuştur (Knittel, 1990). Ülkemizdeki ergen gruplarıyla psikodrama yapacak yöneticilerin, hem bu görüşleri, hem de gençlerin ait oldukları kültürel ortamı dikkate almalarında yarar vardır. Konuya bu açıdan bakıldığında, üniversite öğrencileriyle yürüttüğümüz psikodramalarda, yetişkinlerle yürüttüklerimize

oranla daha farklı bir yaklaşım izlediğimizi belirtebiliriz. Bu yaklaşımın niteliği ve tartışılması, ayrı bir makale konusu olduğundan, burada ele alınmayacaktır.

Mesleki Danışma ve Psikodrama

Literatürde, mesleki danışma gruplarında, çeşitli psikolojik danışma yaklaşımlarının kullanıldığı konusunda bilgiler vardır; fakat, psikodramanın, başlıbaşına bir yaklaşım olarak kullanıldığı mesleki danışma gruplarından söz edilmemektedir. Şüphesiz ki bir psikodrama oturumuna bir üyenin, meslek seçimiyle ilgili bir sorununu getirmesi halinde yönetici, bu üyenin başoyuncu olarak ortaya çıkmasına ve sorununu canlandırmasına yardımcı olur. Fakat, meslekî danışma ile psikodramanın nasıl bağdaştırılacağı ve özellikle hangi psikodrama tekniklerinin mesleki danışmada daha işlevsel olduğu, sistematik olarak araştırılmamıştır.

Literatürde az sayıda araştırmada ise, mesleki tercihin gelişiminin, sosyometrik yaklaşımla incelendiği görülmektedir. Bu araştırmalardan birisinde (Rockwell, 1987), kişilerin sosyal atomlarının, onların meslek atımlarını, dolayısıyla mesleki tercihlerini etkilediği görüşünden hareketle, Kelly'nin "repertory grid" tekniğine benzer bir yaklaşım kullanılarak, deneklerin mesleki tercihleri incelenmiştir. Bir kişi için önemli olan insanlar topluluğuna, o kişinin sosyal atomu adı verilir (Dökmen, 1992). Kişilerin sosyal atomları ile mesleki tercihleri/ seçimleri arasında paralellik kurulması, ilginç ve araştırılması gereken bir konudur.

Psikodramada Meslekî Seçimi Sorunun Ele Alınışına İlişkin Örnekler

Araştırmacı, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü Birinci Sınıfında okuyan onbeş öğrenci ile, haftada bir kez olmak üzere psikodrama yapmıştır. Fakülte'deki psikolojik danışma faaliyetleri çerçevesinde, sömestir boyunca gerçekleştirilen psikodrama oturumlarının her biri yaklaşık birbuçuk saat sürmüştür. Öğrenciler, oturumlarda zaman zaman, o günkü ihtiyaçlarıyla ilgili sorunlarını dile getirmişlerdir. Öğrencilerin sıklıkla ortaya koydukları sorunlardan bir tanesi, meslek seçimiyle ilgili sıkıntılarıdır. Bir kısım öğrenciler, Öğrenci Yerleştirme Sınavı'na (ÖYS) tekrar girerek başka fakültelere geçmek istediklerini, ancak bu konuda kararsızlık içinde bulduklarını belirtmişlerdir. Bazı öğrenciler ise, Öğrenci Yerleştirme Sınavı'na girerek bölüm değiştirmeye çalışmayacaklarını, fakat halen okumakta oldukları bölümden-dolayısıyla seçmiş oldukları meslekten-

pek fazla hoşnut olmadıklarını dile getirmişlerdir. Bunların yanı sıra, öğrencilerin ortak sayılabilecek diğer sorunları ise, ailelerinin yanından ilk defa ayrılarak yurttan kalmaya başlamalarının ve yeni bir etkileşim ortamına girmiş olmalarının yarattığı sıkıntılardır. Aşağıda, öğrencilerin meslek tercihi ve meslek seçimi konusundaki sorunlarının ele alındığı psikodrama oturumlarından, kesitler halinde örnekler sıralanmaktadır. Öğrencilerin meslek seçimi dışındaki sorunlarının nasıl ele alındığı ve ısınma etkinlikleri olarak neler yapıldığı, bu makalenin kapsamı dışında bırakılmıştır. Etik ilkeler doğrultusunda gizliliği sağlamak amacıyla, oturumların hangi yılda yapıldığı belirtilmemiş, üyelere söz edilirken de, adlarıyla ilgili olmayan harfler kullanılmıştır.

Örnek I:

Bir oturumun başındaki ısınma sırasında, üyelere birisi (A), halen kayıtlı bulunduğu bölümü değiştirerek Hukuk Fakültesi'ne gitmek istediğini belirtti. A'nın duygusal açıdan gergin olduğunu gözleyen yönetici (araştırmacı), Hukuk Fakültesi'ne geçme konusunu oyunlaştırmak isteyip istemediğini, A'ya sordu. A'nın olumlu karşılık vermesi üzerine, yönetici ve A ayağa kalktılar. Salonun, A (baş-oyuncu) tarafından istenen yanı, sahne kabul edildi ve üyelere boşaltıldı. Yönetici ve baş-oyuncu, sahnede dolaşarak konuşmaya başladılar. Bu sırada baş-oyuncu avukat olmakla ilgili hayallerini dile getirmeye başladı. Yönetici, "bu hayali, konuşmak yerine, sahnede canlandırılmı" dedi. Baş-oyuncunun "nasıl bir avukat olacağımı mı canlandırılmı?" sorusuna yönetici "dilersen, canlandırmaya hukuk eğitiminden başlayalım" dedi. Bunun üzerine baş-oyuncu, Hukuk Fakültesi'ne, elindeki kitaplarla gidip geldiğini canlandırdı. Elinde "Hukuk Tarihi, Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, Medeni Hukuk..." gibi kitaplar bulunuyordu. (Bu grupla yürütülmekte olan psikodrama oturumlarında, zaman zaman meslek seçimiyle ilgili sorunlar ele alındığından, salonda sürekli, Kuzgun (ÖSYM, 1985) tarafından hazırlanan "Üniversiteler Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi" adlı kitap bulunduruluyordu. Bunun yanı sıra, mesleki rehberlik hakkında bilgi sahibi olan bir yardımcı-yönetici (co-terapist) de grupta bulunmaktaydı. Yönetici ve yardımcı-yönetici, oyunlaştırılan bir mesleğin niteliğiyle ve gerektirdiği eğitimle ilgili konuşmalarında söz konusu kitaba başvurmuşlardır. Oyunun akışını kesmemek için, yardımcı-yönetici, gerektiğinde kitaptan edindiği bilgiyi, hafif sesle yöneticiye özetlemiştir.

Hukuk eğitimiyle ilgili birkaç sahnenin canlandırılmasından sonra, baş-oyuncu, hukuk fakültesini bitirerek avukat olduğunu belirtti. Bu

noktada yönetici oyunu keserek “Hukuk Fakültesi avukat mezun etmez; şimdi bir yıl staj yapman lazım” dedi. Baş-oyuncu kısa bir şaşkınlıktan sonra staj sahnesini canlandırmaya başladı.

Baş oyuncu, avukat olduktan sonra bir yazıhane açtı. Bu noktadan itibaren hareketli avukatlık yaşantısını canlandırmaya başladı. Yazıhanesinde otururken kendisine müvekkiller başvuruyordu. Baş-oyuncu da kanunları karıştırıyor, mahkemelere, icra takibine, keşiflere gidiyor, zaman zaman da delil toplamak için dolaşıyordu. Bu arada yönetici, bazı müvekkillerin sorunları karşısında sıkılan baş-oyuncunun, başını yan tarafa çevirerek sesli düşünmesini istedi. Sesli düşünme sırasında baş-oyuncu “bu sorun karşısında çaresizlik hissediyorum; avukat olarak bu sorunu çözememek sıkıntı verdi” dedi.

Bir mahkeme sahnesinde ise, baş-oyuncunun hakim in ve savcının karşısında heyecanlandığı gözlemlendi. Bu sahnede bir grup üyesi “ne diye bu mesleği seçtim” şeklinde eşlemede* bulundu. Baş-oyuncu bu eşlemin kendisine uymadığını belirterek “şu anda kaygılıyım, ya bu davayı kazanamazsam” dedi.

Oyun bitince grup bir halka şeklinde oturdu ve görüşme aşamasına geçildi. Üyeler paylaşmada (sharing) bulundular, rol-geribildirimi ve özdeşim-geribildirimi verdiler. Bu aşamadaki konuşmalardan ikisini, mesleki rehberlik açısından önemli gördüğümüz için aktarmak istiyoruz: Baş-oyuncu “Oyun sırasında, avukatlıktan hoşlanacağımı, hukuk eğitimiyle ve avukatlıkla ilgili bilgi eksikliğimin olduğunu gördüm; avukat olmak için bir yıl staj yapmak gerektiğini bilmiyordum; oyundan sonra bu meslek hakkında daha ayrıntılı bilgi toplamak istiyorum” dedi. Grup üyelerinden birisi ise “Ben de avukat olmak istiyorum; fakat avukatlığı yalnızca masa başında yapılan bir iş olarak düşünmüştüm; böyle koşturması olan bir iş olarak düşünmemiştim” dedi.

Örnek 2:

Yukarıda özetlenen psikodramayı izleyen oturumun başında, B adlı bir üye, halen okumakta olduğu bölümden memnun olduğunu, bu bölümden mezun olup psikolojik danışmanlık ve rehberlik yapmak istediğini, fakat içinde, “tâ derinlerde” bir avukat olma isteği bulunduğunu dile getirdi. Yöneticinin “sen de avukat rolünü oynamak ister misin?”

* Eşleme tekniğinde yönetici ya da bir üye, baş-oyuncunun arkasında durarak, onunla empati kurar. Baş-oyuncu da, bu empatinin kendisine uygun olup olmadığı konusunda geribildirim verir.

orusuna olumlu cevap veren B, grubun da desteği ile baş-oyuncu olarak oyuna başladı. Baş-oyuncunun ilk olarak canlandırmayı seçtiği sahne, avukat yazıhanesinde geçiyordu. Baş-oyuncu, kendisine müvekkil olarak, karısından boşanmak isteyen bir adamın baş-vurduğunu hayal etti. Müvekkili, yani karısından boşanmak isteyen adamı oynamak üzere grup üyelerinden birisini yardımcı-oyuncu seçen baş-oyuncu, bu yardımcı-oyuncuya, neler yapması ve söylemesi gerektiğini gösterdi. Daha sonra baş-oyuncu yazı masasına oturarak avukat rolüne girdi. Mevekkil geldi ve konuşmaya başladılar. Konuşma ilerledikçe yönetici, baş-oyuncunun bir avukattan çok, bir psikolog gibi davranmakta olduğunu düşündü. Bu sırada grup üyeleri, tebessüm etmeye başlamışlardı; yönetici, baş-oyuncunun psikolog gibi davrandığı konusunda, grup üyelerinin de kendisi gibi düşündüklerini tahmin etti; fakat herhangi bir şekilde baş-oyuncuya ve üyelere karışmadı.

Yazıhane sahnesi bitince yönetici başoyuncuya şöyle dedi: “Şimdi senden avukatlık mesleğine ilişkin rol atomunu canlandırmam istiyorum. Şurada dur ve avukat rolüne gir; genel olarak bir avukatın hangi özelliklere sahip olduğunu düşün ve çevrene yerleştir. Baş-oyuncu, avukat özelliği olarak şunları saydı: “İnsanları sever, sorunlarını çözmeleri için onlara yardım eder”, “araştırma yapar, belge toplar”, “hukuk kitaplarını, kanunları inceler”, “dürüştür, güvenilirdir, sır saklar”, “zayıfları korur”. Baş-oyuncu bu özellikleri saydıktan sonra, her bir özelliği temsil etmek üzere grup üyelerinden birisini görevlendirdi ve bu üyeleri yarım-daire oluşturacak şekilde dizdi. Şekil 1’de görüldüğü üzere yarım-dairenin merkezinde baş-oyuncu yani tipik bir avukat bulunuyordu. Daha sonra yönetici, “şimdi de karşı tarafa geçip bir psikolojik-danışman rolüne gir ve aynı şekilde psikolojik danışmanın sahip olduğu özellikleri çevrene yerleştir” dedi. Baş-oyuncunun, grup üyelerine roller vererek ikinci yarım-daireyi de oluşturmasından sonra yönetici, baş-oyuncudan, avukat ve psikolojik danışman rollerine birer grup üyesi koyarak kenara çekilmesini istedi. Bu isteği gerçekleştiren baş-oyuncu, Şekil-1’de görüldüğü üzere kenara, yöneticinin yanına geldi.

avukatların özellikleri			psikolojik danışmanların özellikleri
X			X
X			X
X	avukat		X
X	X	psikolojik	X
X		danışmanlık	X
	X	X	
	yönetici		
		X	
		baş-oyuncu	

Şekil 1 Baş-oyuncunun algılayışına göre avukatların ve psikolojik danışmanların sahip oldukları özelliklerin psikodrama sahnesinde canlandırılması.

Yönetici yanında duran baş-oyuncuya “ne görüyorsun?” diye sorunca baş-oyuncu, “seçerken de farkettim, avukatın özellikleri ile psikolojik danışmanın özellikleri aynı” karşılığını verdi. Gerçekten de baş-oyuncu, avukatların özelliklerine benzer şekilde, psikolojik danışmanlar için de “insanlara yardım etme, araştırma yapma, sır saklama v.b.” gibi özellikler sıralamıştı. Bu sahne tamamlandıktan sonra görüşme aşamasına geçildi.

Görüşme aşamasında rol-geribildirimi verilirken, karısından boşanmak isteyen müvekkili canlandırılan yardımcı-oyuncu şunu söyledi: “O sahnede kendimi bir avukatın değil, bir psikoloğun karşındaymış gibi hissettim; karşımda beni anlamaya, benimle empati kurmaya ve beni rahatlatmaya çalışan birisi vardı”. Diğer grup üyeleri de yardımcı-oyuncunun bu duygusuna benzer duygular yaşadıklarını dile getirdiler. Baş-oyuncu ise görüşme aşamasında özetle şunları söyledi: “Ben bugüne kadar psikolojik danışmanlıkla avukatlığı apayrı iki meslek olarak düşündüm; bu yüzden de, “danışman/ rehber olacağım, avukat olamayacağım” diye zaman zaman üzüldüm. Oysa oyun sırasında yaptıklarım bana şunu gösterdi ki, aslında danışmanlıkla avukatlık arasında önemli benzerlikler varmış. Avukat olarak yapabileceğim birtakım şeyleri, psikolojik danışman olarak da yapabilirim. Bunu görmek beni rahatlattı”. Oturum, özdeşim-geribildirimi ve paylaşma ile tamamlandı.

Örnek 3:

İsınma aşamalarından birisinde, C adlı bir üye, tekrar ÖYS’ye girecek Siyasal Bilgiler Fakültesi’ne geçip geçmemek konusunda kararsız olduğunu dile getirdi. Yöneticinin önerisiyle ve grubun desteği ile C baş-oyuncu oldu. Yönetici ile baş-oyuncu sahnede bir süre dolaştılar; bu sırada baş-oyuncu “Eğitim Fakültesinde mi kalayım, Siyasal’a geçmek için mi uğraşayım, bilemiyorum; sürekli karar değiştiriyorum” dedi. Bunun üzerine yönetici sahneye iki sandalye koyarak, baş-oyuncunun, “fakültesini değiştirmek isteyen” yanını bunlardan birisine, “değiştirmek istemeyen” yanını ise diğerine oturtturarak, karşılıklı konuşmalarını istedi. Baş-oyuncu sandalyelerden birisine oturarak “ben C’nin Eğitim Fakültesinde kalmak isteyen yanırım; seçtiğim meslekten memnunum” dedi. Baş-oyuncu daha sonra diğer sandalyeye geçerek de “ben C’nin Siyasal Bilgiler’e geçmek isteyen yanırım” dedi. Bundan sonra baş-oyuncu C’nin bu iki yanı, karşılıklı konuşmaya başladı; baş-oyuncu bu diyalogu, sırayla her iki sandalyeye, oturarak tek başına sürdürdü. Bu diyalog sırasında bir ara, baş-oyuncunun fakülte değiştirmek isteme-

yen yanı şöyle dedi: "Aslında ben bölüm değiştirmek istemiyorum' Siyasal bana göre değil". Baş-oyuncu öteki sandalyeye-yani fakülte değiştirmek isteyen yanını temsil eden sandalyeye-geçerek "fakat ailen Siyasala gitmeni istiyor" diye karşılık verdi. Bu şekilde sürmekte olan diyalogu yönetici bir süre sonra yeterli görüp kesti ve baş-oyuncunun sosyal-atomunu yapmasını istedi. Baş-oyuncu sahenin ortasında durdu ve yaşamında önemli gördüğü kişileri, önem sırasına göre çevresine yerleştirmeye başladı; bu kişilerin her birisini temsil etmek üzere de grup üyelerinden birisini görevlendirdi.

Sosyal-atom oluşturulduktan sonra yönetici, baş-oyuncudan, çevresindeki bu kişilerden birisi ile konuşmasını istedi. Baş-oyuncu babasıyla konuşmak istediğini belirterek yeni bir diyalog başlattı. Bu diyalog da rol değiştirme ile sürdürüldü; baş-oyuncu kendi rolünde babasına bir şey söyledikten sonra, babasını temsil eden yardımcı oyuncunun yerine-yani babasının rolüne geçerek karşılık verdi. Diyalog bu şekilde sürdürülürken, babası başlangıçta, baş-oyuncunun Siyasal Bilgiler Fakültesi'ne geçmesini istiyordu. Baş-oyuncu bir ara "baba ben Siyasal'ı istemiyorum, orada mutlu olmayacağım; üstelik üniversite sınavına hazırlanırken şimdiki derslerimi de ihmal edeceğim; hem orayı kazanmama, hem de burada sınıfta kalma ihtimalim var" dedi. Babası ise "evlâdım, ben Siyasal'ın istikbali iyi diye istiyorum; ama sen hiç istemiyorsan, zora girmeni istemem" diye karşılık verdi. Bu noktada baş-oyuncunun gözlerinin yaşardığı gözlendi.

Görüşme aşamasında baş-oyuncu "ben babamı bu konuda daha katı düşünüyordum; demin onun rolünde söylediğim sözleri gerçekten o da söyler mi, bilemiyorum" dedi. Yönetici, "bu konuyu babanla karşılıklı konuştunuz mu?" diye sordu. Baş-oyuncu "babamın Siyasal'a gitmemi istediğini biliyorum ama bu konuyu uzun uzun oturup konuşmadık; en kısa zamanda bunu deneyeceğim; ne söyleyeceğini merak ediyorum; fakat sanırım ısrarcı olmayacak" dedi. Grup üyelerinin rol-geribildirimi ve özdeşim geribildirimi vermelerinden ve kendi ailelerindeki benzeri yaşantıları dile getirmelerinden sonra oturum sonlandı.

Tartışma

Bu bölümde, yukarda sıralanan üç örnek vakada, meslek rehberliği / danışmanlığı ile psikodramanın ne şekilde bağdaştırıldığı tartışılacaktır. Bu tartışmalar, özetlenen psikodramaların "süreç analizi" sayılabilir.

Birinci Örneğin Tartışılması : Bu örnekte baş-oyuncu gelecekte gerçekleşebilecek sahneleri-hukuk eğitimi aldığını ve avukatlık yaptığını canlandırmıştı. Bu oyunda olduğu gibi hayallerin, rüyaların ve benzeri subjektif yaşantıların psikodramada canlandırılmasına, “surplus-reality” nin yaşanması” adı verilir (Özbek ve Leutz, 1987). Surplus-reality’nin yaşanması, üyelerin bilinç alanlarının gelişmesine katkıda bulunur. “Yönlendirilmiş fantazide” ve Holland’ın (1964) adlandırdığı şekilde “meslek gündüz rüyasında”, surplus-reality’nin yaşandığı görüşünderiz. Aralarında önemli benzerlik bulunan bu üç kavramın hangi açıdan birbirlerinden farklılaştığı, ayrı bir makalenin konusu olabilir.

Baş-oyuncunun ve diğer üyelerin sağladıkları en önemli kazanç, avukatlık mesleği hakkında yeni bilgiler edinmiş olmalarıdır. Örneğin baş-oyuncu, avukat olabilmek için, Hukuk Fakültesi’ni bitirdikten sonra bir yıl staj yapması gerektiğini, oyun sırasında öğrendi. Baş-oyuncunun bu oturumda sağladığı bir başka kazanç ise, ilerde avukatlık yaptığı takdirde bu meslekte hoşlanacağını görmüş olmasıdır. Baş-oyuncudan farklı olarak, oyunu izleyen bir grup üyesi ise avukatlığın nasıl icra edildiği konusunda yeni bilgiler kazanmış ve bu mesleğin kendisine pek uygun olmadığını hissetmiştir. Bu açıdan, gerçekleştirilen oyunda, hem meslek rehberliğinin “bilgi verme” işlevi yerine getirilmiş hem de üyelerin avukatlığa ilişkin duygularını test etmeleri sağlanmıştır. Oturum boyunca avukat olmaları ya da olmamaları yolunda üyelere herhangi bir yönlendirmede bulunulmamış, sadece edindikleri yeni bilgilerin ve geçirdikleri yaşantıların ışığında, meslek seçimi konusunda ilerde daha sağlıklı kararlar vermelerine zemin hazırlanmıştır.

İkinci Örneğin Tartışılması : İkinci örnek vakadaki baş-oyuncu, Şekil 1’deki sahnede, avukatlık mesleğini algılayışı ile psikolojik danışmanlık mesleğini algılayışı arasında paralellik olduğunu farketmiştir. Baş-oyuncunun bu paralelliği farketmesine yol açan teknik, bu iki mesleği icra edenlere ilişkin kafasında bulunan rol atomlarını canlandırmış olmasıdır. Avukatlar ve psikolojik danışmanlar aslında, baş-oyuncunun belirttiği özelliklere sahip olmayabilirler. Önemli olan baş-oyuncunun bu iki mesleğe ilişkin kafasında birbirine benzeyen şemalar oluşturmasıdır. Super’e göre kişiler, benlik tasarımlarına uygun olan mesleklere yönelirler (Super ve diğ., 1963). Super’in ifade ettiği şekilde “benlik kuramı” ya da “rol kuramı” ile psikodramadaki “rol atomu” arasında benzerlik vardır; bir anlamda, kişilerin rol atomları, onların benlik tasarımlarının somut bir göstergesidir. Baş-oyuncu, avukatlara ve psikolojik danışmanlara ilişkin, kendi kafasındaki rol atomlarını canlandığında, bu atom-

ların -yani bu iki mesleğe yüklemlediği özelliklerin- sahip olduğu benlik tasarımıyla bağdaştığını farketmiştir. Bu demektir ki, baş-oyuncu avukatlığı da seçse, psikolojik danışmanlığı da seçse, benlik tasarımına uygun bir mesleğe yönelmiş olacaktır. Bunu farkedenden baş-oyuncunun seçtiği meslekten (halen okuduğu bölümden) hoşnut olma şansı artacaktır.

İkinci örnek vakayı Roe'nun (1965) İhtiyaç kuramı açısından da tartışabiliriz. Roe'ya göre, kişiler, sahip oldukları psikolojik ihtiyaçları giderebilecek mesleklere yönelirler; ya da belli bir mesleğin içinde, ihtiyaçlarına uygun alanları tercih ederler. İkinci vakadaki baş-oyuncu, avukat da olsa psikolojik danışman da olsa, herhalde bu meslekleri, "insanlara yardım etme, araştırma yapma" gibi kişisel ihtiyaçlarını giderecek şekilde icra edecektir.

Üçüncü Örneğin Tartışılması: Bu örnekte ele alınan sorun, meslek seçimi konusunda baş-oyuncu ile babasının farklı görüşte olmalarıdır (ya da en azından baş-oyuncunun olayı böyle algılamasıdır). Bu sorun, oyunda "çift sandalye tekniği" uygulanırken ortaya çıkmıştır. Söz konusu sorunun çözümü için, yönetici sosyal-atomu denemiş ve bu teknik etkili olmuştur. Sosyal-atom sahnesinde babası ile konuşmak isteyen başoyuncu, onunla rol değiştirdiğinde önemli bir gerçeği farketmiştir. Bu gerçek, baş-oyuncunun babasının, onun Siyasal Bilgiler Fakültesi'ne girmesi konusunda fazla ısrarlı olmadığıdır. Moreno'nun (1963) Evelyne örneğine benzeyen bu sahnede, baş-oyuncunun babasının ne düşündüğünü anlayabilmesi için, baba rolüne girmesi gerekmiştir. Gerçek yaşamda baş-oyuncunun babası, baş-oyuncunun sergilediği kadar esnek olmayabilir. Bu çok fazla önemli değildir. Önemli olan, baş-oyuncunun kafasında bugüne kadar yaşattığı "engelleyici baba" motifinin, yine baş-oyuncunun kafasında yumuşamaya başlamasıdır. Bu yumuşama, hem baş-oyuncunun kendi içinde yaşadığı çelişkiyi azaltabilir, hem de onun babasıyla olan etkileşimini olumlu bir seyre sokabilir.

Üçüncü örnekteki bir başka önemli nokta, psikodrama sahnesinde baş-oyuncunun o güne kadar yapmadığı bir davranışın provasını yapmış olmasıdır. Söz konusu prova, baş-oyuncunun babasıyla, meslek seçimi konusunda karşılıklı oturup konuşmasıdır. Oyunun sonunda baş-oyuncu, gerçek yaşamda da babasıyla bu konuşmayı yapmak istediğini belirterek, psikodrama sahnesinde sergilediği davranış değişikliğini gerçek yaşama transfer etmeye yönelmiştir. Bu olumlu gelişmeye yol açan teknik, "rol-değiştirme" tekniğidir. Bu tekniğin, başka örneklerde olduğu gibi (Dökmen, 1989) burada da baba ile genç arasındaki sorunları çözmede etkili olduğu görülmüştür.

Buraya kadar verilen üç örnekte de, özellikle son örnekte, gerek oyunda rol alanların, gerekse izleyen üyelerin, zaman zaman duygusal boşalım (katarsis) sağladıkları gözlenmiştir. Bazen gülme, bazen gözyaşı ya da yüzde beliren bir ifadeyle ortaya çıkan duygusal boşalım, iç-görü ile birleştiğinde etkili davranış değişikliklerine yol açabilmektedir. Üçüncü örnekte baş-oyuncu, fakülte değiştirmekle ilgili kararsızlığının arkasında, babasının, Siyasal Bilgiler Fakültesi'ne gitmesi konusundaki ısrarının bulunduğunu görmüştür. Çift sandalye tekniği sırasında ortaya çıkan bu farkına varma, bir "içgörü" olarak adlandırılabilir. Babası ile konuşurken baş-oyuncu babasının fakülte değiştirmemesi konusunda anlayışlı tutumuyla karşılaşınca da, duygulanmış, duygusal boşalım sağlamıştır. Baş-oyuncuyu davranış değiştirmeye yönelten önemli etkenin, söz konusu içgörü ve duygusal boşalım olduğu düşünülebilir.

Sonuç ve Öneriler

Yukarda dile getirilen tartışmalardan da anlaşıldığı üzere, mesleki danışmada psikodrama etkili bir şekilde kullanılabilir. Bir başka ifadeyle, ele alınan örnekler bize, meslek rehberliği/ danışmanlığı ile ilgili yaklaşımların psikodrama ile başarıyla bağdaştırılarak kullanılabileceğini göstermiştir. Tartışma Bölümü'nde de görüldüğü gibi, bu iki alanda kullanılan teknikler arasında önemli benzerlikler, hatta çakışmalar vardır. İlerde konunun bu açıdan değerlendirilmesi ve meslek rehberliği ile psikodrama arasında yeni benzerliklerin araştırılması yararlı olacaktır.

Bu incelemede sunulan örnek vakalar, doğrudan meslek rehberliğini ya da danışmanlığını hedefleyen bir çalışmanın ürünü değildir. Gerçekleştirilmekte olan bir dizi psikodrama oturumu sırasında, yeri geldikçe meslek seçimiyle ilgili sorunlar ele alınmış ve psikodrama tekniklerinden yararlanılarak meslek rehberliği/ danışmanlığı yapılmıştır. Bu yaklaşımın başarılı olduğu anlaşılmaktadır. Fakat, mesleki danışmada psikodramanın etkili olduğunu sistematik bir şekilde ortaya koyabilmek için, bu konuda bir deney yapılması gerektiği görüşündeyiz. Bu deney şöyle gerçekleştirilebilir: Çok sayıda öğrencinin yetenekleri, ilgileri ölçülür. (Bu konuda çeşitli ölçme araçlarından, Örneğin Kuzgun'un (1989) "Kendini Değerlendirme Envanteri"nden yararlanılabilir.) Yine bu öğrencilerin mesleki tercihleri belirlenir. Yeteneklerine ve ilgilerine uygun olmayan tercihler yapmış öğrencilerden bir deney ve kontrol grubu oluşturulur. Deney grubundaki öğrencilere, psikodrama tekniklerinden yararlanılarak mesleki danışma yapılır. Kontrol grubu öğrencileriyle de, psi-

kodrama ve mesleki danışma dışında, plasebo nitelikli etkileşim grupları düzenlenir. Belli bir süre sonra, deney ve kontrol grubundaki deneklerin, mesleki tercihleri ile yetenek ve ilgileri arasındaki tutarlılığa tekrar bakılır. Eğer bu tutarlılık deney grubunda artmışsa, yani deney grubundakiler kontrol grubuna oranla yeteneklerine ve ilgilerine daha uygun meslekleri tercih etmeye başlamışlarsa, bu sonuç, mesleki danışmada psikodramanın etkinliğine bir kanıt sayılacaktır.

Kaynaklar

- Balk, D.E. (1989) Arousing empathy and promoting prosocial behavior toward bereaved peers: Using guided fantasy with elementary school children. *Death Studies*, 13 (5), 425-442.
- Blatner, M. A. (1973). *Acting -In: Practical Applications of Psychodramatic Methods*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Corey, C. (1977). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Dökmen, Ü. (1988). Psikodrama ile rüya analizi. *Psikoloji Dergisi*, 6 (22), 27-31.
- Dökmen, Ü. (1989-a). Gençlerle psikodrama: Genç ana - baba çatışmalarına ilişkin üç örnek. N. H. Şahin ve diğ. (Ed.). *Üniversite Gençliğinde Uyum Sorunları Sempozyumu Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: Bilkent Üniversitesi.
- Dökmen, Ü. (1989-b). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik Merkezi'nde sürdürülmekte olan psikodrama çalışması. *Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Toplantısı*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Dökmen, Ü. (1992). Sosyal Atom Ölçeği: Geliştirilmesi, Güvenirliliği, Geçerliliği (Basımda)
- Holland, J.L. (1964). Explorations of a theory of vocational choice. Part IV: Vocational daydreams, *Vocational Guidance Quarterly*, 12., 93-97.
- Kelly, G.F. (1972). Guided fantasy as a counseling technique with youth. *Journal of Counseling Psychology*, 19 (5), 355-361.
- Knittel, M. (1990). Strategies for directing psychodrama with the adolescent. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 43 (3), 116-120.
- Kranz, P.L. (1991). A demonstration of warm-up techniques with young children. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 43 (4), 162-166.
- Kuzgun, Y. (1988). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1989). *Kendini değerlendirme envanteri*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Moreno, J. L. (1963). *Sosyometrinin temelleri*, (N.Ş. Kösemihal, Çev.). İstanbul: İstanbul Matbaası. (Orijinal eserin yayını 1953.)
- Morgan, J.L. and Skovholt, T.M. (1977). Using inner experience: Fantasy and daydreams in career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 24 (5), 391-397.

- ÖSYM (1985). *Üniversiteler Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi*. Ankara: ÖSYM yayınları.
- Özbek, A. ve Leutz, G. (1987). *Psikodrama: Grup-psikoterapisinde sahnesel etkileşim*. Ankara: Has-Soy Matbaası.
- Rockwell, T. (1987). The social construction of careers: Career development and career counseling viewed from a sociometric perspective. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 40(3), 93-107.
- Roe, A. R. (1965). *The psychology of occupations*, sixth Ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Skovholt, T.M. and Hoenninger, R.W. (1974). Guided fantasy in career counseling. *Personel and Guidance Journal*, 52 (10), 693-696.
- Starr, A. (1979). *Psychodrama: Illustrated therapeutic techniques*. Second Ed. Chicago: Nelson-Hall.
- Super, D. ve diğ. (1963). *Career development: Self - concept theory*. New York: College Entrancen Examination Board.
- Treadwell, T. W. ve diğ. (1990). A survey of psychodramatic action and closure technique, *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 43(3), 102-115.
- Vander Kolk, C.J. (1985). *Introduction to group counseling and psychotherapy*. Columbus: A Bel and Howell Company.