

Sosyal Hizmet Uygulamalarında Motivasyonel Mülakat: Tanım, Ruh ve Uygulama Prensipleri

Metin Gani Tapan¹

Özet

Kökenleri hümanist akıma dayanan motivasyonel mülakat yaklaşımı: müracaatçının gizil potansiyelini ortaya çıkarabilecek kilit noktanın görüşmeci ve müracaatçı arasında işbirliği, saygı ve empatik ilişki biçimi olduğunu kabul etmektedir. Aynı zamanda müracaatçının tutum ve davranışlarının olduğu gibi kabul edildiği, eleştiri yerine merhamet içerikli yaklaşımın değişim için önemli olduğu vurgulanmaktadır. Öte yandan müracaatçının değişim için harekete geçirilmesi ve cesaretlendirilmesinde yargılayıcı ifadeler ya da uzman yaklaşımı yerine süreç boyunca işbirliğinin vurgulanmasının daha yararlı olduğu değerlendirilmektedir. Motivasyonel mülakat uygulamasında müracaatçının değişim sürecine katılması yani ilgisinin çekilmesi önemlidir. Süreç boyunca, görüşmeci tarafından müracaatçıyı harekete geçirebilecek empatik tepkilerin gösterilmesi sonrasında değişim için ortaklaşa planlama yapılması ve karar alınması önerilmektedir. Planlama sürecinde değişim için net hedeflerin belirlenmesi, olası seçeneklerin tanımlanması, en uygun olanın seçilmesi ve hem görüşmeci hem de müracaatçı tarafından plana bağlılık gösterilmesi gerekmektedir. Değişim sürecinde müracaatçıların kararsızlık yaşadıkları durumlarda olumlu geri bildirimlerle yansıtma ve destekleyici yaklaşım faydalı olabilmektedir. Sosyal hizmet mesleğinin temel değerlerinden insan ilişkilerinin önemi odağında mesleki müdahale sürecinde bireyin onuru ve değerinin gözetilmesi mesleki nitelik ve etik açıdan önemli görülmektedir. Bu bağlamda motivasyonel mülakatın ruhu olarak kabul edilen: ortaklık, kabul, merhamet ve çağrışım başlıkları ile sosyal hizmetin temel değerlerinin doğrudan uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bu benzerlikler nedeniyle de motivasyonel mülakat yaklaşımı sosyal hizmet uygulamalarında: bağımlılık tedavi ve rehabilitasyonu, okul sosyal hizmeti, adli sosyal hizmet ve çocuk koruma hizmetleri başta olmak üzere farklı alanlarda kullanılmaya devam etmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı

1 Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fak, Psikoloji Bölümü, metinganii@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3595-140X>.

motivasyonel mülakatın tanımı, ruh bileşenleri ve uygulama basamaklarının değerlendirilmesi ve sosyal hizmet uygulamalarına nasıl yansıtılabileceğinin açıklanmasıdır.

Giriş

Motivasyonel mülakat, birey merkezli ve işbirlikçi bir yaklaşım olarak müracaatçının kararsızlığının ortaya çıkarılmasına ve değişim motivasyonunun artırılmasına odaklanır. Yaklaşımın hem felsefi hem de terapötik yönü olduğu kabul edilmektedir (Miller ve Rollnick, 2012). Motivasyonel mülakatın ruhunu oluşturan ortaklık, kabul, merhamet ve çağrışım ilkelerinin sosyal hizmet mesleğinin temel değerleri ile uyumlu olduğu söylenebilir. Öte yandan motivasyonel mülakat yaklaşımında, yüzleştirme ve etiketleme yerine ortaklık/işbirliği ön plandadır. Bu anlayışın, sosyal hizmetin temel değerlerinden birisi olan insan onuru ilkesi ile uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Motivasyonel yaklaşımda müracaatçılar sorunlu ve hasta olarak görülmezler bunun yerine değişim için potansiyellerinin var olduğu, sosyal hizmet uzmanının sadece değişim sürecini kolaylaştırabileceği kabul edilmektedir (Westra, 2012). Yaklaşım sosyal hizmet mesleki değerleri ile uyumlu olarak: insanların kendi kaderlerini tayin hakları ve değişim konusunda kendi kararını verebileceği özerkliğin olduğunu kabul eder. Ayrıca motivasyonel yaklaşımda, insan ilişkilerinin önemli olduğu kabul edilir ve sosyal hizmet uzmanı ile müracaatçı ilişkisinde değişim için işbirliği vurgusu öne çıkmaktadır.

Müracaatçı motivasyonu sabit bir durum olarak değil, sosyal hizmet uzmanı ile etkileşimin ürünü olarak kabul edilir. Bu nedenle de görüşme sürecinde müracaatçıda direnç oluşturduğu düşünülen uzman tavırları, talimatlar ve suçlayıcı ifadeler yer verilmez. Sosyal hizmet uzmanının görevi, müracaatçıya ne yapması gerektiğini söylemek yerine değişim için müracaatçının çözümler bulmasına rehberlik etmektir. Son olarak sosyal hizmet mesleği, müracaatçı farklılıklarına duyarlı olması bakımından etkili çok kültürlü uygulamalar için motivasyonel mülakat yaklaşımı ile uyumludur.

Türkiye’de sosyal hizmet uygulamalarında motivasyonel mülakat yaklaşımının kullanımı ile ilgili çok sınırlı sayıda araştırma, derleme ve kitap çalışmasının olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sosyal hizmet mesleki uygulamalarında motivasyonel mülakat yaklaşımı hakkında uygulayıcılar, araştırmacılar ve okuyuculara bilgi verilmesi yolu ile ulusal literatüre katkı sağlamaktır. Bu doğrultuda çalışma motivasyonel mülakatın

tanımı, motivasyonel mülakatın ruhu ve uygulama prensipleri biçiminde üç temel başlık altında sunulmuştur.

1. Motivasyonel mülakat: tanım, etkinliği ve çok kültürlü uygulama

Sosyal hizmet mesleğinin ‘dört temel gücünden’ psikodinamik, bilişsel-davranışçı, varoluşçu-hümanist ve ben ötesi (Derezotes, 2000), bilişsel davranışçı yaklaşım: hem bireylerle hem de gruplarda davranış değişikliği ile ilgili çok sayıda sosyal hizmet müdahalesinin geliştirmesinde kaynak işlevi görmektedir (Wahab, 2005). Geleneksel olarak davranış değişikliği müdahaleleri, özellikle de beceri gelişimine ve engelleri azaltmaya odaklanmıştır. Öte yandan artık uygulama bilgileri insanlara basitçe ne yapacaklarını ya da nasıl yapacaklarını söylemenin, davranış değişikliği konusunda nadiren etkili olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda yeni araştırmalar, uzmanların daha farklı yaklaşım modellerini keşf etmelerinin önemli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda bilgi, motivasyon ve davranışsal beceri gelişim modeli araştırmaları öne çıkmaktadır (Fisher ve Fisher, 1992).

Motivasyonel mülakat Carl Rogers (1951)’ın hümanist yaklaşımına dayanmaktadır, aynı zamanda bu akım ‘ruhunu’ oluşturan, özerklik, ruh çağırma ve özerkliğin desteklenmesi biçiminde adlandırılan üç temel üzerine kurulmuştur (Miller ve Rollnick, 2012). Motivasyonel mülakat müracaatçılarla ilişkinin bir tarz ya da var olma biçimi olduğu kadar empatinin iletilmesi, müracaatçıların değişimi düşünmeleri ve planlamalarını teşvik etmek amacıyla kullanılan bir dizi özel yaklaşım becerilerini içermektedir (Hohman, 2021).

Motivasyonel mülakat ruhu olarak tanımlanan başlık: uzmanın ile müracaatçı arasındaki ilişki tarzı, yolu, niyeti ve gestalt’tır. Ruh, beceri ve teknikleri destekleyerek ve onlara temel sağlayarak uygulamanın mekanizmalarını aşması bakımından teknikten farklıdır. Beceri ve teknik öğretilirirken, ruh daha belirsizdir ve uzmanın içinden gelir. Motivasyonel mülakat eğitmenleri genellikle kendi ruhlarını modelleyerek eğitim alanları içsel olarak uyandırmayı amaçlar (Wahab, 2005). Rollnick ve Miller (1995), motivasyonel mülakat ruhunun yedi özel unsuru olduğunu vurgulamışlardır:

1. Değişim motivasyonu müracaatçıdan alınır ve dışarıdan empoze edilmez.
2. Kararsızlığının dile getirilmesi ve çözümünü uzmanın değil, müracaatçının görevidir.
3. Doğrudan ikna, kararsızlığı çözmek için etkili bir yöntem değildir.

4. Danışmanlık tarzı genellikle sessiz ve aydınlatıcıdır.

5. Uzman, müracaatçının ambivalansın (zıt duygu ve fikirler) incelenmesi ve çözümünde yönlendiricidir.

6. Değişime hazır olmak bir müracaatçı özelliği değil, kişilerarası etkileşimin değişken bir ürünüdür.

7. Terapötik ilişki, uzman/müracaatçı rollerinden çok bir tür ortaklık veya arkadaşlığa benzer.

Motivasyonel mülakat yaklaşımının ilk olarak alkolizm tedavisinde kullanılmaya başlandığı söylenebilir. İlk dönem alkol bağımlılığı tedavi yaklaşımlarında, alkoliklerin alkol kullanmanın zararlarını ve sorunun ciddiyetini inkâr ettikleri düşüncesinin ön planda olduğu söylenebilir. Motivasyonel mülakat yöntemi ile, müracaatçıların işlevsel olmayan bilişlerini değiştirmeleri ve gerçeklerle yüzleşmeleri amacıyla: inkar, yalan ve manipülasyon konularında uzmanlarla empatik bir biçimde yüzleşmeleri teşvik edilmiştir. Bu yöntemle, müracaatçıların sorunları ile yalnızca bir kez empati kurmalarının 1-2 yıl sonrasında başarılı sonuçları elde etmelerini sağladığı belirlenmiştir (Miller ve Baca, 1983).

Miller (1996) kendine yardım gruplarına (Adsız Alkolikler) katılan müracaatçılara kısa süreli motivasyonel mülakat teknikleri ile müdahalenin, müracaatçıların alkol kullanım alışkanlıklarının değiştirilmesinde etkili olduğunu belirlemiştir (Miller, 1996). Daha sonrasında alkol kullanımı sorunu olan fakat alkolik olarak etiketlenmemiş kişilerle de çalışma yapılmıştır. Araştırmada alkolik olarak etiketlenen müracaatçılara geleneksel müdahalelerle yaklaşıldığında daha çatışmacı-dirençli bir ilişkili geliştiği öte yandan empatik yaklaşım gösterilen müracaatçılarda ise değişime yönelik ifadeler ve davranışsal değişimler olduğu belirlenmiştir (Bien ve ark., 1993).

Miller, 1989'da Galler'de motivasyonel mülakat ağırlıklı çalışmalar yürüten Psikolog Stephen Rollnick ile tanışmıştır. Motivasyonel mülakatın, bu yıllarda Birleşik Krallıkta sağlık hizmetleri alanında çok popüler bir yaklaşım olduğu bilinmektedir. Miller ve Rollnick işbirliği içerisinde, bağımlılık tedavisine odaklandıkları ilk motivasyonel mülakat kitabını 2002 yılında yayınlamışlardır. Aynı zamanda Rollnick, bu kitapta kararsızlık kavramını daha geniş biçimde ele almıştır (Hohman, 2021).

Tarihsel süreçten anlaşılacağı gibi motivasyonel mülakat, ilk önceleri alkolizm tedavisinde kullanılan etkin tavsiye verme yöntemleri biçiminde kavramsallaştırılmış yaklaşımdır. Daha sonraları Miller ve Rollnick'in öncülüğünde araştırma, derleme ve kitap çalışmaları ile çok çeşitli tıbbi ve davranışsal sorunların tedavisinde etkin bir biçimde kullanılmaya

devam etmektedir. Motivasyonel mülakat sosyal hizmet uygulamalarında: Uyuşturucu tedavisi gören hastalar (Cloud ve ark., 2006), adli cezası olan müracaatçılar (Clark ve ark., 2006), alkol tedavisi alanında (Hettema ve ark., 2016), çocuk koruma hizmetlerinde (Forrester ve ark., 2018), riskli cinsel davranışları olan madde bağımlısı gençler (Tucker ve ark., 2017) ve okullarda ergenlere yönelik hizmetlerde (Herman ve ark., 2014) kullanılmaya devam edilmektedir.

Motivasyonel mülakata dayalı müdahalelerin etkinliği konusunda birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle de, yöntemin etkinliği konusunda yapılan meta analiz çalışmalarının incelenmesinin yararlı olabileceği söylenebilir. Madde kullanımı olan ergenlerde motivasyonel mülakatın davranış değişikliğine etkilerinin 21 araştırma (5341 katılımcı) üzerinden incelendiği meta-analiz çalışmasında: Motivasyonel mülakata dayalı müdahalelerin ergenlerin madde kullanımı davranışlarının azaltılmasında etkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Jansen ve ark., 2011).

Frost ve ark. (2018) tarafından alkol ve uyuşturucu bağımlılığı tedavisinde motivasyonel mülakatın etkileri ile ilgili 2000-2018 yılları arasında yapılan meta analiz çalışmaları incelenmiştir. Değerlendirme sonucunda 155 meta analiz çalışmasının 11'inde: ortalama 6 ay süreli motivasyonel mülakat müdahalelerinin bağımlılık/kötüye kullanım öyküsü olan bireylerde alkol/madde kullanımını azalttığı ayrıca fiziksel aktivitelere katılımı artırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Öte yandan motivasyonel mülakatın kumar bağımlılığının tedavisindeki etkinliği ile ilgili yapılan analizde (8 araştırma-730 katılımcı): yaklaşımın kumar oynama davranışını azalttığı ve tedaviye olumlu katkılarının olduğu belirlenmiştir (Yakovenko ve ark., 2015). Suçlu yetişkinlerde motivasyonel mülakatın davranış değişikliğine etkisi ile ilgili yapılan meta analiz (13 araştırma ve 6 tez) çalışmasında (McMurran, 2009), yaklaşımın suçlu yetişkinlerin tedaviye katılımını sağladığı ve olumlu yönde değişimi desteklediği belirlenmiştir.

Michalopoulou ve ark. (2022) tarafından Obezite öyküsü bulunan ve sağlıklı zayıflama programlarına katılan bireylerde motivasyonel mülakatın etkinliği konusunda yapılan 46 çalışma (11.077 katılımcı ile 6-12-18 aylık takip) değerlendirilmiş, sonuç olarak yöntemin istatistiksel açıdan yararlı olduğu belirlenmiştir. Bilgin ve ark. (2022) tarafından diyabetli bireylerde motivasyonel görüşmenin metabolik ve psikososyal değişkenler üzerindeki etkilerinin incelendiği meta analiz (2000-2021 yılları arasında 16 çalışma) çalışmasında: motivasyonel mülakatın glikozile hemoglobinin, postprandiyal plazma glukozunu, sistolik kan basıncını, depresif semptomları, duygusal sıkıntıyı etkili bir şekilde azalttı ve öz-yeterliği artırdığı yönünde bulgulara

ulaşmıştır. Yalnızca hipertansiyonu olan hastaların incelendiği (11 çalışma-2021 katılımcı) farklı bir çalışmada (Huang ve ark., 2023) motivasyonel mülakatın kan basıncının kontrolünde etkili olabileceği yönünde araştırma sonuçları bulunmaktadır.

Literatürden anlaşılacağı gibi motivasyonel mülakatın etkinliği ile ilgili yapılan çok sayıda meta analiz çalışması bulunmaktadır. Sonuçlar, genellikle motivasyonel mülakatın davranış değişikliği konusunda başarılı olduğu yönündedir. Alkol/madde ve davranışsal bağımlılıkların ve suç öyküsü bulunan yetişkinlerin tedavisinde başarılı sonuçlar olduğu görülmektedir. Çağımızın en önemli sağlık sorunlarından birisi olarak kabul edilen diyabet ve hipertansiyon hastalığının tedavisinde yararlı olduğu yönünde sonuçlar bulunmaktadır. Son olarak obezite, kilo kontrolü ve beslenme davranışlarında etkinliği konusunda daha fazla kanıt gereksinim olduğu değerlendirilmektedir.

Müracaatçılarda davranış değişikliği gerçekleştirmek amacıyla çok farklı alanlarda kullanılan motivasyonel mülakat tekniğinin, farklı kültürlerde uygulanıp uygulanamayacağı diğer önemli bir konudur. Sürekli şahit olduğumuz küresel sorunlar (savaş, iç karışıklık, kuraklık v.b.) bireysel/kitlesele göçe neden olabilmektedir. Bu durum çok kültürcü sosyal hizmet müdahalelerine gereksinimi ön plana çıkarmaktadır. Öte yandan çoğunlukla Suriye Arap Cumhuriyetinden olmak üzere diğer Ortadoğu Ülkeleri ile Afrika'dan çok sayıda sığınmacı Türkiye'de yaşamaktadırlar. Bu durum, göçmenlere yönelik psikososyal müdahaleler hakkında kanıt dayalı bilgilere gereksinimi işaret etmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de sığınmacı/göçmenlere yönelik psikososyal müdahalelerde motivasyonel mülakatın etkinliği konusunda çalışmalara gereksinim olduğu düşünülmektedir.

Göçmenlerin yerli nüfusa oranla genel ruh sağlığı sorunları için akıl hastalıkları bakımından daha fazla damgalandıkları değerlendirilmektedir. Bu nedenle de araştırmalar, göçmenlerin sağlık hizmetlerinde karşılaştıkları eşitsizliklerin azaltılması ve daha iyi hizmetlerin sunulması amacıyla kültürel açıdan uygun müdahalelerin geliştirilmesine ve uygulanmasına odaklanmıştır (Eylem ve ark., 2020). Marin (1990) kültürel olarak uygun müdahalelerde üç kriterin önemli olduğunu vurgulamıştır. Birincisi, öncelikle tedavi yaklaşımı grubun kültürel değerlerine dayalı olmalıdır. İkincisi tedavi stratejileri, grubun öznel kültürüyle uyumlu olmalı, son olarak tedavinin bileşenleri grubun beklentilerine ve davranışsal tercihlerine dayanmalıdır.

Motivasyonel mülakatta profesyonellerin uzman rolü üstlenmekten kaçınmaları, bunun yerine işbirliğine dayanan müracaatçı odaklı bir yaklaşım benimsemeleri önerilmektedir. Bu nedenle motivasyonel yaklaşımI, özellikle

de göçmenler ve azınlıklarda ayrımcılık ve sağlık hizmetlerine erişimdeki ortak sorunlara müdahalede etkili olabilir. Yapılan araştırmalar, yaklaşımın göçmenler ve azınlıklarda başarılı olduğunu göstermektedir (Lundahl ve ark., 2010).

Hettema ve ark. (2005)'nce 72 araştırmanın incelendiği meta-analiz çalışmasında: motivasyonel mülakatın göçmenler ve azınlıklarda diğer müracaatçılara göre neredeyse iki kat daha etkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Bu sonuç, motivasyonel mülakatın iletişim yöntemi olarak müracaatçıların değerleri, hedefleri ve stratejilerindeki farklılıklara odaklanması (İnterian ve ark., 2010) aynı zamanda müracaatçının özerkliğine saygı duyulması ile açıklanabilir (Hettema ve ark., 2005). Motivasyonel yaklaşımda profesyoneller kendi düşünce, hedef ve değerlerini askıya alırlar, yoğun bir biçimde müracaatçıları dinlemeye ve onların ifadelerini yansıtmaya odaklanırlar. Bu noktada motivasyonel bakış profesyonellerin bakış açılarının ve kültürel klişelerinin ötesine geçmeleri için önemlidir. Böylelikle motivasyon ve değişim stratejileri müracaatçıdan alınarak değişim başlatılabilir. İşbirliği, çağrışım ve özerkliğin desteklenmesine vurgu yapan motivasyonel mülakat ruhu: etnik, kültürel ve sınıfsal farklılıkların ele alınmasının bir yolu olabilir (Hohman, 2021).

Sue (1998) çok kültürlü motivasyonel mülakat uygulamaları yürüten sosyal hizmet uzmanlarının: benzer özelliklere sahip müracaatçı gruplarının ifadelerini bireysel boyutta değerlendirmeleri, bilimsel açıdan dikkatli olmaları, kültürle ilgili bilgiyi basmakalıp yargılar olmadan müracaatçının ifadelerinin ne zaman çerçeveselendirilmesi gerektiğinin bilindiği “dinamik boyutlandırma” yapılmaları son olarak müracaatçıların ırk/etnik köken, coğrafya ve nüfus yapıları hakkında özel bilgiler edinmelerinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Venner ve ark. (2007)'nin ifade ettiği gibi, müracaatçıların kendi motivasyonları ile değişim yöntemlerini bulmalarına yardım etmek son derece güçlendirici bir yaklaşımdır. Bu bağlamda, motivasyonel mülakat yaklaşımının çok kültürcü sosyal hizmet uygulamaları için etkili bir yöntem olduğu söylenebilir.

2.Motivasyonel Mülakatın Ruhunu

Rollnick ve Miller (1995) 1980'li yıllarda motivasyonel mülakat çalışmalarına başladıklarında yalnızca tekniğin nasıl kullanılacağına odaklandıklarını fakat ilerleyen yıllarda bazı eksiklerin olduğunu fark ettiklerini ifade etmişlerdir. Sonraki süreçte ise motivasyonel mülakatın temelini oluşturması gerektiği düşünülen ‘ruh’ ya da düşünce setinin uygulayıcılara öğretilmesinin gerekli olduğu (Miller ve Rollnick, 2012) vurgulanmıştır.

Burada kastedilen motivasyonel perspektifin altında yatan temel ruhun ne olduğunun belirlenmesidir. Yani ruhun olmadığı müdahale biçimi, sihirli bir numara ile insanları yapmak istemedikleri bir şeyleri yapmaları için manipüle etmenin bir yoluna dönüşür ki usta bir sihirbaz talihsiz bir müracaatçıyı kolayca yönlendirebilir. Kısacası görüşme süreci, amacın rakibini zekice alt etmek olduğu bir tür zekâ savaşından ziyade düzeltme refleksi haline gelir (Pantolon, 2011).

Motivasyonel yaklaşımın temelini oluşturan deneysel ve davranışsal bileşenler bulunmaktadır. Örneğin başkaları için kabul ve şefkat hissedilebilir, fakat bu duyguların davranışsal ifadesi olmadan yalnızca duygusal boyut müracaatçılara fayda sağlamayacaktır. Bu bağlamda, motivasyonel mülakatın ruhunu oluşturan ortaklık, kabul, merhamet ve çağrışım başlıkları (Miller ve Rollnick, 2012) bu bölümde alt başlıklar biçiminde ele alınmıştır.

2.1. Ortaklık

Motivasyonel mülakatın dört hayati unsurundan ilki ortaklıktır. Ortaklık uzmanın pasif bir alıcıya, öğretmenin öğrencisine ya da ustanın çıracağına yaptığı bir destek değildir. Aslında hiçbirine “karşı” ya da “üzerinde” kelimeleri ile yaklaşımda bulunulmaması gerekir. Bunun yerine “için” ve “birlikte” düşüncesi yaklaşımın temeli olarak kabul edilebilir. Hiç bir profesyonel müracaatçıyla çok uzun süre geçirmemiştir ya da onları kendileri kadar iyi tanıyamaz, bu nedenle de müracaatçı kendisinin uzmanıdır. Motivasyonel görüşmeci, tipik olarak konuşmanın yarısından daha azını yapan bir arkadaştır. Yöntem teşvikten çok araştırmayı, ikna ya da tartışmadan çok ilgi ve desteği içerir. Görüşmeci zorlayıcı olmadan değişimi teşvik eden pozitif bir atmosfer yaratmaya çalışır (Miller ve Rollnick, 2012).

Miller ve Rollnick (2012) motivasyonel mülakatı daha iyi açıklayabilmek amacıyla eserlerinde birçok metafor kullanmışlardır. Yazarlar, motivasyonel mülakatın güreşmekten farklı olarak, görüşmeci ile müracaatçının takılmadan dans ettikleri bir tür birlikte hareket etme sanatı olduğunu ifade etmişlerdir. Yani, yaklaşımın düşmanı ezip geçme süreci olmadığı bir balo konuşması kadar yumuşak görünmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca motivasyonel mülakat literatüründe ortaklığı daha iyi ifade edebilmek amacıyla uzman yerine görüşmeci teriminin kullanıldığı görülmektedir.

Müracaatçı değişim sürecinin bir parçasıdır, çünkü görüşmeci bunu tek başına yapamaz. Yani, müracaatçı görüşmeciyi tamamlayan hayati bir uzmanlığa sahiptir. Dolayısıyla müracaatçının uzmanlığının etkinleştirilmesi değişimin gerçekleşmesi için kilit bir koşuldur (Hibbard ve ark., 2007). Motivasyonel yaklaşım insanları değişimleri için kandırmanın bir yolu değil;

değişim için kendi motivasyonlarını ve kaynaklarını harekete geçirmenin bir yoludur. Burada kaçınılması gereken tuzak: profesyonelin kendi uzmanlığına güvenmesi ve müracaatçının ikilemine yanıtın kendisinde olduğunu düşünmesidir. Bu tuzaktan kurtulmak, uzman olduğunuz varsayımının bırakılması ve doğru cevapları vermeyi içermektedir. Sonuç olarak konu kişisel değişim ise sizin uzmanlığınıza çok fazla gerek duyulmayacaktır (Miller ve Rollnick, 2009).

Özetle, motivasyonel mülakatın ortaklık yönü müracaatçıya derin bir saygının ifadesidir ve görüşmeci değişim sürecinin ayrıcalıklı bir tanığıdır. Motivasyonel görüşme süreci, görüşmeci ile aynı kanepede oturup fotoğraf albümünü birlikte karıştırmaya benzetilebilir. Görüşme sürecinde soru sorulur ama çoğunlukla dinlemek gerekir çünkü hikâye görüşmeciye aittir. Amaç görüşmecinin kendi vizyonunu müracaatçısına öğretmesi değil görüşmecinin müracaatçının yaşamını anlaması ve dünyayı onun gözünden görmesidir (Miller ve Rollnick, 2012).

2.2. Kabul

Motivasyonel mülakat yaklaşımında, müracaatçının görüşmeye getirdiklerini derinden kabul tutumunun olduğu bilinmektedir. Yani bir müracaatçıyı kabul etmek, onun eylemlerinin mutlak bir biçimde onaylandığı anlamına gelmemektedir. Öte yandan görüşmecinin onayı ya da ret tutumu çok önemli değildir. Müracaatçının kabulü, Carl Rogers'ın çalışmalarına dayanan dört yönü içermektedir (Miller ve Rollnick, 2012).

Birincisi mutlak değer: Rogers (1980)'a göre kabul, her insanın doğuştan getirdiği değer ve potansiyelin ödüllendirilmesini içerir. Bu tutum sahiplenici olmayan ilgi ya da koşulsuz olumlu saygı bağlamında: “diğer bireyin olduğu gibi kabulü ve onun değerli olduğuna dair saygı olarak tanımlanabilir. Mutlak değer ise insanların özünde güvenilir olduklarına dair temel bir inanç olarak tanımlanabilir. Rogers (1959) insan doğasına ilişkin bu görüşünü bir adım öteye götürerek, kritik terapötik koşullar verildiğinde insanların doğal olarak olumlu yönde değişeceğini ifade etmiştir.

İkincisi doğru empati: Kabulün ikinci önemli boyutu doğru empati: diğer insanların bakış açısını aktif bir ilgi yoluyla derinden anlama ve dünyayı onun gözünden görme çabasıdır. Bu tutumun insanlara sempati duymak, acıma, dostluk ya da onlarla özdeşleşme anlamına gelmediği bilinmelidir. Özetle empati, bir başkasının duygusal ve düşünsel çerçevesini anlama yeteneği ile bunu yapmanın değerli olduğu inancıdır (Rogers, 1980). Son olarak Roger (1989) doğru empatiyi: müracaatçının özel anlamlara sahip iç dünyasını sanki sizinmiş gibi niteliğini asla kaybetmeden hissetmek olarak

tanımlamıştır. Belki de empatinin zıttı, diğer insanların görüşlerinin alakasız ya da yanlış yönlendirilmiş olduğu varsayımıyla kişinin kendi bakış açısını dayatmasıdır (Miller ve Rollnick, 2012).

Üçüncüsü özerkliğin desteklenmesi: kabulün üçüncü boyutu olan özerkliğin desteklenmesi, her bireyin kişisel özelliklerinden dolayı ödüllendirilmesini ve saygı duyulmasını içerir. Ayrıca özerlik, her bireyin geri alınamaz hakları ve öz yönetim kapasiteleri olduğunun kabullenilmesi biçiminde tanımlanabilir (Markland ve Vansteenkiste, 2007).

Hümanist yaklaşımda “olmak ve seçmek için tam bir özgürlük” fikrinin önemli bir yeri vardır. Bu fikrin temelinde insan doğasının olumlu, ileriye dönük, yapıcı, gerçekçi, güvenilir olduğuna dair inanç bulunmaktadır. Sonuç olarak hümanist yaklaşım: yeterli terapötik koşullar sağlandığında insanların doğal olarak olumlu yönde değişim göstereceklerine inanmaktadır (Rogers, 1962). Rogers’ın bakış açısının, Freudyen görüşün insanların çoğunlukla yaşamlarını şekillendiren karanlık dürtülerin farkında olmadan yalnızca haz alabilmek için kendi kendilerine hizmet eden varlıklar olduğu görüşüne tamamen zıt görünmektedir (Miller ve Rollnick, 2012). Öte yandan özerkliğin desteklenmesinin karşıtı insanlara bir şeyleri yaptırma girişimi yani bir şeyleri kontrol etme ve insanları zorlama çabalarıdır. Birine “yapamazsın” demek ve daha genel olarak birinin seçimlerini kısıtlamaya çalışmak tipik olarak psikolojik tepki uyandırır (Dillard ve Shen, 2005).

Son alt başlığı onay: bireyin güçlü yönleri ve değişim için çabalarının kabul edilmesi aynı zamanda pozitif geri bildirim verilmesi biçiminde açıklanabilir. Müracaatçının değerli olduğu, özerkliğinin kabulü ve empati gösterilmesinin altında yatan tüm bağlamdan anlaşılacağı gibi onay yalnızca özel bir takdir davranışı değil aynı zamanda müracaatçının varlığının kabulü ile özdeş iletişim kurma biçimidir (Rogers, 1980. Genel olarak teropötik ilişkide onayın: müracaatçının temelde değerli olduğu, gelişebilecek potansiyelinin bulunduğu ve kendi kararını verebilecek özerkliğe sahip olduğu anlayışı üzerine kurulmuş bir kavram olduğu söylenebilir.

2.3. Merhamet

Carl Rogers (1959) profesyonel yardım ilişkisinde merhameti: sıcaklık, içtenlik ve olumlu saygıya odaklanmak biçiminde açıklamıştır. Yardım mesleklerinin gelişmesi ile birlikte merhametin tanımının, başkasının yaşadığı duyguları anlamaya odaklanan daha bilişsel bir süreç olan empatiye doğru kaydığı görülmektedir (Radey ve Figley, 2007). Aynı zamanda merhamet sözcüğü empati, sempati ve acıma gibi sözcüklerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

Merhamet, sosyal hizmet uygulamalarında temel bir unsurlardan birisi olarak kabul edilmektedir. Müracaatçılara yardımcı olmak için, yakınlık ve empati gösterilmesi etkili sosyal hizmet müdahaleleri için oldukça önemli görülmektedir (McCann ve Pearlman, 1990). Sosyal hizmet mesleği yardım sürecinde, müracaatçıların üstün yararı ilkesini gözetir ve onların psikososyal iyilik hallerinin geliştirilmesinde merhameti bir araç olarak kullanır (Canda ve ark., 2019). Bu bakış açısının, motivasyonel mülakat ruhu ile oldukça uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Buradaki önemli husus, merhametin sınırlarının ne olduğudur. Yani sosyal hizmet uzmanı müracaatçısına merhamet duymalı fakat bu duygu profesyonel ilişki sürecine zarar vermemelidir. Yapılan bir araştırmada (Kapoulitsas ve Corcoran, 2015) merhamet yorgunluğunun sosyal hizmet uzmanlarında ikincil travma, depresyon ve tükenmişliğe neden olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle de motivasyonel mülakat ruhu'nun bileşenlerinden birisi olarak kabul edilen merhametin profesyonel yardım sürecindeki sınırlarının belirlenmesinin önemli olduğu söylenebilir.

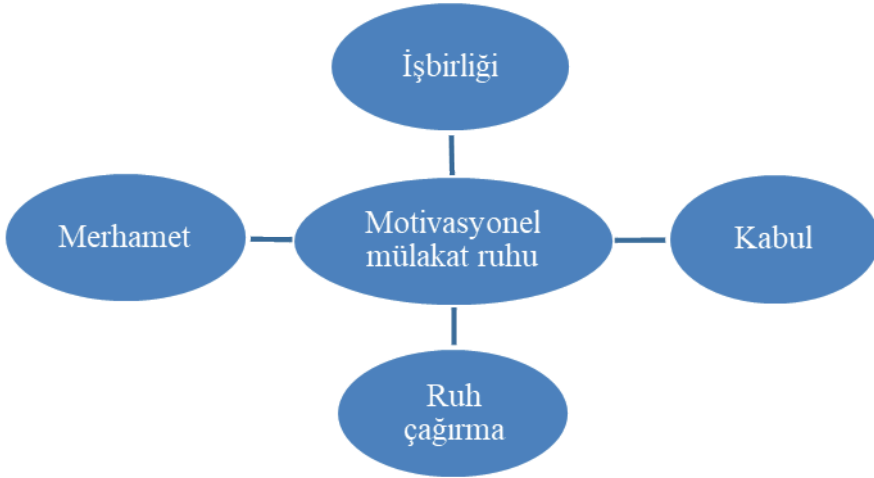
2.4.Ruh çağırma

Motivasyonel mülakat yaklaşımının temel amacı: empatik ve yol gösterici bir yaklaşım kullanarak insanların umutlarını, değerlerini belirlemelerine ve keşfetmelerine bu doğrultuda hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olunması biçiminde tanımlanabilir. Dolayısıyla ruh çağırma insanların aslında sahip oldukları değerleri ve yetenekleri üzerinden istedikleri, arzuladıkları ve bekledikleri değişimler için yeni bir aşamaya geçmeleri için cesaretlendirilme sürecidir (Zweben ve ark., 2022).

Motivasyonel mülakat ruhu güç odağının bireyin kendisinde olduğunu kabul eder, yani görüşmecinin bilmesi gereken insanların gereksinim duydukları şeylerin çoğuna sahip olduklarıdır. Bu varsayımın özü, insanların gerçekten de kendileri hakkında bilgeliğe ve öz yeterliliğe sahip oldukları sadece onları uyandıracak yani ruh çağıracak birisine ihtiyaç duyduklarıdır. Görüşmecinin buradaki rolü, bireyin uyanmasını sağlamak yani potansiyeli ortaya çıkarmaktır. Bu nedenle de görüşme sürecindeki örtük mesaj "ihtiyacınız olan şeye sahipsiniz ve birlikte onu bulacağız" biçiminde olmalıdır (Miller ve Rollnick, 2012).

Özetle müracaatçının doğuştan getirdiği potansiyelinin yeterli seviyede olduğu, hedefleri doğrultusunda değişimi için cesaretlendirilmesi ya da teşvik edilmesi motivasyonel mülakatın temel bileşenlerinden ruh çağırma biçiminde tanımlanabilir. Yani, müracaatçının sadece kendisini harekete geçirecek bir söz, ima ya da benzetmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Motivasyonel

mülakatın ruhunu oluşturan dört temel bileşen işbirliği, kabul, merhamet ve ruh çağırma (Miller ve Rollnick, 2012) Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Motivasyonel Mülakatın Ruhu

3.Uygulama prensipleri

Motivasyonel mülakat yaklaşımının: ilgi çekicilik, odaklanma, çağırışım ve planlama başlıkları altında tanımlanan dört temel uygulama prensibi üzerine kurulduğu söylenebilir. Her bir sürecin birbiri ile bağlantılı fakat sıralı olma zorunluluğunun bulunmadığı değerlendirilmektedir. Her bir aşamanın birbiri üzerine inşa edildiği aynı zamanda müdahale sürecinde bir önceki aşamaya dönebilme esnekliği bulunmaktadır (Levounis ve ark., 2017). Bu bölümde, motivasyonel mülakatın dört uygulama prensibi alt başlıklar biçiminde açıklanmıştır.

3.1.İlgi Çekicilik

Genel anlamıyla terapötik sürece müracaatçının ilgisinin çekilmesi, ilişkinin başlatılması ve bilgi edinme süreci olarak tanımlanabilir. Bu anlamda ilgi çekme, terapötik müdahalelerde değişimin başlatılması için ilk adım yani çok önemli bir aşamadır. Rollnick ve Miller (1995)’e göre müracaatçının görüşmecisi hakkında şefkatli, güvenilir ve yetkin olup olmadığı konusunda fikir edindiği bu aşama işbirliğinin temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda, tedavi boyunca terapötik ittifakın geliştirilmesinin önemli olduğu bilindiğinden etkileşimin kritik öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Farklı terapötik müdahalelere kıyasla motivasyonel mülakat yaklaşımında doğrudan

üzleştirme, istenmeyen tavsiyeler, uyarılar ya da uzman yaklaşımının kullanılmaması süreç boyunca gerçekçi bir ittifak oluşturulmasını sağlayabilir.

Müracaatçının ilgisini çekebilecek temel yöntemlerin açık uçlu sorular, onay, yansıtma ve özetleme olduğu bilinmektedir. Görüşme sürecinde **açık uçlu sorular**: daha ayrıntılı cevapların alınmasına ve müracaatçının kendisini daha geniş bakış açısı ile ifade edebilmesini sağlayabilir. Görüşme sürecinde **onaylama**: müracaatçının değişim çabalarının ve olumlu davranışlarını çerçevelemenin bir yolu olarak müracaatçının neler yaptığının vurgulanması anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle onay: müracaatçının çabalarının hem sözel hem de duygusal olarak onaylandığı aşamadır. Müracaatçı açısından ön şartsız kabulün ifadesi değişim için gerekli motivasyonu başlatabilir. **Yansıtma**: görüşmecinin müracaatçının söylediklerini tekrarladığı ya da yeniden farklı kelimelerle ifade ettiği aşamadır. Müracaatçının kendisi hakkındaki duygu ve düşünceleri karmaşık, anlamsız ya da çok basit görülebilir. Yansıtma, müracaatçının sorunlarının daha açık bir biçimde ortaya çıkarılmasına ve her iki taraf açısından daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Son aşama olan **özetleme**: görüşmecinin müracaatçının ifadelerini bütünleştirdiği aşamadır. Müracaatçının görüşme sürecinde şimdi ve geçmiş arasında bağlantı kurması, kararsızlık yaratan durumların ortaya çıkarılması, yeni bir aşamaya geçiş için zihinsel/duygusal değişimin yaratıldığı aşamadır (Miller ve Rollnick, 2012).

Özetle motivasyonel mülakat sürecinde yukarıda özetlenen dört aşamanın bütünlük arz ettiği ve her aşamanın farklı bir işlevinin olduğu görülmektedir. İlgi çekme: müracaatçı güvenilir ve yetkin bir görüşmeci tarafından anlaşıldığını, olumlu/olumsuz bir bütün olarak onaylandığını, sorunlarını tüm yönleri ile görebildiği ve yeni bir aşamaya geçiş için cesaretlendirildiği terapötik evredir. Bir bütün olarak, müracaatçının sorunlarına yönelik etkili müdahalelerin geliştirilmesinde temel öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.2. Odaklanma

Motivasyonel mülakat yaklaşımında odaklanma, müracaatçının istendik yönde davranış değişikliği yapabilmesi için hedeflerin belirlendiği süreçtir. Görüşmecinin rolünün net olduğu ortamlarda bile (bağımlılık tedavisi, diyabet, intihar önleme tedavileri) görüşme sürecinin belirli hedefler içermesi gerektiği unutulmamalıdır. Başka bir deyişle odaklanma, müracaatçının gündeminin haritalandırıldığı bir aşamadır. Müracaatçıda davranış değişikliği için haritalandırma birkaç teknikle yapılabilir. Örneğin hedefler: motivasyonel mülakatın ruhuna uygun olarak görüşmeci ve müracaatçının işbirliği içerisinde ayrı ayrı kâğıtlara yazılabilir. Görüşmeci, müracaatçının ilerleme stratejilerini kendisinin belirlemesine yardım etmelidir (Miller ve Rose, 2009).

Bazı müracaatçıların sorunlarının oldukça karmaşık olduğu ve nasıl ilerleyecekleri konusunda net olmadıkları bilinmektedir. Bu durum doğal olarak görüşmecilerin müdahale sürecine odaklanmalarını zorlaştırabilir. Hall ve ark., (2012) bu aşamada görüşmecinin, müracaatçının sorunlarına yönelik ortak bir anlayış geliştirmesini yani müracaatçının endişelerini formüle ederek dile getirmesinin önemini vurgulamışlardır. Ayrıca odaklanmanın özünde müracaatçı ile görüşmecinin sorunlar hakkında birlikte anlayış geliştirmeleri ve büyük resmi görebilmelerinin bulunduğunu da belirtmişlerdir.

Odaklanma süreci aynı zamanda görüşmeci ve müracaatçının çözüme ilişkin adımları birlikte planlamaları ve ilerleme sürecinin yine birlikte değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Özetle odaklanma süreci, sorunların çözümüne yönelik planlamanın işbirliği içerisinde yapıldığı, sürecin müracaatçıdan gelen geri bildirimlerle kontrol edildiği ve sonrasında planlandığı aşamadır (Miller ve Rollnick, 2013).

3.3. Çağrışım

Çağrışım, odaklanma aşamasında izlenilecek yol haritasının belirlenmesi sonrasında müracaatçı motivasyonunun keşf edildiği ve açık bir biçimde ortaya çıkarıldığı süreçtir. Yetkin bir sosyal hizmet uzmanı kararsızlığın ortadan kaldırılması için destekleyici yönlere vurgu yapabilir (Amrhein ve ark., 2003) ve müracaatçının kendisini daha fazla ifade edebilmesini destekleyecek tutumlar geliştirmelidir (Magill ve ark., 2014).

Çağrışım aşaması: müracaatçının değişim motivasyonu hakkındaki ifadelerinin genişletilmesi ve değişimi destekleyen ifadelerine odaklanmayı sağlayan açık uçlu sorular, olumlu geri bildirimler ve özetlemelerin yapılması anlamına gelir. Öte yandan müracaatçının değişimine yönelik motivasyonları daha yapılandırılmış bir biçimde fark etmesine yardımcı olmak için hatırlatıcı müdahaleleri kullanılabilir. Çağrışım aşamasında müracaatçının motivasyonuna işaret edebileceği düşünülen göstergeler (Levounis ve ark., 2017) aşağıda verilmiştir.

Arzu: müracaatçının doğrudan kendisinin ya da görüşmecinin girişimi ile ortaya çıkması beklenen değişim isteğinin somut ifadesidir. Örneğin *“keşke madde kullanımını bıraksam ve temiz bir yaşamım olsaydı”*.

Yetenek: müracaatçının değişime yönelik elde ettiği başarılarını ifade etmesidir. Örneğin *“bir ay süre ile madde kullanmayı bırakmışım”*.

Sebepler: müracaatçının neden değişime gereksinim duyduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Örneğin *“madde kullanmayı bıraksam çocuklarım daha fazla üzülmezler”*, *“eroïn kullanımını durdurmazsam öleceğim”*.

Bağlılık: müracaatçının değişim için harekete geçme olasılığının yüksek olduğunu gösterir. Örneğin *‘asla madde kullanılan yerlere gitmeyeceğim ve eski arkadaşlarla görüşmeyeceğim’*.”

Aktivasyon: müracaatçının ‘istiyorum’ türü ifadelerle değişime yöneldiği fakat henüz harekete geçmeye kararlı olmadığını gösterir. Örneğin *‘madde kullanmayı bırakmak istiyorum ama nasıl olacağımı bilemiyorum’*.”

Adım atmak: müracaatçının ne kadar küçük olursa olsun değişime yönelik bağlılığını daha da artıran bazı adımlar attığını gösterir. Örneğin *‘madde kullanım alanlarından uzak durmak için artık yeni güzergâhlarımı kullanıyorum’*.”

Çağrışım süresinde karşılaşılan önemli bir sorun değişime karşı kararsızlığın bir tür ifadesi olarak direncin ortaya çıkmasıdır. Motivasyonel mülakatta direnç: bir biri ile ilişkili olduğu düşünülen görüşmenin sürdürülmesi ve anlaşmazlık alt başlıkları ile kavramsallaştırılan bir kavramdır. Görüşmenin sürdürülmesi sorunu: müracaatçı statükö lehine argümanlar ileri sürebilir, davranışsal açıdan neyin yararlı olduğu ya da değişimi zor olan durumları yansıtabilir. Görüşmenin sürdürülmesindeki sorunlarla mücadele için, müracaatçının olduğu gibi kabul edilmesi ve keşf edilmesi gereken yönlerinin olduğu gerçekçi bir bakış gerektirmektedir. Bu bağlamda, müracaatçıların değişime karşı söylemleri ile değişim odaklı söylemlerinin bir araya getirilmesinin kararsızlığın çözümüne katkı sağlamayacağı bilinmektedir (Frost ve atk., 2018).

Motivasyonel mülakatta anlaşmazlık, müracaatçı ve görüşmeci arasındaki ilişkide müracaatçının sürece daha geniş katılımına engel olabilecek durumlarla açıklanabilir. Görüşmecinin empatik olmayan yaklaşımı, uzman tavırları, değişim için sürekli talimatlar vermesi anlaşmazlığın başlıca sebepleri olarak sıralanabilir. Bu yaklaşımlar müracaatçının savunmacı, tartışmacı ve ilgisiz bir hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu sorunun çözümünde görüşmecinin: doğru empatik tepkiler vermesi, uzman dili yerine destekleyici ve müracaatçının güçlü yönlerini ortaya çıkarabilecek yansıtımlar gerekmektedir. Birincil amaç ilişkiyi yeniden kurmak ise: gerektiğinde müracaatçıdan özür dilemek, hassas konulara ara vermek ve özerkliğin onaylanması yararlı olabilir (Miller ve Rollnick 2013).

Özetle motivasyonel mülakatta çağrışım, müracaatçının değişimi için potansiyelini ortaya çıkarabilecek müdahalelerdir. Müracaatçının kendisini daha iyi açması için açık uçlu sorular, olumlu geri bildirimler ve durumun özetlenmesi önemlidir. Bu süreç, müracaatçının özerliğine saygı duyulması üzerine kurulmalı aynı zamanda direnç durumlarında ise terapötik ittifakın devamını sağlayacak adımların atılmasının yararlı olabileceği söylenebilir.

3.4. Planlama

Motivasyonel yaklaşımın son aşaması olarak kabul edilen planlama: müracaatçıya değişim hakkında açık uçlu sorunların yöneltildiği, değişimin birlikte tasavvur edildiği ve değişime hazır olma belirtilerinin görüldüğü aşamadır. Görüşmeci, değişim belirtilerini gördüğünde planlama süreci başlatılabilir. Genel olarak görüşmeci, müracaatçının geldiği aşamaları bir bütün olarak özetleyebilir ve sonrasında müracaatçının değişim konusunda taahhüdünü alabileceği anahtar soru ile "örneğin peki bu noktada ne yapmayı düşünüyorsun" değişimi planlamaya başlayabilir (DiClemente ve Velasquez, 2002).

Bu aşamada müracaatçının farklı planları tartışılarak süreç devam edebilir. Müracaatçının seçenekler üzerinde düşündüğü esnada yeni kararsızlık durumlarının ortaya çıkabileceği bilinmektedir. Bu durumlarda, görüşmeci kararsızlığı olumlu geri bildirimlerle müracaatçıya yansıtması ve çözüm konusunda destekleyici olması gereklidir. Bazı durumlarda ise müracaatçılar kararsız kalarak herhangi bir değişiklik yapamayabilir (Moyers ve Rollnick, 2002).

Değişim planları: net hedeflerin belirlenmesi, değişim seçeneklerinin keşf edilmesi, bir plana karar vermek ve plana bağlı kalmak alt başlıklarında dört hedef üzerinden oluşturulabilir. Değişim planlarının dört temel bileşenleri (Levounis ve ark., 2017) aşağıda şekil 2'de verilmiştir.

1. Net hedeflerin belirlenmesi	Görüşmeci, müracaatçıda davranış değişikliği için net hedeflerin belirlenmesine yardımcı olur.
2. Değişim için seçenekleri keşfetmek	Görüşmeci müracaatçının tercihleri, değerleri ve güçlü yönleri bağlamında hedeflere ulaşmanın yollarının belirlenmesine yardımcı olur. Amaç, eleştirmek değil seçenekleri oluşturmaktır.
3. Bir plana karar vermek	Görüşmeci ile müracaatçı hangi etkili seçeneğin uygulanacağı, değişimin önündeki engellerin ve gelişim göstergelerin belirlendiği ortak bir plana karar vermelidirler.
4. Plana bağlılık	Planlama sonrası görüşmeci, müracaatçının uygulama ve gerçekleştirme taahhüdünü takip etmesi gerekir. Takip, ilerleme sürecinin özetlenmesi ve sonraki süreçte yapılacak çalışmalar için müracaatçının cesaretlendirilmesini içerebilir.

Şekil 2. Motivasyonel Mülakat Değişim Planı

Sonuç

Kökleri Carl Rogers (1959)'ın hümanist yaklaşımına dayanan motivasyonel mülakat: müracaatçı ile eşit/yatay ilişki kurulması odağında, empatinin doğru iletilmesi ve uzman yaklaşımından kaçınan tarzda iletişim tarzı ile davranış değişikliği konusunda etkinliği kanıtlanmış psikososyal yaklaşım modelidir. Miller ve Rollnick (2012) tarafından tanımlandığı şekli ile yaklaşımın ruhunu oluşturan öğeler ortaklık, kabul, merhamet ve çağrışımın sosyal hizmetin temel değerleri ile uyumlu olduğu söylenebilir. Motivasyonel mülakatın ruhunu oluşturan her bir madde: müracaatçının özünde potansiyelinin zaten var olduğu koşulsuz kabul ve işbirliğinin sağlanması ile değişim sürecinin başlatılabileceğine işaret etmektedir. Öte yandan müracaatçıya merhamet gösterilmesi ve harekete geçirilmesi yoluyla değişim için istenilen hedeflere ulaşılabilir.

Motivasyonel mülakat ile ilgili diğer önemli başlık ise yaklaşımın nasıl uygulanacağıdır. Öncelikle müracaatçının değişim sürecine çekilmesi için ilk görüşme sürecinde, bilgi toplama ve görüşmecinin tutumu oldukça önemlidir. Miller ve Rollnick (2013) vurguladığı gibi bu aşamada açık uçlu sorular, onaylama, yansıtma ve özetleme yapılabilir. Müracaatçı ile görüşmecinin sorunların haritasını ortaklaşa çıkardıkları aşama odaklanma sürecidir. Sonraki aşama ruh çağırma, müracaatçının değişime yönelik içsel uyanışı olarak tanımlanabilir yani görüşmeci müracaatçının içsel dinamiklerini harekete geçirmelidir. Son aşama ise terapötik ittifak ile gelişmelerin birlikte değerlendirildiği planlama aşamasıdır. Tüm aşamaların birbirleri ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Özetle motivasyonel mülakat insanlara ne yapmaları gerektiğini söylemekten çok onların değişim sürecini kendilerinin planlamaları, inisiyatif almaları ve kendi yeterlilikleri ile değişimi gerçekleştirmelerini amaçlayan bir yaklaşımdır. Otuz yılı aşkın bir süredir birçok farklı disiplinde başarılı bir biçimde kullanılmaya devam etmektedir. Sonuç olarak motivasyonel yaklaşım sosyal hizmet mesleğinin temel değerleri ve yaklaşım modelleri ile uyumludur. Müracaatçının sürece katılması ve kendi yeterliliklerini keşf etmesi bakımından etkinliği kanıtlanmış bir yaklaşım modelidir.

KAYNAKÇA

- Amrhein, P. C., Miller, W. R., Yahne, C. E., Palmer, M., & Fulcher, L. (2003). Client commitment language during motivational interviewing predicts drug use outcomes. *Journal of consulting and clinical psychology*, 71(5), 862.
- Bilgin, A., Muz, G., & Yuce, G. E. (2022). The effect of motivational interviewing on metabolic control and psychosocial variables in individuals diagnosed with diabetes: Systematic review and meta-analysis. *Patient Education and Counseling*.
- Bien, T. H., Miller, W. R., & Tonigan, J. S. (1993). Brief interventions for alcohol problems: a review. *Addiction*, 88(3), 315-336.
- Canda, E. R., Furman, L. D., & Canda, H. J. (2019). *Spiritual diversity in social work practice: The heart of helping*. Oxford University Press, USA.
- Clark, M. D., Walters, S., Gingerich, R., & Meltzer, M. (2006). Motivational interviewing for probation officers: Tipping the balance toward change. *Fed. Probation*, 70, 38.
- Cloud, R. N., Besel, K., Bledsoe, L., Golder, S., McKiernan, P., Patterson, D., & Ziegler, C. H. (2006). Adapting motivational interviewing strategies to increase posttreatment 12-step meeting attendance. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 24(3), 31-53.
- Dillard, J. P., & Shen, L. (2005). On the nature of reactance and its role in persuasive health communication. *Communication Monographs*, 72(2), 144-168.
- Derezotes, D. S. (1999). *Advanced generalist social work practice*. Sage Publications.
- Di Clemente, C. C., & Velasquez, M. M. (2002). Motivational interviewing and the stages of change. *Motivational interviewing: Preparing people for change*, 2, 201-216.
- Eylem, O., De Wit, L., Van Straten, A., Steubl, L., Melissourgaki, Z., Danişman, G. T., ... & Cuijpers, P. (2020). Stigma for common mental disorders in racial minorities and majorities a systematic review and meta-analysis. *BMC Public health*, 20(1), 1-20.
- Fisher, W. A., & Fisher, J. D. (1992). Understanding and promoting AIDS preventive behaviour: a conceptual model and educational tools. *Canadian Journal of Human Sexuality*.
- Frost, H., Campbell, P., Maxwell, M., O'Carroll, R. E., Dombrowski, S. U., Williams, B., ... & Pollock, A. (2018). Effectiveness of motivational interviewing on adult behaviour change in health and social care settings: a systematic review of reviews. *PloS one*, 13(10), e0204890.
- Huang, X., Xu, N., Wang, Y., Sun, Y., & Guo, A. (2023). The Effects of Motivational Interviewing on Hypertension Management: A Systematic Review and Meta-analysis. *Patient Education and Counseling*, 107760.

- Forrester, D., Westlake, D., Killian, M., Antonopoulou, V., McCann, M., Thurham, A., ... & Hutchison, D. (2018). A randomized controlled trial of training in Motivational Interviewing for child protection. *Children and Youth Services Review*, 88, 180-190.
- Herman, K. C., Reinke, W. M., Frey, A., & Shepard, S. (2014). *Motivational interviewing in schools: Strategies for engaging parents, teachers, and students*. Springer Publishing Company, LLC.
- Hettema, J., Steele, J., & Miller, W. R. (2005). Motivational interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 91-111. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143833>
- Hettema, J. E., Wagner, C. C., Ingersoll, K. S., & Russo, J. M. (2016). Brief interventions and motivational interviewing.
- Hohman, M. (2021). *Motivational interviewing in social work practice*. Guilford Publications.
- Hibbard, J. H., Mahoney, E. R., Stock, R., & Tusler, M. (2007). Do increases in patient activation result in improved self-management behaviors? *Health Services Research*, 42(4), 1443-1463.
- Hall, K., Gibbie, T., & Lubman, D. I. (2012). Motivational interviewing techniques: Facilitating behaviour change in the general practice setting. *Australian family physician*, 41(9), 660-667.
- Interian, A., Martinez, I., Rios, L. I., Krejci, J., & Guarnaccia, P. J. (2010). Adaptation of a Motivational Interviewing Intervention to Improve Antidepressant Adherence Among Latinos. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16(2), 215-225. <https://doi.org/10.1037/a0016072>
- Jensen, C. D., Cushing, C. C., Aylward, B. S., Craig, J. T., Sorell, D. M., & Steele, R. G. (2011). Effectiveness of motivational interviewing interventions for adolescent substance use behavior change: a meta-analytic review. *Journal of consulting and clinical psychology*, 79(4), 433.
- Kapoulitsas, M., & Corcoran, T. (2015). Compassion fatigue and resilience: A qualitative analysis of social work practice. *Qualitative Social Work*, 14(1), 86-101.
- Levounis, P., Arnaout, B., & Marienfeld, C. (Eds.). (2017). *Motivational interviewing for clinical practice*. American Psychiatric Pub.
- Moyers, T. B., & Rollnick, S. (2002). A motivational interviewing perspective on resistance in psychotherapy. *Journal of clinical psychology*, 58(2), 185-193.
- McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of traumatic stress*, 3, 131-149.
- McMurran, M. (2009). Motivational interviewing with offenders: A systematic review. *Legal and Criminological Psychology*, 14(1), 83-100.

- Markland, D., & Vansteenkiste, M. (2007). Self-determination theory and motivational interviewing in exercise. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic motivation and selfdetermination in exercise and sport* (pp. 87–99). Champaign, IL: Human Kin
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2009). Ten things that motivational interviewing is not. *Behavioural and cognitive psychotherapy*, *37*(2), 129-140.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
- Marin, G. (1990). Culturally appropriate interventions in health promotion: Why and how (Tech. Rep. No. 4). San Francisco: University of San Francisco. Social Psychology Laboratory.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
- Miller, W. R., & Baca, L. M. (1983). Two-year follow-up of bibliotherapy and therapist-directed controlled drinking training for problem drinkers. *Behavior Therapy*, *14*(3), 441-448.
- Miller, W. R., & Rose, G. S. (2009). Toward a theory of motivational interviewing. *American psychologist*, *64*(6), 527.
- Michalopoulou, M., Ferrey, A. E., Harmer, G., Goddard, L., Kebbe, M., Theodoulou, A., ... & Aveyard, P. (2022). Effectiveness of motivational interviewing in managing overweight and obesity: A systematic review and meta-analysis. *Annals of internal medicine*, *175*(6), 838-850.
- Pantaloni, M. V. (2011). *Instant influence: How to get anyone to do anything—FAST*. New York: Little, Brown.
- Radey, M., & Figley, C. R. (2007). The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal*, *35*, 207-214.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: The study of a science* (Vol. 3). Formulations of the person and the social contexts (pp. 184–256). New York: McGraw-Hill.
- Rogers, C. R. (1980). Beyond the watershed: And where now? In C. R. Rogers (Ed.), *A way of being* (pp. 292–315). New York: Houghton Mifflin
- Rogers, C. R. (1989). The interpersonal relationship: The core of guidance. In C. R. Rogers & B. Stevens (Eds.), *Person to person: The problem of being human* (pp. 89–103). Moab, UT: Real People Press.
- Rogers, C. R. (1962). The interpersonal relationship: The core of guidance. *Harvard educational review*.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy, its current practice, implications, and theory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Rollnick, S., & Miller, W.R. (1995). What is motivational interviewing? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, *23*, 325–334.

- Rollnick, S. and Miller, W. R. (1995) 'What is Motivational Interviewing?', *Behavioral and Cognitive Psychotherapy* 23(4): 325–34.
- Tucker, J. S., D'Amico, E. J., Ewing, B. A., Miles, J. N., & Pedersen, E. R. (2017). A group-based motivational interviewing brief intervention to reduce substance use and sexual risk behavior among homeless young adults. *Journal of substance abuse treatment*, 76, 20-27
- Venner, K. L., Feldstein, S. W., & Tafoya, N. (2007). Helping clients feel welcome: Principles of adapting treatment cross-culturally. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 25, 11–30.
- Sue, S. (1998). In search of cultural competence in psychotherapy and counseling. *American Psychologist*, 53, 440–448.
- Yakovenko, I., Quigley, L., Hemmelgarn, B. R., Hodgins, D. C., & Ronksley, P. (2015). The efficacy of motivational interviewing for disordered gambling: systematic review and meta-analysis. *Addictive Behaviors*, 43, 72-82.
- Wahab, S. (2005). Motivational interviewing and social work practice. *Journal of Social Work*, 5(1), 45-60.
- Westra, H. A. (2012). *Motivational interviewing in the treatment of anxiety*. Guilford Press.
- Zweben, A., Piepmeier, M., & Leak, K. (2022). Training Incoming Social Work Students in Motivational Interviewing Skills: An Experiential Lab Model for Advancing Social Work Education. *Advances in Social Work*, 22(1), 178-196.