KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KİŞİSEL FARKINDALIK ANALİZİ ARACILIĞIYLA BİREYSEL KARİYER YÖNETİMİ

DİLARA AKINCI

KOCAELİ 2019

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KİŞİSEL FARKINDALIK ANALİZİ ARACILIĞIYLA BİREYSEL KARİYER YÖNETİMİ

DİLARA AKINCI

Dr. Öğr. Üyesi Pınar YILDIZ KUMRU Danışman,	Kocaeli Üniversitesi	.....
Dr. Öğr. Üyesi Celal ÖZKALE Jüri Üyesi,	Kocaeli Üniversitesi	.....
Dr. Öğr. Üyesi A. Yekta KAYMAN Jüri Üyesi,	Doğuş Üniversitesi	.....

Tezin Savunulduğu Tarih: 05.07.2019

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Günümüzde bireyler kişisel özelliklerinin farkında olmadıklarında ve hedeflerini uygun bir şekilde belirlemediklerinde hayatlarını mutsuz bir şekilde, tatmin düzeylerini minimumda tutarak sürdürür ve gerçek anlamda yaşam enerjisinden yoksun olarak zamanlarını tüketirler. Günümüz insanının ihtiyacı olan şey, birlikte iş yaptığı, hizmet aldığı, bir arada bulunduğu insanların anlayışlı, mutlu, enerjik ve kendini gerçekleştirme yolunda ilerleyen bireyler olmalarıdır. Sonuçta, bireyler kendilerini tanıdıklarında, amaçlarını ve hedeflerini belirlediklerinde, daha bilinçli, mutlu ve işlerine sadık olacaklar, böyle çalışanların oluşturduğu kurumlar büyüyecek ve dolayısıyla toplum da gelişmesini hızla sürdürecektir.

Bu çalışmanın yapılması konusunda bana destek olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Pınar Yıldız Kumru'ya, konumu netleştimem, analizleri tamamlamam konusunda destek olan, uygulamalarımda gönüllü olarak tezimi bitirmem için beni cesaretlendiren Ş. Serda Kayman'a, yeri geldiğinde beni idare eden, her zaman destek olan, anlayışlı ve tekniklerin ilk uygulayıcısı olan sevgili eşim Ercan Akıncı'ya, hayatım boyunca beni destekleyen aile bireylerimin tamamına, çalışmamda destek ve yönlendirici olan müdürüm Şule Özbek'e, uygulama konusunda bana destek olan İlayda Su Çakıroğlu'na, çalışmamda gönüllü olan tüm diğer arkadaşlarıma çok teşekkür ederim. Bana bu çalışmayı yapabilme, tamamlayabilme gücü, ilhamı ve yardımı veren Allah'a sonsuz şükürler olsun.

Temmuz – 2019 Dilara AKINCI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR i
İÇİNDEKİLER ii
ŞEKİLLER DİZİNİ iii
TABLOLAR DİZİNİ iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ v
ÖZET vi
ABSTRACT vii
GİRİŞ 1
1. GENEL BİLGİLER 4
1.1. Hedef Belirleme 4
1.1.1. Hedef belirlemeye yönelik eleştiriler 8
1.1.2. Hedef belirleme süreci 9
1.1.3. Hedef belirlemede önemli olan unsurlar 12
1.1.4. Kurumlarda hedef belirleme: Stratejik Plan 17
1.1.5. SWOT Analizi 23
1.2. Koçluk Yaklaşımı 31
1.2.1. Koç kavramı 35
1.2.2. Koçun yetkinlikleri 37
1.2.3. Hedef belirlemede koçluğun rolü 39
1.2.4. Kişinin farklı yanları: Yaşam Çarkı 40
1.2.5. Farkındalık 42
2. MALZEME VE YÖNTEM 47
2.1. Uygulama Grubu 48
2.2. Kişisel Farkındalık Soruları (KFS) 50
2.3. Koçluk Sorularının Hedef Belirlemede Kullanılması 63
2.4. KFS Etkinlik Değerlendirme Soruları 64
2.5. Araştırmanın Hipotezleri 67
3. BULGULAR VE TARTIŞMA 68
3.1. Kişisel Farkındalık Sorularının Modeli 68
3.2. Kişisel Farkındalık Sorularının Nitel Analizi 70
3.3. Yaşam Çarkı Bulgularının Analizi 83
3.4. KFS Etkinlik Değerlendirme Analizi 84
4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER 87
KAYNAKLAR 89
EKLER 97
KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER 101
ÖZGEÇMİŞ 102

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Motivasyon süreci 5
Şekil 1.2. Stratejik yönetimde SWOT analizi 27
Şekil 1.3. Yaşam çarkı 41
Şekil 1.4. Bilişsel farkındalığın boyutları 45
Şekil 3.1. Kişisel farkındalık sorularının modeli 68

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. KFS amaçları ve SWOT bağlantısı tablosu 62
Tablo 2.2. Faktör analizi 66
Tablo 2.3. Güvenilirlik analizi 66
Tablo 3.1. Kişisel farkındalık soruları konu analizi 69
Tablo 3.2. KFS sonrası koçluk seansı yapılması ile bireyin farkındalık düzeyinin karşılaştırıldığı t tablosu 84
Tablo 3.3. Yaş ile bireyin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi (S1) karşılaştırması için t tablosu 84
Tablo 3.4. Bireyin çalışma durumu ile güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi (S1) karşılaştırması için t tablosu 85
Tablo 3.5. Bireyin çalışma durumu ile hayatında kendisini zorlayan durumları fark edebilme (S7) karşılaştırması için t tablosu 85
Tablo 3.6. Mezun olunan branş ile kişinin farkındalık düzeyi karşılaştırması için t tablosu 86

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

KFS	: Kişisel Farkındalık Soruları
SMART	: Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bound (Belirli, Ölçülebilir, Başarılabilir, Amaca Uygun, Zamanı Belli)
SWOT	: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Güçlü, Zayıf, Fırsat, Tehdit)

KİŞİSEL FARKINDALIK ANALİZİ ARACILIĞIYLA BİREYSEL KARİYER YÖNETİMİ

ÖZET

Günümüzde bireylerin mutlu ve tatmin olmuş bir hayat yaşamaları, kendi kişisel özelliklerine uygun hedefler belirleyip, bunları gerçekleştirmeleriyle mümkün olabilmektedir. Ancak bireyler bu hedefleri belirlemede sorunlar yaşamakta, neyi istediklerini, hangi doğrultuda ilerlemeleri gerektiğini belirlerken kararsız kalmakta ve bu da onları gelişi güzel bir hayat yaşamaya sevk etmektedir.

Tıpkı kurumların stratejik planlarında hedefleri oluştururken yaptıkları gibi, bireylerin de kendi güçlü yanlarını, zayıf yanlarını, fırsat ve tehditlerini belirlemeleri (SWOT analizi yapmaları) mevcut durumlarının farkına varmalarını, gelecek beklentilerini analiz etmelerini ve hedeflerini daha net olarak belirleyebilmelerini sağlamaktadır.

Bu çalışmada, bireyin kendi SWOT analizini yapabilmesi için koçluk yaklaşımından yararlanılmış ve çıkartılan güçlü koçluk soruları sayesinde bireyin kendi yaşamının analizini, öz değerlendirmesini yapması sağlanarak gerçekçi hedefler belirleyebilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca koçluk soruları sayesinde kişilerin yaşadıkları farkındalık sorgulanmış ve analiz edilerek çalışmanın etkinliği değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Farkındalık, Hedef Belirleme, Kariyer Yönetimi, Koçluk, SWOT.

INDIVIDUAL CAREER MANAGEMENT THROUGH PERSONAL AWARENESS ANALYSIS

ABSTRACT

Nowadays, individuals can live a happy and fulfilled life, by setting targets according to their personal characteristics and by realizing them. However, individuals have problems in determining these goals, they are hesitant to determine what they want and what direction they want to move in and this leads them to live an indiscriminate life.

Just as organizations set aims in their strategic plans, individuals determine their own strengths, weaknesses, opportunities and threats (SWOT analysis), make them aware of their current situation, analyze their future expectations and determine their goals more clearly.

In this study, the coaching approach was used to enable the individual to perform his / her SWOT analysis and the strong coaching questions were aimed to enable the individual to analyze his / her life and self-assessment to determine realistic goals. In addition, the awareness of the people was questioned and analyzed through the coaching questions and the effectiveness of the study was evaluated.

Keywords: Awareness, Aim Setting, Career Management, Coaching, SWOT.

GİRİŞ

Günümüzde bireyler; toplum, aile, arkadaşlar, iş ve sosyal çevre vb. gibi kendisi dışındaki kişiler tarafından onlara öğretilen, dayatılan, benimsetilen, kurallar, inançlar gibi etkiler yüzünden kendi gerçek kişiliklerinin farkına varamamakta, kendisi ile ilgili düşünmemekte ve özünde, gerçekten ne istediğini belirlemekte sorunlar yaşamaktadır.

Neyin kendisini mutlu edeceğini, nasıl bir işte çalışmak istediğini, kendi yeteneklerinin ne olduğunu, güçlü, zayıf yanlarını, kök inançlarını, karşısındaki fırsatları, sevdiği şeyleri, sevmediklerini bilmeyen, bunlar hakkında düşünmeyen bireyler, hayatlarını şekillendirmede, geleceklerine yön vermede, hedeflerini belirlemede zorluklar yaşamaktadır. Bu zorlukları nasıl aşacağını, nasıl etkili karar verip, doğru hedefler belirleyebileceğini bilmeyen bireyler de üniversite sınavında puanının yettiği, ailesinin istediği bölümlere gitmekte, bulabildiği, onu kabul eden işlere girmekte, hayatlarını mutsuz bir şekilde ya da kendi potansiyelini gerçekleştiremeden yaşayıp gitmektedir.

Gerek iş bulma zorluğu, gerek alışkanlığın verdiği atalet, gerekse maddi kaygılar nedeniyle, bireyler mutsuz olsalar bile aynı işte çalışmaya devam etmekte, ortalama tatminle yaşamakta, yaşam çarkı tekerleğini ortalama değerlerde tutarak, yuvarlanıp gitmektedir.

Bir kişinin mutsuzluğunun, özellikle iş hayatında, çevresindeki herkesi etkilediğini bilerek ve çalışma ortamlarında daha mutlu, işini severek yapan, güler yüzlü insanların çoğalmasını sağlama amacıyla bir yöntem önermek için yapılan bu tez çalışmasında, bireylerin kendi özelliklerini, oldukları yeri fark ederek, bireysel hedeflerini belirleyebilmeleri için, kurumların hedef belirlemede kullandıkları bir yöntem olan SWOT analizi kullanılmış, SWOT analizinin ayrıntılandırılabilmesi, kişinin kendisinin her yönüyle farkına varabilmesini sağlamak için koçluk yaklaşımından faydalanılmış, çıkartılan 37 adet güçlü, kişisel farkındalık soruları (KFS) sayesinde bireyin kendisi hakkında derinlemesine düşünmesi sağlanmıştır.

KFS'ye verilen cevaplar nitel olarak analiz edilmiş ve alınan cevaplara göre gruplandırma yapılarak bir model oluşturulmuştur.

Çalışmayı destekleyici olarak, koçluk görüşmelerinde yapılan, bireyin hayatının farklı yanlarındaki tatmin seviyesini anlamak ve öncelikli hedeflerini hayatının hangi alanlarında belirlemesi gerektiğini fark ettirmek için "Yaşam Çarkı" uygulaması yapılmıştır. Bu yaşam çarkı kişilere, KFS sorularını cevaplamadan önce ve cevapladıktan sonra olmak üzere 2 kere doldurtulmuştur. Böylelikle bireyin kendisiyle ilgili farkındalığının değişimi gözlemlenmiştir.

Sonrasında bireylerin kendisiyle ilgili, onları mutlu ve tatmin edecek hedeflerini belirlemesi sağlanmış ve soruların etkinliğini değerlendirmeleri için bireylere KFS etkinlik değerlendirme soruları sorularak, verilen cevapların analizleri de çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde kullanılan yöntemlerin, Hedef belirleme, SWOT analizi, Koçluk, Yaşam Çarkı, Farkındalık gibi kavramların tanımları yapılmış, uygulamalarda kullanımları anlatılmıştır.

İkinci bölümde uygulama grubu anlatılmış, 37 adet güçlü koçluk soruları, kişisel farkındalık soruları (KFS) oluşturulması anlatılmış, hangi sorunun ne amaçla sorulduğu irdelenmiş, SWOT analizinin hangi bölümüne hizmet ettiği gruplaması yapılmış, KFS'nin etkinlik analizi için çıkartılan 15 sorunun faktör analizi yapılmış ve sonrasında gruplama oluşturularak hipotezler kurulmuştur.

Uygulama kısmında; Kişilerin çıkartılmış olan soruları cevaplamaları sağlanmış, soruların beklenen amacı karşılayıp karşılamadığı incelenmiş, alınan cevapların nitel analizi yapılmış, amaca hizmet etmediği fark edilen bazı soruların değiştirilmesi, birleştirilmesi ya da listeden çıkartılması değerlendirilerek, sorular sadeleştirilmiştir. Verilen cevaplar her soru için ayrı irdelenmiş, buradan ortaya çıkan bilgiler kullanılarak, soruların gruplandırılması yapılmış ve bir model oluşturulmuştur.

Aynı zamanda yaşam çarkları için verilmiş olan iki farklı değerlendirme sonucunun karşılaştırması yapılarak, kişilerin farkındalık düzeyleri değişimi ölçülmüş ve kişilerin kendi hayatlarıyla ilgili tatmin edici hedefler belirlemeleri sağlanmıştır. Bu

çalışmanın etkinlik değerlendirmesi de yapılmış ve hipotezlerin kabul durumları analiz edilmiştir.

Farklı yaştan ve cinsiyetten kişilerle, soruları yanıtlamaları görüşmeler yapılarak sağlanmış, daha sonra deneklerin bir kısmı ile ikinci kez koçluk görüşmesi yapılmış ve verilmiş olan cevaplar incelenmiştir. Tartışma kısmında bu yöntemlerin amaca ulaşmada yarattığı farklılık analiz edilmiştir. Aynı zamanda yaş gruplarına, cinsiyetlere, çalışma durumuna ve mezun olunan branşa göre kişilerin farkındalık düzeylerindeki bulgulara da yine bu bölümde yer verilmiştir.

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Hedef Belirleme

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde hedef tanımlaması; "yapılması tasarlanan iş, amaç", "nişan alınacak yer, nişangâh", "varılacak yer, ulaşılacak son nokta" olarak belirtilmiştir. Hedefle aynı anlamda kullanılan 'amaç' kelimesi de benzer şekilde "bir edim, işlem ya da sürecin yöneldiği ve gerçekleştirmek istediği sonuç", "ümit", "gaye", "ulaşılmak istenilen sonuç, maksat", "bir kimseye veya bir kurula verilen özel amaçlı görev, misyon" olarak tanımlanmaktadır.

Yapılan literatür araştırmasında, hedef kavramının sıklıkla kullanıldığı görülmüş, yapılan araştırmaların kurumsal başarı, bilişsel psikoloji, kişilik psikolojisi, kariyer başarısı, karar verme ve motivasyonla ilgili çalışmaların içerisinde yaygın bir şekilde yer aldığı görülmüştür.

Hedefler, insanın gerçekleştirmek istediklerinin arkasında yatan maksat, eylemlerinin altındaki gaye (Locke, 2002), niyet olarak tanımlanmaktadır. Kişinin belirgin ve kendine has bir şekilde ne yapmaya çalıştığıdır (Emmons, 1991). Hedefler, bir yandan bireyin istediği sonuçların içsel olarak ifadesi ve fiziksel ihtiyaçların birer göstergesi olarak kullanılabildiği gibi, kariyer başarısı gibi bilişsel kavramlara yönelik istenen sonuçların bildirimi olarak da kullanılmaktadır (Austin ve Vancouver, 1996).

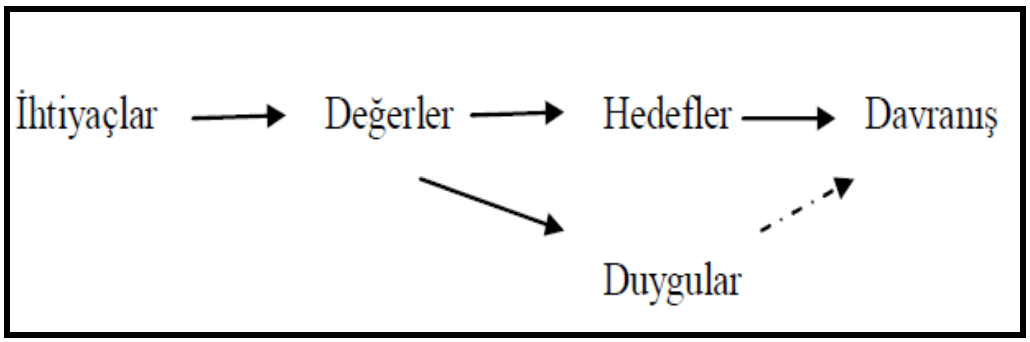
Hedefler, insan davranışlarına tutarlılık kazandıran ve bu davranışları şekillendiren, hayatı anlamlı kılan kişiliğin önemli bir dışavurumudur (Emmons, 2000). Hedefleri, kişiliğin bir parçası olarak inceleyen çalışmalar, büyük çoğunlukla yaşamı oluşturan ana faktör olarak insan zihninin gerçekliğini ele alan ve bireylerin oluşturduğu temsillerin, onların hayatını ve davranışlarını belirlediğini varsayan araştırmalardan etkilenmektedir. Bu varsayımlara göre birey, hayatını geçmiş deneyimlerinden edindiği temsillerin, inançların oluşturduğu, zihinsel bir çerçeve aracılığı ile yorumlamakta, değerlendirmekte ve hayatını buna göre oluşturmaktadır. Buradan bireyin hayatını ve davranışlarını, bu zihinsel çerçeveden ortaya çıkan, içsel idealler

ve standartlarla yönlendirdiği ve kıyasladığı anlaşılmaktadır. Mutluluk ve yaşam tatmini de böyle karşılaştırmaların neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Hedefler, bireylerin sahip olduğu arzu ve isteklerini, yaşamlarında gerçekleştirmek istedikleri şeyleri göstermektedir. Hedefler, sadece gelecekle ilgili beklentiler değildir, bireyin ulaşmaya ya da devam ettirmeye çalıştığı durumları ifade eden, seçimlerini ve davranışlarını yönlendiren kendi yaşamı ile ilgili beklentileridir. Bu bağlamda bireysel hedefler, kişiyi diğerlerinden ayıran belirgin özelliklerinden biridir (Diener, 2000).

Kişisel olarak hedefler, bireyin genel hayat planlamasının öz değerleme aşamasında etkilidirler. Bu süreçte sadece kişiliğin, değerlerin, ilgi alanlarının belirlenmesi eksik kalmaktadır. Önemli olan bu verileri kullanarak, bireyin hayatını şekillendirdiği içsel idealleri ile uyumlu bir vizyona götüren bireysel hedeflerini oluşturmasıdır (Mavisu, 2010). Hedefler, değerlerin daha net ve kişiye özel hali olarak tanımlanabilir. İhtiyaçlarla değerler arasında olan neden sonuç ilişkisi, değerlerle hedefler arasında da vardır. Hedefler, değerlerin eyleme haline gelmesine aracı olan tanımlardır. Bireyler değerleri, ihtiyaçları, yetenekleri ve mevcut durumlarına göre hedefler belirlemekte, belirledikleri hedeflere ulaşmak için hayat stratejilerini oluşturmaktadırlar (Latham ve Pinder, 2005).

Hedefle ilgili tanımlanmış olan tüm kavramların nasıl uygulandığını Locke (2002), bir süreç olarak özetlemiştir. İhtiyaçlar, bireyi davranışa yönelik olarak motive etmekte, motivasyonun hangi yönde olacağına ise, bireyin değerleri belirli bir sınır oluşturmakta ve bu sınırlar çerçevesinde oluşturulan hedeflerle birlikte, bir davranışa dönüşmektedir.



Şekil 1.1. Motivasyon süreci (Locke, 2002)

Bireyin grup olarak veya toplum içindeki davranışları daima belli bir amaca yönelik ve rasyonel değildir. Duygusal etkilerin, çevresel ve durumsal etkenlerin, kolektif bilinç dışı gibi faktörlerin de bu sürece etki ettiği göz ardı edilmemelidir (Yetim, 1991). Bu nedenle şekilde davranışa etki eden dışsal faktörler olarak toplumsal ve çevresel etmenlerin de ele alınması doğru bir yaklaşım olacaktır.

Hedeflere kariyer açısından bakıldığında, meslek, yapılan iş, para kazanmanın dışında, kapasiteyi kullanma ve kendini gerçekleştirme yoludur (Kuzgun, 2006a). Maslow'a göre kendini gerçekleştirme, bireyin yetenekleri ve potansiyeli ne olmaya elverişli ise, giderek daha çok o hale gelmesidir (Kuzgun, 1985). Bu nedenle çalışanların öncelikle kendilerini gerçekleştirmesi ve insan olmasından kaynaklanan temel ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir.

Kariyer planlama sürecinde, hedeflerin motive edici yönünün de incelenmesi, bireyi güdüleyecek şekilde oluşturulmasında etkili olacaktır. Bireyin ihtiyaç, yetenek ve kendi duygu durumunun farkında olması, değerlerini tanımlamış olması ve hedeflerini bunları göz önünde bulundurarak belirlemesi, bireyin hedeflerini gerçekleştirmek için yapması gereken faaliyetlere yönelik motivasyonunu arttıracaktır.

Hedefler, onları gerçekleştirmek için faaliyetleri başlattıkları zaman bir anlam kazanmaktadır. Bu doğrultuda kurumların stratejik plan oluştururken yaptığı gibi, bireylerin de arzu ettikleri sonuca yönelik, yapmayı planladıkları işleri, günlük faaliyetleri ve görevleri ifade etmeleri de önemli olmaktadır. Bu düzeydeki stratejiler daha soyut olan bireysel hedefleri gerçekleştirmeye yönelik olarak bireylerin bilinçli bir şekilde tasarladıkları günlük görev ve eylemlerden oluşmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, hedeflerin stratejiler ya da kısa süreli planlarla desteklenmesinin başlangıçta bilinçli olarak yapılan hedef belirlemeyi, alışkanlık haline getirdiği ve hedefe ulaşma olasılığını önemli ölçüde arttırdığı ifade edilmektedir (Koestner, 2008). Hedeflere ulaşmak, ancak onlara yönelik faaliyetler ve eylemlerin gerçekleştirilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu süreçte oluşturulmuş olan uzun vadeli hedeflerin, daha küçük parçalara bölünerek, kısa vadeli eylemlere ve günlük faaliyetlere dönüştürülerek planlama yapılması gerekmektedir.

Planlama kavramı, belirlenen hedefi gerçekleştirmek için davranışsal stratejiler oluşturma faaliyetlerini belirtmek için kullanılmaktadır. Planlama yapılarak, hedefler belirli davranış biçimlerine, taktiklere, alternatif seçeneklere dönüştürülmektedir. Bu nedenle planlama, birbirinden farklı hedefleri önceliklendirme, geri bildirimi değerlendirme ve ihtiyaç olması halinde faaliyetleri gözden geçirerek, yeniden oluşturma imkanı tanımaktadır (Austin ve Vancouver, 1996). Dolayısıyla bireysel anlamda stratejik planlama, uzun vadeli hedefler belirleme ve bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik kısa vadeli alt hedefler oluşturma ve kendi önceliklerine göre sıralama aşamalarının birbirini izlediği devam eden bir süreç olarak tanımlanabilir.

Hedef belirlemeye ilişkin olarak bu bölümde ele alınmış olan durumlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

— Hedefler, bireylerin sahip olduğu arzu ve isteklerini, yaşamda gerçekleştirmek istedikleri şeyleri göstermektedir. Bireyin davranışlarına tutarlılık kazandırmakta, hareketlerini şekillendirmekte, hayatını daha anlamlı ve mutlu kılmaktadır.

— Birey, yaşamını geçmişteki deneyimlerinden edindiği temsillerin oluşturduğu, zihinle sınırlanmış bir çerçeve aracılığı ile yorumlamakta ve hayat hedeflerini buna göre oluşturmaktadır.

— Bireyler ihtiyaçları, değerleri, yetenekleri ve mevcut durumlarına uygun hedefler belirlemekte, bu hedeflere ulaşmak için strateji ve planlarını oluşturmaktadır.

— Bireyin, kendi yetenek, inanç, ihtiyaç, değerler ve duygu durumunun farkında olması, hedeflerini bu doğrultuda belirlemesi, bunları gerçekleştirmek için yapması gereken faaliyetlere yönelik motivasyonunu arttırmaktadır.

— Hedeflere kariyer açısından bakıldığında, meslek, yapılan iş, para kazanmanın ötesinde, bireyin kendi kapasitesini kullanma ve kendini gerçekleştirme yolu olduğu görülmektedir.

— Hedef belirleme, günlük faaliyetlerin ve davranışların anlamlı ve tutarlı bir düzende organize olmasını, geleceği bugünden başlayarak, şekillendirecek şekilde planlanmasını sağlamaktadır.

1.1.1. Hedef belirlemeye yönelik eleştiriler

Hedeflerin belirlenmesine konusunda birkaç eleştiri de yapılmıştır. Bunlar her şeyin değiştiği günümüzde bireyin hayatını, uzun süreli kariyerini planlamasının ve anlamlı hedefler belirlemesinin olanaksız hale geldiği düşünülmektedir. Hedefler katı ve sabit bir şekilde belirlendiğinde, değişime adapte olmayı ve esnek davranmayı engellediği; özellikle kariyer hedeflerini dikkatli bir şekilde takip eden bireyin bugünden çok geleceğe odaklandığı, mevcut işindeki performansını ve iş doyumunu önemsemediği eleştirilmektedir. Giderek hiyerarşisi yatay olarak genişleyen kurumlarda, ulaşılması gereken hedeflerin ve terfi fırsatlarının azaldığı, bu sebeple de hayal kırıklığı yaşama riskinin yükseldiği öne sürülmektedir (Greenhaus ve diğ., 1995).

Hedef belirleme ve kariyer planlamaya yönelik yapılan eleştiriler neticesinde, bireyin hedeflerinin aşağıdaki noktalara dikkat edilerek belirlenmesi gerektiği söylenebilir (Greenhaus ve diğ., 1995):

— Birey kendi ilgi alanları, yetenekleri, değerleri ve yaşam biçimi ile uyuşan hedefler belirlemelidir. Başkalarının düşüncelerinden etkilenerek belirlenen hedeflerin bireyin arzularını tatmin etmesi ve değerlerine uyması mümkün olmayacaktır. Özellikle kariyer konusunda belirlenen hedefler anne babayı, eşi, işvereni veya başka birilerini memnun etmek için değil, bireyin kendi mutluluğu için seçilmelidir.

— Birey hem şimdiki durumda, hem de gelecekteki tatminini göz önünde bulundurmalıdır. Sürekli geleceğe odaklı yaşayan bireyin mevcut ‘an’dan zevk alması oldukça zordur. Heyecan veren, anlamlı ve ilgi çekici bir işin vereceği tatmini hiçbir şey sağlayamaz.

— Bireyler, hedeflerini belirlerken esnek olmalıdır. Yetenekler, deneyim ve olgunlaşma ile birlikte gelişmekte, değerler, ilgi alanları, hobiler, aile veya bireysel konularda bireyin öncelikleri zamanla değişebilmektedir. Birey önemli olan ihtiyaçlarının farklı kurumlarda, farklı pozisyonlarda da karşılanabileceğini bilerek ve kararlarında esnek davranmalıdır.

Bu durumlar göz önünde bulundurularak oluşturulan hedefler, kişinin hayatını daha anlamlı, odaklanmış ve verimli sürdürmesini sağlayacaktır. Kişinin öz farkındalığı

sayesinde kendi yeteneklerine, ilgi alanlarına uygun olarak verdiği kararlar, durumlar değişse bile esnekliğini koruyacak, değişen şartlara kolaylıkla adapte olup, gerektiğinde revize edilebilecektir.

1.1.2. Hedef belirleme süreci

Fromm'a göre bireylerin hayatlarını sürdürürken ve gelecek planları yaparken göz önünde bulundurdukları en önemli faktör, ilgi ve amaç edinmedir. Bireyler hayatlarını sürdürürken kendilerine koymuş oldukları bir hedefi gerçekleştirir, sonra kendisini daha ileri götürecek başka hedefler edinirler. Birey için her bir hedef hayata dair bir amaç, bağlanma yolu ve tekrar motive olmaktır (Bayraktar, 2007).

Locke (2002) tarafından ortaya atılan 'Hedef Belirleme Kuramı'na göre hedef belirleme, bireyi belirlediği hedefe ulaşma yolunda güdülemektedir. Bu kuram çalışanların hedeflerini gerçekleştirmek için bilinçli faaliyetlerde bulunacağı tezi üzerine kurulmuştur. Çalışanlar iş yaşamında kendi istek ve özelliklerine uygun hedefler belirlemekten, onlara ulaşmak için gerekli emeği göstermekten ve bu hedeflere ulaşmaktan haz duymaktadır.

Bir isteğin ya da hayalin hedefe dönüşmesi için belirli özelliklere sahip olması gereklidir. Bu özellikler hedefleri için performansı ve motivasyonu artırırlar. Bu özellikleri 1981 yılında ilk kullanan George T. Doran olmuş ve SMART olarak adlandırmıştır. Hedef belirleme yaklaşımı olarak gerek kişisel gelişimde, gerek örgüt yönetiminde sıklıkla kullanılan SMART metodu, ilgili özelliklerin ingilizce baş harflerinden oluşan bir kısaltmadır:

Spesific: Belirli/Özellikli, Measurable: Ölçülebilir, Achievable: Ulaşılabilir/Başarılabilir, Relevant: Amaca Uygun, Time-Bound: Zamanı Belirli

Hedeflerin net ve erişilebilir olduğundan emin olmak için her bir özelliği barındırıyor olmasına dikkat edilmelidir.

Spesifik: Hedef somut olarak belirlenmeli; kesin, net ve kişiye özel tanımlanmalıdır. Aksi takdirde bireyler, hedefi gerçekleştirme faaliyetlerine odaklanamaz ve motive olamazlar. Somut bir ihtiyaç ve gerçekleştirme isteği yoksa ulaşılacak hedef de yoktur. Net ve açık hedefler performansın daha etkili bir şekilde düzenlenmesini

sağlamaktadır. Çünkü bu hedefler, başarıya ulaşmada gerekli olan emeği tam olarak tanımlamakta, bireye göstermiş olduğu ilerlemeyi ölçebilmesi için somut bir kıstas sunmakta ve bireyin öz yeterliliğin artmasını sağlamaktadır (Schunk, 2019). Hedefleri daha net, belirgin, anlaşılır ve açık hale getirmek için yazılı olarak listeleme (bitirilmesi gereken işlerin sıralanması vb.) gibi teknikler kullanılabilir (Locke, 2002). Hedefler yazılı olarak görüldüklerinde belirginlik ve somutluk kazanmaktadır. Birçok kişisel gelişim kitabının da hedeflerin mutlaka yazılı bir hale getirilmesini tavsiye etmesinin nedeni budur. Hedef oluşturulurken, belirlenmemiş hiçbir ayrıntı kalmayıncaya kadar "Ne? Ama nasıl? Neden? Nerede? Ne zaman?" sorularını sorulmalıdır. Örneğin, hedef "daha çok kitap okumak" yerine, "her gün en az yarım saat kitap okumak" gibi net olmalıdır.

Ölçülebilir: Hedeflerin ölçülebilir olması önemlidir, hedefler sayılarla ifade edilebilmelidir. Hedefin gerçekleşip gerçekleşmediği ancak bir takım ölçümler ve karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıkabilir. Böylece ilerleme takip edilebilir ve motivasyon korunabilir. İlerlemeyi değerlendirmek odaklanmaya devam etmenize, kat ettiğiniz yolu fark etmenize ve hedefinize yaklaşma heyecanını hissetmenize yardımcı olur. Örneğin, "kilo vereceğim" yerine, "15 Aralık'a kadar 5 kilo vereceğim" hedefi ölçülebilir olacaktır.

Ulaşılabilir: Hedefler, uygulanabilir nitelikte olmalıdır. Ayrıca gerçekçi olması ve elde edilebilir olabilmesi gerekir. Başka bir deyişle, hedef yeteneklerinizi zorlamalı fakat yine de mümkün olmalıdır. Bunun için mevcut kapasitenizin ve yeteneklerinizin hedefe giden yoldaki eylemleri yerine getirmeye yeterli olması gerekir. Yapılan araştırmalar bireyi zorlayan hedeflerin, kolay hedeflerden daha yüksek performansa neden olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Ancak zorluğun derecesi ile performans ilişkisi arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır. Çok kolay hedefler de, ulaşılması imkansız görünen zor hedefler de bireyin motivasyonunda azalmaya neden olmaktadır (Schunk, 2019). Hedeflerin zor olması ile performans/motivasyon ilişkisi bir yere kadar paralel gitmekte, bir yerden sonra hedefin zorluğu artmaya devam ederken, performans artışı durmakta ve belli bir noktadan sonra da geriye gittiği görülmektedir. Burada hedefin birey için önemli ve ulaşılabilir olması, hedefe bağlılığı güçlendirmektedir. Bireyin bilgi ve beceri düzeyini aşan ya da çevresel koşullarla uyuşmayan hedefler performansı arttırmakta

etkili olmamaktadır (Miner, 2005). Ulaşılabilir bir hedef belirlendiğinde, daha önce gözden kaçan fırsatlar veya onu oluşturan kaynaklar tanımlanabilir. Bu amaca nasıl ulaşılabilir? Sorusu sorularak oluşturulan hedefler ulaşılabilir olacaktır. Örneğin, "artık tatlı yemeyeceğim" yerine, "içeceğimi 2 yerine 1 kesme şekerle içerek şeker tüketimimi birer adet azaltacağım" kararı daha küçük ve ulaşılabilirdir (Karaçay, 2016).

İlgili: Bireyin hedefleri, onları amaçlarına götüren adımlardan biridir. Diğer hedeflerle çelişmemeli ve bireyi nihai amacına yaklaştırmalıdır. Hedeflerle ilgili yapılan araştırmalarda, bireyin içinden gelen güdüleri ile uyumlu, kendisi için anlamlı ve önemli hedefler doğrultusunda ilerlemesinin, bireyin olumlu tutumunu ve motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle bireylere kendi hedeflerini kendilerinin belirleme şansının verilmesinin, hedefe olan bağlılığı ve bireyin motivasyonunu arttırdığı söylenebilir (Schunk, 2019). Koestner'a (2008) göre hedeflerini belirlemede bağımsız olan bireyler daha fazla çaba harcamakta, daha az içsel çatışma hissetmekte ve kendi davranışlarını değiştirebilme güçlerine daha fazla sahip olmaktadır. Hedefler üzerinde bireyin kontrolünün devam etmesi önemlidir. Ayrıca, yapılan planların başkalarını da ileri götüren bir yönü olması, destek almak açısından önemli olmaktadır. İlgili bir hedef bireyin diğer çabalarına / ihtiyaçlarına uyuyor mu?, Mevcut sosyo-ekonomik ortamda uygulanabilir mi? Sorularına olumlu cevap veren hedefler bu duruma uygun olacaktır.

Zaman Sınırlı: Hedefe ulaşmak için bir zaman sınırı, son bir tarih olmalıdır. Austin ve Vancouver'a (1996) göre zaman sınırlı olmak, özellikle hedeflere ulaşmada gerekli planlama süreci açısından oldukça önemli bir unsurdur. Bireyi hedeflerinin gerçekleşeceği tarihe adım adım götüren bir takvim hazırlaması ve kendisine durumunun hangi seviyede olduğunu belirleyebilmesi için kontrol noktaları oluşturması önemlidir. Yakın hedefler, uzak hedeflere kıyasla daha kısa sürede gerçekleştirilebilmektedir. Bu nedenle yakın tarihli hedeflerin daha yüksek motivasyona sebep oldukları söylenebilir (Schunk, 2019). Yakın hedefler, bireyin performansı ile ilgili daha kısa sürede geribildirim sağlar ve bireyin başarı duygusunu hissetmesi ile içsel motivasyonunu, ilgisini ve sürece olan bağlılığını arttırır. Uzak hedeflerin sonuçlarını öngörmek, bugünden belirleyebilmek ise daha zordur. Bandura ve Shunk'ın (1981) yaptıkları bir araştırmada, matematiğe fazla

ilgisi olmayan ve bu alanda başarısız öğrenciler denek olarak kullanılmış ve öğrencilerin matematik öğrenmeyle ilgili yakın hedefler belirlenmesinin, onların yetkinliklerinin, öz yeterlilik algılarının geliştirilmesi ve içsel motivasyonlarının arttırılması üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Buradan, uzak geleceğe yönelik hedeflerin, şimdiki zamana yayılacak şekilde yakın hedefler oluşturarak desteklenmesi gerektiği görülmektedir.

Zamanı sınırlılık ayrıca, günlük basit görevlerin, uzun vadeli hedeflerin önüne geçmesini önlemeye yardımcı olur. Eğitim, kariyer veya hayat hedefleri gibi üst düzey önemli hedefler, daha uzun bir zamana yayılırken, sınavdan geçmek, egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek gibi daha basit alt düzeydeki hedeflere kısa süre içerisinde ulaşılabilmektedir (Austin ve Vancouver, 1996). Bireyin hedeflerine ulaşma zamanını bu öncelik durumunun farkında olarak planlaması, hem bütün hedefler arasındaki uyumun artmasını, hem de zamanın daha etkin kullanılmasını sağlayacaktır. Zamana bağlı hedeflerin genellikle aşağıdaki soruları cevaplaması beklenir: Ne zaman?, Bundan altı ay sonra ne yapabilirim?, Bundan altı hafta sonra ne yapabilirim?, Bugün ne yapabilirim? (Kaizen Atölyesi, 2017).

1.1.3. Hedef belirlemede önemli olan unsurlar

Günümüzde insanlar başkalarını önemsedikleri kadar kendilerini önemsememekte ve başkalarının hayatlarını izlemekten, onlarla ilgili düşünmekten kendilerini düşünmeye fırsat bulamamaktadır. Kendisiyle ilgili düşüncelerinin de çoğunda ‘elalem ne der?’ bakış açısından çıkamadan, hayatını başkalarının gözünden yaşamaya devam etmektedir.

Elalem olgusundan kurtulamayan kişi hedeflerini de başkalarının isteklerine göre yönlendirmekte, başka kişilerin doğrularını kendi doğrusuymuş gibi benimsemekte ve onların seveceğini düşündüğü gibi hareket etmektedir.

Bu şekilde yaşamlarına devam eden mutsuz kişiler, belli bir olgunluğa geldiklerinde, ki bu araştırmalara göre 30 yaş ve sonrasıdır (Duffy ve Atwater, 2002), hayatlarını sorgulamaya başlar ve daha mutlu nasıl yaşayabileceği, daha tatminkâr bir yaşamın nasıl olabileceği, hayata gelme nedeninin ne olduğu gibi soruları kendilerine sormaya başlar ve kendisi için yeni hedefler belirleme ihtiyacına girerler.

Hedeflerini değiştirme, yeni hedefler belirleme sürecinde de yine en önemli olan kavram kişinin kendisini tanımasıdır. Birey kendisini tanımadan, olduğu yeri belirlemeden, gelecek için hedef belirleme konusunda kararsız kalmaktadır. Hedef belirlemede kararsızlık ile ilgili yapılan çalışmalarda birçok sebebin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Örneğin bireyler ilgi alanı ve yeteneklerinin farkına varamadıklarından kararsızlık yaşayabilir veya birçok alanda yüksek potansiyele sahip olduklarında, kendilerini çok fazla alanda geliştirebilme imkanı bulduklarından, hangisinin daha iyi olacağına karar vermekte zorluk yaşayabilirler (Kuzgun, 2006b).

Hedef belirlemede kararsız kalmak, başarısızlık korkusuna da işaret ediyor olabilir. Bireyler hedeflerine ulaşamadığı zaman, bütünlüğüne bir darbe inmiş gibi hissedebilir. Hedef belirleyip, onlara ulaşmak için sözler veren ve bu sözleri tutan bireyin, kendisine olan güveni de artar. Bu bireyin, başka sözler vermesini ve bu sözleri de tutmasını sağlar ve hedeflerine ulaşmasında motivasyonunu arttırır. Bununla birlikte, eğer birey hedefini gerçekleştiremez, verdiği sözü tutamazsa, işte o zaman kendine ve söz verip, bu sözleri tutabilme becerisine olan güvenini kaybedebilir. Bu nedenle birey çoğu zaman hedef belirlemekten çekinir, çünkü başarısız olmaktan, güvenini kaybetmekten korkuyordur.

Bireyin hedefleri gerçekleştiremeyişinin birçok sebebi olabilir. Bazen hedefleri gerçekçi değildir. Bazen de kişisel özellik ve yeteneklerine uymuyordur. Yani daha önce anlatılmış olan SMART özellikleri göstermiyordur. O halde burada yine bireyin kendisinin farkında olmasının, özelliklerini bilmesinin ve kendi istekleri hakkında düşünmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Bireysel hedefler belirlerken birey, bazı tuzaklara düşebilmektedir. Bunlardan biri, iş hayatına ilk başlanan pozisyona benzer bir kariyer hedefi seçmek gibi, özensiz ve üzerinde çok da düşünülmeden yapılan seçimlerdir. Bu tuzağa düşen bireyler sonrasında daha mutlu veya başarılı olabilecekleri başka kariyer fırsatlarının da bulunduğunu fark ettiklerinde pişmanlık duyabilmektedir. Başka bir tuzak ise; para, güç, otorite, saygınlık ve güvenlik gibi dışsal faydaları elde etmek amacı ile zamanın şartlarına göre, popüler bir alanı seçmektir. Oysa uzun vadede, bireyin maddi kazançlarının yanı sıra işini zevk alarak yapması önem kazanmaktadır. Yeterli bir bilgi birikimine sahip olmadan, hızlıca ve özensiz hedefler belirlemek ise düşülen bir

başka tuzaktır. Birçok kişi 20'li yaslarında verdiği kariyer hedefi kararlarını daha sonra değiştirebilmektedir.

Başka bir tuzak da erteleme ile ortaya çıkmaktadır. Kariyer hedefleri ile ilgili karar vermeyi devamlı erteleyen bireyler, 30'lu yaşlara geldiklerinde gerçekçi hedefler belirlemek için ihtiyaç duydukları çalışma deneyiminden yoksun kalabilmektedir. Bu nedenle hedeflerini belirlerken bireyin kendisini ve fırsatları iyi tanımlaması, yeteneklerini gözden geçirmesi ve geç kalmadan, edindiği bilgi ve deneyimlerle hedeflerini oluşturması gerekmektedir. (Duffy ve Atwater, 2002)

Greenhause ve diğerleri (1995), geliştirdikleri kariyer yönetimi modelinde, bireylerin kariyerlerini nasıl yönlendirmeleri gerektiğine ve hedef belirlemenin kariyer planlamadaki rolüne değinmişlerdir. Bu modele göre bireyler öncelikle kendi içsel faktörleri (değerleri, yetenekleri, hobileri, ilgi alanları, geçmiş deneyimleri, seçtikleri yaşam biçimleri) ve dışsal faktörleri (çevreleri, meslekleri, işleri, kariyer yolları, örgütleri, sektörleri, ailevi sınırlamaları) ile ilgili farkındalığa ulaşmak için kariyerlerini keşif sürecinden geçmektedirler. Bireyin hedeflerine etki eden aşağıdaki faktörlerin farkında olması da doğru ve gerçekçi kararlar almasında önemli olmaktadır (Aytaç, 2013).

İçsel faktörler: Hayatı boyunca bireyi etkileyen ve kişiliğinin gelişmesine katkı sağlayan duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik faktörler ve bunlara bağlı olarak oluşmuş güdüler, bireyi hedef belirleme sürecinde etkilemektedir. Özellikle Maslow'un belirttiği, ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan 'kendini gerçekleştirme güdüsü' bireyin kariyer hedefi belirleme sürecinde önemli, itici bir güç olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyde kişilik farkındalığı neticesinde ortaya çıkarılan 'ilgi alanları' da onun hedef belirleme ve bu doğrultuda plan yapma sürecini oluşturmaktadır. Bu nedenle hedefler, bireyin kişiliği, kişisel değerleri, hobileri ve ilgi alanları ile uyumlu olmalıdır. Bunun için birey yapmaktan zevk aldığı aktiviteleri, geçmişte başarılı olduğu alanları dikkate alarak, ilgi alanlarını ya da yetenekli olduğu alanları belirleyebilir.

Yaşam hedeflerinin bir alt kümesi olan kariyer hedefleri de bireyin ilgi alanları ile uyumlu olmalıdır. Sağlıklı bir insanın mutlaka işi dışında sahip olduğu hobileri olmalıdır. Kariyer planı da bu hobileri, ilgi alanlarını değerlendirerek, bunları

besleyecek şekilde hazırlanmalıdır. Sıklıkla görülmektedir ki, kariyer hedefleri yaşam hedeflerini desteklemek yerine onlarla çatışmaktadır (Byars ve Rue, 2016). Yine bireyin kendini tanıması, gereksinimleri, kişisel özellikleri, güdüleri, istekleri ve değerleri ile uyumlu bir çalışma yaşamına yönelik kariyer hedefleri belirlemesinde etkili olmaktadır (Duffy ve Atwater, 2002).

Dışsal Faktörler: Bireyin sosyal özgeçmişi, hedef belirlemedeki en belirleyici dışsal faktördür. Sosyal özgeçmiş, eğitim, çevre, aile, sosyo-ekonomik durumlar gibi öğelerin oluşturduğu geniş bir yelpazedir. Bu öğeler, zaman içerisinde bireyi etkileyerek, onun motivasyonunu ve hedeflerini yönlendirmektedir. Yıldırım'a (2008) göre sosyal ve ekonomik faktörleri değerlendirmeden, hem bireysel, hem de mesleki, kariyer başarısı peşinde koşmak, nafile bir çabadır. Bu süreçte bireyin, ailesinin, eğitiminin, sosyal çevresinin, toplumsal konumunun kendisine sağladığı fırsat ya da tehditlerin, fırsatları nasıl değerlendireceğinin ya da zorlukların üstesinden nasıl geleceğinin, farkında olması gerekmektedir. Toplumsal faktörler, ekonomik koşullar, kültürel ortam, aile gibi toplumsal yapılar, bireyi zekâ, bireysel yetenekler, düşünme, anlama ve problem çözme yeteneklerini açısından derinden etkilemektedir.

Bireysel hedeflerin belirlenmesinde önemli nokta, bireyin içsel faktörlerle, dışsal faktörler arasındaki dengeyi iyi bir şekilde kurabilmesidir. İçsel faktörleri önemsemeden verilen kararlar, özellikle de hayatının büyük bölümünü geçireceği, iş yaşamında koyduğu kariyer hedefleri, bireyin mutsuzluğuna, motivasyonunun düşüklüğüne neden olabilmekte, dışsal faktörleri önemsemeden verilen kararlar da bireyin gerçekçi olmayan hedefler belirlemesi ve dolayısıyla hayal kırıklıkları yaşama olasılığının artmasına neden olmaktadır.

Zajas'a (1994) göre bireyin kendisiyle ilgili oluşturacağı hedeflerin, koçluk çalışmalarında da kullanılan, daha sonra ayrıntısıyla anlatılacak, yaşam çarkında belirlenmiş olan kişinin farklı yaşam alanlarıyla da örtüşen aşağıdaki alanların en az bir bölümünü içermesi gerekmektedir:

- İş başarımı/terfi yolları hedefleri – Kariyer
- İlişki hedefleri – Eş/Romantizm
- Eğitim hedefleri – Eğitim/Kişisel Gelişim

— Finansal hedefler – Para
— Aile ve özel yasam hedefleri – Aile
— Sosyal/ toplumsal hedefler – Arkadaşlar
— Manevi ve dini hedefler – Hobi/Eğlence
— Sağlık ve zindelik hedefleri – Sağlık

Uygun hedefler belirleyip, bunları gerçekleştirmek için yapılabilecekler konusunda Stephen R. Covey (1999), kitabında önemli bir tespitte bulunmuş, öncelikle zihinde, olması istenen son durumu oluşturmanın gerekliliğini bildirmiştir. Son durumu oluşturmak, varılmak istenen noktanın net olarak anlaşılması ile başlamak demektir. Bu, bireyin nereye gittiğini bilmesini sağlar. Böylelikle şu an nerede olduğunu ve doğru yönde devam edebilmesi için atması gereken adımların ne olduğunu belirlemesini kolaylaştırır (McNulty, 2017).

Bireylerin, kendi özellikleri ve çevrelerinde olan biten ile ilgili yüksek farkındalığa sahip olması, kendi yetkinlikleri ile uyumlu, gerçekçi hedefler belirlemelerine, etkin hayat stratejilerini geliştirmelerine ve bunu sürdürmelerine fayda sağlamaktadır. Stratejilerinin uygulanması sonucunda, hedeflere ulaşılıp ulaşılamadığı ya da hedefi ile stratejisinin uyumlu olup olmadığına ilişkin bir geri bildirim sağlanır. Bu geri bildirimler sürekli izlenerek ve değerlendirme süreci ile desteklenerek bireysel planlama döngüsü tamamlanmaktadır.

Bireysel hayat planlama sürecinde hedeflerin belirlenmesi, bireyin düşüncelerinin netleşmesine imkan sağlamakta, motivasyonunu arttırmakta, uygun stratejilerin geliştirilmesinde ve geribildirimin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Hedef belirlemek, bireyin farkındalığının artmasına, sorumluluklarının bilincine varmasına, daha disiplinli bir şekilde hareket etmesine, ertelemelerin, düşük performansın ortaya çıkmasına ve sorunların üstesinden gelinmesine yardımcı olmaktadır.

Hedef belirlerken, ortaya çıkarılmış olduğu gibi, özetle bireyin kendisinin farkında olması, nerede olduğunu görmesi, içsel ve dışsal faktörleri analiz ederek, yaşamın farklı alanlarıyla bütünleşik bir bakış açısına kavuşması ve gelecekle ilgili ideali olması gereklidir. Bu bağlamda yapılan yöntem araştırmasında kurumların hedeflerini belirleme yönteminde kullandıkları, daha sonra ayrıntılı anlatılacak olan

SWOT analizi yaklaşımının, bireysel olarak da uygulanabileceği fark edilmiş ve çalışmaya bu yönde devam edilmiştir. Yapılan SWOT çalışması ile bireyin güçlü ve zayıf yanlı ortaya çıkabildiği gibi, fırsat ve tehditler konusunda da farkındalık yaratılarak dışsal faktörlerin etkileri anlaşılabilmektedir.

1.1.4. Kurumlarda hedef belirleme: Stratejik Plan

Hedef belirleme konusunda yapılan araştırmalarda, bu konunun çoğunlukla kurumsal yapılarda kullanıldığı ve yapılan çalışmaların da kurumlara yönelik olduğu görülmüştür. Kurumların hedeflerini yazdıkları ana kaynak olan 'Stratejik Plan'larının oluşturulma aşamaları incelenmiş ve burada kullanılan yöntemlerin, daha özele indirgenerek bireyler için de kullanılabileceği keşfedilmiştir. Stratejik planlar, işletmelerin geleceğe yönelik amaç ve hedeflerinin belirlenmesine ve hedeflere ulaşmak için hangi faaliyetlerde bulunmaları gerektiğini planlamalarına olanak sağlayan bir yönetim tekniğidir.

Kurumlar 'Stratejik Plan'larını oluştururken, ilk olarak mevcut durumlarının analizini yaparlar, misyonlarını ortaya koyarlar, sonrasında gelecekte nerede olmak istediklerini, vizyonlarını oluşturur, bu bileşenlere uygun olarak hedefler ve bunları gerçekleştirecek performans göstergelerini belirlerler. Bir örgütün gelecekteki yerini belirleyen, ona yön veren etmen olarak nitelendirilen stratejik planlama sistemi, kurumun şu anda nerede olduğu, nerede olmayı istediği, olmak istediği yere nasıl ulaşabileceğini ve gelişmesine yönelik yol haritasını nasıl belirleyebileceğini açıklamaya çalışır (Steiner, 1979).

Toplam kalite yönetimi yaklaşımı içindeki, stratejik planlama çalışmaları birbirinden etkilenen farklı aşamalardan oluşur. Planlamanın başarılı olması için aşağıda belirtilmiş olan bu aşamaların her birinin dikkatli bir şekilde uygulanması gerekmektedir:

- Örgütsel Değerler ve İlkeler
- Vizyon
- Misyon
- İç Çevre Analizi
- Dış Çevre Analizi
- SWOT Analizi

— Kritik Başarı Etmenleri
— Amaçlar
— Hedefler
— Stratejiler ve Politikalar
— Eylem Planları
— Kaynak Dağılımı
— Performans Ölçümü (Küçüksüleymanoğlu, 2008).

Örgütsel değerler ve ilkeler: Kurumun yaşamını güvenli bir şekilde sürdürmesi için çalışanlar tarafından paylaşılan düşünce ve davranış tarzını, durumlar karşısında ortaya çıkan tepkileri belirleyen, kurumun sahip olduğu belirgin özelliklerdir (Byars ve Rue, 1995). Değerler, nelerin iyi, önemli ve nelerin kötü olduğunu bildirir. İlkeler, kurumun davranışlarını etkileyen her türlü politika ve faaliyetin geliştirilmesi ve sürdürülmesine rehberlik eden kaynakları belirtir (Blanchard, 1998). Vizyon ve misyonu hayata geçirebilmek için gerekli olan değerler ve ilkeler ayrıca çalışanların hangi koşullar altında en iyi performansı gösterebileceklerine yönelik temel inançları belirleyip, onları bu yönde güdüler (Steiner, 1979).

Vizyon: Kurumsal anlamda hedefler, vizyon kelimesiyle ifade edilmektedir. Kurumların vizyonu gelecekte nerede olmak istediğini veya neyi başarmak istediğini gösterir (Ensari, 2002). Geleceğe yönelik yaratılmak istenen en iyi durumun zihinsel bir tasviri olan vizyon, kurumun bugünkü durumundan daha iyi, başarılı, güvenilir, çekici ve gerçekçi bir gelecek tasviridir. Kurumsal vizyonun belirlenmesi, kısıtlı kaynakları kullanarak, kurumun hizmetleri ve faaliyetlerine yönelik, gelecekte oluşacak isteklerin nasıl karşılanacağını gösterir (Özden, 1999). Vizyon ifadeleri, örgütün ileride alacağı şekil tasvirinden öte, güçlü ve etkileyici bir içerik taşımalıdır.

Başarılı bir vizyon, aynı hedefler gibi, zorlayıcı, yapılabilir, erişilebilir, müşteri odaklı, ve tüm örgüt tarafından benimsenebilir olanlardır (Çelik, 2013). Vizyon oluşturulurken örgütler müşterilerini, örgütün çalıştığı çevreyi, liderlik değerlerini ve var olan durumunu dikkate alırlar (Hitt, Hireland ve Hoskisson, 2007). Kurum için küresel, devamlılığı olan bir değişim noktasını gösteren vizyon, çalışanları heyecanlandırıp, onlara güç vererek, motivasyon sağlayarak kurum için ölçülebilen gelişmenin en üst seviyesini bildiren bir ifadedir (Schermerhorn, 1996). Vizyon,

sahip olunan değerlere bağlı olarak değişmektedir. Örgütlerin orta ve uzun vadeli hedeflerini netleştirmeleri açısından, vizyonlarını belirlemeleri önemlidir (Starkey ve Dobson, 1993).

Tıpkı hedeflerde olduğu gibi, vizyon ifadesi oluşturulurken de bazı koşullar dikkate alınmalıdır. Vizyon, hatırlanabilir, iddialı, etkileyici, kurumun ne istediği ile paydaşları tarafından nasıl bilinmek istediğini anlatabilen, örgüt içindeki ve dışındaki paydaşlara uygulanabilir, kurumun hizmetlerinden yararlan tarafların yaşam kalitelerini artırabilmeye ilişkin varsayımları da barındıran bir yapıda olmalıdır (Küçüksüleymanoğlu, 2008).

Misyon: Misyon, kurumun neyi, kimin için yaptığını bildirir. Misyon, kurumun ne için var olduğunu gösteren bir ifadedir. Misyon ifadesi ile kurumun yaşam amacı ortaya koyulmuş olur. Kurumun çalışma alanları, faaliyetleri, hedef kitlesi ve amaçları oluşturulan misyon ifadesinde yer almalıdır. Bu anlamda misyon ifadesi ile kurum kimliğinin ortaya konulmasının yanı sıra, kurumun varlık amacını da belirtir (Özdemir, 2000).

İç çevre analizi: Kurumun elinde bulunan mevcut kaynaklar, var olan uygulamalar süreçler ve başarı durumlarının değerlendirilmesidir (Pashiardis, 1996). Kaynaklar, çalışanları, kurum içi sosyo-ekonomik yapıyı, çalışanlar arasındaki iletişimi ve diğer öğeleri; süreçler, kurum içindeki tüm birimlerde yapılan uygulamaları; başarı ise, geçmişte gerçekleşen performans ve sonuçların bugünkü durumla karşılaştırılmasını belirtmektedir (Küçüksüleymanoğlu, 2008). Kurumun iç çevre analizinin yapılması, kurumda ekip ruhunun geliştirilmesine ve performanslarda başarı oranlarının artmasına katkı sağlar. Ayrıca, kurumun bağlı bulunduğu topluma olumlu geri bildirimler verebilmesine, kurumun tüm paydaşları ile çalışanlarının yüksek motivasyon, moral ve iş tatminlerinin geliştirilmesine, aynı zamanda iş streslerinin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunur (Kalder, 2002).

Dış çevre analizi: Kurumun kendisi ile ilgili, fakat kendi dışındaki faktörlerden oluşur. Dış çevre analizinde, kurumun varlığını sürdürmesini ve gelişmesini engelleyici, dış çevreden kaynaklanan tehditler ile gelişmesini ve ilerlemesini sağlayacak fırsatlar belirlenir. Bu tehdit ve fırsatlar ekonomik, politik, teknolojik güç ve eğilimlerin izlenmesi sonucu ortaya çıkarılır (Küçüksüleymanoğlu, 2008).

SWOT: SWOT kısaltması, Strenghts (kurumun güçlü yönleri), Weaknesses (zayıf yönleri), Opportunities (fırsatları) ve Threats (olası tehditleri) sözcüklerinin baş harflerinden oluşmuştur. Dış çevre analiziyle belirlenen, sektörde ortaya çıkan fırsat ve tehditlerin, iç çevre analizinde ortaya çıkan, kurumun kuvvetli ve zayıf yönleri ile karşılaştırılmasına SWOT analizi denilmektedir. Değerlendirme süresince elde edilen veriler hedeflerin ve stratejilerin oluşturulmasına imkan sağlar. SWOT analizi, stratejik planlama sürecinde bir yaklaşım tarzı ve bir analiz tekniği olarak, yöneticilere düşünme modeli sunmaktadır. Bu model hem bilgiler toplanırken, hem de yorumlama yapılırken, gündemi sınırlamakta, çerçeveyi oluşturmakta ve kararların dayanacağı temeli göstermektedir. SWOT analizi stratejik kararlar verilirken, oldukça ciddi bir alt yapı çalışması özelliği taşımaktadır (Dinçer, 1998).

Kurumlarla benzetim yapılarak bireyler için de stratejik karar verilmesi, hedefler belirlenmesi konusunda yapılan çalışmada altyapıyı SWOT analizi tekniği oluşturduğundan sonraki bölümde daha ayrıntılı incelenecektir.

Kritik başarı etmenleri: Kurum başarısı üzerinde etkisi olan, sonuçların iyi olması durumunda, kurumun rakiplerine kıyasla başarılı olmasını sağlayan, az fakat önemli alanlar kritik başarı etmenleridir. Kurumun mali kazançlar sağlamasını ve rekabet üstünlüğü kazanmasını sağlayan bu etmenler güçsüz olduğunda, kurum için düşük performansa yol açmaktadır. Kritik başarı etmenleri, yöneticilerin devamlı takip etmeleri, izlemeleri gereken faaliyet alanlarını göstermektedirler. Kritik başarı etmenleri, çeşitli çevresel ve kuruma özel etmenler arasından, en önemlileri seçilerek belirlenir. Bu etmenler belirlenirken, müşterilerin ürünleri seçerken ya da hizmet alırken hangi temel özellikleri önemsedikleri, hangi kaynakların ve yeteneklerin kurumu rakiplerine karşı daha başarılı kıldığı ve kurumların rekabet üstünlüğünü sürdürülebilmek için ne yaptığı dikkate alınmalıdır (Thompson ve Strickland, 2001).

Amaçlar: Kurumlarda amaçlar, tepkileri ya da davranışları yönlendiren bireysel veya toplumsal olarak belirlenmiş maddi ya da manevi değerler olarak tanımlanabilir. Kurumun başarılı olabilmek adına uzun dönemde gerçekleştirmeyi hedeflediği sonuçları belirtir (Dinçer, 1998). Amaçlar, stratejik planın detaylarına ilişkin genel çerçeveyi belirlerler. Bir bütün olarak ele alındığında, kurumun stratejik yönünü belirleyen amaçlar, programlar, stratejiler ve etkinlikler arasında uyumlaştırıcı rol

oynarlar. Amaçlar, kurumun öncelikli hedeflerini, kurum içi ve dışı değerlendirme sonuçlarını belirtmeli ve stratejik sorulara yanıt vererek, en azından üç yıllık bir süreyi kapsamalıdır. Amaçlar belirlenirken önce süreç ortaya çıkarılır. Daha sonra, kurum içi ve dışı veriler değerlendirilir. Paydaşların verdiği geribildirimler toplanır ve hizmetlerdeki yeterlilik durumu analiz edilir. Son olarak, amaç seçimi, değişimi ya da yenilenmesi yapılır (Thompson ve Strickland, 2001).

Hedefler: Belirlenmiş olan stratejik amaçların kurumun bölümlerine indirgenerek özelleştirilmiş ve ayrıntılı hale getirilmiş son halidir. Stratejik planlama sürecinde, nerede olunmasının istendiğinin cevabını veren bölümü oluşturur. Bireyler için olduğu gibi, kurumlar için de oluşturulan hedefler belirgin, ulaşılabilir, ölçülebilir, konuyla ilgili ve süreli (SMART) olmalıdır ve en az üç yıllık süreci kapsamalıdırlar. (Schermerhorn, 1996). Hedefler, stratejik amaçların gerçekçi olup olmadığını göstermesi açısından oldukça faydalıdır. Böylece her alt düzeyde belirlenen ve istenen yöne gittikçe yakınlaşan hedefler, daha üst amaçların gözden geçirilip güncellenmesine fayda sağlar (Dinçer, 1998).

Stratejiler ve politikalar: Bir kurum için strateji, tüm fiziksel ve bireysel kaynaklarının aynı amaca yönelik, beraber hareket etmesini sağlama için gerekli yol, yöntem ve araçların belirlenmesi, planlanması, düzenlenmesi, yönlendirilmesi ve eylem birliği sağlanması sürecidir (Kalder, 2002). Bir yanda kurumun istekleri, hedefleri, güçlü ve zayıf yönleri, diğer yanda rakipleri ve bunlara bağlı olarak fırsatlar ve tehditleri bulunmaktadır. Kurumlar kuvvetli yönlerden daha fazla yararlanabilmek, zayıf yönleri güçlendirebilmek ve fırsatları kurum içine alarak onlardan yararlanabilmek, tehditlerden de kaçınabilmek için stratejiler belirlerler. Stratejiler, kritik başarı etmenlerinin üzerine oluşturulurlar. Bu nedenle öncelikli yapılması gereken kurum için kritik olan konular belirlendikten sonra kaynak ve zamanın bu konulara öncelik verilerek değerlendirilmesi ve dengelenmesidir.

Politikalar ise karar alma kriteri sağlayan, verilecek karaların adil, tutarlı, kurumun amaç ve çıkarlarıyla uyumlu olacağı konusunda güven veren, kurum üyelerinin eylem ve davranışlarına rehber olarak hazırlanmış kurallar dizisidir (Yüksel, 2004). Strateji ve politikaların belirlenmesi, yapılması gereken etkinliklerin sınırlarının belirlenmesinde bir çerçeve oluşturacak ve bütünsel biçimde kurumun yönetimini

kolaylaştıracaktır. Bölümler içinde yapılan faaliyetler ortak bir amacı destekleyecek, sonuca yönelecek ve kararlar zamanında verilecektir. Strateji ve politikalar dar kapsamlı, kısa süreli, etkinlik yönelimlidir ve daha fazla katılımı gerektirir. Stratejik plan yaparken, amaçlara nasıl ulaşılacağı, ne kadar bir sürede gerçekleştirebileceği, kimlerle yapılabileceği ve ne derecede etkili olunması gerektiği gibi soruların cevaplarını, strateji ve politikalar verir. Kurum etkinliklerinin bütünleştirilmesi ve eşgüdümlemesi mekanizmasıdır (Dinçer, 1998).

Genelde strateji ile politika terimleri karıştırılmaktadır. Strateji, ilerde oluşabilecek durumların önceden öngörülemediği, kısmi belirsizlik şartlarında alınan karardır. Politika ise, belirlenmiş amaçlara ulaşmak için izlenen yol ya da oluşturulan genel plandır.

Eylem planları: Kurumun amacını, hedeflerini ve misyonlarını, programlarının başarıya ulaşması için kullanılan yöntemleri ve stratejileri ayrıntılı bir biçimde açıklar. Eylem planları, stratejilerinin kurumların günlük faaliyetlerini yönlendirmesi ve dolayısıyla bunların uygulanabilir olması için oluşturulan politikalar ve kurumda alınan tüm kararlara hizmet ederler. Eylem planları, stratejik plan sürecinde hedefe nasıl ulaşılacağı sorusuna cevap veren bölümüdür (Küçüksüleymanoğlu, 2008).

Kaynak dağılımı: Bir kurumun stratejik planlaması yapılırken dikkate alınması gereken önemli koşullardan biri de, ulaşılması istenen amaçlar ile kurumun mevcut kaynaklarının birbiri ile uyumlu olmasıdır. Kaynak dağılımı, hangi faaliyete ne kadar harcama yapılacağının ve işlerin, hangi araç gereçlerle ve kimler aracılığıyla yürütüleceğinin belirlenmesidir (Aytaç, 2013). Stratejilerin tamamlanması ve amaçlara ulaşılabilmesi için gereken kaynakların, kritik başarı etmenlerine göre belirlenmiş öncelik sırasına göre ayarlanması ve etkin dağılımın yapılması açısından önemlidir. Kurumun elinde bulunan kaynaklara uygun plan yapılması, gerçekçi beklentiler yaratmak ve planın uygulanmasını devam ettirmek için önemli olmaktadır.

Performans ölçümü: Kurumların amaçlarına ulaşıp ulaşmadığının ya da hangi ölçüde başarılı olunduğunun belirlenmesi, bazı faktörlerin izlenmesi ile anlaşılabilir. Gidişatı izleyebilmek için önceden planlanmış amaçlara, faaliyetlere, etkinliklere ve bunlar için konulmuş somut verilere ihtiyaç vardır. Bu veriler maddi, fiziki gibi

ölçülebilen (somut) ya da ölçülemeyen niteliğe yönelik (soyut) veriler olabilir (Küçüksüleymanoğlu, 2008).

Kurumları ileri götürmek amacıyla, tüm bu aşamalar izlenerek oluşturulan, stratejik planlar, kurumları tüm yönleriyle analiz etmeyi, bu doğrultuda hedefler, stratejiler ve amaçlar belirlemeyi gerektirir. Benzer olarak bireyler üzerinde yapılan çalışmada da bireyin kendi hayatını iyileştirip bütünleştirmesi için stratejik plan yapmasının çok faydası olacaktır. Bu bağlamda en önemli veri toplama yöntemi olan SWOT analizini bireysel olarak yapmak, bireyin hedeflerini belirleme sürecinin en önemli bölümü olmaktadır.

1.1.5. SWOT Analizi

SWOT analizi ilk kez Heinz Weilrich'in, "Long Range Plannig"deki çok ilgi gören makalesinde ortaya çıkmıştır. Günümüzde de halen SWOT'un kullanımının yaygın olduğu ifade edilmektedir (Gökçe, 2006). Bu yöntem, Peter Drucker, Philip Selznick ve Alfred Chandler'in fikirlerini birleştiren Andrews tarafından yaygınlaştırılmıştır. Drucker, şirketlerin başarısının nedenini araştırırken başarılı işletmelerin, müşterilerinin ihtiyaçlarını belirleyen ve onları tatmin ederek ihtiyaçlarını gidermeye yönelik dış amaç ve hedeflere sahip olması gerektiğini tespit etmiştir (Tatkan, 2018).

SWOT analizi, 70'li yıllarda iş yönetimi amacıyla; sonraki yıllarda ise çeşitli uygulamalarda analiz ve planlama aracı olarak kullanılmıştır. SWOT, güçlü yanlar (Strengths), zayıf yanlar (Weaknesses), fırsatlar (Opportunities) ve tehditler (Threats) kelimelerinin ingilizce anlamlarının baş harflerinden oluşan ve bu dört parametrenin irdelenip analiz edilmesi kurallarına dayanan bir yöntemdir. Yabancı literatürde SWOT yerine TOWS'un da kullanıldığı görülmektedir. Bazı Türkçe kaynaklarda ise kelimelerin Türkçe karşılıklarının baş harfleri kullanılmakta, GZFT (güçlü, zayıf, fırsat, tehdit) ya da FÜTZ (fırsatlar, üstünlükler, tehditler, zayıflıklar) olarak yer almaktadır. Ülkemizde stratejik yönetim çalışmalarında ve uygulamada en yaygın olarak 'SWOT'un kullanıldığı görülmektedir (Ülgen ve Mirze, 2010). Bu çalışmada da tanıma SWOT ismi ile yer verilmiştir.

Literatürde SWOT analizi ile ilgili yapılmış olan, birçok tanım bulunmaktadır. Dinçer (1998), SWOT analizini işletmenin başarılı olmasında etkin rol oynayan

faktörlerin tespit edilerek, stratejik kararlara esas oluşturacak biçimde yorumlanmasının bir aşaması olarak ifade etmektedir. Bu süreçte işletme ve çevresi hakkında kilit role sahip faktörler belirlenerek rekabet üstünlüğü sağlamak için yapılabilecek alternatif stratejiler ortaya çıkarılmaktadır.

Dış çevre analizi ile ortaya çıkan, faaliyet gösterilen alanda beliren fırsatlar ve tehditlerin, iç çevre analizi ile ortaya çıkan, kurumun kuvvetli ve zayıf (iyileştirmeye açık) yönleri ile karşılaştırılmasına SWOT analizi denilmektedir. Değerlendirmelerde elde edilen veriler hedeflerin ve bunlara bağlı stratejilerin oluşturulmasına imkan verir. Bireylerin hedef belirleme sürecinde etkili olan, daha önce incelenmiş iç ve dış kaynakları kapsamlı olarak belirleyebilmek için yapılan SWOT analizi, kurumların stratejik planlama sürecinde de bir yaklaşım tarzı ve analiz tekniği olarak, yöneticilere yol göstermektedir.

SWOT kurumların yaptığı bir 'Mevcut Durum Analizi'dir. Kurumun geçmişteki durumuna göre gelecekteki durumunu belirlemekte ve tahmin etmekte kullanılan bir analiz tekniği olarak da kabul edilmektedir (Akgemci, 2008). Bu analizi, işletme bünyesinde gerçekleştirilen kapsamlı bir beyin fırtınası olarak ifade etmek mümkündür. SWOT analizi, yakını ve uzağı görmeyi sağlayan bir gözlük olarak da değerlendirilebilir (Özköse ve diğ., 2013). Sorunların belirlenmesi ve çözüm üretme aşamasında SWOT analizi oldukça faydalı bir araçtır.

Bütün sektörler için geçerli olan SWOT analizi, kurumların iç değerlendirilmesinin yanı sıra pazar ve rakip analizinin de yapılmasıdır. SWOT, yönetim tekniklerindeki en çok uygulanan analiz türüdür. Stratejik planlama aşamasında bir yaklaşım tarzı ve yöneticilere geniş kapsamlı bir düşünme modeli oluşturmaktadır. Bu model işletmenin kararlarının temelini oluşturmakta; stratejik kararlar almada önemli bir alt yapı işlevi görmektedir (Dinçer, 1998) SWOT analizi, kurumların sadece planlama açısından değerlendirilmesi değil, aynı zamanda politikalarının geliştirilmesi ve problemlerinin çözümü açısından da önem taşımaktadır. Stratejik hedeflerin belirlenmesinde, bilgi toplama, düzenleme ve sıraya koyma aracı olan SWOT analizi ile toplanan bilgilerin gerçekliği, geleceğe yönelik olarak isabetliliği, bu bilgilerin etkili kullanımı, karar verecek kişilerin zihin modelleri ve niyetleri, nihai sonuç üzerinde etkili olur (Dinçer, 2002).

SWOT analizi aşağıdaki dört kıstas (Güçlü yönler, Zayıf yönler, Fırsatlar ve Tehditler) temel alınarak gerçekleştirilmektedir (Hay ve Castilla, 2006):

Güçlü yönler (üstünlükler): Kurumun iç çevresinin analizi sonucunda ortaya çıkartılan, rakiplerine karşı üstünlük sağlayabildiği mevcut varlık ve yeteneklerini kapsamaktadır. Güçlü ve üstün yeteneklere sahip olmak kuruma, dış çevresinin yarattığı fırsatlardan yararlanma imkanını sunar. Aynı zamanda kurum, varlığını tehdit eden dış çevresel faktörlere cevap vermede üstün yanlarını kullanmak durumundadır (Ülgen ve Mirze, 2010). Güçlü yönler, mevcut performans seviyesinin korunmasını sağlamakta ve daha büyük işler için bir sıçrama tahtası vazifesi görmektedir (Hussey, 2002). Üstünlük, bir yetenek olabileceği gibi, kurumun bir varlığı veya kaynağı, aynı zamanda pazarda rekabet avantajı sağlayan (iyi ve kaliteli bir ürün, üstün teknoloji, etkili bir imaj, başarılı bir müşteri devri gibi) herhangi bir yeteneği olabilir (Karabulut ve diğ. , 2007). Güçlü yönlere örnek olarak; kurumların belirli piyasalardaki deneyimleri, Ar-Ge, üretim ve pazarlama ile ilgili çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerdir. Güçlü yönleri, kurumun imajı olup, firmanın kalite ve müşteri hizmetleri ile ilgili dışarıdan algılanan izlenimlerdir (Yumuk ve İnan, 2005).

Zayıf yönler: Kurumun hedefe ulaşmasında olumsuz etkisi olan, iç çevrenin analizi sonucunda organizasyonun mevcut varlık ve yetenek kapasitelerinin rakiplerine göre güçsüz olan yönlerini belirtmektedir. Kurumun mevcut durumunu sürdürmesi için belirlenen zayıflıkların mutlaka giderilmesi gerekmektedir. Zayıf yönler, kurumun sahip olduğu mevcut varlıklarının, yetenek ve kapasitelerinin rakiplerine oranla güçsüz ve daha düşük olduğu durumları ifade etmektedir. Kurumlarda, zayıf yönlerin ortaya çıkarılması, uzun dönemli stratejiler ve planlar için zorluk ve sınırlamalara neden olacak sorunların önceden belirlenerek, çözülmesine olanak sağlayacaktır (Dinçer, 1998). Kurumun, mevcut varlık ve yetenekleri açısından rakiplerine göre zayıf olduğu noktalar var ise, bu durumda kurum sektörde başarılı olan işletmeleri inceleyerek, bu firmaları örnek alıp, zayıf yanlarını gidermeye çalışabilir. Aynı şekilde, maddi varlıklarını yatırım olanakları yaratarak, yeteneklerini ise eğitimlerle yükseltip destekleyerek zayıf yanların üstesinden gelmeye çalışabilir. İşletme aldığı tüm önlemlere rağmen zayıflıkları gideremezse, bu yönler ile ilgili olarak dış kaynaklardan yararlanma seçeneğini düşünebilir (Ülgen ve Mirze, 2010).

Zayıf yönler, eğer düzeltilmezlerse işletmeyi dezavantaja sokabilecek alanlardır. Bu sebeple, zayıf olan tarafların giderilmesi için kurumun yararına olacak şekilde güçlü yanları korumak ve kurumun konumunu iyileştirmek için hangi zayıflıkların giderilmesi gerektiğini belirlemek temel amaçtır (Simoneaux, 2011). Kurum, zayıf yanlarıyla ilgili bir şey yapmazsa stratejik olarak, esneklik ve adapte olabilme yeteneğini sınırlandırmış olur. Bazı durumlarda zayıflıklar, performans üzerinde olumsuz etkiler oluştururken bazı durumlarda da, kurumu stratejisinin üzerinde yeniden düşünmeye ve belki de hedeflerini değiştirmesine neden olabilir (Hussey, 2002).

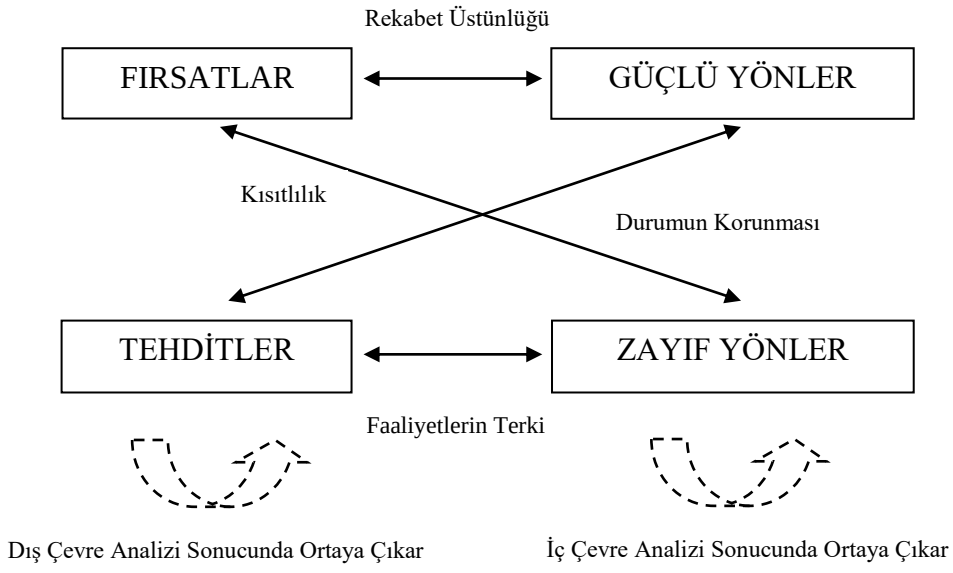
Fırsatlar: Fırsat, kelime anlamı olarak, herhangi bir faaliyet için uygun zaman ve gerekli olan diğer şartların oluşması olarak tanımlanmaktadır. Stratejik yönetim açısından bakıldığında ise, fırsat, 'hedefleri gerçekleştirmek için, elverişli herhangi bir durum' olarak ifade edilebilir (Karadeniz ve diğ., 2007). Kurumun dış çevre analizi sonucunda işletme için olumlu sonuçlar yaratabilecek unsurlardır. Girilebilecek yeni pazarlar ve bölgeler, pazarın hızlı şekilde büyümesi fırsatları, ürün gruplarında göz önünde olan çeşitlendirmeler ve gelişmeler, hizmet verilebilecek farklı müşteri grupları, politik, yasal, teknolojik, sosyokültürel, demografik ve uluslararası çevre unsurlarıdır. Bu unsurlar sürekli değişim halindedir ve bu değişimler kurum yararına olacak şekilde kurum stratejiler geliştirebilir. Fırsatlar genellikle şirketin kârlılığını veya verimliliğini artırabileceği veya geliştirebileceği bölümleri göstermektedirler (Simoneaux, 2011).

Tunç'a (1993) göre fırsatlar, genellikle kurumun dışında tesadüf eseri meydana gelmiş veya araştırma sonucu ortaya çıkmış olabilir. Önemli olan, fırsatın ortaya çıktığı zamanda fark edilmesidir. Uygun zamanda fark edilerek, hızlı bir şekilde aksiyon alınıp yakalanan fırsatlar, kuruma yüksek kâr ve büyük satışlar sağlayabilmektedir. Bazı kurumlar için fırsat olarak değerlendirilen bir durum başka kurumlar için tehdit olabilir. Örneğin, çok uluslu şirketlerde yerli piyasada yatırımlarının artması onlara bir fırsat sağlarken, aynı sektörde faaliyet gösteren yerli işletmeler için bir tehdit unsuru olabilir (Yumuk ve İnan, 2005).

Tehditler: Kurumun dış çevre analizi sonucunda, devamlılığını ve faaliyetlerini olumsuz etkileyecek durumlardır. Fırsatların tersine, kurumun varlığını devam

ettirmesine engel teşkil edebilecek veya rakiplere karşı üstünlüğünü kaybetmesine sebep olabilecek yakın ya da uzak çevredeki değişimler neticesinde meydana çıkan, işletme için istenmeyen dış koşullardır. Kurum meydana gelen dış tehditlere karşı, sahip olduğu üstünlüklerle cevap vererek, mevcut durumunu korumaya çalışacaktır. Sürekli ve hızlı bir değişim içinde olan bir dış çevrede bu unsurları izlemek, onlara karşı tedbirler almak hayati önem taşımaktadır (Ülgen ve Mirze, 2010). Tehditler, işletmenin başarısına engel olan, işletmeye zarar veren her şeydir (Dinçer, 2004). Tunç'a (1993) göre tehditler, herhangi bir kurum için bir fırsat kaynağı olurken, başka bir kurumda tehdit unsuru olabilmektedir. Kurumların çevresinde her zaman tehditler vardır ve bunlar kısa zamanda fark edilerek önlem alındığında, fırsata çevrilebilmektedir (Gökçe, 2006).

Weihrich (1982), tehditleri kurumun kontrolü dışında oluşan ve kurumun yüzleşmek zorunda kaldığı faktörler olarak tanımlamıştır. Bu tehditlere örnek olarak, kurumun gelişmesin engelleyecek bir rekabet, tüketici taleplerindeki değişimler, ürün ve hizmetlerde bulunması istenen yeni özellikler, işletmenin pazardaki konumunu değiştirecek teknolojik gelişmeler ve ilerlemeler verilebilir (Karabulut ve diğ., 2007). Tehditler, aynı zamanda kurumun başarılı olmasını ve proje yapma becerisini tehlikeye sokan dış faktörlerdir. Örnek olarak, kurumun parasal kaynakları tükenebilir, kurum önemli kişileri bünyesinde tutabilmek için, ihtiyaç duyduğu kaynakları kaybedebilir (Dinçer, 1998).



Şekil 1.2. Stratejik yönetimde SWOT analizi (Ülgen ve Mirze, 2010)

Şekil 1.2.'de görüldüğü gibi fırsatlar, güçlü yönlerle beraber kurumlara rakiplerine karşı rekabet etme avantajı sağlar. Kurumlar dış çevrelerinde meydana gelen fırsatları en iyi şekilde değerlendirip, kendilerine uyacak şekilde uygulayarak başarıyı sağlarlar. Kurumlar aynı zamanda zayıf yönlerini ve karşı tehdit unsuru oluşturan etmenleri de analiz ederek, gerekiyorsa bu faaliyetleri sonlandırmalı ve kendilerini korumalıdırlar. Dış çevrede meydana gelen olumlu veya olumsuz gelişmelerin yakından takip edilmesi kuruma yarar sağlar. Herhangi bir olumlu gelişme kuruma katkı sağlayacaksa gerekli değerlendirmeler yapılır, kurum içinde uygulamaya alınır ve güçlü yön haline getirilebilir. Tehdit unsuru oluşturan etmenlerden kaçınmak için ise kurumlar davranışlarını değiştirebilir, farklı stratejiler belirleyebilir, konular ile ilgili önlem alabilirler. Böylelikle durumdan zararsız ya da en az sorunla kurtulabilirler. Kurumlar, yaptıkları analiz sonucunda, güçlü yönlerine ekleme yaparak geliştirilebilir, zayıf yönleri ortadan kaldırabilir, fırsatlardan yararlanabilir veya tehditlere karşı koyabilecek stratejiler oluşturulabilirler (Yaman, 2017).

SWOT analizi oluşturulma süreci aşağıdaki gibi olmaktadır (Weichrich, 1982):

— Kurum profilinin ortaya koyulması

— Mevcut dış çevrenin analiz edilmesi (Ekonomik faktörler, sosyal ve politik faktörler, ürünler ve teknolojiler, demografik faktörler, pazar ve rekabet)

— Gelecekte meydana gelebilecek durumların öngörüsü

— Kurumun mevcut iç çevre analizi (zayıf yönleri ve güçlü yönleri göz önünde bulundurarak kaynak denetlenmesinin hazırlanması)

— Ortaya çıkan durumla ilgili alternatif strateji, taktik ve diğer eylemlerin geliştirilmesi

— Stratejik kararların değerlendirilmesi

— Acil durum eylem planlarının hazırlanması

Kurumların de bireylerde olduğu gibi iç ve dış olmak üzere iki türlü çevresi vardır. Bu yöntem de, diğer analiz türlerinden farklı olarak kurumun hem iç hem de dış çevresini analiz etmektedir. Kurumlar faaliyetlerini sürdürebilmek için her iki çevreye de ihtiyaç duymaktadır. Çevre olgusu, bir organizma grubunun gelişmesini etkileyen ve kuşatan tüm koşulları, durumları ve etkileri içerir. Her türlü birleşen üzerinde doğrudan veya dolaylı etki gücüne ve hayati öneme sahip olan çevre,

kurumlar için de oldukça önemli bir bileşendir. Kurumlar açısından çevreyi anlamak, alternatifler arasından seçim yapma yetkinliğini kazandırır (Naktiyok ve diğ., 2009).

İç çevre analizi: Kurumun, sahip olduğu varlık ve yeteneklerle ilgilidir. Kurumu varlık ve kaynak yapısının belirlenmesi ayrıca eksik olan yönlerin tespit edilmesi amacı ile yapılmaktadır. Kurum, sahip olduğu hammadde, pazar, insan ve diğer kaynaklarını inceleyerek gücünü belirleyip çevresindeki fırsatlardan yararlanmaya ve tehlikelerden korunmaya çalışmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2010). İç değerlendirme, kurumun güçlü ve zayıf yanlarını belirlemek için örgütün tüm yönlerini kapsayan, personel, yer, tesisler, çalışma ortamı, çalışan profili, teknolojik yatırımlar, ürünler ve hizmetleri incelemektedir. Bu analizinin yapılmasının amacı, kuvvetli yönlerin belirlenip, daha etkili bir şekilde kullanılması ve zayıflıkları fark ederek, telafi etmek için önlem alınmasıdır (Demirtaş, 2013).

Dış çevre analizi: Kurumun dışındaki pazar yapısı, müşteri profili, rakipler, devlet vb. gibi faktörlerin tespiti ile ilgilidir. Kurumun önündeki fırsat ve tehditleri belirleme, rakip konumunda olan organizasyonları tanımaya ilişkin bilgi toplama, ekonomik şartlar, sosyal, siyasal ve hukuki şartlar, kültürel yapı ve teknolojik şartlar dış çevreyi meydana getiren unsurlardır (Babazade, 2017). Dış çevre, kurumun faaliyette bulunduğu çevre olup; burada, çeşitli faktör ve bu faktörlerden kaynaklanan tehlikeler yer almaktadır. Kurumlar bu tehlikeleri azaltmak için çeşitli stratejiler geliştirmelidirler. Dış çevrenin analizi, işletmenin faaliyette bulunduğu çevreyi tanımasına yardımcı olacaktır (Tatkan, 2018).

SWOT yönteminde analiz yapılırken, ayrıntılı değerlendirme yapılabilmesi için çeşitli girdilere ihtiyaç olmaktadır. Bu girdiler; Müşteri analizleri, çalışanların analizleri, kurum içi analizleri, tedarikçilerin analizleri, kurum ortaklarının değerlendirilmesi, dış çevre faktörleri, hükümet politikaları, pazar analizleri, yasal düzenlemelerin değerlendirilmesi olmaktadır. Bu girdiler kullanılarak, daha geniş çerçevede yapılan değerlendirmeler kurumlara kesinlik ve kapsamlı bir plan yapma imkanı sağlayacaktır (Karaman, 2011).

Müşteri analizleri: Kurumun hizmet vermeyi amaçladığı birimlerin belirlenmesini ve incelenmesini içermektedir. Üretilen hizmetin kaliteli olması için müşterinin ihtiyacının bilinmesi gerekmektedir. İşletmenin iç müşteri (çalışanlar) ve dış müşteri

olmak üzere iki tip müşterisi vardır. Müşteriler, hedef kitle, belirlendikten sonra onların istek ve ihtiyaçlarına göre düzeltmeler yapılması gerekmektedir. Bu sebeple belirlenecek hedeflerde müşterilerin isteklerinin gerçekleştirilmesi için gereken stratejilere de yer verilmesi gerekmektedir (Yüce, 2007).

Kurum içi analizler: Kurum içi analiz, iç çevre analizi, varlıkları ve kaynakları tespit etmek ve zayıf yönleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu değerlendirme aşamasında geçmiş yılların gelişim trendleri veya eksik yönlerine de dikkat edilmesi gereklidir (Yaman, 2017).

Çalışanların analizleri: Bir kurumun stratejilerini belirlerken çalışanlarının durumlarını da göz önüne alınmalıdır. Çalışanların işletmeye bağlılıkları, eğitilmesi, işlerini sevmeleri, her konuda katılımlarının sağlanması, çalışanların istek, öneri, şikayet ve taleplerinin dikkate alınması, strateji ve hedef belirlerken faydalanılması gereken konulardır. Çalışan tatminini ölçerek memnuniyetsizliğe sebep olan faktörlerin düzeltilmesi, kurumdaki zayıf yön sayılabilecek durumların giderilmesi gerekmektedir.

Tedarikçilerin analizleri: Kurum stratejisini ve hedeflerini belirlerken tedarikçilerine bağlılığı, tedarikçilerin fiyat uygulamaları, ürünlerdeki kalitesi, taşıma şartları gibi konularda, tedarikçileri ile olan ilişkilerini de ortaya koyan analizler yapması gerekmektedir.

Ortakların analizi: Kurumun ortaklarının beklentilerinin, ideallerinin, geleceğe bakış açılarının ve gidecekleri yönün analiz edilmesi ve gerekiyorsa ortak bir paydada buluşturulması ve hedeflerin ona göre belirlenmesi gerekmektedir.

Pazar analizi: Kurumun içinde bulunduğu sektörlerin ve rakiplerin durumlarının analizini içeren pazar analizi çalışmaları, işletmenin stratejik planı için temel girdi vazifesi görmektedir. Pazarın yapısı ve davranışları kurum için uygun stratejiyi belirlerken kilit rol oynamaktadır.

Çevre faktörlerinin analizi: Kurumun içinde yer aldığı toplum ile ilişkileri, uyguladığı standartların durumu, ekonomik ve sosyokültürel faktörlerin analizi vb. gibi değerlendirmelerin yapılmasıdır (Yaman, 2017).

Yasal yükümlülükler ve mevzuat analizi: Kurumun, mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerinin tespit edilmesi, mevzuatın gözden geçirilmesinden sonra yasal yükümlülükler listesi oluşturulması sürecidir. Mevzuat ve yasal yükümlülükler analizi sonucundaki çıktılar, sonraki adımda kurumun faaliyet alanlarının tespitine ve kurumun misyonunun oluşturulmasına yardımcı olur (Demir ve Yılmaz, 2010).

SWOT analizini oluşturduktan sonra, buradan elde edilen verilerin ve girdilerin yorumlanması, kurumsal anlamda stratejik planı ve bireysel anlamda da hedefleri oluşturma açısından önemlidir. Verilerin analizinde hem kurum hem de bireyler için; güçlü yönlerin nasıl kullanılabileceği ve daha da arttırılabileceği, zayıf yönlerin nasıl engellenebileceği ve geliştirmek için neler yapılabileceği, fırsatların nasıl kendi çıkarları için kullanılabileceği ve güçlü yön haline getirilebileceği, tehditlere karşı nasıl bir savunma sistemi geliştirilebileceği ve etkilerinin minimuma indirileceği soruları cevaplanarak etkin bir şekilde hedefler ve stratejiler belirlenebilecektir.

1.2. Koçluk Yaklaşımı

Koçluk tanımı, Sokrates'in "Ben kimseye bir şey öğretmem, sadece düşünmelerini sağlayabilirim" sözüyle milattan önceki dönemlere kadar dayandırılmaktadır. Sokrates bu sözleriyle her bireyin mutluluğa erişme amacında olduğunu, bu amaca ulaşmanın yolunun ise erdemli olmak ve kendini tanımaktan yola çıkıp, hayatını sorgulayan bir bireye dönüşmesiyle gerçekleşebileceği belirtilmektedir.

Koçluk, (Coaching) kelime olarak yolcu vagonu, otobüs, otomobil, trenlerde ve uçaklarda yemekli ekonomik sınıf yolcu tarifesi anlamları bulunmaktadır, 16. asırda, Macaristan'ın bir köyünde, kaliteli at arabalarının yapıldığı kasabanın adı olan 'Kocs' kelimesinden kökenini almıştır. 19. asırda İngiliz öğrenciler, akademik kariyerlerinde başarılı olmalarını sağlayan, özel öğretmenler için bu kelimeyi kullanmaya başlamıştır (Barutçu ve Özbay, 2009). Buradan hareketle, koçluk kelime anlamı; içinde henüz kullanılmamış potansiyeli olan, bu potansiyeli kullanılması sağlandığında yeni değerler yaratabilecek olan bireyin, bulunduğu noktadan başka bir noktaya ulaşmasını sağlayacak bir araç veya bir hizmettir. Koçluk sayesinde uygun koşullar ve fırsatlar oluştuğunda birey, potansiyelini, iletişim becerilerini, yeteneklerini, teknik bilgisini veya kişisel özelliklerini kullanarak değerler yaratabilir.

Koçluğun günümüzdeki sözcük anlamına bakıldığında, Webster ve Oxford sözlüklerinde, eğitmek, öğretmek, yol göstermek, bilgi vermek, danışmanlık yapmak, alıştırmak, yöneltmek gibi eylemlerle ifade edilmektedir (Poussard, 2004).

Koçluk, tarihinde önce bir olgunlaşma evresi geçirmiş, sonra da kendine hızlı bir yükseliş yönü çizerek popüler ve ihtiyacı hissedilen bir meslek haline gelmiştir. W.T. Gallwey'in (1974), 'Tenis'in İçindeki Oyun' kitabıyla, Werner Erhard spor koçluğundan kişisel koçluğa geçiş yapmış ve koçluğun tarihte farklı alanlara sıçramasında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Gallwey kitabında, sporcuların mental hazırlık süreciyle, önce kendi içlerindeki rakibi yenmeleri sayesinde dışarıdaki rakibi yenebildiklerini ve içerdekini yenmenin dışarıdakine oranla daha kolay olduğunu belirtmiş, içsel sıkıntılarla uğraşan bireylerin, bir danışman (koç) eşliğinde bu durumu yenmelerinin kolaylaştığını ve hedeflerine hızlı adımlarla ulaşabildiklerini gözlemlemiştir (Yüksel, 2017).

Koçluk iş dünyasında ilk olarak, 1980'lerde Seattle'da gençlere kazançlarını nasıl değerlendirecekleri konusunda mali danışmanlık veren Thomas J. Leonard'ın, danışmanlık yaptığı gençlere daha iyi ve etkili hizmet vermek için, onlarla hayata dair konuşması, yaşamla ilgili konularda da danışmanlık yapmaya başlaması ile kullanılmaya başlanmıştır. Bir müşterisinin önerisiyle yaptığı işe koçluk adını vermiş ve 1880li yıllarda sadece spor takımlarındaki çalıştırıcılar için kullanılan koçluk ifadesi iş hayatında da yer bulmuştur (Aksoy, 2007).

Günümüzde işletme, yönetim ve eğitim alanlarında da kullanılmakta ve popülerliği her geçen gün artırmaktadır. Koçluğun iş dünyasında kullanılma amaçları; çalışanları motive etme, iş performansını arttırma, problem çözme, çıraklık ve değerlendirme, hedefler belirleme, personeli geliştirme, planlama, tekrar gözden geçirme ve takım çalışmasıdır (Arısoy, 2017).

Koçluk için, farklı alanlarda, farklı çalışmalarda, birçok duruma özel tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımların hepsi doğru olmakla birlikte günümüzde artan kullanım alanları sayesinde, kelimenin anlamı daha da genişleyecektir. Koçlukla ilgili yapılan tanımlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

— Koçluk, bireyin şu anda olduğu yer ile olmak istediği yer arasındaki mesafeyi ortadan kaldırma sürecidir. Bireye, gücünü fark ettirip, kendisine koyduğu sınırların

ötesine geçmesi için ona cesaret veren profesyonel bir süreçtir. Bireylerin kendi belirledikleri yolda hızlı ve sağlam yol almalarına yardımcı olur (Aksoy, 2007).

— Koçluk, bireyin göremediği kör noktalara işaret eder ve mükemmel haline ulaşması için onu yönlendirirken, çalışmalarını nasıl geliştireceği konusunda farkındalık sağlar (Miedaner, 2004).

— Koçluk, bireyin hayatıyla ilgili düşünmesini olumlu yönde etkileyen, mevcut kaynaklarını, güçlü yönlerini ve yeteneklerini fark ettirip, bu yönleri daha etkin bir şekilde kullanmasına, geliştirmesine teşvik eden, bireysel yeteneklerini keşfetmesine ışık tutan, zayıf yönlerini fark ettirip, bu yönlerini de geliştirmesine teşvik eden, onu engellerden kurtaran bir yöntem olup, koçun bireyle yaptığı etkileşimli görüşmeler ve çalışmalarla belirledikleri, hedeflere ulaşma yolunda etkilidir.

— Koçluk, bireyin gelecek hedeflerini, mesleki kariyerini ve davranışlarını ulaşmak istediği sonuçlara göre planlaması ve bireyi sahip olduğu kuvvetli yönlere yönlendirmesidir (Özgür, 2015).

— Çınar'a (2007) göre, bireylerin, deneyim sahibi bir yönlendirici önderliğinde, güçlü ve zayıf yanlarını belirlemesine, yetkinliklerini geliştirmesine, etrafındaki fırsatları değerlendirmesine, kendini ve mevcut koşullarını sorgulayan, zorluklar ve tehditler karşısında çözümler üreten, kendi kendini tekrar yapılandıran, eylemsel bir öğrenme modelidir.

— Koçluk, bireyler ve gruplar için somut olarak ortaya konulan hedefe göre anlamlı olarak oluşturulan stratejilere ulaşmada, motive edici ve yüreklendirici etkiye, bireyin hayatını dengeleme ve ahenkli hale getirme gücüne sahip, bütünsel bir süreçtir.

— Somers'e (2007) göre, bireyin rutin yaşantısından, konfor alanından çıkmasına yardımcı olunması ve potansiyelinin ortaya çıkarılmasıdır. Bütün sorumluluğun bireye ait olduğu bir süreçtir (Gezer, 2016).

— Koçluk, bireylerin kendilerini mevcut durumda çok daha iyi hissetmeleri ve gelecekte de hoşlanacakları faaliyetlere yönelmeleri için onlara destek olmaktır. Bireyin kendisinden kaynaklanan sorunlara da çözüm getirdiğinden, hemen hemen yaşamın her alanına uygulanabilir (Ulcay, 2017).

— Koçluk, yapılan görüşmelerle bireyin değerlerini açığa çıkartan ve bu değerlere göre hayatındaki önceliklerinin, vereceği kararların, hedeflerinin etkinliğini sorgulayan bir tekniktir.

— Koçluk, bireylere kendilerini hangi konuda geliştirmeleri gerektiğini gösterir ve var olan potansiyellerini doğru kullanmalarını sağlar. Onların önemli başarılar elde etmeleri için gerçekçi hedefler ve amaçlar belirlemelerinde yardımcı olur (Balta Aydın, 2007).

— Koçluk, eşlik etmek ve destek olmak üzerine temellenmekte olup, eğitim, alıştırma, kişisel gelişim, davranış geliştirme, durum analizi, sistemli değişim gibi birçok alanı da kapsamaktadır.

— Koçluk, bireyi empatik olarak dinleyip, destek olarak kişinin sorununu kendisinin fark etmesine ve çözmesine yardımcı olmaktır. Koçlukta, bireyi durum ile ilgili sorgulamak ya da tavsiye vermek doğru olmaz. Ana amaç, doğru sorular sorarak, bireyin içindeki potansiyeli kendisine göstermektir.

Bireyi kişisel olarak geliştirmede kullanılan bir metot olan koçluk sürecinde, aktif olan bireyin, kontrollü bir ortamda düşünerek, problem çözerek, tahminlerde bulunarak, karar vererek kendini geliştirmesi söz konusudur (Koçel, 2003). Koçluk, bireyin ihtiyaçları üzerine dayandırılmalıdır, mevcut durum için anlatılanların hedeflerle bağlantılı olması, hedefe ulaşma adına seçeneklerin birey tarafından bulunması sağlanmalı ve açık olarak tanımlanmış bir planı takip etmelidir.

Koçluk yaklaşımında en önemli olgu hedefi belirlemektir. Süreç, belirlenen hedefler, amaçlar ve stratejiler doğrultusunda şekillenmekte, bireylere yardım, belirlenen konular üzerinden yapılabilmektedir. Hedefi belirlemek için sorular sorma, söylenenin altında yatan inançları belirleme, davranışların nedenini bulabilmek için derine inme yapılır ve ortaya çıkan bulgular yine sorulan sorular sayesinde bireye fark ettirilmeye çalışılır.

Koçluk sırasında mümkün olduğunca bireye görüş bildirilmez ya da yönlendirme yapılmaz. Sorunlarla ilgili, bireyin kendi içinde olan cevapları ona söyletilerek ya da aynı kurduğu cümleler tekrarlanıp, bireyin dışarıdan duyması sağlanarak farkındalık oluşturulur. Aynı zamanda söylenen sözlerin ve farklı sorulara verilen cevapların karşılaştırması ve sentezi yapılarak, bireye genel bir bakış açısı çıkarılır, farklı yönler gösterilir ve dışarıdan bakan bir gözün durumu nasıl algıladığı belirtilir. Burada oraya çıkan tutarsızlıklar varsa onlar da çözümlenip ayrıntılandırılarak, bireyin gerçek cevaplara ulaşması sağlanır.

Koçluk yapılırken bireyin, davranışının neden kaynaklandığının tespit edilmesi, güçlü ve zayıf yönlerinin kapsamlı bir şekilde belirlenmesi ve bireyin duygularını baskıladığı noktaların olup olmadığının netleştirilmesi önemlidir. Bireylerin çocuk yaşlarından itibaren içlerinde oluşturdukları bilişsel kalıplar, onların çekirdek inançlarını oluşturarak, duygu ve düşüncelerini yönlendirirler. Duygu ve düşünceler de bireylerin davranışlarını oluşturur. Koçluk sürecinde, bireyin olaylar hakkında bakış açısı değiştirilerek farklı düşünmesi ve farklı duygular hissetmesi sağlanır. Duygu ve düşünceleri değişen bireylerde yeni davranış biçimleri ortaya çıkar (Damaş, 2010).

1.2.1. Koç kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğünde koç, daha çok sportif anlamda, sporcuyu yetiştiren, eğiten ve çalıştıran kişi olarak tanımlanmakla beraber, kişilerin yöneticilik ya da liderlik özelliklerini, becerilerini geliştirmeyi hedefleyerek, belli bir amaca yönelik daha etkili çıktılara ulaşmasını sağlamak için bireyle birlikte çalışan kişi olarak ifade edilmektedir (Yüksel, 2017).

Koç kavramını açıklamak için en iyi yöntem, kelimenin ingilizce karşılığı olan (C.O.A.C.H.) kelimesinin açılımına bakmak olacaktır.

Collaborate (işbirliği): Koçlar, bireyle sıkı bir işbirliği ve iletişim içerisinde olmalıdır.

Observe (gözlem): Koçlar, bireyleri sürekli izlemeli, gelişimlerini gözlemleyerek onları motive edecek şekilde geri bildirim verme işini üstlenmeli, bireylerin duygularını anlayarak, başarılarını kutlamalı ve gözlemlediklerini olumlu yönde kullanarak işini yönlendirmelidir.

Ask (soru): Koçlar, sürekli olarak daha derine inmek ve doğru yönlendirebilmek için güçlü sorular sormalıdır. Sorulara verilen yanıtlardan aldığı verileri, bireyle birlikte hazırladığı gelişim sürecinde kullanmalıdır.

Challenge (zorlama/meydan okuma): Koçlar, bireyleri mevcut durumlarının üzerine çıkarabilmek, sorunlarına çözüm bulmak, yanıtlara meydan okumak, hedefe ulaşırken konforlu alanlarını genişletmek, potansiyelini maksimuma çıkarmak,

korkularının üstesinden gelmek ve onlarla sıkıntı çektikleri konuları tartışarak çözüm bulabilmek adına zorlamalı ve hatta meydan okumalıdır.

Hypothesize (hipotez üretme): Koçlar, araştırma ve çalışmalar yaparak, bilimsel yayınlardan faydalanır, gerektiğinde farklı teknikler uygulayarak bireylere yardımcı olur, fikirler ortaya çıkarır, iddiaları mantıklı ve inandırıcı yanıtlarla desteklerler (Ceylan, 2002).

Günümüzde çok çeşitli alanda, uzmanlaşmış koçlar olduğundan, birçok çalışmada koç kavramını açıklamak için uzmanlık alanlarına ve konularına göre farklı tanımlar yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

— Koçlar, hedeflenen noktaya ulaşılması konusunda bireylerin bulundukları yerin farkına varmalarına ve olmak istedikleri yere gitmelerine olanak sağlayan kişilerdir. Koçlar, kişilere amaç oluşturmalarında ve bu amaçlara erişebilmelerinde yol gösterirler (Stevens, 2007). Bu yolda ceza ve ya tehdit yerine; yetkilendirme, istekli kılma, cesaretlendirme ve özgüven artırıcı yolları tercih ederler.

— Koçlar, bireylerin gelişim süreçlerimi gözlemleyen, onların performansını takip eden, gizli kalmış, unutmuş oldukları yönlerini ortaya çıkaran, bireyi motive ederek özgüvenlerini artıran ve sürecin ilerlemesiyle ilgili geri bildirimler veren, bireylerin sürekli yanında olan kişilerdir. Süreci sürekli izler fakat müdahalelerde bulunmazlar. Danışanın sürece yönelik sorularını, gerektiğinde bilimsel çalışmalara dayandırarak, her an cevaplar ve onlara yalnız olmadıklarını hissettirirler (Koçel, 2003).

— Koçlar, normalde bireyin duracağı noktanın ötesine geçmesi için, ona meydan okuyarak, bireyleri zorlar. Bireyin kendi yüceliğinin içine dalmasına yardım eder ve bunu dünyaya duyurmasını olanaklı kılar (Miedaner, 2004).

— İyi bir koç anlamak için, empatik dinleme yapmalı ve koçluk yaptığı bireylerde farkındalık yaratmak adına soru sorabilme yeteneğine sahip olmalıdır.

— Koç, görüşme sırasında bireyi sürece bağlayabilmek için sorular sorarak, aldığı cevaplar neticesinde konuyu özetler ve kişilerin faaliyetlerinin farkına varmalarını sağlarlar. Koçun çok dikkatli olması gereken durum ise, kendisi istemedikçe, bireye konuyla ilgili öneride bulunmamalı, fikrini beyan edici, tavsiye ve emir verici cümleler kullanmamalıdır. Unutulmamalıdır ki koç bu süreçte öğreten

değil yol gösterici ve bireye kendi çözümünü kendisinin bulması konusunda yardım edici konumundadır (Yüksel, 2017).

— İş dünyasındaki kavrama bakıldığında koçlar; kurum tarafından istenen bir performans göstergesine, hedefe ulaşabilme konusunda bireyleri, takımları ve çalışma gruplarını yetkilendiren, motive eden ve gelişimlerini destekleyen, sorunlara birlikte uygun çözümler bulduran, bunlar için gerekli ortam ve koşulları oluşturabilme adına kuruma geri bildirimde bulunarak kendi kendini yapılandırabilmesini sağlayan bir model kurarlar. (Çınar, 2007). Genellikle yöneticilerin de yönetsel yeteneklerini iyileştirmek, geliştirmek ve onların bireysel zayıflıklarını güçlendirmek için görevlendirilen işletme dışı bir yardımcıdır (Aksoy, 2007).

— Etkili bir koç, bireyin yetkinliklerini, güçlü yanlarını, yeteneklerini bulması ve zayıf yönlerini keşfetmesi ve hayatının her yönüyle ilgili farkındalığının artması ve kendisini tanıması konusunda, bireye sorular sorarak aldığı cevapları yorumlar. Bu yorumlar neticesinde bireye hayatıyla ilgili hedef ve stratejileri belirleterek planlamalar yapar, gereken araçları, yöntemleri, teknikleri, desteği sağlar ve bu plan doğrultusunda bireyin gelişimini takip ederek bireyin vizyonunu hayata geçirme sürecini bireyle paylaşır (Aksoy, 2007).

1.2.2. Koçun yetkinlikleri

Koçların Uluslararası Koçluk Federasyonu'na (ICF) göre koçluk hangi alanda uygulanırsa uygulansın, sahip olması gereken temel yetkinlikler dört ana başlık altında aşağıdaki gibi toplanabilir:

Yapıyı kurmak: Ahlaki temel kurallara, mesleki standartlara uymak ve koçluk anlaşması yapmak.

Karşılıklı ilişki oluşturmak: İlişkiyi eş zamanlı olarak birlikte yapılandırmak, karşılıklı güveni ve samimiyeti oluşturmak, bireyle fikirleri paylaşmak, olumlu/olumsuz geri bildirimleri vermek, hedeflerini başarmaya yönelik stratejileri birlikte belirlemek (İbrahimoğlu ve diğ., 2011).

Etkili iletişim kurmak: Aktif olarak empatik dinleme yapma, güçlü sorular sorma, kişi ile direkt iletişim kurmak.

Öğrenmeyi kolaylaştırmak ve sonuç almak: Farkındalık oluşturmak, eylem adımlarını tasarlamak, hedef koyma ve planlama, gelişimi ve sorumluluğu yönetmedir (Kalçık, 2018).

Koçlukta bu ilkelerin yanı sıra sahip olunan tecrübe ve olgunluk da önemlidir. Koç ne kadar çok tecrübe kazanırsa, ne kadar farklı deneyimler elde eder ve tekniklerle kendi bilgi dağarcığını genişletirse, bireylere o kadar faydalı olacaktır. Aynı şekilde koçun, iş kapasitesi gelişmiş olmalı ve gereken her noktada ihtiyaca karşılık verebilmesi için, kendisini geliştirebilme yeteneklerinin de olması gerekmektedir (Kalçık, 2018).

Koçun, her konuda uzman olması gerekli değildir. Yöntemler ve koçluk süreci konusunda uzman olması yeterlidir. Sorunların çözülmesi ya da eylemlerin geliştirilmesi için neler yapılması gerektiğini bireye söyleyerek değil, çözümü onun bulmasına yardımcı olarak yardımcı olmalıdır. Bireyin alışmış olduğu düşünce yapısını değiştirmeye zorlamalı, farklı bakış açıları göstermeli, davranışsal becerilerini fark etmesini ve iyileştirmesini sağlamalıdır.

Koçun, doğallığını her zaman koruması da koçluk yetkinliklerindendir. Ancak doğallığını koruması, monoton olması anlamına gelmez. Koçların ilham veren ve heyecanlandıran ruh hali; koçun bireye karşı ilham verici ve onu cesaretlendirici ruh haline sahip olması demektir. Aynı zamanda birey, koçun gözlerinde kendi geleceğini görebilmeli; bu anlamda koç bireye hedef verme boyutuyla geleceğine yönelik ipuçlarını gösterebilmelidir (Kalçık, 2018).

Koçun, bireyin süreçte deneme-yanılma yapmasına, düşünerek sorunlara çözüm üretmesine ortam hazırlaması ve izin vermesi, bireyin kendisini geliştirmesi adına önemlidir.

Koçluk sürecinde en önemli yetkinlik, güçlü sorular sorabilme becerisinin koçlar tarafından yerinde kullanılması, etkili sorunların tespiti ve görüşme konusunun anlaşılması ile farkındalık yaratılması adına önemlidir. Bireyin mevcut durumu açık uçlu sorular sorularak, aktif bir şekilde ve empatik dinleme yoluyla bulunmalıdır. Sorunlarının tespiti ile birlikte, bireyin gelişme göstereceğine dair güven duymasını sağlamak, önde gelen koçluk ilkeleri arasında yer almaktadır. Koçlar, bireye

başarabileceği hissini vererek, onu motive ederek, üst düzey performans gösterebilmesini sağlamış olurlar.

1.2.3. Hedef belirlemede koçluğun rolü

Bireyler, kendi gelişim süreçleri boyunca çeşitli zorluklarla yüz yüze gelebilir. Değişimin ve yaratıcı süreçlerin beklenen sonuçları olan bu zorluklar, bireyde belli sorgulamaların ve arayışların başlamasına sebep olabilirler. Bireyin yaşam döngüsünün hangi bölümünde olduğuna bağlı olarak, bu sorgulamalar, belli bir alanda kendisini geliştirmesi için bir hobi ya da sanatsal faaliyet arayışından, hayatında veya işinde bir anlam, hayat amacı arayışına kadar farklılaşabilmektedir. Kurumsal bir yapı içinde ve gelişim odaklı olarak değerlendirilemediklerinde, böyle sorgulamalar, bireyin değişim ve gelişim ihtiyacını karşılamamakta, hatta bazı durumlarda engellemektedir. Koçluk, gelişim ihtiyacı içinde olan bireye, hem sistematik bir yapı, hem de kuvvetli bir destek sunar (Pehlivan, 2008).

Yapılan koçluk çalışmalarında bireylerle görüşmeler yapılarak onların hayatlarında değiştirmek istedikleri alan, olmak istedikleri ile şimdi içinde bulundukları durum arasındaki farklar analiz edilir. Koçluk çalışmalarında gedik olarak adlandırılan bu alan kişinin kendisine hedef koymasının gerekli olduğu bölüm olmakta ve yapılan çalışmalar ile bu yönleri geliştirecek hedefler belirlenebilmektedir.

Koçluk uygulamaları bireylere birçok fayda sağlamaktadır. Bunlardan bazıları; bireyin, düşüncelerini paylaşma, daha farklı nelerin yapılabileceği ve nelerin başarılabileceğini tartışma fırsatı, bireyin daha önce farkına varmadığı olanakların tespit edilmesi ve bu olanakların yapılabilirliği konusunda değerlendirme yapılması, bireyin zihninde yer alan birçok düşünceden hangilerinin ulaşılabilir olduğunun tartışılıp tespit edilmesidir. Koçluk yöntemi bireye, yapılandırılmış ve desteklenen bir düşünme becerisi ve farkındalık kazandırmayı amaçlamaktadır. Böylelikle birey, kendisini daha rahat ifade edebilmeyi öğrenebilecek, hedeflerinin ulaşılabilirliğini değerlendirebilecek ve bulunduğu noktadan ulaşmak istediği noktaya varabilmesinde gerekli olan eylem planlarını tespit ederek, farkındalıkla uygulayabilecektir (Leibling ve Prior, 2003).

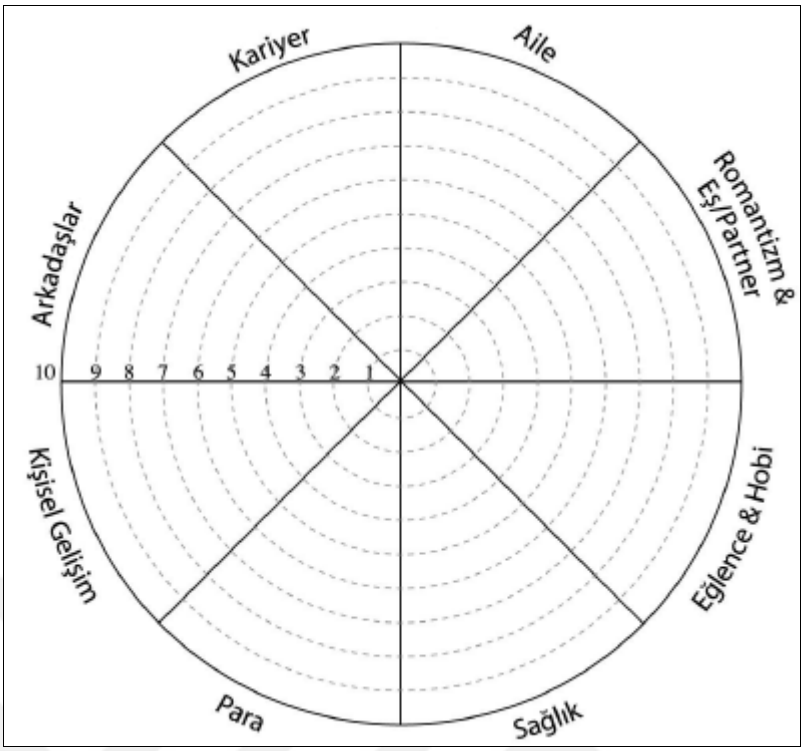
Kurumsal olarak bakıldığında kariyer geliştirmede etkili bir yöntem olan koçluk, çalışanların, takımların ya da iş gruplarının belirlenmiş bir amaca doğru ilerlemesini

sağlayan, onlara yol ve yöntem gösteren bir teknik olarak kullanılmaktadır. Koçlar, çalışanların bireysel kariyer geliştirme planlarını yapmalarında, hedeflerini belirlemelerinde destek olur. Bireylere, gelecek planları için geliştirmeleri gereken yeteneklerini göstererek, hangi pozisyonlara gelebilecekleri ve bu noktalara giden yolda planlarını ve stratejilerini oluşturma konusunda destek olur. Burada koçun amacı, bireyin belirlediği hedefe ulaşırken destek olmak ve sorunlarının üstesinden kendi başına gelebilmeyi bireye öğrenmektir. Süreç boyunca, birey kendisini çok daha iyi tanır, potansiyelini keşfedip, hatalarından ders alarak yetkinliklerini geliştirir. Koçluk yaklaşımını uygulayan kurumlar, çalışanlarının bireysel hedefleri ile kurumun hedefleri arasındaki bütünlüğü sağlar ve böylece çalışanların performansları artacağından, kurumsal hedeflerine kolaylıkla ulaşırlar (Balta Aydın, 2007).

1.2.4. Kişinin farklı yanları: yaşam çarkı

Bireyler doğdukları andan itibaren, yaşam sahnesinde görevlerini alırlar. William Shakespeare'nin dediği gibi; "Dünya bir sahnedir ve bütün kadınlarla erkekler sadece birer oyuncu". Bireyler de yaşam boyunca birden çok rol alır ve bu rolleri oynarlar. İlk düzeyde Maslow'un da bahsetmiş olduğu, uyumak, yemek yemek gibi psikosomatik roller vardır. Sonraki düzey psişik roller ise bireyin zevk duyan, algılayan, âşık olan, güven duyan yanlarıdır. Sosyal roller, öğrenme ve model alma, kişilerarası etkileşim, taklit etme ile zenginleşir ve bu roller bireyin toplum içinde bir yer edinmesini sağlar. Eş rolü, ebeveyn, komşu, öğrenci, sevgili, çalışan rolü yaşam boyunca farklı seviyelerde oynanan sosyal rollerdir. Aynı kişi birçok bireysel, kurumsal ve toplumsal role sahip olabilmektedir. Kişi evinde eş, ebeveyn, işinde bir yönetici, bir koroda solist ya da sporcu olabilir. Her rolde farklı davranış ve sorumluluklar yerine getirilir. Rol repertuarında yer alan roller ne kadar hayat amaçlarına, hedeflerine uygunsa birey kendisini o denli uyumlu ve tatmin olmuş hisseder (Budayıcıoğlu, 2017).

Bireyin hayatında bu farklı rolleri icra ettikleri alanlar vardır. Koçluk çalışmalarında bu alanlar, Yaşam Çarkı adı verilen uygulama ile analiz edilir ve kişinin hayatının tüm alanlarındaki tatmin seviyesi ölçülür.



Şekil 1.3. Yaşam çarkı (Öztürk, 2018)

Yaşam Çarkı uygulaması yaparken; çarkta yer alan 8 alanın her biri için; "0: Mevcut durumda bu konudaki tatmin düzeyim en düşük" ile "10: Mevcut durumda bu konudaki tatmin düzeyim en yüksek" olacak şekilde, birey tarafından puanlaması istenir. Birey, tamamen kendisine göre mevcut durumuyla ilgili yorum yaparak, hissettiği değer ne ise onu söyler. Aşağıdaki açıklamalar maksimum tatmin düzeyindeki kişinin verebileceği cevapları göstermektedir:

Kariyer / İş: İşyerinde önüm açık, yeterince fırsata ve kazanca sahibim.

Aile: İhtiyacım kadar sevgi alıyor ve aileme veriyorum, destekleyici ve yakın ilişkilere sahibim. Kendimi bütünün bir parçası olarak hissediyorum.

Arkadaşlar: Aralarında kendimi rahat, mutlu ve huzurlu hissettiğim, beslendiğim ve desteklendiğim sosyal bir grubun parçasıyım.

Sağlık: İdeal bir kilodayım, kötü bir alışkanlığım yok ve sağlığım çok iyi.

Para: Kendi imkanlarım dahilinde iyi yaşıyorum ve maddi kaynaklarımı arttırmak için çalışıyorum. İhtiyacım olan her şey var. İsteklerimi kolaylıkla alabilirim. Bolluk ve bereket içindeyim.

Eğlence / Hobi: Yaşamımda sadece iş ve görevler yok, istediğimde yeteri kadar eğleniyor ve dinleniyorum.

Romantizm / Eş / Partner: Dengeli bir şekilde sevgiyi alıyor ve veriyorum, yakın ve karşılıklı etkileşimli ilişkilere sahibim. Kendimi sevdiklerimle çevreledim, etrafımda katlandığım hiçbir şey yok.

Kişisel Gelişim: Ruhsal, zihinsel ve duygusal olarak yeterince besleniyor ve öğreniyorum. Kendimi geliştirecek yatırımlar yapıyorum (Öztürk, 2017).

Verilen cevaplardan sonra her alanla ilgili tatmin düzeyleri tartışılır. Bireyler, Yaşam Çarkını kullanarak hayatlarının neresinde doyuma ulaşamadıklarını göreceklerdir. Koçların yardımıyla bu süreçte kendileri için doyumun tanımını yapmalarına imkan verilmiş olur. Koçluk görüşmesinde yaşam çarkı analizi aşağıdaki gibi yapılabilmektedir:

Bireyin verdiği cevaplara bakarak; Örneğin ilişkiler, para ve ya sağlık alanında müşterinin hayatından ne kadar tatmin hissettiği sorulur. Ya da kariyer alanında tam olarak doyuma ulaşmış olmanın nasıl hissettireceği sorulur. Sonra aynı alan irdelenmeye devam edilir. 'Daha başka ne var?' ya da 'Anlatmaya devam et.' Diyerek konu ayrıntılandırılır. Amaç daha çok anlam ortaya çıkarmak, duyulanları netleştirmek ve kendi söylediklerini duyabilmeleri için bunları bireylere anlatmaktır. Mesela, 'Para konusunda bir güven hissi istediğini söyledin, acil bir durumda yeteri kadar paraya sahip olmakla ilgili bir his. Buradan güvenliğin maddi bir değer olabileceği görülüyor. Değil mi?' ya da 'Sağlık konusunda tatmin derecenizin 6 olduğunu söylediniz. Bu rakamı 10 yapmak için ne gerekiyor? Bu alanda tam anlamıyla tatmine ulaşmak için ne yapacaksınız?' gibi güçlü koçluk soruları sayesinde bireyin kendi tatmin seviyesini tam olarak anlaması sağlanır (Çınaroğlu, 2010).

1.2.5. Farkındalık

Farkındalığın kökeni Budizm felsefesine dayanmakta olup, farkındalık süreçleri hakkında ilk sistematik görüşler Duval ve Wicklund tarafından 1972 yılında öne sürülmüştür. Bireylerin dikkati bazen kendi içine, bazen de dış dünyaya doğru salınır. Farkındalık, kişinin idealleri ve hedefleri ile kendini karşılaştırmasıdır.

Kendisi hakkındaki gerçeği bilmesidir. Kendi yaratıcı yeteneklerini, sınırsız potansiyelini ve kendi yarattığı engelleri görebilmesi, hissedebilmesi ve anlayabilmesidir.

Farkındalık hakkında daha karmaşık bir teori ise Carver ve Scheier tarafından 1982 yılında öne sürülmüştür. Farkındalığı bir geri besleme döngüsü (feedback loop) olarak ele aldıkları çalışmalarına göre, bireyin hedeflerine karşı mevcut duruşunu kontrol etmesi ve gerekli ise davranışını değiştirerek kendisine daha yakın hedefler koyması gerektiğini savunmuşlardır. Scherier ve Carver aynı zamanda iki farklı tip farkındalıktan da söz ederler: Toplum öz bilinci ve özel öz bilinç.

Toplum öz bilinci sosyal nesnelere olan farkındalığı gösterir. Bireyin başkalarının gözünde nasıl göründüğü ile ilgilidir. Özel öz bilinç ise bireyin tutumları, duyguları ve değerleriyle ilgilidir (Arat, 2018).

Farkındalık kavramı ilk kez psikoloji alanına sokan araştırmacı ise farkındalığa dayalı olarak geliştirdiği bir teknikle strese bağlı bozuklukları tedavi eden Kabat Zinn'dir (2013). Kabat Zinn'e göre farkındalık, yargısız bir biçimde, belli bir gaye ve dikkatle içinde bulunulan an'a odaklanmaktır.

Shapiro ve diğ. (2006) bu tanımdan yola çıkarak farkındalığın işle ilgili tanımını niyet, dikkat ve tutum bileşenleriyle yapmıştır. Niyet, farkındalığa sahip olan bireyin stresle başa çıkmak gibi belli bir hedefinin olmasını ifade eder. Dikkat, o anda olan olayları ayrıntılı düşünmeden, yalnızca gözlemlemektir. Tutum ise andaki deneyime dair olumlu bakış açısıdır. Jankowski ve Holas'a (2014) göre yazında farkındalık kavramına ilişkin iki yaklaşım vardır. İlk yaklaşım Kabat Zinn'in önderliğindeki klinik psikoloji yaklaşımıdır. Burada farkındalık, terapi süreciyle bireylere kazandırılmakta ve stresle baş etme amacıyla kullanılmaktadır.

Diğer yaklaşım Brown ve Ryan (2003) tarafından açıklanan kendini yönetme özerkliği (self determination theory) yaklaşımıdır. Bu araştırmacılara göre ise farkındalık; yetkinlik, özerklik ve ilişkisellik ihtiyaçlarının doyurulmasıyla ortaya çıkar ve kişinin esenliğini artırır. Bu yaklaşımda da farkındalık an'da dikkatli ve bilinçli kalma halini vurgulasa da ilk yaklaşımdan farklılaştığı bölümler bulunmaktadır. Klinik psikoloji yaklaşımı farkındalığın meditasyonla öğrenilip,

geliştirilebildiğini savunurken, kendini yönetme özerkliği yaklaşımı, iç kaynaklı güdülenme ve merak yoluyla farkındalığın, kendiliğinden de ortaya çıkabileceğini savunmaktadır.

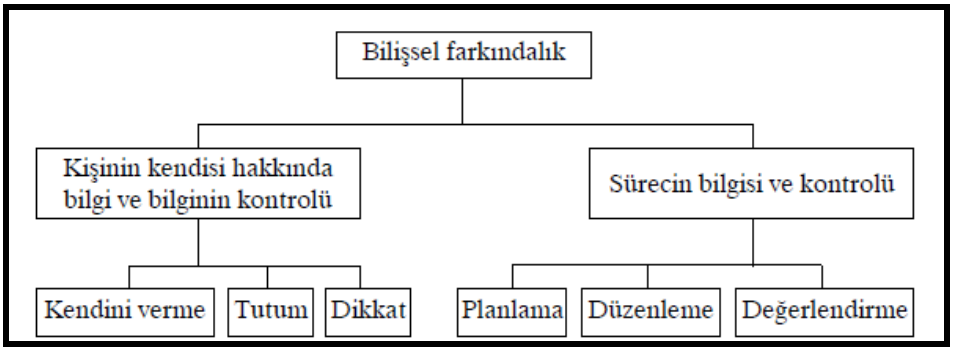
Bazı çalışmalarda, farkındalığın karar verme süreci üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Ruedy ve Schweitzer (2011) çalışmalarında, farkındalığın etik karar vermeyi olumlu etkilediğini vurgulamışlardır.

Farkındalık kavramı aynı zamanda Daniel Goleman (2018) tarafından sunulmuş olan, Duygusal Zeka kuramının 4 temel kavramından ikisinin içeriğinde görülmektedir. Birincisinde bireyin duygularının farkında olması, kendisinin durumlar karşısında nasıl davranacağına karar vermesini kolaylaştıracağını belirtirken. İkincisinde ise sosyal farkındalığın, bireyin kendisine odaklanması kadar, çevresinin de farkında olmasının önemi belirtilmektedir.

Farkındalıkla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda bilişsel farkındalıktan bahsedilmektedir. Bilişsel farkındalık, basit tanımıyla bireyin kendi düşünmesinin farkında olması, herhangi bir faaliyete başlamadan önce gerçekleştireceklerini planlaması, planlamaya ilişkin düşüncelerini düzenlemesi, faaliyet tamamlanınca da sonucun kendi düşünme performansına uygunluğunu değerlendirmesidir. Brown (1978) bilişsel farkındalığı planlama, denetleme ve düşünmeyi gözden geçirme olarak tanımlamıştır. Flavell (1979) bilişsel farkındalığı, bireyin entelektüel bir gelişimine eşlik eden bütün bilinçli bilişsel ve etkili deneyimlerini düşünmesi şeklinde belirtmiştir.

Paris ve Winograd'a (1990) göre bilişsel farkındalığın, bireyin kendi kendini yönetmesi ve kendi kendine değer biçmesi olmak üzere iki temel özelliği vardır. Kendi kendine değer biçmesi, bireyin kendi bilgi düzeyleri ve yetenekleri hakkındaki kişisel yansıtmaları ve öğrenen olarak kendi bilgilerini, motivasyonlarını, yeteneklerini ve özelliklerini ilgilendiren etkili durumlardır. Bilişsel farkındalık, bireyin kendi hakkında bir şeyler sezinleme, denetleme, düzenleme yoluyla düşünmesi ve ona cevap vermesi gibi bilişle ilgili bütün süreçleri kapsamaktadır (O'Neil ve Abedi, 1996). Bireyin hedefine ulaşıp ulaşamadığının bilinçli ve periyodik kontrolü olarak, ihtiyaç olduğunda da farklı hedef ve stratejiler seçme ve uygulamadaki özgürlüğü şeklinde tanımlanabilmektedir. Bütün bu tanımlamalara

baktığımızdan bilişsel farkındalık bireyin kendisi hakkında düşünme boyutlarının tümü ile iç içedir.



Şekil 1.4. Bilişsel farkındalığın boyutları (Marzono ve diğ., 1988)

Şekil 1.4.'de görüldüğü gibi bilişsel farkındalığın kişinin kendisi hakkında bilgisi ve kontrolü ile kişinin süreç hakkındaki bilgisi ve kontrolü olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Kişinin kendisi hakkında bilgileri; Kendini verme, tutum ve davranışları ile dikkati olarak üç boyutla incelenebilmektedir. Aynı şekilde, süreç bilgisi ve kontrolü de planlama, düzenleme ve değerlendirme olarak bölümlere ayrılmaktadır.

Bireysel farkındalığı temel alarak Bem tarafından (1972) formüle edilmiş olan kendini algılama kuramı (self-perception theory) da, bireylerin kendilerini daha iyi tanımayı nasıl öğrendiklerini konu almaktadır. Bu kurama göre;

— Bireyler, kendi tutumlarını, duygularını ve benzeri içsel durumlarını, kendi davranışlarından ve bu davranışların içinde yer aldığı koşullardan yola çıkarak tanırlar.

— İçinden gelen işaretlerin belirsiz, zayıf ve algılaması güç olduğu ölçüde birey, işlevsel olarak, tıpkı bir dış gözlemci gibidir, yani o da kendisini tanıma çabasında iken, dışarıdan bir gözlemcinin ona baktığı gibi bakar ve dışa yansıyan işaretlerden yorumlamalar yapar.

Genel anlamda bu kuram, insanın kendisini bir gözlem objesi gibi algıladığını, kendi tepkilerine ve tutumlarına bakarak yorumda bulunduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte bu teori, bilişsel çelişki teorisine ve bireyin kendine atıfları konusuna getirdiği farklı bakış bakımından da sıklıkla tartışılmaktadır. Bem, bireyin tutumuna aykırı bir davranış yapmasının, onda içsel gerilimi indirgemeye yönelik bilişsel bir

çabaya yol açtığı fikrini temelsiz bulmaktadır. Bu durumdaki birey, kendi davranışını ve onu buna iten koşulları irdelediğini savunur.

Kendini algılama kuramından yola çıkılarak, bireyin farkındalık seviyesini arttırmak amacıyla yapılan bu çalışmada sorulan kişisel farkındalık soruları (KFS), bireyin kendisini dışarıdan gözlemlemesini sağlamak, kendi davranışlarını ve onu buna iten koşulları, bilinçaltındaki inançları irdelemesini için yöntem olarak kullanılmıştır. Bu sorular sayesinde yaşadığı olayları gözden geçiren, dış dünyanın kendisini nasıl gördüğünü sorgulayan, güçlü ve zayıf yanlarını fark eden birey, kendi hayatı hakkında hedef belirlerken, karar verirken daha sağlam temele dayanarak, kendine güvenli ve cesur eylemlerde bulunabilecektir.

2. MALZEME VE YÖNTEM

Yapılan çalışmada öncelikle kişilerin hayat tatminlerinin ne düzeyde olduğunu analiz edebilmek için, yaşam çarkı doldurtulmuştur. Yaşam çarkını doldurmaları için kişilere öncelikle, "Mevcut durumda aşağıdaki alanda kendinizi ne kadar tatmin hissediyorsunuz?" sorusu sorulmuş ve daha önce görseli verilmiş olan (Şekil 1.3.) çark doldurtulmuştur. Bu çarkta yer alan, yaşamın 8 boyutu, kariyer, aile, romantizm (eş/partner), eğlence/hobi, sağlık, para, kişisel gelişim, arkadaşlar konularında kişilerin kendilerine verdikleri puanlar sorulmuştur.

Sonrasında kişilere aşağıda açıklanmış olduğu gibi çıkarılmış olan 37 adet güçlü koçluk sorusu (Kişisel Farkındalık Soruları) cevaplatılmıştır. Bu soruların başında kişilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu soruların cevaplaması 2 farklı yöntemle; birebir koçluk görüşmesiyle soruları birlikte cevaplayarak ve soruları verip kişilerin kendilerinin cevaplamasını sağlayarak yapılmıştır. Deneklerin %39'uyla ikinci kez koçluk görüşmesi yapılarak uygulamanın etkinliği değerlendirilmiştir. Yaklaşık bir-bir buçuk saat süren soru cevaplamaları, soruların açık uçlu olması dolayısıyla çalışmaya katılımcı bulma konusu sorun olsa da çalışma tamamlanabilmiştir.

Sorular cevaplandıktan en az 1 hafta sonra aynı kişilere ikinci kez yaşam çarkı doldurtulmuş ve ilk verilen değerlerle aradaki fark analiz edilmiştir. Burada anlamlı bir fark olup olmadığı değerlendirilmiştir. Aradan zaman geçtikten sonra yapılmasının amacı, öncelikle kişinin ilk verdiği değerleri unutması ve yeni bakış açısıyla bağımsız olarak değerlendirmesi, diğer amacı ise çalışmanın kendisinde nasıl bir farkındalık oluşturduğunu fark etmesi, daha gerçekçi değerlendirme yaparak, hedeflerini hangi konularda koyması gerektiğini anlaması içindir.

Sonrasında kişilere kendileriyle ilgili cevapladıkları sorular sayesinde artan farkındalıklarını da kullanmaları ve kendilerini en çok tatmin edecek, bireysel hedeflerini belirlemeleri istenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise katılımcılara, Meslek kararı verme yetkinlik ölçeği (Bozgeyikli, 2004) ve Mesleki karar envanteri

(Çakır, 2003), ölçeklerinden esinlenerek çıkartılmış, 15 soruluk çalışmanın amacına ulaşıp, ulaşmadığını sorgulayan 5li Likert ölçeğiyle hazırlanmış anket soruları sorulmuş ve analizi yapılmıştır.

2.1. Uygulama Grubu

Yapılan araştırmalarda, bireylerin hayatları boyunca farklı yaşam dönemlerinden geçtikleri tespit edilmiş, bu dönemler arasında çalışmanın konusu olan, bireylerin kimlik arayışına girdikleri, planlarını çok kez gözden geçirdikleri ve pek çok farklı yolu deneyerek karar verdikleri, hedeflerini belirledikleri döneminin Arnett tarafından kategorilendirilmiş olan 'Beliren yetişkinlik dönemi' olduğu gözlemlenmiştir (Arnett, 2008).

Beliren yetişkinlik dönemi, ergenlik ile yetişkinlik dönemini birbirine bağlayan ve bireylerin farklı kazanımlar sağladığı bir gelişim dönemi olarak tanımlanmaktadır (Arnett, 1998). Bu dönemde bireyler, yaşamlarındaki önemli dönüm noktalarını yaşar, eğitim ve iş alanındaki bağımlılıklarından kurtulur ve yetişkinlik dönemine hazırlanarak bağımsız olma özelliği kazanırlar (Tanner, 2006).

Arnett beliren yetişkinlik döneminin temelde beş özelliğini tanımlar; Bunlardan birincisi, kimlik arayışı dönemi olmasıdır. Beliren yetişkinler iş, romantik ilişki, dünya görüşü, hayat anlayışı boyutlarında kimlik arayışını sürdürmektedir. Bu dönemdeki aşk arayışları daha çok duygusal ve fiziksel yakınlığı içermektedir. İş boyutundaki arayışlar ise iş olanaklarını, işle ilgili eğitim fırsatlarını ve uzun süreli mutlu olunabilecek işleri araştırmak yönünde olmaktadır. Dünya görüşü arayışları, yükseköğrenimle birlikte yeni bir dünya görüşünün keşfedilmesi, öğrenilmesi ve benimsenmesi olmaktadır.

Beliren yetişkinliğe özel başka bir özellik de, bu dönemin bir istikrarsızlık dönemi olmasıdır. Yapılan araştırmalara göre beliren yetişkinler ayrıcalıklı bir değişkenlik dönemini yaşamaktadır. Bu dönemde, iş değişiklikleri, romantik bir ilişkiye başlama ve bitirme, ev değiştirme gibi istikrarsızlıklar ve köklü değişimler yaşamaktadır.

Üçüncü olarak, bu dönem, bireylerin kendine odaklandıkları bir dönemdir. Bireyler kendi başlarına karar vermek zorunda kalmakta, kendi kararlarını yaşamakta, hayata

karşı yetkinlik ve yeterlilik kazanmakta ve kendi başlarına ayakta durmayı öğrenmektedir.

Dördüncü özellik, bu dönemin sonsuz olanaklar dönemi olmasıdır. Bireylerin, yaşamlarını farklılaştırabilmek için birçok alternatifi, büyük beklentileri ve geleceğe yönelik umutları vardır. Aileden ayrılabilir olmak ve daha evlilik gibi sorumlulukların altına girmemiş olmak, bu dönemi fırsatlar ve olanaklar dönemi haline getirmektedir. Birey, köklü değişimler yapabilecek fırsatlara sahiptir.

Beliren yetişkinlik döneminin son özelliği ise, bu dönemdeki bireylerin kendilerini arada kalmış hissetmeleridir. Birey, ergen ve yetişkin hissi arasında gidip gelmektedir. Bu dönemdeki bireyler, ergenlik dönemini tamamladıklarını ifade etmekle birlikte kendilerini tam bir yetişkin olarak da tanımlayamamaktadırlar (Arnett, 2004).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, beliren yetişkinlik döneminin hangi yaşlar arasında olduğu araştırılmış ve bunun için bireylerin demografik özellikleri, ortalama evlenme, eğitimi tamamlama yaşları ve iş yaşantıları incelenerek 18-25 yaşın beliren yetişkinlik dönemi olarak adlandırılabileceği tespit edilmiştir. Bu durumu destekleyen diğer bir çalışmaya göre kentsel ve kırsal ortamlarda; evlenme, eğitimi tamamlama, çalışmaya başlama, ebeveyn olma ve ilgili başka demografik özelliklerin bundan 20 yıl öncesine kıyaslandığında, bunlara bağlı olan yetişkinliğe geçiş sürecinin eskiye göre uzadığını göstermektedir (Atak ve diğ., 2016).

Bu çalışmadaki hedef kitle, beliren yetişkinlik dönemi özelliklerindeki, 18-36 yaş arasında, profesyonel hayatının başında, kariyerine yön vermek isteyen ya da belli bir tecrübe kazanmış fakat kendisini tam anlamıyla tatmin olmuş hissetmeyen ve kendisini farklılaştırma arayışına girmiş, değişim ihtiyacında olarak, koçluk desteği almak isteyen kişiler olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 13 farklı kişiyle görüşme yapılmış ve sonuçlar analiz edilmiştir.

Çalışmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine bakıldığında; %15'i erkek, %85'i kadın, Mezun olunan branşlara bakıldığında, %46'sı Fen Bilimleri, %54'ü Sosyal bilimler mezunu, Çalışıyor olup olmama durumlarına göre; %54'ü çalışıyor, %46'sı çalışmıyordur.

Kişisel farkındalık soruları (KFS) yanıtlandıktan sonra katılımcıların %39'una ikinci bir koçluk seansı yapılmış, buna göre farkındalık değişimleri ve tekniğin faydası analiz edilmiştir.

2.2. Kişisel Farkındalık Soruları (KFS)

Bireyler hayatlarının her alanında farklı birçok deneyim yaşarlar ve bu deneyimler onların kişiliklerini, karakterlerini oluştururken, gelecekle ilgili verecekleri kararları da etkilemektedir. Kendinden emin bir şekilde karar verip, hedef belirlemek için kişinin öncelikle kendisinin her yönüyle farkına varması ve kendini adayabileceği, en uygun seçimi yapabilmesi önemlidir.

Bireyin kendi özelliklerinin farkına varması için bu çalışmada kullanılmış olan SWOT analizi yöntemini uygulanırken, kişiye sadece kendisinin güçlü ve zayıf yanlarının neler olduğunun sorulması, onun kişilik özelliklerinin sadece bir bölümüne odaklanarak o bölümü fark etmesini sağlar. Ancak istenen kişiliğin her yönüyle analizinin yapılabilmesidir. Bu nedenle soruların çeşitlendirilmesi yapılmış, kişinin farklı alanlarını da görmesi ve bu doğrultuda daha fazla veriyi bir araya getirerek daha doğru karar vermesi için gereken farkındalık sağlanabilmiştir.

Kişisel farkındalık soruları (KFS) adı verilmiş olan soru listesi, kişilerin güçlü ve zayıf yanlarını ortaya çıkarmak için koçluk yaklaşımından yararlanılarak oluşturulmuş olan, güçlü ve açık uçlu 37 adet koçluk sorusunu içermektedir.

Soruları çeşitlendirmede yararlanılan koçluk yaklaşımında, hangi sorunun kişiliğin hangi yönünü ortaya çıkarmak için sorulduğu ve gerçekte olayın altında yatan hangi durumu fark ettirmeyi amaçladığı aşağıda ayrıntılarıyla anlatılmıştır:

Birinci soru olan "Hangi konularda yeteneklerin var?" sorusu; Kişinin kendisini diğerlerinden ayıran, doğuştan gelen özelliklerini fark etmesini sağlamak için sorulmuştur. Her birey diğer insanlardan ayrı özelliklerle dünyaya gelirler. Herkes biricik ve tekildir. Bu bağlamda bireylerin kendilerini diğerlerinden ayıran bir veya daha fazla özellikleri ve yetenekleri vardır. Bu yetenekleri sayesinde dünyada fark meydana getirebilirler. Bu yönde çalışmaları hayat amaçlarını gerçekleştirmelerini ve gerçekten tatmin dolu yaşamalarını sağlar.

Birey, kendisine doğuştan verilen armağan ve yetenekleri ne kadar kullanır ve geliştirirse, kendisine o kadar armağan ve yetenek verilir. Ancak verilen bu yetenekler dikkate alınmaz ya da derinlere gömülür ve gelişmemiş kullanılmamış kalırsa gittikçe körelerek kaybolacaktır. Yani sonunda sadece yetenekler değil, aynı zamanda gelecek olan etki ve fırsatlar da kaybedilecektir (Covey, 2005).

İkinci soru olan "Seni diğer insanlardan farklı kılan özelliklerin neler?" sorusu da birinci soruyu pekiştirmek için kişinin yeteneklerine farklı bir yönden bakmasını sağlayarak kendi güçlü yanlarını çeşitlendirmesini amaçlamaktadır.

Üçüncü soru olan "Başkaları senin hangi yönünden yarar sağlıyor?" sorusu; yine kişinin yetenekleri doğrultusunda yaptıkları ile insanlara ne fayda sağlayacağını, hangi yeteneğinin başkalarına da fayda sağladığını ve hayat amacına kendisini yaklaştırabileceğini fark etmesini amaçlamaktadır.

Dördüncü soru olan "Diğer insanlara faydan ne?" sorusu da yine üçüncü sorunun ayrıntılandırılmasını sağlamak için sorulmuş bir sorudur. Aynı zamanda meslek seçiminde de kullanılan bu soru, yapılacak iş için hedef kitleyi belirlemeyi de sağlayan bir sorudur.

Beşinci ve altıncı sorular olan "En kuvvetli yanların neler?" ve "En zayıf yanların neler? Zayıf olan yönünün nasıl olmasını istersin?" soruları; klasik SWOT analizi soruları olup, kişinin kendisinin mevcut durumunun olumlu olumsuz yönleriyle farkına varmasını sağlayarak, olumsuz gördüğü özelliklerini nasıl değiştirebileceği ya da olumluya çevirebileceği hakkında düşünmesini sağlamak amacıyla sorulmuştur.

Yedinci soru olan "Sınırlamaların, kendine koyduğun engellerin neler?" sorusu; altıncı soruda olduğu gibi kişinin zayıf yanlarını detaylandırması için farklı bakış açısı yaratmak adına sorulmuştur. Bireyler hayatlarında yaşadıkları bazı olumsuz deneyimler sonucunda, bir daha aynı durumlarla karşılaşmamak için bazı kararlar verir ya da negatif inanç oluştururlar. Bunun sonucunda daha sonra hayatında karşısına fırsat olarak çıkan, yapabileceği, kendisini geliştirecek şeyleri yapamazlar. Bu kişinin kendi kendisine koyduğu kurallar belki de ilerlemesinin önünde büyük engel olacaktır. Bu soruyla, kişinin hayatındaki böyle durumları düşünerek,

yapmaktan kaçındığı, kendisine engel olduğunu düşündüğü şeylerin gerçek nedenini fark etmesi amaçlanmaktadır.

Sekizinci soru olan "Neyi yapamayacağını düşünüyorsun?" sorusu; yine yedinci sorunun farklı bir boyutu olarak kişinin kendi zihninde yarattığı sınırları fark etmesini sağlamak amacıyla sorulmuştur. Kişi bazı faaliyetlerde bulunmayı istemesine rağmen, öğrenilmiş çaresizlikleri (olumsuz deneyimleri) ve korkuları yüzünden istediği şeyleri yapamayacağını düşünür.

Öğrenilmiş çaresizlik, bireyin belli durumlarda başarısızlığa uğradığı için, yeni bir şey yapsa da sonucun değişmeyeceğini, olayların kendi dışında geliştiğini, durum üzerinde bir kontrolünün olmadığını ve o konuda asla başarıya ulaşamayacağını düşünerek, deneme cesaretini kaybetmesidir. Geçmişteki kötü deneyimlerden çıkarılan negatif şartlanmaların bugünkü ve gelecekteki davranışlarını da şekillendirmesi ve o yönde karar vermesidir. Yapılan denemelerde karşılaşılan başarısız sonuçları, birey yanlış yorumlayarak kendisini sınırlamaktadır (Baygül, 2018).

Dokuzuncu soru olan "Yapmamayı tercih ettiğin şeyler neler?" sorusu; Kişinin duyarlılığını, başkalarıyla ilişkisini ve kendi sınırlarını farklı yönden düşünmesini sağlamak amacıyla sorulmuştur. Bu soru ile bilinçaltında yatan, kişi başkalarını ne kadar düşünüyor?, kendi isteklerinden başkaları için vazgeçebilir mi? ve bu kişiyi nasıl etkiliyor? sonuçlarının çıkarılması amaçlanmaktadır.

Onuncu soru olan "Hangi durumlarda/hangi tetikleyiciyle kontrolünü kaybediyorsun?" sorusu; kişinin kendi hayatındaki tehlikeleri, kişiliğini olumsuz etkileyen durumları fark etmesini, hangi olayların kendisinin dengesini bozduğunu ve bakış açısını kaybetmesini sağladığını anlaması için sorulmuştur. Kişinin kontrolü dışında olduğunu hissettiği durumlar arasındaki benzerliklerin farkına varması bu durumlara karşı önlem alabilmesini ve kendi otomatik tepkilerini değiştirebilmesini sağlayacaktır (Olsher, 2017).

On birinci soru olan "Sana ya da başkasına ne yapılmasını hazmedemezsin?" sorusu; yine onuncu soruyu destekleyici şekilde kişinin karşılaştığı ya da karşılaşabileceği olumsuz durumların farkına, farklı bir açıdan varmasını sağlamak için sorulmuştur.

On ikinci soru olan “Hangi kuralın çiğnenmesini hoş göremezsin?” sorusu; kişinin kendi katı kurallarının ve sınırlarının farklı bir açıdan gözler önüne serilmesini sağlamak için sorulmuştur.

On üçüncü soru olan “Hayatını değiştiren olaylar neler? (Olumlu ya da Olumsuz) Bu olay hayatının hangi yönünü değiştirdi?” sorularının amacı; Kişinin yaşadığı olay sonucunda durumu nasıl içselleştirdiğinin, hangi inançlarının oluştuğunun farkına varmasını sağlamaktır. Kişilik ve dünyayla etkileşime girme biçimi, bireyin yaşamını değiştiren anları nasıl içselleştirdiğiyle doğrudan ilişkilidir (Olsher, 2017).

On dördüncü soru olan “Sonunda ne karar verdin? Bu olay senin hangi özelliğinin oluşmasına katkıda bulundu? Bugünkü hangi kararlarını etkiliyor bu olay?” soruları; On üçüncü sorunun devamı olarak, kişinin hayatını değiştiren olayları detaylandırmasını sağlamak amacıyla sorulmuştur. Kişinin hayatında yaşadığı olaylar kişiliğinin temelinin ve kök inançlarının oluşmasını sağlar. Bu inançlar sayesinde karar alma mekanizmaları etkilenir, bağımsız ve özgürce kendisini geliştirecek kararlar veremez. Bu soru kişinin kararlarını etkileyen durumları ve bu durumlar sonucunda kişiliğinin hangi yanının oluştuğunu görmesini sağlar. Bu soruyla kendisinde farkına vardığı zayıf yönlerin, nereden kaynaklandığını fark etmesi hedeflenmektedir.

On beşinci soru olan “3-6 yaş arasında hatırladığın 3 olayı anlatır mısın? Bu olaylara başlık versen ne olurdu?” soruları; kişisel amaçların altında yatan temel nedenleri, kaygıları ve yaşam temalarını ortaya çıkarmayı sağlamak amacıyla sorulmuştur (Karacan, 2018).

On altıncı soru olan “Dünya sence seni nasıl görüyor?” sorusunun amacı; kişinin kendisine dışarıdan bakmasını sağlayarak, dışarıda oluşturmaya çalıştığı imajı kendisine fark ettirmektir. Kişinin, dünyanın kendisini nasıl gördüğünü düşündüğü ve nasıl görünmek istediği arasında farklılık varsa, bu duruma ‘tutarsızlık’ denir. Genellikle bu iki düşünce arasında büyük fark vardır. Buradaki amaç, bu iki gerçek arasındaki bağlantısızlıktan kişinin ne kadar etkilendiğini anlamasına yardımcı olmaktır. Tutarsızlıkları fark edip bilinçli olarak düşüncelerini ve eylemlerini gerçekleştirmeleri, kişilerin hayatlarını iyileştirmeleri için güçlü bir adım atmalarını sağlar (Olsher, 2017).

On yedinci ve on sekizinci sorular olan “Arkadaşların seni nasıl tanımlar?” ve “Ailen seni nasıl tanımlar?” soruları; on altıncı sorunun benzeri olarak başkalarının gözünde nasıl göründüğü, kişinin kendisini nasıl gördüğü arasında tutarsızlık olup olmadığını fark etmesini sağlamak amacıyla sorulmuştur.

Bu sorularla bağlantılı olarak, bireylerin davranış modellerinden biri olan, iç referanslı, dış referanslı olma durumu kişinin kararlarında neyi temel aldığını gösterir. ‘Başkaları ne der?’ konusuna çok önem veren dış referanslı kişiler, kendilerine genel olarak başkalarının gözünden bakmaya odaklı oldukları için, kendilerini kısıtlayan kararlar alabilirler. Bu 3 soruda da ortak olarak, kişinin kendisini dışarıdan nasıl gördüğünü fark etmesi amaçlanmaktadır.

İç referanslı kişiler, kendilerinden hareketle, içlerinden geldiği gibi, sonucu ortaya koyarlar, başka kaynaktan onaylanma ihtiyacı duymazlar. Bu tip insanlar genellikle “Her şeyi o bilir” olarak tanımlanabilir. Olayları ve gelişmeleri öncelikli olarak, kendi pencerelerinden değerlendirirler. Çok fazla iç referanslı bir kişi kendisine söylenen övgülerden bile rahatsızlık duyabilir. Başkasının kendileri hakkında değerlendirme yapmasını istemezler. Bazı durumlarda narsist özellikler bile gösterebilirler.

Dış referanslı kişiler ise, tam tersine neredeyse sürekli olarak takdir, kabul edilme, onaylanma ihtiyacı hissederler. Başkalarına sormak ve karşılaştırmak isterler. Birden fazla dış referans noktası varsa sonuç almaları iyice güçleşir. Karar almada çok zorlanabilirler. Bazı durumlarda kendi mutluluklarını bir kenara bırakıp sadece diğer insanları mutlu etmeye çalışabilirler (Çuhadaroğlu, 2018).

On dokuzuncu soru olan “Başkalarının gözünde nasıl görünmek istersin?” sorusu; özellikle dış referanslı olan kişilerin gerçekten nasıl bir hayat yaşamak istediğini fark etmesini sağlama amacıyla sorulmuştur.

Dış ödüllerle amaca ulaşmayı sağlamak konusunda, sıra dışı araştırmalardan biri, E. Deci ve R. Ryan tarafından yapılmıştır. Rochester Üniversitesinde mezuniyet aşamasındaki öğrencilere hayat hedefleri sorulmuş ve daha sonra öğrenciler izlenmişlerdir. Öğrencilerin bir bölümü, zengin ve tanınan biri olmak gibi dışarıdan gelen ödüllere bağlı, dış referansa dayalı amaçlar belirlemişlerdir. Bir diğer grup ise,

başkalarının hayatına katkıda bulunmak, iyi insan olmak, öğrenmek, kendini geliştirmek gibi içeriden gelen, iç referansa dayalı amaçlar seçmişlerdir.

Birinci gruptaki öğrenciler, başkalarının kendilerini nasıl göreceği üzerine odaklanırken; ikinci gruptaki öğrenciler, kendi kendilerini nasıl görecekleri konusuna odaklanmışlardır. Öğrenciler iki yıl sonra izlendiğinde başarı ölçütü olarak, iç referanslı ödülleri seçenlerin ve bunlara ulaştıklarına inananların memnuniyet ve yaşam doyum puanları ile iş tatmin değerleri daha yüksek, gerilim düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur.

Başarılarını dış ödüllere bağlayan, ikinci gruptaki öğrenciler arasında hedeflerine ulaştıklarını söyleyenler ise, öğrencilik günleriyle aynı yaşam doyum puanı düzeyinde kalmışlardır. Bu öğrencilerin de hedeflerine ulaştığı ancak daha mutlu ve tatmin hissetmedikleri görülmüştür. Ayrıca bu grup, gerginlik ölçeğinde yüksek puan almış ve olumsuz sağlık belirtileri gösterdikleri de bulunmuştur.

Bu çalışmadan araştırmacıların çıkardığı sonuç şudur: Dış referanslı, dışarıdan gelecek ödüllere bağlı amaçlara ulaşmayı başarmak, insanlarda olumlu değil, aksine olumsuz etki yapmaktadır. Servet sahibi olmak gibi yüksek dış hedef koyan kişilerin, servet elde etme ihtimali fazladır. Ancak bu durumun onlara istedikleri mutluluğu getirmediği görülmektedir. Bu nedenle, özellikle doğası gereği anlam taşıyan işlerde, insanları dış ödüllerle harekete geçirmeye çalışmak, anlam duygusunu gölgelemekte, hatta zarar verici olmaktadır (Deci ve diğ., 1999).

Yirminci soru olan “Zamanın nasıl geçtiğini anlamadığın olaylar nelerdir?” sorusu; kişinin yapmaktan keyif aldığı, enerjisini yükselten, onu mutlu eden olayların farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur.

Elinden gelen işi en iyi şekilde yapan bireyler, zaman içinde o işi yapmakta ustalaşır ve becerilerini daha üst düzeye taşırlar. O işi yaparken adeta zamandan ve mekândan koparlar. İşi yaparken yorulmaz, yorgunluk hissetseler de kısa bir süre dinlenerek, işin başına geri dönebilirler. Psikolojide bu duruma ‘akış hali’ denir ve bu durumdaki bir birey çalışırken adeta kendinden geçer. Akış hali, insan hayatındaki en tatmin edici yaşantıdır ve gerçek mutluluğun ifadesidir. Böylece insan hem yaptığı işte, hem de yaşadığı hayatta anlamı bulur (Baltaş, 2019).

Kişinin en huzurlu hissettiği zamanı anlamasına yardımcı olan yirminci soru ile kişinin bu tarz olayları görerek bundan sonraki süreçte mümkün olduğunca çok kez böyle hissetmesini sağlayacak ve hayatında kilometre taşı olabilecek adımı atmasını sağlayacaktır. Kişi kendisini yenilmez kılan şeylerin neler olduğunu fark etmeye başladığında, potansiyelini iyi kullanmaktan gelen tatmin duygusuna nasıl ulaştığını da anlamaya başlayacaktır (Olsher, 2017).

Yirmi birinci soru olan "O olayı neden tatmin edici buluyorsun? Senin hangi özelliğin ile ilgili bu olay?" soruları; yirminci sorunun devamı niteliğinde olup, kişinin önemsediği ve mutlu olduğu durumların ortak özelliklerini fark ettirme, aynı zamanda kişinin mutlu olmak için kullanabileceği kuvvetli yönlerinin farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur.

Yirmi ikinci soru olan "Hangi durumlarda sıkılıyorsun?" sorusu; kişinin yapmak istemediği, ona fayda sağlamayan, uzaklaşması gereken durumların farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur. Kişiler gerek iş hayatında olsun, gerek özel hayatlarında kendilerini sıkan ortamlarda bulunmak istemezler. Bu tarz ortamlardan daima kaçmak isterler. Aynı zamanda sıkıldıkları durumların farkına varmaları, bunların tam tersi olan durumların kendilerini eğlendirebileceğini de fark etmelerini sağlayacaktır. Çünkü kişiler istediklerini bazı durumlarda istemediklerine bakarak belirleyebilirler. İstemedikleri şeylerin tam tersi, istedikleri durumlar olacaktır.

Yirmi üçüncü soru olan "Hangi yönünün eksik olduğunu ve geliştirmen gerektiğini düşünüyorsun?" sorusu; kişinin zayıf yönlerinin farkına varmasını ve gelişim için kendisinin hangi yöne gitmesi gerektiğini fark etmesini sağlama amacıyla sorulmuştur. Bazı durumlarda kişi eksiklerinin farkındadır ya da ulaşmak istediği hedefleri ve bu hedeflerin gerektirdiklerini düşündükçe kendisinde eksik olan, tamamlaması gereken özelliklerin, bilgilerin ya da deneyimlerin neler olduğunun farkına varacaktır. Hedefini netleştirmeye başladıkça kişi kendisinde geliştirmesi gereken yönleri daha kolay önceliklendirebilecek ve başlaması gereken yeri netleştirebilecektir.

Kişiler bazen çok şey yapmak isterler, tüm eksiklerini bir anda gidermeye çalışırlar. Sonra da bu kadar fazla yükün altından kalkamayarak vazgeçerler ve hiçbirini yapmazlar. Bu yönleri yazılı hale getirmek kişilerin beyninin rahatlamasını

sağlayacağı gibi aynı zamanda yapılması gerekenleri sade bir şekilde karşılarında görmelerini sağladığından, en önemli olanları sıralayabilir ve teker teker listelerindeki zayıf yönleri geliştirmeye başlayabilirler.

Yirmi dördüncü soru olan "Kendinle gurur duyduğun durumlar neler? İyi ki yapmışım dediğin neler var hayatında?" soruları; kişiyi en çok tatmin eden durumları fark ettirerek o yönlere odaklanmasını sağlama amacıyla sorulmuştur. Genel olarak kişi eğer bir durumda iyi ki yapmışım diyorsa, o durumdan çok zevk almış, mutlu olmuş ve kendisini tatmin hissetmiştir. Bu çalışmanın amacı da kişinin böyle anlarının neler olduğunu ortaya çıkararak onları hayatında çoğaltması için yardımcı olmaktır. Kişi o durumlardaki hislerini hatırladığında tekrar o duruma ulaşmak için seçimlerini kendisini mutlu eden doğrultuda yapacak, hedeflerini ona göre belirleyecektir.

Yirmi beşinci soru olan "Ne olunca kendini başarılı hissediyorsun?" sorusu; kişinin hayatındaki başarı kavramını neye bağladığını anlayarak başarı ile ilgili kısıtlaması, negatif inancı var mı onu fark ettirme amacıyla sorulmuştur.

Bir şeyin doğal bir sonucu olmak anlamındaki başarı kavramı, olayın sonucunun ortaya çıkmasını diğer bir deyişle, olayların olumlu ya da olumsuz şekilde sonlanmasını ifade etmektedir. Ancak, 16. yüzyıldan itibaren, bu ifadenin belirgin bir biçimde "daha olumlu sonuçlara ulaşmak" anlamında kullanıldığı görülmektedir. Elde etme girişiminde bulunulan bir konudaki olumlu sonuç, kişinin arzusuna göre istediği sonuçlara ulaşması sıklıkla günümüzde, zenginlik ya da bir pozisyonu elde etmek, şeklinde kullanılmaktadır. Başarı kelimesi hem olayların doğal seyrini ve sonuçlanmasını, hem de arzu edilen bir sonucu elde etmeyi içermektedir. Bugün ise birçok insan başarı kavramını arzu edilen bir sonucun elde edilmesi anlamında kullanmaktadır (Gunz ve Heslin, 2005).

Bazı yazarlara göre de başarı, basit bir biçimde "yaşadığımız günler ve yıllar içerisinde, yaşamımızdaki bütün faktörlerle ilgili olarak, kişiye göre, yanlış bir sonuç elde etmek yerine doğru bir sonucu elde etmek" olarak ifade edilmektedir (Thayer, 2003). Kişinin kendi hayatında da başarı konusunda verdiği kararlar ve kesinlikle yapması gerektiğine inandığı durumlar vardır. Buradaki amaç aynı zamanda başarı

konusunda kişinin gereksiz yere koyduğu sınırlar, negatif inançlar olup olmadığını fark ettirmektir.

Yirmi altıncı soru olan "Hangi durumlarda başarılı olmak zorunda hissediyorsun? Bu kimin isteği ve düşüncesi? (Hangi aile ferdi bunu istiyor?)" soruları; kişinin isteklerinin gerçekten içinden gelip gelmediğinin farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur. Bazen kişiler kendi istekleri olmasa bile, etraflarındaki insanların yargılarına göre davranırlar. Çevrelerindekilerin isteklerini sanki kendi istekleriymiş gibi benimser ve başarılı olmak için çaba harcarlar. Ancak bu bireylerin gerçek amaçları olmadığından ya başarısız olur ya da başarmak için çok fazla enerji harcayarak çabalamak zorunda kalırlar. Hayatlarında kendilerini zorlayan bu durumların aslında en yakınlarındaki kişilerin baskısı yüzünden olduğunu fark eden birey, yeni vereceği kararlar konusunda özgürleşecek, kendi içinden gelen kararları vermek konusunda netleşecektir.

Yirmi yedinci soru olan "Sana 1 kuruş ödenmese bile hangi işleri (faaliyetleri) zevkle yaparsın?" sorusu; kişinin gerçek tutkusunu, en sevdiği, yapmaktan en çok keyif aldığı şeyleri fark ettirme amacıyla sorulmuştur. Çoğu kişi yaptığı işleri bir karşılık beklentisiyle yapar, tabiri caizse herhangi bir çıkarı olmadan kişiler kıllarını bile kıpırdatmazlar. Bir şeyi karşılıksız yapabilmeleri için gerçekten çok istemeleri ve hobileri sayabilecekleri, eğlendikleri faaliyetler olmalıdır. Kişilerin mutlu olacakları işlerde çalışmaları konusunda onları desteklemek için, bu soruya verilen cevabın yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Yirmi sekizinci soru olan "Hayran olduğun, özendiğin, kıskandığın kimler var? Bu kişilerin hangi yönünü beğeniyorsun?" soruları; kişinin bilinçaltında aslında olmak istediği, benzemek istediği kişinin farkına varmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Belirtilen kişinin beğenilen yönü, aslında bireyin de içinde olan, geliştirmesi gereken yönlerini göstermektedir. Bu soru, özü itibariyle kişinin kim olduğunu hilesiz bir şekilde yansıtarak içindeki kişiye ayna vazifesi görmektedir. Kişinin başkalarında hayran olduğu şeyler doğrudan kendisi için arzuladığı şeyleri gösterir ve olduğu kişi hakkında bilgiler verir. Bu kişilerin dikkat çeken özelliklerini saptamaya çalışmak, ortak yönlerini keşfetmek, kişinin başkalarında hayranlık beslediği yanlarını belirleyerek başarıya ulaşmak için kendi sahip olduklarını fark etmesini

sağlayacaktır. Yaşamda karşılaşılan herkes kişiye kendisiyle ilgili bir yönü gösterir. Bu nedenle, burada fark edilen alanlara odaklanıldığı takdirde kişinin de başarma şansı çok yüksektir (Olsher, 2017).

Yirmi dokuzuncu soru olan "Küçükken kimlere hayranlık duyuyordun? Kahramanların kimlerdi? Neden?" soruları; kişinin ideal benlik arayışını gösterir. Küçükken, bireyin kafasında sınırlamalar daha oluşmamışken, kendince her şey mümkünken, birey ruhunun asıl amacına uygun davranışlarda bulunarak, tam da olmak istediği şeyi yapan kahramanlara hayranlık duyarlar. Bu soru da, kişinin nasıl bir hayat yaşamak istediğini, neler yapmak istediğini fark etmesini sağlama amacıyla sorulmuştur (Karacan, 2018).

Otuzuncu soru olan "Katlanamadığın ve sevmediğin kişiler kimler? Bu kişileri neden/hangi yönünden ötürü sevmiyorsun?" soruları; kişinin bilinçaltında olan ama bir şekilde bastırmış olduğu ya da başka kişilerin fark etmesini istemediği, kendisinde olan özelliklerini fark etmesini sağlama amacıyla sorulmuştur. Bireyin sevmediği kişiler ve yönler aslında yirmi sekizinci soruda da anlatılmış olduğu gibi kişiye ayna olmak için karşılarına çıkmaktadır. O durumdan alınması gereken ders, fark edilmesi gereken yanlış bir tutum vardır. Amaç kişinin bu durumların farkına varmasını sağlamaktır.

Otuz birinci soru olan "En yakının olan 4 kişi kim? Bu 4 kişinin en belirgin özellikleri neler?" soruları; kişinin en yakını olan kişilerin özellikleri sayesinde kendi özelliklerinin farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur. Kişi kendisine benzer insanlarla daha iyi anlaşır ya da çok fazla birlikte olunan kişilerin özelliklerini göstermeye başlar. 'Bana arkadaşını söyle, sana kim olduğunu söyleyeyim' atasözünde de belirtilmiş olduğu gibi, kişi kimlerle arkadaşlık yaparsa, kimlerle oturup kalkarsa, onların ahlâkından kişiye, kişinin ahlakından da onlara bir şeyler geçer. Birey, beraber bulunduğu kişilerden etkilenir. Daha çok anlaştığı, huyunu suyunu bildiği, kendisine en çok benzeyen, sevdiği, yanında bulunmaktan keyif aldığı kimselerle arkadaşlık kurar, dostluk eder. Dolayısıyla birisinin iyi veya kötü olduğu, arkadaşlık kurduğu kişinin, kişilik özelliklerine bakılarak anlaşılabilir (Kahraman, 2018).

Kişinin kendi özelliklerini fark edebilmesi için, bazen kendisine dışarıdan, objektif bir şekilde bakması gerekir. Bunun da en iyi yolu çevresindekiler vasıtasıyla kendisini fark etmektir. Bireyin dışarıda gördüğü, yakınındaki kişilerin belirgin ve baskın özellikleri, kendisinin farkında olduğu ya da olmadığı özelliklerine ayna tutarak, ona gösterecektir.

Otuz ikinci soru olan "Düzenli olarak okuduğun dergi ya da TV programı var mı? Bunlardan neden hoşlanıyorsun?" soruları; kişinin özel ve mesleki ilgisinin hangi konularda olduğu ve buna uygun tercih ettiği kişisel çevresini gösterir. Amaç, kişinin farklı ilgi alanlarını bir arada görebilmesi ve farklı açıdan değerlendirmesini sağlamaktır.

Otuz üçüncü soru olan "Sevdiğin film ya da kitabın konusunu/hikâyesini anlatır mısın?" sorusu; otuz ikinci soruya benzer olarak, kişinin kendisini özdeşleştirdiği karakterler sayesinde, bilinçaltındaki kendi özelliklerini, hayallerini ortaya çıkarmasını, sorunların çözümlerinin farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur.

Otuz dördüncü soru olan "Hayat felsefen nedir? Motton, sürekli tekrarladığın cümle nedir?" soruları; kişinin en kuvvetli inancının, farkına varmasını sağlama amacıyla sorulmuştur.

Sözcükler en güçlü yaratıcıdırlar ve kişi neyi düşünüyorsa, neye inanıyorsa dudaklarından o cümleler dökülür. Bir cümle ne kadar sık tekrarlanıyorsa o kadar çok enerji yüklenir ve gerçekleşme olasılığı o derece artar. Kişinin sürekli tekrarladığı cümlelere bakarak o kişinin hayatı hakkında genel bir özet çıkarılabilir. En çok kullandığı cümleler ise kişinin hayatının özeti niteliğindedir. Eğer bu cümleler olumsuz kelimeler içeriyorsa bunlar kişiye hemen fark ettirilip, mümkünse olumlu olanlarıyla, kişinin hayatında istediği sonucu yaratacak cümlelerle değiştirilmelidirler (Hartung ve Taber, 2008).

Otuz beşinci soru olan "Farklı kişilerle tekrar tekrar yaşadığın aynı tarz olaylar var mı? Bu olaylar sonunda neye inanıyorsun?" soruları; kişinin sürekli karşısına çıkan aynı tarzdaki olayları, bu olayların tekrarlanmasının nedeninin, kişinin hep aynı şekilde davranıyor olmasından kaynaklandığını, bu olaylardan kişinin alması gereken

dersi, değiştirmesi gereken tavrı ve karşısına tekrar çıkabilecek sorunları fark etmesini sağlama amacı ile sorulmuştur.

Otuz altıncı soru olan "Her şey mümkün olsaydı, Sen kim olurdun?" sorusu, koçluk yaklaşımının en güçlü sorularından biri olmakla birlikte, kişinin tüm negatif düşüncelerinden, olumsuz inançlarından, sınırlamalarından kurtularak özgür bir şekilde karar vermesini sağlama, derinde yatan arzusunu fark ettirme amacıyla sorulmuştur.

Bireyler hayatlarını mevcut durumlarına bakarak değerlendirme ve içinde bulundukları sınırlı koşulları düşünerek geleceğe yönelik hedefler belirleme ve karar verme eğilimindedirler. Bu bakış açısı yaratıcı düşüncenin önünde engel olmakta ve kişi daha yüksek potansiyelini fark etme konusunda sorunlar yaşamaktadır. Kişiye her şeyin mümkün olabileceği bir bakış açısı sunmak, mevcut koşullarını düşünmeden, 'Gerçekten özünün istediği nedir?' Sorusunun cevabını bulma konusunda yardımcı olmaktadır.

Otuz yedinci ve aslında bu çalışmanın da ana sorusu olan "Hayat amacının ne olduğunu düşünüyorsun?" sorusu; tüm sorulara cevap verdikten sonra yaşanan farkındalık sayesinde, kişinin gerçek hayat amacını bulmasını sağlamak için sorulmuştur. Bu soru aslında çalışmanın en önemli sorusudur. Bireyler önceki sorulara verdikleri cevapları da göz önüne alarak, hayatını tekrar bir gözden geçirmesi, bu sayede akına gelen ya da gelecek fikirlerden yararlanarak, bağlantılar kurarak asıl hayat amacının ne olabileceği yönünde tahmin yapmasını, kendisini neyin daha fazla heyecanlandırdığını, ne yaparken daha tatmin ve mutlu hissettiğini bulmasını hedeflemektedir.

Hayat amacı, insanın gözüne ışık getiren şeydir (İzgören, 2015). Hayat amacı aynı zamanda Deepak Chopra (2014) tarafından 'Darma Yasası' olarak tanımlanmıştır. Bu yasaya göre herkesin eşsiz bir yeteneği ve bunu eşsiz bir biçimde ifade etme, dünyaya sunma, şekli vardır. Bireyin, tüm dünyada herkesten daha iyi yapabildiği bir şey mutlaka vardır ve bu eşsiz yeteneğin, eşsiz ifadesinin, eşsiz ihtiyaçları da vardır. Bu ihtiyaçlar bireyin yeteneğinin yaratıcı ifadesiyle eşleştiğinde, zenginlik, bolluk yaratan bir ışık oluşur. Bireyler, ihtiyaçlarını karşılamak için eşsiz olan yeteneklerini ortaya koyduklarında, bu, sınırsız bir zenginlik, bolluk ve bereket yaratacaktır.

Tablo 2.1. KFS amaçları ve SWOT bağlantısı tablosu

	Sorular	Sorulma Amacı	SWOT Bölümü
1.	Hangi konularda yeteneklerin var?	Kişinin kendisini diğerlerinden ayıran, doğuştan gelen özelliklerini fark etmesini sağlamak.	Güçlü Yön - Fırsat
2.	Seni diğer insanlardan farklı kılan özelliklerin neler?	İlk soruyu destekleyecek şekilde kişinin farklı ve güçlü yönlerini anlamasını sağlamak.	Güçlü Yön
3.	Başkaları senin hangi yönünden yarar sağlıyor?	Kişinin hangi yeteneği sayesinde çevresine faydalı olabileceğini fark etmesini sağlamak.	Güçlü Yön
4.	Diğer insanlara faydan ne?	Üçüncü soruyu destekleyerek kişinin hangi yönde çalışabileceğini görmesini sağamak.	Güçlü Yön
5.	En kuvvetli yanların neler?	Kişinin kendisinin farkında olduğu, en baskın faydalı özelliklerini düşünmesini sağlamak.	Güçlü Yön
6.	En zayıf yanların neler? Zayıf olan yönünün nasıl olmasını istersin?	Kişinin kendisinin farkında olduğu, en zayıf özelliklerini düşünmesini ve bunları nasıl olumluya çevirebileceğini farketmesini sağlamak.	Zayıf Yön - Fırsat
7.	Sınırlamaların, kendine koyduğun engellerin neler?	Kişiler bazı olaylar karşısında, yaşadığı olumsuz deneyimler nedeniyle yapabileceği, kendisini geliştirecek şeyleri yapamazlar. Bu sorunun amacı böyle durumları fark ettirmeyi sağlamak.	Zayıf Yön
8.	Neyi yapamayacağını düşünüyorsun?	Kişi bazı faaliyetlerde bulunmayı istemesine rağmen, öğrenilmiş çaresizlikleri (olumsuz deneyimleri), korkuları yüzünden yapamayacağını düşündüğü şeyleri fark etmesini sağlamak.	Zayıf Yön
9.	Yapmamayı tercih ettiğin şeyler nelerdir?	Kişinin duyarlılığını, başkalarıyla ilişkisini ve kendi sınırlarını farklı yönden düşünmesini sağlamak.	Zayıf Yön
10.	Hangi durumlarda/ hangi tetikleyiciyle kontrolünü kaybediyorsun?	Kişinin kendi hayatındaki tehlikelerin, kişiliğini olumsuz etkileyen durumların farkına varmasını sağlamak.	Tehdit
11.	Sana ya da başkasına ne yapılmasını hazmedemezsin?	Onuncu soruyu destekleyici şekilde kişinin karşılaştığı ya da karşılaşabileceği olumsuz durumların farkına farklı bir açıdan varmasını sağlamak.	Tehdit
12.	Hangi kuralın çiğnenmesini hoş göremezsin?	Kişinin kendi katı kurallarının ve sınırlarının farkına varmasını sağlamak.	Tehdit
13.	Hayatını değiştiren olaylar neler? (Olumlu ya da Olumsuz) Bu olay hayatının hangi yönünü değiştirdi?	Kişinin yaşadığı olay sonucunda durumu nasıl içselleştirdiğinin, hangi inançlarının oluştuğunun farkına varmasını sağlamak.	Güçlü - Zayıf Yön
14.	Sonunda ne karar verdin? Bu olay senin hangi özelliğinin oluşmasına katkıda bulundu? Bugünkü hangi kararlarını etkiliyor bu olay?	Onüçüncü sorunun devamı olarak, hayatımızda yaşadığımız olaylar kişiliğimizin, inançlarımızın oluşmasını sağlar. Bu inançlar sayesinde karar alma mekanizmamız etkilenir. Amaç kişinin onları fark etmesini sağlamak.	Güçlü - Zayıf Yön
15.	3-6 yaş arasında hatırladığın 3 olayı anlatır mısın? Bu olaylara başlık versen ne olurdu?	Kişinin amaçların altında yatan temel kaygıları ve yaşam temalarını ortaya çıkarmayı sağlamak.	Güçlü - Zayıf Yön
16.	Dünya sence seni nasıl görüyor?	Kişinin kendisine dışarıdan bakmasını sağlayarak, dışarıda oluşturmaya çalıştığı imajın farkına vardırmak. Aynı zamanda üçüncü soruyu pekiştirmek.	Güçlü - Zayıf Yön
17.	Arkadaşların seni nasıl tanımlar?	On altıncı sorunun benzeri olarak başkalarının gözünde nasıl göründüğü, kişinin kendisini nasıl gördüğü arasında tutarsızlık olup olmadığını fark etmesini sağlamak.	Güçlü - Zayıf Yön
18.	Ailen seni nasıl tanımlar?	On altıncı ve on yedinci sorunun benzeri olarak kişinin ailesinin gözünden nası göründüğünü farketmesini sağlamak.	Güçlü - Zayıf Yön
19.	Başkalarının gözünde nasıl görünmek istersin? (Ailen, Arkadaşların, Patronun..)	Kişinin gerçekten nasıl bir hayat yaşamak istediğini fark etmesini sağlamak.	Güçlü - Zayıf Yön
20.	Zamanın nasıl geçtiğini anlamadığın olaylar nelerdir?	Kişinin yapmaktan keyif aldığı, enerjisini yükselten, onu mutlu eden olayların farkına varmasını sağlamak.	Fırsat
21.	O olayı neden tatmin edici buluyorsun? Senin hangi özelliğin ile ilgili bu olay?	Kişinin önemsediği ve mutlu olduğu durumların ortak özelliklerini fark ettirmek, aynı zamanda kişinin mutlu olmak için kullanabileceği kuvvetli yönlerinin farkına varmasını sağlamak.	Güçlü Yön

Tablo 2.1. (Devam) KFS amaçları ve SWOT bağlantısı tablosu

	Sorular	Sorulma Amacı	SWOT Bölümü
22.	Hangi durumlarda sıkılıyorsun?	Kişinin yapmak istemediği, ona fayda sağlamayan, uzaklaşması gereken durumların farkına varmasını sağlamak.	Tehdit
23.	Hangi yönünün eksik olduğunu ve geliştirmen gerektiğini düşünüyorsun?	Yine kişinin zayıf yönlerinin farkına varmasını, ayrıntılandırmasını ve gelişim için kendisinin hangi yöne gitmesi gerektiğini fark etmesini sağlamak.	Zayıf Yön
24.	Kendinle gurur duyduğun durumlar neler? İyi ki yapmışım dediğin neler var hayatında?	Kişiyi en çok tatmin eden durumları fark ettirerek o yönlere odaklanmasını sağlamak.	Güçlü Yön
25.	Ne olunca kendini başarılı hissediyorsun?	Kişinin hayatındaki başarı kavramını neye bağladığını anlayarak başarı ile ilgili kısıtlaması, negatif inancı var mı onu fark ettirmek.	Fırsat
26.	Hangi durumlarda başarılı olmak zorunda hissediyorsun? Bu kimin isteği ve düşüncesi? (Hangi aile ferdi bunu istiyor?)	Bazen kendi isteğimiz olmasa bile, etrafımızdaki insanların yargılarına göre davranırız. Çevremizdekilerin isteklerini sanki kendi isteğimizmiş gibi benimser ve başarılı olmak için çaba harcarız. Buradaki amaç kişinin isteklerinin gerçekten içinden gelip gelmediğinin farkına varmasını sağlamak.	Tehdit
27.	Sana 1 kuruş ödenmese bile hangi işleri (faaliyetleri) zevkle yaparsın?	Kişinin gerçek tutkusunu, en sevdiği, yapmaktan en çok keyif aldığı şeyleri fark ettirmek.	Fırsat
28.	Hayran olduğun, özendiğin, kıskandığın kimler var? Bu kişilerin hangi yönünü beğeniyorsun?	Kişinin bilinç altında aslında olmak istediği, benzemek istediği kişinin farkına varmasını sağlamak. O kişinin beğenilen yönü, aslında kişinin de içinde olan, geliştirmesi gereken yönlerini göstermektedir.	Güçlü Yön
29.	Küçükken kimlere hayranlık duyuyordun? Kahramanların kimlerdi? Neden?	Kişinin ideal benlik arayışını gösterir. Nasıl bir hayat yaşamak istediğini, neler yapmak istediğini farketmesini sağlamak.	Fırsat
30.	Katlanamadığın ve sevmediğin kişiler kimler? Bu kişileri neden/hangi yönünden ötürü sevmiyorsun?	Kişinin sevmediği kişiler ve yönler aslında içinde kendisinin de sahip olduğu ancak farkına varmadığı özellikleri gösterir. Amaç bunların farkına varmasını sağlamak.	Zayıf Yön
31.	En yakının olan 4 kişi kim? Bu 4 kişinin en belirgin özellikleri neler?	Kişi kendisine benzer insanlarla daha iyi anlaşır ya da çok fazla birlikte olunan kişilerin özelliklerini göstermeye başlar. Burada amaçlanan en yakını olan kişilerin özellikleri sayesinde kendi özelliklerinin farkına varmasını sağlamak	Güçlü - Zayıf Yön
32.	Düzenli olarak okuduğun dergi ya da TV programı var mı? Bunlardan neden hoşlanıyorsun?	Kişinin mesleki ilgisi ve buna uygun tercih edilen iş çevresini gösterir. Amaç, kişinin ilgi alanlarını farklı açıdan görmesini sağlamak.	Fırsat
33.	Sevdiğin film ya da kitabın konusunu/hikayesini anlatır mısın?	Otuz ikinci soruya benzer olarak, kişinin kendisini özdeşleştirdiği karakterler sayesinde, bilinçaltındaki kendi özelliklerinin, hayallerinin, sorunların çözümlerinin farkına varmasını sağlamak.	Fırsat
34.	Hayat felsefen nedir? Motton, sürekli tekrarladığın cümle nedir?	Kişinin en kuvvetli inancının, farkına varmasını sağlamak.	Güçlü Yön
35.	Farklı kişilerle tekrar tekrar yaşadığın aynı tarz olaylar var mı? Bu olaylar sonunda neye inanıyorsun?	Kişinin sürekli karşısına çıkan aynı tarzdaki olaylar, onun alması gereken dersi, değiştirmesi gereken tavrı ve karşısına tekrar çıkabilecek sorunları göstermektedir. Amaç kişinin bunu farketmesini sağlamak.	Tehdit
36.	Her şey mümkün olsaydı, Sen kim olurdun?	Kişinin tüm negatif düşüncelerden, sınırlamalarından kurtularak özgür bir şekilde karar vermesini sağlamak. Derinde yatan arzuyu farkettirmek.	Fırsat
37.	Hayat amacının ne olduğunu düşünüyorsun?	Tüm sorulara cevap verdikten sonra yaşanan farkındalık sayesinde, kişinin gerçek hayat amacını anlamasını sağlamak.	Fırsat

2.3. Koçluk Sorularının Hedef Belirlemede Kullanılması

Son yıllarda, post-modern hedef belirleme (kariyer hedefleri) teorileri ile birlikte puanlara dayanan nicel değerlendirmelerinden çok, kişilerin gelişimindeki öznel yönü ve algılarını ortaya çıkarmayı teşvik eden nitel değerlendirmeler önemli olmaktadır (Karacan, 2018). Çok yönlü olan bireylerin hayatları, geçmişte yaşadıklarının, sosyal ve çevresel unsurların, negatif inançlarının etkisi ile daha

karmaşık bir yapıya bürünmekte, bu yönüyle bütüncül bir yorumlamayı gerektirmesi açısından, nicel kadar nitel değerlendirmeleri gerekli kılmaktadır. Savickas (1993) da, nitel değerlendirme aracılığıyla danışanların kariyerlerine ilişkin öznel algıların ortaya çıkarılması gerekliliğini vurgulamıştır. Bu bağlamda, koçluk yaklaşımı da nitel gözlemleri etkin olarak gerçekleştirmede kullanılabilecek bir farkındalık sağlama aracıdır.

Bireyler genelde kendi hayatları hakkında detaylı düşünmekten kaçma eğilimindedirler. Ayrıca kendisinin mevcut durumunu, zayıf, güçlü yanlarını belirlerken yüzeysel kalabilmektedir. Hayatlarının farklı yönleriyle ve tamamıyla bütünsel olarak, ne kadar detaylı düşünebilir, farklı açıdan bakabilirlerse, olaylar arasında bağlantı kurabilirlerse, kendilerini daha iyi anlayabilir, daha doğru, gerçekçi ve tatmin edici hedefler belirleyebilir ve bu hedefleri gerçekleştirme konusunda çok daha istekli olabilirler. Gerçekleştirdikleri hedefleri sayesinde de daha mutlu ve tatmin olmuş bir hayat yaşayabilirler.

Her birey kendine has olduğundan, yaşadığı deneyimleri, hayat tecrübeleri, inançları, çevresi, yetenekleri, hobileri, korkuları, sınırlamaları, yaptıkları işler farklı olduğundan sorulara verdikleri cevaplar da farklı ve kendilerine özgü olmaktadır. Koçluk yöntemiyle bireylere sorulan her soru, onlara farklı bir anlam ifade etmekte ve kendisiyle ilgili farklı bir yönü anlamasına yardımcı olmaktadır. Bireylere sadece güçlü, zayıf yönlerini, kendilerini ne kadar tanıdıklarını sormak, kişiliklerinin çok kısıtlı bir bölümüne hitap etmekte ve kısıtlı bir bakış açısı sunmaktadır. Bu nedenle sorulan farklı, anlamı pekiştiren ve çağrışımları kuvvetlendiren sorular sayesinde derinleşme sağlanarak kişinin daha ayrıntılı düşünmesi, hayatının birçok farklı yönüne odaklanabilmesi sağlanmıştır.

2.4. KFS Etkinlik Değerlendirme Soruları

Bireylere yaşam çarkları doldurtulduktan, kişisel farkındalık soruları cevaplatılarak, kendisiyle ilgili birçok farklı yönleri ortaya çıkarıldıktan ve bireysel hedeflerini net bir şekilde belirlemeleri sağlandıktan sonra, yapılan çalışmanın amacına ulaşıp ulaşmadığını, kişilerin farkındalık düzeylerine yöntemin katkısını değerlendirmek üzere 15 adet etkinlik değerlendirme soruları sorulmuştur.

Bu sorular ikinci bölümün başında, malzeme ve yöntem başlığında da açıklanmış olduğu gibi, Mehmet Ali Çakır (2003) ve Hasan Bozgeyikli (2004) tarafından yapılmış olan mesleki karar envanteri ve meslek kararı verme yetkinlik ölçeklerinden esinlenerek oluşturulmuş ve sonrasında sorulan sorular için faktör analizi yapılarak, çalışmaya uygunluğu değerlendirilmiştir. Bu sorular için 5'li likert ölçeği kullanılarak katılımcıların görüşleri alınmıştır. Bunlar; 5 (kesinlikle katılıyorum), 4 (katılıyorum), 3 (kararsızım), 2 (katılmıyorum), 1 (kesinlikle katılmıyorum) şeklindedir. Oluşturulan sorular aşağıda belirtilmiştir.

(Bu çalışma (KFS)….);

1. Güçlü ve zayıf yönlerimin neler olduğunu belirleyebilmemi sağladı.
2. Gelecek için hedeflerimi belirlememi kolaylaştırdı.
3. Hayatımın farklı alanlarında, ilgi ve yeteneklerime uygun hedefler belirlememi sağladı.
4. Kendimin şimdiye kadar farkında olmadığım yanlarımı görmemi sağladı.
5. Nelere ilgi duyduğumu belirleyebilmemi sağladı.
6. Hayatımda beni zorlayan durumları fark edebilmemi sağladı.
7. Neleri sevmediğimi ve yapmak istemediğimi netleştirmemi sağladı.
8. Hayatımda değiştirmem gereken davranışları fark etmemi sağladı.
9. Memnun olmadığım durumları değiştirebilme konusunda beni cesaretlendirdi.
10. Kendime koyduğum engellerin, olumsuz inançlarımın farkına varmamı sağladı.
11. Kendi gelişimim için neler yapmam gerektiğini belirleyebilmemi sağladı.
12. Olduğum kişi ile, olmak istediğim kişi arasındaki farkı görebilmemi sağladı.
13. Kendi enerjimi, motivasyonumu nasıl yükseltebileceğimi anlamamı sağladı.
14. Yeteneklerime ve kişiliğime gerçekten uygun, beni mutlu edecek mesleği belirleyebilmemi sağladı.
15. Hayat amacımı bulmamı sağladı.

Bu sorulara katılımcıların verdiği cevaplar üzerinden SPSS programı yardımıyla yapılan faktör analizinde 3 faktörlü yapı ortaya çıkmış ve bazı soruların çıkarılmasının uygun olduğu görülmüştür. Burada listeden çıkarılan sorular; Soru 4, Soru 5, Soru 10, Soru 11, Soru 12, Soru 13 olmaktadır. Buna göre ortaya çıkan tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 2.2. Faktör analizi

	Bileşenler		
	Zayıf Yönler	Hedefler	Güçlü Yönler
S9: Memnun olmadığım durumları değiştirebilme konusunda beni cesaretlendirdi.	,889		
S6: Hayatımda beni zorlayan durumları fark edebilmemi sağladı.	,852		
S1: Güçlü ve zayıf yönlerimin neler olduğunu belirleyebilmemi sağladı.	,807		
S14: Yeteneklerime ve kişiliğime gerçekten uygun, beni mutlu edecek mesleği belirleyebilmemi sağladı.		,955	
S2: Gelecek için hedeflerimi belirlememi kolaylaştırdı.		,899	
S15: Hayat amacımı bulmamı sağladı.		,762	
S3: Hayatımın farklı alanlarında, ilgi ve yeteneklerime uygun hedefler belirlememi sağladı.			,815
S8: Hayatımda değiştirmem gereken davranışları fark etmemi sağladı.			,777
S7: Neleri sevmediğimi ve yapmak istemediğimi netleştirmemi sağladı.			,755

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi. Rotasyon Yöntemi: Kaiser normalizasyonu ile Varimax. Bir rotasyon 4 lü tekrarlamalarla birleştirildi.

Örneklem için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluk ölçüsü 0,505 olarak bulunmuş olup sorular faktörlenebilmiştir.

Güvenilirlik analizi çalışmasında, faktör analizinin sonucuna göre yapılan değişikler sonucunda, her bir değişkenin katsayıları incelenmiştir. Buradaki değişiklere göre aşağıda verilmiş olan Tablo 2.3.'de ilgili alfa güvenirlikleri ve değişkenler yer almaktadır:

Tablo 2.3. Güvenilirlik analizi

Değişken	Soru Sayısı	Alfa Katsayısı (α)
Zayıf Yönler	3	,859
Hedefler	3	,742
Güçlü Yönler	3	,920

Alfa değerleri ilgili aralıkta kaldıkları için, tüm değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu ve uluslararası kabul gören değerler arasında yer aldığı görülmektedir.

2.5. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: KFS sonrası koçluk seansı yapılması ile bireyin farkındalık düzeyi arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Yaş ile bireyin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi (S1) üzerine pozitif bir etkisi vardır.

Hipotez 3: Bireyin çalışma durumu ile güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi (S1) arasında bir ilişki vardır.

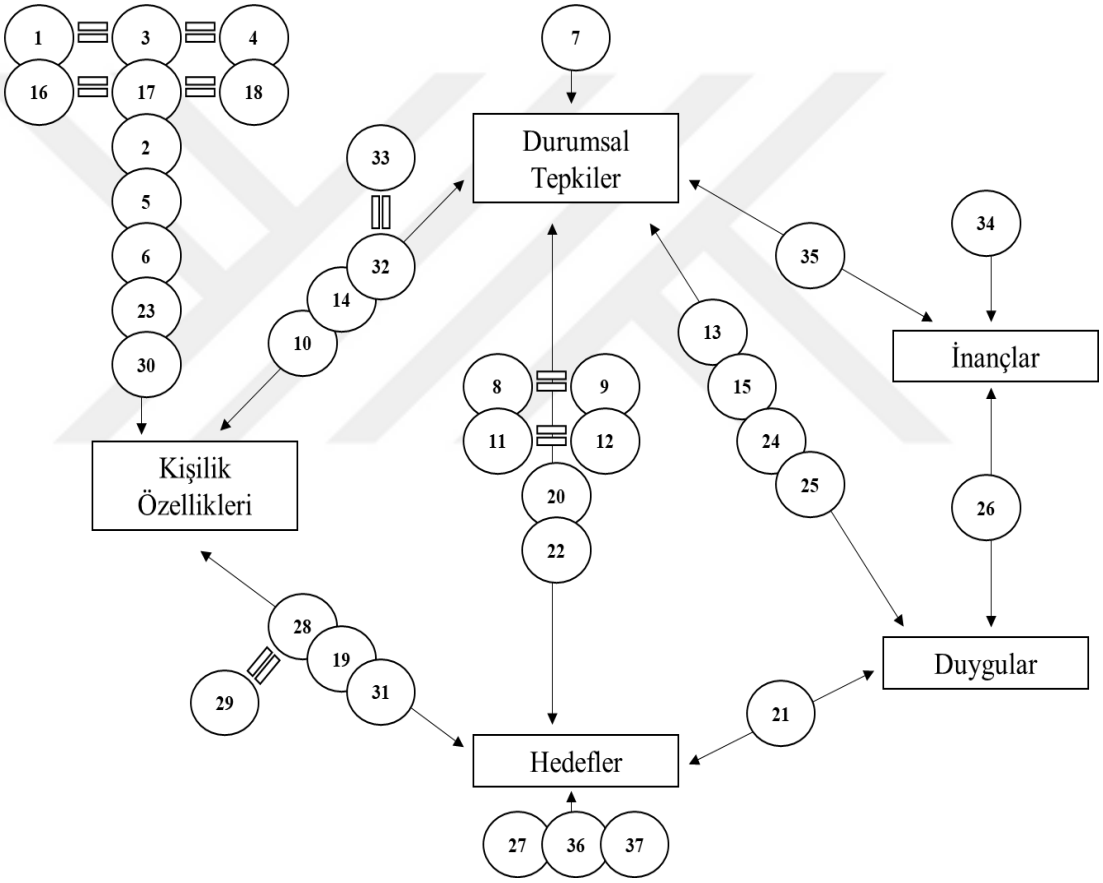
Hipotez 4: Bireyin çalışma durumu ile hayatında kendisini zorlayan durumları fark edebilme (S7) arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Mezun olunan branş ile kişinin farkındalık düzeyi arasında bir ilişki vardır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Kişisel Farkındalık Sorularının Modeli

Yapılan çalışmada alınan cevapların nitelikleri incelendiğinde, hangi sorunun hangi bilgiyi alma konusunda faydalı olduğu ve hangi soruların gruplandırılabileceği analiz edilmiş ve aşağıdaki tablo oluşturulmuştur:



Şekil 3.1. Kişisel farkındalık sorularının modeli

Şekilde görüldüğü üzere, 1., 2., 3., 4., 5., 6., 16., 17., 18., 23. ve 30. sorulardan alınan cevaplar bireylerin kişilik özelliklerine ait bilgiler vermekte, 27., 36. ve 37. sorulardan alınan cevaplar bireylerin hedeflerini belirleme yönünde fayda sağlamakta, 34. sorudan alınan cevaplar bireylerin inançlarını ortaya çıkarırken, 7. sorudan alınan cevaplar bireylerin belirli olaylar karşısında verdiği tepkiler, karşılıklar, davranışlar ve eylemleri (durumsal tepkiler) göstermektedir.

10., 14., 32. Ve 34. Sorulardan alınan cevaplar içerikleri itibariyle hem kişilik özelliği, hem de durumsal tepkileri gösterirken, 35. Sorudan alınan cevaplar hem durumsal tepkiler hem de inançları ortaya koymaktadır. 26. Sorudan alınan cevaplar bireylerin inançlarını ve duygularını fark etmesini sağlarken, 21. Sorudan alınan cevaplar duyguları ve hedefleri belirlemesini sağlamaktadır.

18., 28., 29. Ve 31 sorular bireyin hem kişilik özelliklerini, hem de hedeflerini belirlemeye yardımcı olurken, 8., 9., 11., 12., 20. Ve 22. Sorulara verilen cevaplar durumsal tepkiler ve hedefleri ortaya çıkarmakta, 13., 15., 24. Ve 25. Sorular ise hem durumsal tepkileri hem de duyguları göstermektedir.

Şekilde 1=3=4, 8=9, 11=12, 16=17=18, 28=29, 32=33 ile gösterilmiş olan sorulardan alınan cevaplar birbiriyle benzer olduğundan, aynı amaca hizmet ettiğinden '=' işareti ile birbirine bağlanmıştır. Bu sorular değerlendirmeye alınırken birbirinin anlamını güçlendirdiği, cevapları çeşitlendirdiği göz önünde bulundurularak birlikte analiz edilmesinin uygun olacağı görülmüştür.

Birbirleriyle olan ilişkisinden bağımsız olarak; soruların hizmet ettikleri konuları gruplandırdığımızda aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır:

Tablo 3.1. Kişisel farkındalık soruları konu analizi

Konu	**Soru No**
Kişilik Özellikleri	1, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 23, 28, 29, 30, 31, 32, 33
Hedefler	8, 9, 11, 12, 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 31, 36, 37
Durumsal Tepkiler	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 22, 24, 25, 32, 33, 35
Duygular	13, 15, 21, 24, 25, 26
İnançlar	26, 34, 35

Tablodan da görüldüğü üzere; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 23, 28, 29, 30, 31, 32, 33 numaralı sorulardan alınan cevaplar bireylerin kişilik özelliklerini göstermekte, 8, 9, 11, 12, 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 31, 36, 37 numaralı sorulardan alınan cevaplar bireylerin hedeflerini belirleme konusunda yol gösterici olmaktadır.

7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 22, 24, 25, 32, 33, 35 numaralı sorulardan alınan cevaplar, kişilerin durumlar karşısında verdikleri tepkilerin, eylemlerinin farkına varmalarını sağlamakta ve kendilerini daha iyi anlama imkanı yaratmaktayken, 13, 15, 21, 24, 25, 26 numaralı sorular bireylerin olaylar karşısındaki duygularını açığa çıkarmakta, 26, 34, 35 numaralı sorular ise bireylerin davranışlarının altında yatan inançlarını fark ettirmektedir.

3.2. Kişisel Farkındalık Sorularının Nitel Analizi

Yapılan görüşmelerde sorulara alınan cevapların ilk olarak, nitel analizi yapılmış ve beklenen amaca uygun cevaplar verilip verilmediği incelenmiştir.

Birinci soruda, bireyler yeteneklerinden bahsederken, otuz yaş altı olan kişilerin %83'ü iyi yaptıkları hobilerini yetenek olarak sayarken, otuz yaş üstü, belirli tecrübesi olan bireylerin %56'sı kendi kabiliyetlerine, bireysel özelliklerine atıfta bulunan cevaplar vermişlerdir. Örneğin; 30 yaş altındaki bireyler bu soruya müzik, dans, voleybol gibi aktiviteleri söylerken, 30 yaş üzerindekiler kendini ifade etme, ikna kabiliyeti, empati kurma, analitik düşünme gibi yeteneklerden bahsetmişlerdir. Buradan hareketle kişilerin hayat tecrübelerinin, deneyimlerinin bireysel özelliklerini fark etmede önemli rol oynadığı ortaya çıkmaktadır.

İkinci soruda kişinin kendisini diğerlerinden farklı kılan özellikleri sorulduğunda, verilen cevapların %93'ü olumlu ve analiz becerisi, kendini ifade yeteneği, beden dilini etkili kullanma gibi bireysel özellikleri içeren yetenekler olmuştur. Aslında birinci soruda alınmak istenen, kişinin kendisiyle ilgili güçlü yanlarını gösteren cevaplar ikinci soruda alınabilmiştir.

Üçüncü soruda başkalarının kişinin hangi yönünden yarar sağladığının sorulması, katılımcıların %33'ü tarafından kendisini kullandırmak gibi negatif anlamda algılanmıştır. Aslında kişinin çevresine nasıl fayda sağlayabileceğinin sorgulandığı bireylere anlatıldığında da %40'nın verdiği cevap iyi niyetimden ve yardımseverliğimden olmuştur. Sonrasındaki dördüncü, "Diğer insanlara faydan ne?" sorusunda da yine başkalarına fayda sağladıkları yanları sorgulamış ve katılımcıların %73'ü yardım etmek, destek olmak diyerek, üçüncü sorudakine benzer yanıt vermişlerdir. Bu bağlamda iki soruda da benzer yanıtlar alındığını göz önünde

bulundurarak, üçüncü sorunun beklenen amacı karşılamadığı ve KFS listesinden çıkarılmasının daha uygun olacağı anlaşılmıştır.

Beşinci ve altıncı soru olan en kuvvetli ve en zayıf yanların nelerdir soruları çalışmanın ve SWOT analizi yönteminin temelini oluşturmakla birlikte kişinin kendi hayatını ve özelliklerini gözden geçirmesini sağlayarak yine bireysel özellikleri ile ilgili cevaplar vermelerini sağlamıştır. Burada verilen cevaplar görüşmenin başında birkaç özellikle sınırlı kalırken, görüşme ilerleyip diğer sorularla ayrıntılandırılınca, bireylerin aklına daha fazla özellikleri gelmiş, onları da eklemişler ve böylece kendilerini daha detaylı gözlemleyebilmişlerdir.

Bu sorulara verilen cevaplara bakıldığında dikkat çeken farklı bir husus, kişilerin %60'ının güçlü olduğunu söylediği özelliklerinin tersini güçsüz özellikleri olarak söylemeleridir. Örneğin, çalışkan olmanın güçlü özelliğini söyleyen biri, zayıf özelliği olarak tembellik demekte, aynı şekilde kararlarının arkasında durmak güçlü özelliği olduğunu söyleyen kişi diyet yapamamanın zayıf yönü olduğunu söylemektedir. Burada oraya çıkan tutarsızlık tam da koçluk yapılacak alanı göstermekte ve kişinin kendisiyle ilgili farkındalığını arttırma çalışmasının devamı olan soruların cevaplanması önem kazanmaktadır. Tutarsızlık durumlarında, kişilerin güçlü olduğunu söylediği özellik, aslında olmasını istediği özelliktir. Hedefini bu yönde oluşturması kendi gelişimini sağlayacaktır. Bu sorular sayesinde beklenilen farkındalık oluşmaktadır.

Yedinci ve dokuzuncu sorular olan, sınırlamaların, "Kendine koyduğun engeller neler?" ve "Yapmamayı tercih ettiğin şeyler nelerdir?" soruları, kişinin geçmiş tecrübeleri nedeniyle kendisine sınır koyduğu, yapmak istediği halde daha önceki olumsuz öğrenimleri ya da korkuları yüzünden yapamadığı durumları sorgulamak için sorulmuş ancak sorular ilk okuduklarında bireyler tarafından algılanamamıştır. Gerekli açıklama yapıldığında da verilen cevaplar yüzeysel olmuş ya da sorular cevaplanamamıştır. Katılımcıların % 27'si 7. Soruyu cevaplamamış, % 60'ı da 9. Soruya "insanları kandırmak, canımın istemediği şeyler..." diyerek yüzeysel cevaplar vermişlerdir. Sekizinci soru da aynı anlamda konuyu detaylandırmak amacıyla sorulmuş olduğundan ve katılımcıların %67 sinin 8. Soruya 7. Ve 9. Sorudakine benzer cevaplar vermiş olmasından, bu konudaki cevapların sadece sekizinci soru ile

alınmasının yeterli olacağı anlaşılmıştır. Bu sorular koçluk görüşmesi esnasında detaylandırıldığında bireylere farkındalık sağlayabilmiştir. Bu nedenle bu soruların KFS listesinde değil, sonraki bireysel koçluk görüşmelerinde sorulması ve detaylandırılmasının daha iyi olacağı fark edilmiştir. Bu bağlamda yedinci ve dokuzuncu soruların KFS listesinden çıkarılmasının uygun olacağı görülmektedir.

Sekizinci soru olan "Neyi yapamayacağını düşünüyorsun?" ifadesi de bireyler tarafından ilk etapta çok kapsamlı düşünülmüş ve konudan uzaklaşan cevaplara neden olabilmiştir. Yedinci ve dokuzuncu sorular gibi bu soru için de kişilere açıklama yapılmak zorunda kalınmıştır. Bu nedenle konuyu sınırlandırmak ve diğer soruları da kapsamasını sağlamak için sorunun "Çok istediğin ama yapamayacağını düşündüğün, denemekten korktuğun neler var hayatında?" olarak değiştirilmesinin daha uygun olacağı gözlemlenmiştir.

Onuncu, on birinci ve on ikinci soruların amacı olan kişinin kendi tahammül sınırlarının neler olduğunu, en zayıf noktalarını fark etmesini sağlama sorularına verilen cevaplar, altıncı soru olan "zayıf yönlerin nelerdir?" sorusunu pekiştirir nitelikte olmuştur. Bununla beraber, 12. soruya katılımcıların %67'si diğer 2 sorudaki cevaplarının hemen hemen aynısını vermişlerdir. 10. ve 11. sorulara verilen cevaplar bu soruya verilenleri kapsamaktadır. Bu nedenle 12. sorunun kişilere farklı bir yön göstermediği anlaşıldığından KFS listesinden çıkarılması uygun olacağı görülmektedir.

On birinci soruya verilen cevaplar kişiye dış bir gözle değerlendirme imkanı sağladığından onuncu soruyu detaylandırmak için destek olmaktadır. Verilen cevapların %60'ı onuncu soru ile bezer olsa da, bu soru sayesinde onuncu soruya verilen yanıtlar çeşitlenmektedir. Bu nedenle sorunun amacına ulaştığı görülmektedir.

On üçüncü soruda kişilere hayatlarını değiştiren olaylar sorulduğunda, kişilerin genelde yaşadıkları olumsuz, dramatik ya da travmatik olayları düşünme eğiliminde oldukları fark edilmiştir. Sorunun içinde olumlu ya da olumsuz ayrımı belirtilerek tanımlanması istendiğinde katılımcıların %60'ı üniversiteyi kazanmak gibi eğitim hayatı ile ilgili olayları, hayatlarını farklı yöne götüren olumlu olaylar olarak bildirdikleri gözlemlenmiştir. Katılımcıların %13'ü herhangi bir olay yok derken,

%27'si işleri ile ilgili durumları bildirmişlerdir. Bu işle ilgili durumların hayatlarını değiştirdiğini bildiren kişiler, çalışan katılımcıların %50'sidir. Bu soruya cevap veren bireyler sadece bir veya iki olay hatırlayarak yazabilmiştir. En az üç olay yazılması yorumlama yapabilmek adına daha fazla veri sağlayacağından bu sorunun, sonrasında yapılacak birebir seansta üzerinde durulması önemli olacaktır. Bunlarla birlikte bu soruya verilen cevaplara bakıldığında kişilerin hayatlarında kararlarını etkileyen, değerlerinin ya da öğrenilmiş çaresizliklerinin nedeni olabilecek durumların fark edilmesinin, hatırlanmasının sağlandığı da görülmüştür.

On dördüncü soruda ise, bir önceki soruda sorulmuş olan olay sonucunda kişinin verdiği kararı, kişiliğinde herhangi bir değişim oluşup oluşmadığı sorgulanmış, kişinin olumlu ya da olumsuz inançlarının neler olduğunu açığa çıkarmak adına etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların %20'si olumsuz bir olaydan bahsetse de, sonucunda kişilikleriyle ilgili olumlu bir etki yarattığından, örneğin; sorumluluk sahibi olmak, kendi ayaklarımın üzerinde durabilmek, özgüvenli, özverili ve çalışkan olmak gibi kişilik özelliklerinin geliştiğinden bahsetmişlerdir. Yani bir anlamda bu soru, kişinin güçlü yönlerini çeşitlendirmek anlamında beklenen faydayı sağlamıştır. Ancak sorunun devamındaki, bugünkü hangi kararını etkiliyor bu olay bölümü katılımcıların %73'ü tarafından doldurulmamıştır. Bu kısmın soru listesinden çıkartılarak, birebir yapılacak seanslarda irdelenip, bireyin farkındalığının görüşmeler sırasında artırılmasının daha uygun olacağı fark edilmiştir.

On beşinci soru da yine kişilerin geçmişlerindeki olayları sorgulayarak bu sefer bilinçaltının her şeyi doğru kabul ettiği 6 yaşına kadar olan olayları hatırlama amaçlı sorulmuştur. Bu yaşlarda yaşanan herhangi bir olayın aklına geliyor olması, bu olayın kişinin şimdiki durumuna, vereceği kararlara bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Olay irdelenerek kişinin inançlarının altında yatan kök nedenler tespit edilebilmektedir. Bu soru için de katılımcıların %60'ı bir ya da iki olay yazılabilmiş, üçüncü olayı belirtmemişlerdir. Kapsamı ve içeriği düşünüldüğünde, bu sorunun on üçüncü sorunun devamı olarak sorulmasının daha uygun olacağı anlaşılmıştır. Bu şekilde anlamı biraz daha pekişmiş olacak, ayrıca on üçüncü sorudaki daha fazla olay hatırlatma konusuna destek olacaktır. Başlık verme konusu beklenen etkiyi yaratmamış, katılımcıların %80'i olaylara herhangi bir başlık vermemiştir. Başlık veren %20'lik bölüm ise fazla üzerinde durmadan, "kardeşimin

doğumu" gibi genel tabirlerde bulunmuşlardır. Bu doğrultuda, başlık verilmesi kısmının sorudan çıkarılmasının daha uygun olacağı görülmektedir.

On altıncı, on yedinci ve on sekizinci sorular, kişinin etrafındakiler tarafından nasıl algılandığını sorgulayan sorular olup, kişilerin kendilerine dışarıdan bakmalarını ve ilk etapta akıllarına gelmeyen, güçlü ya da zayıf özelliklerini fark etmelerini sağlamıştır. Burada kişiler başkalarının gözüyle anlattıkları için kendi olumsuz yönlerini de daha fazla ortaya koyabilmişler, aynı zamanda irdelemek için koça daha fazla içerik verebilmişlerdir. Başkasının gözüyle bakış sorgulandığı için kişi kendisine duygusal olarak değil, objektif olarak yaklaşabilmiştir.

Kişilerin zayıf yanını ortaya koyma, güçsüz görünmeyi istememekten kaynaklı bilgi saklama, gerçek düşüncesini söylememe ve koçu yanıltmaya çalışma taktiklerinin aşılması için bu sorunun koçlar tarafından etkili bir şekilde kullanılabileceği ortaya çıkmıştır. Kişinin kendini farklı gösterme bariyerinin bir bölümünün bu sorular sayesinde aşılabilmekte olduğu fark edilmiştir. Benzer şekilde önceki sorularda belirtilen olumlu özelliklerle, kişilerin başkalarının gözünde de aynı özellikleri sergilediklerini fark etmesi, güçlü yanlarını daha net kavramalarına neden olmuştur. Katılımcıların %80'i bu 3 soruya benzer cevaplar vermişlerdir. Bu nedenle, 16., 17. ve 18. soruların birleştirilerek tek soruda sorulmasının, bu sayede kişinin çevresindeki farklı gözler tarafından kendisini tek bir soruda kapsamlı olarak irdelemesinin daha uygun olduğu fark edilmiştir.

On dokuzuncu başkalarının gözünde nasıl görünmek istersin sorusu da önceki sorunun anlamını pekiştirmekle birlikte kişilerin gerçekten özünde başkalarına neyi göstermek, neyi kanıtlamak ve hayatlarını nasıl yaşamak, hangi değerler üzerine kurmak istediklerini düşünmelerine sebep olmuştur. Katılımcıların %47'si başkalarının gözünde iyi, güçlü, güvenilir ve bilgili biri olarak görünmek istediklerini belirtirken, %33'ü olduğum gibi, insan olarak görmelerini isterim cevaplarını vermişlerdir. Burada verilen bilgilerin, aslında kişilerin hayatları boyunca etraflarındakilere kanıtlamak istedikleri, kendi gerçek benliklerindeki güçler, haksızlığa uğradıkları, yanlış anlaşıldıkları veya kendilerini yeteri kadar doğru ifade edemediklerini düşündükleri konular olduğu görülmüştür. Bu soru koçlara irdelemek için, bireye de hedef belirlemek için ele alınacak birçok veri vermiştir.

Yirminci ve yirmi birinci zamanın nasıl geçtiğini anlamadığı anları sorgulayan sorular, kişinin yapmaktan en çok keyif aldığı aktiviteleri öğrenmeyi amaçlarken, o olayın hangi yönünün kişiyi tatmin ettiğini belirlemek, bu yönü farklı aktivitelerde de bulabilir mi? ya da mevcut durumuna adapte edebilir mi? gibi sorgulara altyapı hazırlamaktadır. Bu sorulara verilen cevaplara bakıldığında; 20. soru için katılımcıların %73'ü sevdiğim insanlarla birlikteyken zamanın nasıl geçtiğini anlamam derken, %27si de okurken, öğrenirken cevaplarını vermişlerdir. 21. soruya verdikleri cevaplarda ise katılımcıların %60'ı kişisel yetenekleri ve güçlü yönleri olarak belirttikleri cevapları tekrarlamışlar ve bu yönlerini açığa çıkardığı için o olayı tatmin edici bulduklarını belirtmişlerdir. Buradan, kişilerin kendilerini tatmin edecek çalışmanın, aktivitelerin nasıl olacağının, hangi temel üzerine kurulması gerektiğinin ve kişilerin muhtemel hayat amaçlarının, burada bildirilen özellikleri barındırıyor olması gerektiğinin çıkarımında bulunulabilir. Aynı zamanda aktiviteler farklı olsa bile altlarında yatan ortak özelliği fark etmek, kişilerin kendilerini tatmin edecek hedefi oluşturmasında, üzerine odaklanmaları gereken güçlü yönlerini de netleştirmektedir.

Yirmi ikinci soru ise bir önceki sorunun tam tersi kişinin sıkıldığı durumları sorgulayarak, kişinin yapmak istemediği aktiviteleri belirlemesini ve oluşturacağı hedeflerde mümkünse bu faaliyetleri en aza indirgeyecek şeyleri seçmesi adına faydalı olmuştur. Aynı zamanda burada istemediğini bildirdiği şeylerin tam tersinin kişinin isteyebileceği durumlar olması da muhtemeldir. Bu soruya verilen cevaplara bakıldığında ise, katılımcıların %27'si kendi özelliklerine hitap etmeyen durumlardan bahsederken, %60'ından alınan yanıt 'istemediğim, sevmediğim bir işi yapmaya zorlanınca ya da mecbur olunca' olmuştur. Bu durumda kullanılan -meli, -malı fiil ekinden de anlaşıldığı üzere, kişiler kendilerini dışarıdan gelen baskı yüzünden yapmak zorunda hissettikleri, özgürlüklerini kısıtlayan durumlardan sıkılmaktadırlar. Yapılan görüşmelerde, bu sorunun mevcut haliyle tam anlaşılamadığı, yüzeysel olarak "istemediğim şeyler" cevabı verildiğinden, istenen farkındalığı tam sağlayamadığı görülmüştür. Açıklama yapıldıktan sonra diğer cevaplar verilebilmiştir. Bu nedenle, mevcut haliyle altyapı olarak kullanılarak, sonrasında yapılacak koçluk seansında, kişi istemediğim şeyler dediğinde, "Ne gibi şeyleri istemiyorsun? Ya da sevmediğin ama yapmaya mecbur hissettiğin ne gibi

durumlar var?" Sorularıyla konu detaylandırılıp, somutlaştırılarak istenen etki sağlanabilecektir.

Yirmi üçüncü hangi yönünün eksik olduğunu ve geliştirmen gerektiğini düşünüyorsun sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında katılımcıların %53'ünün önceki sorularda belirttiğinden daha farklı zayıf yönlerini belirttikleri ve bunun da farkındalıklarını arttırdığı, %47'sinin ise zayıf yön olarak belirttikleri özellikleri bu soru için de tekrarladıkları görülmüştür. Ancak farklı olarak bu soru, kişilerin hedeflerine ulaşmaları için geliştirmeleri gereken zayıf yönlerini netleştirmelerine, önceliklerini belirleyebilmelerine, bu yönlerini geliştirmek için neler yapabileceklerine ve nelere ihtiyaç duyduklarını düşünmelerine yarar sağlamıştır.

Yirmi dördüncü, kişinin kendisi ile gurur duyduğu, iyi ki yapmışım dediği durumlar sorusunda, katılımcıların %40'ı başkalarının sözlerine aldırmadan yaptığı ya da kendi korkularına rağmen kendisini zorlayarak, meydan okuyarak yaptıkları işleri bildirmişlerdir. %20'si bu soruya cevap vermezken, %40 'ı da kişiliğinin oluşmasına katkıda bulunan özelliklerinin güçlendiği, kendilerine güvenlerinin arttığı durumları bildirmişlerdir. Bu soru koçların seanslarda yaptıkları meydan okumalara, cesaretlendirmelere kaynak olacak verileri barındırmakla birlikte, kişilerin güçlü yanlarının dayanaklarını ortaya koymaktadır. Bu soru sayesinde kişiler, koçluğun yapılandırma aşamasında, hedeflerini koyarken kendi güçlerinin farkında olarak, cesaretle taahhütler verebileceklerdir. Kendi güçlerini hatırlamaları sağlanmış ve 'bir kere başardım, tekrar yapabilirim!' inancını destekleyen veriler de yine bu soru ile alınmıştır.

Yirmi beşinci ve yirmi altıncı, kişinin kendisini başarılı hissettiği ve başarılı olmak zorunda hissettiği sorularının ilkinde, içsel olarak başarı duygusunu kişiye neyin verdiği, ikincisinde ise dışsal etmenler yüzünden kişi gerçekte istemese bile neyin, kendisini başarmak zorunda hissettirdiği sorulmaktadır. Alınan cevaplara göre, kişinin koyacağı hedeflerin, kendisini başarılı hissetmek için söylediği durumu karşılıyor nitelikte olmasına dikkat edilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Yirmi altıncı sorudaki zorunluluk kavramının farkına vardırarak, kişinin hedef koyarken bahsettiği durumlarda kendi istediği için mi, yoksa ailesi ya da başka bir yakını öyle istediği için mi bunları yaptığını fark etmesi sağlanmaktadır. Katılımcıların %53'ü

ailesinin isteği için başarılı olmak zorunda hissettiğini bildirirken, %33'ü ise kendi istekleri için olduğunu söylemiştir. Buradan katılımcıların % 53'ünün dış referanslı, yani kararlarını alırken dışarıdan gelecek tepkilerden daha çok etkilenen, %33'ünün ise iç referanslı, yani kendi isteklerine göre kararlar alan bireyler oldukları çıkarımında bulunulabilmektedir. Bu sorular kişinin, sırf hayatında önem verdiği birisi istiyor diye, kendisini gerçek anlamda tatmin etmeyecek şeylerle oyalanmamasını, durumları fark ederek manipülasyonlarla değil, gerçekten kendi isteğiyle davranışlarda bulunmasını ve başarı duygusunu yaşamasını fark ettirme amacını karşılamıştır.

Yirmi yedinci, kişiye maddi getiri olmasa bile yapacağı faaliyetlerin sorulması, tam olarak kişiyi tatmin eden, eğlendiği, hobilerini bildirmesini ve bu faaliyetlerden yola çıkarak kişinin hedeflerini belirlemesini sağlamaktadır. Katılımcıların %53'ü hayvanlara ve yardıma muhtaç kimselere yardım etmek gibi sosyal sorumluluk faaliyetlerinden cevabı verirken, %47'si kişisel ilgi alanlarına ve yeteneklerine uygun olan faaliyetleri bildirmişlerdir. Burada verilen cevaplar kişilerin zevkle yapabilecekleri meslekleri gösterdiği gibi, aynı zamanda hayat amaçlarını belirleme adına da yol gösterici olmuştur. Bildirilen faaliyetler, kişinin tamamen özünden gelen ve zevkle yaptığı uğraşları, hobilerini göstermektedir.

Yirmi sekizinci olarak, kişilerin hayran oldukları kişileri ve onların hangi yönünü beğendikleri sorulduğunda, katılımcıların %27'si yirmi yedinci soruda bildirilen, kişilerin yapmayı istedikleri şeyleri, hobilerini yapan kişilere hayranlık duyduklarını belirtmişlerdir. %20'si birinci ve beşinci soruda cevabı verilmiş, kendi yetenekli oldukları konularda faaliyet gösteren kişilere, %33'ü ise yirmi üçüncü soruda bildirmiş oldukları, geliştirmeleri gereken özelliklerini sergileyen kişilere hayranlık duyduklarını söylemişlerdir. Bu kişilerin beğendikleri yönleri için de, yine kendilerinde geliştirmeyi istedikleri özelliklere sahip oldukları için cevapları alınmıştır. Burada verilen cevaplar sayesinde yine kişinin hedefleri konusunda netleşmesi, birçok farklı alternatif arasından kendisini en çok motive edenin hangisi olduğunu fark etmesi sağlanabilmektedir.

Yirmi dokuzuncu, küçükken kime hayranlık duyduğu sorusunda, katılımcıların %27'si hatırlamadığını ya da kahramanlarının olmadığını söylemişlerdir. %20'si

ailesinden kişilere, %20'si ünlü isimlere ve %33'ü ise süper kahramanlara hayranlık duyduklarını bildirmişlerdir. Burada seçilmiş olan kahraman, kişinin odak noktasını, ideal benlik durumunu anlattığından hangi süper gücü seçtiğine bağlı olarak, kişiyle ilgili yorum yapılabilmektedir. Örneğin; Süpermen'e hayranlık duyduğunu söyleyen birisinin, insanlara yardım etmeyi istediği, bunun için elinden gelen her şeyi yapabileceğine dair inancı olduğu fark edilebilir. Önceki sorudan farkı, katılımcıların %53'ü burada, gerçekçi değil, hayal ürünü karakterleri, film kahramanlarını ya da artistleri söylemişlerdir. Bunun nedeni soruda, 'kahramanların' kelimesinin geçiyor olmasından dolayı olduğu fark edilmiştir. Sorudaki kahramanlar bölümü çıkartılarak, hayali değil de, gerçekçi cevaplar alınmasının sağlanabileceği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda verilen cevapların benzerliği ve soruların amacı da göz önünde bulundurulduğunda, yirmi sekizinci ve yirmi dokuzuncu soruların birleştirilerek veri alınmasının uygun olacağı fark edilmiştir.

Otuzuncu olarak, kişinin katlanamadığı kişiler ve hangi yönlerini sevmedikleri sorulduğunda alınan cevapların %73'ü, kişilerin kendi özellikleri olarak bahsettiklerinin tam tersi olan ve on birinci soruda belirtilmiş olan, hazmedemedikleri davranışları sergileyen, kişiler olmuştur. Ayrıca katılımcıların %47'si 'egolu, kendisini öven, karşısındaki küçük gören kişiler'i sevmediklerini söylerken % 53'ü 'samimiyetsiz, yalancı, yalaka kişiler' demişler, %27'si de 'kendisi negatif olup, etrafa olumsuz enerjiler yayan kişileri' sevmediklerini belirtmişlerdir. Burada alınan cevaplar analiz edilirken dikkat edilmesi gereken konu, kişinin kendisinde de bu bahsettiği yönlerin olup olmadığının sorgulanmasıdır. Kişi hayatının farklı dönemlerinde benzer davranışları sergilemiş, aynı davranışı farklı ortamlarda yapmış ancak farkına varamamış ya da bu davranışları sergileyen kişiler yüzünden bir zarara uğramış olabilirler. Mesela bu soruda yalaka kişilerden hoşlanmıyorum diye bildiren bir kişi, hayatında terfi alan kişilere baktıklarında, onların amirlerine yalakalık yaptıkları için terfi aldıklarını düşünmüş ve 'yalakalık yapmadan terfi alınamaz.' gibi davranışlarını kısıtlayıcı bir inanç oluşturmuş olabilirler. Kendileri de bu tarz bir davranış sergilemek istemediğinden ve böyle davranmak kendi değerlerine uygun olmadığından, hiç terfi alamayacaklarını düşünerek umutsuzluğa kapılmış olabilirler. Bu nedenle, otuzuncu soru sayesinde, kişilerin başkalarında sevmediği özelliklerin nedenini ve bu konuyla ilgili yaşanmış

olaylar olup olmadığı sorgulanarak, kişilerin olumsuz inançları da ortaya çıkarılabilmektedir.

Otuz birinci, en yakınındaki 4 kişi kim ve bu kişilerin en belirgin özellikleri nelerdir diye sorulduğunda verilen cevapların %73'ünün aile fertlerini içerdiği görülmüştür. Katılımcıların %53'ü, saydığı 4 kişi arasında ailesi ve arkadaşlarına yer verirken, %27'si sadece ailesinden kişileri, %20'si ise sadece arkadaşlarını en yakınındaki kişiler olarak göstermişlerdir. Kişiler kendilerine en çok benzeyen, hemen hemen aynı özellikleri gösterdikleri kişilerle daha iyi anlaşırlar, farklı yönleri olsa da zamanla aynı özellikleri ve inançları benimseme eğiliminde olurlar. Dış çevresindekiler kişiye kendi içini yansıtan bir ayna görevi gördüğünden onlarda görülen belirgin özellikler, kişinin zayıf ya da güçlü yönlerini göstermede kaynak olarak kullanılabilir. Verilen cevaplara bakıldığında, katılımcıların %40'ı kendisinde olmasını istediği, geliştirmesi gereken yönünde belirttiği özelliklerin, en yakınlarındaki kişilerde olduğunu söylemişlerdir. Buradan kişilerin, kendilerini geliştirmek için de arkadaşlık ya da birliktelik kurdukları, karşılıklı etkileşimin sağlanabildiği ilişkiler içinde oldukları ve bu şekilde bağlantılı oldukları kişileri en yakınları olarak bildirdikleri ortaya çıkmaktadır.

Otuz ikinci olarak, düzenli takip edilen dergi veya tv programı sorulduğunda, katılımcıların %93'ü dergi okumadıklarını bildirmişlerdir. Derginin sorulmasındaki amaç da, tv'deki gibi, kişinin ilgi alanlarını fark etmek olduğundan, sadece tv programı sorularak da bu bilgiye ulaşılabilmiştir. Bu nedenle sorunun değiştirilmesi ve yine aynı amaç için sorulan otuz üçüncü, sevilen film veya kitabın konusunu anlatır mısın sorusu ile birleştirilmesinin daha uygun olacağı fark edilmiştir. Katılımcıların %27'si eğlenmek ve rahatlamak için komedi, macera türü programları tercih ederken, %33'ü bilgilenmek, ilgi alanlarıyla ilgili farklı bilgiler edinmek için belgesel türü programları tercih ettiklerini bildirmişlerdir.

Otuz ikinci ve otuz üçüncü sorularda bildirilen konular ve olaylar, kişinin hayatında karşısına çıkan sorunların cevaplarını verebildiği gibi, kendisini özdeşleştirdiği karaktere bakılarak, kişinin özelliklerini, davranışlarını ve inançlarını da ortaya çıkarabilmektedir. Bu soruların, yapılacak bireysel görüşmelerde, yirmi sekizinci ve yirmi dokuzuncu soruların cevaplarıyla birlikte değerlendirilerek ortak noktalar

üzerinden, kişinin özellikleri ile ilgili daha etkili bir çıkarım yapılmasında faydalı olabileceği gözlenmiştir.

Otuz dördüncü hayat felsefesinin sorgulandığı soruya verilen cevaplar kişinin en derin inancının ve hayatını hangi kural doğrultusunda yönlendiriyor olduğunun en açık belirtisidir. Alınan cevapların %47'sinde olumsuz, umutsuz ifadeler yer alırken, %47'si olumlu ve kendilerini motive edici ifadelere yer verdiklerini bildirmişler %6'sı ise bu soruya yanıt vermemiştir. Sorular yanıtlandıktan sonra yapılacak koçluk görüşmelerinde buradaki cümle analiz edilerek, eğer olumsuz bir ifade varsa bu konuda meydan okuma yapılarak, kişiye bu olumsuz inancın nedeni sorulabilir, hangi olay karşısında bu şekilde düşündüğü, bu durumun gerçek olup olmadığı sorgulanır ve duruma farklı açıdan bakması sağlanarak, kişi negatif düşünmekten vazgeçirilebilir. Burada olumlu söylenen cümleler de irdelenerek hangi olaya dayandıkları sorulabilir. Böylece kişinin baskın bireysel özelliklerini oluşturan hatıraları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmayı da yine bu sorunun sağlayacağı görülmüştür.

Otuz beşinci soruda sorulan, kişinin hayatında tekrarlanan olaylar, bu durumlarla ilgili kişinin alması gereken ders olduğu, değiştirmesi gereken davranış, bakış açısı ya da fark etmesi gereken, daha önce irdelememiş olduğu bir şeylerin varlığını göstermektedir. Bu olayların ortak yönünü fark ettirmek, olaylardaki tekrarlayan davranışları göstermek, daha sonra benzer durum yine karşısına çıkarsa kişiye farklı eylemleri, alternatif seçenekleri seçme şansı sunarak, kendisini geliştirmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda bu soruda anlatılan durumların ortak noktaları kişinin bunları değiştirecek şekilde hedefler belirlemesi gerektiğini de göstermektedir. Bu durumlar karşısında neye inandığı sorgusu ise kişinin yine derinlerde yatan inancını ortaya çıkarmaya yöneliktir. Katılımcıların %60'ı bu soruya kısıtlı ve ayrıntıya değinmeyen cevaplar vermişlerdir. Bu nedenle sorunun mutlaka sonrasında yapılacak birebir seansta incelenmesi, ayrıntıların alınması ve detaylandırılması gereklidir. Bu şekilde sorunun amacına hizmet ederek, kişiye farkındalık sağlaması adına etkili olacağı anlaşılmıştır.

Otuz altıncı, "Her şey mümkün olsaydı, sen kim olurdun?" sorusu, koçluk seanslarının da en güçlü sorularından biri olup, kişinin kendi kafasında koyduğu

sınırları ortadan kaldırıcı, yeni bir gözle bakmasını sağlayan, ufku genişletici ve özgürlük veren bir sorudur. Bu soruya verilen cevaplar, yine kişilerin en derindeki arzularını yansıtmakta, kişinin hayatında onu tatmin edecek hedefleri seçmesi yönünde yol gösterici olmaktadır.

Ayrıca katılımcıların %40'ının bu soruya 'kendim olurdum' yanıtının verilmiş olması dikkat çekicidir. Kişiler gerek toplumsal baskılar nedeniyle, gerek maddi kaygılar yüzünden, gerekse kendi kendilerine koydukları sınırlar sayesinde, içlerinden geldiği gibi yaşayamamakta, gerçek potansiyellerini gösterememektedirler. Buradan çıkarılabilecek sonuçlardan biri de herkesin aslında özgür ve kendi gibi olmaya ihtiyacı olduğudur. Asıl arayışın, kendi olma yolunu bulmak olduğu da söylenebilmektedir.

Otuz yedinci soruda ise kişilerin hayat amaçlarını düşünmeleri ve diğer sorulara verdikleri cevapları da göz önüne alarak, hangi yöne gitmeleri gerektiğini anlama durumuna bakıldığında, katılımcıların %33'ünün mutlu olmak cevabını verdiği ve nasıl mutlu olmak, ne yaparak mutlu olmak gibi ayrıntılar verilmediğinden yanıtların yüzeysel kaldığı görülmüştür. Burada yine bireylerin hayatları hakkında detaylı düşünme konusunda isteksiz olmaları ve bu sorunun onlara zor gelmesinin etkisi de fark edilmiştir. Bireylerin hayat amaçlarının çok daha detaylı bir çalışmayla ayrıntılandırılması ve istenildiği gibi kişiyi tatmin edecek amaca hangi yolun götürebileceğinin belirlenmesi, kişinin hayatının daha birçok yönüne odaklanılarak çıkarılması için mutlaka birebir koçluk çalışmalarında görüşülmesinin uygun olacağı anlaşılmıştır.

Yukarıda yapılmış olan inceleme ve analizler neticesinde çalışmada kullanılan KFS sorularından bazıları değiştirilmiş, amaca hitap etmediği fark edilmiş olan 9 adet sorunun da çıkarılması uygun bulunmuştur.

Sonuçta 37 adet olan soru sayısı, sadeleştirilerek 28 adede düşürülmüş, aşağıdaki gibi güncellenmiştir:

1. Hangi konularda yeteneklerin var?
2. Seni diğer insanlardan farklı kılan özelliklerin neler?
3. Diğer insanlara faydan ne?
4. En kuvvetli yanların neler?

5. En zayıf yanların neler? Zayıf olan yönünün nasıl olmasını istersin?

6. Çok istediğin ama yapamayacağını düşündüğün, denemekten korktuğun neler var hayatında?

7. Hangi durumlarda/ hangi tetikleyiciyle kontrolünü kaybediyorsun?

8. Sana ya da başkasına ne yapılmasını hazmedemezsin?

9. Hayatını değiştiren (Olumlu ya da Olumsuz) ve 3-6 yaş arasında hatırladığın üçer olay nedir? Bu olaylar hayatının hangi yönünü değiştirdi?

10. Hayatını değiştiren bu olaylar sonunda ne karar verdin? Bu olaylar senin hangi özelliğinin oluşmasına katkıda bulundu?

11. Sence dünya seni nasıl görüyor? Arkadaşların, ailen seni nasıl tanımlar?

12. Başkalarının gözünde nasıl görünmek istersin? (Ailen, Arkadaşların, Patronun..)

13. Zamanın nasıl geçtiğini anlamadığın en az 3 olay nedir?

14. O olayları neden tatmin edici buluyorsun? Senin hangi özelliğin ile ilgili bu olaylar?

15. Hangi durumlarda sıkılıyorsun?

16. Hangi yönünün eksik olduğunu ve geliştirmen gerektiğini düşünüyorsun?

17. Kendinle gurur duyduğun durumlar neler? İyi ki yapmışım dediğin neler var hayatında?

18. Ne olunca kendini başarılı hissediyorsun?

19. Hangi durumlarda başarılı olmak zorunda hissediyorsun? Bu kimin isteği ve düşüncesi? (hangi aile ferdi bunu istiyor?)

20. Sana 1 kuruş ödenmese bile hangi işleri (faaliyetleri) zevkle yaparsın?

21. Hayran olduğun, özendiğin, kıskandığın kimler var? Küçükken kimlere hayranlık duyuyordun? Bu kişilerin hangi yönünü beğeniyorsun?

22. Katlanamadığın ve sevmediğin kişiler kimler? Bu kişileri neden/hangi yönünden ötürü sevmiyorsun?

23. En yakının olan 4 kişi kim? Bu 4 kişinin en belirgin özellikleri neler?

24. Düzenli olarak takip ettiğin TV programı, sevdiğin film ya da kitabın konusunu/hikayesini anlatır mısın? Bunlardan neden hoşlanıyorsun?

25. Hayat felsefen nedir? Motton, sürekli tekrarladığın cümle nedir?

26. Farklı kişilerle tekrar tekrar yaşadığın aynı tarz olaylar var mı? Bu olaylar sonunda neye inanıyorsun?

27. Her şey mümkün olsaydı, Sen kim olurdun?
28. Hayat amacının ne olduğunu düşünüyorsun?

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda soruların yukarıda görüldüğü gibi sorulması, sadeleşen 'Kişisel Farkındalık Soruları'nın 28 adet olarak uygulanmasının uygun olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3. Yaşam Çarkı Bulgularının Analizi

Yapılan bu çalışmada, Kişisel farkındalık sorularının (KFS) yanıtlanmasından önce kişilere yaşam çarkı doldurtulmuş ve hayatlarının 8 farklı alanıyla ilgili tatmin düzeylerinin ne olduğu sorgulanmıştır. KFS'nin yanıtlanmasından en az 1 hafta sonra yaşam çarkı tekrar doldurtulmuştur. Bunun nedeni kişiler soruları yanıtlarken kendileri hakkında yaşadıkları farkındalık, soruların sorulması bittikten sonra da devam etmekte ve kişiler bu soruların cevaplarını kendilerine gösterecek durumlarla karşılaşabilmektedir. Yani farkındalık süreci koçluk seansından sonra da devam etmektedir. Aynı zamanda kişinin ilk cevaplarını hatırlamaması için de biraz zaman geçmesi uygun olmuştur.

Alınan cevapların değişimine bakıldığında bireylerin kendi hayatları hakkında farkındalıkları arttıkça, yaşam alanları hakkındaki tatmin seviyelerinde değişim olduğu fark edilmiştir.

Çalışmaya başlamadan önce yaşam çarkı değerlerinde artış olacağı beklenmekteydi. Alınan sonuçlara bakıldığında düşünülenin aksine verilerin büyük çoğunluğunda düşüş meydana geldiği görüldü. Burada kişilerin kendi hayatlarını gerçekçi olarak değerlendirdiklerinde durumlarının daha net farkına varıp, kendisini kandırdığı ya da çok iyimser baktığı durumların da açığa çıkmasının sağlandığı söylenebilmektedir.

Bu değerler arasındaki farkın en fazla olduğu bölge, kişinin kendisini geliştirmesi gereken alanı göstermekle birlikte, olduğu yer ile olmak istediği yer arasındaki farkı da ortaya koymaktadır. Buradan, farklı olan bölümlere yönelik hedefler koymasının, kişinin gelişmesi adına daha etkili olacağı ortaya çıkmaktadır.

Çalışma grubunun yaşam çarkı değerlerine bakıldığında ise mutlak değer olarak en büyük farklılık ortaya çıkaran bölüm, Romantizm (eş/partner) bölümü olup, bunu

Eğlence/hobi, sağlık ve para (maddi durum) izlemiştir. Buradan kişinin KYS sayesinde en çok bu alanlarda farkındalık yaşadığı sonucu çıkarılabilmektedir.

Mutlak toplamda en az farklılık aile konusunda olmuştur. Buradan da KYS sorularının kişinin aile yaşantısına daha az odaklı olduğu ve bireylerin de aileleri ile uyumlu ve tutarlı ilişkileri olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

3.4. KFS Etkinlik Değerlendirme Analizi

Kişisel farkındalık sorularının etkinlik değerlendirmesi için kurulmuş olan hipotezlere bakıldığında, analiz sonuçları tablolardaki gibi olmaktadır:

Tablo 3.2. KFS sonrası koçluk seansı yapılması ile bireyin farkındalık düzeyinin karşılaştırıldığı t tablosu

Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
İki kez koçluk yapılan	5	4,0667	,39752	2,416	11	0,034
Yapılmayan	8	3,4028	,52432			

Bireye iki kez koçluk yapılıp yapılmama durumunun farkındalığa etkisi karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında farkındalık düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur. t(0,05; df11) = 2,416

Buna göre H1 kabul edilir. Bu durumda ortalama değerlere göre iki kez koçluk yapılan kişilerin (Ort:4,0667) farkındalık düzeyleri, sadece soruların yanıtlanması için görüşme yapılmış olan kişilerden (Ort:3,4028) daha yüksektir.

Tablo 3.3. Yaş ile bireyin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi (S1) karşılaştırması için t tablosu

	Standardize Katsayılar		
	Beta	**Std. Hata**	**p**
Yaş	0,698	,016	0,008

Yaşın güçlü ve zayıf yönlerin farkındalığı üzerinde (α = 0,01) güven aralığında, pozitif (0,052) bir etkisi vardır. t(0,01;df12) = 3,230 ; β=0,698

Bu durumda H2 kabul edilir.

Tablo 3.4. Bireyin çalışma durumu ile güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi (S1) karşılaştırması için t tablosu

Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Çalışan	7	4,4286	,53452	2,223	11	0,048
Çalışmayan	6	3,8333	,40825			

Bireyin çalışma ve çalışmama durumunun, güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesine etkisi için yapılan t testi sonrasında aralarında bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. t(0,05; df11) = 2,223

Buna göre H3 kabul edilir. Bu durumda ortalama değerlere göre çalışan kişilerin (Ort:4,4286) güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilmesi, çalışmayan kişilerden (Ort:3,8333) daha yüksektir.

Tablo 3.5. Bireyin çalışma durumu ile hayatında kendisini zorlayan durumları fark edebilme (S7) karşılaştırması için t tablosu

Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Çalışan	7	4,0000	,57735	2,177	11	0,050
Çalışmayan	6	3,3333	,51640			

Bireyin çalışma ve çalışmama durumunun, hayatında kendisini zorlayan durumları fark edebilmesine etkisi için yapılan t testi sonrasında aralarında bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. t(0,05; df11) = 2,177

Buna göre H4 kabul edilir. Bu durumda ortalama değerlere göre çalışan kişilerin (Ort:4,0000) hayatında kendisini zorlayan durumları fark edebilmesi, çalışmayan kişilerden (Ort:3,3333) daha yüksektir.

Tablo 3.6. Mezun olunan branş ile kişinin farkındalık düzeyi karşılaştırması için t tablosu

Grup	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Fen Bilimleri	5	3,8444	,47532	,924	11	0,375
Sosyal Bilimler	8	3,5417	,62414			

Bireyin mezun olduğu branşın farkındalık düzeyi ile arasındaki ilişki için yapılan t testi sonrasında aralarında bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkmıştır. t(0,05; df11) = 0,924 Buna göre H5 red edilir.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma, bireysel olarak düşünüldüğünde, kişisel farkındalık soruları (KFS), kişilere kendini tanıma, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varma, gelecekleri ile ilgili karar almalarında, hedeflerini belirlemelerinde etkili olan, inanç ve duyguları fark etme imkanı sağlayabilmektedir. Bu sayede kendi özelliklerinin farkında olan bireyler, daha isabetli seçimler yaparak hayat amacını gerçekleştirme yolunda çalışmalar yapabilir, doğru iş tercihleri yapabilir ve işyerlerinde daha mutlu çalışanlar olabilirler. İşini severek, mutlulukla yapan çalışanlar sayesinde onlardan hizmet alan kişiler de memnun olabilir ve gerek kurumların, gerekse toplumun gelişmesi hız kazanarak devam edebilir.

Bu liste, bireylerin kendisini fark etmesinde kullanılmasının yanı sıra, kurumların insan kaynakları bölümü tarafından da kullanılarak, çalışanları bireysel özelliklerine göre değerlendirmeleri ve onların isteklerini, hedeflerini göz önünde bulundurarak gerek bölümler arası rotasyon yapma, gerekse işe alım konusunda seçim yapabilme amacıyla da kullanılabilir.

Çalışmada fark edilen en önemli bulgulardan bir tanesi bireylerin soruları yanıtlama konusundaki isteksizlikleri olmuştur. Bunun nedeninin soruların fazla olması değil, kişiyle ilgili olması olduğu fark edilmiştir. Basit gibi görünen soruları kişi, kendi hayatı için cevaplamaya çalıştığında çok zorlanmış, kendi açığını vermek istemediğinden, detaylı düşünmek istemediğinden ya da cevaplardan korktuğu için yanıtlamak istememiş ve soruların verildiği 30 kişiden sadece 13 tanesi tam olarak cevaplandırmıştır.

Her şey mümkün olsaydı kim olurdun? Sorusuna ‘KENDİM’ cevabının alınması da bireylerin hayatlarında sürekli içlerinden geldiği gibi değil de, kendilerinden beklenen doğrultuda, başkalarının istediği gibi davrandıklarını, gerçekten ne istediklerine odaklanarak, kendileri gibi olamadıklarını doğrulamaktadır. Ancak çalışmada fark edilen, kişiler kendisi olmaya çalışırken, kendisi ile ilgili düşünmeye yanaşmamakta, hayatını düzene koymak için hedef belirleme yönünde isteksiz

olmaktadır. Soruların istenen amaca ulaşıp ulaşmadığının belirlenmesi ancak gönüllü olan ve değişime istekli, koçluk almak isteyen kişilere yapılabilmiştir.

Aynı zamanda, bu çalışma koçlara, kendilerini geliştirmek ve hayatında değişim gerçekleştirmek isteyen kişilere yapacakları koçluk seansı öncesinde, bilgi alma amaçlı olarak kullanılabilecek bir liste sunmaktadır. Sadeleştirilmiş KFS sayesinde alınacak cevaplardan yola çıkılarak doğru odak üzerinde çalışmalar yapılabilecek, daha kısa sürede uygun hedefler belirlenebilecek ve daha etkin koçluk seansları yapılabilmesine fayda sağlayacaktır. Koçlar seanslarında, söylenenin altında yatan durumları fark edebilmek için, nitel analizin yapıldığı 3.2. bölümündeki bilgilerden ve yorumlardan faydalanabilir. Böylece daha kolay, hızlı ve doğru çözümlemeler yaparak, danışanlarına yol gösterici olabileceklerdir.

KAYNAKLAR

Akgemci T., *Stratejik Yönetim*, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2008.

Aksoy E., İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Güçlendirme ve Koçluk, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007, 211524.

Arat S., Farkındalık, Digisophia, http://www.digisophia.com/Article/Details/90, (Ziyaret tarihi: 13 Aralık 2018).

Arısoy B., Performans Yönetiminde Koçluk, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017, **2**(2), 132-136.

Arnett J.J., Risk Behavior and Family Role Transitions During the Twenties, *Journal of Youth Adolescence*, 1998, **27**(3), 301-320.

Arnett J.J., Emerging Adulthood: A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties, *American Psychologist*, 2000, **55**(5), 469–480.

Arnett J.J., *Emerging Adulthood: The Winding Road From the Late Teens Through the Twenties*, 1st ed., Oxford University Press, New York, 2004.

Austin J. T., Vancouver J. B., Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content, *Psychological Bulletin*, 1996, **120**(3), 338-375.

Atak H., Tatlı C.E. ve Diğerleri, Yetişkinliğe Geçiş: Türkiye'de Demografik Ölçütler Bağlamında Kuramsal Bir Gözden Geçirme, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 2016, **8**(3), 204-227.

Aytaç T., *Eğitim Yönetiminde Yeni Bir Paradigma: Okul Merkezli Yönetim*, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2013.

Babazade Ü., Sualtı Dalış Turizmi Paydaşları ile İzmir Sualtı Dalış Turizmine Yönelik Bir Swot Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Burdur, 2017, 483938.

Balta Aydın E., Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2007, 215110.

Baltaş A., Yeni Dünya Düzeninde 3.0 Yönetim Anlayışıyla Yönetmek, Acarbaltaş, http://www.acarbaltas.com/ yeni-dunya-duzeninde-3-0-yonetim-anlayisiyla-yonetmek/ (Ziyaret tarihi: 07 Ocak 2019).

Bandura A., Dale H. Schunk, Cultivating Competence, Self Efficacy and Intrinsic Interest Through Proximal Self Motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1981, **41**, 586-598.

Barutçu E., Özbay Ö., Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 2009, **1**(1), 47-62.

Baygül Z., Öğrenilmiş Çaresizlik Nedir, Zaferbaygül, http://zaferbaygul.blogcu.com/ogrenilmis-caresizlik-nedir/5425452, (Ziyaret tarihi: 29 Aralık 2018).

Bayraktar G., Güreşçilerin Psikolojik İhtiyaçları ile Atılganlık Düzeylerinin Bireysel Başarılarına Etkisi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007, 211837.

Bem D. J., Self-Perception Theory, *Advances in Experimental Social Psychology*, 1972, **6**, 1-62.

Blanchard K., O'Connor M., *Değerlerle Yönetim*, 1. Baskı, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 34, 1998.

Bozgeyikli H., Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004, **11**, 221-234.

Brown A. L., Knowing When, Where and How to Remember, A Problem of Metacognition, Editor: Glaser R., *Advances in Instructional Psychology*, 1st ed., Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey, 77-165, 1978.

Brown K. W., Ryan R. M., The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-being, *Journal of Personal and Social Psychology*, 2003, **84**(4), 822-848.

Brunstein J. C., Schultheiss O. C., Goal Imagery: Bridging the Gap Between Implicit Motives and Explicit Goals, *Journal of Personality*, 1999, **67**(1), 1-38.

Budayıcıoğlu G., Roller ve Rol Çatışmaları, Madalyon Klinik, https://madalyonklinik.com/blog/roller-ve-rol-catismalari, (Ziyaret tarihi: 13 Aralık 2018).

Byars L., Rue L., *Management Skills and Application*, 7th ed., Richard Irwin Inc., Homewood, 1995.

Byars L., Rue L. W., *Human Resource Management*, 11th ed., Mc Graw Hill Co., Boston, 2016.

Ceylan C., Yönetsel Ve Organizasyonel Açıdan Koçluk Yaklaşımı Ve Bir Uygulama, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2002, 113660.

Chopra D., *Başarının 7 Spiritüel Yasası*, 3rd ed., Pozitif Yayın, İstanbul, 95, 2014.

Covey S.R., *Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı,* 48. Baskı, Varlık Yayın, İstanbul, 2016.

Covey S.R., *8'inci Alışkanlık: Bütünlüğe Doğru*, 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 113, 2005.

Çakır M. A., Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2003, 205187.

Çınar Z., Coaching ve Mentoring, *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi,* 2007, **3**(1), 1-25.

Çınaroğlu M., *Yaşam Koçluğu Eğitim Notları*, Livcon Eğitim Danışmanlık A.Ş., İstanbul, 2010.

Çelik V., *Eğitimsel Liderlik,* 7. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2013.

Çuhadaroğlu M., Meta Programlar/Davranış Modelleri, Mert Cuhadaroğlu, https://mertcuhadaroglu.com/meta-programlar-davranis-modelleri/, (Ziyaret tarihi: 30 Aralık 2018).

Damaş G., Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk Ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, 264013.

Deci E.L., Koestner R., Ryan R. M., A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation, *Psychological Bulletin*, 1999, **125**(6), 627-668.

Demir C., Yılmaz M. K., Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi, *Dokuz Eylül İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2010, **25**(1), 69-88.

Demirtaş Ö., Havacılık Endüstrisinde Stratejik Yönetim: SWOT Analizi ile Durum Değerlendirmesi, *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, **2**(2), 207-226.

Dinçer Ö., *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 6. Baskı, Beta Yayın, İstanbul, 1998.

Diener E., Lucas R. E., Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory, *Journal of Happiness Studies,* 2000, **1**(1), 41-78.

Duffy K. G., Atwater E., *Psychology for Living Adjustment, Growth, and Behavior Today,* 1st ed., Prentice Hall, New Jersey, 2002.

Ensari H., Eğitimde Kalite Arayışları ve Özel Okullar, *Özel Okullar ve Eğitimde Kalite Sempozyumu*, İstanbul, 2002.

Emmons R. A., Personal Strivings, Daily Life Events and Psychological and Physical Well-Being, *Journal of Personality*, 1991, **59**(3), 453-472.

Emmons R. A., Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern, *International Journal for the Psychology of Religion*, 2000, **10**(1), 3-26.

Flavell J. H., Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive-Developmental Inquiry, *American Psychologist*, 1979, **34**(10), 906-911.

Gezer H., Yönetimsel Koçluk Davranışının Çalışan Tatminine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016, 435293.

Goleman D., *Duygusal Zeka*, 48. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul, 2018.

Greenhaus J. H., Callanan G. A., Kaplan E., The Role of Goal Setting in Career Management, *The International Journal of Career Management*, 1995, **7**(5), 3–12.

Gökçe F., Yerel Destinasyonlarda Turizm Potansiyelinin Belirlenmesinde SWOT (FÜTZ) Analizi Tekniği: Giresun Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, 2006, 209720.

Gunz H. P., Heslin P. A., Reconceptualizing Career Success, *Journal of Organizational Behavior*, 2005, **26**(2), 105-111.

Hartung P.J., Taber B.J., Career Construction and Subjective Well-Being, *Journal of Career Assessment*, 2008, **16**(1), 75-85.

Hay G. J., Castilla G., Object-Based Image Analysis: Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT), *Proc. 1st Internationel Conf.*, OBIA, 2006.

Hitt M., Ireland D., Hoskisson R., *Strategic Management Competiveness and Globalization*, 7th ed., Thomson Learning Inc., USA, 2007.

Hussey D., Company Analysis: Determining Strategic Capability, *Stretegic Change, John Wiley&Sons Ltd.*, 2002, **11**, 43-52.

İbrahimoğlu N., Yaşar Uğurlu Ö., Kızıloğlu M., Örgütlerde Mentorlüğün Örgütsel Güven Algısına Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011, **20**(3), 297-318.

İzgören A. Ş., *Avucunuzdaki Kelebek*, 120. Baskı, Elma Yayınevi, Ankara, 2011.

Jankowski T., Holas P., Metacognitive Model of Mindfulness, *Consciousness and Cognition*, 2014, **28**, 64-80.

Kabat Zinn J., *Full Catastrophe Living*, 2nd ed., Bantam Books Trade Paperback Edition, New York, 2013.

Kahraman B., Bana Arkadaşını Söyle Sana Kim Olduğunu Söyleyeyim Atasözünün Anlamı, Beycan.net, http://www.beycan.net/757/bana-arkadasini-soyle-sana-kim-oldugunu-soyleyeyim-atasozunun-anlami.html, (Ziyaret tarihi: 31 Aralık 2018).

Kaizen Atölyesi, SMART Hedefler Nedir ve Nasıl Uygulanır, Kaizen Atölyesi, http://kaizenatolyesi.com.tr/smart-hedefler/, (Ziyaret tarihi: 09 Ocak 2018).

Kalçık F., Öğrenci Koçluğu Destekli Kuantum Öğrenme Yaklaşımının Fen Bilimleri Dersinde Öğrencilerin Akademik Başarısına Ve Derse Karşı Tutumuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ens., Bartın, 2018, 525764.

KalDer Eğitimde TKY Uzmanlık Grubu, *Eğitim Kurumları İçin Toplam Kalite Yönetimi ve Özdeğerlendirme*, 1. Baskı, KalDer Yayınları, İstanbul, 2002.

Karabulut Temel E., Bulut Z. A., Sürgevil O., Örgütlerde Mevcut Durum Analizi, *TÜHİŞ İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 2007, **20**(4-5), 28-34.

Karacan Özdemir N., Kariyer Yapılandırma Görüşmesi: Nitel Bir Değerlendirme Aracı ve Kariyer Danışma Yöntemi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018, **6**(6), 1071-1081.

Karaçay B., Projelerde SMART (Akıllı) Hedef Nasıl Belirlenir, Baki Karaçay, https://bakikaracay.com/projelerde-smart-akilli-hedef-belirleme, (Ziyaret tarihi: 09 Ocak 2018).

Karadeniz E., Kandır S. Y., Önal Y. B., Seçilmiş Paydaşların SWOT Yöntemiyle Türk Turizm Yatırımlarını Değerlendirmesine Yönelik Bir Plot Çalışma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2007, **18**(2), 195-205.

Karaman A. E., Üniversitelerin Stratejik Planlarındaki SWOT Analizleri, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya, 2011, 277612.

Koçel T., *İşletme Yöneticiliği*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.

Koestner R., Reaching One's Personal Goals: A Motivational Perspective Focused on Autonomy, *Canadian Psychology*, 2008, **49**(1), 60-67.

Kuzgun Y.**,** *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, 2. Baskı, Nobel Yayın, Ankara, 2006.

Kuzgun Y., *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, 2. Baskı, Nobel Yayın, Ankara, 2006.

Kuzgun Y., Psikolojide İnsancı Yaklaşım, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1985, **18**(1), 1-17.

Küçüksüleymanoğlu R., Stratejik Planlama Süreci, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2008, **16**(2), 403-412.

Latham G. P., Pinder C. C., Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century, *Annual Review of Psychology*, 2005, **56**, 485-516.

Leibling M., Prior R., *Coaching Made Easy: Step-by-Step Techniques That Get Results*, 1st ed., Kogan Page Limited Publishing, London, 2003.

Locke E. A., Setting Goals for Life and Happiness, Editors: Snyder C. R., Lopez S. J., *Handbook of Positive Psychology,* 1st ed., Oxford University Press, New York, 299-312, 2002.

Mavisu H., Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, 265938.

McNulty M., Hedef Belirlemek için S.M.A.R.T Tekniğini Kullanın, Action Coach Turkey, http://www.actioncoachturkey.com/hedef-belirlemek-icin-s-m-a-r-t-teknigini-kullanin/, (Ziyaret tarihi: 09 Ocak 2019).

Miedaner T., *Yaşam Koçluğu*, 1. Baskı, Kuraldışı Yayınevi, İstanbul, 2004.

Miner J. B., *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*, 1st. ed., M.E. Sharpe Inc., New York, 2005.

Naktiyok A., Timuroğlu M. K., Karabey C. N., Daştan H., *Stratejik Planlama İşletmelerin Stratejik Planlamaya Bakışı - Bölgelerarası Karşılaştırma*, 1. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2009.

O'Neil H. F., Abedi, J., Reliability and Validity of a State Metacognitive Inventory: Potential for Alternative Assessment, *The Journal of Educational Research,* 1996, **89**(4), 234-245.

Olsher S., *Senin Olayın Ne*, 1. Baskı, Koton Kitap, İstanbul, 45-46, 2017.

Özden Y., *Eğitimde Yeni Değerler*, 2. Baskı, Pegema Yayıncılık, Ankara, 1999.

Özgür P.Y., *Öğrenci Koçluğu*, 2. Baskı, Bab-ı Saadet Yayınları, İstanbul, 2015.

Özdemir S., *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*, 5. Baskı, Pegema Yayın, Ankara, 2000.

Özköse H., Arı S., Çakır Ö., Uzaktan Eğitim Süreci İçin SWOT Analizi, *Middle Eastern & African Journal of Educational Research,* 2013, **5**, 41-55.

Öztürk A., Hayatındaki Dengeyi Anlamanın Yolu, Forumtr, https://www.frmtr.com/hayat-bilgisi/7009259-hayatindaki-dengeyi-anlamanin-yolu-hayat-carki.html, (Ziyaret tarihi: 13 Aralık 2018).

Öztürk G., Yaşam Çarkı, Gürhan Öztürk Blog, https://gurhanozturkblog.wordpress.com/kocluk-araclari/yasam-carki/, (Ziyaret tarihi: 31 Aralık 2017).

Paris S. G., Winograd P., Dimension of Thinking and Cognitive Instruction Editors: Jones B. F., Idol L., *Metacognition in Literacy Learning Theory, Assessment, Instruction, and Professional Development,* 1st ed., Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey, 1990.

Pashiardis P., Environmental Scanning in Educational Organizations: Uses, Approaches, Sources and Methodologies, *The International Journal of Educational Management*, 1996, **10**(3), 5-9.

Poussard J. M., *Yönetimde Yeni Bir Stil Coaching*, 1. Baskı, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, 14, 2004.

Pehlivan B., İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi Ve Maliye Bakanlığı Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2008, 220896.

Ruedy N. E., Schweitzer M. E., In the Moment: The Effect of Mindfulness on Ethical Decision Making, *Journal of Business Ethics*, 2011, **95**, 73-87.

Savickas M. L., Career Counseling in the Postmodern era, *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 1993, **7**(3), 205-215.

Schermerhorn J., *Management*, 5th ed., John Wiley&Sons Inc., New York, 1996.

Schunk D. H., Self-Regulation Through Goal Setting, Eric Digests, http://www.ericdigests.org/2002-4/goal.html (Erişim tarihi: 08 Ocak 2019).

Shapiro S. L., Carlson L. E., Astin J. A., Freedman B., Mechanisms of Mindfulness, *Journal of Clinical Psychology*, 2006, **62**(3), 373-386.

Simoneaux S. L., Stroud C. L., SWOT Analysis: The Annual Check-up for a Business, *Journal of Pension Benefits: Issues in Administration*, 2011, **18**(3), 75-78.

Somers M., *Coaching at Work: Powering Your Team with Awareness, Responsibility and Trust*, 1st ed., John Wiley & Sons Ltd., England, 2007.

Starkey K., Dobson P., *The Strategic Management Blueprint*, 1st ed., Blackwell Publishers, Oxford, 1993.

Steiner G. A., *Strategic Planning: What Every Manager Must Know*, 1st ed., Free Press, New York, 1979.

Stevens N., *Learning to Coach: For Personal and Professional Development*, 2nd ed., How to Content Publishing, Oxford, 2007.

Tanner J. L., Recentering During Emerging Adulthood: A Critical Turning Point in Life Span Human Development, Editors: Arnett J. J., Tanner J. L., *Emerging Adults in America: Coming of Age in the 21st Century*, 1st ed., American Psychological Association, Washington DC, 21-55, 2006.

Tatkan A., Isparta İli Yenişarbademli İlçesinin Ekoturizm Potansiyelinin Swot Analizi Aracılığıyla Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2018, 513952.

Thayer W. M., *Way to Succeed or The Secret of Success in Life*, 1st ed., Kessinger Publishing, Montana, 2003.

Thompson A. A., *Strickland A. J., Strategic Management*, 12. ed., McGraw-Hill Education, Mexico, 2001.

Tunç A., Otel İşletmelerinde Pazarlama Araştırmaları İçinde SWOT (Durum) Analizinin Yeri ve Önemi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1993, 25432.

Ulcay H. S., Yaşam Koçlarının Maneviyatla İlgili Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017, **10**(48), 749-759.

Ülgen H., Mirze S. K., *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2010.

Weichrich H., The Tows Matrix-A Tool for Situational Analysis, *Long Range Planning*, 1982, **15**(2), 54-66.

Whitmore J., *Coaching for Performance*, 3nd ed., Nicholas Brealey Publishing, London, 2002.

Yaman B., Stratejik Yönetim Sürecinde SWOT Analizi ve Bir İşletmede Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017, 460007.

Yetim Ü., Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1991, 16120.

Yıldırım E., *Kişisel Gelişimin Sosyolojisi*, 1. Baskı, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Yumuk G., İnan İ. H., Trakya Bölgesindeki İmalat Sanayi İşletmelerinin Kalite Maliyetlerinin SWOT Analizi ile Değerlendirilmesi, *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 2005, **2**(2), 177-188.

Yüce B., Üniversitelerde Stratejik Planlama ve Bir Yazılım Tasarımı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 2007, 212174.

Yüksel G., Orta Öğretim Öğrencilerine Kelime İşlemci Programının Öğretiminde Koçluk Yöntemi Kullanımının Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyon, 2017, 472940.

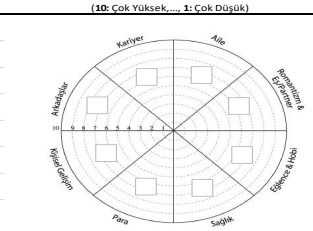
Yüksel Ö., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara, 2004.

Zajas J. J., Mitchener Zajas J. R., Planning Your Total Career and Life Portfolio, *Librarian Career Development*, 1994, **2**(3), 7-10.

EKLER

Ek-A

Kişisel Farkındalık Soruları (KFS) ve Yaşam Çarkı

Ad- Soyad		Mevcut durumda aşağıdaki alanda kendinizi ne kadar tatmin hissediyorsunuz? (**10:** Çok Yüksek,..., **1:** Çok Düşük)
E-posta		
Tel		
Cinsiyet		
Yaş		
Mezuniyet	Öğrenci - Ön Lisans - Lisans - Yüksek Lisans - Doktora	
Okul		
Bölüm		
Çalıştığınız Kurum/ Pozisyon		

	SORULAR	CEVAPLAR
1.	Hangi konularda yeteneklerin var?	
2.	Seni diğer insanlardan farklı kılan özelliklerin neler?	
3.	Başkaları senin hangi yönünden yarar sağlıyor?	
4.	Diğer insanlara faydan ne?	
5.	En kuvvetli yanların neler?	
6.	En zayıf yanların neler? Zayıf olan yönünün nasıl olmasını istersin?	
7.	Sınırlamaların, kendine koyduğun engellerin neler?	
8.	Neyi yapamayacağını düşünüyorsun?	
9.	Yapmamayı tercih ettiğin şeyler nelerdir?	
10.	Hangi durumlarda/ hangi tetikleyiciyle kontrolünü kaybediyorsun?	
11.	Sana ya da başkasına ne yapılmasını hazmedemezsin?	
12.	Hangi kuralın çiğnenmesini hoş göremezsin?	
13.	Hayatını değiştiren olaylar neler? (Olumlu ya da Olumsuz) Bu olay hayatının hangi yönünü değiştirdi?	
14.	Sonunda ne karar verdin? Bu olay senin hangi özelliğinin oluşmasına katkıda bulundu? Bugünkü hangi kararlarını etkiliyor bu olay?	
15.	3-6 yaş arasında hatırladığın 3 olayı anlatır mısın? Bu olaylara başlık versen ne olurdu?	
16.	Dünya sence seni nasıl görüyor?	
17.	Arkadaşların seni nasıl tanımlar?	
18.	Ailen seni nasıl tanımlar?	
19.	Başkalarının gözünde nasıl görünmek istersin? (Ailen, Arkadaşların, Patronun..)	
20.	Zamanın nasıl geçtiğini anlamadığın olaylar nelerdir?	
21.	O olayı neden tatmin edici buluyorsun? Senin hangi özelliğin ile ilgili bu olay?	
22.	Hangi durumlarda sıkılıyorsun?	
23.	Hangi yönünün eksik olduğunu ve geliştirmen gerektiğini düşünüyorsun?	
24.	Kendinle gurur duyduğun durumlar neler? İyi ki yapmışım dediğin neler var hayatında?	
25.	Ne olunca kendini başarılı hissediyorsun?	
26.	Hangi durumlarda başarılı olmak zorunda hissediyorsun? Bu kimin isteği ve düşüncesi? (hangi aile ferdi bunu istiyor?)	
27.	Sana 1 kuruş ödenmese bile hangi işleri (faaliyetleri) zevkle yaparsın?	
28.	Hayran olduğun, özendiğin, kıskandığın kimler var? Bu kişilerin hangi yönünü beğeniyorsun?	
29.	Küçükken kimlere hayranlık duyuyordun? Kahramanların kimlerdi? Neden?	
30.	Katlanamadığın ve sevmediğin kişiler kimler? Bu kişileri neden/hangi yönünden ötürü sevmiyorsun?	
31.	En yakının olan 4 kişi kim? Bu 4 kişinin en belirgin özellikleri neler?	
32.	Düzenli olarak okuduğun dergi ya da TV programı var mı? Bunlardan neden hoşlanıyorsun?	
33.	Sevdiğin film ya da kitabın konusunu/hikayesini anlatır mısın?	
34.	Hayat felsefen nedir? Motton, sürekli tekrarladığın cümle nedir?	
35.	Farklı kişilerle tekrar tekrar yaşadığın aynı tarz olaylar var mı? Bu olaylar sonunda neye inanıyorsun?	
36.	Her şey mümkün olsaydı, Sen kim olurdun?	
37.	Hayat amacının ne olduğunu düşünüyorsun?	

Ek-B

KFS Etkinlik Değerlendirme Soruları

Bu çalışmanın amacı, Kişinin kendi özelliklerinin farkına varmasını sağlamak, yaşamla ilgili hedeflerini kendisini mutlu edecek şekilde belirlemesini sağlamaktır.

1. Adım: Diğer sayfanın (Çalışma Sayfası) sağ üst bölümündeki çarkı 1'den 10'a kadar numaralar vererek doldurunuz,

2. Adım: 37 adet soruyu kendi özeliklerinizi düşünerek cevaplayınız,

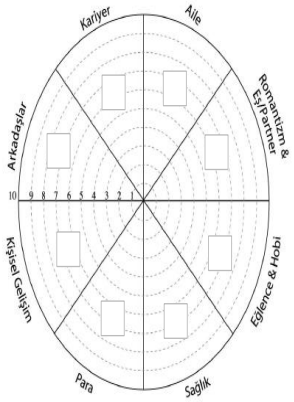
3. Adım: Bu sayfanın sol üst bölümündeki çarkı yeni farkındalık seviyenizi düşünerek tekrar doldurunuz,

4. Adım: Sağ üst bölüme, kendinize en uygun olduğunu fark ettiğiniz, sizi en çok mutlu edecek hedeflerinizi yazınız,

5. Adım: Alttaki 15 adet anket sorusunu cevaplayınız.

Yanıtlarınızı; **dilaraaka@gmail.com** adresine göndermenizi bekliyorum. İşbirliğiniz ve desteğiniz için çok teşekkür ediyorum. Mutluluklarınızın çoğalması dileğiyle.

	Hedefleriniz;	Çalışmadan sonra aşağıdaki alanda kendinizi ne kadar tatmin hissediyorsunuz? (10: Çok Yüksek,..., 1: Çok Düşük)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

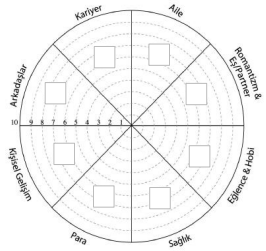


5: Kesinlikle Katılıyorum, **4:** Katılıyorum, **3:** Kararsızım, **2:** Katılmıyorum, **1:** Kesinlikle Katılmıyorum

	Sorular ; (Bu çalışma (KFS)....)	5	4	3	2	1	
1.	Güçlü ve zayıf yönlerimin neler olduğunu belirleyebilmemi sağladı.						
2.	Gelecek için hedeflerimi belirlememi kolaylaştırdı.						
3.	Hayatımın farklı alanlarında, ilgi ve yeteneklerime uygun hedefler belirlememi sağladı.						
4.	Kendimin şimdiye kadar farkında olmadığım yanlarımı görmemi sağladı.						
5.	Nelere ilgi duyduğumu belirleyebilmemi sağladı.						
6.	Hayatımda beni zorlayan durumları fark edebilmemi sağladı.						
7.	Neleri sevmediğimi ve yapmak istemediğimi netleştirmemi sağladı.						
8.	Hayatımda değiştirmem gereken davranışları fark etmemi sağladı.						
9.	Memnun olmadığım durumları değiştirebilme konusunda beni cesaretlendirdi.						
10.	Kendime koyduğum engellerin, olumsuz inançlarımın farkına varmamı sağladı.						
11.	Kendi gelişimim için neler yapmam gerektiğini belirleyebilmemi sağladı.						
12.	Olduğum kişi ile, olmak istediğim kişi arasındaki farkı görebilmemi sağladı.						
13.	Kendi enerjimi, motivasyonumu nasıl yükseltebileceğimi anlamamı sağladı.						
14.	Yeteneklerime ve kişiliğime gerçekten uygun, beni mutlu edecek mesleği belirleyebilmemi sağladı.						
15.	Hayat amacımı bulmamı sağladı.						

Ek-C

Sadeleşen Kişisel Farkındalık Soruları (KFS)

Ad- Soyad		Mevcut durumda aşağıdaki alanda kendinizi ne kadar tatmin hissediyorsunuz? (**10:** Çok Yüksek,..., **1:** Çok Düşük)
E-posta		
Tel		
Cinsiyet		
Yaş		
Mezuniyet	Öğrenci - Ön Lisans - Lisans - Yüksek Lisans - Doktora	
Okul		
Bölüm		
Çalıştığınız Kurum/ Pozisyon		

	SORULAR	CEVAPLAR
1.	Hangi konularda yeteneklerin var?	
2.	Seni diğer insanlardan farklı kılan özelliklerin neler?	
3.	Diğer insanlara faydan ne?	
4.	En kuvvetli yanların neler?	
5.	En zayıf yanların neler? Zayıf olan yönünün nasıl olmasını istersin?	
6.	Çok istediğin ama yapamayacağını düşündüğün, denemekten korktuğun neler var hayatında?	
7.	Hangi durumlarda/ hangi tetikleyiciyle kontrolünü kaybediyorsun?	
8.	Sana ya da başkasına ne yapılmasını hazmedemezsin?	
9.	Hayatını değiştiren (Olumlu ya da Olumsuz) ve 3-6 yaş arasında hatırladığın 3er olay nedir? Bu olaylar hayatının hangi yönünü değiştirdi?	
10.	Hayatını değiştiren bu olaylar sonunda ne karar verdin? Bu olaylar senin hangi özelliğinin oluşmasına katkıda bulundu?	
11.	Sence dünya seni nasıl görüyor? Arkadaşların, ailen seni nasıl tanımlar?	
12.	Başkalarının gözünde nasıl görünmek istersin? (Ailen, Arkadaşların, Patronun..)	
13.	Zamanın nasıl geçtiğini anlamadığın en az 3 olay nedir?	
14.	O olayları neden tatmin edici buluyorsun? Senin hangi özelliğin ile ilgili bu olaylar?	
15.	Hangi durumlarda sıkılıyorsun?	
16.	Hangi yönünün eksik olduğunu ve geliştirmen gerektiğini düşünüyorsun?	
17.	Kendinle gurur duyduğun durumlar neler? İyi ki yapmışım dediğin neler var hayatında?	
18.	Ne olunca kendini başarılı hissediyorsun?	
19.	Hangi durumlarda başarılı olmak zorunda hissediyorsun? Bu kimin isteği ve düşüncesi? (hangi aile ferdi bunu istiyor?)	
20.	Sana 1 kuruş ödenmese bile hangi işleri (faaliyetleri) zevkle yaparsın?	
21.	Hayran olduğun, özendiğin, kıskandığın kimler var? Küçükken kimlere hayranlık duyuyordun? Bu kişilerin hangi yönünü beğeniyorsun?	
22.	Katlanamadığın ve sevmediğin kişiler kimler? Bu kişileri neden/hangi yönünden ötürü sevmiyorsun?	
23.	En yakının olan 4 kişi kim? Bu 4 kişinin en belirgin özellikleri neler?	
24.	Düzenli olarak takip ettiğin TV programı, sevdiğin film ya da kitabın konusunu/hikayesini anlatır mısın? Bunlardan neden hoşlanıyorsun?	
25.	Hayat felsefen nedir? Motton, sürekli tekrarladığın cümle nedir?	
26.	Farklı kişilerle tekrar tekrar yaşadığın aynı tarz olaylar var mı? Bu olaylar sonunda neye inanıyorsun?	
27.	Her şey mümkün olsaydı, Sen kim olurdun?	
28.	Hayat amacının ne olduğunu düşünüyorsun?	

KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER

[1] **Aka D.,** Yıldız Kumru P., Sinir Dili Programlama (NLP)'nin Örgüt Çalışmalarına Katkıları, *XVIth International Symposium on Econometrics, Operations Research And Statistics,* Trakya University, Department of Econometrics, Edirne, 07-12 Mayıs 2015.

ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında İzmit'ta doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İzmit'te tamamladı. 2003 yılında girdiği Kocaeli Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden 2007 yılında, aynı zamanda çift ana dal programıyla aynı üniversitede okumuş olduğu Makine Mühendisliği bölümünden de 2009 yılında mezun oldu.

2007-2013 yılları arasında Kalibre Boru firmasında planlama şefi olarak görev yaptı, sonrasında kişisel gelişim eğitimlerine katılarak kendi isteklerinin ve özelliklerinin farkına vardı ve 2013 yılında LİVCON Eğitim ve Danışmanlık A.Ş. firmasının Kocaeli merkez ofisinde yönetici olarak çalıştı. Burada kişisel gelişim eğitimleri vererek, bireysel koçluklar yaptı ve bireylerin kendilerini gerçekleştirme süreçlerine katkıda bulundu.

2013 yılında, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans öğrenimine başladı. 2017 yılından beri Gebze Teknik Üniversitesi, Kariyer ve Profesyonel Gelişim Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Kalite Ofisi'nde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır.