

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

AİLE SPOR YAŞAM KOÇLUĞU VE ETKİLERİ

DOKTORA TEZİ

Cuma ECE

**Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLİĞİ**
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hasan Nedim ÇETİN

Ocak 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

AİLE SPOR YAŞAM KOÇLUĞU VE ETKİLERİ

DOKTORA TEZİ

Cuma ECE

Enstitü Anabilim Dalı : **BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLİĞİ**

Bu tez 18/01/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hasan Nedim CETİN

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Ömer Faruk

TUTKUN
Üye

Doç. Dr. Fehmi ÇALIK

Üye

Doç. Dr. Malik BEYLEROĞLU

Üye

Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU

Üye

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Cuma ECE
18.01.2019

TEŞEKKÜR

“Aile spor yaşam koçluğu ve etkileri” adlı bu çalışmada, spor yaşam koçluğunun bireylerin spor yapmalarına etkileri, sporun yaygınlaştırılması ve toplum sağlığına etkileri araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular ve yorumların spor biliminde sporun yaygınlaştırılmasına ve aile spor yaşam koçluğunun uygulayıcılarına faydalı olması amaçlanmıştır. Yaptığım bu çalışmanın her aşamasında görüş ve önerilerini benden esirgemeyen, çalışmamın yürütülmesinde sabırlı ve anlayışlı hareketleriyle çalışma isteğimi arttıran ve desteğini esirgemeyen çok değerli tez danışmanım Prof. Dr. H. Nedim ÇETİN’e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Doktora süresi boyunca birlikte çalıştığımız ve şahsıma sağlamış olduğu değerli yardımları için sayın Prof Dr. Osman İMAMOĞLU’na çok teşekkür ederim. Tez çalışmam boyunca her türlü yardımda bulunan Prof. Dr. Ömer Faruk TUTKUN ve Doç. Dr. Fehmi ÇALIK’a teşekkür ederim. Üniversite yıllarımda ilk aşamasında tanıdığım dostum Dr. Ertuğrul KARACA’ya ve kardeşim Mehmet KOÇ’a teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında beni destekleyen, desteğini esirgemeyen çok değerli ANNEM’e ve aileme sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Problem Cümlesi	7
1.2. Alt Problemler	8
1.3. Çalışmanın Önemi.....	8
1.4. Sınırlılıklar	9
1.5. Tanımlar.....	9

BÖLÜM 2.

GENEL BİLGİLER.....	11
2.1. Koçluk	11
2.1.1. Koçluk tanımları.....	11
2.1.2. Koçluğun amaçları	14
2.1.3. Koçluğun yarar sağlamadığı durumlar.....	16
2.2. Koçluk Türleri	16
2.2.1. Yönetici koçluk	17
2.2.2. . Girişimcilik koçluğu.....	17
2.2.3. Başarı koçluğu.....	17

2.2.4. Kariyer koçluğu.....	17
2.2.5. Aile koçluğu	18
2.2.6. Yaşam koçluğu	18
2.2.7. Kurumsal koçluk	19
2.2.8. İş koçluğu	19
2.2.9. Beceri koçluğu.....	19
2.2.10. Eğitimde koçluk	20
2.2.11. Hasta yönetiminde koçluk	20
2.3. Koçluk Tipleri	20
2.3.1. İş hayatında koçluk.....	21
2.3.2. Sağlık hayatında koçluk	21
2.3.3. Spor alanında koçluk.....	21
2.3.4. Online koçluk	22
2.4. Koçluk ve Diğer Kavramlar	22
2.4.1. Koçluk ve mentörlük.....	22
2.4.2. Liderlik	24
2.4.3. Danışmanlık	25
2.4.4. Eğitim	26
2.4.5. Deneyimleri yenilere aktarma	26
2.4.6. Wellness (sağlık/esenlik) koçu	27
2.5. Koçluk Süreci	28
2.5.1. Destekleyici davranışlar	29
2.5.2. Yetkilendirme davranışları	29
2.6. Koçluk Döngüsü.....	30
2.7. Koçun Becerileri	31
2.8. Koçluk Değerlendirilmesi	32
2.9. Koçların Yeterlilikleri.....	32
2.10. Yaşam Koçu / Spor/Sporcu Koçluğu	32
2.10.1. Spor/Sporcu koçluğunda kişiye özel kazanımlar	33
2.10.2. Sporcu koçu'na gidilebilecek durumlar	35
2.10.3. Yaşam koçluğuyla ilgili genellikle sorulan sorular	36
2.11. Türkiye’de Yaşam Koçluğu	39

2.11.1. Yaşam koçu ile spor yapmanın önündeki engelleri kaldırma	40
2.11.2. Yaşam gelişimi ve kişisel mükemmellik müdahaleleri	42

BÖLÜM 3.

MATERYAL VE METOT	45
3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	45
3.2. Verilerin Toplanması	45
3.3. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	46
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	47

BÖLÜM 4.

BULGULAR	48
----------------	----

BÖLÜM 5.

TARTIŞMA	58
----------------	----

BÖLÜM 6.

SONUÇ VE ÖNERİLER	67
6.1. Sonuçlar	67
6.2. Öneriler	67

KAYNAKLAR	69
-----------------	----

EKLER	80
-------------	----

ÖZGEÇMİŞ	83
----------------	----

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BKİ	: Beden Kitle İndeksi
Cm	: Santimetre
Kg	: Kilogram
LSD	: Least Significant Difference
Maks	: Maksimum
Min	: Minumum
Ort	: Ortalama

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Yaşam koçluk eğitimi alanlar ve almayanların yaşam koçluk ölçek puan gösterimi	53
Şekil 4.2. Çocukların spora yönlendirilmesinde etkisi olanlar ve olmayanların toplam ölçek puanları gösterimi	56

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Araştırmaya katılanların yaş, boy uzunluğu, vücut ağırlığı ve beden kitle indeks ortalama değerleri	48
Tablo 4.2. Beden kitle indeksine göre yaşam kalitesi ölçek puanlarının karşılaştırılması	48
Tablo 4.3. Yaşa göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması.....	49
Tablo 4.4. Mesleğe göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması.....	50
Tablo 4.5. Spor yapma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	51
Tablo 4.6. Yönetim ve liderlikle ilgili kurs veya sertifika programına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	52
Tablo 4.7. Koçlukla ilgili eğitim alma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	52
Tablo 4.8. Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	53
Tablo 4.9. Spor yapmayan veya sağlık için spor yapanların sağlık koçu olmasını isteme durumlarına göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	54
Tablo 4.10. Spor konusunda konuşacak veya sohbet edecek insanlara ihtiyaç durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	54
Tablo 4.11. Motive edecek ve performansı artıracak, problemlerin çözümüne yardımcı olacak birini duyulan ihtiyaç durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması.....	55
Tablo 4.12. Spor yapan çocuk veya çocuklar var ise yönlendirmede etki durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	56
Tablo 4.13. Spora yönlendirmede etki derecesine göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması	57
Tablo 4.14. Koçluk ölçek ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar	57

ÖZET

Anahtar kelimeler: Spor, aile yaşam koçu, toplum aile sağlığı

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de aile spor yaşam koçluğu uygulamasının gerekliliği ve sporun yaygınlaştırılması ve toplum sağlığı açısından olası etkilerini belirlemektir. Sakarya ilinden sporla ilgili olduğu düşünülen 271 erkeğe, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgiler anketi yanında “yaşam koçluğu ölçeği” uygulanmıştır. Karşılaştırmalarda LSD testi, tek yönlü varyans analizi ve t- testi kullanılmıştır.

Yaşam koçluğu ortalama ölçek puanı 84 olarak bulunmuştur. Yaş kategorilerine göre sadece insana değer verme alt ölçek boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Mesleklere göre; Ekip yaklaşımı, gelişim hızlandırma, insana değer verme alt ölçek boyutlarında ve toplam ölçek koçluk puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcıların spor yapıp yapmama durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanı arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). Yönetim ve liderlikle ilgili kurs veya sertifika programına katılma durumuna göre koçluk ölçek alt boyutları ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Koçlukla ilgili eğitim alanlarla almayanlar arasında insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılma durumuna göre insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,05$ ve $p<0,001$). Çocukları spora yönlendirmede koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim ve gelişimi hızlandırma ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Sonuç: Aile sporu yaşam koçu, çocukları spora yönlendirmede etkili bulunmuştur. Aile sporu Yaşam koçu sistemi kurulmalı ve desteklenmelidir. Sporun yaygınlaştırılması ve çocukların spor yönelimi için aile sporları yaşam koçu yaygın olmalıdır.

FAMILY SPORT LIFE COACH AND ITS EFFECTS

SUMMARY

Keywords: Sports, family, life coach, society, family health

The aim of this study was the necessity of family sports and sports life coaching practice in Turkey's dissemination of sports and to determine the possible impact in terms of public health. In the province of Sakarya, "life coaching scale" was applied besides the personal information questionnaire prepared by the researcher who was thought to be related to sports. In comparison, LSD test, one-way analysis of variance and t-tests were used. Life coach scale score was 84 on the average. According to the age categories, there was a significant difference only in the human factor subscale ($p < 0.05$). According to professions; There was a significant difference in team approach, development acceleration, human appraisal subscale dimensions and total scale coaching scores ($p < 0.05$). Significant differences were found between life coaching scale scores according to participants' sporting status ($p < 0.05$). There was no significant difference in coaching scale sub-dimensions and total scores according to participation in the course or certificate program related to management and leadership ($p > 0.05$). There was a significant difference between the ones who did not get into coaching education and those who did not ($p < 0.05$). There was a significant difference in the assessment of humanity, acceleration of development and total scale scores according to the status of participation in any coaching application ($p < 0,05$ and $p < 0,001$). There was a significant difference in coaching scale subscales in terms of open communication and developmental acceleration and total scores when children were directed to the spore ($p < 0,05$).

Conclusion: Family sports life coach was found the effective of directing children to the sport. The Family sport Life coach system should be established and supported. Family sports life coach should be widespread for the dissemination of sports and with the sport oriented of children.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Koçluk, geniş anlamıyla, insanlara işlerini geliştirmede yardımcı olan bir durumdur. Koçluk; mesleki bilgi artışı sağlama, sorumlulukları yerine getirmek için beceri geliştirmek, daha kuvvetli ve olumlu çalışma ilişkileri meydana getirmek ve çalışanlara mesleki olduğu kadar kişiye özel gelişim fırsatları da sağlamak üzere yönetici ve çalışan arasında işbirliğine dayalı oluşturulan, devam eden karşılıklı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Gracy 2001,Sullivan 2001). Koçluk, bir öğretim ilişkisidir. Koç; emirleri iletir veya kendisine sorulan belirli bir durumun nasıl uygulanılacağı ya da bilinen bir ödevin nasıl yapılacağı hakkında bilgi verir. Bu bilgileri alan kişi aldığı bilgileri uygulamaya sokar.

Günümüzde teşkilat yapıları değişmiş ve bunun bir sonucu olarak, yönetenlerinde konumları değişmiştir. Yöneticilik yapanlar kontrol etme görevinden destek sağlama görevine geçmiştir. Bu devirde modern teşkilatlar, çalışanlarının verimini artırmak için her konuda bilgilendirme ve yardım etme hizmetlerini zorunluluk gibi kabul ederler. Koçluk uygulaması bu gereksinimin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Koçluk uygulaması, yetişkin bireyler arası bir alış-veriş durumudur. Koçluk, bireyleri çocuk gibi kontrol etme değil, birbirleri ile karşılıklı güven ve gizlilik esasına dayanan üretici çalışma bağlantıları gerçekleştirme durumudur. Anne-baba ve çocuk ilişkisi gibi devam eden bir gelişme modeli, kişinin gerçek durumunun belirlenmesinin ortaya çıkmasını zorlaştırır. Koçluk faaliyeti bireyin kendi belirlediği duruma, koçunun yardımlarıyla ulaşması ve sorunların üstesinden kendi kendine gelebilmeyi başarabilmesidir (Ezerler, 2004a). Koçluk uygulaması ile fertlerin mesleki yükselme hareketlerini gözden geçirme, yeni bir role girme, işyerindeki yeni bir durumla baş etmeleri, iş hayatında farklı durumlarda izledikleri yolları netleştirmeleri ve aktif olarak kendilerini geliştirmelerine yardım edilir. Bu durum faaliyetin geri bildirimi, fertlerle amaçlar belirleme ve iş planları oluşturma, düzenli iş görüşmeleri yapma,

Çalışanları teşvik etme, üretim yapmalarını artırma ve güçlendirmek için bir araç olarak hizmet eder (Gracy 2001, Heckerson 2006). Koçluk durumunda lider ve çalışan arasındaki en kısa etkileşimde bile ihtiyaç tahlili, çalışan gelişimi, mülakat, karar verme, sorun çözme, analitik düşünme, aktif dinleme, istek, sürtüşme yönetimi ve iletişim gibi pek çok beceri bireylere kazandırılır (Ahern, 2003;Sullivan, 2001). Personel geliştirmede etkili bir ğretim yöntemi ve insan kaynakları uygulaması olarak tarif edilen koçluk uygulaması, öğrenici ve koç arasında birebir ve yakın bir bağlantıyı içerip gelişimi hızlandıracak farklı tekniklerin uygulanmasını sağlar ve uzun bir süreç gerektirir. Bununla birlikte özellikle alt düzey yöneticiler insan kaynakları uygulamalarında uzman olmadığı için; bilgi, güven ve örgütsel destek eksikliği yaşayabilirler (řiugzdinienė, 2008).

Yönetenin veya yöneten kişilerin, profesyonelleşme gelişimi için, farklı becerileri ortaya çıkarmasına yönelik iş merkezli koçluk bağlantısı kurulabilir. Yine deneyimli bir yönetenin, ilk defa ortaya çıkan veya bilinen bir görevi yerine getirmesi için, belirli olan bir beceriyi kazanmasına yönelik yetki sahibi olması i merkezli koçluk yardımıyla kazandırılabilir. Ayrıca st düzeydeki bir amirin, sorumlu bulunduğu farklı konumlarda, kendi belirlediği gereksinim ve durumlara yönelik bireye duruma uygun olarak koçluğun farklı uygulamaları mevcuttur (Kinlaw, 1989: 21-35). Koçluk, bireyin aradığı hayatı güzel yaşama şekline ulaşması için, kişiye özel konum, gaye, sonuç ve çözüm merkezli bir durum paylaşımıdır. Koçluk performansının amacı, danışanın yeni beceriler kazanarak kendinin belirlediği gayelere koçun yardımıyla kavuşmasıdır. Bu durumda koçluk alan kişi kazandığı yeni yeteneklerle karşılaştığı engelleri aşmayı, gayelerine kendisi için belirleyeceği en uygun yoldan ulaşmayı öğrenir. Koç ve koçluk desteği alan kişi arasında kurulan ilişki; sayėı, gizlilik, güven ve mesul olma temellerine uygun olmalıdır. Koç, etkili sorular sorarak karşısındakini düşündürür. Koç, istek uyandırır, kendi kendine yardım etme yollarını gösterir. Koç, insanın içinde var olan kapasiteyi ortaya çıkarak onların kalıplaşmış durumdan kurtulmalarına katkı sağlar. Koç, hedeflere ulaşmak için insanları olumlu davranışlara sevk eder ve yol gösterir (<https://www.yesimatac.com/iş>).

Dünyada gelişme zorunluluğu içinde olan insanlara hem sistemli bir yapı hem de bir kaliteli hizmet veren koçluğun önemi her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır (Barutçugil,2004). Günümüzde ‘‘Koçluk’’ faaliyetinin mesleki

durumdaki kullanım alanına bakıldığında, kelimenin bu ilk tanımı geçerliliğini korumaktadır. Koçluk; kendine değer veren bir insanın, bulunduğu durumdan başka bir hedefe varmasını sağlayacak çok önemli bir hizmet olarak görülür. Kavramın bu sade tanımı koçluğun kimin için önemli olduğunu gösterir. Öncelikle, önemli bir insan kavramından ne anlaşılır ve bu değer nelere göre ölçülür? Bu insan başka bir yerde olma gereksinimi veya hevesi içinde olabilir. Belli şartlar ve fırsatlar sağlandığında kapasitesini, yani teknik bilgilerini, haberleşme becerilerini veya kendine özel düşüncelerini kullanır. Önem sağlayabilecek bir konum meydana getirir. Bu kapasite kullanılmaz ise, başka bir yere ulaşmaya gereksinimi olmayabilir veya onu kullanmak ya da kullanmamak önemli sayılmayabilir. Koçluk sorusuna cevap verirken, en göze çarpan ve en belirleyici nokta; gelişime açık olan bir değişim için heves ve istekte olan bir kişi düşünülmesi gerekir. Yeni davranış ve tutumların kazanılması ya da ortaya çıkarılması söz konusu olduğunda, bu gelişim her zaman istenilen içerikte veya zamanda gerçekleşemeyebilir. Kazanılmış mevcut alışkanlık ve tutumlar gibi kişisel durumlar oluştuğunda, kişi özel bir yardıma gereksinim duyabilir. Kendisini doğru bir yönde şekillendirmesini değerlendirebilecek veya değişime ayak uyduramamasına neden olabilecek deneyim ve alışkanlıklarını paylaşabileceği bir kişiye gereksinim duyar. Bu durumda beklenen yenilik ve gelişimin ortaya çıkması için başvurulabilecek en uygun durum koçluk uygulaması olduğu kabul görür (www.dbe.com.tr/psikoloji). Koçluk insanların özel ve profesyonel hayatlarında heveslenen durumları kazanmasına yardım etmelerine destek sağlar. İnsanların faaliyetini çoğaltmak, öğrenmelerinde de etkili olma ve hayatlarına kendi dinamikleriyle zenginlik katmak olarak görülür. Koç veya koçluk dinamiklerini kullananların sayısında önemli yükseliş olacağı yakın gelecekte kaçınılmaz bir durum olacaktır. Tüm dünyada kabul edilen koçluk, Türkiye’de her geçen gün hızla uygulamaya konulmakta ve yaygınlaşmaktadır. Koçluk; teşkilatların gelişimi ve başarıları için uygulanan en önemli yöntemlerden biridir. İnsanlar beklentilerine ulaşabilmek, kişiye özel gelişimlerini oluşturmak ve başarılarına daha yenilerini eklemek için iş dünyasının kabul ettiği koçluk yöntemini tercih ederler. Aynı zamanda koçluk bireylerin hayatında çok önemli bir rol aldı ve almaya da devam edecek. Yaşam Koçluğu, Dünyada oldukça ilgi gören bir meslek kolu halini almıştır. Koçluk sisteminden, en üst düzeydeki yöneticilerden, zirvelerdeki sporculara hatta sanatçılara kadar geniş

kapsamlı bir alanda insanların faydalandığı bir gerçektir. Kişilerin bulundukları mevcut durum ile hayalini kurdukları durum arasındaki iyileşmeyi sağlayan etkili bir uygulamadır (<http://www.erkanerişi.8k.com>). Yaşam Koçluğu fertlerin veya kurumların, bulundukları yerden olmak istedikleri yere doğru gayelerini gerçekleştirmelerini sağlar. Kendilerini yansız bir durumda değerlendirirken, aynı zamanda teşvik etme ve harekete geçirme olarak etkili olur ve var olan olumsuzluklardan da kurtulmalarına destek sağlar. Gayeye ulaşırken, en önemli mevcutlar olan enerji ve zamanı iyi kullanmayı sağlar. Koçluk hazır cevaplar vermeyi, önerilerde bulunmayı, yargılamayı, sorunlara anlık çözümler bulmayı istemez (<http://www.pelinnarin.com>).

Araştırmalarda ebeveyn eğitimi ve aile temelli müdahaleler yoluyla çocukların sosyal ve duygusal gelişimlerine odaklanan erken müdahale ve önleme programları, çocuklar ile ebeveynler için geniş teferruatlı ayrıca uzun süreli faydalar göstermiştir (Leslie ve ark., 2016). Örneğin, hamilelik sırasında hemşirelik ev ziyaretleri, geç ergenlik ve erken yetişkinliğe kadar bir çok konuda çocuklara önemli faydalar sağlamaktadır (Olds ve ark., 2002). Davranışsal danışmanlığı içeren okul öncesi sosyal gelişim programlarının yanı sıra erken çocukluk müdahaleleri, ergenlik ve genç erişkinlikte akıl sağlığı, akademik ve ekonomik başarı, istihdam, suç ve sosyal olmayan davranışlar dahil olmak üzere çoklu sonuçlarda iyileşmelere yol açmıştır. Koçlar artık psikoterapiye alternatif olarak kişisel ve yaşam koçluğu hususunda da uzmanlaşıyorlar. Koçluk pratiği, popüler kabul gören uygulama ve yeni ortaya çıkan bir kanıt tabanı kazanmıştır (Hawksley, 2007). Son zamanlarda, ebeveyn koçluğu, ebeveynlerin çocuklarının davranışlarını ve gelişimlerini yönetme hususundaki desteğe ve gereksinimlere cevap veren bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıkmıştır (Forehand ve ark., 2013; Sanders ve ark., 2014).

Aile Koçluğu, ispatlamaya dayalı önleme programları için yeni bir dağıtım biçimi olarak önerilmiştir. Sağlığın teşvik edilmesi ve geliştirilmesindeki son üç gelişme, aile koçluğunun mevcut etkililiğini desteklemektedir: (1) Birden fazla risk faktörleri ve davranış değişiklikleri için uygun koruma programlarına olan ilginin yenilenmesi, (2) Aile temelli müdahalelerin geniş ve uzun vadeli etkileri ve (3) “Koçluk” un, kesinleşmemiş, gaye merkezli bir müdahale yolu olarak kabul edilmesi. Aile Koçları, önleme programlarının ortak noktalarında eğitilmiş topluluk üyeleri ve uzman

yardımcılardır. Aile Koçluğu belirli amaçlara sahiptir, kısa vadelidir ve kesin sonuçlara dayanır. Koçlar, programın gayelerini ailenin değerleri ile tutarlı olacak şekilde şekillendirir, ailenin deneyimini normalleştirir, güçlü yönlerini değerlendirir ve ailenin bir gaye belirlemesine yardımcı olur ve sorunları çözmeleri için bunlara beceri ve uygulamalar geliştirir. Programların yaygınlaştırılması, ailelerin öncelikleri ve programları yerel durumlara göre uyarılma, istek ve kapasitelerini karşılamak için esnek olan dağıtım formatları ile kolaylaştırılacağı düşünülmektedir (Rotheram-Borus ve ark.,2018). İspat temelli önleme programlarının sayısı son yirmi yılda patlak verirken, ulusal veya küresel çapta programların yaygın bir şekilde artması benimsenmemiştir (Cochrane Community, 2014). Önleyici hizmetlerin düşük kullanımı, Amerika Birleşik Devletleri'nde (Chowdhury ve ark., 2016) ve Dünya genelinde aşırı sakatlık ve ölümlere yol açan en önemli risk faktörlerinden biridir (Strong ve ark., 2005).

Dünya Sağlık Teşkilatı bilgilerine göre ölümlerin sebebi; gelişmiş ülkelerdeki insanların % 70 - 80 oranında, az gelişmiş ülkelerde %40–50 oranında tansiyon yüksekliği, koroner kalp hastalıkları ve şeker hastalığı gibi hayat şekline bağlı olarak ortaya çıkan hastalıklar olarak kabul edilir. Kalp ve damar gibi hastalıklardan uzaklaşabilme ve sağlıklı hayat sürmenin geliştirilmesinde en önemli durum hayatın yaşam şeklinin değiştirilmesine yönelik uygulamalar yapılmasıdır (Açıksöz ve ark.,2013;Pender ve ark.,1992). İnsan sağlığını etkileyen faktörleri ortadan kaldırmak için çalışmalar hızla artmaktadır.

Türkiye’de nadir de olsa gençlere yaşam koçu desteği sağlamak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. 15 Şubat 2016 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın Projeler ve Koordinasyondan sorumlu olan Genel Müdürlüğü tarafından ‘Yaşam Koçuyla Umutlu Geleceğe’ Projesi dört ilde ve bir ilçede faaliyete geçtiği belirtilmiştir. ‘Yaşam Koçuyla Umutlu Geleceğe’ Projesi, gençlerin geleceklerini belirlemede yol arkadaşlığı yapacak yaşam ve eğitim koçluğu üzerine planlanmıştır.

Koçluk, Dünya’da çeşitli sağlık profesyonellerinin hizmetlerini sunmalarına yönelik bir strateji olarak kullanılmaktadır. Hemşireler, doktorlar, beslenme uzmanları ve terapistler özellikle aileleri desteklemek için yardım etmektedir. Sağlıklı beslenme egzersizi artırma, hasta öz-yönetimini geliştirme ve sonuçları iyileştirme, toplumsal

şiddeti azaltma ve aile içi şiddeti engelleme, bazı aile üyelerine aile terapisi sağlama, sağlık ve davranışsal zorluklar etrafında ebeveynlik becerilerini geliştirme gibi hayatımızı belirleyen birçok konuda koçluk faaliyet göstermektedir (Rotheram-Borus ve ark.,2018), Bunlara sporun yaygınlaştırılmasını da ekleyebiliriz.

Koçluk uzmanlığı ve edebiyatı arasındaki ortak özellik, koçluğun daima gaye merkezli ve çözüm merkezli olmasıdır (Simmons ve Wolever, 2013; Stober & Grant, 2006). Diğer ortak özellikler arasında işbirlikçi sorunları çözme ve uygulama yer almaktadır (Baldwin ve ark., 2012; Simmons ve Wolever, 2013). Koçluk, ilk temasta oluşturulan belirli gayelere ulaşmayı amaçlar ve gayeler yerine getirildiğinde ya da yeni gayelerin oluşması sağlandığı takdirde zaman içinde değiştirilebilir. Genel olarak, antrenörler, fertlerin ve grupların, bir gayeye ulaşmak ve gayeye yönelik bağlamdaki değişikliklere uyum sağlamak için güçlü yanlarını tanıması, inşa etmesi ve güçlendirmesi için yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı projeler yürütülmektedir. Proje dünya çapına kabul edilen insancıl ve iyi ahlaki değerlere sahip gençler yetiştirme umuduyla yapılmaktadır. Yine milli ve dini değerlerine bağlı, çevresindekilere saygılı, bilgi sahibi ve kendine güveni olan, etkili, girişimcilik ruhu taşıyan, topluma uyumluluk duygusu yüksek olan, gelecekte iyi gayelere ulaşma öngörüsüne sahip liderlik özelliklerini özümsemiş gençler olması değerli görülmüştür. Kendisinin ve ülkesinin yönetimi ve geleceği hakkında söz sahibi, yenilikçi, kendine güveni yüksek, karşılıklı saygı ve sevgiye önem veren, doğaya karşı ilgili olmayı esas almış, yerel ve kamusal düzeylerdeki karar, olay ve durumlarına katılan lider insanlar yetiştirme amacı taşımaktadır (<http://www.gsb.gov.tr/HaberDetaylari/3>).

Koçluk Türkiye’de “Mesleki Yeterlik Kurumu” tarafından 2013 yılında Resmî Gazete’de yayınlanmış ve bir meslek olarak tanınmıştır. Türkiye’de Avrupa ülkelerine kıyasla düzenli bedensel aktiviteye katılım düzeyi hala en düşük düzeydedir (Aksoy ve Ziyagil, 2017). Yaşam koçluğu konusunun incelenerek daha farklı bir yönden uygulanması ile aile spor yaşam koçluğu ortaya çıkmaktadır. Toplumda fertlerin spora teşvik edilme konusu devlet politikası içerisinde yer alsa da aile içerisinde spora teşvik edilme yetersiz kalmaktadır. Bu durumu aşmak için profesyonel çalışmalar yapılması gerekmektedir. Spor alanında koçluk genel itibariyle daha az tecrübeli spor eğitimcisi

için tecrübe kazanmış bir antrenörden öneri ve yönlendirici bir yöntem olarak görülür (Truijen ve Woerkom,2008). “UK’s Chartered Institute of Personnel Management” araştırma grubunun raporuna göre; 500 kurumsal teşkilatla yapılan çalışma, şirketler%51 oranında koçluğu öğrenme gelişiminde anahtar bir araç ve gayeler için vazgeçilemez bir olay” olarak kabul ettiği belirtilmiştir. Yine araştırmaya dahil olan şirketler %91 oranında koçluk hizmeti aldıklarını açıklamışlardır. İngiliz piyasalarında araştırma kuruluşu olan “QA Research” şirketinin gerçekleştirdiği bir araştırmada ise, çalışmaya katılan şirketler %80 oranında koçluk hizmeti almaktadır. 2000 kişi veya üstü personel sayısı olan şirketler içerisinde ise son 5 yılda koçluk hizmetinden faydalanma oranı %90’a çıkmıştır (Yaşam Koçu, Aray Arsu, 2012). Bu kadar önemli olan koçluk uygulamasının spor alanında yaygınlaşma stratejileri içinde kullanılması gereklidir. Türkiye’de yaşam koçluğu ve özellikle aile spor yaşam koçluğu üzerine çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun gerçek manada faaliyete geçmesi için aileler ile bire bir ilgilenilmesi ve fertlerin sağlıklı yaşam adına spora teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu düşünceler ışığında “Aile Spor Yaşam Koçluğu” birimi oluşturularak profesyonel bir yaklaşım sağlanmalıdır. Bu bağlamda pilot bölgede uygulamaya koyulan bu çalışmanın hayata geçmesi ile beraber spora ilginin artacağı düşünülmektedir. İlerleyen zamanlarda ülke çapında hayat bulacağına inanılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de aile spor yaşam koçluğu uygulamasının gerekliliği, sporun yaygınlaştırılması ve toplum sağlığı açısından olası etkilerini belirlemektir. Birinci bölümde koçluk ve koçluk ile ilgili genel bilgileri içeren giriş bölümüne yer verilmiştir. İkinci bölümde koçluk ile ilgili genel tanımlara ve detaylı bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmada uygulanan materyal ve yöntemden bahsedilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmada elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Beşinci ve altıncı bölümde ise sonuç ve önerilerden bahsedilmiştir. Bu çalışmanın uygulanmasındaki temel düşüncemizden bahsedilmiştir.

1.1. Problem Cümlesi

Aile spor yaşam koçluğunun ailelerin spor yapma alışkanlıkları üzerine etkileri var mıdır?

1.2. Alt Problemler

1. Ailelerin spor yapma alışkanlıkları üzerinde aile liderinin etkisi nedir?
2. Aile liderinin eğitim durumunun ailenin spor yapma alışkanlıkları üzerine etkisi nedir?
3. Aile liderinin gelir düzeyinin ailenin spor yapma alışkanlıklarına etkisi nedir?
4. Aile liderinin çalışma hayatındaki pozisyonunun ailenin spor yapma alışkanlıkları üzerindeki etkisi nedir?
5. Aile liderinin spor yapma alışkanlığının aile bireyleri üzerindeki etkisi nedir?
6. Aile liderlerinin koçluk ve liderlik eğitimi alıp almamalarına göre aile bireyleri üzerine etkisi nedir?
7. Aile liderlerinin yaş değişkenliğine ailedeki bireylerin spor alışkanlıkları üzerine etkisi nedir?

1.3. Çalışmanın Önemi

Düzenli spor yapma alışkanlıklarının insan hayatındaki yeri ve önemi yapılan sayısız araştırma ile birçok kez ortaya konmuştur. Gerek nitel gerek nicel araştırmaların sonucunda tartışmasız bir şekilde düzenli spor yapma alışkanlığının bireyin hayatına etkisi pozitiftir. Günümüzde bireylerin spora yönelmesinin ve düzenli spor yapma alışkanlığı kazanmasının başlangıç noktası aile kurumudur. Ailesi sayesinde düzenli spor yapma alışkanlığı kazanan bireylerin bu alışkanlıkları hayatları boyunca devam ettirdikleri ve çevresindeki insanlara da spor yapma alışkanlığı kazandırdıkları bilim çevrelerince kabul görmüş bir olgudur. Aile yaşam koçluğu da işte tam bu aşamada aile bireylerinin düzenli spor yapma alışkanlığı kazanması konusunda karşımıza çıkmaktadır. Aile liderlerinin etkisi ailenin aldığı kararlar dahil olmak üzere beslenme alışkanlıklarından başlayarak aile bireylerinin tüm yaşantılarını etkilemektedir. Aile liderlerinin spor yapma alışkanlıklarının diğer bireylerin spor yapma alışkanlıkları üzerine etkisi ise tartışılmazdır. Aile spor yaşam koçluğunun önemi ise devletlerin yıllık planlarında da yer alan ailelerin düzenli spor yapma alışkanlığı kazanması ile birebir ilişkili olmasından anlaşılmaktadır. Mevcut anayasanın; “(1) Devlet, her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun

kitlelere yayılmasını teşvik eder. Devlet başarılı sporcuyu korur.” olarak belirtilen 59. maddesinden anlaşıldığı üzere sporun devlet için önemi anlaşılmaktadır. Ayrıca sporun yapılışının 4 temel amacından birisi olan toplum sağlığı maddesine yönelik katkılar sağlaması bu araştırmanın diğer bir önemli özelliğidir. Sporun yaygınlaştırılması, kitlelere yayılması ve spora başlama yaşının düşürülmesi adına aile spor yaşam koçluğu oldukça fazla önem arz etmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Örneklemin sadece Sakarya ili Serdivan ilçesinde ikamet eden erkekleri kapsamı sınırlılık olarak görülmüştür. Örneklem grubuna alınan bireylerin ölçeği doğru ve samimi olarak doldurulduğunun varsayılması araştırmanın sınırlılıkları arasındadır. Liderlik ve yaşam koçluğu eğitimi alanların aldıkları eğitimin içeriği ve kapsamının belirsiz olması sınırlılıklar içerisindedir.

1.5. Tanımlar

Aile Koçluğu: Aile içindeki bireylerin, aralarındaki ilişkilerin belirli bir seviyede, tutarlı ve sağlıklı bir şekilde karşılıklı güven ilişkisi içerisinde devam etmesini amaçlayan koçluk olarak tanımlanabilir. Aile yaşam koçluğu, bireylerin sorunlarını kendi başlarına çözümü noktasında yetersiz olmaları durumunda ilişkilerinin düzeltilmesi ve bireylerin birbirlerine karşı yaklaşımlarının iyileştirilmesi konusunda gereken teknik desteği sağlayabilir.

Yaşam Koçluğu: İş yoğunluğu olan, yaptığı işlere bile genellikle zamanı yetmeyen veya bulunduğu konumdan genellikle memnun olmayan, gelecekte ne yapmak ve ne olmak istedikleri konusunda kararsızlıklar yaşayan bireylerin yaşamlarını düzene sokmak ve yaşamlarına anlam kazandırmak için aldıkları hizmetlerin bütünü kapsar. Bunun sonucunda bireyler, yaşam kalitelerini artırmak için ulaşmak istedikleri hedefleri ve bunun için hangi becerilere gereksinim duyduklarını belirler ve daha bilinçli bir şekilde kendi durumlarını yönetirler. Ayrıca bireye özgü hazırlanan

programların başarılı bir şekilde uygulanması ile kazandıkları beceriler yardımıyla hayatlarındaki diğer sorumlulukları yönetebilme becerilerini kazanırlar.



BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER

2.1. Koçluk

Koçluk kavramı ilk olarak spor alanında kullanılmaya başlanmış olmakla birlikte, çocuk ve yetişkin eğitimi, danışmanlık, klinik psikolojisi, ailelerde terapistlik, yönetici geliştirme, endüstriyel-örgütsel psikoloji, yaşam koçluğu vb. pek çok alanda faaliyet göstermektedir.

2.1.1. Koçluk tanımları

İngilizce lisanında kelimemin anlamı şunları ifade eder: Otobüs, tren vagonu, genellikle 2 kapısı olan kapalı araba, posta hizmeti yapan araba, trenler ve uçaklarda yemekli ekonomik tarifeli yerlerde oturanlar (www.thefreedictionary.com). On altıncı yüzyılda (Evered ve Selman, 1989: 31) en üst sınıf at arabalarının üretildiği ve Macaristan'da bir köyde kullanılan "Kocs" teriminden türediği söylenir. 19. yüzyılda İngiltere'de üniversiteli öğrenciler, akademik eğitimlerinde onları yönlendiren ve başarıya ulaşmalarında yardımını gördükleri özel hocaları için bu kelimeyi kullanmışlardır (Wilson, 2004). Türkiye'de ise, Türkiye Radyo ve Televizyon kurumunda 1980'li yıllarda gösterime giren "Beyaz Gölge" adlı televizyon dizisiyle hayat bulmuştur (Arat, 2007). Günümüzde koçluk denilince çoğunlukla bir insanı bulunduğu konumdan olmak istediği konuma götürme anlamı anlaşılmaktadır (Sebera, 2004). Tanım olarak ise koç, iş görenlerle ortak menfaatler paydasında buluşan, onların değişimini izleyerek rapor eden ve geri bildirim olarak da sunan; onlara sorumluluk yükleyerek gelişimlerine yardımcı olacak gerekli ortamları sağlayan, sorunlarına çözüm seçenekleri üreten, soruları yanıtlayan ve açıklayan, araştırmalar ile çalışma konuları hakkında fikirler ortaya koyan, mantıklı cevap seçenekleri sunan bireyelere denir. Bireysel rehberlik, öğretmen, çalıştırıcı olma, psikolog olma,

danışmanlık gibi şekillerde dilimize çevrilen koçluk kelimesi, insanların faaliyetini ve öğrenme becerisini artırmayı amaçlayan, isteklilik, etkili şekilde sorgulama gibi teknikleri kullanan bir durumdur (Akın, 2002; Arat, 2007; Landsberg, 1996). Son devirlerde her alanda kullanımı yaygınlaşan “Koçluk” teriminin kitaplarda farklı şekillerde izah edildiği görülmektedir. En geniş anlamıyla bakıldığında “koçluk”, “coachee”nin (koçluk eğitimi almış fert) bir yerden bir yere götürülmesi, hayat kalitesinin artırılması, çalışmalarının geliştirilmesi olarak tanımlanır. Ayrıca bir durum, bir hizmet, insancıl olan felsefe, olumlu bir psikoloji, güvenilen bir çevre ve bir eğitim durumu olarak açıklanabilir (Hayes ve Kalmakis,2007, Edelson,2006; Grealish, 2000; O’Conner ve Lages,2004). Koçluk bir bireyi bir konumdan başka bir konuma taşıma anlamında kullanılmaktadır (Edelson,2006). Gerçek anlamıyla “Koçluk” insanların çalışmalarını istenilen doğrultuda geliştiren, görevlerini yapmasına destek sağlayan, meslek seçimine etki eden, yeni bir beceri kazanmasına, sorunlarını çözmesine yardım eden, insanlara fikir öneren, fakat yön vermeyen kişi olarak açıklanmaktadır (O’Conner ve Lages,2004). Koçluk olayı farklı meslek gruplarında (psikoloji, spor alanı, iş dünyası, hemşirelik vs.) kendi bakış açılarıyla tanımlamaktadırlar. Bununla birlikte koçluk özel uyum durumu olarak açıklanabilir. Yani koçluk; iş birliği gerektiren durumlarda bilinçli düşünen insanları belli bir gayeye ulaştırmada heves uyandıran ve işlerini geliştirerek hayat kalitelerini güzelleştiren bir faaliyettir. Koçlar çalışmaları sırasında diğer yönlendiricide olabilirler (Hayes ve Kalmakis,2007). Koç’un görevleri, destekleyici ve heveslendirici olmanın yanında geri bildirim sağlayıcı, kuvvetlendirici ve ulaşılan gayelere kişinin kararlı olmasına yardım eden ve bireyin kendi aldığı kararlarda mesuliyet hissetmesini sağlayan bireydir (Hayes ve Kalmakis,2007; Truijen ve Woerkm,2008). Spor ortamlarında yapılan koçluk genellikle daha az deneyimli spor eğitimcisi için deneyimli bir antrenörden tavsiyeler ve öneriler veren bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Spor dışındaki alanlarda koçluk genellikle daha az tecrübesi olan uygulayanları desteklemenin yanında yardım ve teşvik içerir (Truijen ve Woerkm,2008).

Rush, Shelden ve Hanft (2003) “Tüm koçluk etkileşimlerinin üç ortak özelliği paylaşması, yani bireye ait keşif, anlamlı işe odaklanması ve durum yönelimi” olduğunu belirtmiştir. Aile yaşam koçluğu, bu koçluk sisteminin en yeni kolu olup, olumlu psikoloji teorisi ve pratiğine, koçluk psikolojisine ya da aile hayatı eğitimine

ve diğerlerinin yanı sıra ailelere aile hayatında yeni durumlar keşfetme fırsatı sunmaktadır. Aile yaşam koçluğu terapi, danışmanlık veya sadece rehberlik değil, onların daha fazlasına sahiptir (Allen, 2013). Aktif dinleme, gözlem, yansıtma, müşteriye şartsız olumlu bakış gibi aile yaşamı koçluğu teknikleri, iyi bir sorgulama, gaye belirleme, danışmanlık, sosyal çalışma ve psikolojiden gelen araştırmaların temelini oluşturur (Allen, 2016). Son yıllarda teoriler arası modelin bedensel faaliyetlere katılımı destekleyici danışmanlık programlarında uygulanması büyük dikkat çekmiştir (Prochaska ve ark.,1994). Teoriler arası modelin bedensel aktivite davranış basamaklarını kullanan bedensel aktivite danışmanlık metotları, tercihen katılımcı merkezli bedensel aktivite danışmanlık programı, aktif spor yapmayan insanların bedensel hareketlere katılma oranını arttırmak için kullanılmaktadır. Long ve arkadaşları (1996) PACE© programını ABD'nin dört değişik bölgesinde test ettiler ve bu programın etkili olduğunu ve materyallerin hem danışmanlar hem de danışanlar için başarılı olduğunu gösterdiler. PACE© programı farklı ülkelerde uygulanmaktadır. Örneğin, iş yerlerinde bedensel aktivite danışmanlığı programı, Hollanda'da çalışanların bedensel faaliyet düzeylerini olumlu olarak etkilediği görülmüştür (Proper ve ark.,2003).

Koçluk durumu farklı anlamları akla getirecek biçimde kullanılabilir. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Karşılıklı çalışma ile becerilerin aktarılması: Özel bir beceri veya durumun başka bir bireye öğretilmesidir.
- Çalıştırma: Birini bir iş için hazırlamak olarak görülür.
- İş düzeltme: Belli bir alandaki iş için gerekli şartları karşılamaya yetemeyen bireyin kapasitesini artırmak için çalışmaktır.
- Sorunları çözme: Bireyin kafa karışıklığı durumundaki sorununu ortadan kaldırmasına yardım etmektir.
- Geribildirim: İşin yapılmadan önce nasıl yapılması gerektiğini gösterme ve hangi durumlarda gelişme göstermesi gerektiği hususunda bilgi vermektir.
- Çalışanlar için gelişim sağlama: Genel olarak iş performansı kötü olan bir çalışanla iyileştirici bir çalışma yapmak olarak tanımlanır.
- Görev üzerinde çalışma yapmak: Bireyin alışkın olmadığı bir görevi yapabilmesi için faaliyetleri tamamlayabilmesine yardımda bulunmaktır.

Bir işin nasıl yapılacağını söylemek: Belirli bir işin nasıl yapılacağının istenme şekli başka insanlara anlatılır (Kalinauckas ve King,1994).

Tüm bunlar dikkate alındığı zaman, koçluğun daha iyi bir tanımını şöyle yapılabilir: “Fertlerin değerlendirme, yönlendirilmeli uygulamalı çalışmalar ve düzenli geribildirimler ile becerilerini geliştirdikleri ve belirlenmiş bir yeterliliğe ulaştıkları çift yönlü yapılandırılmış bir durumdur” (Parsloe, 1997). O halde koçluk bir insanın gelişimine katkıda bulunma yoludur. Yani koçluk öğrenme, kendini bulma, geliştirme faaliyetidir. Bir insanı kazanmış olduğu gayelere kanalize etmeyi sağlar. Birlikte somutlaştırılmış sonuçlara ulaşmak dileğiyle karşılıklı tecrübe ve bilgi paylaşımıdır. Fertleri ve insanları sonuçlara ulaştırmak için yetki veren, geliştiren ve cesaretlerini artıran, uyumlu ortam ve koşulları yaratan yönetsel bir durumdur. Koçluk; değerli bir bireyin, bulunduğu durumdan başka bir noktaya varabilmesini ortaya çıkaracak bir araçtır. Değerli fert; içinde henüz kullanılmamış bir yeteneği bulunan, bunu kullanması gerçekleştiğinde yeni bir değer meydana getirecek olan ferttir. Bundan daha önemli olanı ise başka bir konumda olma hevesi içinde olan ferttir. Her fert kendisinin özel olduğunu görür. Kendine göre diğer fertlerden üstün özelliklere sahip olduğu düşüncesindedir. Buna bağlı olarak, içerisinde bulunduğu duruma göre bu özelliklerini kullanarak, değer yaratabileceği bir alan yaratmak ister. Bu potansiyeli kullanmak fertlere bağlıdır. Son zamanlarda Türkiye’de gün geçtikçe önemi artan koçluk; kelime anlamı olarak özel rehberlik ve daha geniş ifadeyle ile bir bireyin başka bir bireyin faaliyetini geliştirmesidir. Koçluk bir işin ne şekilde yapılacağı hususunda yol göstericilik yapmaktır. Bireylerin kendi kaynakları ile bir işi nasıl yapmaları, gerektiği ya da bir işi nasıl oluşturacakları veya nasıl yapacaklarını öğrenmeleri yeterli görülür. “Yaptıran” değil “yol gösteren” olması bu durumda önem kazanır (Uçkun ve Kılınç 2007).

2.1.2. Koçluk amaçları

Koçluğun amaçları çeşitli durumlara göre değişmektedir. Antrenörlük anlamında düşünürsek kazanan bir takıma sahip olmaktır (Field, 2007). Yönetim anlamında düşünürsek yöneticilerin davranışlarını değiştirmektir (Mazzini, 2007). İş anlamında düşünürsek olursak iş tatminini ve istek durumunu yükseltmektir (Sweeney, 2007).

Ayrıca iş yapanların kapasitesini yükseltmektir (Philips, 1995). Koçlar; rehber, değişen yönetici, motive eden, iç dinamiklerini ortaya çıkaran ve geliştirici olarak görülür (Treur ve Sluis, 2005). Farklı durumlar için değişik koçluk türleri hayat bulur. Koçluk başlıca iki şekilde dolaylı (destekleyici) ve dolaysız koçluk olarak uygulanır. Koçluğun en basiti destekleyici koçluktur. Daha çok kolaylaştırıcılık ya da yönlendiricilik gerektiren şekildir. Yani koçun şekli genellikle otoriterdir. Amaç hızlı şekilde fertlere yardımcı olabilmektir. Spor alanındaki koçlar, aileler, eğitimciler ve okul müdürleri genel itibariyle bu koçluk türünü tercih ederler. Dolaysız olan koçluk şeklinde ise koç dinleyen, sorunları çözen, araştıran, ortaya çıkaran ve çalışanların sorunlarını kendi kendilerine çözmesini sağlayan insandır. Genellikle bu yolu seçenler, iş arkadaşları ve terapist olanlardır (Bacon, 2003). Çok sayıda insan, kendilerini geliştirmek için koçluk desteğine başvurmaktadır. Onların becerilerini geliştirmek ve daha iyi iş sergilemelerini sağlamak istemektedirler. Burada amaç becerilerin, önemli bilgilerin ve yaşantıların bir kısmını koçluk alan bireye aktarmak istemeleridir. Yani koçlar başkalarına faydalı olabilecek özellikleri barındırmalıdır. Bu, koçluğun eğiticilik işini yapanlardan farkını ortaya çıkarır. Örneğin bir kişiye bilgisayar teknolojileri hususunda koçluk verebilmek için, bilgisayar kullanmayı çok iyi bilmek gereklidir. Fakat yalnızca öğretici olan bir fert, uygulamada iyi olmasa da teorik bilgileri çok iyi aktarabilir. Bu eğitmen olmasına yeter. Fakat koç olması için yeterli değildir. Konular üzerinde herkesten daha fazla bilgisi olmayan biri iyi bir koç olamaz. Koçluğa yeterlilikleri taşıma çerçevesinden bakmak, danışanlara harfiyen uygulatma yerine, onlara alternatif tanımayı ve uygulamayı sağlar. İnsanların tutumları ve davranışları bireyin kendisi tarafından değiştirilir. Fert şimdiki davranışı sahiplenmeli ve kabul etmelidir. Koçluk faaliyetinden faydalananak insanlar kendilerine uygun gelişme alanları ortaya çıkarabilirler. Bu durum bireyin yalnızca sınırlı alandaki bilgi ve becerilerinin değil, hatta tüm kapasitelerinin geliştirilmesi için de mükemmel bir yoldur (Gilley ve Boughton, 1996). Koçluk desteğiyle insanlara aşağıdaki durumlarda yardımcı olma gerçekleşebilir.

- Bireyin güçlü yanlarını en yükseğe çıkarmak (mesela; analitik becerilerini geliştirmek)
- Bireye özel engelleri ortadan kaldırmak (mesela; topluluk önünde konuşma korkusunu bertaraf etmek)

- Sahip olunan iç dinamiklerin devamlı eğitim yoluyla tam olarak kullanılmasını sağlamak (mesela; internet ve sosyal medyanın şirket araştırmalarında nasıl kullanıldığını göstermek)
- Daha kalıcı ve etkili olabilmek için yeni seçenekler ve faaliyetler meydana getirmek (mesela; daha geliştirilmiş haberleşme becerileri geliştirmek)
- Yeni durumlara hazır konuma gelmek (mesela, liderlik becerileri geliştirmek)
- Kendini yönetme kapasitesi kazanma (mesela; zamanı daha iyi değerlendirmenin yollarını bulmak)
- İş gayelerini belirlemek ve onlara yönelik çalışmalar yapmak (mesela; daha doğru gayeler tespit etmeyi becerebilmek)
- İş tatmini ve istek durumunu artırma (Koçluk, 2007).

2.1.3. Koçluğun yarar sağlamadığı durumlar

Her insanın koçluktan fayda sağlaması mümkün olmayabilir veya koçtan faydalanamayabilir. Bireyin koçluktan fayda sağlayabilmesi için; değişim ve yenilikleri denemeye açık durumda olması gerekir. Sorun entelektüel ya da stratejik değil, davranışsal olmalıdır. Sorunlar dürüstlük ve bireye özel bütünlük sorunu taşımamalıdır. Etiğe dayalı değerlere sahip olunması önerilir. Bu nedenle bazı durumlarda koçluğun olumlu etki sağlamayacağını bile bile bu çalışmaya girmek boşuna bir çaba olabilir. Bireyin zihinsel ya da teknik olarak yeterliliği düşükse, izlediği yollar, amacı ve yönü kurumun amacı ile ters düşüyorsa, etik olan değerler eksikse ve tutarlılık sorunu mevcutsa, birey koçluğu bir zayıflık alameti olarak algılarsa, iş performansında hiçbir iyileşme görülmediyse koçluk yapmak faydalı olmayacaktır (Koçluk 2007, Uçkun ve Kılınç 2007).

2.2. Koçluk Türleri

Koçluk, bireyin gereksinim ve durumuna göre iletişim, yönetim teknikleri, iş performansının artırımı, kariyer gelişimi, verimlilik ve istegın artırılması, kriz yönetimi, stres yönetimi gibi konularda olabilir.

2.2.1. Yönetici koçluk

Yöneticilerin tartışma ve rehberlik yapılmış faaliyetlerle çalışanlardan birine bir problemi ortadan kaldırması veya bir işi daha iyi şekilde yapması için yardım etmesi olarak tanımlanabilir. Faaliyetin pratikte gelişimi ve belirli becerilerin gelişimine odaklanma vardır. Yönetici kendisinin faaliyetini artırmak için çabaladığı gibi yönetimindeki çalışanlarının da kapasitesini artırmak için mücadele eder. Bu gelişim aşamasında destek aldığı koçtan faydalanmış olur (Kalinauckas ve King, 1994).

2.2.2. . Girişimcilik koçluğu

İş kurma veya mevcut işini daha iyi bir şekilde büyütmeyi isteyen fertlere gayelerine ulaşmak için gerekli becerilerini nasıl geliştirecekleri hususunda yürütülen koçluk olarak tanımlanır. Girişimcilik koçluğu ile fertler gayelerini net olarak tanımlama fırsatı bulurlar. Hareket planı yapmayı, kaynakları etkili ve doğru biçimde kullanmayı öğrenirler. Harekete geçmenin vermiş olduğu enerji ile madden ve manen tatmin sağlarlar.

2.2.3. Başarı koçluğu

Koçun fertte bireysel ve kurumsal gayeler dahilinde bireyin kendi gereksinimlerinde etkili bir şekilde giderilmesi için hem teşvik hem imkan sağladığı sürekli ve işbirlikçi bir durumdur. Koçluğa başarı koçluğu yönünden yaklaşmak, danışanların beceri ve yeterlilik bakımından daha iyi olmalarını sağlayacaktır. Çabuk değişen ortamlarda yöneticilerin bilgi ve becerileri kısa sürede uzmanlarca kontrol edilmelidir. Başarı koçluğunu sürdürebilmek için, koçun bütün konularda uzman olması zorunlu bir durum olarak görülmez (Kalinauckas ve King,1994).

2.2.4. Kariyer koçluğu

Fertlerin kendilerine özel yeterliliklerini görebilmeleri ve ilerisi için gayelerine daima emin adımlarla yol almalarını sağlamak amacıyla yapılan koçluk şeklidir. Bireyin

kariyer seçimini belirleme zamanında kişinin daha kolay ve daha doğru karar verebilme durumuna yardım eder. Fertlerin kendi yeterlilikleri hususunda bilinçlenme ve karar verme yetkisini sağlar. Harekete geçmek için cesaretlenmelerini ve gayelerine ulaşmak için gereksinim duydukları yol haritasının oluşturulmasına katkı sağlar.

2.2.5. Aile koçluğu

Aile içi ilişkilerin düzenli, dengeli ve sağlıklı bir durumda olmasını sağlayan koçluk şeklidir. Aile koçluğu, kendi başlarına çözümü bulamayacak noktaya gelerek sıkışan ilişkilerin düzeltilmesi ve fertlerin bu konuda geliştirilmesi gereken yaklaşımlar hususunda yardım edebilir.

2.2.6. Yaşam koçluğu

İş yoğunluğu olan, yapacağı işe zaman bulamayan, yâda hayatta ne yapmak ve ne olmak istedikleri hususunda belirsizlikler yaşayan fertlerin yaşamlarını dengelemek ve ona anlam kazandırmak için aldıkları koçluk hizmetidir. Bunun sonucunda fertlerin, hayat kalitelerini artırmak için ulaşmak istedikleri gayeleri ve bunun için hangi becerilere gereksinim duydukları belirlenir, hazırlanan hareket planı ile olumlu enerji kazandıkları faaliyetlerle diğer sorumluluklarını belirleyebilirler.

- Kendi hayatını sürdürme şeklinin yöneticisi - lideri olurlar.
- Gelecek hakkındaki öngörülerini, amaçlarını ve gayelerini iyi yöntemle belirlerler.
- Belirledikleri gayelere ulaşmak için gerekli dinamikleri kazanırlar.
- Hayatlarından aldıkları manevi tatmin düzeyleri yükselir.
- Mevcut yükümlülüklerini de yerine getirerek daha iyi bir hayat sürerler.
- Çevreleri ile ilişkileri olumlu olur.
- Özel ve mesleki yaşantıları arasındaki dengeyi sağlarlar.
- İşlerini ötelemeyi bırakırlar, yapmak için harekete geçerler.
- Bireysel disiplin sağlarlar.
- İmkanlarını daha verimli kullanırlar (Ezerler, 2004b).

2.2.7. Kurumsal koçluk

Kurum çalışanlarının bireysel özel kalitelerine, kurum içi ve dışı iletişimde gelişime, anlaşmazlıklarda uzlaşmaya, iş verimliliğini artırmaya, istekli olmaya, stres ve zaman yönetimine, bireye özel ya da kurumsal olarak amaçlananlara ulaşmayı, iş, özel hayatta, bireyin özel mutluluğuna, gelişimine ve değişime de odaklanma hedeflenir. Kurumda gerçekleştirilen koçluk çalışmalarının bireye özel kazanımlarının yanında kuruma da çok önemli faydaları olur.

2.2.8. İş koçluğu

Bireyin zihinsel sağlığı, bedensel faaliyetler ve beslenme alışkanlığı yaşam faaliyetinin temelini meydana getirmektedir. Zihinsel sağlığı yerinde olan oldukça yaşam dolu, huzur dolu, kaliteli ve dengeli bir hayat yaşanır. Bedensel aktivite ve beslenme alışkanlıkları ise bedensel bir yatırımdır. İş koçluğu, bireyin zihinsel sağlığı, bedensel aktivite ve beslenme alışkanlıklarını ister bireyin gereksinimine göre birlikte, ister ayrı ayrı ele alarak "hayatı mutlu yaşamaya" yönelik olarak gerçekleştirir. Bu nedenle ister özel hayatı, kariyeri; ister hayatın çeşitli alanları olsun sahip olunan benzersiz iç dinamikleri ortaya çıkarmak ve bu dinamikleri değişime ve gelişime, harekete ve başarıya dönüştürmek için bu koçluktan yararlanılabilir (<https://www.yesimatac.com>).

2.2.9. Beceri koçluğu

Beceri koçluğu, psikolojik hareketle ilgili ve bilişsel koçluktan meydana gelir (Grealish,2000). Psikolojik hareketle ilgili gelişim için koçluk stratejisi öğrenci klinik koşullarda iş gösterirken kullanılır. Amaç öğrencinin bireysel faaliyetini ve gelişim yolundaki deneyimini değerlendirebilmesi için cesaretlendirmektir. Psikolojik hareketle ilgili koçluk; odaklanma, gerçekçi olma, görüşme, gayeleri zorlaştırma, zihinsel tekrarlama ve geri bildirim sağlamadan oluşur (Grealish,2000). Bilişsel anlamda kullanılan koçluk ise bir beceriyi kolaylaştırma faaliyeti olarak tanım bulmaktadır. İş gerçekleşirken teorik değerlendirme, eleştirisel bir düşünebilme şekli

için olayı izah etme, mesleki dili oluşturabilmede model oluşturma, teoriksel alt yapıyı misalleriyle hatırlama ve içselleştirmeden meydana gelmektedir. Beceri anlamındaki koçluk, psikolojik ve bilişsel hareket etmekle ilgili koçluk faaliyetleri birbirinden ayrı düşünülmemelidir. Uygulamanın arka planında bulunan bilgiyi yönetmede her iki durum birlikte kullanılır (Grealish,2000).

2.2.10. Eğitimde koçluk

Eğitimde koçluk, öğrencilere eğitim alanında rehberlik eder ve erken uygulanmasına fırsat sağlar. Güven oluşması için ilave destek sağlar ve anlamayı geliştirirken uygulamanın gösterilmesini kolaylaştırır. Klinik alandaki faaliyet becerileri geliştirilmiş olur. Bu koçluk türünde her öğrenciye verilen önem, fertlerin dinamiklerini geliştirme için fırsat arama, özel geribildirim ortaya çıkarma, etkili bir transformasyon, beklentileri kanallize etme için durumları kullanma ve uygunluk sağlama gibi özellikleri bulunmaktadır (Kelton,2014).

2.2.11. Hasta yönetiminde koçluk

Şeker hastalığı gibi kalıcı bir rahatsızlığı olan bireylerde hasta davranışlarının belirlenmesi ve tedaviye katılımları özendirilerek hastalıklarıyla mücadele etmede en yüksek seviyede işe sahip olmalarını sağlamak amaçlanır (Hayes ve Kalmakis,2007). Hastalara bilinç kazandırılarak hasta doktor arası ilişkiler geliştirilerek tedavinin daha sağlıklı bir şekilde yapılması sağlanır. (Sezer ve Şahin,2015).

2.3. Koçluk Tipleri

Koçluk tipleri temel olarak üç alanda kendini göstermiştir. Bunlar iş hayatında koçluk, spor alanında koçluk ve sağlık hayatında koçluk olarak sayılabilir.

2.3.1. İş hayatında koçluk

Kariyer, yönetici, akran ve iş koçluğu olarak görülür. Kariyer koçluğu Firmaların gaye ve kaynaklarını, çalışanların güçlükleri ile hedeflerini eşleştirerek yapmaktadır. Yönetici koçluğu ise kurumun kültüründe başarıyı kanalize etme teknikleri ve uygulama becerilerini öğretmekle yükümlüdür. Yaşıt koçluğu yeni çalışma yoldaşlarına şirket içinde başarılı konuma gelmeleri için yardım etmektedir. İş koçluğu yapanlar ise sadece çalışanın bireysel gelişimine yönelmezler. Onlar organizasyonun gereksinim ve çıkarlarına da değer vermek zorundadırlar (Carroll ve Austin,2004;Hayes ve Kalmakis,2007).

2.3.2. Sağlık hayatında koçluk

Hastaların yönetilmesinde koçluk, hastaların tedavi uygulamalarında hastane koçluğu ve beceri öğretiminde ise beceri koçluğu olarak anlam bulur. Hastalarda koçluk uzun süreli hastalığı olan fertler de yeni imkanların kullanımıyla beraber davranışlarının ve tedavi sürecinin yönetiminde kullanılabilir (Hayes ve Kalmakis,2007; Hutton,2003; Biddle,1997; Jowett,2004).

Başka bir sınıflamada ise insanların günlük yaşantısında karşılaştığı koçluk tipleri, yaşam koçluğu, gelişimsel koçluk ve meslektaş koçluğu olarak tanımlanır (Hayes ve Kalmakis,2007, Hutton,2003). Bunlara ek olarak sporcu beslenme koçluğu ve spor hekimliği koçluk türleri de eklenebilir.

2.3.3. Spor alanında koçluk

İstek, destek ve sporcuların kapasitelerinde en üst düzeye ulaşmalarını sağlamaktadır. Spor amaçlı koçlukta amaç geleneksel olarak kazanmak olup koç ve sporcu arasındaki ilişki sporcuların gereksinimleri doğrultusunda yapılmaktadır (Hayes ve Kalmakis,2007; Hutton,2003; Carroll ve Austin,2004; Biddle,1997; Jowett 2004). Sporcuların sakatlık veya performans düşüklüğü durumlarında var olan eski perfomanslarına ulaştırmak ve hatta daha ileri bir seviyeye ulaştırmak için gerekli gayret ve çabayı sarfederler. Hayatın her alanında olduğu gibi sporda da başarı için

programlı, zamana bağlı ve çok yönlü bir çalışma sunarlar. “Spor Koçu” yalnızca takımı çalıştırmaz; takım oyuncularına ve taraftara bir hayat felsefesi ve kültürü aşılar. Kimin Spor ya da Sporcu Koçluğuna ihtiyacı vardır?

“Sporcunun kendi içinde var olan doğal yeteneği ne?”, “Oyun alanı neresi?”, “Aslında nerde oynasa kendini daha iyi ifade eder?”, “takım arkadaşları, birbirleri ile olan ilişkilerini oyun alanına nasıl taşıyorlar?”, “Oyunu kaybedecekken, nasıl kendi lehine çevirebilirim?”, “Oyundaki kazanma amacı nedir?” gibi sorulara cevap arayan kişiler ya da takımların spor ya da spor koçuna ihtiyacı vardır.

2.3.4. Online koçluk

Çalışmalar; Psikiyatrik ve psikolojik çalışmalarından tamamen farklıdır. Fert her nerde olursa olsun ilk tanışma ve görüşmeden sonra internet aracılığıyla koçuyla çalışmalarına devam edebilir. Hatta ilk tanışmayı bile internet aracılığıyla (online olarak) yapabilir. İnsanlar dünyanın neresinde olurlarsa olsunlar (özellikle büyük şehirler ve yurtdışında veya şehir dışında yaşayanlar için) zamandan ve mesafeden kazanırlar. İstenilen zaman aralıklarında çalışma kolaylığı sağlanır. Bir yere yetişememe korkusundan uzaklaşma sağlanır. Mekân sınırlaması mevcut olmaz. İş seyahatlerini ve tatillerini bölmeden yapılabilir. Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Koçluk çalışmalarının hemen hemen tümü telefon ve internet yoluyla yapılmaktadır.

2.4. Koçluk ve Diğer Kavramlar

2.4.1. Koçluk ve mentörlük

Koçluk kelimesi ile çoğu zaman eş anlamlı veya yerine kullanılan bazı kelimeler bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de mentörlüktür. Koçluk danışmanlığın bir yönü olarak kabul edilebilir. Koçluk bireyin hissettikleri, istekleri, tecrübeleri, bireysel gayelerine ve öğrenmeyi keşfetme gibi becerileri geliştirir. Mentörlük kelimesi uzun dönemi kapsar. Koçluktan daha sosyal bir ilişki barındırır. Aşamalı olarak gelişir. Mentörlüğü alan fert ve mentörlüğü veren arasındaki bilginin paylaşılması kuralına

dayanır. Mentörlüğü veren insan özel bir alanda ihtisaslaşmış bilgiye sahip olmalıdır. Mentörlüğü alan bireye tek yönlü bilgi transferi sağlanır. Mentörlüğü veren kişi mentörlüğü alan bireyin faaliyetini, kariyer gelişimini arttırmak gayesi taşır. Mentörlüğü veren öğüt verir, öğreticilik yapar, rehberlik ve danışmanlık desteği sağlar. Mesleki yükselme durumunu destekler ve bazen özel beceri gelişimi dahilinde koçluk yapar. Mentörlüğü veren bireyin yaptığını dikkate alır. Koçluk ise bireyin kim olduğuna odaklanır (Hayes ve Kalmakis,2007; Linder,2014;Sezer ve Şahin,2015). Koçluk ve mentörlük arasındaki fark, koçluğun somut konu yanında göreve de odaklanmasıdır. Koçluk kısa sürelidir ve iş yönelimlidir. Mentörlük ise ilişki merkezlidir ve uzun süreli bir durumdur (Bayraktaroğlu,2006). Koç öğrenmeyi kolaylaştırırken belli bir alanda ihtisaslaşmış olmak zorunda olmayabilir (Hayes ve Kalmakis,2007). Bireyin gelişmesi ve en yüksek noktaya çıkmasına izin verir. Koç, bireyin kendi kaynaklarını keşfetmesini ve kendi gücünü kullanmasını sağlamaya yönelik katkı verir (Hayes ve Kalmakis,2007; Linder,2014; Hom,2003). Belirlenen hedeflere ulaşmaya karar vermede sorumluluk geliştirir. Bireye kendi değerlerini kabul ettirmeye çalışmaz. Koçluk kısa dönemli gayelere odaklanılır. Bir gayeye ulaşıldığında koçluk durumsal bağlam ve her bireyin gayelerine bağlı olarak gelişebilir (Hayes ve Kalmakis,2007). Koçluk tedavi kavramından da bazı yönleriyle farklılık gösterir. Koçluk geleceğe, bireysel beklentilere, güçlü yönleri ve dinamiklerine odaklanır. Koçluğun yeri ve konumu bireyin zaten var olan güçlü yönleri ve kaynakları ile bir bütün olmasını sağlar (Hayes ve Kalmakis,2007). Tedavi ve gelişimin hedef noktası geçmiş, sorun ve neyin düzeltileceği konusudur (Hayes ve Kalmakis,2007; Linder,2014; Hom,2003; Sezer ve Şahin,2015; Byyny,2012). Yöneticilerin yeni konumlarının esası komuta ve kontrol değil, geliştirme, Koçluk ve mentörlük olarak görülür. Günümüzde “takım lideri”, “grup koçu” gibi ast üst ilişkisine dayanan temeli olmayan unvanlar kullanılmaya başlanılmıştır. Yine “yönetici-manager-“teriminin yerini yavaş yavaş “lider”, “mentör-yol gösterici” ve “Koç-yetiştirici” gibi kavramlardan meydana gelen unvanlar almaya başlamıştır (Koçel,2005). Koçluk ve mentörlük kavramını kesin bir çizgi ile birbirinden ayırmak zor olarak kabul edilir (Case ve Witemeyer, 2006:7). Yaklaşık 3500 yılı aşan sürede kullanılan bir terim olan mentör; orta çağ da “öğretmen-öğrenci” ilişkisine benzer şekilde kullanılırken (Peterson, 2005: 4), günümüzde ise akıl danışılacak bilge insan ve güvenilen insan

anlamında kullanılmaktadır (Luecke, 2007: 93). Mentörlük, insanların gelişimi için kullanılan en eski yollardan biridir. Yüksek düzeyde bilgi ve tecrübeye sahip olan bir fert ile ondan daha düşük düzeyde bilgi ve tecrübeyi barındıran bir fert veya ast ile üst ilişkisinde yaşanan bir durumdur. Bu ilişki baba- anne ve çocuk, arasındaki ilişkiye veya yaşlı olan tecrübeli bir üst ile tecrübesi olmayan genç bir ast arasındaki ilişkiye benzetilebilmektedir (Anafarta, 2002:116). Koçluğun gayesi, bireyin mevcut kapasitesini geliştirmek ve faaliyetini artırmaktır. Mentörlüğün gayesi ise uzun vadeli kariyer gelişimi sağlamak olarak görülür. Koç bireye serbest olarak düşünmede bir bakış açısı kazandırırken, mentör kariyer ve işle ilgili bilgi birikimi ortaya çıkarır (Passmore, 2007: 12).

2.4.2. Liderlik

Liderlik ve koçluk kelimeleri birbiri içerisine geçmiş kavramlardır (Zeus ve Skffington,2001: 81). Liderlik ve koçluk arasında gayelere ulaşma ve sorun çözme, yüksek kalite ve verimlilik ölçütlerine erişme, iletişim veya haberleşmeyi geliştirme-koruma, mevcut potansiyelini ve kariyerini yükseltmeye uygun, sürekli geliştirme gayeli, kişisel ahlak ve iş ölçütlerindeki uygulamalara yönelik olma olarak görülür (Aydar, 1999: 83). Ayrıca koçluk bir nevi liderlik stili (Wright ve Mackinnon, 2007: 22) ve liderlik kapasitesinin geliştirilmesi olarak da düşünür (Piasecka, 2000: 255). Koçluk ile yönetim arasındaki bağlantıya göz atıldığında, koçluğun yeni bir yönetim şekli olarak kabul edildiği görülür. Yeni yönetim felsefesinden biri olarak görülen koçluk, emir- komuta ve kontrol üzerine yoğunlaşmış gelenekçi yönetim anlayışını terk ederek çalışanlarını geliştirmeye, onların performanslarını artırmaya, daha bilgili hale getiren organizasyonlar oluşturmaya kilitlenmiştir (Day, 2001:585-586). Gelenekçi olan yönetim anlayışından uzaklaşan koçun görevi, yalnız yönetmek olmaz, aynı zamanda istekleri artırmak, iş performansını artırmak, sorunları çözmek ve bu konuda desteklemektir (Wright ve Mackinnon, 2007: 22-23). Mentörlük genellikle genç çalışana kariyer gelişimi fırsatları sunar. Bazı profesyonel kurum ve kuruluşlara aktif olarak destek sağlar (Bolton, 1997: 93-94). Koçlukta gaye bireyin potansiyelini en üst düzeyde kullanmasını ortaya çıkarmaktır (Syrett ve Lammimann, 1999: 148-158; Armstrong, 1998: 208). İş hayatında mentörlük olayı tüm çalışanlara

uygulanabileceği gibi, işe yeni başlayanlara, yeni bir göreve gelenlere veya gelecek vadeden fertlere sıklıkla uygulanabilir. Koçluk eğitimi veren kişi veya bir baba gibi güvenilecek insandır. Ayrıca kanallı etme, bilgi alma hususunda başvurulabilecek bir akıl hocası anlamında kullanılır. Mentörlük iki fert arasında mesleki ve aynı zamanda özel bir ilişkidir. Bu ilişki karşılıklı yardım severlikten, güvenden ve saygıdan meydana gelir. “Mentörlük” ve “koçluk” kavramları kimi zaman birbirleri yerine kullanılır. Fakat iki kavram arasında bazı farklar mevcuttur. Koçun görevi çalışanın mevcut dinamiklerini geliştirmek için çalışanda farkındalık meydana getirmektir. Mentör ise çalışan ile vuku bulan ilişkisinde kaynak faaliyeti göstermetir. Bu durum koçluk ve mentörlük ilişkisinin en önemli ayırım noktası olarak görülür (Bluckert,2005).

2.4.3. Danışmanlık

Fertlerin kendilerini ve çevrelerini daha iyi tahlil edecekleri ve bu tahlili daha anlamlı ve yaratıcı kılacakları amacıyla, başka insanların hayat tecrübelerinden yararlanarak, hayat tecrübelerini sorgulama süreci olarak tanımlanmaktadır (Özalp ve Demirci,1999). Danışmanlık bir yetenek geliştirme süreci olamaz. Danışmanlık yapan fert, fertlere yalnızca belli bir durumun üstesinden gelmesi için yardımcı olur (<http://www.cusn.info/files/u1/coaching>,2016). Danışman, danışanın bilmediğini bilebilir. Danışanın sorduğu soruya göre bir cevap ve sorunlarına bir çözüm bulmaya çalışır. Koçluk; heves, gaye ve görevleri ön plana alırken, danışmanlık duygulara kilitlenir. Koçluğun yapısı daha belirgin iken danışmanlık biraz daha serbest bir yaklaşım izler (Çınar,2007). Danışmanlık hizmetinde danışmanlık yapan ona fikir soranın sorunlarını düzeltici etkiye sahip olması beklenir. Çünkü danışman o konu üzerinde uzmanlaşmış kişidir ve danışan insana öneriler sunar. Danışan da bu önerileri uygular. Koç sadece karşısındakine çözümleri bulması için yön gösterir ve kaynak sağlar. Şahıs ise çözüme giden yolu bizzat kendisi bulur (Aydar,1999). Danışman danışanın kendisiyle bireysel sorunlara yönelmiş olarak çalışır (Elgün,2007). Koç karşısındakinin kendisi için en iyi çözümü kendisinin bildiğinden ve bu çözümü geliştirebileceğinden yola çıkarak çözüm geliştirmede yardımcı olur. Koçluk uygulamasında sorunun çözümü danışanın tamamen kendi dinamikleriyle

uygulayabileceği bir çözüm metodudur. Koçlukta yola çıkılan nokta danışan bireyin en iyi çözümü kendi içinde taşıdığıdır. Danışmanlığı “danışanın daha mutlu yaşaması için gerekli standartları arama, keşfetme ve açıklık kazandırma hususunda ona fırsat sağlama” olarak tanımlayabiliriz. Danışmanlık, yöneticiyi, çalışanları aktif olarak dinlemeye, gerçekleri tanımak için onlara soru sormaya ve onların uygun bir sonuca ulaşmalarını sağlamaya teşvik eder. Bazı kurumlarda danışmanlık, sorunlar su yüzüne çıktığında örgütün disiplin aracı olarak kullanılır (Kalinauckas ve King, 1994). Koçluk, danışan kötü duygu durumunda ya da derin umutsuzluğa kapılmış ise uygulanmamalıdır. Bu, danışmanlık için daha uygun bir durumdur. Aşırı şekilde ideallerle donanmış olmamak için, koçlukta, gelecekte birtakım sorunlar doğabileceği göz ardı edilmemelidir. Koçluk da danışmanlık gibi kaynağını bir sorun noktasından alabilir (Reddy, 1995: 108; Herr ve Cramer, 1997).

2.4.4. Eğitim

Bazı yöneticiler koçluğu “insanın bir durumu daha iyi yapmasını meydana getirmek” olarak görürler. Spor koçluk kavramıyla ilişkilendirirler. Koçluğa bu yönden bakıldığında, çalışma yeterlilikler alanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelirken, tutum ve davranışlar dikkate alınmamaktadır. Oysa hakiki manada koçluk yeterlilik geliştirme gayesini taşır. Birebir eğitim durumunda uygulanan müdahaleci şekilde yapılan koçluk hakiki manada yapılan koçlukla karıştırılmaktadır. Müdahaleci tarzdaki koçluk, yöneticinin bir hata bulmasıyla olur. Bir eğitim gereksinimi ortaya çıkarsa, çalışan iş için gereken ölçütler için yeniden eğitilir. Çalışana soru sorularak hatasının farkında olduğundan emin olunması sorulur ve bir daha yapmayacağına dair bir söz alınır (Herr ve Cramer, 1997; Dubrin, 1988).

2.4.5. Deneyimleri yenilere aktarma

Eğer tecrübeli olan fertler bilgiyi hangi yollarla aktaracakları hususunda eğitilmişlerse ve bu yolları kullanacaklarını bildikleri yeterli eğitim malzemeleri varsa, bu etkili bir yol olabilir. Eğitime yardım edebilecek vasıtalar mevcut değilse, yeni çalışanlar, eğitimcinin ölçütlerini kabulleneceklerdir. Fakat bunlar aslında teşkilatın gereksinim

duyduğu şeyler olmayabilir. Bu yaklaşım, en iyi ihtimalle yeni kişinin yeni konumunda gerekli ölçütleri öğrenirken kendini rahat bir konumda görmesini sağlayabilir. En kötü ihtimal olarakta, yeni olan bu kişi, tam bir hüsrana içinde olacaktır (Kalinauckas ve King, 1994).

2.4.6. Wellness (sağlık/esenlik) koçu

Esenlik Koçu yeterlilikler üzerine kuruludur. Bunlar kendi kendine yeterlilik, sosyal yeterlilik, metodolojik yeterlilik ve mesleki yeterlilik gibi koçluk becerileridir. Esenlik koçu, sürece başlamadan gayeleri ve kanalları belirlemelidir. İyi bir Esenlik koçu, yanlış kanalları yapmayacak kadar alanına hâkim olmalıdır. Ayrıca, etkili bir Esenlik koçu şu özelliklere sahip olmalıdır:

- İyi bir dinleyici olarak karşısındakini tanımak, düşüncelerini öğrenmek için bu özelliğini kullanmalı ve karşısındaki fertle ilgilenmelidir.
- Organizasyonun ve insanların gayelerini belirler ve karşısındaki insanda bu amaçla potansiyel arar.
- Destekleyici ortam meydana getirir. İnsan merkezli çalışır.
- Karşısında olanın duygularını ifade etmesi noktasında onu cesaretlendirir. Ona güvenir ve bu güvenin karşılığını bekler.
- Tartışarak çözüme ulaşma yöntemi hususunda cesaretlendirir.
- Öncelik ve yapılaşma şekillerini tartışır.
- Geri bildirim sağlamaya katkı verir (Lemon ve Watson,2011).

Esenlik koçu, fertleri zihinsel, bedensel ve ruhsal açıdan bir bütün olarak değerlendirir. Fertlerde bedensel aktivite, beslenme, vücut ağırlığı kontrolü, stres, sağlık riskleri ve yaşam sorunları üzerinde kilitlenir. Fertleri bir bütün olarak tüm yönlerden değerlendirirken bir koç olarak da yaklaşımda bulunur. İki kavram birbirini yerine kullanılsa da ikisi birbirinden bazı noktalarda farklılık gösterir. Terapi geçmişte yaşanan sorunlara kilitlenirken, koçluk hayattaki yaşanmamış durumlara kilitlenir. Esenlik koçu, bireyin güven ortamında güçlü yönlerini dikkate alarak davranış değişikliğini amaçlar. Terapi danışanın geçmişinde sorgulamalarla nedenler ararken koçluk geleceğe konsantre olur. Koçluk yeni davranış yolları iç dinamikler şekline gelinceye kadar uygulamada faydalar sağlar (Bluckert,2005). Fert danıştığı Esenlik

koçu sayesinde sağlığını geliştirmede kendisine özel gayeler koymayı ve bunlara ulaşmayı başarabilir. Geçmişte yaşadığı zorluklara yaratıcı çözümler oluşturmayı ve kendi sağlık sorumluluğunu üstüne almayı öğrenir duruma gelir (Cohen,2011).

2.5. Koçluk Süreci

Koçluk durumuna başlarken ilk başvurulması gereken, olayın nasıl yapılandırılacağı konusunda karar vermektir. Sistem dahilinde bir yaklaşım, hedefe yönelmeyi sağlar ve sonuçta başarı şansını çoğaltır. Aynı zamanda ortaya çıkabilecek bireye özel ve kurumsal beklentilere cevap verebilecek esneklikte olmalıdır. Genel olarak bir koçluk durumu aşağıdaki aşamalardan oluşabilir:

İlişkileri Yapılandırma ve Sözleşme: Olay koç ve öğrenici arasında karşılıklı güven ve her iki taraf için de kendilerini özgürce ifade edebilecekleri ortamın oluşturulması ile başlar.

Başlangıç Noktasını Belirleme: Bütün insansal faaliyetlerde olduğu gibi koçlukta da asıl başlangıç, koç veya öğrenici tarafından bir açılış/başlangıç durumu belirlenmesi ile başlamalıdır.

Gözlem ve Değerlendirme: Öğrencilerin yaşadığı sorunlar, gelişmeye açık yönler ve istekler incelenerek onunla birlikte tanımlanır. Değerlendirmeler üç başlıkta ortaya çıkar. Birinci bireyin mevcut yeterliliklerinin değerlendirilmesidir. İkinci bireyin olayları yorumlama yapısı değerlendirilir. Üçüncüsü ise bireyin hayatını meydana getiren ilişkiler, projeler ve alışkanlıkların sıralanış şekli tespit edilir.

Yapıcı Yönlendirme: Gayelere ulaşmak için kullanılabilecek imkânlar tespit edilir. Bunun için karar verilen bir hareket planı hazırlanır. Hareket planının uygulanması sırasında yapılan yüz yüze görüşmeler yoluyla kendini, kariyerini veya hayatını değerlendirebilmesi ortaya çıkarılarak yaratıcı düşünceleri desteklenir. Yapılan plana bağlılığın devam ettirilmesi için gerekli önlemler alınır. Yine bireyin destek alacağı farklı ilişki ağları meydana getirilir.

Dirençle Baş Etmek: Bireysel planı gerçekleştirmek üzere engelleyen etkenlerin tanınması, bu engellere olan bağlılık nedenlerinin belirlenmesi, bu engeller ile nasıl yaşanacağı veya nasıl ortadan kaldırılabilceği hususunda alternatifler geliştirilir.

Rapor Haline Getirme, İzleme ve Değerlendirme: Koç ve uygulayıcı planın uygulanması sırasında yaşanan aksaklıklar ve kaydedilen ilerlemeler hakkında karşılıklı görüşmeler yaparak mevcut başarısını değerlendirirler.

Koçluk İlişkisinin Bitirilmesi: Koçluk olayında en önemli konulardan bir tanesi ilişkinin sona erdirilmesidir. Karar verebilmede düzenli yapılan geri bildirimler ve değerlendirmeler önem taşımaktadır. (Uçkun ve Kılınç 2007, Megginson and Clutterbuck 2005).

Koçlukta davranışlar destekleyici ve yetkilendirici olmak üzere iki ana grupta toplanabilir;

2.5.1. Destekleyici davranışlar

İlgi göstermek ve mevcudu kabullenmek şeklinde olan davranışlar gerçekleşir. Bu ilişkilerdeki gerginlik durumlarını azaltır ve daha faydalı bir bilgi transformasyonu sağlar. En önemli destekleyici davranışlar olarak sorun çözme ve karar alma sürecinde izleyicilerinin katkısını özendirmek örnek olarak verilebilir. Yine gereksinim duyduğunda ona yardımcı olmak, bireye özel ve profesyonel gayelerle ilgilenmek ve onunla etkili iletişim içinde bulunmak destekleyici davranışların ilgi alanıdır. Çalışanın önemli olduğunu söylemek ve işe katkısını takdir etmek, bunu açık bir şekilde bildirmek, kararlarının ve hareketlerinin sorumluluklarını paylaşmak ve onun duygularını samimiyetle açıklayabilmesine izin vermek de destek sağlayıcı davranışlar arasında sayılır.

2.5.2. Yetkilendirme davranışları

Yetkilendirme davranışları çalışan insanın, işin gereklerini yerine getirme hususunda onu karar almaya ve yetki kullanmasını sağlar. Koçun verdiği kararların ve uygulamaların geribildirimini anında ve dürüst bir şekilde yapması ve beklentilerini net şekilde ortaya koymasını yetkilendirici bir davranış olarak bilinmektedir. Ayrıca izleyenlerin çözümler ortaya çıkarmasına ve değişiklikler planlamasına izin vermesi durumu vardır. Yine kararlarına olanak sağlaması yanında sonuçları kendisinin değerlendirmesini ve bunları rapor haline getirmesi yine yetki kazandırıcı davranışlar olarak görülebilir. Koçlukta özellikle sakınılması gereken bazı davranış durmaları

vardır. Koçluk durumunun iki önemli yönü vardır. Bunlardan birincisi olan iş sorunlarını görmek ve diğeri ise bu sorunların kalitesi ile etkilerini tahlil etmektir. Bunun için koç ve izleyeni arasında çok etkili bir iletişim olmalıdır. Taraflar birbirlerini birer ortak olarak gördükleri için dürüstlük, açıklık ve etkili iletişim sağlamak genellikle kolaydır. Koç'un izleyicisini motive etmesi ve onu eğitmesi için en etkili yöntem şekli soru sormaktır. Koç; çok teferruatlı, açık olmayan, belirli cevaplara yönlendiren veya tuzağa düşürecek özellikte olan türde sorular sormaktan kaçınmalıdır. Ayrıca gereksiz konuşmalarla ana konudan uzaklaşılmasına da izin vermemeye dikkat etmelidir (Barutçugil 2004).

2.6. Koçluk Döngüsü

Koçluk döngüsü; çalışanların iş koçluğu sayesinde, sorunlarını ve gelişmeye açık yönlerini doğru bir biçimde tespit etme ve tanımlama fırsatına sahip olurlar (Kaufman, 2006). Kariyer sahibi fertlerin kendi yeterliliklerini bilmeleri ve görmeleri yanında gelecekteki gayelerine ulaşmaları için ilerlemelerini sağlayan koçluk ise kariyer koçluğu olarak tanımlanır. Bu koçluk türünde bireyin kariyer seçimi ve kariyer değişikliği gibi durumlarda da yardımcı olur (Uçkun ve Kılınç, 2007). Kamusal veya bireye özel düzeyde gerçekleştirilen kariyer koçluğu, şirketler içindeki durumların belirlenmesinde ve çalışanların kariyer planlarının yapılmasında önem taşır (Branham, 2000). Yönetici koçluğu, kişisel gelişmeyi destekleme ve profesyonel gayelerine ulaşma amacıyla fert tarafından istenilen yönetsel davranış değişikliklerini ortaya çıkarmayı gaye eden bir çalışma olarak tanımlanır (Mazzini, 2007). Bir yöneticinin mevcut olan davranışları mesuliyetlerini zedelediği zaman ya da yönetici olan insanın gelişimi üzerinden mesleki ilerlemeye gereksinim duyduğu zaman yönetici koçluğuna gereksinim hasıl olur (Luecke, 2007). Hayat Koçluğu bir başkasının yapacaklarını öğrenmesini ve gelişimini kanallize etme ve kolaylaştırmasına katkı sağlar. Bir insanın hayatındaki iş ve kariyer süreci, sosyal ilişkiler ve kişisel gelişim gibi bütün yönlerini içerisinde barındırır (Nixon-Witt, 2008). Yine bireyin gizlilik esasına dayanarak hayatındaki enerjisinin azalmasına yol açan neden veya nedenlerin koç yardımıyla yok edilmesi de yaşam koçluğu olarak görülür (Spinack ve Gerald, 2002). Eğitim koçluğu ise öğrencinin eğitimiyle devamlı ilgilenen ve onun başarılı olmasına sebep olan, eğitim sistemi olarak kendini gösterir. Eğitim koçluğuna öğrenci koçluğu da denilir ve

öğrenciyi ezbercilikten kurtararak sorunlarla yüzleşmeyi öğrenmelerine katkı verir. Koç, bireye özel ya da grup çalışmasıyla; okul ve sınav stresi, sosyal aktivite ve aile iletişimi yanında mesleki yönelme ve zaman yönetimi gibi konularda öğrenci gereksinimlerine destek ortaya çıkarır (Gynnild ve ark., 2007). Koç, açıklama yapmaz ya da cevapları vermez. Ancak tecrübesiyle eleştirel olarak tahlil ederek bireyi yönlendirir. Tekrarlı bir durumda gözlemleme, eleştirel tahlil ve durumu kritik etme yanında bilişsel transfer ve işbirlikçi sorun çözmede olduğu gibi diğer bir kaynaktan tahlil, çalışma, hipotezleri kurma, eleştirme ve denemeden oluştuğu önem kazanmaktadır (De Bourgh,2001; Mott,1992; Le Blanc ve Sherbino,2010). Koçluk kavram veya döngüsü bazı aşamalardan oluşur. Bunlar koçun gözlem için yöntem, zaman, gaye belirlemesi, gözlemleyerek verileri toplaması ve bu verileri tahlil etmesi, koç ve koçluk hizmeti alan bireyin olaylar bittikten sonra verileri birbirlerine sunmaları ve tahlil etmelerinden meydana gelir (Mott,1992).

2.7. Koçun Becerileri

Etkili bir koçluk için aktif dinleme yanında sesli ve sessiz iletişim becerilerini kullanma, hipotez kurdurma, geribildirim alma, farkındalığı ortaya çıkarma, SWOT tahlili yaptırarak değişim için engelleri değerlendirmesine yardımcı olma gereklidir. Yine bireyin kendi gayelerini belirlemesini sağlama, destekleme, istek duygusunu arttırma, koçluk alan bireyin verdiği kararlarda mesuliyet almasını sağlama olarak görülür. O halde bir koçta bulunması gereken “ Merkezi Koçluk Becerisi” olarak isimlendirilen sıcakkanlı ve sevecen durumlu destek, dinleme ve olayları sorgulama gerekli durumlardır. Yine etkili bir koçluk durumunun gerçekleştirilebilmesi için üst sorgulama, etkileyici ikna etme becerisi, geribildirim alma ve verme, önemlidir. Koçluk görüşmelerinin etkili geçebilmesi için bu becerilerin dışında önemli olan bir diğer beceri ise onun kullandığı dil beceresidir (Hayes ve Kalmakis,2007). Koç, koçluk alan insanda farkındalık yaratmak ve gaye seçimini teşvik etmesi için ona anahtar özellikli sorular sorması zorunluluktur.

2.8. Koçluk Değerlendirilmesi

Koçun, alana ait bilgi ve becerileri yanında bireysel özellikleri, yeterlik ve yetkinliği önemlidir. Yine liderlik özellikleri, eğitimci özelliği, saygınlığı, zaman ayırma düzeyi ve istekliliği, güvenilirliği, işbirlikçi sürece inanması önemli görülür. Bunların yanında olumlu ve yapıcı geribildirim sağlayabilme yeteneği ve koçluk alan bireyi yardım etme düzeyini ölçebilecek sorular ile iyi bir değerlendirme yapması gerekli görülmektedir (Hayes ve Kalmakis,2007, Go ve ark,2009).

2.9. Koçların Yeterlilikleri

Koçluk üzerine yapılan birçok çalışmada koçların teşkilatlarda neler yapması gerektiği belirtilmiştir. Yine iyi bir koçun ne çeşit yeteneklere, niteliklere sahip olması gerektiği hususunda farklı görüşler vardır. Donanımlı bir koç; öğrenci ile arasında bir ortaklık oluşturabilen, gayeler, yüksek iletişim becerilerine sahip, duygu ve düşüncelerini açıklıkla ifade edebilen, dinleme becerisine sahip bir kişidir. Ayrıca alçak gönüllü, her görüşe karşı duyarlı, uyumlu bir kişi, zeki olma yanında çalışanlarına ve takım üyelerine saygılı, açık ve dürüst, kendisini işine, çalışanlarına ve örgütüne faydalı olmaya yönlendiren bir ferttir. Duruma göre sürece ve sonuca kilitlenmeyi bilen, olumlu ilişkilerin gücünü kullanan, çalışanın önemini takdir eden ve cezalandırmaktan çok olumlu yönleri ile izleyicilerini etkileyen bir liderdir (Barutçugil 2004).

2.10. Yaşam Koçu / Spor/Sporcu Koçluğu

Fertlerin sahaya indirdikleri hayat serüveninde “hayata dair” başka bir yönden bakış açısı yakalamasını sağlayan hizmet olarak görülebilir. Bireyin daha başarılı olması için neler yapması gerektiğini planlar. Ferdin hayatın kör noktalarını görmesine yardımcı olur. Hayatın içinde bulunduğu duygusal ya da bedensel girdaptan çıkmasına destek olur. Bireyin gerçek dinamikleriyle buluşmasında etkili rol oynar. Başarı ya da başarısızlık sonucunda; bunun sadece matematiksel ifadelerini ve sonuçlarını görmek yerine, sporcuyu bu başarı ya da başarısızlığa götüren etkenleri de görebilme fırsat

sağlar. Hayatın her alanında olduğu gibi sporda da başarı için sistemli, zamana bağlı ve çok yönlü bir çalışma olması gereklidir.

Kimlerin Spor veya Sporcu Koçluğuna gereksinimi vardır? “Sporcunun kendinde var olan doğal dinamikleri nelerdir?”, “Onun etki alanı neresi?”, “Aslında nerde veya ne şekilde oynasa kendini daha iyi ifade eder?”, “takımdaki arkadaşları ve birbirleri ile gerçekleşen ilişkilerini nasıl kullanıyorlar?”, “Maçı kaybedecek iken, nasıl kendi lehine çevirebilirler?”, “Maçlardaki kazanma amaçları nelerdir?” gibi sorulara cevap arayan insanlar ve takımlar bulunmaktadır.

Antrenör ile Koç arasında farklar vardır. Antrenör sporcuların mevcut kapasitelerinin durumu ile ilgilenirken, koç; sporcunun kapasitesini daha fazla nasıl arttırabileceğini düşünür. Antrenör sporcunun maçlardaki işi ile ilgilenirken, koç; sporcunun faaliyetini daha fazla nasıl arttırabileceğini düşünür. Antrenör sporcunun oyun içerisindeki davranışlarına bakar iken, koç; sporcunun fert olarak bireysel dinamiklerine farklı bir yönden bakmayı düşünür. Koçluk hizmeti alanlar; Antrenörün de bir koça gereksinimi olabileceğini bilir. Antrenör takım içi güven köprülerinin oluşmasını sağlamaya çalışırken, koç; hayata dair güven penceresinden bakmaya yardımcı olur. Antrenör başarı için sahada ki mevcut pürüzleri kaldıracak bir gözle bakarken, koç; sporcunun yaşamına dair pürüzlerin nasıl kaldırılacağına yollarını bireyin yakalamasına katkı sağlar.

2.10.1. Spor/Sporcu koçluğunda kişiye özel kazanımlar

Bu koçluk yöntemi ile insanlar belkide hiç olmadığı kadar güçlü ve olumlu yönleri ile zayıf noktaları ve değişecek yönlerini araştırarak kendileri için avantaj haline dönüştürebilir. Bireylerin isteklerini ve gereksinimlerinin ortaya çıkarmaya yardımcı olur. Bireyler gayeye giden durumda “yol haritası” çıkarmayı öğrenebilirler veya yeniden hatırlayabilirler. Kendi mevcut imkanlarını yeniden gözden geçirip değerlendirebilirler. Öfke kontrol yapabilirler. Kendine ayrı bir göz olarak dışarıdan bakarken yeniden tanıyabilir. Yetenek, beceri ve güçlü yönlerin gözden geçirmeye de yardımcı olur. Geleceğe odaklanmaya yardımcı olur. Bireye özel olarak her fert farklı şekilde motive olur. İnsanların isteklerinin nasıl olduğunu anlamaya yardımcı olur. Bireye özel ve spor hayatında gelişim gayelerini belirlemeye de yardımcı olunur.

Dinamiklerin; birlikte ve ortak gayeler doğrultusunda yönetimini sağlar. Başarıya giden yolları ortaya çıkarmaya katkı sağlar. Grup içi etkili ve başarılı transformasyonu artırır. Engellerin nasıl aşılabileceğini bulmaya katkı sunar. İş kapasitesinde artırma sağlar. Değerler, inanç ve beceriler ile ilerlerken korkuyla nasıl baş etmesi gerektiği noktalarda faydalı olur. Hayallerin gayelere nasıl dönüşeceğini gösterir. Harekete geçme ve spor hayatında sürekli başarıya katkı sağlar. İmkanların veya olanakların en iyi şekilde kullanılması için mevcut yollarının görülmesine katkı sağlar (<http://www.pelinnarin.com/sporcu-koclugu>).

Spor yada Sporcu Koçluğunda özel kazanımlar :

- Fertlerin güçlü ve olumlu yönleri ile zayıf ve değişecek yönlerini araştırarak onların faydalı bir hale dönüştürülmesine imkan sağlar.
- İsteklerin ve gereksinimlerin netleştirilmesine destek sağlar.
- Gayelere doğru ilerleyen durumda “yol haritası” çıkarmayı öğrenebilir ya da yeniden hatırlayabilme imkanı sunar.
- Kendi yetenek ve fırsatlarını yeniden gözden geçirip değerlendirilmesine fırsat sunar.
- Öfke ve stresin önüne geçmeyi sağlar.
- Fert kendini tekrar tanıyabilir, kabiliyet, beceri ve güçlü yönlerini gözden geçirmesini destek sağlar.
- Konsantre olmaya yardımcı olurken; Bireye özel olarak, her fert de farklı şekilde yönlendirilmiş olur.
- Bireye özel ve spor kariyeri gelişim gayelerini belirlemeye yardımcı olur.
- Dinamiklerini; birlikte ve ortak gayeler doğrultusunda kullanılmasını sağlar.
- Başarıya uzanan planların oluşturulmasını sağlar.
- Ekip içi etkili ve başarılı etkileşimi sağlar.
- Engellerin nasıl aşılabileceği noktasında yardımcı olur.
- İş performansını artırmaya katkı sağlar.
- Değer, inanç ve yetenekler ile yol alırken engellerle iyi bir şekilde baş edebilmeye katkı sağlar.
- Hayallerin gayelere nasıl dönüştürüleceğine katkı sağlar.
- Harekete geçme ve spor hayatında başarı kazanmayı artırır.

- Yapılacaklarını yaparken süreyi etkili kullanmaya fırsat sağlar. (<https://www.sayginnlp.com/tr-TR/Blog/kocluk/spor-koclugu-2431>).

Uygulamacı ile Koç arasında farklar vardır: Uygulamacı sporcunun mevcut kapasitesi ile ilgilenirken, koç ya da antrenör; sporcunun antrenmanlı olma seviyesini daha çok nasıl arttırabileceğini araştırır. Antrenör sporcunun oyunundaki işi ile ilgilenirken, koç; sporcunun faaliyetini daha çok nasıl iyi arttırabileceğini araştırır. Uygulamacı sporcunun oyun içerisindeki hareketlerini incelerken, koç; sporcunun fert olarak bireysel görüntüsüne farklı bir noktadan bakabilir. Koçluk hizmeti alanlar; antrenörün de bir koça gereksinimi olabileceğini bilir. Antrenör ekip içi güven durumlarının oluşmasını sağlamaya çalışırken, koç; hayata dair güven duyma noktasından bakmaya destek sunar. Antrenör başarı için sahada bulunan engelleyicileri kaldıracak bir pencereden bakarken, koç; oyuncunun hayatına dair engelleri, kendisinin nasıl kaldıracağını bireye öğretmeyi sağlar (<https://www.sayginnlp.com/tr-TR/Blog/kocluk/spor-koclugu-2431>).

2.10.2. Sporcu koçu'na gidilebilecek durumlar

Çocukların, gençlerin ve yetişkinlerin sağlıksız beslenmeleri nedeniyle vücut ağırlığı sorunlarından dolayı hareketsiz olmaları sonucu hayatta bazı zorluklarla karşılaşmaları durumunda yaşam koçuna gidilebilir. İnsanların toplumdan dışlanmaları belki alay konusu haline gelmeleri durumunda ve toplumdan soyutlanmaları neticesinde gidilebilir. Anatomik veya fizyolojik birtakım rahatsızlıkları olanların egzersiz yapma zorunluluğu olduğu durumlarda gidilebilir. Boy uzunluğu-vücut ağırlığı dengelemesinin istendiği durumlarında gidilebilir. Aşırı hareketli bireylerin, öğrencilerin hareketli durumlarını spora yönlendirerek enerjilerinin kontrol altına alınmasının önemli manada ve acil şekilde olması gereklilik oluşturduğu durumlarda gidilebilir. Kas eklem yapılarına göre antrenman yapılması ve egzersizlerin hangi yaşa göre yapılacağını uygulamalı olarak gösterilmesi gereken durumlar. İçekapanık, mutsuz olan öğrencilerin sporla stres atması gereken durumlarda gidilmelidir (<http://www.mylifeistanbul.com/?pnum=37&pt=>).

İnsanlar, canlarını sıkkan bir şey olduğunda bunu anında ifade etmelidirler. Hayat standartlarını yükseltmelidirler. Her gün yapmak için can atacağı küçük de olsa yeni

projeler geliştirmelidirler. Yaşamlarından dağınıklığı ıkarmalıdırılar. Hayatı sadeleştirip, zamanı iyi kullanmalıdırılar. (<http://www.erkaner.işi.8k.com>). İnsanlar bu sayılanlar ve benzerleri için yaşam kolarına gereksinim duyabilirler. Hayat koçluğu genel olarak koçluk çalışmalarının tümünü içine alacak bir durumun genel adıdır. Hayat koçu, danışanlarının hayat içinde huzursuzluklarını ya da memnuniyetsizliklerini gidermede veya hafifletmede yardımcı olur. Ayrıca zsaygılarına, heveslerine, amaçlarına ve isteklerine ulaşma hususunda onlara destek sağlar (Pelin,2017). Yaşam koçu bir müşteri ve resmi olarak bilinen bir birey arasında etkileyici ilişkilere ulaşmak için hazırlanmıştır. Tıpkı olimpik atletlere kazandırılmış bilgi, objektif perspektif ve hevesli atletik bir koçun desteklenmesi gibidir. Bugün çok başarılı iş yöneticileri, profesyoneller, liderler, girişimciler ve CEO'ların gelecek yıllardaki yaşam kariyer planlaması ya da işleri almak için bir yaşam kounun eğitimi olmadan hizmetleri kullanmaları düşünülemez (Lifecoach,2018).

Bir yaşam koçu şu üç şeyi yapar:

- İnsanlara izleyeceği doğru yolu gösterir.
- İnsanlara mevcut olan seçenekleri sunar ve yeni bir yola girmelerine yardımcı olur.
- Yapılacak değişimlerde devamlı kalmaya yardım eder.

2.10.3. Yaşam koluğuyla ilgili genellikle sorulan sorular

Neden gerçek hayatta birşeyleri değiştirme veya birşeylere farklı bir bakış açısıyla bakma zorunluluğu vardır? İnsanlar her zaman gereksinim ve isteklerini doğru bir şekilde yönlendiriyor mu? Yakınlarla fikir alışverişi insanları nereye kadar sağlıklı olarak götürüyor? Hayatta mevcut olan ve çözüm bekleyen durumları insanlara istedikleri cevabı veremedikleri için kaybetmek ne kadar doğru? (Lifecoach,2018). Yaşam, i ie geçmiş sayısız ilişkinin bütünüdür. Bu ilişkilerin en önemli olanı ise kendisiyle olan ilişkisidir. Fert kendisiyle olan sohbetlerinde objektif olmakta zorlanır, neyi neden yaptığını, nasıl yapması gerektiğini ve bunu bildirirken doğru kelimelerin neler olduğunu bulmakta zorluk eker (Lifecoach,2018). Yaşam koçu, danışanına kendisiyle ve etrafındakilerle olan ilişkileri tarafsız, objektif ve net bir şekilde yansıtır. İçinde olduğu durumun bulanıklığını ve karmaşıklığını giderir ve net bir aynada

kendini görmeye başlar. Koç danışanın içindeki hazineye ışık tutarak, güçlü yönlerini, gelişim alanlarını, öz değerlerini çıkarmasına yardımcı olur. Danışan, içinde bulunduğu sorunları büyütmeden, denge içinde ilişkiler kurmayı, gerektiği yerde usulünce “hayır” diye bilmeyi, doğru ve etkili iletişim kurarak neleri isteyip, neleri istemediği hususunda net olma becerilerini kazanmış olur (Pelin,2017).

Yaşam Koçluğu Neden İşe Yarıyor

Koçlar uzaktan bir şeyleri görme yeteneğine sahiptirler. Bazılarına helikopter vizyonu olarak çağrılır ve zor durumlarda yeni ışık yakmak için genellikle bireyin iç dinamiklerini keskinleştirmek ve kendilerine motivasyon kazandırma açısından yardımcı olarak hareket edebilirler (Lifecoach,2018).

Yaşam Koçu ile Ne Yaparsın

- Amaç ve gayelerin belirlenmesi ve gerçekleştirilmesi
- Planlama, iş, kariyer ve hayat
- Engeller arasında korkularla savaş
- Finansal güvenlik ve bağımsızlık
- İş ve bireysel hayatı dengeleme
- Önemli kararlar vermek ve başarı için stratejiler tasarlamak
- Güçlü ve özlü iletişim kurmak
- Sorunsuz bir alan olmak
- Güçlü ilişkiler kurmak
- İdeal kariyer/ iş bulma
- İdeal ortak/sevgi/bağlantıyı bulmak
- Önemli bir yaşam geçişi yapmak
- İş kurmak
- Bir iş büyütmek
- İdeal bir hayat yaşamak
- Temel değerler ve tutkular tanımlamak
- Bireysel ve duygusal gereksinimlerin yerine getirilmesi
- Düzenli olmaya başlamak
- Daha fazla para kazanmak
- Hayattan zevk almak için daha fazla zamana sahip olmak

- Oyun oynamak, maceralar ve çok daha fazla eğlence ve çok daha fazlası (Lifecoach,2018).

Yaşam koçu, danışmanlık-tedavi- spor koçluğu-en iyi arkadaşlıktan nasıl farklıdır?

Danışmanlık: Yaşam koçluğu danışmanlığın bir formu olarak düşünülebilir. Ancak danışmanlık genellikle bilgi ve deneyime dayalıdır. Mesela, işletmenize belli bir soruna yardımcı olmak için bir danışman kiralayabilirsiniz. Bu durumda, danışmanınızın bu alanda bilgi ve deneyime sahip olmasını beklersiniz. Diğer bir yandan yaşam koçları bu alanda bir arka plan ile deneyim sahibi olabilir veya olmayabilir. Koç, bir yaşam uzmanıdır. Bu uzman işinizin ve özel yaşamınızın tüm alanlarını geliştirmenize yardımcı olacaktır (Lifecoach,2018). Birçok danışmanın aksine sorunu uygulamaya koymayı ve bir çözüm bulmayı önerir. Yaşam koçları değişiklikleri yerine getirmenize yardımcı olmak için sizinle birlikte kalır, yeni yetenekler ve amaçlar için gerçekten mutlu olduklarından emin olmak için yardım ederler. Yani koçluğun bu kadar etkili olmasının bir nedeni de budur(Lifecoach,2018).

Terapi: Yaşam koçu terapist değildir. Çalıştıkları konuları geçmişe dayandırmaz. Psikolog ya da psikiyatrist değildirler. Yaşam koçu ilerisi için çalışılır ve şuna odaklanmıştır. Amacı müşterisinin geleceğini planlamaktır. Bizim özel amaçlarımızı ve bireysel ayarlarımızı ileriye hareket etmemize yardım eder. Gerçekten yaşamdan istediklerimiz için yardım edecektir. Çoğu yaşam koçu müşterilerinin sağlıklı, başarılı fertler olması için çabalar, bazen sıkışmış olabilirler ya da sadece yaşamlarından büyük bir değişiklik yapmak isteyebilirler ve kendi özel koçlarının desteğini almak isteyebilirler (Lifecoach,2018).

Spor Dalları: Yaşam koçları genellikle spor koçlarının ilkelerini içerir. Mesela, en iyisi olmak, düşündüğünden daha fazlasını yapmak, bir takımla birlikte çalışmak, gayeye gitmek gibi benzer hedefler içerir. Ancak spor koçlarının aksine en profesyonel koçluk bir rekabet ya da yarışma değildir. Senin yaşam koçun hayatını kazanmana yardım edecektir (Lifecoach,2018).

En İyi Arkadaş: Bazen arkadaşlarımız bize istedikleri kadar gerçeği söyleyemezler. Çünkü onlar arkadaşlarını kaybetme riskini istemezler. Ancak en iyi yaşam koçu asla doğruyu söylemekten korkmaz ve herhangi bir zamanda kovulmaya istekli olmalıdır (Lifecoach,2018).

Bir yaşam koçu işe almanın faydaları nelerdir?

- Kısa sürede daha etkili ve odaklanmış hareketler almaya başlarsınız.
- Küçük can sıkıntıları çekmeyi bırakacaksınız.
- Sonuç almak daha kolaylaşacak.
- Gerçekten ne istediğine bağlı olarak daha iyi gayeler belirlersiniz.
- Daha fazla zaman ve enerjiniz olur. (Lifecoach,2018)

Yaşam koçları bireysel gayeler veya profesyonel iş gayeleri üzerinde çalışır mı?

Genellikle her ikisinde de çalışırlar. Yaşam koçlar profesyonel hayatımızın tüm yönlerini ilgilendirecek çalışmalar yapmak için eğitilmiştir. Çünkü herhangi bir şey sizi işte çok sık rahatsız ediyorsa ve özel hayatınızı da etkiliyorsa yaşam koçuna gerksininiz var demektir. Bazı müşteriler işlerine-amaçlarına odaklanılmasını daha fazla zaman harcanmasını tercih ederler. Oysaki diğerleri özel amaçlarına odaklanılmasını bekleyebilir. kişinin koçluk görüşmelerinizi nasıl kullanıldığı kişiye bağlıdır (Lifecoach,2018).

Yaşam koçu normal bir müşteriyle birlikte nereye kilitlenir?

Müşterilerin odaklanmasını istediği yerlere kilitlenir. Bireylerin gayeleri yaşam koçunun gayeleri olur. Fakat bize gayelerimize daha hızlı ulaşmak için bazı radikal önerilerde bulunabilir. Bazen işte daha başarılı olmak için bireysel çalışmaya gereksinimi olabilir. Bu yüzden özel değerlendirmeler ve sınavlar yapılır (Lifecoach,2018).

2.11. Türkiye’de Yaşam Koçluğu

Koçluk hizmeti resmi meslek olarak kabul edilen ve bireye faaliyetini, gelişimini arttırmak için yardımcı olma sanatı olarak adlandırılmaktadır. Her ne ne kadar Türkiye için son yıllarda ön plana çıkan bir alan olsa da dünyada daha fazla yılı aşkın bir süreyi geride bırakmıştır. Tüm dünyada hem kamusal hem de bireye özel alanda hızla yaygınlaşmaya devam etmektedir (İcfturkey,2016). Yaşam koçu ile müşteri arasındaki ilişki, momentum ve coşku yaratır. Daha iyi gayeler belirlenir, müşteriye doğal olarak motive ederler. Müşteri yeni yetenekler geliştirir ve daha büyük başarılar elde etmesi sağlanır. Yaşam koçluğu bir destek yapısı sağlar, daha az mücadele ve çaba ile daha fazla başarı elde edilir. Yaşam koçu objektiftir. Olumlu yönde destekler. Böyle bir

arkadaş ya da meslektaşın olması bizim için büyük bir şanstır (Lifecoach,2018). Hayat koçluğu hizmeti her ne alanda kullanılırsa kullanılsın, en çok tercih edilme nedenleri arasında özgüven, iş ve yaşam dengesini kurabilme, kariyer fırsatları elde edebilme gibi gereksinimler yer almaktadır. Koçluk hizmetleri alanların hizmetten yüksek oranda memnun kaldığını belirtenlerin oranı %95 ve bu hizmeti tekrar tercih edebileceklerini belirtenlerin oranı ise %96 olarak bulunmuştur (İcfturkey,2016).

2.11.1. Yaşam koçu ile spor yapmanın önündeki engelleri kaldırma

Yaşam Koçunun önerileri ile spor yapmak için engelleri birer birer ortadan kaldırmak mümkündür. Spor yapmanın önündeki engellerin üstesinden gelme yöntemleri;

Engel 1: Spora ayıracak vakti olmamak: Yoğun hayatın içinde spor için zaman bulmak bazen çok zor olabilir. Zaman bulmak için sabahları daha erken kalkmak alternatif bir çözüm görülebilir. Gün içinde egzersize vakit ayıramayanlar, haftada iki defa birer saat erken kalkmayı deneyebilirler. Erken kalkmaya iyice alışınca bir ya da iki gün daha ilave edilir. Hafta sonu çocuklarla sinemaya gidiliyorsa bunun yerine, bisiklete binmek ya da dağ tırmanışı yapmak gibi faaliyetleri tercih etmek bir çözüm olabilir. Ulaşımda arabayı daha az kullanıp daha fazla yürüyüş yapmaya yer verilebilir.

Engel 2: Spor yapmanın sıkıcı gelmesi: Aynı tür egzersizleri devamlı yapmak insanı bıktırması son derece normal bir durumdur. Ama spor yaparken bunu hiç de sıkıcı hale sokmak gerekmez. İnsanlar en çok eğlendiği spor dalını bulmalı ve onu yapmaya özen göstermelidir. İnsanı aktif tutan her şey faydalıdır. Günlük faaliyetler arasında değişiklik yapmak gereklidir. Mesela, bir gün yüzme yapıldığında bir gün yürüyüş ve başka bir gün bisiklete binilebilir. Bu insana aynı zamanda değişik kas gruplarını çalıştırma olanağı da sunar. Grup halinde egzersiz yapmaya gayret edilmelidir. Arkadaşlar, komşular ya da iş arkadaşlarıyla birlikte spor yapmak güzel bir devamlılık sağlar. Grubun cesaretlendirici gücünden faydalanmak gerekir. Yeni alternatifler aranır. Yeni beceriler edinmek, açık havada egzersiz yapmak, spor olanağı sağlayan yeni organizasyonları ortaya çıkarmak gibi yenilikçi yaklaşımlarda bulunmak gerekir.

Engel 3: Bedensel Görüntüden utanıldığı için spor yapmama: İnsanlar kendilerini bu düşünceyle aşağıya çekmek yerine, kalp ve damar sağlığı için çalışmanın ne büyük

ayrıcalık olduğuna ve egzersizden sonra nasıl daha güçlü hissedecekleri durumlara kilitlenmelidir. Kalabalık olan ortamlardan kaçmak iyi bir çözüm olabilir. Başkalarıyla birlikte spor yapmaktan çekinenler önce tek başına spora başlamalı. Eve bir yürüyüş bandı (son yıllarda tercih edilmemekte) ya da bisiklet almak başlangıç için iyi bir çözüm olabilir. Geleceği düşünmek iyi bir fikirdir. İnsan Kendi sağlığına yatırım yaptığını düşünmelidir. Unutmayın ki insan bedeni daha fit ve daha kolay egzersiz yapar hale geldikçe, insanın kendine olan güveni de artacaktır.

Engel 4: İşten sonra spor yapmak çok yorucudur. Egzersiz yapmadan enerji kazanılamayacağı unutulmamalıdır. Hareketsiz durmanın daha çok isteksizlik yaptığını herkes hissedebilir. Sabah sporunu mutlaka yapmak gerekir. Öğle arası kısa bir yürüyüş yapmak iyidir. Spor giyecekleri ve malzemeleri önceden hazır bulundurulmalıdır. Akşamları erken yatmak sağlık için önerilir.

Engel 5: Spor yapmak için çok tembel olmak: Sadece sabah koşusu fikri bile insanı yorgun hissettiriyorsa yerine şu düşünceleri benimseme denenebilir. Gerçekçi beklentiler oluşturmak gerekir. Zihninizde gayeniz çok yüksekteyse bir kez bile denemeden vazgeçme olasılığınız çok yüksektir. Onun yerine küçük gayeler koyarak çalışmaya başlayın. Egzersizi insanlar kendilerini günün daha enerjik hissettiği saatler de planlamaları önerilir. Egzersiz randevusuna çok önemli bir iş toplantısı gibi yaklaşmayı alışkanlık haline getirmek gereklidir. Bedensel aktivite için ayrılmış zamana insanların aile üyeleri ve arkadaşlarının saygı göstermesini sağlayın. Onlardan bu programa destek vermelerini talep etmek akılcı bir yoldur.

Engel 6: Sportif bir vücuda sahip olmama, bedenin spora uygun görülmemesi: Bu durum bedensel aktivite için zorunlu bir durum değildir. İş basit tutmak gerekir. Yürüyüş yapmak gibi temel aktiviteler denenir. Bir takım ruhu oluşturulur. İnsanlar kendileri ile aynı durumda olanlarla ekip oluşturmalıdır. Bu durumda hem eğlenir hem birbirilerine destek olurlar. Rekabetçi olmayı aklınızdan bile geçirmeyin. Fitnes kulübün vücut güzeli ya da süper sporcusu olmayı hayal etmeyin ve bu düşüncüyü boş verin. Sadece insan zihninde ve bedeninde yarattığı olumlu değişikliklere odaklanmalıdır.

Engel 7: Daha önce deneme ve başarısız olmak: Hemen havlu atmayın! Zararlı kolesterolünüzün düştüğünü ya da şeker hastalığı riskinizi azalttığınızı hissedebilirsiniz. Daha önce neyin yanlış gittiğini değerlendirin ve hatalarınızdan ders

çıkarak yolunuza devam edin. Küçük adımlarla ilerlemek tavsiye edilir. Önce küçük egzersizlerle başlanır. Vücut hazır olduğunda bir sonraki adım atılır. Gayeleriniz gerçekçi olsun. Kendinize büyük sözler verip gerçekleştiremeyince öz güveninizi yitirebilirsiniz. Yapabileceğiniz şeylerin sözünü verin ama mutlaka tutun. Niçin egzersiz yaptığınızı aklınızdan çıkarmayın. Bireysel egzersiz gayelerinizi bir istek aracı olarak kullanın ve başarinca kendinizi küçükte olsa ödüllendirin.

Engel 8: Bir sağlık kulübünün üyelik bedelini ödeyecek durumda olmama: Bir kulübe üyelik yapma mecburiyeti yoktur. Antrenman yapmak gibi mantıklı alternatifleri değerlendirebilmek mümkündür. Evde kuvvetlendirme ve esneklik egzersizleri yapılabilir. Egzersiz videoları seyredilebilir. Yürüyüş grubu oluşturun ya da oluşmuş bir gruba katılın. Merdiven çıkmak önerilen aktiviteler arasında önemli yer tutar. Varsa yakınınızdaki Belediye destekli spor ve Jimnastik kulüplerinden faydalanın.

Engel 9: Kendini incitmekten veya sakatlamaktan korkma: Yavaş başlayın, kademe kademe ilerleyin. Mutlaka başlangıç seviyesinden başlayıp ve güçlendikçe aşama atlayın. Kalp atımınızı izleyerek bir program dahilinde egzersiz yapın. Profesyonel bir yardım alın. Sertifikalı uzmanlarca size özel olarak hazırlanmış ve sizi doğru gayeye yönlerecek bir programı mutlaka takip edin.

Engel 10: Ailenin çabaları desteklememesi: Spor yapan insanlar yakınlarındakilere düzenli sporun faydalarını anlatmalıdırlar. Onların da kendileriyle spor yapmalarını önermelidirler. Varsa çocuklarınızı bu faaliyetin içerisine katın. Parka veya pikniğe gidip onlarla oyun oynayın. Yeni maceralar teklif edilebilir. Arkadaşlara açık havada yürümek, bisiklete binmek ve inceleme gezisi gibi yeni ve cazip önerilerde bulunulması önerilir. Her şeye rağmen yakınlarınız sizin spor yapma hevesinizi paylaşmak istemiyorlarsa onlarla karşılıklı bir konuşma yapılmalıdır. Onlar bunu konuşmalar dahi sizin formda ve sağlıklı olma isteğinize saygı göstermelerini onlardan isteyin.

2.11.2. Yaşam gelişimi ve kişisel mükemmellik müdahaleleri

Spor psikolojisinde "Elit seviye sporda mükemmellik özel mükemmellik pahasına mı gerçekleşir?" sorusunda giderek artan bir ilgi vardır çünkü sporcu ve antrenörlerden kariyerleri süresince beklenenler oldukça fazladır (Danishve ark., 1995; Miller ve

Kerr, 2002). Profesyonel spordaki konulardan biri olan spor kariyerinin bir gün biteceği konusu sporun dışındaki hayata iyi hazırlıklı olmayanlar için psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Bir yandan araştırmacılar kimlik gelişimi ve emeklilik gibi konuları gitgide daha çok ele alırken (Lavallee ve ark., 2000), Sporda iş mükemmeliyeti peşinde olmanın genel etkileri üzerine yapılmış araştırmalar - bireysel mükemmelliğin aksine- eksiktir (Gould, 2002; Lavallee, 2005). İş ortamlarında her ne kadar bireysel gelişim ve yaşam deneyimini geliştirmeye dayanan teknikler ve durumlar yaygın olsa da, bireyin işinde iş mükemmelliği arayışının etkilerine dair kurama dayanan deneysel kanıtlar yine yok denecek kadar azdır. Hayat boyu değerli kabul edilen yaşam becerileri (Dünya Sağlık Örgütü, 1996), Amerika'daki lise ve üniversitelerdeki sporcular için planlanan programlarda giderek daha fazla görülmeye başlanmıştır (Miller ve Kerr, 2002). Bu beceriler; baskı altında iş gösterebilmek, diğer insanlarla iletişim, gaye belirleme ve beklentilere ulaşma, eleştiriyi ve geribildirimini öğrenmenin bir parçası olarak kabul etmedir ve son zamanlarda oldukça popüler olan “yaşam koçluğu” metinlerinde listelenen becerilere fazlasıyla benzemektedir (Grant ve Greene, 2001, 2005; Richardson, 2004; Whitmore, 2002). Bununla beraber, Yaşam koçluğunun etkililiği ile ilgili yeterince somut kanıt yoktur (Grant, 2000), ayrıca mevcut olanların çoğu da bir endüstri haline gelmiş yaşam koçluğu sektöründen gelen bilgiler ve pazarlamaya yönelik iddialar meydana getirmektedir. Gordon ve ark., (2005), sporda kariyer geçiş programı uygulamalarıyla ilgili derlemelerinde, kariyer geçiş programı uygulamalarının kariyer düzenlemesi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisine yönelik deneysel çalışmalara duyulan gereksinimi vurgulamışlardır. Ayrıca olumlu sonuçlar elde eden programların belli unsurlarının yaptığı katkı incelenmelidir. Kariyer aşaması, değişmeye hazır oluş aşaması ve aynı zamanda yaşam döngüsü aşaması anlamına gelen aşamalara dair düşünceler hem yaşam gelişimi programları hem de gelecekte yapılacak araştırmalara dahil edilmelidir. Son olarak, araştırma modelleri ve çok metotlu yaklaşımlara (hem nitel hem de nicel araştırma şekli kullanılarak) duyulan gereksinimin altı çizilmiştir. Katılımcılardan (sporcular ve çalışanlardan) hayat becerileri müdahaleleriyle tanışmadan önce o sırada ve daha sonra toplanan bilgi, bu olaydan kaynaklanan anlamlı değişikliklerin tespit edilmesinde ilerleme kaydetmekte ve hayat gelişimi durumuyla ilgili anlayışı geliştirmektedir.

Etkili yönetimsel koçluk: Etkili yönetimsel koçluğu meydana getirebilecek beş anahtar özellik tanımlamıştır (Uğur,2010).

Açık İletişim: Düşünce, duygu ve bilginin paylaşımı ile başkalarını etkilemek üzere fertler arası uyum geliştirmedir. Açık iletişim, yöneticilerin ve çalışanların birbirini anlamasını sağlar. Onların aralarında bir ilişki geliştirebilmeleri için temel oluşturur. İletişimde yöneticinin bilgileri, görüşleri ve değerleri paylaşmasını sağlayan özel beceriler geliştirilir. Yöneticilerin çalışanlarını dikkatli bir şekilde dinlemeleri gerekir. Ve onların ne dediğini açık bir şekilde anlamaları sağlanır.

Ekip Yaklaşımı: Yöneticiler çalışanlarını, ortakları ve çalışma arkadaşları olarak görmelidir. Yöneticiler çalışanlarına denetledikleri fertler yerine ortakları gibi davrandıklarında çalışanları daha fazla güçlenir. Bu durum sadece birebir iletişimde değil ekip çalışmasında da geçerlidir.

İnsana Değer Verme (İnsanı Görevden Daha Değerli Görme): Yöneticilerin işe olan yaklaşımlarında hem insan gereksinimlerini hem de görevi göz önde bulundurmaları gerekir. Başarılı koçlar fertlerin gereksinimlerini ve bunların göreve yansımaları tanımalıdırlar. Bununla birlikte iş dünyası insanların gereksinimlerinden çok görevlerin başarılmaya odaklanma eğilimindedir. Bu durumun değişmesi gereklidir.

Belirsizlikleri Kabul Etme: Yöneticiler astları ile çalışırken yeni düşüncelere açık olmalı ve çoklu çözümler geliştirmelidirler. Bu durum karar verme aşamasında başkalarının görüşlerini alma ve birçok perspektiften bakabilme ile karakterizedir. Belirsizlikleri kabul etme, uyum sağlayabilme ve bilişsel esneklik ile tanımlanabilir. Karmaşık ve hızla değişen iş çevresiyle mücadele ederken tek bir cevaba kilitlenip kalmak yerine mümkün olan alternatifleri araştırmak sadece yöneticilerin sorunlarla baş etmesine yardımcı olmayacaktır. Bu durum aynı zamanda çalışanları belirsizliğin sunduğu fırsatlarla yüzleşmek üzere cesaretlendirecektir.

Çalışanın Gelişimini Hızlandırma: Diğer bir koçluk becerisi çalışanın gelişimini hızlandırıcı alternatif konuları kullanmayı kapsar. Etkili koçluk kazanabilmek için yöneticinin çalışanın verimini hızlandırıcı özel tekniklere sahip olması gerekir.

BÖLÜM 3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

“Aile Spor Yaşam Koçu” günümüzde yeni yeni uygulamaya geçmektedir. Araştırmanın evreni Sakarya ili Serdivan ilçesinden seçilen ve sporla ilgilenen erkek bireylerdir. Bayanlar üzerinede ön çalışma yapılmıştır. Fakat yapılan ön çalışmada Serdivan ilçesinde yaşayan bayanların spor yapma oranlarının erkeklere oranla çok daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu sebepten dolayı yaptığımız çalışmalarda bayan bireylerden elde edilen verilerle detaylı bir istatistik sonuç elde edilemeyeceği düşünüldüğü için bayanlar araştırma kapsamına alınmamıştır. Katılımcılar ise sporla ilgilenen ailelerden rastgele ve sadece bir kişi seçilmiştir. Araştırmada betimleme araştırma yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Verilerin Toplanması

Bireysel bilgi formu oluşturuldu ve ailelere soruldu. Ayrıca Koçluk ölçeği uygulandı. Uygulanan Yaşam koçluğu ölçeğin eksiksiz dolduranlardan toplam 271 âdeti değerlendirilmiştir. Koçluk Ölçeği: McLean, Yang, Kuo, Tolbert ve Larkin tarafından 2005 yılında genel yönetimsel koçluk becerilerini ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiş ve 2008 yılında Park, Mc Lean ve Yang tarafından yenilenmiştir. Ölçek Uğur tarafından (2010) geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanmış ve ölçeğin Cronbach's alpha katsayısı $\alpha=0,79$ bulunmuştur. Ölçek, klasik tarzda hazırlanmış ve 6'lı dizin üzerinde işaretlenen 20 adet ifadeden oluşur. Ölçek tasarlanırken 1 puanına yakın tarafta koçluk becerilerinin düşük olarak değerlendirileceği, 6 puanına yakın tarafta koçluk becerilerinin yüksek olarak değerlendirileceği ifadeler yerleştirilmiştir. Ölçekte yer alan her bir madde için uygulayıcıların kendilerini en yakın hissettikleri ifade tarafına işaretleme yapmaları ve hissettikleri yakınlık derecesine göre 6'lı dizin üzerinde yakından uzağa doğru kutucukları tercih etmeleri istenmektedir. Ölçekten en az 20, en fazla 120 puan

alınabilmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması bireyin koçluk edebilme becerisinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin 5 alt boyutu:

Açık İletişim Alt Boyutu: Düşüncelerin, duyguların ve bilginin açık bir şekilde paylaşılmasının diğer insanları etkilemek üzere insanlar arası uyum geliştirmede bir yol olduğunu ifade etmektedir (3, 11, 16, 17 maddeler).

Ekip Yaklaşımı Alt Boyutu: Koçluk etme konumundaki yöneticinin bir komutan veya denetmen gibi hareket etmesi yerine, daha iyi kararlar alabilmek için çalışanlarının görüşlerine saygı göstermesi ve bu yolla ekip çalışmasını artırmasını ifade etmektedir (8, 9, 13, 14. Maddeler).

İnsanı Görevden Daha Değerli Görme (İnsana Değer Verme) Alt Boyutu: İyi koçluk edebilmek için; bireye özel gereksinimleri ile birlikte bu gereksinimlerin iş üzerindeki etkilerinin birlikte tanınması gerektiğini ifade etmektedir(1, 12, 18, 20. Maddeler).

Gelişimi Hızlandırma Alt Boyutu: Etkili koçluk edebilmek için çalışanların gelişimlerini artırıcı özel tekniklerle donanımlı olmayı ifade etmektedir (4, 6, 7, 19. Maddeler).

Belirsizlikleri Kabul Etme Alt Boyutu: Karar verme durumunda farklı fertlerin görüş ve düşüncelerine açık olma, farklı açılardan bakabilme yönünde uyum sağlayabilme ve düşünsel esnekliği ifade etmektedir(2, 5, 10, 15. Maddeler). Alt boyut puanları ise alt boyutu meydana getiren maddelerden alınan puanların toplanması ile elde edilir (Uğur,2010).

3.3. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

İstatistiksel işlemlerde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Veriler değerlendirilirken “Kolmogorov Smirnov Testi” ile normal dağılıma uygunluğu araştırılmış ve tüm verilerin normal dağılıma uyduğu tespit edilmiştir. Karşılaştırmalarda t- testi, tek yönlü varyans analizi ve LSD testleri kullanılmıştır. Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı Açık iletişim için 0,74, ekip yaklaşımı için 0,72, İnsana değer verme 0,73, gelişimi hızlandırma 0,74, belirsizlikleri kabul etme 0,75 ve toplam koçluk 0,71 olarak bulunmuştur.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Örneklemin sadece erkekleri kapsamı sınırlılık olarak görülmüştür. Örneklem grubuna alınan fertlerin ölçęi doğru ve samimi olarak doldurulduğunun varsayılması araştırmanın sınırlılıkları arasındadır. Liderlik ve yaşam koçluğu eğitimi alanların aldıkları eğitimin içeriği ve kapsamının belirsiz olması sınırlılıklar içeresindedir.



BÖLÜM 4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların verdikleri cevaplar değişik kategorilere göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya katılanların yaş, boy uzunluğu, vücut ağırlığı ve beden kitle indeks ortalama değerleri

	N	Ortalama	St. sapma	Minimum	Maksimum
Yaş (yıl)	271	34,44	12,57	18,00	76,00
Boy uzunluğu (cm)	271	172,37	8,84	150,00	202,00
Vücut ağırlığı (kg)	271	72,95	14,72	45,00	140,00
BKİ (kg/m ²)	271	24,44	3,98	17,21	43,21

Araştırmaya katılanların ortalama yaşları 34,44, boy uzunluğu 172,37 cm, vücut ağırlıkları 72,95 kg ve Beden Kitle indeks (BKİ) değerleri 24,44 kg/m² olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Beden kitle indeksine göre yaşam kalitesi ölçek puanlarının karşılaştırılması

	BKİ	n	Ort.	St. sapma	F/LSD
Açık iletişim	20 ve altı (1)	30	19,23	3,97	0,17
	21-25 (2)	138	19,14	4,16	
	25,01 ve yukarısı (3)	103	18,85	4,48	
	Toplam	271	19,04	4,25	
Ekip yaklaşımı	20 ve altı (1)	30	18,57	4,30	0,42
	21-25 (2)	138	18,96	4,54	
	25,01 ve yukarısı (3)	103	18,42	4,84	
	Toplam	271	18,71	4,62	
İnsana değer verme	20 ve altı (1)	30	15,83	4,58	5,94* 3<1,2
	21-25 (2)	138	14,61	5,49	
	25,01 ve yukarısı (3)	103	12,63	5,46	
	Toplam	271	13,99	5,48	
Gelişim hızlandırma	20 ve altı (1)	30	16,23	4,19	1,79
	21-25 (2)	138	16,89	4,49	
	25,01 ve yukarısı (3)	103	15,75	5,00	
	Toplam	271	16,38	4,67	
Belirsizlikleri kabul	20 ve altı (1)	30	15,83	4,09	1,22
	21-25 (2)	138	16,25	4,56	
	25,01 ve yukarısı (3)	103	15,37	4,00	
	Toplam	271	15,87	4,31	
Toplam puan	20 ve altı (1)	30	85,70	16,19	2,96* 3<2
	21-25 (2)	138	85,86	15,78	
	25,01 ve yukarısı (3)	103	81,02	15,81	
	Toplam	271	84,00	15,95	

*p<0,05

Beden Kitle indeksine göre yaşam kalitesi ölçek puanlarında insana değer verme alt boyutu ve toplam ölçek puanlamasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Yaşa göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

	Yaş kategorisi	n	Ort.	St sapm a	Min	Maks.	F/LSD
Açık iletişim	24 yaş ve aşağısı (1)	63	19,25	4,40	5,00	24,00	1,08
	25-40 yaş (2)	139	18,70	4,29	4,00	24,00	
	41 yaş ve yukarısı (3)	69	19,55	4,02	10,00	24,00	
	Toplam ortalama	271	19,04	4,25	4,00	24,00	
Ekip yaklaşımı	24 yaş ve aşağısı (1)	63	18,46	5,11	5,00	24,00	0,12
	25-40 yaş (2)	139	18,81	4,54	4,00	24,00	
	41 yaş ve yukarısı (3)	69	18,74	4,37	10,00	24,00	
	Toplam	271	18,71	4,62	4,00	24,00	
İnsana değer verme	24 yaş ve aşağısı (1)	63	14,57	5,23	4,00	24,00	4,91*
	25-40 yaş (2)	139	14,60	5,36	4,00	24,00	3<1,2
	41 yaş ve yukarısı (3)	69	12,23	5,64	4,00	24,00	
	Toplam ortalama	271	13,99	5,48	4,00	24,00	
Gelişim hızlandırma	24 yaş ve aşağısı (1)	63	17,00	5,27	4,00	24,00	1,34
	25-40 yaş (2)	139	16,45	4,27	4,00	24,00	
	41 yaş ve yukarısı (3)	69	15,68	4,84	4,00	24,00	
	Toplam ortalama	271	16,38	4,67	4,00	24,00	
Belirsizlikleri kabul etme	24 yaş ve aşağısı (1)	63	16,68	5,52	8,00	45,00	1,81
	25-40 yaş (2)	139	15,79	3,79	7,00	24,00	
	41 yaş ve yukarısı (3)	69	15,28	3,99	4,00	24,00	
	Toplam ortalama	271	15,87	4,31	4,00	45,00	
Toplam puan	24 yaş ve aşağısı (1)	63	85,97	16,23	35,00	115,00	1,38
	25-40 yaş (2)	139	84,36	16,15	35,00	119,00	
	41 yaş ve yukarısı (3)	69	81,48	15,17	50,00	118,00	
	Toplam ortalama	271	84,00	15,95	35,00	119,00	

* $p<0,05$

Bu çalışmada ise yaş kategorilerine göre; Açık iletişim, Ekip yaklaşımı, Gelişim hızlandırma, Belirsizlikleri kabul etme alt ölçek ve toplam ölçek koçluk puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), sadece insana değer verme alt ölçek boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu çalışmada sadece insana değer verme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş olmakla birlikte sonuçlar benzer kabul edilebilir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Mesleğe göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

	Meslek	n	Ort.	St sap.	Min	Maks.	F/LS D
Açık iletişim	Öğretmen (1)	70	19,87	3,61	9,00	24,00	1,59
	Antrenör (2)	72	19,29	4,13	5,00	24,00	
	Memur(3)	15	19,33	4,59	10,00	24,00	
	Yönetici ve yaşam koçu (4)	35	18,06	4,95	4,00	24,00	
	Serbest meslek (5)	79	18,47	4,43	4,00	24,00	
	Toplam	271	19,04	4,25	4,00	24,00	
Ekip yaklaşımı	Öğretmen (1)	70	19,84	4,19	9,00	24,00	2,63* 1>4
	Antrenör (2)	72	18,56	4,56	5,00	24,00	
	Memur(3)	15	19,67	4,89	11,00	24,00	
	Yönetici ve yaşam koçu (4)	35	16,94	5,57	4,00	24,00	
	Serbest meslek (5)	79	18,46	4,36	4,00	24,00	
	Toplam	271	18,71	4,62	4,00	24,00	
İnsana değer verme	Öğretmen (1)	70	15,03	5,53	4,00	24,00	3,29* 1,2>5 3>4,5
	Antrenör (2)	72	14,39	4,93	4,00	24,00	
	Memur(3)	15	16,73	4,48	7,00	24,00	
	Yönetici ve yaşam koçu (4)	35	13,09	4,91	4,00	22,00	
	Serbest meslek (5)	79	12,59	5,99	4,00	24,00	
	Toplam	271	13,99	5,48	4,00	24,00	
Gelişim hızlandırma	Öğretmen (1)	70	16,81	4,32	6,00	24,00	2,68* 2>3,4 ,5
	Antrenör (2)	72	17,54	4,82	4,00	24,00	
	Memur(3)	15	14,53	5,34	4,00	24,00	
	Yönetici ve yaşam koçu (4)	35	15,37	4,79	4,00	24,00	
	Serbest meslek (5)	79	15,75	4,45	4,00	24,00	
	Toplam	271	16,38	4,67	4,00	24,00	
Belirsizlikleri kabul etme	Öğretmen (1)	70	16,13	3,72	8,00	24,00	2,23* 2>5
	Antrenör (2)	72	16,92	5,16	7,00	45,00	
	Memur(3)	15	15,73	4,18	8,00	24,00	
	Yönetici ve yaşam koçu (4)	35	15,34	4,23	8,00	24,00	
	Serbest meslek (5)	79	14,94	3,85	4,00	24,00	
	Toplam	271	15,87	4,31	4,00	45,00	
Toplam puan	Öğretmen (1)	70	87,69	14,63	57,00	119,00	3,69* 1,2>4 ,5
	Antrenör (2)	72	86,69	16,25	35,00	115,00	
	Memur(3)	15	86,00	15,84	50,00	114,00	
	Yönetici ve yaşam koçu (4)	35	78,80	16,99	42,00	109,00	
	Serbest meslek (5)	79	80,20	15,28	35,00	110,00	
	Toplam	271	84,00	15,95	35,00	119,00	

* $p<0,05$

Bu çalışmada meslekler Öğretmen, Antrenör, Memur, Yönetici ve yaşam koçu ile Serbest meslek olarak sınıflandırılmıştır. Bu mesleklere göre; Açık iletişim ve belirsizlikleri kabul etme alt ölçek puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), Ekip yaklaşımı, Gelişim hızlandırma, insana değer verme alt ölçek boyutlarında ve toplam ölçek koçluk puanlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Spor yapma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

		n	Ort.	St sap.	Min	Maks.	F/LSD
Açık iletişim	Aktif spor yapan(1)	83	17,92	4,45	4,00	24,00	
	Sağlık için Spor yapan (2)	95	19,89	3,93	5,00	24,00	4,43*
	Spor antrenör ve yöneticisi (3)	69	19,64	3,38	11,00	24,00	1<2,3 2>4
	Diğer (4)	24	17,88	5,91	4,00	24,00	
	Toplam	271	19,04	4,25	4,00	24,00	
Ekip yaklaşımı	Aktif spor yapan(1)	83	17,69	4,87	4,00	24,00	
	Sağlık için Spor yapan (2)	95	19,61	4,43	5,00	24,00	
	Spor antrenör ve yöneticisi (3)	69	18,99	3,98	9,00	24,00	2,93* 1<2
	Diğer (4)	24	17,92	5,60	4,00	24,00	
	Toplam	271	18,71	4,62	4,00	24,00	
İnsana değer verme	Aktif spor yapan(1)	83	14,11	5,78	4,00	24,00	
	Sağlık için Spor yapan (2)	95	14,04	5,54	4,00	24,00	
	Spor antrenör ve yöneticisi (3)	69	14,67	4,99	4,00	24,00	2,09* 4<1,2,3
	Diğer (4)	24	11,46	5,15	4,00	19,00	
	Toplam	271	13,99	5,48	4,00	24,00	
Gelişimi hızlandırma	Aktif spor yapan(1)	83	15,75	4,65	4,00	24,00	
	Sağlık için Spor yapan (2)	95	16,79	4,69	4,00	24,00	
	Spor antrenör ve yöneticisi (3)	69	17,06	4,66	4,00	24,00	1,91
	Diğer (4)	24	15,04	4,44	4,00	22,00	
	Toplam	271	16,38	4,67	4,00	24,00	
Belirsizlikleri kabul etme	Aktif spor yapan(1)	83	14,77	3,82	4,00	24,00	
	Sağlık için Spor yapan (2)	95	16,89	4,96	7,00	45,00	
	Spor antrenör ve yöneticisi (3)	69	16,17	3,75	10,00	24,00	4,45* 1,4<2,3
	Diğer (4)	24	14,71	3,69	8,00	24,00	
	Toplam	271	15,87	4,31	4,00	45,00	
Toplam ölçek puan	Aktif spor yapan(1)	83	80,23	16,65	35,00	115	
	Sağlık için Spor yapan (2)	95	87,23	16,45	35,00	119	5,19*
	Spor antrenör ve yöneticisi (3)	69	86,52	12,28	61,00	110	1<2,3 2,3>4
	Diğer (4)	24	77,00	16,79	35,00	102	
	Toplam	271	84,00	15,95	35,00	119	

* $p<0,05$

Bu çalışmada spor yapma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). İletişim boyutlarında ve Toplam ölçek puanlamasında sağlık için spor yapanlar ile Sporda antrenör ve yönetici olanların puanları daha yüksektir ($p<0,05$) (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Yönetim ve liderlikle ilgili kurs veya sertifika programına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

	Liderlik kurs	N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	129	19,09	3,93	0,15
	Hayır	142	19,01	4,54	
Ekip yaklaşımı	Evet	129	18,66	4,57	-0,18
	Hayır	142	18,76	4,68	
İnsana değer verme	Evet	129	13,63	5,63	-1,04
	Hayır	142	14,32	5,35	
Gelişimi hızlandırma	Evet	129	16,55	4,36	0,55
	Hayır	142	16,23	4,95	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	129	16,37	4,82	1,84
	Hayır	142	15,41	3,75	
Toplam	Evet	129	84,29	14,93	0,28
	Hayır	142	83,73	16,88	

Bu çalışmada yönetim ve liderlikle ilgili kurs veya sertifika programına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında koçluk ölçek alt boyutları ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Koçlukla ilgili eğitim alma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

		N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	87	19,57	3,64	1,41
	Hayır	184	18,79	4,50	
Ekip yaklaşımı	Evet	87	19,23	4,14	1,26
	Hayır	184	18,47	4,83	
İnsana değer verme	Evet	87	15,15	5,18	2,41*
	Hayır	184	13,45	5,55	
Gelişimi hızlandırma	Evet	87	17,53	4,46	2,81*
	Hayır	184	15,84	4,68	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	87	16,51	4,20	1,68
	Hayır	184	15,57	4,34	
Toplam	Evet	87	87,99	14,29	2,86*
	Hayır	184	82,11	16,38	

* $p<0,05$

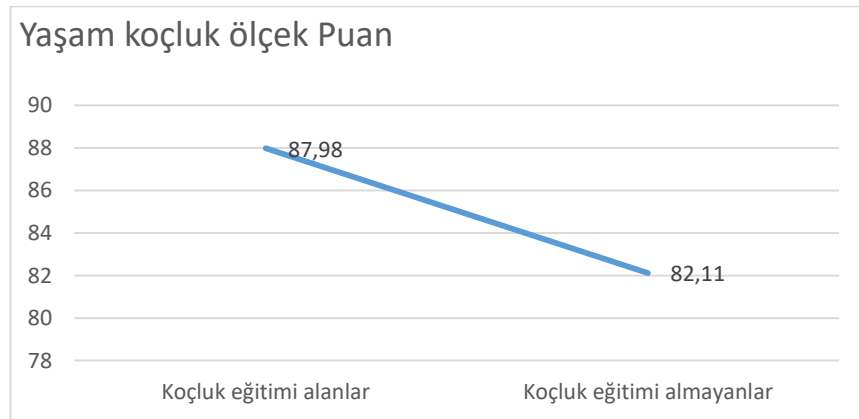
Bu çalışmada da koçlukla ilgili eğitim alma durumuna göre alanlarla almayanlar arasında yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında açık iletişim, ekip yaklaşımı ve belirsizlikleri kabul etme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

		N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	114	19,56	3,66	1,71
	Hayır	157	18,67	4,61	
Ekip yaklaşımı	Evet	114	19,19	3,95	1,46
	Hayır	157	18,36	5,04	
İnsana değer verme	Evet	114	15,14	5,31	2,98*
	Hayır	157	13,16	5,47	
Gelişimi hızlandırma	Evet	114	17,49	4,40	3,39**
	Hayır	157	15,58	4,71	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	114	16,43	4,00	1,84
	Hayır	157	15,46	4,49	
Toplam	Evet	114	87,82	14,51	3,42**
	Hayır	157	81,23	16,41	

* $p<0,05$ ve ** $p<0,001$

Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanlarında; koçluk ölçek alt boyutları açık iletişim, ekip yaklaşımı ve belirsizlikleri kabul etme de anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). İnsana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$ ve $p<0,001$) (Tablo 4.8). Yaşam koçluğu ölçek puanında



Şekil 4.1. Yaşam koçluk eğitimi alanlar ve almayanların yaşam koçluk ölçek puan gösterimi

Şekil 4.1'den görüldüğü gibi koçluk eğitimi alanlar ile almayanlar arasında önemli fark bulunmuştur.

Tablo 4.9. Spor yapmayan veya sağlık için spor yapanların sağlık koçu olmasını isteme durumlarına göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

		N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	175	19,50	3,95	2,41*
	Hayır	96	18,21	4,66	
Ekip yaklaşımı	Evet	175	19,30	4,34	2,87*
	Hayır	96	17,64	4,94	
İnsana değer verme	Evet	175	13,99	5,40	-0,16
	Hayır	96	14,00	5,66	
Gelişimi hızlandırma	Evet	175	16,43	4,68	0,24
	Hayır	96	16,29	4,69	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	175	16,02	4,56	0,80
	Hayır	96	15,58	3,83	
Toplam	Evet	175	85,25	15,66	1,75
	Hayır	96	81,72	16,31	

*p<0,05

Spor yapmayanların veya sağlık için spor yapanların genelde sağlık koçu olmasını isteyenlerin puanları bazı boyutlarında ve toplam ölçek puanlamasında istemeyenlere göre daha yüksektir. Spor yapmıyor veya sağlık için spor yapanların sağlık koçu olmasını isteme durumlarına göre yaşam koçluk ölçek puanları; koçluk ölçek alt boyutları ve belirsizlikleri kabul etme, insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Spor konusunda konuşacak veya sohbet edecek insanlara ihtiyaç durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

		N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	194	19,59	3,72	3,43**
	Hayır	77	17,66	5,14	
Ekip yaklaşımı	Evet	194	19,41	4,12	4,07**
	Hayır	77	16,95	5,33	
İnsana değer verme	Evet	194	14,06	5,41	0,31
	Hayır	77	13,83	5,70	
Gelişimi hızlandırma	Evet	194	16,76	4,63	2,10*
	Hayır	77	15,44	4,67	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	194	16,36	4,47	3,00*
	Hayır	77	14,64	3,62	
Toplam	Evet	194	86,18	14,95	3,64**
	Hayır	77	78,52	17,15	

*p<0,05 ve **p<0,01

Bu çalışmada spor konusunda konuşacak veya sohbet edecek insanlara gereksinim durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanlarında farklılık bulunmuştur. Koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim, ekip yaklaşımı, belirsizlikleri kabul etme ve toplam puanda anlamlı bir farklılık varken ($p<0,05$ ve $p<0,001$), insana değer verme alt ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$) (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Motive Edecek ve Performansı Artıracak, Problemlerin Çözümüne Yardımcı Olacak Birini Duyulan İhtiyaç Durumuna Göre Yaşam Koçluk Ölçek Puanları Karşılaştırılması

		n	Ort.	St sap.	F/LSD
Açık iletişim	Hiç duymamama (1)	36	16,56	4,71	
	Bazen ihtiyaç duyma (2)	174	19,31	4,05	7,72**
	Her zaman ihtiyaç duyma (3)	61	19,75	4,08	1<2,3
	Ortalama	271	19,04	4,25	
Ekip yaklaşımı	Hiç duymamama (1)	36	15,19	5,32	
	Bazen ihtiyaç duyma (2)	174	19,28	4,08	13,11**
	Her zaman ihtiyaç duyma (3)	61	19,16	4,81	1<2,3
	Ortalama	271	18,71	4,62	
İnsana değer verme	Hiç duymamama (1)	36	13,06	6,06	
	Bazen ihtiyaç duyma (2)	174	14,22	5,30	
	Her zaman ihtiyaç duyma (3)	61	13,89	5,67	0,69
	Ortalama	271	13,99	5,48	
Gelişimi hızlandırma	Hiç duymamama (1)	36	16,17	4,46	
	Bazen ihtiyaç duyma (2)	174	16,45	4,69	
	Her zaman ihtiyaç duyma (3)	61	16,33	4,81	0,06
	Ortalama	271	16,38	4,67	
Belirsizlikleri kabul etme	Hiç duymamama (1)	36	15,17	3,79	
	Bazen ihtiyaç duyma (2)	174	15,87	4,50	
	Her zaman ihtiyaç duyma (3)	61	16,28	4,06	0,75
	Ortalama	271	15,87	4,31	
Toplam	Hiç duymamama (1)	36	76,14	17,35	
	Bazen ihtiyaç duyma (2)	174	85,13	15,26	5,21*
	Her zaman ihtiyaç duyma (3)	61	85,41	15,96	1<2,3
	Ortalama	271	84,00	15,95	

* $p<0,05$ ve ** $p<0,01$

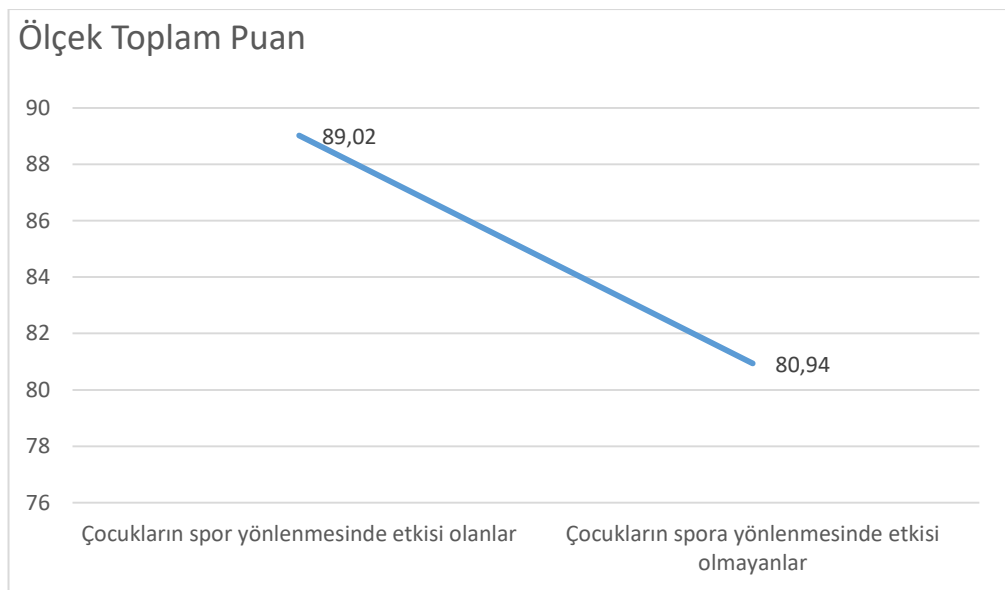
Bu çalışmada motive edecek ve performansı artıracak, sorunların çözümüne yardımcı olacak birini duyulan gereksinim durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında bazı boyutlarda anlamlı farklılık vardır. İnsana değer verme, gelişimi hızlandırma ve belirsizlikleri kabul etme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), açık iletişim, ekip yaklaşımı ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$ ve $p<0,001$) (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Spor Yapan Çocuk veya Çocuklar Var İse Yönlendirmede Etki Durumuna Göre Yaşam Koçluk Ölçek Puanları Karşılaştırılması

		N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	154	20,40	3,76	2,56*
	Hayır	117	17,58	4,80	
Ekip yaklaşımı	Evet	154	18,91	4,49	0,80
	Hayır	117	18,45	4,80	
İnsana değer verme	Evet	154	14,03	5,62	0,11
	Hayır	117	13,95	5,33	
Gelişimi hızlandırma	Evet	154	16,97	4,42	2,28*
	Hayır	117	15,70	4,97	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	154	16,06	3,68	0,83
	Hayır	117	15,62	5,02	
Toplam	Evet	154	86,37	14,62	2,29*
	Hayır	117	81,03	17,51	

*p<0,05

Bu çalışmada spor yapan çocuk veya çocuklar var ise yönlendirmede etki durumuna göre yaşam koçluk puanları evet diyenlerin puanları daha yüksektir. Spor yapan çocuk veya çocuklar var ise yönlendirmede etki durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim ve gelişimi hızlandırma ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.12).



Şekil 4.2. Çocukların spora yönlendirilmesinde etkisi olanlar ve olmayanların toplam ölçek puanları gösterimi

Şekil 4.2’den açıkça görüldüğü gibi araştırmaya katılanlar arasında çocukları spora teşvik edenlerle etmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 4.13. Spora yönlendirmede etki derecesine göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılması

		N	Ort.	St. Sap.	t-test
Açık iletişim	Evet	109	21,56	3,46	2,64*
	Hayır	161	17,70	4,71	
Ekip yaklaşımı	Evet	109	20,11	4,37	2,19*
	Hayır	161	17,45	4,79	
İnsana değer verme	Evet	109	14,01	5,89	0,06
	Hayır	161	13,97	5,22	
Gelişimi hızlandırma	Evet	109	16,56	4,92	0,58
	Hayır	161	16,22	4,49	
Belirsizlikleri kabul etme	Evet	109	16,78	4,03	0,57
	Hayır	161	15,60	4,50	
Toplam	Evet	109	89,02	14,63	2,32*
	Hayır	161	80,94	16,77	

*p<0,05

Spora yönlendirmede etki derecesine göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim, ekip yaklaşımı ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05) (Tablo 4.13).

Tablo 4.14. Koçluk Ölçek ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	Ekip yaklaşımı	Gelişim hızlandırma	Belirsizlikleri kabul	Toplam ölçek
Açık iletişim	,588**	,323**	,254**	,692**
Ekip yaklaşımı		,331**	,319**	,765**
Gelişim hızlandırma			,247**	,656**
Belirsizlikleri kabul				,596**

**p<0,001

BÖLÜM 5. TARTIŞMA

Araştırmaya katılanların ortalama yaşları 34,44, boy uzunluğu 172,37 cm, vücut ağırlıkları 72,95 kg ve Beden Kitle indeks (BKİ) değerleri 24,44 kg/m² olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı Beden Kitle İndeksi sınıflamasında rakam 18,5 altında ise zayıf, 18,5-24,9 arasındaki değerler normal, 25-29,9 arasındakiler fazla kilolu iken 30 ve üzerinde bulunanlar kilolu olarak kabul edilmiştir (İmamoğlu ve ark. 2010). Bu değerlendirmeye göre ankete katılanların ortalama olarak vücut ağırlıklarının normal olduğu kabul edilebilir. Beden Kitle indeksine göre yaşam kalitesi ölçek puanlarında insana değer verme alt boyutu ve toplam ölçek puanlamasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). İnsana değer verme boyutunda BKİ fazla olanların yaşam ölçek puanları zayıf ve normal olanlardan anlamlı derecede düşüktür. Yine toplam ölçekte vücut ağırlığı fazla olan (Beden Kitle İndeksi 25 üzeri olan grup) grubun yaşam ölçek puanı normal olanlardan (BKİ;20-25 arası grup) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur ($p<0,05$). Aile spor yaşam koçluğu yapacak fertlerin bedensel olarak da formda olmaları önerilir. “Dış görünüş bireyin kendine gösterdiği özenin bir göstergesidir. Dış görünüşünüz, insanlar üzerinde bıraktığımız izlenimin bir bölümüdür” (<http://www.cumhuriyet.com>). Bedensel görünümün bireyin vücut orantısı, vücut şekli, hatları, kilosunu yanında kıyafetinin kumaşı, deseni, rengi vb. kapsadığı da dikkate alınmalıdır. Bu nedenle dış görünüşe önem verme bedensel olarak da formda ve sağlıklı bir toplum olmayı gerektirebilir. Yaşam koçluğu üzerine Uğur (2010) tarafından yapılan çalışmada Koçluk Ölçeğinin ortalaması 92,05 bulunmuştur. Yine Ölçeğin ve alt boyutları ortalamalarına bakıldığında ölçekte alınabilecek maksimum puana yakın olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada toplam ölçek puanı en düşük 35 ve en yüksek 119 ve ortalama da ise 84 puan olarak bulunmuştur. Yaşam Koçluk ölçek puanı en yüksek 120 puan olarak belirtilmiştir (Uğur,2010). Bu nedenle bu araştırmada yaşam koçluk ölçek puanları

ortalama da 84 puan düşük olarak kabul edilebilir. Bu durum koçluk konusunda katılımcıların yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadıkları şeklinde düşünülebilir.

Uğur (2010) yaptığı çalışmada Yönetici olan hemşirelerin yaşlı ortalamaları ile Koçluk Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlar arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir. Bu çalışmada ise yaş kategorilerine göre; açık iletişim, ekip yaklaşımı, gelişim hızlandırma, belirsizlikleri kabul etme alt ölçek ve toplam ölçek koçluk puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), sadece insana değer verme alt ölçek boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu çalışmada sadece insana değer verme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş olmakla birlikte sonuçlar benzer kabul edilebilir. Bu durum katılımcıların farklı kültürel seviyede olması ve eğitim almalarından da kaynaklanabilir. Bu araştırmaya göre Yaşam koçluğunda yaş kategorisinin belirleyici bir etken olmadığı düşünülmektedir.

Araştırmalarda, yaşam koçluğu yapan ve bu hizmetten yararlanan insanların durumlarına bakıldığında statü olarak kümelenme göze çarpmaktadır. Profesyonel bir yaşam koçu olan Laura Berman Fortgang, yaşam koçluğundan faydalananları zeki, eğitilmiş, başarılı fertler olarak tanımlamakta, sosyal ve ekonomik durumu iyi olan fertlerin toplumda genel şablonun dışında düşünmek istediklerini ifade etmektedir (Rogers, 2004: 12). Günümüz risk toplumunda yaşam koçu, gölgede kalan bireyin rolünü en azından kendi yaşamı üzerinde, edilgen konumdan aktif bir konuma taşıma noktasında ferte farkındalık kazandırma vaadiyle karşımıza çıkmaktadır (Ünal,2017). Bu çalışmada meslekler Öğretmen, Antrenör, Memur, Yönetici ve yaşam koçu ile Serbest meslek olarak sınıflandırılmıştır. Bu mesleklere göre; Açık iletişim ve belirsizlikleri kabul etme alt ölçek puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), Ekip yaklaşımı, Gelişim hızlandırma, insana değer verme alt ölçek boyutlarında ve toplam ölçek koçluk puanlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ekip yaklaşımı alt ölçek boyutlarında öğretmenlerin yaşam koçluk puanı Yönetici ve yaşam koçu grubuna göre yüksek olması anlamlı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu çalışmada öğretmen ve antrenörlerin yaşam koçluk puanlarının Yönetici - yaşam koçu ve serbest meslek ile uğraşanlara göre yüksek olması bu manada önemlidir. Bu durum yönetici ve yaşam koçluğu yapanlara pedagojik eğitim verilmesinin gerekliliğini düşündürülebilir.

Bu çalışmada spor yapma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). İletişim boyutlarında ve Toplam ölçek puanlamasında sağlık için spor yapanlar ile Sporda antrenör ve yönetici olanların puanları daha yüksektir ($p<0,05$). Aktif spor yapanların puan düşüklüğü yaşlarının da düşük olmasına bağlanabilir. Spor alanında yaşam koçluğu yapacakların spor yapmış veya sağlık için spor yapmakta olan fertlerden oluşmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir. Yine ailelerde spor yaşam koçluğu için sadece yaşam koçluğu kuralları eğitimi vs. yeterli olmayıp bu işi yapacakların sporda sağlık anlamında da olsa kendilerinin uygulayıcı olmalarının gerekli olduğu düşünülmektedir. Spor ve Yaşam Koçluğu Programı ile özellikle sorunlu ve engelli fertlerin davranış sorunlarının giderilmesi, Sosyal hayata uyumunun sağlanması, Meslek edinmesi için gerekli özellikleri kazanması, Spor aktiviteleri yaparak beden ve zihnen olumlu iş göstermesi, Akranları ile uyumlu hale gelebilmesi amaçlanmaktadır. Esas olarak bireyin temel yaşam becerileri, akademik becerileri, sosyal hayata uyumu temel alınmalıdır. Her bireyin bireysel durumu ve gereksinimleri farklılık gösterdiğinden, bireye özel eğitim programı hazırlanması gerekir.

Ünal tarafından yapılan bir çalışmada (2017) yaşam koçlarının çoğunun koçluğun diğer sahalarında da uzman olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Yaşam koçluğu tanımlaması yapılırken en fazla kullanılan tema gayeye, hayallere, heveslere ulaşma olduğu belirtilmiştir. Yine anlamlı, amaçlı, heveslenen yaşama ulaştırma, farkındalık kazandırma ve farkındalık artırma, değişim dönüşüm ve yenileşme, mutluluğa ulaşma, karmaşadan kurtuluş, netlik, profesyonellik, yaratıcılık, yaşam dengesi ve bütünlük sağlama temaları kullanılmıştır (Ünal,2017). Koçluk alan ferдин öğrenebilme ve gelişimsel olarak ona yardımcı olabilmede ferдин güçlü olan özelliklerine ilişkin farkındalık kazandırılması temel etkidir (Hayes ve Kalmakis,2008). Şahin (2017) tarafından yapılan bir çalışmada 2. Sınıf öğrencilerin koçluk uygulamalarını 3. Sınıf öğrencilerine göre daha olumlu algıladıkları görülmüştür. Bununla birlikte koçluk uygulamalarında koçun bütüncül becerilerini fark edemediklerini ya da koçun bu becerilerini yansıtmadığını belirtmiştir. Uğur (2010) çalışmasında yönetici hemşirelerin yöneticilik/ liderlik eğitimi alma durumlarına göre Koçluk Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar, Açık İletişim, Ekip Yaklaşımı, İnsana Değer Verme ve

Gelişimi Hızlandırma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte Belirsizlikleri kabul etme alt boyutlarından yöneticilik/ liderlik eğitimi alan yöneticilerin aldıkları puanlar almayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada yönetim ve liderlikle ilgili kurs veya sertifika programına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında koçluk ölçek alt boyutları ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu çalışma Uğur (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre farklı sonuçlar göstermiştir. Bu durum katılımcıların farklı olması yanında yönetim ve liderlikle ilgili verilen kurs veya sertifika programlarının içeriğinin yetersiz olmasına bağlanabilir.

Koçluk genel manada bireyin mevcut faaliyetini artıran ve fertte bir amaç oluşturan, bireyin sahip olduğundan daha tatminkâr bir hayat yaşamasını kolaylaştıran, gayee yöneltten ve kazanımların artırılmasına fayda sağlayan bir uygulama olarak görülmektedir (Herbert, 2014: 2829). Bir çalışmada koçluk uygulamaları öncesi ve sonrasında kendileri ile ilgili farkındalıklarını değerlendirmeleri istenen bir çalışmada, koçluk alan öğrencilerin “Nasıl İlerlediğini Bilme”, “Faaliyetini Geliştirmede Yeterli bilgi sahibi olma”, “Yeterliliği Hakkında Yeterli Bilgi Edinme”, “Bireysel Öğrenme Gayelerini Nasıl Geliştireceğini Bilme” durumlarında diğerlerine göre daha yüksek puan verdikleri saptanmıştır (Bing ve ark., 2009). Yine başka bir çalışmada da yol gösterici olma özelliği öğrenciler tarafından öncelikle dile getirilmiş ve koçla çalışmanın “Bireye Özel Gelişime Katkı”, “Öğrenmede Harekete Geçirme”, “Mesleki Gayeleri Belirleme”, “Güçlü ve Zayıf Yönlerini Fark Etme” konularında yararı olduğu bildirilmiştir (Şahin,2017). Koçluk; diğer insanların gelişmelerine yardım eden, bir şeyler öğrenmelerini, işlerini bir üst seviyeye çıkarmalarını sağlayan hareketli olmayan bir durumdur. Günlük hayatta fertlerle yapılan iletişim girişimi koçluk olarak kabul görmez. Koçluk, koçluk yapılan bireyin beklentileri üzerine dayandırılmak zorundadır ve açık olarak tanımlanmış bir durumu izlemelidir. Yöneticiler, işverenler, liderler ve danışmanlar iyi manada koç olabilmek için; koç görevinde bulunurlarken koçluk ideallerini uyarlamaya istekli olmalıdırlar. Onlar koç rolü ve diğer rollerdeyken ayırım yapmalıdırlar. Ayrıca koçluk bilincine sahip olmaları gereklidir (Payne 2007: 115). Uğur (2010) çalışmasında hemşirelerde Koçluk Ölçeği ve alt boyutlarından eğitim alan ve almayan gruplar arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Bu çalışmada da koçlukla ilgili eğitim alma durumuna göre alanlarla almayanlar arasında yaşam

koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında açık iletişim, ekip yaklaşımı ve belirsizlikleri kabul etme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bu çalışmanın bazı boyutlarında anlamlı farklılığın olmaması spor yaşam koçluğu için teferruatlı bir içerik hazırlanması ve etkili şekilde fertlere sunulmasının gerekliliğini gösterebilir.

Klinik eğitimde geleneksel ve koçluk uygulamalarının karşılaştırıldığı bir çalışmada, koçluk alan öğrencilerin program süresince aldıkları geribildirimler doğrultusunda özgüvenlerinin arttığı, klinik ortamın daha sıcak ve rahat bir ortama dönüştüğü ve yıl sonu puanlarının diğer öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Rego ve ark.,2009). 2010 ICF Global Tüketici Farkındalık Araştırmasının verilerine göre, araştırmaya katılanların 2/5'inden fazlası koçluk istekleri olarak bireye özel işlerini ve/veya ekip işlerini geliştirmiş bulunmaktadır (Pehlivan,2018). Uğur (2010) çalışmasında hemşirelerin daha önce koçluk uygulamasına katılmış olma durumlarına göre yönetici hemşirelerin Koçluk Ölçeği ve ölçeğin Açık İletişim, Ekip Yaklaşımı, İnsana Değer Verme, Gelişimi Hızlandırma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında fark bulunmamıştır. Ölçeğin Belirsizlikleri Kabul Etme alt boyutları koçluk uygulamasına katılmış yöneticiler, katılmamış olan yöneticilere oranla daha yüksek puanlar almışlardır. Bu çalışmada da daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılanların puanları katılmayanlardan yüksek bulunmuştur. Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanlarında; koçluk ölçek alt boyutları açık iletişim, ekip yaklaşımı ve belirsizlikleri kabul etme de anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). İnsana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$ ve $p<0,001$). Yaşam koçluğu eğitimi almanın yaşam koçluk ölçek puanlarını yükseltmesi böyle bir eğitimin verilmesinin gerekli olduğunu göstermektedir. Özellikle aile yaşam koçluğunun yaygınlaştırılması spora ilginin artması noktasında da çok faydalı olacaktır.

Spor yapmayanların veya sağlık için spor yapanların genelde sağlık koçu olmasını isteyenlerin puanları bazı boyutlarda ve toplam ölçek puanlamasında istemeyenlere göre daha yüksektir. Spor yapmıyor veya sağlık için spor yapanların sağlık koçu olmasını isteme durumlarına göre yaşam koçluk ölçek puanları; koçluk ölçek alt

boyutları ve belirsizlikleri kabul etme, insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Açık iletişimde ve ekip yaklaşımında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Spor yapmayanların veya sadece sağlığı için spor yapanların sağlık koçları olmalarını istemesi, yaşam koçlarının sağlıkla ilgili bilgilerinin olması gerektiğini düşündürmektedir. Bu nedenle spor eğitimi alan fakülte ve yüksekokul öğrencilerinin mezun olmadan veya mezuniyet sonrası spor yaşam koçluğu yapmaları desteklenmelidir. Özellikle ailelere yaşam koçluğu danışmanlığı sisteminin kurulması ve sistem içinde yer almalarının önü açılmalıdır. Aile yaşam koçluğu için Sağlık hekimlerinin bulunduğu yerlerde büro açılabilir. İl müdürlüklerinde yer tahsis edilebilir.

Dünyada bedensel aktivite görülme sıklığı Güneydoğu Asya'da % 17 olarak belirlenmiştir, Amerika ve Doğu Akdeniz ülkelerinde % 43 arasında değişmektedir (Nakamura ve ark., 2013). Düzenli bedensel aktiviteye katılım oranı Türkiye'de % 3,5'den % 33'e çıkarılmıştır (Çeker ve ark., 2015). Günümüzde sağlık riski yaşayan toplumlarda yaşam koçu, gölgede kalan bireyin rolünü en azından kendi yaşamı üzerinde, edilgen konumdan aktif bir konuma taşıma noktasında ferte farkındalık kazandırma vaadiyle karşımıza çıkmaktadır (Ünal, 2017). Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması sonuçlarına göre 6-11 yaş arasındaki çocukların % 58,4'ü düzenli şekilde (günde 30 dakika veya daha fazla süre egzersiz) egzersiz yapmamaktadır. Kronik Hastalıklar Risk Faktörleri Araştırması verilerine göre ise Türkiye genelinde; kadınların % 87 oranında ve erkeklerin ise % 77 oranında yeterli ölçüde bedensel aktivite yapmadıkları belirtilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2014). Bu çalışmada spor konusunda konuşacak veya sohbet edecek insanlara gereksinim durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanlarında farklılık bulunmuştur. Koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim, ekip yaklaşımı, belirsizlikleri kabul etme ve toplam puanda anlamlı bir farklılık varken ($p<0,05$ ve $p<0,001$), insana değer verme alt ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Spor konusunda konuşacak veya sohbet edecek insanlara gereksinim duyulması aslında az bir yönlendirme ile spor uygulamalarına katılacak insanların artabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmada motive edecek ve performansı artıracak, sorunların çözümüne yardımcı olacak birini duyulan gereksinim durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları

karşılaştırılmasında bazı boyutlarda anlamlı farklılık vardır. İnsana değer verme, gelişimi hızlandırma ve belirsizlikleri kabul etme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmez iken ($p>0,05$), açık iletişim, ekip yaklaşımı ve toplam ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$ ve $p<0,001$). Genel olarak motive edecek ve performansı artıracak, sorunların çözümüne yardımcı olacak birine gereksinim duyulmaktadır. Bu gereksinim spor ve aile yaşam koçluğunun yaygınlaştırılması gerektiğini düşündürmektedir. Spor yaşam koçları özellikle ailelere spor yaşam koçluğu olarak hizmet etmeleri toplumsal huzuru artırmaya olumlu katkı sağlayacaktır. Bu nedenle Gençlik ve Spor Bakanlığı dışında Milli Eğitim, Aile ve İşleri Bakanlığının da Sporda Aile Yaşam Koçluğu sistemini desteklemesi uygun olacaktır.

Spora katılımın bedensel ve psikolojik sağlığın korunmasında ve geliştirilmesinde (Dunn ve ark., 2005, 1; Sritara ve ark., 2015, 37), sosyal gelişimin desteklenmesinde (Çamur, 2013), sağlıkla ilişkili yaşam kalitesinin arttırılmasında ve birçok metabolizma ile ilgili hastalığın önlenmesinde koruyucu bir role sahip olduğu görülmektedir (Yeşil ve Altıok, 2012, 39; Kamio ve ark., 2015, 2; Duda ve ark., 2014). Ailelerin sporla ilgili olması çocuğun spor katılımında ve sporun toplum geneline yayılmasında olumlu bir etkidir (Kotan ve ark.,2009). Aileler çocuklarının becerilerini geliştirme, sağlıklarına destek olma, kendi kendini yönetme becerisi kazandırma, mesuliyet sahibi olmasını sağlama ve yaşamda davranışlar sergileyebilme becerisi kazanabilmeleri beklentileri ile çocuklarını değişik durumlara yönlendirmekte oldukları belirtilmiştir (Pehlivan,2009). Ailelerin çocuklarını spora kanalize etmesinde toplumda yaygın olarak, yakın bir arkadaş çevresi, spor yapılan saha ve salonların uzaklığı, spor eğitiminin niteliği, uzman eğitimcilerin olup olmadığı gibi faktörler belirleyici etken olmaktadır (Dinç ve ark.,2011). Kızılkaya (2009) tarafından yapılan araştırmada ise spora katılan lise öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun spora katılım konusunda aile desteği aldıkları sonucuna varılmıştır. Aynı araştırmada aile içerisinde sporla ilgilenen başka fert bulunmasının da spora katılımı olumlu yönde etkilediği raporlanmıştır. Kotan ve ark., (2009) tarafından ilköğretim öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada öğrencilerin spora yönelmelerinde aileleri içerisinde spor yapan başka bir bireyin olmasının önemli bir rolü olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin geçmiş yaşamlarında aktif sporcu olmalarının ve çocuklarının

aktif sporcu olmalarını istemelerinin çocuklarını spora yönlendirmeye ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Namlı,2016). Koçluk, hayatlarında önemli değişiklikler yapacak olan insanlar için güçlü bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak fertler hayat kalitesini iyileştirmek, eksik bir şeyleri tamamlamak, denge sağlamak ve yaşam amaçlarını gerçekleştirmenin yollarını öğrenmek için koçluk hizmetine yönelmektedir (Rogers, 2004: 13-14). Bu çalışmada spor yapan çocuk veya çocuklar var ise yönlendirmede etki durumuna göre yaşam koçluk puanlarında evet diyenlerin puanları daha yüksektir. Spor yapan çocuk veya çocuklar var ise yönlendirmede etki durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim ve gelişimi hızlandırma ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ailelerde çocukları spora yönlendirmede aile spor yaşam koçluğunun etkili olacağını söyleyebiliriz.

Sportif aktiviteye katılımda çocukların hevesli olması kadar ailelerin de ilgili olması önem arz etmektedir. Ailelerin eğitilmiş olması ve gelir düzeyi artışına göre çocuk yaşta spora katılım ve velilerin bedensel aktivite veya sportif faaliyetler ile ilgili bilgi ve bilinç düzeyleri paralellik arz etmektedir. Spora katılımda aileler ile okullar arasında işbirliği çerçevesinde, sporun her eğitim düzeyindeki sosyal ve ekonomik durumdaki ailelere ve çocuklara ulaştırılması önemle vurgulanması gerekebilir (Dinç ve ark.,2011). Ailenin sosyalleşmesi üzerindeki etkisi, çocuğun spora katılıp katılmayacağını ve katılıyorsa nasıl spor yapacağını belirlemesi olarak görülür (Küntay, 1991, s. 198). Amerikan Pediatri Akademisi'nin bir çalışmasına göre, aileler, çocuk sporcuların yaşamında gitgide daha katılımcı hale gelmektedirler. Profesyonel sporun çekiciliği ve spor bursu gibi birçok faktör ailelerin bu yönde davranmalarına neden olmakta ve kendi çocuklarına bağlanmaları konusunda onları motive etmek gerekir (Gülay ve Mirzaoglu,2012). Spora yönlendirmede etki derecesine göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında koçluk ölçek alt boyutlarından açık iletişim, ekip yaklaşımı ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sporu kanalize etme konusunda yaşam koçluğunun etkili olduğu görülmektedir. Ailelere Yaşam Koçluğu Eğitimi; Koçluk durumunun ne olduğu ve bu durumun nasıl işleyeceği, karşılıklı tutum ve yaklaşımın nasıl işleyeceği, istek, teşvik ve

ödüllendirme yöntemleri ve yaşam koçunun hayatı ve spora katılımı nasıl yönlendirdiği vs. konularını içerebilir.

Koçluk ölçeği alt boyutları ve toplam puan aralarında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur (Tablo13). Koçluk puanını yükseltmek için açık iletişim, ekip yaklaşımı, gelişimi hızlandırma ve belirsizlikler kabul boyutlarından eğitim verilmelidir. Fertler arası uyumu geliştirme, ekip çalışmasını artırma, gereksinimlerin birlikte belirlenme yolları, karşıdaki fertlerin görüşlerine saygı gösterme, gelişimi artırıcı özel donanımlara sahip olma farklı açılardan bakabilme ve farklı görüşlere karşı esnek olma konuları üzerinde eğitimler verilmesi başarıyı artıracaktır. Çağımızın gereği spora, sporcuya, hocaya, yöneticiye, seyirciye, siyasetçiye yaşam koçu gerekiyorsa elbette ailelere spor yaşam koçu gereklidir.

Yaşam koçluk eğitimi alanların almayanlara göre yaşam koçluğu ölçek puanları daha yüksek bulunmuştur (Grafik 1). Sporun yaygınlaşması ve toplum sağlığı için yaşam koçluğu eğitimleri artırılmalıdır. Çocukları spora yönlendirenlerin yaşam koçluğu ölçek puanları yönlendirmede etkisi olmayanlardan yüksek bulunmuştur (Grafik 2).

BÖLÜM 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu araştırmada da yaşam koçluk ölçek puanları düşük olarak bulunmuştur. Yaşam koçluğunda yaş kategorisinin belirleyici bir etken olmadığı düşünülmektedir. Öğretmen ve antrenörlerin yaşam koçluk puanları Yönetici - yaşam koçu ve serbest meslek ile uğraşanlara göre yüksek bulunmuştur. Yönetim ve liderlikle ilgili kurs veya sertifika programına katılma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları farklılaşmamıştır. Koçlukla ilgili eğitim alma durumuna göre alanlarla alamayanlar arasında koçluk ölçek puanlarında açık iletişim, ekip yaklaşımı ve belirsizlikleri kabul etme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken insana değer verme, gelişimi hızlandırma ve toplam ölçek puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katılanların puanları katılmayanlardan yüksek bulunmuştur. Spor yapma durumuna göre yaşam koçluk ölçek puanları karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sağlık koçu olmasını isteyenlerin puanları bazı boyutlarında ve toplam ölçek puanlamasında istemeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Motive edecek ve performansı artıracak, sorunların çözümüne yardımcı olacak birine gereksinim duyanlarla duymayanlar arasında açık iletişim, ekip yaklaşımı ve toplam ölçek puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ailelerde çocukları spora yönlendirmede aile spor yaşam koçluğunun etkili olduğu kabul edilmiştir. Spora yönlendirme konusunda yaşam koçluğunun etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

6.2. Öneriler

Sporda Aile Yaşam Koçluğu sistemi kurulmalı ve desteklenmelidir. Yönetici ve yaşam koçluğu yapanlara pedagojik eğitim verilmeli, standart bir seviye belirlenmeli ve o

seviyeye ulaşılması için kurs ve seminerlerle desteklenmesi önerilebilir. Spor yaşam koçluğu için kapsamlı bir içerik hazırlanmalı, doğru ve etkili şekilde ilgili kişilere sunulmalıdır. Aile-yaşam koçluğu etkisini artırmak için ailelere yaşam koçluğu uygulama programları düzenlemenin yanısıra spor yapan bireylerin artırılması önerilebilir. Spor eğitimi alan fakülte ve yüksekokul öğrencilerinin mezun olmadan veya mezuniyet sonrası spor yaşam koçluğu yapmaları desteklenmelidir ve bu doğrultuda eğitimler verilmelidir. Teknoloji bağımlılığını sporun yaygınlaştırılması ve çocukların spora yönlendirilmesi amacıyla aile spor yaşam koçluğu yaygınlaştırılmalı ve genç neslin birey odaklı sosyalleşmesi gerçekleştirilebilir. Aile spor yaşam koçluğu anayasanın 58. ve 59. Maddelerine dayandırılarak her bireyin sınıf ve hizmet farkı olmadan eşit şekilde aile spor yaşam koçluğundan faydalanması sağlanabilir. Günümüzde gittikçe artan ve yaş ortalaması düşen obezite ve benzeri sağlık sorunları bertaraf edilerek beyin ve vücut olarak daha sağlıklı bir neslin yetiştirilerek topluma yararlı bireyler olmaları sağlanabilir. Alkol uyuşturucu vb. zararlı alışkanlıklara başlanmasını önlemek veya kullanımını azaltmak için aile spor yaşam koçluğu yaygınlaştırılmalıdır. Aile hekimliği uygulama yöntemi, aile spor yaşam koçluğu için bir örnek uygulama yöntemi olarak önerilebilir.

KAYNAKLAR

- AÇIKSÖZ S., UZUN Ş.,ARSLAN F., (2013). Hemşirelik öğrencilerinin sağlık algısı ile sağlığı geliştirme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Gülhane Tıp Derg* 2013; 55: 181-187
- AHERN G., (2003). Designing and Implementing Coaching/ Mentoring Competencies: A Case Study, *Counselling Psychology Quarterly*, 16: 4, 373-383.
- AKIN, A., (2002).İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerleme Sürecinde Coaching (Özel Önderlik), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, 97-113.
- ANAFARTA, N., (2002) Kişiyi özel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, s.115–128.
- ARAT, M., (2007). *21. Yüzyıl İçin Yönetim*, Söz Yayın, İstanbul.
- ARMSTRONG, Michael (1998). “Managing People - A Practical Guide For Line Managers”; Typeset by Kogan Page, Biddles Ltd., Guildford & King’s Linn, Britain, ISBN: 0-7494-26-128
- AYDAR, N.,(1999). Bir Eğitim Tekniği Olarak Koçluk (Basılmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKSOY, Y.,ZİYAGİL,M.A.(2017). Effects of education and socioeconomic status on regular physical activity levels in males and females. *NewTrends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, pp 59-65.
- ALLEN, K. ,(2013). A framework for family life coaching. *International Coaching Psychology Review*, 8(1), 72-79.
- ALLEN, K., (2016). *Theory, research, and practical guidelines for family life coaching*, Switzerland: Springer International Publishing.

- BACON, T.R.,(2003). Helping People Change, *Industrial And Commercial Training*, Vol 35, No 2, s. 73-77.
- BALDWIN, P., KING, G., EVANS, J., MCDOUGALL, S., TUCKER, M. A., & SERVAIS, M., (2012). Solution-focused coaching in pediatric rehabilitation: An integrated model for practice. *Physical & Occupational Therapy in Pediatrics*, 33, 467–483.
- BARUTÇUGİL İ., (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hiz. Ltd. Şti. İstanbul, s.355-68.
- BAYRAKTAROĞLU G., (2006). Yönetimde Koçluk ve Mentorluk, Eğitim Kitapçığı. İstanbul: Navitas Eğitim, Danışmanlık ve Koçluk Hizmetleri
- BIDDLE S., (1997). Current trends in sport and exercise research. *Psychologist*;10:63-69.
- BİNG-YOU GR, BERTSCH T, THOMPSON AJ., (2009). Coaching Medical Students in Receiving Effective Feedback Coaching Medical Students in Receiving Effective Feedback. *Teach Learn Med An Int J.* 10(4):228–31.
- BLUCKERT, P., (2005).The similarities and differences between coaching and therapy. *Industrial And Commercial Training*, 37 (2), s.91-96.
- BRANHAM, L. F.,(2000). *Keeping the People Who Keep You in Business : Twenty Four Ways to Hang on to Your Most Valuable Talent*, Amacom, NY, Usa.
- BYNY RL., (2012). Mentoring and coaching in medicine. *The Pharos/Winter*, 1-3.
- ÇAMUR, C. (2013). İşitme Engelli Öğrencilerden Sportif Müsabakalarda Mücadele Edenler İle Etmeyenlerin Sosyal Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması, Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans tezi, Ankara.
- CARROLL TL, AUSTIN T., (2004). Career coaching. *Reflections on Nursing Leadership*, 30:31-44.
- CASE, J., WITEMEYER, H.(2006).Intergenerational Coaching And Mentoring: One Size Doesn't Fit All, Hewlett-Packard Development Company, USA.
- ÇEKER,A., CEKİN,R.,ZİYAGİL,M.A.,(2015).Stages of exercise behaviour changes in male and females from different age groups.*CBU Physical Education and SportsSciences*, 8(1), 11-20.

- CHOWDHURY, P. P., MAWOKOMATANDA, T., XU, F., GAMBLE, S., FLEGEL, D., PIERANNUNZI, C., TOWN, M., (2016). Surveillance for certain health behaviors, chronic diseases, and conditions, access to health care, and use of preventive health services among states and selected local areas—Behavioral risk factor surveillance system, United States, 2012. *Morbidity and Mortality Weekly Report Surveillance Summaries*, 65,1–139.
- COCHRANE COMMUNITY, (2014). *Evidence-based health care and systematic reviews*. Retrieved from <http://community.cochrane.org/about-us/evidence-based-health-care>
- COHEN, R. F., (2011). Wellness coaching: helping people master lifestyle changes to improve health. *Beginnings (American Holistic Nurses' Association)*, 31(1),s.4
- ÇINAR, Z., (2007). Coaching ve Mentoring, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 1 (1), s.1-25, http://www.paradoks.org/makale/yil3_sayi1/zcinar.pdf.
- DAY DV ,(2001). Leadership Development: A Review in Context. *The Leadership Quarterly* 11(4): 581-613.
- DİNÇ, Z.F., ULUÖZ, E. VE SEVİMLİ, D., (2011). Parents’ Opinions About Directing Their Children to Sports and Physical Activity, *e-Journal of New World Sciences Academy Sports Sciences*, 2B0070, 6, (2), 93-102.
- DUBRİN, J. ANDREW, (1988). “Human Relations For Career and Personal Success”; Prentice Hall, Engkewood Cliffs, New Jersey, ISBN: 0-13-445537-1
- DUDA, J. L., WILLIAMS, G. C., NTOUMANİS, N., DALEY, A., EVES, F. F., MUTRIE, N., ROUSE, P.C., LODHIA, R., BLAMEY, R.V. & JOLLY, K., (2014). Effects of a standard provision versus an autonomy supportive exercise referral programme on physical activity, quality of life and well-being indicators: a cluster randomised controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 11(10), DOI: 10.1186/1479-5868-11-10.
- DUNN, A. L., TRİVEDİ, M. H., KAMPERT, J. B., CLARK, C. G. & CHAMBLİSS, H. O., (2005). Exercise treatment for depression: Efficacy and dose response. *American Journal of Preventive Medicine*, 28(1), 1-8.
- EDELSON, M., (2006). The current evolution and revolution of coaching. *Commonwealth Educational Seminars*, Danvers, MA, s.34-38.

- ELGÜN, R.F., (2007).Yöneticilerin Koçluk Uygulamalarının Satış Personelinin İş Tatmini Üzerine Etkileri Ve Satış Personeline Yönelik Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya,
- EZERLER, U. EZERLER , (2004a). “Koçluk ve Mentorluk Süreci”; <http://www.navitas-tr.com/makale004.html>
- EZERLER, U. EZERLER (2004b). “Bir Gelişme Modeli Olarak Koçluk”; <http://www.kariyercafe.com>
- FİELD, A., (2007). Coaching Your Team’s Performance To The Next Level, *Harvard Management Uptade*, Vol 12, No 11, s. 3-5.
- FOREHAND, R., JONES, D. J., & PARENT, J. (2013). Behavioral parenting interventions for child disruptive behaviors and anxiety: What’s different and what’s the same. *Clinical Psychology Review*, 33, 133–145.doi:10.1016/j.cpr.2012.10.010
- GİLLEY, W. JERRY VE BOUGHTON, W. NATHANİEL, (1996). “Stop Managing, Start Coaching - How Performance Coaching Can Enhance Commitment and Productivity?”; IRWIN Professional Publishing, USA; ISBN: 0-7863-0456-1
- GO RP, PETERSON R, CALLAWAY L, WARD M, O’BRIEN C, DONALD K., (2009). Using a structured clinical coaching program to improve clinical skills training and assessment, as well as teachers’ and students’ satisfaction. *Medical Teacher*, 31: e586–e595 .
- GRACY KM, (2001). Coaching: An Essential Leadership Skill –enesen Advanced Practice Nurse. *Newborn and Infant Reviews*, 1 (3), 176- 180.
- GREALİSH L., (2000).The Skills of Coach Are An Essential Element In Clinical Learning. *Journal of Nursing Education* May,39 (5): 231-233.
- GÜLAY O., MİRZAOĞLU D., (2012). Comparison of Psychological Acquisitions of the Families Whose Children Participating Sport Activities, *Gazi Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 17(1-4), 13-24.
- GYNNİLD, V. VD.(2007). Teaching As Coaching: A Case Study Of Awareness And Learning In Engineering Education, *International Journal Of Science Education*,Vol 29, No 1, s.1-17.

- HAWKSLEY, B., (2007). Work-related stress, work/life balance and personal life coaching. *British Journal of Community Nursing*, 12, 34–36.
- HAYES E, KALMAKİS AK., (2007). From the sidelines: Coaching as a nurse practitioner strategy for improving health outcomes. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 19: 555–562.
- HECKERSON EW, (2006). Nurse Leader As Coach. *Nurse Leader*, Feb, 29–31.
- HERBERT, S. T. (2014). A Grounded Theory Study: How Self-Identified Personal Life Coaches Use Psychological Theories in Their Coaching Sessions, Minneapolis: Capella University
- HERR, L. EDWIN VE CRAMER, H. STANLEY, (1997). “Career Guidance and Counselling Through the Life Span”; Longmen; ISBN: 0-673-52366-7
- HOM ME., (2003). Coaching and Mentoring New Graduates Entering Perinatal Nursing Practice. *J Perinat Neonat Nurs*, 17(1):35–49.
- HUTTON D., (2003). Help for the CEOs. *Health Forum Journal*, 46, 21–24.
- İMAMOĞLU O, AĞAOĞLU S, EKER H., (2010). Değişik illerde beden eğitimi ve spor bölümünde okuyan öğrencilerin beslenme alışkanlıklarının incelenmesi. *Beden eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(4), sh.1-12
- JOWETT, S, NTOUMANİS N., (2004). The coach-athlete relationship questionnaire (CART-Q): Development & initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine in Sports*, 14,:245-257.
- KALİNAUCKAS, PAUL VE KİNG, HELEN, (1994). “Coaching - Realising the Potential”; The Cromwell Pres, Wiltshire, Britain, ISBN: 0-85292-555-7.
- KAMİO, M., KAWASE, K., NOGİ, H., UCHİDA, K. & TAKEYAMA, H. (2015). Abstract P2-12-14: The effect of low intensity exercise for mental status and quality of life of Japanese early breast cancer patients. *Cancer Research*, 75(9 Supplement), 2-12.
- KAUFMAN, B., (2006). The Role Of Executive Coaching In Performance Management, *Handbook Of Business Strategy*, Vol 7, No 1, s. 287-291.
- KELTON FM., (2014). Learning and teaching in clinical practice Clinical Coaching- An innovative role to improve marginal nursing students’ clinical practice. *Nurse Education in Practice*, Article in press 1e5

- KIZILKAYA, A. (2009). Lise Öğrencilerinin Spora Katılımında Ailenin Etkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- KINLAW, C. DENNIS., (1989). “Coaching for Commitment - Managerial Strategies for Obtaining Superior İş”; Pfeifer & Company, ISBN: 0-88390-227-3
- KOTAN, Ç., HERGÜNER, G. VE YAMAN, Ç., (2009). İlköğretim Okullarında Okuyan Sporcu Öğrencilerin Spor Yapmalarında Okul ve Aile Faktörünün Etkisi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 49-58.
- KOÇLUK (2007). Harvard Business School Pres Yayınları, Çeviren: Kardam A. Acar Basım San.Tic. A.Ş., İstanbul.
- KÜNTAY, E. (1991). Çocuk ve gençlerde davranış bozukluğunu düzeltici önlem olarak spor, A. Erdemli, (Ed.), Spor ahlakı ve spor felsefesine yeni yaklaşımlar içinde (155-158). İstanbul: Meya Matbaacılık.
- LANDSBERG, M., (1996). *Koçluğun Taosu*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- LEMON, JC., WATSON, J.C., (2011). Early identification of potential high school dropouts: An investigation of the relationship among at-risk status, wellness, perceived stress, and mwttering. *Journal of at-risk issues*, 16(2), s.17-23,
- LESLİE, L. K., MEHUS, C. J., HAWKİNS, D., BOAT, T., MCCABE, M. A., BARKİN, S., BEARDSLEE, W. (2016). Potential home for family-focused preventive interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 51, S106–S118.
- LİNDER PS., (2014). Steps towards the Benchmarking of Coaches’ Skills. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(1): 47-62.
- LONG, B.J., CALFAS, K.J., WOOTEN, W., SALLİS, J.F., PATRİCK, K., GOLDSTEİN, M. & MARCUS, B.H. (1996). A Multisite Field Test of The Acceptability of Physical Activity Counseling in Primary Care: Project PACE. *American Journal of Preventive Medicine*, 12(2): 73-81.
- LUECKE R., (2007). *İş Dünyasında Koçlar Ve Mentorlar*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- MAZZİNİ, V.F. (2007). What is Executive Coaching?, *Leadership: Magazine For Managers*, Vol 4, No 10, s.20-21.

- MEGGİNSON D AND CLUTTERBUCK D., (2005). Techniques for Coaching and Mentoring, Elsevier Butterworth- Heinemann Publications, Oxford.
- MOTT CM., (1992). Cognitive coaching for nurse educators. Journal of nursing education, 31(4):188-189.
- NAKAMURA M., C. B. PAPİNİ, I.P. TEIXEIRA, E. SEBASTIÃO, S. GOBBİ, K.L. CORDEIRA, & E. KOKUBUN, (2013), Concordance between Stages of Behavior Change Questionnaire and IPAQ , Motriz, Rio Claro, v.19 n.4, p.776-782.
- NAMLI A., (2016).Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Çocuklarının Düzenli spor Yapma Durumlarının Tespiti, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek lisans tezi.
- NIXON-WITT, C. (2008). A Coaching Approach For Work/Life Balance, *Business & Economic Review*, Vol 54, No 2, s.8-11.
- O'CONNER J, LAGES A., (2004). NLP ile Koçluk. Çeviren: M. Zaman. İstanbul: Hayat,
- OLDS, D. L., ROBINSON, J., O'BRIEN, R., LUCKEY, D. W., PETTITT, L. M., HENDERSON, C. R., JR., TALMI, A.(2002). Home visiting by paraprofessionals and by nurses: A randomized, controlled trial. *Pediatrics*, 110, 486-496.
- PASSMORE, J., (2007). Coaching And Mentoring- The Role Of Experience and Sector Knowledge, *International Journal Of Evidence Based Coaching and Mentoring*, Special Issue, Summer, s. 10-16.
- PARSLOE, E., (1997). “Koç ve Kılavuz Olarak Yönetici”; İlk Kaynak Kültür ve Sanat Ürünleri, Ankara, Ocak, ISBN: 975-8030-24-8
- PAYNE, V., (2007). Coaching For High Performance, USA: American Management Association.
- PEHLİVAN, Z. (2009). Spora katılan çocuklara yönelik ailelerin beklentileri, çocuklarda gözlenen davranış değişimleri ve spora katılımın önündeki engeller. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 69-76.
- PEHLİVAN S.,(2018). www.semihepehlivan.com/?pnum=40&pt=Değişim+ve+Koçluk

- PENDER NJ, BARKAUSKAS VH, HAYMAN L, RICE VH, ANDERSON ET., (1992). Health promotion and disease prevention: toward excellence in nursing practice and education. *Nurs Outlook*; 40(3): 106-112.
- PETERSON, R.W., (2005). *Officials Mentoring Handbook*, Track & Field ,USA.62
- PHILIPS, R., (1995) Coaching For Higher Performance, *Executive Development*, Vol:8, No: 7, s.5-7.
- PIASECKA, A.,(2000). Not “Leadership” But “leadership”, *Industrial and Commercial Training*, Vol: 32, No: 7, s. 253-255.
- PROCHASKA, J.O., VELICER, W.F., ROSSI, J.S., GOLDSTEIN, M.G., MARCUS, B.H., RAKOWSKI, W., FIORE, C., HARLOW, L.L., REDDING, C.A., ROSENBLUM, D., & ROSSI, S.R., (1994). Stages of Change and Decisional Balance for 12 Problem Behaviors. *Health Psychology*. 13(1): 39–46
- PROPER, K.I., HILDEBRANDT, V.H., BEEK, A.J., TWISK, JOS W.R. & MECHELEN, W., (2003). Effect of Individual Counseling on Physical Activity Fitness and Health a Randomized Controlled Trial in a Workplace Setting. *American Journal of Preventive Medicine*, 24(3): 218-226.
- REDDY, M., (1995). “The Managers Guide to Counselling At Work”; The British Psychological Society and Methuen London and New York; Biddles Ltd., Guildford & King’s Linn, ISBN: 0-901715-70-0
- REGO P, PETERSON R, CALLAWAY L, WARD M, O’BRIEN C, DONALD K., (2009). Using a structured clinical coaching program to improve clinical skills training and assessment , as well as teachers ’ and students ’ satisfaction. *Med Teach*, 31:586–95.
- ROGERS, K. L. (2004). An Action Research Study of Life Coaches: The Benefit of a Specialized Life Coaching Business Plan Template Designed Specifically for the Life Coaching Industry, Ohio: Union Institute and University Cincinnati.
- ROTHERAM-BORUS J.M., SWENDEMAN D., ROTHERAM-FULLER E., AND YOUSSEF M. K., (2018). Family Coaching as a delivery modality for evidence-based prevention programs, *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, Vol. 23(1) 96–109

- RUSH, D. D., SHELDEN, M. L., & HANFT, B. E.,(2003). Coaching families and colleagues: A process for collaboration in natural settings. *Infants & Young Children*, 16(1), 33-47.
- SANDERS, M. R., KIRBY, J. N., TELLEGEN, C. L., & DAY, J. J., (2014). The triple p-positive parenting program: A systematic review and meta-analysis of a multi-level system of parenting support. *Clinical Psychology Review*, 34, 337–357. doi:10.1016/j.cpr.2014.04.003
- SEBERA, T. G.,(2004). Coaching Across Cultures: New tools For Leveraging National, Corporate& Professional Differences, *International Journal Of Intercultural Relations*, Vol: 28, No: 1, s.83-87.
- SEZER H., ŞAHİN H. (2015). Koçluk: Tıp Ve Sağlık Bilimleri, Tıp Eğitimi Dünyası, Sayı 42, sayfa:33-42
- SIMMONS, L. A., & WOLEVER, R. Q. (2013). Integrative health coaching and motivational interviewing: Synergistic approaches to behavior change in healthcare. *Global Advances in Health and Medicine*, 2(4), 28–35. doi:10.7453/gahmj.2013.037
- ŠIUGZDINIENĖ J., (2008). Line Manager Involvement in Human Resource Development, *Viešoji Politika Ir Administravimas*, 25, 32-37.
- SPINACK, N.M., GERALD, M.S.,(2002). Coaching Development, Careers& Performance, Bierman House, Newyork.
- SRITARA, C., THAKKINSTIAN, A., ONGPHIPHADHANAKUL, B., PORNSURIYASAK, P., WARODOMWICHIT, D., AKRAWICHIEEN, T., VATHESATOGIT, P. & SRITARA, P. (2015). Work- and travel-related physical activity and alcohol consumption: Relationship with bone mineral density and calcaneal quantitative ultrasonometry. *Journal of Clinical Densitometry: Assessment & Management of Musculoskeletal Health*, 18 (1), 37-43.
- STOBER, D. R., & GRANT, A. M.,(2006). *Evidence-based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- STRONG, K., MATHERS, C., LEEDER, S., & BEAGLEHOLE, R., (2005). Preventing chronic diseases: How many lives can we save? *The Lancet*, 366, 1578–1582. doi:10.1016/S0140-6736(05)67341-2

- SULLIVAN JE AND DECKER PJ., (2001). Effective Leadership and Management in Nursing, 5th Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- SWEENEY, T.,(2007). Coaching Your Way To The Top, *Industrial And Commercial Training*, Vol: 39, No: 3, s.170-173.
- SYRETT, MICHÉL VE LAMMİMANN, J., (1999). “Management Development - Making the Investment Count”; The Economist Books, St. Edmundsbury Press, Britain, ISBN: 1-86197-056-0
- ŞAHİN H.,(2017). Coaching in Skills Training: How Students Perceive?, Tıp Eğitimi Dünyası / Sayı 48, sayfa 62-69
- T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI SAĞLIK KURUMU (2014). Türkiye Bedensel Aktivite Rehberi, beslenme.gov.tr/content/files/basin_materyal/Bedensel_aktivite_rehberi/turkce.pdf
- TREUR, K. , SLUIS, L.,(2005). *The Benefits Of Coaching For Employees And Their Organisations*, No: 13, Essays in Serie Research Memoranda, Free University Amsterdam, Faculty of Economics, Business Administration and Econometrics.
- TRUIJEN JPK, WOERKOM, MV., (2008). The pitfalls of collegial coaching An analysis of collegial coaching in medical education and its influence on stimulating reflection and performance of novice clinical teachers.The University of Twente, Enschede, The Netherlands,316-327.
- ÜNAL S., (2017). Life Coaching as a New Profession and Introducing Life Coaching To Society, The Journal of Academic Social Science Studies, Number: 61 , p. 489-509.
- UĞUR E., (2010). Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Doktora tezi.
- UÇKUN , C.G., KILINÇ, İ.(2007). Koçluk ve Mentorluk Tarihsel Gelişimi, *Yöntemleri ve Uygulamaları*, Ürün yayınları, Ankara
- YEŞİL, P. VE ALTIOK, M., (2012). Kardiyovasküler hastalıkların önlenmesi ve kontrolünde bedensel aktivitenin önemi. *Türk Kardiyoloji Derneği Kardiyovasküler Hemşirelik Dergisi*, 3, 39-48.
- WILSON, C. (2004). Coaching And Coaching Training In The Workplace, *Industrial and Commercial Training*, Vol: 36, No: 3, s. 96-98.

WRIGHT, S. AND MACKINNON, C., (2007) Coaching: A Leadership Style, *Leadership Magazine for Managers*, Vol: 4, No: 10, s. 22-23.

ZEUS, P. AND SKIFFINGTON, S.,(2001). *The Complete Guide to Coaching At Work*, The McGraw-Hills Companies Inc., Sydney.

İnternet kaynaklar

http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/diger/78358/Dis_gorunus_ne_kadar_onemli_.html (06.08.2017).

<http://www.performancecoachinginternational.com/resources/articles/historyofcoaching.php>(17.04.2017).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS (04.03.2017)..

<http://www.mylifeistanbul.com/?pnum=37&pt=Sporcu+Ko%C3%A7lu%C4%9Fu> (10.06.2017).

<http://www.pelinnarin.com/sporcu-koclugu>). (24.09.2017).

<https://www.sayginnlp.com/tr-TR/Blog/kocluk/spor-koclugu-2431>). (28.02.2017).

<https://www.yesimatac.com/iş-ko%C3%A7lu%C4%9Fu/> (16.08.2017).

<http://www.erkanerisi.8k.com> (11.07.2017).

<http://www.gsb.gov.tr/HaberDetaylari/3/56369/genclere-yasam-kocu-destegi.aspx> (29.06.2017).

www.dbe.com.tr/psikoloji_dunyasi/default.asp?cntId=03030288) (01.05.2017).

www.pelinnarin.com (14.03.2016).

www.thefreedictionary.com (20.01.2017).

EKLER

Kişisel Bilgiler Anketi

Yaş:

Boy uzunluğu:

Vücut ağırlığı:

Meslek:

1-Spor yapma durumu

- ☐ Spor yapmıyor ☐ Sağlık için spor yapıyor
☐ Sporda antrenör veya yönetici ☐ Diğer:

2-Daha önce yönetim veya liderlik ile ilgili herhangi bir kurs veya sertifika programına katıldınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

3- Koçluk ile ilişkili bir eğitim aldınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

4-Daha önce herhangi bir koçluk uygulamasına katıldınız mı? (koç veya öğrenci olarak)

- ☐ Evet ☐ Hayır

5- Spor yapmıyor veya sağlık için spor yapıyorsanız “sağlık koçu”nuz olmasını istermisiniz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

6- Sizinle spor konusunda konuşacak veya sohbet edecek insanlara ihtiyacınız var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

7- Sizi motive etmek, faaliyetinizi artırmak ve problemleri çözmenize yardımcı olacak biri veya birilerine ne kadar ihtiyaç duyarsınız?

- ☐ Hiç duymam ☐ Bazen ihtiyaç duyarım ☐ Her zaman ihtiyaç duyarım

8- Spor yapan çocuğunuz veya çocuklarınız varsa spora yönlendirilmelerinde sizin ekiniz oldu mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

9- Spora yönelmesinde etkiniz oldu ise size bu konuda etki eden oldu mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Koçluk: Mesleki bilgi artışı sağlamak, mesleki mesuliyetleri yerine getirmek üzere beceri geliştirmek, daha güçlü ve olumlu çalışma ilişkileri meydana getirmek, insanların faaliyetini ve öğrenme yeteneğini artırmayı amaçlayan, istek, etkili sorgulama gibi teknikleri kullanan bir durumdur. Çoğunlukla bir kimseyi olduğu yerden olmak istediği yere götürme anlamında kullanılmaktadır.

Koçluk Ölçeği

Aşağıdaki maddeler bir yönetici olarak iş yerindeki liderliğinizi algılayışınızı sorgulamaktadır. Her madde 2 farklı ifadeden oluşmaktadır. İfadeleri dikkatlice okuyunuz ve her bir madde için bir yönetici olarak sizi en iyi tarif eden ifadeye yakın kutucuğu 6 seçenekli dizi üzerinde işaretleyiniz. Lütfen dürüst ve tam olarak yanıtlayınız. Yanıtlarınız hiçbir şekilde sizinle ilişkilendirilmeyecektir.

1. Günlük çalışmada...

İşle ilişkili sonuçlara odaklanırım.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Çalışanlarımın iş dışındaki gereksinimlerini göz önünde bulundururum.
--------------------------------------	---	---

2. İş ortamındaki anlaşmazlıkları...

Tükenmişliğe neden olarak görürüm.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Heyecan verici olarak görürüm.
------------------------------------	---	--------------------------------

3. Başkalarıyla çalışırken...

Herhangi bir açıklama yapmadan beklentilerimi anladıklarını varsayarım.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Beklentilerimi onlarla paylaşıyorum.
---	---	--------------------------------------

4. Çalışanlarımın...

Halen çalıştıkları pozisyonlarında iyi performans göstermelerini beklerim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Daha fazla sorumluluk alabilecekleri fırsatlar sunarım.
--	---	---

5. Fikir ayrılıklarını...

Yıkıcı olarak görürüm.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Yapıcı olarak görürüm.
------------------------	---	------------------------

6. İş performansını yükseltmek için...

Yıllık performans değerlendirmesi yaparım.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sürekli geribildirim veririm.
--	---	-------------------------------

7. İş performansını artırmak için...

Çalışanlarıma ne yapmaları gerektiğini söylerim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Rol modeli olurum.
--	---	--------------------

8. Bir problemi analiz ederken...

Kimseye danışmam.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Grubumun fikirlerinden yararlanırım.
-------------------	---	--------------------------------------

9. Karar verilmesi gerektiği zaman...

Sonucu kendim belirlemeyi tercih ederim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Sonucu başkalarının katılımı ile sağlamayı tercih ederim.
--	---	---

10. Problemleri çözümlerken...

Bilinen çözüm yöntemlerini kullanmayı tercih ederim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Yeni çözüm yöntemleri ararım.
--	---	-------------------------------

11. Tecrübeme gereksinim duyulan bir durumda...

Özellikle hata yapmışsam, tecrübemi paylaşmakta tereddüt ederim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Hatalarım da dahil olmak üzere, tecrübemi istekle paylaşmaktan çekinmem.
--	---	--

12. Çalışanlarımla görüşmelerimde...

Önümdeki işlere odaklanırım.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Bireylerin gereksinimlerine odaklanırım.
------------------------------	---	--

13. İş ile ilgili bir projede genellikle...

Bireysel gerçekleştirecek görevler veririm.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Ekip olarak gerçekleştirecek görevler veririm.
---	---	--

14. Bir iş grubunun parçası olarak...

Bağımsız karar vermeyi tercih ederim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Grup kararı almayı tercih ederim.
---------------------------------------	---	-----------------------------------

15. Çalışanlarım kariyerleri ile ilgili kararlar alırken...

İş güvencesinin önemini vurgularım.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Risk almanın gerekliliğini vurgularım.
-------------------------------------	---	--

16. Hislerimi paylaşmam istendiğinde...

Rahatsız olurum.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Rahat davranırım.
------------------	---	-------------------

17. Yeni problemler ile karşılaştığımda...

Hemen kendi fikrimi söylerim.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Öncelikle çalışanlarımla fikirlerini dinlerim.
-------------------------------	---	--

18. Bireysel gereksinimler ile yapılması gereken işler arasında ikilem yaşandığında...

Önceliği işin bitirilmesine veririm.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Önceliği bireylerin gereksinimlerinin karşılanmasına veririm.
--------------------------------------	---	---

19. Çalışanlarımla öğrenme ve gelişmesini...

Onların kendi sorumluluğu olarak görürüm.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Benim önemli sorumluluklarımdan biri olarak görürüm.
---	---	--

20. İş toplantılarını idare ederken...

Yapılması gerekenler listesine odaklanırım.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	İlişkilerin yapılandırılması için zaman ayırırım.
---	---	---

ÖZGEÇMİŞ

04.09.1987 tarihinde Diyarbakır – Ergani’de doğdum.

İlköğretim ve Lise öğrenimimi Elâzığ’ın Maden ilçesinde tamamladıktan sonra 2006 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Rekreasyon Bölümü’nü kazandım.

2011 yılında mezun oldum. 2012 yılında Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında başladığım Yüksek Lisans eğitimimi 2014 yılında tamamladım.

2013 yılında Sakarya Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde Araştırma Görevlisi olarak başladım. Halen Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Rekreasyon bölümünde Araştırma Görevlisi olarak devam etmekteyim.