

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
PSİKOLOJİ (ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT)
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMİNİN YETİŞKİNLERİN
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA
DÜZEYLERİYLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF İSTEM HERGÜNER

İSTANBUL - 2008

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİ (ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT)
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMİNİN YETİŞKİNLERİN
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA
DÜZEYLERİYLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF İSTEM HERGÜNER

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. NURSEL TELMAN**

İSTANBUL - 2008

BİRİCİK ANNEM SELİGÜN'E

ÖZET

Bu araştırma yaşam koçluğu eğitiminin kişinin problem çözme ve stresle başa çıkma becerileri üzerindeki etkisini ölçen bir çalışmadır. Araştırmanın temel amacı, Yaşam Koçluğu tekniğinin gelişim üzerine etkinliğini ölçmektir.

Yaşam Koçluğu tekniği problem yerine, çözme yollarına odaklanan sistematik bir yaklaşımdır. Yaşam Koçluğu, kişinin her problemin çözümünü üretebilme yeteneğini kazanma varsayımına dayanan bir yaklaşımdır. Yaşam Koçluğunun, sorunların kısa sürede çözülmesinde etkin olması, kişileri hedeflerine götürmeyi sağlaması, kişinin başarıma gücüne odaklanması, bu yaklaşımın önemini arttırmaktadır.

Bu amaca yönelik olarak Yaşam Koçluğu eğitimi uygulamasının, bu eğitimi alan kişilerde problem çözme ve stresle başa çıkma becerilerine olumlu etkisinin olacağı hipotezi test edilmiştir.

Bu çalışmada kişilere Yaşam Koçluğu eğitimi verilerek, problem çözme becerileri ve stresle başa çıkma becerilerinde pozitif anlamda bir gelişmenin ortaya konulması hedeflenmektedir. Eşleştirme tekniği kullanılarak, deney ve kontrol grubunu 26-45 yaş aralığındaki 40' ar kişiden oluşan kadınlar ve erkekler oluşturmaktadır. Veriler iki gruba da kişisel anket formu , Problem Çözme Yetenek Ölçeği ve Rosenbaum' un öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçekler, çalışma grubuna yüz sekiz saat süren bir eğitimin başında ve dört ay sonra eğitimin sonunda, kontrol grubuna ise dört ay ara ile uygulanmıştır.

Yaşam Koçluğu eğitimi uygulamasından sonra verilerin değerlendirilmesinde istatistiksel metodların yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında student testi; grup içi karşılaştırmalarında paired sample t

testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi; grup içi karşılaştırmalarında Wilcoxon testi kullanılmıştır. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında Ki-Kare testi kullanılmıştır. Parametreler arası ilişkiler ise Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarının ışığında; eğitim sonunda bireylerin problem çözme yeteneği olumlu yönde bir gelişme göstermiştir. Stresle başa çıkma becerisinde bir farklılaşma görülmemiştir.

Anahtar kelimeler : Yaşam Koçluğu, Problem Çözme, Stresle başa çıkma

ABSTRACT

This research is a measurement study of the ultimate impact of life coaching education on a person's skills about problem solving and stress handling. The main scope of the research is to measure the efficiency of Life Coaching techniques on personal development.

Life Coaching technique is a systematic approach that focuses more on solution alternatives than the problem itself. Life Coaching approach is an assumption that implies how to gain the skill of problem solving. Its approach is gaining importance as Life Coaching is effective in a quick problem solving, helps people to reach targets and focuses on personal succession power.

For this purpose, with reference to Life Coaching educational applications, the hypothesis, indicating positive effect to persons who have gone through this particular education, for their skills to problem solving and handling stress, is being examined along with this study.

It shall be the very objective of this research, to exhibit a valuable development in problem solving and stress handling skills of persons who have been exposed to Life Coaching education. Using matching techniques, experiment and control groups are made out of 40 persons each with male and female members in age range between 26 to 40. Data collected with the help of Personal Questionnaires, Problem Solving, Aptitude Scale and Stress Handling Scale. Scale are being applied to experiment group at the beginning of a 108h education and again after a 4 months education, but with 4 months intervals to control group.

After Life Coaching education, beside the statistical methods for the assessment of data, student test is used for the purpose of intergroup comparison of normally distributing parameters and paired sample t test for in-group comparison.

For non-normal distribution of parameters, through intergroup comparison the Mann Whitney U test and through in-group comparison the Wilcoxon test is used. For the comparison of qualitative data Ki-Kare test is used. In case of co-relation of parameters, Pearson co-relation analysis is used for evaluation.

In the light of the survey results; positive progress was recorded about the problem solving skills of the individuals at the end of the educational session. No differentiation in the ability to cope with stress was recorded.

Key words: Life Coaching, Problem Solving, Stress Handling

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
EKLER LİSTESİ	x
I. BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. KİŞİLİK VE KİŞİSEL GELİŞİM KAVRAMI	3
1.1.1. Kişilik Kavramı.....	3
1.1.2. Kişisel Gelişim Kavramı	3
1.1.2.1. Kişisel Gelişimde Değişim Kavramı	5
1.1.2.2. Kişisel Gelişim Alanları.....	6
1.2. YAŞAM KOÇLUĞU	8
1.2.1. Koçluğun Tarihsel Gelişimi.....	8
1.2.2. Koçluk Kavramı	9
1.2.3. Koçluk Eğitiminin Temel Unsurları	10
1.2.4. Koçluk Süreçleri	13
1.2.5. Koçluğun Faydaları	14
1.2.6. Koçluk Türleri	17
1.3. PROBLEM ÇÖZME KAVRAMI	20
1.3.1. Problem Kavramı	20
1.3.2. Problem Çözme Kavramı	21
1.3.3. Problem Çözme Yöntemleri	24
1.4. STRESLE BAŞA ÇIKMA KAVRAMI	25
1.4.1. Stres Kavramı ve Stres Kaynakları	26
1.4.2. Stresle Başa Çıkma	27
1.4.3. Yaşam Koçluğu ile Stresle Başa Çıkmanın İlişkisi	30

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI	31
1.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	31
1.7. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	31
1.8. SINIRLILIKLAR	32
1.9. VARSAYIMLAR	32
II. BÖLÜM	33
2. YÖNTEM	33
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	33
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	33
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	37
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	37
2.3.2. Problem Çözme Ölçeği	37
2.3.3. Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği	39
III. BÖLÜM	42
3. BULGULAR VE YORUM	42
3.1. PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ PUANLARININ İSTATİSTİKSEL ANALİZİ	43
3.2. ROSENBAUM'UN ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ÖLÇEĞİ PUANLARININ İSTATİSTİKSEL ANALİZİ	51
IV. BÖLÜM	70
4. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	70
4.1. TARTIŞMA	70
4.2. SONUÇLAR	72
4.3. ÖNERİLER	76
KAYNAKÇA	78
EKLER	85

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1 Demografik özelliklerin gruplara göre değerlendirilmesi	34
Tablo 2 Sosyoekonomik Özelliklerin Gruplara Göre Değerlendirilmesi	35
Tablo 3 Hobilerin Gruplara Göre Değerlendirilmesi	36
Tablo 4 Problem Çözme Envanteri, Kontrol ve Çalışma Grubu Puanlarının İlk-Son ölçüm Değerlendirmesi.....	43
Tablo 5 Problem Çözme Ölçeğinin Puanların Gruplara Göre Değerlendirmesi	44
Tablo 6 Rosenbaum' un öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği, Kontrol ve Çalışma Grubu Puanlarının İlk-Son ölçüm Değerlendirmesi.....	51
Tablo 7 Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Puanlarına Gruplara Göre Değerlendirmesi	52
Tablo 8 Çalışma Grubunun Problem Çözme Ölçeği ile Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği İlk Ölçüm Puanlarının Korelasyonu.....	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1 Aceleci yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı	45
Şekil 2 Düşünen yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı	46
Şekil 3 Kaçingın yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı	47
Şekil 4 Değerlendirici yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı.....	48
Şekil 5 Kendine güvenli yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı	49
Şekil 6 Planlı yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı.....	50
Şekil 7 Planlı davranma puanının gruplara göre dağılımı.....	54
Şekil 8 Ruh hali denetimi puanının gruplara göre dağılımı	55
Şekil 9 İstenmeyen düşüncelerin denetimi puanının gruplara göre dağılımıda	56
Şekil 10 Dürtü denetimi ve planlı davranma puanının gruplara göre dağılımıda	57
Şekil 11 Yeterli olma ve Kendini Yatıştırma puanının gruplara göre dağılımıda	58
Şekil 12 Ağrı denetimi puanının gruplara göre dağılımı.....	59
Şekil 13 Erteleme puanının gruplara göre dağılımı	60
Şekil 14 Yardım arama puanının gruplara göre dağılımı	61
Şekil 15 : İyiye yorma puanının gruplara göre dağılımı	62
Şekil 16 Dikkati yönlendirme puanının gruplara göre dağılımı	63
Şekil 17 Esnek planlama puanının gruplara göre dağılımı	64
Şekil 18 Denetleyici arama puanının gruplara göre dağılımı	65

EKLER LİSTESİ

		Sayfa No
EK- 1	Kişisel Bilgi Formu	85
EK – 2	Problem Çözme Ölçeği	87
EK- 3	Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği	91

I.BÖLÜM

1. GİRİŞ

Ülkemizde gün geçtikçe daha sık duyulmaya başlanan koçluk kavramı, büyük aile tipinden batı tarzı çekirdek aile sistemine geçmemizin bir etkisi olarak ülkemizde önem kazanmaya başladığını görüyoruz. Bu geçişle, insanların danıştıkları görmüş geçirmiş aile bireylerinin boşalan yerlerini yaşam koçları almaya başladı. Bir çok insan hedeflerini biliyor, fakat onlara ulaşmak için ihtiyacı olan strateji, inanç, cesaret, motivasyon, yapı, en önemlisi de desteği bulamadığını, hedeflerine ulaşanların ise fikirlerini paylaşabileceği kendisine destek olacak, beraberce belli bir konuyu tartışabileceği bir insana ihtiyacı olduğunu görüyoruz. Bu görevi üstlenecek yaşam koçu; kişinin gelişmesine, yeni bir beceri, yetkinlik ya da davranış öğrenmesine, kendi için koyduğu hedeflere ulaşmaya veya bir sorunu çözmesine destek olmaktadır.

Bazı davranışlar, kişiliğe yerleşmiş gibi görülse de birey, yeni istekler, yeni duygular ve yeni ihtiyaçlar ile düşünce ve davranış şekillerini değiştirerek, kişiliğinde bazı değişimler meydana getirebilir. Bu nedenle insanın kişilik özelliklerinin zamanla değişebildiği , gelişebildiği görülmektedir. İş yaşamında da kişinin çok yönlü düşünme, analiz ve sentez yapabilme gibi düşünsel yeteneklere ve iletişim, takım kurma gibi kişiler arası becerilere sahip olmak, işbirliği ve organizasyona bağlılık, yaşadığımız çağın gerekliliklerindedir. Kişilerin gerek özel gerek iş yaşamlarında bu becerileri kazanmalarını sağlayan eğitim ve geliştirme programlarından biri de koçluktur. Kişinin kendi özellikleri hakkında bilgi sahibi olması, pozitif yönlerini maksimize etmeye ve negatif yönlerini minimize etmeye odaklanması kişisel gelişimdir. Koçluk bu farkındalığın uyanması aşamasında da yardımcı olan bir sistemdir. Kişisel gelişimin başlangıç noktası, insanın içindeki sınırsız gücün farkına varılabilmesi, daha sonra bu gücün bileşenlerini bulma ve kendi karakterinde nelerin yer aldığını tespit edip o yönde hareket etmesi olduğu görülmektedir. Hedeflerin belirlenmesi, duyguların kontrol edilmesi, davranışların yönetilmesi, olumlu olma ve olumlu davranma, düşünme, öğrenme, okuma, güzel konuşma, hafıza teknikleri vb. konuların hepsi kişisel gelişimin içine girer.

Günümüzde, “yaşam koçluğu” kavramı içindeki “koç” insanların “buldukları” yerlerden “olmak istedikleri” yerlere gitmelerine yardımcı olan kişi anlamında kullanılmaktadır. Bir koç, bireyin yeteneklerini keşfetmesini, güçlü yanlarını ve geliştirmesi gereken özelliklerini görmesini sağlar.

Koçlar, yaşam koçluğu, probleme ve problemin tarihçesine yerine çözüme odaklanan, kişinin kendine koyduğu hedeflere yürümesini sağlayan teknikleri olan sistematik bir yaklaşımdır. Koçluk bu hizmeti alan danışanın, özel ve profesyonel yaşamda gelişiminin sağlanmasını hedefleyen ve tümüyle güven ve gizlilik esasına dayanan bir süreçtir.

Yaşam koçluğunu da sorunların çözüm anahtarının kişinin zaten kendi içinde mevcut olduğuna inanır ve bunu “güçlü sorular tekniği” ile dışarıya çıkarmaya çalışır. Yaşam koçluğu tekniği, danışanın güçlü yönlerine yoğunlaşır, yapamadıkları ile değil yaptıkları ile ilgilenir. Amaç, bir insanın gelişmesine, yeni bir beceri, yetkinlik veya davranış öğrenmesine, kendisi için koyduğu hedeflere ulaşmasına veya bir problemini çözmesine destek olmaktır.

Karşılaşılan problemlerin birey için rahatsızlık ve gerilim yarattığı sürece çözüm bekleyen bir sorun olarak durmakta, kişi problemini etkili bir biçimde çözebildiği sürece mutlu ve doyumlu olabilmektedir.

Stres, içimizdeki huzurun bozulmasıdır. Bu huzur, değerler yargılarımız ve hayat içinde aldığımız rollerle uyum ile doğru orantılıdır. Fakat günlük hayatın hızı, bizim değerlerimizi unutmamıza sebep olabilmekte hatta doğrudan değerlerimizle çatışmamız durumunda bırakabildiği görülmektedir. Koçun görevi bu noktada, bireyin değerleriyle hayatı arasında denge kurmasına yardım etmek, kurumsal anlamda ise, çalışanların değerleriyle kurumun değerlerini, çalışanların hedefleriyle kurumun hedeflerini uyum sağlamasına yardım etmektir.

Koçluk sistemi, yaşam yelpazesi içinde yer alan konularda, olumsuzluklardan kurtulmasını, kişinin içindeki yeteneklerin dışarı çıkmasına yardımcı olarak pozitif enerjinin kişinin yaşamına girmesini amaç edinmiş bir olgudur. Bu sistem, kişinin kendini yaşamasını sağlar; hayatının her alanında daha fazla denge, yaşama sevinci, samimiyet, enerji, maddi bolluk, konsantrasyon ve hareket bulmasına yardımcı olmaya çalışır.

Bu araştırma, Yaşam Koçluğu tekniği ile kişilerin, stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerini geliştireceği düşünülerek planlanmıştır. Yaşam Koçluğu eğitimi sonrasında stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerinde olumlu yöndeki değişikliğin incelenmesi bu araştırmanın konusu olmuştur.

1.1. KİŞİLİK VE KİŞİSEL GELİŞİM KAVRAMI

Kişisel gelişim “İnsanın içindeki sınırsız gücün farkına varabilmesi, var olan potansiyelinin neler olduğunu kavrayabilmesi ve bunu kullanabilmesi” yeteneğidir (Şirin, 2005:11). Bu başlık, koçluk eğitimi, kişinin gelişimine yardım eden bir sitem olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kuramlarına bakıldığında, kişiliğin "belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri" olarak tanımlandığı görülmektedir. Birey doğal yetenekleri ile içine girdiği topluma uyumunu sağlarken kişiliği de biçimlenecektir.

Kişilik, bireyin hayata bakışındaki özgünlükleri meydana getiren ve temel ilgi, dürtü, yetenek ve duygusal eğilimlerini de içeren, belli bir süreklilik gösteren davranış ve özelliklerin bileşimidir (Demir, Acar, 1997:134).

Eren kitabında, bireylerin, fiziksel görünüşleri, tutum ve davranışları ile birbirlerinden farklılıklar gösterdiğini söylemektedir. Kişiliğinin, dış görünüm, bireyin aldığı roller, zeka, enerji, arzu, ahlak gibi potansiyel yeteneklerinden oluştuğunu ve içinde yaşadığı toplumun özelliklerinden etkilendiğini belirtmiştir (Eren, 2000:68-72).

Tolan, İsen ve Batmaz (1991), genetik özelliklerin ve çevresel etkenlerin insanın kişiliğini şekillendirdiği için, her insanın kişiliğinin bir diğerinden farklı olduğuna, yeteneklerinin farklılık gösterdiği ölçüde de kişiliğinin farklılaştığına, kimi insanın zekâsı ölçüsünde teknik yeteneğe sahip olurken, bir başkasının kişilik yapısı özelliği olarak başka insanlarla iyi iletişim kurma yeteneğine sahip olduğunu değinmektedirler.

1.1.2. Kişisel Gelişim Kavramı

“Kendini Bilmek” adlı eserinde Foucault, eski Yunan’da, yaşamın bir sanat olarak ele alındığını, kişinin kendi ile ilgilenmesinin yaşam sanatının temel taşlarından biri olduğunu ifade etmektedir. “Bireyin kendisiyle bir sanat sayesinde

ilgilenmiş oluruz. Peki, kendimizin ne olduğunu bilmezsek hangi sanatla kendimizi daha iyi kılabiliriz? Bunun içindir ki kendimizi bilirsek, kendimizle nasıl ilgilenebileceğimizi de biliriz. Bu bilgi olmazsa kendimizle ilgilenmek imkânsızdır” (Foucault, 1999:13-14).

Tınar , belirli bir genetik yapı ile dünyaya gelen birey, sosyal çevresi ile karşılıklı etkileşimden oluşan "sosyalleşme" süreci içerisinde, kendisine toplum içinde uyumlu yaşamasını sağlayacak bazı yetenekler, beceriler, istekler, sosyal değerler oluşturarak kişiliğini geliştireceğini belirtmektedir (Tınar, 1996).

Bazı davranışlar, kişiliğe yerleşmiş gibi görülse de birey, yeni istekler, yeni duygular ve yeni ihtiyaçlar ile düşünce ve davranış şekillerini değiştirerek, kişiliğinde bazı değişimler meydana getirebilir. Bu nedenle insanın kişilik özelliklerinin zamanla değiştiği , geliştiği görülmektedir.

Köknel kitabında, özellikle bir noktanın altını çizmektedir. Kişinin iç konuşmasında, bazı sorulara verdiği cevaplar onun kişiliğinin gelişiminde ve kendini tanımada yardımcı olmaktadır. Köknel, ayrıca bir soru-yanıt sisteminde de bahsetmiştir. Örneğin; *"Ben özde ne istiyorum?"* sorusuna verdiği cevap kendisi için kendisini nasıl görmek istediğini ortaya çıkarmaktadır. İnsan kendi olanaklarına ve yeteneklerine uygun gerçek amaçlar saptayabildikçe ve bu amaçlarında planlamayı iyi yapabildikçe bu amaçlarına daha kolay ulaşır. "Neyi keyifle yapıyorum?" veya "Ne yaparsam keyif alırım?" sorusuna verdiği cevap ile kendi yeteneklerini tanımaya adım atacağını vurgulamıştır (Köknel, 1985).

Özby ve Eren, günümüzde, "Sen değişirsen dünya da değişir" sloganıyla kişisel gelişimin özü olduğunu vurgulamışlardır (Özby, Erengil 2005:7). Kişinin potansiyellerini keşfederek, onlara işlerlik kazandırılarak gelişim sağlandığını savundukları görülmektedir. Bu gelişimin, benliğinin farkına varan bireyin, dingin bir zihinle, önce kendini kabulle başlayacağını belirtmişlerdir. Kararın uygulanışı bu aşamalardan sonra geleceğinin altı çizilmektedir. Hedefe ulaşmak için nereye gittiğinizi, hangi yönde ilerlediğinizi ve hangi aşamada olduğunun bilinmesinin altını çizmeye çalışıyorlar (Özby, Erengil, 2004:103).

"Günümüzün hızla değişen yapısında tek bir konuya özgü becerilere duyulan gereksinimin" yerini, öğrenme ve uyum sağlama becerileri almıştır. Geleceğin anahtarı kişilerin içinde saklıdır. Onların düşüncelerini, davranışlarını ve iç çatışmalarını yönetmedeki ustalıkları, parlak, yaratıcılığa ve işbirliğine dayalı bir

geleceğin kapılarını açacak; çağa ayak uyduranlar ile yarısı terk etmek zorunda kalanlar arasındaki farkı yaratacaktır” (Knight, 2001:11).

“Kişisel Gelişim Medeniyeti” isimli kitapta, kişisel gelişimin “dinin sosyal hayata yaptığı ahlaki değer katkısının benzerini, dini terminolojiyi kullanmadan hayatın içine taşıma” fonksiyonundan bahsedilmiştir. Modern insanın, yönetim, motivasyon, sağlıklı yaşam ve stresle başa çıkma, öğrenme, okuma, iletişim, eğitim, NLP, hafıza-düşünce-zeka alanlarında kişisel gelişim eğitimlerine ihtiyaç duyduğunun altı çizilmektedir (Şirin, 2005:12).

Sezik, koçluk sisteminin “kişinin potansiyeline güven” ilkesini temel teşkil eden, kişinin gelişmeyi kendi istemesini, kendine ve yaşamına uygun gördüğü hedeflerini kendi koymasını ve bu değişimi yaratacak olan planlamasını kendi şartlarına uygun yapmasını belirterek, bireyin kendini gücünü vurgulamaktadır (Sezik, 2002:71).

Cummiges der ki: “Seni diğerlerinden farksız yapmaya bütün gücüyle gece gündüz çalışan bir dünyada, kendin olarak kalabilmek, dünyanın en zor savaşını vermek demektir. Bu savaş bir başladı mı, artık hiç bitmez” (Akt: Cüceloğlu, 1999:11).

1.1.2.1. Kişisel Gelişimde Değişim Kavramı

Eğitim psikolojisi yazınında, kişisel gelişimi, insanların içsel kaynaklarını kullanarak değişmesi olarak tanımlamaktadır. Değişimin ilk aşaması kendini bilmek, kendini tanımak olduğu ancak bu farkındalıktan sonra kişilerin gerekli gördükleri değişim için isteğin oluşacağı belirtilmektedir.

Doğan Cüceloğlu, insan yaşamındaki değişim kavramının, kişinin karşılaştığı sorunları aşarken, bazen kendiliğinden, bazen seçimle oluşan bir süreç olduğunun altını çiziyor. Bu fikrini “Bütün insanların değişmek zorunda kaldıkları anlar olmuştur. Baba olmuştur, babalığı öğrenmek zorundadır. Aç kalmıştır, avcılığı öğrenmek zorunda kalmıştır. Savaşı öğrenmek zorunda kalmıştır. Dinlemeyi öğrenmek zorunda kalmıştır. Geçinmeyi öğrenmek zorunda kalmıştır. Duruma göre, bazı gereksinimleri karşılamak zorunda olmuştur” cümlesi ile örneklendiriyor. Daha çok Batı dünyası dediğimiz bilimsel düşüncenin yaygın olduğu uygarlıklarda görünen “planlayarak geleceğini yaratmak” düşüncesinin özünde yatan değişimin “A

noktasındaki bir kişinin B noktasına, bu anlamda isteyerek, planlayarak gitmesi, kendini götürme hadisesidir” olarak tanımlamıştır. Koçluğun asıl amacının değişim yaratmak olduğu düşünülmektedir. Sezik, kitabında, kişisel gelişim ve koçluk bağlantısında, hedefine giden küçük adımlar sonucunda büyük bir değişimi yakalama şansı olduğunu vurgulamaktadır. İnsanın yapabileceği tercih sürecinde seçenekleri artırıldığında bakış açısı da buna paralel olarak değişeceğini ve bu olmazsa, aynı ortamda, aynı çevrede kalınacak, bu ise dışarıdan bilgi alınmasını, yeni ile tanışılmasını engelleyerek gelişimi n duracağını vurgulamaktadır (Sezik, 2002).

Hedefe ulaşmak için değişimin gerekliliğini savunan koçluk sisteminin altında, Gestalt yaklaşımı yatmaktadır. Bu yaklaşımda, davranışın, ihtiyacı tatmin ettiği sürece sağlıklı olduğu vurgulanmaktadır. Gestalt terapist'i Fritz Perls'in de dediği gibi “Kapıyı kolayca açmayan anahtar kullanmaya devam etmek pek de sağlıklı değildir. Yeni bir anahtar denemek daha sağlıklı olacaktır” (<http://www.gestalt.org/newkey.htm>, 12.02.2008).

1.1.2.2. Kişisel Gelişim Alanları

İnsanın çeşitli alanlarda kendini geliştirebildiği görülmüştür:

Sağlıklı alanında, kişinin yaşamını sağlıklı devam ettirebilmesi için modern tıbbın yanında günümüzde “alternatif tıp” denilen tamamlayıcı koruma yöntemlerinden de bahsedilmektedir. vardır. Bugün, bu yöntemlerin de kişisel gelişimin içinde yer almakta olduğu görülmektedir (Arıkan, 2001). Akupunktur, Ayurveda, Meditasyon, Bioenerji, Reiki gibi yöntemler alternatif tıp içinde yer aldığı görülmektedir.

Zeka gelişimi alanı, nöropsikolojinin alanıdır. Bu alandaki psikologların en tartışmalı konusu “zeka ve yeteneklerin doğası” olarak tanımlanmaktadır. Bu tartışmanın nedeni, zeka üzerinde, genetik ve çevresel etkenlerin katkı oranıdır. (Solso, Maclin, 2007:475-486).

Yale Üniversitesi nörobiyoloğu olan Pasco Rakic, nöral bağlantıların doğumdan ergene kadar artacağını, ergenden itibaren, kullanışlı bağlantıların daha yapılandırıldığı “işlevsel geçerlilik” ve kullanışsız bağlantıların zayıfladığı “ seçici eleme” den bahseder (Akt: Solso, Maclin, 2007:480). Bu sözler, zeka alanında,

kişinin bulunduğu durumdan kendisini daha ileri götürebileceğine dair bilimsel bir destek oluşturur.

Bilimsel psikoloji yazını, başarıyı, büyük ölçüde belirli bilgiyi hatırlama yeteneğine bağlamıştır. Günümüzde “kolay kursla” belleği güçlendirme vaadi veren firmalar görülmektedir. Ancak psikolog bilim insanları tarafından bulunan “çağırışımı kullanarak bilgiyi depolama” bu hafıza gelişim alanının odak noktasıdır (Solso, Maclin, 2007:279).

Sadece uyanıklılık halinde, düşünceyi farkında olarak kullanan bilinç ve yirmi dört saat çalışan zihnin farkında olmadığı bölümü bilinçaltı düşünceyi oluşturan merkezdir. Bilinçaltı yeni düşünce biçimini işlemedikçe, kişide değişim olamayacağını, bilinçaltının daha önce verilen emirleri yerine getirmeyi sürdürdüğünü, bilinçaltında kişinin kendisiyle ilgili inançlarının yer aldığını belirtmektedir (Addington, 2005:14-35). Dolayısıyla, düşünce ve davranışın değişmesinin, gelişiminin bir yolu bilinçaltı çalışmaları görülebilir.

Murphy, insan davranışında dış koşulların etkisini incelediğinde farklı bir sonuca varmıştır. “ Karışıklığı, ortadan kaldırmak için sebebi ortadan kaldırmak gerekir ve sebep bilinçaltını kullanma tarzıdır” diyerek dış koşulları değiştirebilmek için algıyı değiştirmek gerektiğini, halbuki insanın bir koşullu, aynı algılama biçimini içinde bulunarak değiştirmeyeceğinin üzerinde durmuştur (Murphy, 2000:20-39).

Ruhsal Gelişim; Gelişim psikolojisi yazınında, 26-45 yaş aralığı olan orta yetişkinlik döneminin, yaşama ilişkin görüşlerinin değişime uğradığı bir geçiş dönemi olduğu belirtilmektedir. (Atkinson, Smith, Bem, Hoeksama, 1953:111-112).

Gelişim psikolojisindeki öğrenme teorileri, bireyin denekleşmesini, ruhsal gelişimini çevre ve kültürel koşullara dayandırır (Öztabağ, 1983:185-186).

İş yaşamındaki gelişimden bahsederek, karşımıza iletişim, liderlik kavramları çıkmaktadır. Liderliğin temellerinden biri etkilemedir. Otoritesi olmadığı halde bir lider takipçilerini etkileyebilir, veya bütün otoriteyi kendi elinde tuttuğu halde bir yönetici astlarını etkileme konusunda son derece başarısız olabilir (Goleman, 1998:200- 215).

“Liderlik kavramı ise en genel tanımıyla “etkidir, izleyecek kişileri çekebilme yeteneğidir” (Marwell, 1998:7). “Grup üyeleri kendilerini, etkileme gücü taşıyan liderlerle özdeşleştirirler veya ona benzemek isterler. Bunun sonucunda da söz

konusu lidere, saygı, beğeni ve beğenilme isteği gibi duygularla itaat ederler. Bu tür güç taşıyan liderler genellikle karizmatik olarak tanımlanır” (Thompson, 1998:127).

İkna becerisinde, karşıdakini duygusal açıdan etkileyebilmenin ve dinleyicinin bir fikri nasıl algıladığı ile geri dönüşümün alınmasının önemi vurgulanmıştır (Goleman, 1998:210-230).

İletişimin, bir yöneticinin etkinliğinin, en temel unsurlarından biri olduğunu ve iletişimin temel taşlarını; neyin gerçekleştirilmek istendiği, ne istendiği, sonucun etkilerinin saptanması olarak belirtmiştir. Bir liderin başarısındaki en büyük rol, iletişim becerisine aittir (Alder, 2001:4-10), (Şahin, 2002:10-23).

1.2. YAŞAM KOÇLUĞU

1.2.1. Koçluğun Tarihsel Gelişimi

“Coach” kelimesi, 1500’lü yıllarda, İngilizce’de değerli malların bir noktadan diğerine taşınması için kullanılan bir ulaşım aracına verilen isim olarak kullanılmıştır. Daha geriye gidersek “coach”, tarihte ilk kez Macaristan’ın Kocs köyünde yapılan ve adını da oradan alan “yaylı araba” demektir. Bugün kent içlerinde yolcu taşıyan araçlara “bus” ya da “otobüs” denirken, uzun yolculuklar için “coach” sözcüğü hâlâ kullanılmaktadır (Baltaş, http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/k_1.htm, 25.03.2008).

1980’lerde, Seattle’da, malî danışman Thomas J. Leonard, müşterilerinin özel hayatlarını paylaşmadaki ihtiyaçlarını fark ederek, yaşam plânlamasına geçmeye karar vermesi, 1980’lerin sonlarında, koçluk eğitimi vermesini başlatmış ve 1992’de Koçluk Üniversitesi’ni kurmuştur (Parsloe, 1997:5-8).

Bugün kullandığımız “yaşam koçluğu” kelimesinin anlamına baktığımızda, kelimenin bu orijinal anlamından etkilendiğini görüyoruz. Koçluk, günümüzde çoğunlukla bir kimseyi olduğu yerden, olmak istediği yere götürme anlamında kullanılmaktadır.

Koçlar, danışanlarına hiçbir konuda dikte etmezler, daha yüksek performans için yeni fırsatlar, meydan okumalar ve davranışlarla tanıştıran bir partner rolünü üstlenirler (Witherspoon, White, 1996, <http://web10.epnet.com/DeliveryPrintSave.asp?tb=1>, 31.03.2008) .

Koçluk yönteminin aslında yeni bir yöntem olmadığını görüyoruz, eski Yunan düşünürlerinden Sokrates, kendine özgü bir “öğretim metodu” geliştirmiş, adına da “sokratik yöntem” demiştir. . Eğitim bilimlerinde, bu sokratik yöntemde soru sormanın son derece üstün eğitsel değeri vurgulanmaktadır. Bu yöntemde soru sorma, çözümlenme yapma, neden arama, sonuç çıkarma ve genellemede bulunma gibi mantıksal bir düşünme esas olmuştur. Yaşam koçluğunun, kişinin kendi gerçeğini bildiğini kabulü gibi Sokrat da zekayı “gerçeğe gebedir” olarak tanımlamıştır (Hesapçıoğlu, 1998:12-37)

1.2.2. Koçluk Kavramı

Oxford (1989) ve Webster (1995) sözlüklerinde “coaching”, öğretmek, eğitmek, danışmanlık yapmak, bilgi vermek, yol göstermek, yönlendirmek, alıştırmak gibi fiillerle ifade edilmektedir.

Morris, günümüzde bir çok insan hedeflerini bildiğini, fakat onlara ulaşmak için ihtiyacı olan strateji, inanç, cesaret, motivasyon, yapı, en önemlisi de desteği bulamadığını veya hedefine ulaşırsalar bile fikirlerini paylaşabileceği kendisine destek olacak, tartışabileceği bir insana ihtiyacı olduğunu belirtiyor. İşte yaşam koçunun burada devreye girerek bu sorunlara yardım edebilecek kapasiteye sahip olan biri olduğunu ifade ediyor. Sistemdeki püf noktası, mevcut potansiyele odaklanmak ve bu görevi üstlenecek yaşam koçunun; kişinin gelişmesine, yeni bir beceri, yetkinlik ya da davranış öğrenmesine, kendi için koyduğu hedeflere ulaşmaya veya bir sorunu çözmeye destek olan bir yol arkadaşı olması gerektiğini vurguluyor (Morris, 2000).

Koç, kişinin performansının en yüksek noktasına çıkması için onu motive eden kişidir. Cesaretlendirme, özendirme ve bilgiye ulaşma yol ile gerçek isteklerini, yeteneklerini keşfetmesini sağlar. Güçlü yanlarını vurgulayarak kişinin kendine güvenini sağlar (Barutçugil, 2004:30-39).

Bir koç, bireyin yeteneklerini keşfetmesini, güçlü yanlarını ve geliştirmesi gereken özelliklerini görmesini sağlar. Koçlar, yaşam koçluğu, probleme ve problemin tarihçesine yerine çözüme odaklanan, kişinin kendine koyduğu hedeflere yürümesini sağlayan teknikleri olan sistematik bir yaklaşımdır. Koçluk bu hizmeti alan danışanın, özel ve profesyonel yaşamda gelişiminin sağlanmasını hedefleyen ve tümüyle güven ve gizlilik esasına dayanan bir süreçtir. Landsberg'e göre bir koç "beceriyi ortaya çıkaran ebe" dir, hiçbir şeyin dikte etmez, kişinin kendi bulmasını sağlar. Koçun etkisinin, kişiyi içsel yolculuğa çıkaracak soruyu sormak olduğunu savunduğu görülmektedir (Landsberg, 1999).

1.2.3. Koçluk Eğitiminin Temel Unsurları

Bu bilgiler, tezin denek grubunun eğitim aldığı firmanın, eğitimde kullandığı, orijinali Amerika'dan gelen ICF onaylı eğitim kitabından alınmıştır. Bir koç adayının karşındaki kişiyi doğru anlaması, kendi düşüncelerini, inançlarını ona yansıtması için kapsamlı bir koçluk eğitiminde, toplam 47 saatlik bir çalışma ile sahip olması gereken beceriler ve dayandığı mantık anlatılmaktadır.

Gerçek Kavramı: Koçluk sisteminin gerçeği, Rogers'ın "fenomenolojik gerçek" kavramıdır. Bu kavramı koçlara dört saatlik bir çalışma ile öğretmeye çalışır. Altta yatan anlam ne olursa olsun kişiye ait tüm yaşantılar "gerçek"tir, koça kişinin gerçeğinin " çalışılacak gerçek" olarak kabul etmesi öğretilmeye çalışılmaktadır. Patolojik gerçeklik sorunu olan bireyler koç tarafından psikologlara yönlendirilir.

Gestalt kuramcılardan Koffka, fiziksel yada nesnel gerçek ve psikolojik yada öznel gerçek olmak üzere iki tür gerçekten söz etmekte, dışardan fiziksel olarak gelen duyuşal uyarımları anlamlandırmada bireyin inançları, değerleri, ihtiyaçları, tutumları da katkıda bulunduğunu savunmaktadır. Bireyin davranışını anlamak için çevresel etkenlerden çok, anlamlandırma süreci önemli olduğunu ve anlamlandırma sürecini çocuklukta öğrendiklerinin şekillendirdiğini belirtmiştir (Yeşilyaprak, 2002), (Persl, F., Goodman, P., Hefferline, R., 2000)

Bu varsayımdan yola çıkan koçluk sistemi, kişinin gerçeğinin bu sistemde saygı ile kabulden başlayarak hareket edilmesini kabul eder. En büyük hata, koçun kendi gerçeğini müşteriye empoze etmesidir. Eğitimin bu bölümünün amacı, koça bu

bilimsel gerçeği anlatmayı hedefler. Daha sonraki çalışmalar, “güçlü sorular tekniği” ile farkındalık arttırmayı hedefler (Salisbury, 1998).

Ön Kabul: Carl Rogers’ın (1951) öncüsü olduğu hümanistik kişilik kuramının özü insanın “kendini gerçekleştirme” eğiliminde olmasıdır. Çevresinden kayıtsız, şartsız kabul görürse ve “saygınlık gereksinimi” kişiyi “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını tatmine yöneltir. Sağlıklı kişinin, her yeni yaşantıdan öğrendiklerini kendi benliğine katacağını ve geliyeceğini vurgular (Morris,2002). “Her insan benzersizdir” kabulü, her koçun kabul etmesi gereken bir denektir. Koçluk süreci, kişinin benzersizliği üzerine kurulur

Anlamlandırma: Gestalt Teorisi, insanın beş duyu ile topladıkları bilgileri kendi zeminine göre anlamlandırıdığını savunur. Bu varsayımdan hareketle, bir koçun bilmesi gereken önemli noktalardan biri; kişinin, algıladığı kelimelerin ne anlama geldiği hakkındaki sonuca, konuşan kişinin düşünce ve inançları yoluyla değil, kendi görüş ve düşünceleri yolu ile vardığıdır (Persl, F., Goodman, P. Hefferline, R. (2000). Bu sebeple, koç özellikle kilit kelimelerin konuşan zemininde ne anlama geldiği mutlaka geri dönüşlerle sormalıdır.

Gedikler: Gestalt Psikolojisi, kişinin bazı davranış kalıplarının, bir zamanlar işe yaradığını için kullanmayı öğrendiğini ama “şimdi ve burada” da varolan ihtiyacı tatmin etmediği vakit anksiyete yaşanacağını varsaymaktadır (Acar, 2006) (Daş, 2006). Bu anksiyeteler hedefe giderken kişinin kendine yarattığı engelleri teşkil etmektedir. Koçluk sisteminde kişinin kendine yarattığı engellere “gedik” kavramı denmiştir. Koçlara dört saatlik bir eğitimle, gediklerin nasıl fark edileceğini, müşterinin kendi duygularının ve düşüncelerinin farkındalığını uyandırmaya yönelik aktif konuşma teknikleri öğretilmektedir.

Analiz ve Sentez: İyi analiz ve sentez yapma yeteneği de gereklidir. Bu koça, sorunlu davranışlarını anlayıp değiştirmesi için yardım ederken, öncelikle bu davranışların sebeplerine dikkat etmek, dolayısıyla kişi ile çevresi arasındaki dinamikleri incelemek gerekir. Bu davranışları doğuran faktörlerin yanı sıra bunların sonuçları da inceleme konusu olmalıdır (Salisbury, 1998:158).

Etkin iletişim: Kişi kendini rahat ve güvende hissettiği ortamlarda daha rahat ilişki kurar. Eğitimin bu sekiz saatlik kısmında, bir koça bu rahat ilişkiyi nasıl kuracağına dair ipuçları verilir. Örnek olarak yargılayan cümleler, sık sık lafını kesmek, müşterinin koçla bağ kuramamasını sağlar. Koçlara aşağıda değinilen etkin

iletişimin temel unsurları anlatılmaktadır. Bir koçun iyi iletişim kurması, özellikle ilk seanslarda, birbirini önceden tanımayan iki insanın kurduğu ilişkide kaygı faktörünü azaltmaya yarar.

Ses tonu, kelime seçimi, vurgu, mizahın kullanımı konuşmanın etkili olmasında etkin rol oynar (Telman, Ünsal, 2005:79-89).

İki kişinin yüzyüze olduğu ilişkide vücut hareketleri, mimikleri, jestleri kapsayan sözsüz iletişimde mevcuttur. Koçların beden dilini anlamaya ve bu konuda iyi bir eğitime ihtiyacı vardır. Koçlar, bu konu hakkında mümkün olduğunca çok okumalı, zaman ve kaynaklar elverdiğince eğitim almalıdır. İletişimin %60-80'ini sözlü olmayan dilin (beden dili) temsil ettiği bilinmektedir. Bu iletişim türünde yüz ifadeleri ve vücut hareketleri ayrı önem taşımaktadır (Mc Cormack, 2000:46-52)

Farklı kültürlerde sözsüz iletişim mesajlarının anlamının da değiştiği görülmektedir. Beden dilini yorumlayabilmek için o kültürü iyi tanımak gerekmektedir (<http://www.turkcebilgi.net/cesitli/kisisel-gelisim/beden-dili-teorisi-4681.html>, 18.10.2008)

Dinlemeyi, dinleyenden doğan, motivasyon, ilgi, psikolojik ve fizyolojik faktörler etkilemektedir. Zihinden ayrıışmış bir dinlemenin söz konusu olmadığı belirtilmektedir. Etkin dinlemenin ana unsurlarından soru sorma, geri bildirim vermenin altı çizilmektedir (Telman, Ünsal, 2005:89-95). Bu teknikler, koçlara etkin dinleme eğitiminde verilmektedir. Koçlar, farklı zeminden geldikleri müşterilerini doğru anlamaları için anlaşılmayan tarafları sormanın veya konuşanın kendi sözcükleri ile tekrar etmenin gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

Gözlem: Eğitimde koçlara, müşterisinin ona aktardığı olaylardaki davranışlarını, düşüncelerini gözlemleyerek, tüm bunlar içinden yeteneklerini ve gelişmesi gereken tarafları saptama teknikleri dört saatlik bir eğitimle verilmektedir. İnsanın zihnini susturması, önyargılarına set çekebilmesi zor olduğu için koçlara her gözlemin somut davranışa dayandırma ilkesi benimsetilmeye çalışılmaktadır.

Güçlü Sorular: Süreçteki anahtar öğedir; başarılı koçluğun temelinde doğru soruları sormak yatar. Güçlü sorular sorma, konuyu iyi anlamaya yardım eder. Koç, kişilerin sorumlu davranışların yetersizliklerini, performans kayıplarını ve bunların sebeplerini araştırmaya yönelik ve kişinin perspektifini anlamaya yardım edecek çeşitli sorular sorar.

Koç, olumsuz noktalara saplanmamalı ve danışanın başarılarını dile getirmeli ve daha çok bu yönde geri besleme sağlamalıdır (Akt:Aydar, 1999:92).

1.2.4. Koçluk Süreçleri

Koçluk aracıyla hedefleri gerçekleştirmesi amacı güden bu süreç, bir tür yapılanmış sorgulamaya dayanmaktadır. Koçluk sistemi, neyi, nasıl yapmak ve konuya dair bilgi toplamak amacı ile tüm süreç boyunca “ Güçlü Sorular Tekniği”nin kullanılmasına dayanmaktadır.

Hedefleri Saptama: Yönlendirme hedeflerini, kesin, açık ve net bir cümle ile saptamayı içerir. Aksi halde insanlar, gidecekleri yönü bilmeden çıktıkları yolda önlerine çıkan engeller sürecin başarısını engeller. Hedef gerçekleşene kadar tekrar edilen bu cümle ile kişinin iç motivasyonuna katkı sağlaması beklenir.

Koçluk sisteminde, koçun müşterisini tanıması, hedefe varma sürecini hızlandırdığı, sağlamlaştırdığı savunulmaktadır. Bu sebeple, değerlendirme çalışmaları yapılır.

Değerlendirme: Müşterinin, güçlü ve geliştirilmesi gereken yanları değerlendirilir. Kişinin hedefe alanındaki yetkinlikleri, bilgi düzeyi, kişilik özellikleri, ilgi alanları, değerleri, eğilimleri uygun ölçme araçları ile belirlenir. Bu ölçme araçları arasında; Kişilik envanterleri, Değerler tablosu, Yaşam Çarkı, durumsal görüşmeler, Psikodrama, Similasyon uygulamaları gibi araçlar kullanılır.

Yapıcı Yönlendirme: Koç ihtiyaç duyulduğu zaman, toplanan bilgilerin müşteriye ile paylaşılmasıdır. Müşteriye, somut örneklerle dayandırılarak, güçlü ve zayıf yanlarıyla ilgili gerçekçi yaklaşıma toplanan bilgi aktarılmalıdır. Bu aktarım, müşteriye hedefe yürürken atacağı adımları oluşturmada destek sağlamak amacı ile yapılır.

Dirençle Başa çıkmak: Müşteri zaman zaman sürece direnç gösterebilir. Direnen insanların, geribildirimleri kabul etmekte ve davranışlarını değiştirmekte zorlanması hedefe giden yolda engel teşkil etmektedir. Koç, kişinin kızgınlığıyla, tepkileriyle, motivasyonunun bozulması ile başa çıkmaya hazır olmalıdır. Gelişmesi gereken yanlarının farkında olmayan kişiler daha çok tepki gösterdiği görülmektedir. Destekleyici bir yaklaşım ile etkin dinleme ve “güçlü sorular tekniği” ile direncin kaynağını ortaya çıkarılmaya çalışılır (Salisbury, 1998) (Batlaş, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=154&SAYI=8> 04.01.2008).

1.2.5. Koçluğun Faydaları

Koçluk sisteminin hümanistik akımlara dayandığından dolayı her insanın kendisine özgü ve farklı yetenekleri, becerileri olduğunu varsayar. Bireylerin potansiyellerini kullanmaları için belli koşulların sağlanması yeterli olacağı düşüncesinden yola çıkarak, koçluğun en büyük faydasının, koçluk destek tekniği ile kişinin hedefinde yürürken ona destek sağlamaktadır.

Boğaziçi Üniversitesi öğretim görevlisi Prof. Dr. İbrahim Kavrakoğlu "Hayat koçluğu, aynen bir kurumun geleceğini stratejik olarak planlaması gibidir, potansiyelinizi maksimize etmek, amaçlarınızı açıkça ortaya koymak için ve onlara ulaşmak için "koçluk" alabilirsiniz. Hayat koçunuz, güçlü taraflarınızı ve zayıflıklarınızı anlamanıza yardımcı olacaktır" diyor ([www.capital.com.tr/haber.aspx?BHR KOD=2026](http://www.capital.com.tr/haber.aspx?BHR%20KOD=2026), 12.08.2008)

"Koç'luk, esas itibariyle insanı geliştirmede kullanılan bir yöntemdir. Temelinde adayın kontrollü bir şekilde öğrenmeye motive edilmesi vardır. Aktif olan "öğrenci"dir. Koç, gözlemleyici, yorumcu ve geri bildirim vericidir. Gelişmek isteyen kişi, "öğrenci" işi fiilen yapar. Koç (öğretici) öğrencinin yanındadır, fakat müdahale etmez. Gözlem yapar ve öğrencinin tüm sorularını cevaplamaya hazırdır. Öğrenci deneyerek, düşünerek, sorun çözerek, tahmin yaparak ve karar vererek kendini geliştirmeye çalışır. Koç, öğrencinin performansını nerelerde ve nasıl geliştirmesi gerektiğini görür ve geribildirim verir. Öğrencinin özgüvenini artırır. Öğrenci bu yolla yeni bilgi, yetenek ve beceri kazanır "(Koçel, 2005:25). Koçluk kişinin şimdiburada, kutupları olduğunu, olaylardaki neden-sonuç ilişkilerini belirginleştirerek farkındalığını artırmakta bu da kişinin öğrenmesine yardımcı olmaktadır.

Koçluk sürecinin kişilere çalışma ve sosyal hayatında neler kazandırdığını şöyle sıralayabiliriz:

- kişi, kendisine tutulan ayna ile güçlü ve gelişmeye açık yönlerini keşfeder.
- eylem planları yapar.
- hatalarından ders çıkarır, sürekli öğrenerek performansını artırır.
- İnisiyatif kullanarak ve kararlarının sorumluluğunu taşır.
- Kişi potansiyelinin farkına varmasını sağlar ve yeni beceriler geliştirir.
- neyi neden yaptığının farkında olduğu için özgüveni artar

- Zamanını iyi yönetmeyi öğrenir.
- Fırsatları etkin bir biçimde değerlendirmeyi öğrenir
- İş ve özel yaşam dengesini kurar
- Kendisine bağlı çalışanların performanslarını düzenli izleyebilir ve geribildirim vererek yol gösterir.
- Problem çözme tekniklerini geliştirir.
- Hatalarını bir öğrenme yöntemi olarak kullanabilir.
- Karşılaştığı stresi daha kolay yönetebilir.

(Barutçugil, 2004) (Gilley, Boughton, 1996) (Homan, Miller,.2002).

Koç, kendi egosunun ön plana çıkmasını engellemelidir. Duyularını kontrol altına almalı ve bunu yönetici öğrencilerine de aşılmalıdır. Böylece insanlar, korkusuzca iletişime açık hale gelir. Hata yaptığında ve üstünden farklı düşündüğünde küçük düşmeyeceğini ve gülünç kabul edilmeyeceğini bilir ve kendini rahat hisseder. Böylece takım, esneklik kazanarak beklenmedik durumlara uyumlu hale gelir, kendini her an olabilecek değişikliklere adapte edebilir. Bunun sebebi, çekinmeden her hususun sorulabilmesi, fikir ve bilgi alışverişinin gerçekleşmesi ve çok çeşitli tartışmalar neticesinde olaylara geniş bir perspektiften bakabilme ve çok boyutlu düşünme ve muhakeme etme türünde düşünsel yeteneklerin gelişmesinin sağlanmasıdır. Bu amaçla bir koç, insanların rahatlıkla kişisel duygu ve düşüncelerini açıklamaları için korku faktörünü ortadan kaldırarak uygun ortam hazırlar (Akt: Aydar, 1999:100).

Yönetim Koçluğu, kurum amaçlarına ulaşırken aynı zamanda çalışanların yetkin kılınmasını hedefleyen bir yönetim şeklidir. Koç yönetici, yönetim fonksiyonları dışında astlarının yeteneklerini kullanmasını ve geliştirmesini sağlayacak rehber rolü üstlenir. (Poussard, 2004).

Örgütlerde Koçluk “çalışanların, farklı bir yaklaşımla iş başında performanslarının belirli aralıklarla gözden geçirilerek yönlendirilmesini içeren bir dizi faaliyet” olarak adlandırılmaktadır. Üstün astına performansı ile ilgili geri besleme sağladığı, tavsiyelerde bulunduğu, teşvik ederek ve cesaret vererek astın performansını iyileştirilmesine uygun ortamı meydana getirip geliştirmeyi gerçekleştirdiği aktif bir süreçtir (Akt: Aydar,1999:64-97).

İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde koçluk sistemi uygulanması için çalışanlara yapılan yatırımın kuruma geri dönüşünü nesnel olarak tespit etmeyi

amaçlayan araştırmalar yapılmaktadır. Fortune 1000, Manchester şirketinin “üst yönetim koçluğu” hizmeti verdikleri müşterileri arasında yaptığı çalışmalar sonucu, bu firmaların verimliliklerinde, hizmet ve ürün kalitelerinde, örgütsel güçlerinde, müşteri odaklılıklarında ve gelirlerinde önemli artış kaydettikleri saptanmıştır. Bu artışların şirkete olan katkısı, diğer bir deyişle yatırımın getirisi aldıkları koçluk hizmetinin maliyetinin ortalama altı katı olarak tespit edilmiştir (Bobkin, 2002).

International Personal Management Association da bir araştırmasında, koçlukla desteklenen bir eğitimin yarattığı verim artışını yüzde 88 olarak bulunmuş (Bacon, Novak,1997:8)

Pfizer, Unilever, American Express, Philips gibi dünya devleri koçluk hizmeti için ciddi geniş bütçeler ayırdığı görölmektedir. Manchester Inc. tarafından yapılan koçluk eğitimlerine ayrılan yatırımın geri dönüşünü inceleyen araştırmanın sonuçlarında, yapılan ilk harcamanın 5.7 katı olarak bulunmuş. Aynı araştırmaya göre, bu hizmeti alan yöneticilerde de çok olumlu gelişmeler görölmüş. Yöneticilerin,

- % 77'sinde astlarıyla olan ilişkilerde iyileşme,
- % 61'inde iş tatmininde artış,
- % 67'sinde takım çalışmasında artış kaydedilmiş.

Bu faydaların yanı sıra koçluk hizmetinin klasik eğitimlere göre kişinin becerileri üzerinde kalıcı bir değişim sağlaması daha uzun sürüyor. Case Western Reserve Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmaya göre koçluğun etkisi yedi sene sürüyor. Eğer özel bir takip sistemi kurulmazsa, seminerlerde bu etki birkaç ayla sınırlı kalmaktadır (Navitas, 21.08.2008), (Bobkin, 2002).

Koçluğun nitel ve nicel etkilerini ölçen, ROI (yatırımın geri dönüşü) araştırmaları bağımsız firmalar tarafından yapılan araştırmalara baktığımızda ortak sonuçlarla karşılaşmaktayız:

- koçluğa yapılan yatırımın, 5-7 kat fazlası ile geri döndüğünü (ROI) göstermektedir. Bu rakamın böyle yüksek olmasının nedenin eğitimin kişinin bireysel ihtiyaçlarına göre tasarlanması, düzenli bir desteğin sürdürülmesi sonucunda öğrenilenlerin yaşama uygulanabilme fırsatı sunması olabilir. Bu sonuç, desteklenmediği takdirde üç ay sonra öğrenilenlerin unutulduğu eğitim programlarından koçluğun farklılığını sunar.

- hızla değişen dünyamızda değişime ayak uydurmaya ve yeniliklere karşı gelişen yeni rol ve sorumluluklarda kişilerin daha çabuk uyum sağlamasına ve etkin performans sergilemesine yardımcı olmaktadır (Anderson, 2001:2).

Yüzelli eğitim ve geliştirme uzmanı ve personel yöneticisinin dahil edildiği bir araştırmada çeşitli yönetsel performans-beceri alanlarındaki en etkin metodlar saptanmıştır. Buna göre, koçluğun, motivasyon, liderlik, eğitim, sosyal beceriler, sözlü iletişim, çevreyi gözlemleme, örgütsel kararlılık, dürüstlük, değişim yönetimi alanlarında en başarılı ve etkili metod olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarında koçluğun 17 yönetsel performans alanınının 15'inde ilk 4 yaklaşım arasına giren oldukça popüler ve etkili bir yaklaşım olduğu görülmüştür (Aydar, 1999:145).

1.2.6. Koçluk Türleri

Geçmişten kaynaklanan çeşitli sorunların derinliklerine inen terapi veya belirli konuda sorularını deneyimine dayanarak yanıtlayan mentörlükten farklı olarak, eyleme geçmeye yönelik olan, öncelikle şimdiki zamana ve yaşanmamış geleceğe odaklanan, "Potansiyeli maksimize etmek" amacı olan bu sistemin günümüzde aşığıdaki alanlarda uygulandığını görüyoruz:

İş yaşamında karşımıza üç tür koçluk çıkmaktadır: Üst Yönetim Koçluğu, Performans Koçluğu, Kariyer Koçluğu. Yönetici koçluğu organizasyonun etkinliğine nasıl katkıda bulduklarını anlamada ve tanımlamada yöneticilere yardım etmek için yapılır. Yönetici koçluğunun çeşitli tanımları olmasına karşın amaçlar aynıdır. Koç ve yönetici arasında yardımcı bir ilişki olmalı ve başarılı iş sonuçları yakalamak olan nihai hedef ile performans ve kişisel gelişimle ilgili sürdürülebilir değişiklik meydana getirilmelidir .

21. yy'ın organizasyonları takım halinde, iyi gelişmiş ve iletişim becerileri kuvvetli olmalıdır. Bireyler bu farkı anlayıp takdir ederek, birbirlerine karşı güvenerek ve destekleyerek iş içinde enerji ve bağlılığı sağlamalıdır.

"İş hayatında teknik olarak başarılı olmuş çalışanları kurumda tutabilmek için yöneticiliğe terfi ettirmenin bir sonucu olarak; işi bilen, ama insan yönetme konusunda birikimi ve becerileri yeterince gelişmemiş yöneticiler grubu oluşturulmaktadır. Bununla birlikte, mutsuz olan çalışanların sayısı artmakta ve bu

bir kısır döngü halini almaktadır. Durumun bilincine varan yöneticiler, bu durumla başa çıkma biçimlerini kestiremediklerinden tıkanırlar. Bu durumlarda, her seviyedeki yöneticinin faydalanabileceği koçluk hizmeti hem yöneticinin işini kolaylaştırır, hem de kurumun performansını artırır. Yönetici hem kendisinin hem de ekibinin performansını artırmak için gerekli olan becerileri edinir, gelişir ve kendini daha iyi tanır. Koçun dışarıdan sağladığı yeni bakış açısı ve nesnel görüşlerinden istifade eder” (Akt: Gültekin, 2005:87).

“2005 yılında İngiltere’de yürütülen bir araştırmada organizasyonların %88’inin kendi personellerini geliştirmede teknik olarak koçluk sürecini kullandıkları tespit edilmiştir“ (Bartlett, 2007: 91).

Performans koçluğu, kişi odaklı bir yönetim şeklidir. Koçun danışanla yüzü yüze iletişim halinde olup, ona destek olmasını ve onu teşvik etmesini gerektirir. Koçun sürekli bir rolden bir diğer role geçmesini gerektiren aktif bir süreçtir. Koçun pasif bir gözlemci değil, aktif bir katılımcı olması gerekir. Performans koçluğu, koçun görev verme ve iş çıktılarını kontrol etmekten çok, soru sorma, dinleme ve yardım etme becerilerine dayanır. Genelde kurumun kendi içinde yarattığı koçlarla uygulanan bu yöntem, çalışanların verimini artırmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu konuda özel eğitim almış kurum koçları ister astlarına, isterse diğer bölümlerdeki çalışanlara koçluk yapabilir. Kurum bunu sistematik bir biçimde uygulamaya koyar, kişilere özgü gelişme planları hazırlanır ve uygulanır. Çalışanlar ve kurum içi koçlar olmak üzere iki tarafın da kazandığı bir süreçtir (Akt: Kırdar, 2007:38-39).

Kişide, değişimin ve yaratıcı bir sürecin doğal akışı olan kariyerlerinin gelişimi boyunca karşılaştıkları zorluklar, belli arayışların ve sorgulamaların başlamasına neden olduğunun, belli bir yapı içinde ve gelişim odaklı değerlendirilemedikleri sürece, bu tür sorgulamaların kişinin değişim ve gelişme ihtiyacına cevap vermediğinin görüldüğünü belirtmektedir (Poussard, 2004:27-44).

Aile içi ilişkilerin dengeli ve sağlıklı kurulmasını sağlamaya çalışan bir sistem olarak da karşımıza çıkmaktadır. Aile koçluğu, kendi başlarına çözümleri bulamayacak noktaya gelerek tıkanan ilişkilerin düzelmesine ve bireylerin bu konuda kendilerini geliştirmeleri gereken yaklaşımlar konusunda yön verir (Akt: Kırdar, 2007)

- Sağlıklı aile ilişkileri sağlanır.
- Aile bireylerinin bireysel becerileri gelişir.

- Yaşamdan aldıkları manevi tatmin artar.
- Çevreleri ile ilişkileri olumlu yönde gelişir

Tezin konusu olan yaşam koçluğunda koçlar müşterilerinin tüm yaşamı ile gizlilik esasına dayalı olarak, ilgilenirler. İşinden başını kaldıramamaktan, yakınlarına ve kendine vakit ayıramamaktan yakının ya da hayatta ne yapmak ve ne olmak istedikleri konusunda belirsizlik yaşayan kişilerin yaşamlarını dengelemek ve ona anlam kazandırmak için aldıkları koçluk hizmetidir. Yaşam koçu kişinin içindeki “ben”i yeniden bulmaya, tutku, enerji ve hayatındaki anlamı bulmaya yardımcı olur. İnsanların kendi cevaplarını bulma ve plan geliştirmelerine, sonuçları incelemelerine ve hedeflere doğru ilerlemelerine yardımcı olur. Bunun sonucunda bireyler, yaşam kalitelerini artırmak için ulaşmak istedikleri hedefleri ve bunun için hangi becerilere ihtiyaç duydukları belirler, hazırlanan eylem planını pozitif enerji ile uyguladıkları vurgulanmaktadır (Deniz, 2007:211-270).

Kişi, yaşamı ile ilgili bir hoşnutsuzluk hisseder fakat ilgili sebebi belirlemede sorunları olabilir, sistem “Neye ihtiyaçları olduğuna ve ne istediğini” bulmasına da yardımcı olmaya çalışmaktadır. Problemlere yönelik ve gerçekçi çözümler üretmelerine yardımcı olurlar.

Yaşam Koçluğu yaşamın her alanına odaklanır, danışanın yaşamındaki parçalar arasında uyumu hedefler. Yaşam Koçu danışanın arkadaşları, ailesi ve ilişkileri, sağlığı, maddi durumu, yaşadığı çevre ve mesleği gibi her alana odaklanır ve danışanı bir bütün olarak ele alır. Danışanın istediklerine ve beklentilerine göre farklılıklar gösteren, danışanın kararlı olması, çaba göstermesi ve sorumluluk alması gereken bir süreçtir (Tamer, www.yasamatolyesi.biz/yasamkoçlugu.asp 18.01.2008)

1.3. PROBLEM ÇÖZME KAVRAMI

Problem çözme deneksunu, kişinin stresli durum ile etkili bir biçimde başa çıkma seçeneklerini artıran, bilinçli çaba ve amaç gerektiren bir süreç olarak tanımlandığını görmekteyiz (D’Zurilla, Chang, 1995:547-562).

Heppner (1985) ve Ferah (2000) in yaptığı araştırmalardan, problem çözüme sürecinde başarı, problemin doğru biçimde tanımlanmasına, kişinin problemlili durumlarla baş edebilme yeteneğine, probleme yoğunlaşmasına, probleme nasıl yaklaştığına ve bireyin kişisel, gerçek problemleri ile başa çıkabilme konusunda kendini nasıl değerlendirdiğine bağı olduğu sonuçunun çıktığı görülmektedir. Ayrıca problemlerini etkili olarak çözebilen kişilerin problem çözmeye ilişkin kendilik değerlendirmelerinin de olumlu olduğunu; buna karşılık problem çözüme becerisi algılarını olumlu olarak değerlendiren bireylerin de problemlerini etkili olarak çözebildiklerini belirtilmiştir.

Bu araştırma kapsamında da bireylerin “problem çözmeye ilişkin kendilik değerlendirmeleri” ele alınmaktadır.

1.3.1. Problem Kavramı

Birey için problem düşünerek çözümlenmesi ve sonuca bağlanması gereken, kişinin amacına giden yolda önüne çıkan engel olarak tanımlanmıştır. Problemler, uzun veya kısa süreli, basit veya karmaşık, bedensel, ekonomik veya duygusal olarak sınıflandırılabilir. olduğunu (Cüceloğlu, 2004:219).

“... kişi belli bir amaca ulaşmak istiyor, ancak çeşitli zorluklarla engelleniyor ve amacına nasıl ulaşacağını bilmiyorsa ortada psikolojik içerikli bir sıkıntı, bir problem söz konusudur” Heppner ve Krauskopf ise problem çözmeyi, yaşamı boyunca karşılaşılabileceği, engel yaratan, strese sokan çözüm bekleyen problemleri çözmek amacıyla ortaya koyduğu, bir dizi bilişsel duygusal ve davranışsal etkinliği içeren karmaşık bir süreç olarak ele almıştır (Heppner, Krauskopf, 1987:34–37).

Bingham (2004)’a göre her tür problemin üç temel bölümden oluştuğu vurgulanmaktadır. Bu özellikler, bireyi amacına ulaşmaya iten içsel bir gerginlik, bireyin belirlediği amaç ve amaca giden yol ve olarak belirtmiştir.

Öğülmüş kitabında, problem içeren durumun özelliklerini şöyle özetlemektedir: (Öğülmüş, 2001:5).

1. “Mevcut durumla, olması gereken durum arasında bir farkın olması,
2. Kişinin bu farkı algılaması,
3. Kişinin gerginliği ortadan kaldırmak amacıyla girişimde bulunması,
4. Kişinin gerginliği ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerinin engellenmesi”

Problemin çevreden, kişinin kendisinden kaynaklanabildiği görülmektedir. Bireysel farklılıklar sonucunda, aynı olaya farklı kişilerin farklı tepkiler gösterebileceği ve bu farklılığın kişinin algısından kaynaklanabileceği de belirtilmektedir (Nezu, Perri, 1989).

1.3.2. Problem Çözme Kavramı

Problemler mantık yoluyla çözülebildiği gibi, bazıları duygusal deneknlük, bazılarının ise yalnızca yeni bakış açısından olayları görme ile çözümlenebileceği vurgulanmıştır. Bireyler, problem çözmede, kişiden kişiye değişen yaklaşımlar kullanmaktadır (Cüceloğlu, 2004:219). Yaşam koçluğundaki sistem “güçlü sorular tekniği” ile kişinin olaya farklı bakmasını sağlamaya çalışmaktadır.

Problemin çözümünde ilk adım, problemin unsurları arasındaki bağı tespit etmek ve engelleri aşmayı sağlayacak bilgi birikimini kullanmaktır. Birey, problemle karşı karşıya kaldığında, sahip olduğu değerler ve yargılardan hareketle akıl yürüterek çözümde kullanılacağı yeni bilgiler, hipotezler oluşturmaktadır. Bu hipotezler değerlendirilerek çözüme ulaşılmaya çalışmaktadır (Şener, Çelik, Uçak, 2005:83). Koç, tüm bu süreçlerin “sesli düşünme”ye dönüşmesini sağlayarak bir düzen içinde ilerlemeye yardımcı olmaktadır.

Koçluk sistemi problem çözmeye, bilişsel, duygusal ve sosyal boyuttan bakarak yaklaşmaktadır. Bilişsel boyut; eğitimlerden, kişisel deneyimlerden, diğer insanların deneyimlerinden öğrendiklerinin ışığında problemin ortaya koyulması ve çeşitli çözüm yollarının sonuçlarını düşünerek en uygun çözüme karar verme gibi bilişsel süreçleri içeren bir boyuttur. Problem çözme sürecinde bireyin karşılaştığı engellerin bireyde yarattığı duygusal boyuttan da söz edilmektedir. Bu duygular, kişide problem çözme sürecini kolaylaştıran ve zorlaştıran etkilere sahip olması açısından, bu duyguların farkındalık yüzeyine çıkarılması kişinin sağlığı açısından önemli olduğu vurgulanmıştır. Diğer bir ifade ile problem çözme sürecinde, bilişsel süreçler problemin ortaya konması ve doğru çözüm yolunun belirlenmesinde etkili rol oynarken, duygusal boyut problemin yarattığı gerilimin kontrol altına alınmasında önemli rol oynadığı görülmüştür. Benzer problem durumlarında, başka kişilerin neler yaptığını öğrenmek, konu hakkında yazılı kaynaklara başvurmak gibi sosyal eylemlerden oluşan problem çözümünün sosyal boyutunu oluşturmaktadır (Akt: Sonmaz, 2002:37)

Bingham, etkin problem çözme becerisi için çocuğa öğretilmesi gereken özellikleri sıralamıştır:

1. bireyin problemi çözeceğine dair ümide sahip olması,
2. problemin yarattığı gerginliğin olumlu enerjiye dönüştürebilmesi,
3. problemi öğrenme fırsatı olarak görmek,
4. Problem çözmeye güdülenmiş olmak,

Problem çözme becerisi merakın teşvik edildiği, fikirlerin tartışıldığı, bireylerin duygularının dikkate alındığı, bireysel ihtiyaçların göz önüne alındığı ortamlarda geliştiğinin altını çizmiştir (Bingham, 2004). Koç, kişiye bu özellikleri kazanması için yardım etmektedir.

Problem çözmeye karşımıza çıkan bir engelde, kişinin problem çözme yeteneği çocukluğunda aşırı korumacı ebeveyn faktörü sebebiyle gelişmemiş olmasıdır. Problem çözmeye, aşamalı öğrenme metodu uygulanarak, bu konuda başarılı atılmış her adımın, farklı problemlere yaklaşırken kişinin kendine güvenini artıracığı ifade edilmektedir (Lindenfield, 1997:143-145). Koç, bu konuyu gözlemleyebilir ve kişinin yeteneğini geliştirecek eylem planı oluşturmasında destek olmaktadır.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, problem çözme sürecinde sürekli yaşanan başarısızlıklar, bireyin yaşamının birçok alanında olumsuzluklara neden olmakta, psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Problem çözme becerisindeki herhangi bir noksanlık, yetersiz psikolojik uyum ve psikopatoloji ile ilişkili olduğu görülmüştür. (Nezu, Peri, 1989).

İlgili alan yazını incelendiğinde özellikle depresif bozukluklarla, problem çözme becerisi arasındaki ilişkilerin sıkça araştırıldığı görülmektedir. Yüksek stres altında bulunan bireylerde yapılan bir araştırmalarda, etkili problem çözme becerisine sahip bireylerin etkisiz problem çözme becerisine sahip bireylere göre düşük depresyon puanları aldıklarını gözlemlenmiştir. Benzer bir bulgu, Nezu'nun 1985 'te gerçekleştirdiği bir çalışmada da mevcuttur. Etkili problem çözme becerisine sahip kişilerin, etkisiz problem çözme becerisine sahip kişilere göre problem karşısında daha az depresyon ve daha az sürekli kaygı yaşadıkları, içsel kontrollerinin güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bir başka araştırmayla da problem çözme becerilerinin depresyonu azaltıcı özelliğe sahip olduğu desteklenmiştir (Heppner, Anderson, 1985)

Problem çözme becerisi ile yaşam problemleri arasında ve sosyal problem çözme becerileri ile yaşanacak psikolojik stres arasında olumsuz bir ilişki vardır (D’Zurilla ve Sheedey, 1991:841–846).

Ergenlik döneminde suç işlemiş ergenlerle hiç suç işlememiş ergenler üzerinde problem çözme becerileri incelendiğinde suç işlemiş olan ergenlerin karşılaştıkları problemleri çözme becerileri diğer ergenlere göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Sosyal problem çözme becerilerindeki eksiklikler gençlerde saldırganlık, davranış bozuklukları, madde kullanımı gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Greening, 1997:51–55).

Sahin, yaptığı araştırmada problem çözerken kendine güvenli tutum sergileyen, kontrollü davranan, problemle yüzleşmeyi tercih eden kişilerin daha az kişisel problem bildirdikleri, kendilik algılarının daha olumlu olduğu, sosyal anksiyetelerinin daha az olduğu, kişiler arası ilişkilerde daha başarılı oldukları, psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğu, depresyon düzeylerinin daha düşük, intihar eğilimlerinin daha az olduğu tespit edilmiştir (Şahin, Şahin, Heppner, 1993:379- 396).

Koçluk kişinin yaratıcı düşünmesini engelleyen faktörlerden duyguları ve altında yatan ihtiyaçları , önyargılarını “güçlü sorular tekniği” ile farkındalık seviyesine çıkarmayı amaç edinmektedir. Kişinin önceden kişinin kullandığı artık işlevsel olmayan davranışları görmesine, algılamadığı unsurları fark etmesine çalışmaktadır.

Kilo verme, alkolden kurtulma gibi gruplar izlendiğinde, bireyin, çabasının başka biri tarafından izlendiğini bilmesi halinde daha dikkatli çalıştığı gözlemlenmiştir (Lindenfield, 1997:150). Bu gözlem, koçlukta “destek” unsurunun dayandığı teorinin kanıtlarından biridir.

1.3.3. Problem Çözme Yöntemleri

Problemleri çözmek için sistematik bir yöntem kullanmak gerekir. Bu konuda birçok yöntem geliştirilmiştir, bu bölümde koçluk sisteminin bireysel seanslarda kullandığı teknikler anlatılmıştır.

5N ve 1K Tekniği: Bu teknik, “Ne, Nerede, Ne zaman, Niçin, Nasıl, Kim” sorularının sorulmasıyla oluşan, gazetecilikte de olayla ilgili bilgi edinilmesine kullanılan bir yöntemdir. Bu sorularla, olay hakkında gerekli ve önemli bilgiler elde edilmiş

olmaktadır. Amaç, problemle ilgili bilginin sistematik olarak toplanmasıdır. Bu bilginin ışığında, kişi probleme yeni bakış açılarını oluşturacaktır (http://www.saferpak.com/teamwork_articles/coaching_pi_teams.pdf, 10.02.2008).

Problemin çözümünde, problemin unsurları tespit etmek, arasındaki bağı görmek için ön adımdır (Şener, Çelik, Uçak, 2005:83). Koçluk, problem çözmeye yaklaşıırken ilk bu bağı görülmesi ile başlamaktadır.

Matriks Tekniği : Problemi oluşturan unsurlar liste halinde sıralanmasına dayanmaktadır. Unsurların farklı kombinasyonları arasında çözüme götüren fikirler çıkmaktadır (Rawlinson, 1995:38). Bu yöntemde, problemi tanımlamada kullanılan tekniklerden birini oluşturmaktadır. Her problem farklı oluşumdan meydana geldiği için ve birden fazla çözüm seçeneği kişiyi en verimli sonuca ulaştıracaktır (Şener, Çelik, Uçak, 2005:83). Bu varsayımdan hareketle koç ile müşterisi çeşitli çözüm yollarının olası sonuçları dair çalışma yapmaktadırlar.

Artı – Eksi – İlginç (AEİ) Tekniği : Üç sütundan oluşan basit bir listeleme tekniğidir. Artı sütununa olayla veya problemle ilgili olumlu düşünceler, gözlemler veya izlenimler yazılır. Eksi sütununa olayla ilgili olumsuz düşünceler, izlenimler, gözlemler yazılır. İlginç sütununa da bu iki kapsama girmeyen düşünceler, izlenimler, gözlemler yazılır. Problem haritası yapıldığından bu aşamadan sonra izlenecek rotayı belirlemek çok daha kolay olacaktır (http://www.saferpak.com/teamwork_articles/coaching_pi_teams.pdf, 10.02.2008). Problemin tanımlanmasından sonra 360 derece bakış çalışmaları başlamaktadır. Müşteri koçla olayları yeniden değerlendirme fırsatı bulmaktadır. Bu yeniden değerlendirme, farklı çözüm yollarını da getirebilmektedir.

Kontrol Listesi Tekniği : Bu teknikte, yeni fikir üretilebilmesine katkı sağlamak ve planlanan eylemlerin geçerliliğini sınamak amacıyla soru listesi oluşturulur. Hazırlanan kontrol listesinde tek eylem adımını içerir ve bununla ilgili sorulardan oluşur (Rawlinson, 1995:41). Koçun verdiği “ev ödevleri”nden biri de liste çıkarmaktır, bu yöntem kişinin problemi net görmesini de sağlamaktadır.

1.4. STRESLE BAŞA ÇIKMA KAVRAMI

“ 80’li yıllardan itibaren, işletmelerde yerleşik hale gelmeye başlayan sürekli değişim ve gelişim kültürü, stresi de beraberinde getirmiştir. İş dünyasında stresin hem bireylerin sağlığı, hem de işletmelere getirdiği maliyet açısından önemi büyüktür. Bu gün bu önemin daha da arttığı önemli kuruluşlarca dile getirilmektedir. Stresin seyrini, kişi üzerinde ne kadar etkili olacağı ve kişinin bu stresi ne kadar sürede yenebileceği gibi stresle ilgili bir çok husus, kişinin bunlarla baş etme kapasitesini nasıl değerlendirdiğiyle ilişkilidir. Tam bu noktada koçun başka bir görevi ve faydası ortaya çıkmaktadır ki bu da, koçluk yaptığı kişinin stresle başa çıkma noktasında, kişinin sahip olduklarını ortaya çıkarmak ve stresi yenmesini sağlamaktır. Bu sağlandığında ise hem bireyin performansı artmakta hem de kurumun stresin yol açtığı maliyetlerden kurtulması sağlanmaktadır” (<http://ahidanismanlik.com> 18.08.2008).

Değerler sistemimiz, hayat içinde aldığımız rollerle uyum içerisinde olduğu süresince kendimiz ve çevremizle tutarlı ve huzur içinde olduğumuz gözlemlenmektedir. Fakat günlük hayatın stresi bizim değerlerimizi unutmamıza sebep olabilmekte hatta doğrudan değerlerimizle çatışmamız durumunda bırakabilmektedir. Koçun görevi bu noktada, bireyin değerleriyle hayatı arasında denge kurmasına yardım etmek, kurumsal anlamda ise, çalışanların değerleriyle kurumun değerlerini, çalışanların hedefleriyle kurumun hedeflerini aynileştirmektir. Stresin seyrini, kişi üzerinde ne kadar etkili olacağı ve kişinin bu stresi ne kadar sürede yenebileceği gibi stresle ilgili bir çok husus, kişinin bunlarla baş etme kapasitesini nasıl değerlendirdiği ile ilişkilidir. Yaşam koçu, koçluk yaptığı kişinin stresle başa çıkma noktasında, kişinin sahip olduklarını ortaya çıkarmak ve stresi azaltmaya, olumlu enerjiye çevirmesine yardım etmektedir.

Alan yazında, stres tanımları, stres nedenleri, belirtileri ve olumlu stres düzeylerine ilişkin kavramlar görülmektedir. Stres modern insanın günlük yaşamının ayrılmaz parçası olduğu gözlemlenmiştir.

Yaşam koçuna baş vuran kişilerin bu sorunu seanslara taşımaları kaçınılmaz görünmektedir. Bir yaşam koçunun ilgili yazını bilmesi ve günceli takip etmesi gerektiği düşünülmektedir.

1.4.1. Stres Kavramı ve Stres Kaynakları

Kişinin yaşadığı fizyolojik çevreden veya kendi ruhsal dünyasından gelen, kişide değişme ve uyum gerektiren uyaranlar bireyde stres yaratmaktadır. Stresin, psikolojik ve fiziksel hastalıkların oluşumunda katkıda bulunduğu vurgulanmıştır. Kişinin kendi istekleri ile iç ve dış dünyasında yaratılan yeni durum arasında denge kurma çalışması ise uyum olarak adlandırılmıştır. Kişinin, iyi veya kötü yaşamında bir değişiklik; davranışının yönüne yönelik baskı duygusu; amacına ulaşmasına ket vuran engellenme duygusu, birbirine uyumsuz taleplerin yarattığı çatışmalar dış stres kaynakları olarak belirlenmektedir. (Morris, 2002:491-500)

Organizma dış ve iç ortamdan kaynaklanan etkenlerle sürekli iletişim-etkileşim durumundadır. Belirli bir algı sınırından sonra bu etkenlerin organizmanın uyumunu bozması, organizmanın değişik yapılarını ve işlevlerini etkiler. Bu yapıların, denge , düzen arama çabasına tıp dilinde “stres” adı verilir. (Morris, 2002:509-510).

Rowshan, stres belirtilerini ruhsal, sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel olmak üzere ayırmaktadır. Bu belirtilerin birbirini etkilemekte olduğu vurgulanmıştır. “Örneğin; öfkeli bir davranışa baş ağrısı ile tepki verilirken, ağrı bireyin uykusunu bölecek, uykusuz kalmak da ruh durumunu olumsuz yönde etkileyecektir” Stres belirtileri, bireysel farklılıklara bağlı olmaktadır.

Ruhsal Belirtiler: içinde boşluk hissetme, affetmeyip kin duyma, hayatının anlamının kaybolması, suçluluk duygusu, diğer insanlara düşmanlık duyma vb.

Sosyal Belirtiler: diğer insanlardan soyutlanmak, toleranslı olamamak, insanlarla ilişki kuramamak, insanlara sıkıntı vermek, insanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak vb.

Duygusal Belirtiler: Kaygı veya endişe, duyguların sık sık değişmesi, huzursuzluk duyulması, kızgınlık, depresyon, üzüntü, sık kâbus görme, ümitsizlik duygusu, aşırı ağlama, sinirsel gülme krizleri, heyecan duymama, hastalık kuruntusu, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık, duygusal olarak tükendiğini hissetme vb.

Zihinsel Belirtiler: sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda güçlük çekilmesi, karar vermede güçlük çekilmesi, can sıkıntısı, karamsarlık, intihar etme düşüncesi, unutkanlık, zihin karışıklığı, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik vb.

Fiziksel Belirtiler: kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, kabızlık, titreme, kulak çınlaması, sırt ağrısı, diş gıcırdatma tırnak yeme, alkol ve sigara içmede artış, sık adet görme veya görmeme, nefes kesikliği vb. (Braham, 1998:2-54), (Rowshan, 2003:17-20).

Stres alanında sürekli araştırma yapan SELYE, 1950'li yıllarda stresi "organizmayı zarar veren uyaran" olarak tanımlamış, daha sonra "organizmada zorlama sonucu ortaya çıkan tepki "olarak kabul etmiştir. " Uyum" un üç evreye ayırmaktadır:

- Alarm tepkisi; Kişi başa çıkma yöntemlerini kullanarak tehlikeyi uzaklaştırmak istemektedir. Hormon değişimleri sonucu vücuda oluşan değişimler fark edilmektedir.
- Direnç evresi; başa çıkma yöntemlerini daha yoğun kullanıldığı dönemdir. Stresin devam etmesi durumunda fiziksel ve ruhsal yıpranma görülmektedir.
- Tükenme evresi; kişinin gerçekte bağının koptuğu görülebilmektedir. Stresin devamında onarılmayacak fiziksel ve ruhsal hasarlar görülebilir

Bu kuramda stres ve hastalıklar ilişkilendirilmesini son yapılan çalışmalarda desteklemektedir. Psikonöroimmünoloji, tıpta yerini alan yeni bir branş olarak karşımıza çıkmaktadır (Morris, 2002:509-510).

1.4.2. Stresle Başa Çıkma

Koç yetiştirme eğitimlerinde, yaşam koçluğunun, stresle başa çıkma alanındaki işlevi, kişide stres oluşturan öğeleri, bunlara verilen tepkilerin farkındalığını yaratmak, bireyin psikolojik ve fizyolojik zararlardan korumak için yöntemler öğrenmesine yardımcı olma, kendine özgü yöntemler geliştirmesine destekleme olarak tarif edilmektedir (Comprehensive Coaching U, 2005).

İlgili yazına bakıldığında, başa çıkma, bireyin kendisi için stres oluşturan olay ya da etkenlere karşı direnmesi ve bu durumlara karşı dayanma amacıyla gösterdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerin tümü olarak tanımlandığı görülmüştür.

Kişiye özel başa çıkma mekanizması, bireyin kalıtımına, eğitimine, deneyimlerine, kültürüne, düşünce yapısına ve karşılaşılan stresin türüne bağlı olarak şekillendiği ifade edilmiştir (Ersever, 1985).

“ Stresle başa çıkabilen bireyler, olası davranışları ile ilgili olarak bir süre düşündükten sonra harekete geçmekte ve başarısızlık durumunda, nedenleri çevrelerinde değil, kendilerinde arayarak yeni çözümler üretmeye çaba sarf ederler” (Akt: Görüş, 1999).

Stresle başa çıkma tekniklerinden, yaşam koçluğunun, kullandığı belirli bir teknik olmadığı görülmektedir. Sistem kişinin rasyonel şekilde stresli durumu ortadan kaldırması için müşterisini teşvik etmektedir. Sorduğu sorularla, “sesli düşünme” ye benzeyen bir ortam hazırlayarak, müşterinin davranışı hakkında farkındalık yaratmaya çalışmaktadır.

Lazarus ve Folkman'a göre;

- Bilişsel başa çıkma mekanizmaları: problem çözme stratejilerine oldukça benzer olan problem odaklı başa çıkmanın kullandığı görülmektedir. Stresli durumun gerçekliği değiştirilmeksizin, stresin olumsuz duygularını yok etmek ya da azaltmak amacıyla, dikkati başka alana yöneltme gibi bilişsel stratejileri kapsadığı görülmektedir.
- Duyuşsal odaklı başa çıkma mekanizmaları: bireyin stresin sebep olduğu olumsuzlukları azaltmak amacıyla; kaçınma, seçici dikkat, olumlu karşılaştırma yapma, olumsuz olaylara olumlu değer yükleme gibi yöntemleri kullandığı görülmektedir. Meditasyon, duygusal destek arama gibi daha davranışsal stratejileri de kapsamaktadır (Lazarus, Folkman, 1984:150-153).

Koç, kişiye stresini nasıl indirgeyeceğini bulmasına yardım etmektedir. Kişi bunu bilmiyorsa, bu yöntemi bulmak müşterinin yapacağı bir araştırmadır. Koç kişinin gerçekliği çarpıtmasının normallik sınırları üzerinde olduğunu gözlemlerse psikologa yönlendirmektedir.

Psikoloji bilimi yazında, stresle başa çıkma teknikleri incelendiğinde;

- Doğrudan başa çıkma teknikleri: Kişi rahatsız olduğu durumun gerçekliğini değiştirmeden, bu durumu değiştirmek amacıyla yaptığı davranışları içermektedir;
- (1) Yüzleşme: bireyin, isteğini elde etmek için, bir beceri öğrenme çabası, diğer insanlardan yardım isteme, stres unsurunu ortadan kaldırmaya yönelik çaba harcamasıdır
 - (2) Uzlaşma: problemin iki tarafının da isteklerinden ödün vererek ortak bir çözüme varma olarak tanımlanmaktadır.
 - (3) geri çekilme: çabalamayı bırakma olarak tanımlanabilir. Bazı şartlarda olumlu ve gerçekçi olarak doğru bir tepkidir; bunlar, karşı gücün üstünlüğünün, kişinin kendini değiştiremeyeceğinin, ortamın değiştirilemezliğinin, uzlaşmazlığın, saldırganlığın bir sonuç veremeyeceğinin kabulünün yaşandığı durumlardır.
- Savunucu başa çıkma teknikleri: kişinin, stres kaynağı ile doğrudan başa çıkmada yapabileceği bir şeyin olmadığı durumlarda işlevselliğinden bahsedilebilmektedir. Bu teknikerlin ortak özelliği, kaygıyı azaltma amacı ile bireyin stres kaynağı hakkında kendini kandırmasıdır. Birey bu teknikte inkar, bastırma, yansıtma, özdeşim kurma, gerileme, entelektüelleştirme, karşı tepki geliştirme, yer değiştirme, yüceltme gibi yollara başvurmaktadır (Morris, 2002:500-508).

Bir yaşam koçunun, savunma mekanizmalarını bilmesi, insan davranışlarını tanımlama açısından kolaylık sağlayacağı görülmektedir.

1.4.3. Yaşam Koçluğu ile Stresle Başa Çıkmanın İlişkisi

Amerikalı psikolog Loehr, stresin işlevsel bir tepki olduğunun, başarının, stresi idare etme kapasitesinden geçtiğini ve stresin yönetilebileceğini vurgulamaktadır (http://www.ilet.gazi.edu.tr/iletisim_dergi/18/OZGEN.pdf, 2.10.2008)

Bu Noktadan hareketle, koçluk sisteminin yapmak istediği; stres yaratan duruma, oluşum aşamasında müdahale etmeye çalışmaktadır.

- Kessler, Price, Wortman (1985) bir durumun stresli bulunması, bireyin kendine güven ile doğru orantılı olduğunu ve geçmiş tecrübelerinde benzer durumla daha iyi baş etmiş kişilerin aynı durum karşısında stres yaşamadığını belirtmektedirler.
- Seligman'ın (1975) kişinin umutsuz gördüğü durumlarda edilgen davranış sergilemediklerini vurgulamıştır.
- Dweck ve Reppucci 'nin (1973) yaptığı araştırma belli bir durumdan vazgeçen insanların, etkili çözüm fırsatlarını yakalayamadıkları saptanmıştır.
- Yaşamın kontrolünün kişinin kendinde olduğuna inanması, stres karşısında Kobasa'nın (1979) tanımladığı "psikolojik dayanıklılık" ın temelini oluşturduğu varsayılmaktadır
- Albert Ellis'in (1975) kişinin kendisine zarar veren düşünce kalıplarına sahip olduğunu ve Aaron Beck'in (1976) depresyonun nedeninin düşünce kalıplarına bağlı olduğu görülmektedir (Morris, 2002:499-509).

Kişiyeye zarar veren düşünce kalıpları seans sırasında ortaya çıkmakta ve koç sorduğu sorularla bu düşünceleri yaratan değerleri kişinin tekrar gözden geçirmesini sağlamaya çalışmaktadır.

Bir koç, karşısındakinin üstün yönlerini görmeye eğitilmiştir, bu da ona müşterisinin sahip olduğu yetenekleri bulup çıkarmasını sağlayarak müşterinin farkındalığını geliştirmeye çalışmaktadır.

Stres yaşayan bireyin, içinde bulunduğu durumun farkında olması, davranışlarının değişmesi gerektiğine inanması ve düzeltme yolları araması, stresle başa çıkmada daha etkin olduğu görülmektedir. Kişinin algısı değiştiği yani olaylara verdiği etiketi değiştirdiği taktirde daha önce stres yaratan denekların etkisi kalkmaktadır (<http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1785&baslik,> " Stres ve ve_stresle_bas_etme_yontemleri, 12.09.2008).

Çağımızda çevresel ve sosyal uyarıcıların yoğunlaşması ve şiddetinin artması, stres denilen deneknun ortaya çıkmasına zemin hazırlanmaktadır. Ancak stresin oluşumunda çevresel faktörler kadar kendi algılama ve düşünme biçimimizin etkisi görülmektedir. Kendi bilişsel yapımızı daha iyi anlayarak, stres düzeyimizi denetleyebileceğimiz görülmüştür.

Benliğimizdeki kutuplarımızın keskin sınırları esnek birey olmayı engellemektedir.

Stresten kurtulmaya yönelik bazı tekniklerin yararlı olabilmesi için ilk önce bu bilincin geliştirilmesi gereklidir (http://pdram.emu.edu.tr/tasarim_tr_1/STRES.HTM, 10.10.2008).

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Koçluk, bireyin hedeflerine varmasında, kişisel gelişimini destekleyici, kişiyi istediği yaşam tarzını yaratmasında motive eden eğitimlerden biridir. Yaşam koçluğu, kişinin kendini tanımasını sağlayan, isteklerine ulaşmasında özel teknikler öğreten bir kişisel gelişim eğitimidir. Bu bağlamda, araştırmanın temel amacı; koçluk eğitimi alan bireylerin, gerçekte ulaşmak istedikleri hedefleri belirlemeleri, kendi başına şimdiye kadar yaptığından daha fazlasını yapması gerçekleştirmek ve karşısına çıkan problemleri çözmek için gerekli araçları, desteği veren bu eğitimin yapısını araştırmak, etkisini tespit etmektir.

1.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın kuramsal bölümünden verilen bilgilerden yola çıkılarak birey, aldığı koçluk eğitimi sonucu, yaşamındaki hedeflere nasıl ulaşacağını bilir. Bunları gerçekleştireceği varsayımından hareketle bu çalışmaya başlanmıştır. Belirtilen amaca yönelik aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

“Bireyler koçluk eğitimi aldıktan sonra problem çözme becerilerinin, bu eğitimi almayanlara göre daha gelişmesi beklenmektedir.”

“Bireyler koçluk eğitimi aldıktan sonra stresle başa çıkmada kendini denetleme becerileri, bu eğitimi almayanlara göre daha gelişmesi beklenmektedir.”

1.7. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüzde kendine özgün problemlerle baş etmede zorlanan birey destek arayışına girmekte veya sadece kişilerin kendini geliştirmek amacıyla yaşam koçluğundan faydalandığı görülmektedir. Yaşam Koçluğu tekniği insanın hedeflerine

nasıl ulaşacağına dair temel varsayımları ve bunlara bağlı olarak geliştirdiği müdahale teknikleri olan bir kişisel gelişim yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın tanınması , teorik ve pratik açıdan olumlu katkılar sağlayacağı umulmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulguların, kişisel gelişimle ilgilenen kişilere katkı sağlaması ve konu ile ilgili yapılacak yeni araştırmalara ışık tutması umulmaktadır.

1.8. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma, 2008 yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma, koçluk eğitimine gelen 21 erkek, 59 kadın ile sınırlıdır.
3. Araştırmada, tüm deneklerin problem çözme becerilerine ilişkin veriler “Problem Çözme Ölçeği” nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.
4. Araştırmada, tüm deneklerin stresle başa çıkma becerilerine ilişkin veriler “Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

1.9. VARSAYIMLAR

1. Problem çözme becerisi ve stresle başa çıkma becerisi bilimsel olarak ölçülebilen kavramlardır.
2. Bu araştırmada kullanılan ölçme araçları ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.
3. Araştırmaya katılan çalışanların, veri toplama araçları olan ölçekleri içtenlikle cevaplayacağı düşünülmektedir.
4. Araştırmada yer verilen kontrol grubu ve çalışma grubunun sosyoekonomik eşleşmesi yapılmıştır.
5. Örneklem evreni temsil etmektedir.

II. BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma, yaşam koçluğu eğitiminin etkinliğini test etmek üzere hazırlanmıştır. Araştırma, kontrol ve çalışma grubu ile yapılmış, gruplar sosyoekonomik bakımdan eşleştirilmiştir. Veriler iki gruptan, Problem Çözme Becerisi Ölçeği ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ile ön test, son test olarak dört ay ara ile iki defa uygulanmıştır. Kişisel anket formu çalışmanın başında tüm deneklere bir kere uygulanmıştır. Çalışma grubu, İstanbul Nişantaşı'nda faaliyet gösteren bir eğitim firmasında eğitim alan rastgele seçilmiş kırk kişi tarafından oluşturulmuştur. İki ölçek, çalışma grubuna verilen yüz sekiz saat süren yaşam koçluğu eğitimin başında ve dört ay sonra eğitimin sonunda uygulanmıştır. Bu grubun, problem çözme becerileri ve stresle başa çıkma becerilerinde pozitif anlamda bir gelişmenin ortaya konulması beklenmektedir. Araştırmacı, kontrol grubunu , çalışma grubu ile sosyoekonomik açıdan eşleşen kırk kişi tarafından oluşturmuştur. Hiçbir eğitim almadan normal hayatlarına devam eden kontrol grubuna ise dört ay ara ile uygulanmıştır.

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini ise koçluk eğitimi alan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2007-2008 yıllarında İstanbul'da Avrupa yakasında bulunan Fa Coach Academy merkezinde , koçluk eğitimi alan 26-45 yaşında tesadüfen seçilmiş 40 kişi oluşturmaktadır. Çalışma grubu ile eşleşen kontrol grubu 26-45 yaşında 40 kişi oluşturmaktadır.

Aşağıdaki tablolarda, Sosyodemografik özellik verilerinin arasında fark olmaması çalışma grubu ile kontrol grubunun eşleştiğini ifade etmektedir:

Tablo 1 Demografik özelliklerin gruplara göre değerlendirmesi

		Çalışma Grubu		Kontrol Grubu		Test Değ, p
		N	%	n	%	
Yaş	30-34 yaş	8	20,0	3	7,5	$\chi^2:3,58$
	35-39 yaş	8	20,0	7	17,5	
	40-44 yaş	19	47,5	21	52,5	p: 0,310
	45 yaş ve üstü	5	12,5	9	22,5	
Cinsiyet	Kadın	30	75,0	29	72,5	$\chi^2:0,065$
	Erkek	10	25,0	11	27,5	p: 0,799
Eğitim durumu	Yüksek lisans	11	27,5	7	17,5	$\chi^2:1,147$
	Üniversite	29	72,5	33	82,5	p: 0,284
Çalışma Durumu	Çalışan	38	95,0	35	87,5	$\chi^2:1,409$
	Çalışmayan	2	5,0	5	12,5	p: 0,235

χ^2 :Ki kare test p: anlamlılık düzeyi

25-29 yaş grubundaki 1 denek 30-34 yaş grubuna eklenerek; lise mezunu 1 denek ise üniversite kısmına eklenerek değerlendirilmiştir.

Grupların yaş dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Cinsiyetlere göre dağılımlar da gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Eğitim durumuna göre dağılımlar gruplara göre anlamlı farklılık gösterilmemektedir ($p>0,05$); çalışma durumuna göre de gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Tablo 2 : Sosyoekonomik Özelliklerin Gruplara Göre Değerlendirilmesi

		Çalışma Grubu		Kontrol Grubu		Test Değ,
		n	%	N	%	p
Gelir düzeyi	1000-5000 YTL	21	52,5	24	60,0	$\chi^2:0,658$
	5000-10000 YTL	17	42,5	15	37,5	
	10000 YTL üzeri	2	5,0	1	2,5	p: 0,720
Oturduğu ev	Kendisinin	21	52,5	18	45,0	$\chi^2:0,450$
	Kira	19	47,5	22	55,0	p: 0,502
Araba Durumu	Arabası var	40	100	38	95,0	$F.\chi^2:2,051$
	Arabası yok	0	0	2	5,0	p: 0,494
Tatile gitme sıklığı	Senede 1 defa	36	90,0	48	96,0	$F.\chi^2:1,286$
	Senede 2-4 defa	4	10,0	2	4,0	p: 0,400

χ^2 :Ki kare test $F.\chi^2$: Fisher's exact test

p: anlamlılık düzeyi

Gelir düzeyine göre dağılımlar arasında gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir (p>0,05).

Oturduğu evin kendisinin veya kira olması durumuna göre gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemektedir (p>0,05).

Araba varlığı oranları da gruplara göre anlamlı farklılık görülmemektedir (p>0,05).

Tatile gitme sıklığına göre dağılımlar arasında gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir (p>0,05).

Tablo 3 : Hobilerin Gruplara Göre Değerlendirilmesi

		Çalışma Grubu		Kontrol Grubu		Test Değ,
		n	%	n	%	p
Sinema/teyatro gitme sıklığı	Ayda 1 defa	2	5,0	3	7,5	$F.\chi^2:0,213$
	Ayda 2-4 defa	38	95,0	37	92,5	$p: 1,000$
Kitap okuma sıklığı	Ayda 1 kitap	40	100	37	92,5	$F.\chi^2:3,17$
	Ayda 2-4 kitap	0	0	3	7,5	$p: 0,241$
Spor	Var	30	75,0	35	87,5	$\chi^2:2,051$
	Yok	10	25,0	5	12,5	$p: 0,152$
El uğraşısı	Var	12	30,0	8	20,0	$\chi^2:1,067$
	Yok	28	70,0	32	80,0	$p: 0,302$

χ^2 :Ki kare test $F.\chi^2$: Fisher's exact test

p : anlamlılık düzeyi

Grupların sinema veya tiyatroya gitme sıklıkları gruplara göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kitap okuma sıklıkları da gruplara göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Spor yapma ve el uğraşısı yapma oranları gruplara göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada verilerin toplanması için bir adet kişisel bilgi formu ve iki adet ölçek kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu ile deneklerin bireysel özellikleri ve yaşam biçimleri hakkında bilgi toplanmasını amaçlanmıştır.

Araştırmada bağımlı değişkeni oluşturan bireylerde problem çözme yetilerini belirlemek amacı ile “ Problem Çözme Ölçeği “, diğer değişkeni oluşturan stresle başa çıkma yetilerini belirlemek amacı ile “Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği “ kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, bu araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Form geliştirilirken ön çalışmalar yapılmış ve uzman görüşüne baş vurulmuştur. Kişisel bilgi formunda deneklere ait demografik ve sosyoekonomik seviyelerine ilişkin sorular bulunmaktadır (EK: 1).

2.3.2. Problem Çözme Ölçeği

Ölçeğin özgün adı “Problem Solving Inventory” dir. P. Heppner ve C. H. Petersen tarafından 1982 yılında geliştirilmiştir. Türkçe uyarlanması 1993’de “problem Çözme Envanteri” adı altında Nail Şahin, Nesrin Şahin ve Paul Heppner tarafından yapılmıştır (EK 2) (Öner, 1994:79-85).

Bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini algılayışını ölçen, kendini değerlendirme türü bir ölçektir. Ergen ve yetişkinlere uygulanır. Zaman sınırlaması yoktur. 35 maddeden oluşan, 1-6 arası puanlanan Likert tipi bir ölçektir. Cevaplar, soru formu üzerinde işaretlenir.

Verilen ağırlık	Seçenek
1	Her zaman böyle davranırım
2	Çoğunlukla böyle davranırım
3	Sıklıkla böyle davranırım
4	Arada sırada böyle davranırım
5	Ender olarak böyle davranırım
6	Hiçbir zaman böyle davranmam

Çeşitli araştırmalar sonucunda ortaya çıkan, Genel Yönelim, problemin tanımı, Alternatif Üretme, Karar Verme, Değerlendirme gibi problem çözme aşamaları göz önünde bulundurularak 35 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçek 150 kişiden oluşan bir öğrenci örneğine uygulanmış ve üç faktör bulunmuştur.

Yanıtlanması ve puanlanması: Her madde için kişilere kendilerinin hangi sıklıkta ölçek maddelerindeki gibi davrandıkları sorulmaktadır. Seçenekler: "Her zaman böyle davranırım", "Çoğunlukla böyle davranırım", "Sık sık böyle davranırım", "Arada sırada böyle davranırım", "Ender olarak böyle davranırım" ve "Hiçbir zaman böyle davranmam" şeklindedir.

Verilen cevaplara 1 ile 6 arasında değişen puanlar verilir. Puanlama esnasında 9, 22. ve 29. maddeler puanlama dışı tutulur. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30. ve 34. maddeler ters olarak puanlanan maddelerdir. Bu maddelerin yeterli problem çözme becerilerini temsil ettiği varsayılır. Puan aralığı 32-192 dir.

Ölçekten alınan toplam puanların yüksekliği, bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini yetersiz olarak algıladığını göstermektedir.

Güvenirlilik: Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin tümü için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90, alt ölçekler için elde edilen katsayılar ise .72 ile .85 arasında bulunmuştur. Ölçeğin madde-toplam puan korelasyonlarının aralığı ise .25 ile .71 arasında değişmektedir. Test-tekrar test güvenirliliği: $r=.83$ ile $r=.89$ arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam puanı ve üç alt Ölçekten elde edilen puanların, öğrencilerin problem çözme becerilerinin düzeyi ile korelasyonları sırasıyla -.46, -.44, -.29 ve -.43'tür. Ölçeğin, öğrencilerin problem çözme becerilerinden memnuniyet dereceleri ile korelasyonları ise -.42, -.42, -.24 ve -.39 olarak

bildirilmektedir. Ölçeğin SAT toplam puanı ile korelasyonu $-.28$, SAT sözel puanı ile $-.19$, SAT matematik puanı ile $-.31$ olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin,

"Problem çözme yeteneğine güven": 5, 10, 11, 12, 19, 23, 24, 27, 33, 34. ve 35. maddeler, $a=0.85$, "Yaklaşma-kaçınma": 1, 2, 4, 6, 7, 8, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 30. ve 31. Maddeler, $a=0.84$, "Kişisel kontrol": 3, 14, 25, 26. ve 32. Maddeler, $a=0.72$ olmak üzere üç faktörden oluştuğu belirtilmektedir. Bu üç faktör arasındaki korelasyon katsayılarının ranjı ise 0.38 ile 0.49 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam puanı ile Beck Depresyon Envanteri arasındaki korelasyon katsayısı $.33$ ve STAI-T toplam puan arasındaki korelasyon katsayısı ise $.45$ olarak bulunmuştur.

Yapı geçerliği: Ölçeğin; Beck Depresyon Envanteri ve STAI-Pden alınan puanlara göre oluşturulan uç grupları anlamlı olarak ayırdedebildiği belirtilmektedir. Yapılan diskriminant analizi sonucunda ise ölçeğin disforik ve disforik olmayan grupları, ait oldukları gruplara $\%94$ ve $\%55$ oranlarında; anksiyeteli ve anksiyeteli olmayan grupları ise $\%90$ ve $\%80$ oranlarında doğru olarak sınıflandırabildiği ortaya çıkmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin "Aceleci Yaklaşım" (13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30 ve 32. maddeler, $a=0.78$), "Düşünen Yaklaşım" (18, 20, 31, 33 ve 35. maddeler, $a=0.76$), "Kaçıngan Yaklaşım" (1, 2, 3 ve 4. maddeler, $a=0.74$), "Değerlendirici Yaklaşım" (6, 7 ve 8. maddeler, $a=0.69$), "Kendine Güvenli Yaklaşım" (5, 23, 24, 27, 28 ve 34. maddeler, $a=0.64$), "Planlı Yaklaşım" (10, 12, 16 ve 19. maddeler, $a=0.59$) olmak üzere 6 faktör bulunmuştur.

2.3.3. Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği

Ölçeğin özgün adı "Rosenbaum's Learned resourcefulness Schedule" dır. Rosenbaum tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir. Türkçe uyarlanması 1991'de "rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği" adı altında Ayşe Siva ve İhsan Dağ tarafından yapılmıştır (EK 3) (Öner, 1994:86-92).

Bireyin stresle başa çıkmada bireyin kullanabileceği bilişsel stratejileri ne ölçüde kullandığını ölçen, kendini değerlendirme türü bir ölçüğüdür. 17 yaş ve üstü, en az orta öğretimden geçmiş kişilere uygulanır. Zaman sınırlaması yoktur. 36 maddeden oluşan, 5'li Likert tipi bir ölçüktür.

Yanıtlaması ve puanlaması : Cevaplar, soru formu üzerinde işaretlenir."Hiç tanımlamıyor" yanıtından 1, "Biraz tanımlıyor" yanıtından 2, "Oldukça iyi tanımlıyor" yanıtından 3, "İyi tanımlıyor" yanıtından 4, "Çok iyi tanımlıyor" yanıtından 5 puan elde edilir. Ancak, 4, 6, 8, 9, 14, 16, 18, 19, 21, 29, 35 no'lu onbir madde ters yönde puanlanmaktadır. Böylece 36 ile 180 arasında bir toplam puan alınabilmektedir. Ölçeğin orijinalindeki artı-eksi yönlerine doğru 7 basamaklı (-3, -2, -1, 0, 1, 2, 3) derecelendirme sistemi, karmaşıklığı nedeniyle yukarıdaki sisteme dönüştürülmüştür. Yükselen puanlar kendini denetleme becerilerinin yüksekliğine; bir diğer deyişle ölçekte temsil edilen başa çıkma stratejilerinin sıklıkla uygulandığına işaret etmektedir.

Güvenirlilik: Ölçeğin KR-20 yöntemiyle hesaplanan iç tutarlık katsayıları çeşitli örneklemelerde .71 ile .48 arasında değişmiştir. Bir amerikan örneklemindeki Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı da .82 olarak bildirilmiştir. Ölçeğin çeşitli örneklemelerde ve çeşitli zaman aralıklarıyla tekrar uygulanmasıyla hesaplanan güvenirlilik katsayısının .77 ile .86 arasında değiştiği bildirilmiştir. Ölçeğin faktör yapışırım, oluşturulma aşamasında ayırt edilen kavramsal boyutlarla genelde örtüştüğü ve elde edilen faktörlerin en az .51 *lık bir iç tutarlığın bulunduğu bildirilmiştir. Ayrıca, yüksek ve düşük öğrenilmiş güçlülüğü olan deneklerin, deneysel olarak yaratılan stresle başa çıkmaya çalışırken kullandıkları kendini denetleme becerilerini fiilen ne kadar kullandıklarına bakılmıştır. Bu çalışma, "yüksek puan alan" grupların kendini denetleme türü davranışları anlamlı düzeyde daha fazla yaptıklarını ortaya koymuştur. Ölçeğin, Rotter'in İç-Dış IControl Odağı Ölçeği'yle -.40; Taylor Açık Kaygı Ölçeği'yle -.56; İrrasyonel İnançlar Testi ile -.48; MMPI'nin F, Ps, Sc altölçekleriyle -.25'ler civarında; 16PF'in öz-kontrol göstergesi olan G Faktörü ile .30; özsaygı ile .42; kendine yönelik mükemmeliyetçilikle .40, sosyal beğenirlikle .21 korelasyon gösterdiği çeşitli çalışmalar sonunda bildirilmiştir.

Uygulanan Temel Bileşenler Analizi sonucunda, ölçekten toplam varyansın % 58.2'sini açıklayan 12 faktör elde edilmiştir (N=532). Bu faktörler, Planlı davranma (33, 32, 34, JI), Ruh hali denetimi (13, 5, 17, 15), İstenmeyen düşüncelerin denetimi (6, 35, 21, 9, 4), Dürtü denetim ve planlı davranma (27, 26, 28, 3, 7, 12), Yeterli olma ve kendini yatıştırma (24, 25, 16, 12), Ağrı denetimi (31, 23), Erteleme (29, 22, 30, 18), Yardım arama (14, 19, 7), İyiye yorma (1, 2, 4), Dikkati yönlendirme (10, 36, JJ_), Esnek planlama (20, 21) ve Denetleyici aramadır (8, 9, H, 161. Bu faktörler ve örüntüler, ölçeğin orijinalinden elde edilen bulgulara büyük Ölçüde benzerlik göstermiştir (Dağ, 1991). Başa çıkma becerilerinin zayıflığı ile psikopatolojinin yüksekliğinin kavramsal olarak ilişkili olacağı varsayılarak ölçek puanları ile Belirti Tarama Listesi (SCL-90-R) Genel Belirti Puanları arasındaki korelasyon hesaplanmış ve $r = -.28$ değeri bulunmuştur (EK 3).

III. BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için NCSS 2007&PASS 2008 Statistical Software (Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart sapma, frekans) yanısıra ölçek puanlarının gruplar arası karşılaştırmalarında “student t” testi kullanıldı. Grup içi karşılaştırmalarında ise “paired sample t” testi kullanıldı. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Ki-Kare (x2) ve Fisher’s Exact Ki-Kare (x2) analizi kullanıldı.

24.10.2007-24.10.2008 tarihleri arasında, “Kişisel gelişim eğitimlerinin, yetişkinlerin problem çözme becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleriyle ilişkisi” konulu araştırmada 40 denek eğitim alan grup çalışma grubu ve 40 denek kontrol grubu olmak üzere toplam 80 denek üzerinde yapılmıştır. Kontrol ve çalışma grubu sosyodemografik özellikler bakımından eşleşmiştir.

3.1. Problem Çözme Envanteri (Problem Solving Inventory) Puanlarının İstatistiksel Analizi

Çalışmada yer alan ölçekte, örneğin; “Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır” maddesinde her zaman böyle davranırım seçeneği işaretleyerek yanıtlayan bir katılımcı bu durumda problem çözme becerileri konusunda kendisini yeterli bulduğunu ifade etmiş olmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği, bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini yetersiz olarak algıladığını göstermektedir.

Çalışma grubunun Cronbach's alpha katsayısı 0,920 ve kontrol grubunun Cronbach's alpha katsayısı 0,90 bulunmuş olup, anketin çok iyi düzeyde geçerlik ve güvenilir katsayısına sahip olduğu söylenebilir. Alt grupları geçerlilik katsayıları 0,64 ile 0,87 arasında değişmekte olup bunlarda çok iyi düzeyde geçerlik ve güvenilir katsayısına sahip bulunmuşlardır.

Tablo 4 : Problem Çözme Envanteri, Kontrol ve Çalışma Grubu Puanlarının İlk-Son ölçüm Değerlendirmesi

	İlk ölçüm	Son ölçüm	
Kontrol Grubu	2,901±1,02	2,643±0,892	p:0,325 ; t:0,679
Çalışma Grubu	4,163±0,97	2,237±0,615	p:0,001**; t:0,679

Tablo 5 : Problem Çözme Ölçeğinin Puanların Gruplara Göre Değerlendirmesi

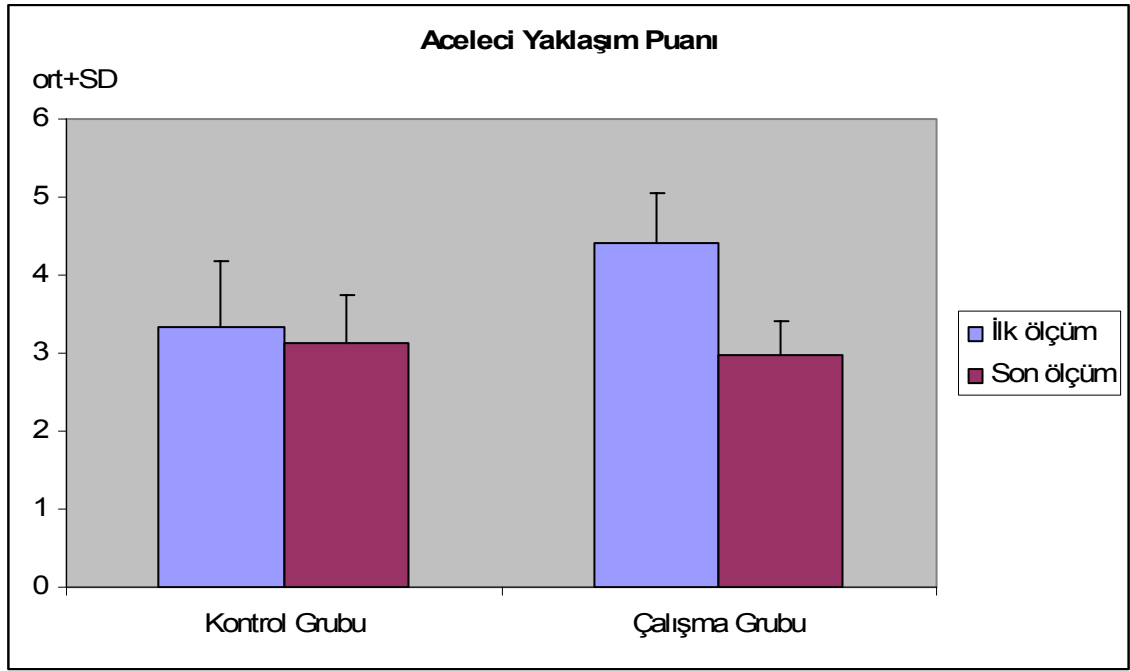
PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ		Kontrol Grubu Ort±SD	Çalışma Grubu Ort±SD
ACELECI YAKLAŞIM	İLK ÖLÇÜM	3,34±0,84	4,40±0,66
	SON ÖLÇÜM	3,13±0,62	2,97±0,44
	†TEST DEĞ, P	t:1,224; p:0,228	t:11,43; p:0,001**
DÜŞÜNE YAKLAŞIM	İLK ÖLÇÜM	2,82±1,15	3,74±0,96
	SON ÖLÇÜM	2,45±0,95	2,09±0,70
	†TEST DEĞ, P	t:1,482; p:0,147	t:9,138; p:0,001**
KAÇINGAN YAKLAŞIM	İLK ÖLÇÜM	3,26±1,39	4,28±1,23
	SON ÖLÇÜM	2,73±1,19	2,09±0,77
	†TEST DEĞ, P	t:2,313; p:0,026*	t:8,746; p:0,001**
DEĞERLENDİRİCİ YAKLAŞIM	İLK ÖLÇÜM	2,86±1,14	3,77±1,06
	SON ÖLÇÜM	2,70±0,96	2,11±0,68
	†TEST DEĞ, P	t:0,784; p:0,438	t:7,885; p:0,001**
KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM	İLK ÖLÇÜM	2,64±1,09	4,36±0,83
	SON ÖLÇÜM	2,32±0,80	2,00±0,61
	†TEST DEĞ, P	t:1,364; p:0,180	t:14,52; p:0,001**
PLANLI YAKLAŞIM	İLK ÖLÇÜM	2,49±0,90	4,43±1,08
	SON ÖLÇÜM	2,51±0,99	1,98±0,49
	†TEST DEĞ, P	t:0,987; p:0,931	t:13,81; p:0,001**

• : student t test

† : paired samples t test

*p<0,05

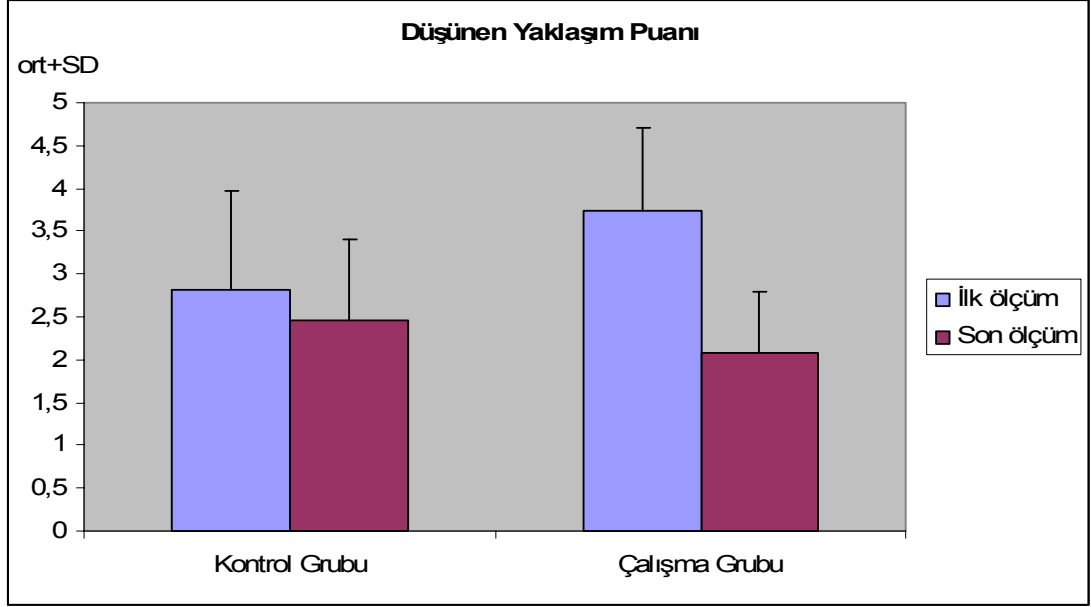
**p<0,01



Şekil 1 : Aceleci yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı

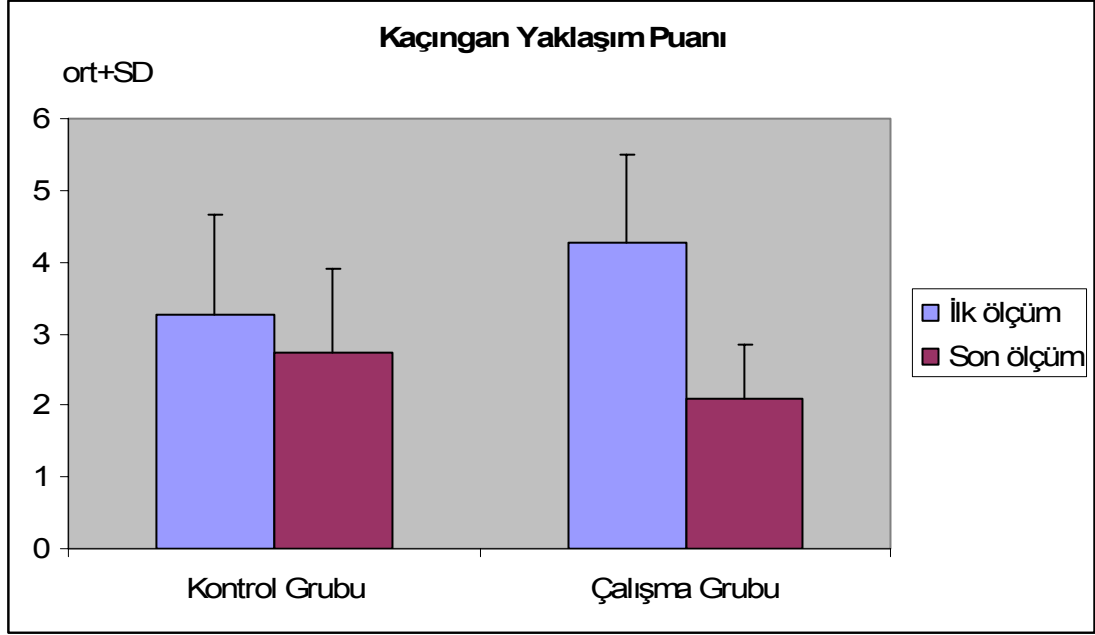
Problem çözme ölçeğinin; **aceleci yaklaşım puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde görülen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken ($p > 0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde aceleci yaklaşım puanında görülen düşüş istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,01$).

Problem çözme ölçeğinin; **düşünen yaklaşım puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde düşünen yaklaşım puanında görülen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde düşünen yaklaşım puanında görülen düşüş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



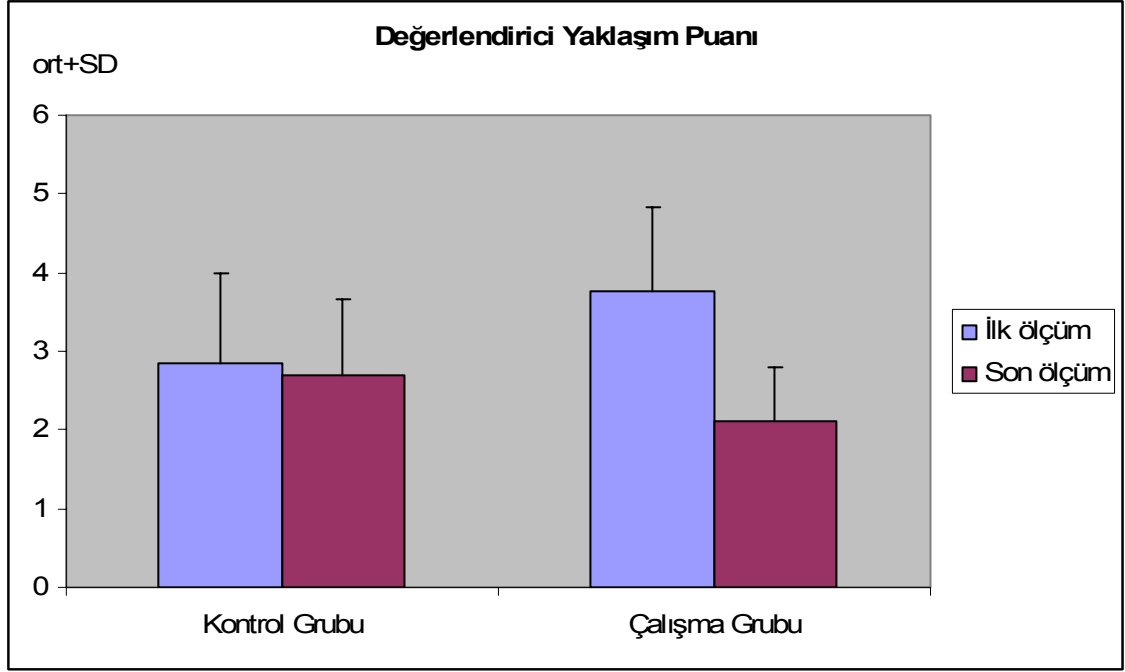
Şekil 2 : Düşünen yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı

Problem çözme ölçeğinin; **kaçınan yaklaşım puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde kaçınan yaklaşım puanında görülen düşüş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde kaçınan yaklaşım puanında görülen düşüş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



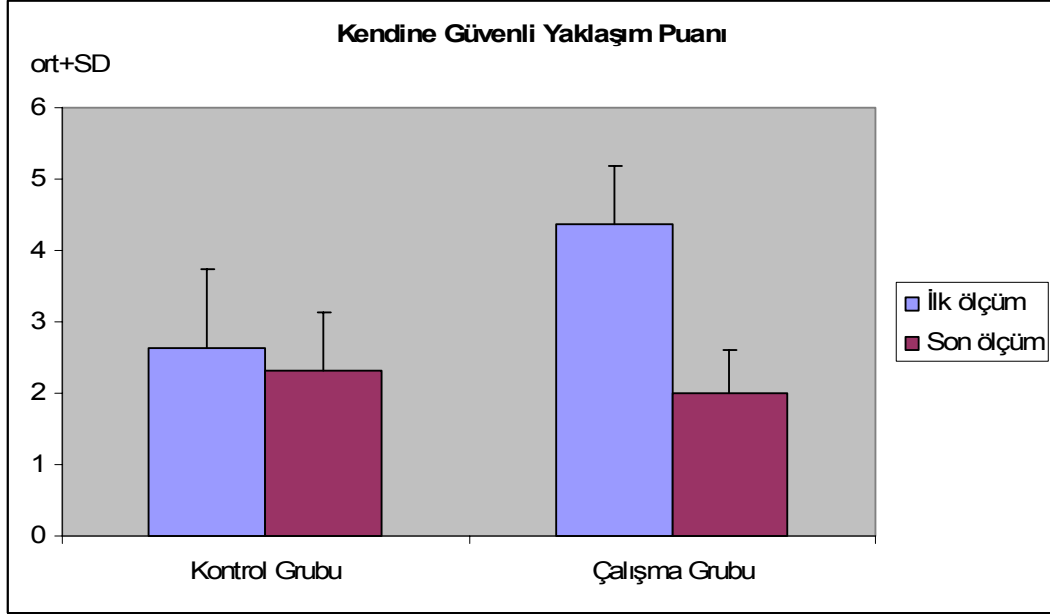
Şekil 3 : Kaçınan yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı

Problem çözme ölçeğinin; **değerlendirici yaklaşım puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde değerlendirici yaklaşım puanlarında anlamlı değişim görülmezken ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde değerlendirici yaklaşım puanında görülen düşüş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



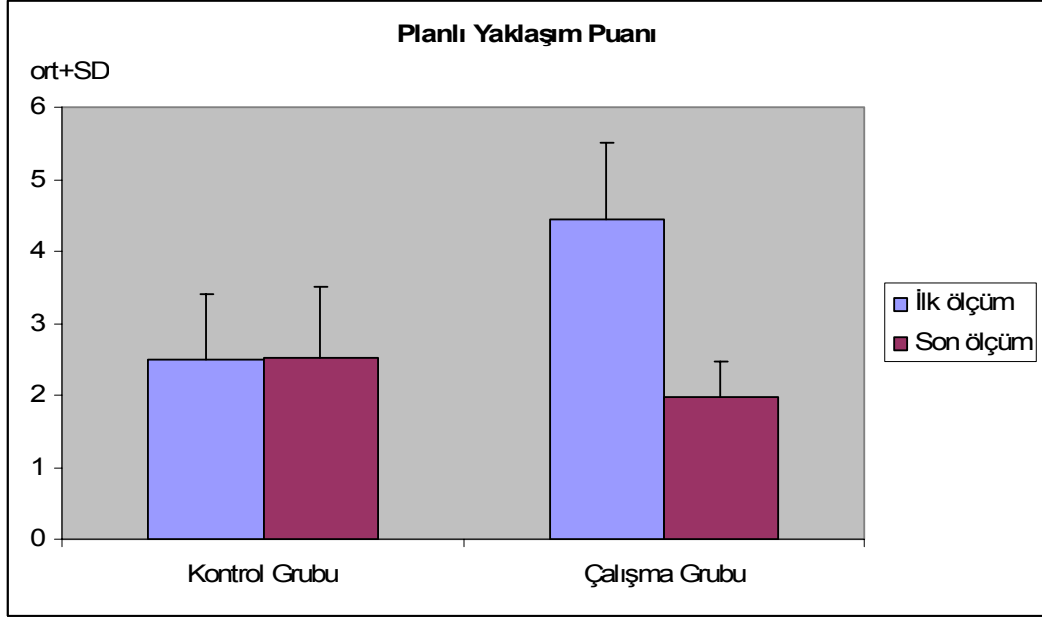
Şekil 4 : Değerlendirici yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı

Problem çözme ölçeğinin; **kendine güvenli yaklaşım puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde kendine güvenli yaklaşım puanlarında anlamlı değişim görülmezken ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde kendine güvenli yaklaşım puanında görülen düşüş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



Şekil 5 : Kendine güvenli yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı

Problem çözme ölçeğinin; **planlı yaklaşım puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde planlı yaklaşım puanlarında anlamlı değişim görülmezken ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde planlı yaklaşım puanında görülen düşüş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



Şekil 6 : Planlı yaklaşım puanının gruplara göre dağılımı

3.2. Rosenbaum' un öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği (Rosenbaum's Learned Resourcefulness Schedule) Puanlarının İstatistiksel Analizi

Çalışmada yer alan ölçekte, örneğin; “duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim” maddesinde çok iyi tanımlıyor seçeneği işaretleyerek yanıtlayan katılımcı bu durumdan kendini denetleyebildiğini ifade etmiş olmaktadır. Yüksek puan alanlar kendini denetleme türü davranışları anlamlı düzeyde daha fazla yaptıklarını ortaya koymaktadır.

Çalışma grubuna ait Cronbach's alpha katsayısı 0,895 ve kontrol grubuna ait Cronbach's alpha katsayısı 0,82 bulunmuş olup, anketin çok iyi düzeyde geçerlik ve güvenilir katsayısına sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6 : Rosenbaum' un öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği, Kontrol ve Çalışma Grubu Puanlarının İlk-Son ölçüm Değerlendirmesi

	İlk ölçüm	Son ölçüm	
Kontrol Grubu	3,052±0,935	3,126±0,723	p:0,149 ; t:2,348
Çalışma Grubu	2,977±0,801	3,478±0,417	p:0,185 ; t:3,764

Tablo 7 : Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Puanların Gruplara Göre Değerlendirmesi

ROSENBAUM'UN GÜÇLÜLÜK ÖLÇEĞİ	ÖĞRENİLMİŞ	Kontrol Grubu Ort±SD	Çalışma Grubu Ort±SD
Planlı davranma	İLK ÖLÇÜM	3,10±1,15	2,82±0,94
	SON ÖLÇÜM	3,55±0,97	3,61±0,73
	†TEST DEĞ, P	t:2,074; p:0,045*	t:4,375; p:0,001**
Ruh hali denetimi	İLK ÖLÇÜM	2,93±1,12	2,64±1,01
	SON ÖLÇÜM	3,28±0,75	2,63±0,84
	†TEST DEĞ, P	T:1,609; p:0,116	t:0,062; p:0,951
İstenmeyen düşüncelerin denetimi	İLK ÖLÇÜM	2,83±0,97	3,00±0,61
	SON ÖLÇÜM	3,61±0,72	3,93±0,66
	†TEST DEĞ, P	t:3,672; p:0,001**	t:6,105; p:0,001**
Dürtü denetimi ve planlı davranma	İLK ÖLÇÜM	2,90±0,92	2,71±0,64
	SON ÖLÇÜM	3,27±0,68	3,46±0,81
	†TEST DEĞ, P	T:2,080; p:0,044*	t:4,839; p:0,001**
Yeterli olma ve kendini yatıştırma	İLK ÖLÇÜM	3,33±0,90	2,90±0,86
	SON ÖLÇÜM	3,78±0,67	3,98±0,63
	†TEST DEĞ, P	T:3,537; p:0,001**	t:6,670; p:0,001**
Ağrı denetimi	İLK ÖLÇÜM	2,92±1,08	2,53±1,03
	SON ÖLÇÜM	3,22±0,98	2,68±0,90
	†TEST DEĞ, P	T:1,213; p:0,232	t:0,749; p:0,458
Erteleme	İLK ÖLÇÜM	3,23±0,78	2,74±0,99
	SON ÖLÇÜM	3,34±0,73	3,46±0,65
	†TEST DEĞ, P	T:0,635; p:0,529	t:3,510; p:0,001**

Yardım arama	İLK ÖLÇÜM	3,31±0,98	3,09±0,60
	SON ÖLÇÜM	3,86±0,75	4,03±0,90
	†TEST DEĞ, P	T:3,374 p:0,002** t:5,932; p:0,001**	
İyiye yorma	İLK ÖLÇÜM	2,70±0,79	3,08±0,63
	SON ÖLÇÜM	3,40±0,70	3,47±0,73
	†TEST DEĞ, P	T:3,722; p:0,001** t:2,407; p:0,021*	
Dikkati yönlendirme	İLK ÖLÇÜM	3,23±0,87	3,20±0,77
	SON ÖLÇÜM	3,18±0,87	3,15±0,97
	†TEST DEĞ, P	T:0,261; p:0,796	t:0,273; p:0,786
Esnek planlama	İLK ÖLÇÜM	2,90±1,02	2,70±0,97
	SON ÖLÇÜM	3,41±0,82	3,38±0,67
	†TEST DEĞ, P	T:2,239; p:0,031* t:4,078; p:0,001**	
Denetleyici arama	İLK ÖLÇÜM	3,25±0,65	3,12±0,55
	SON ÖLÇÜM	3,76±0,64	3,96±0,62
	†TEST DEĞ, P	T:3,767; p:0,001**	t:6,175; p:0,001**

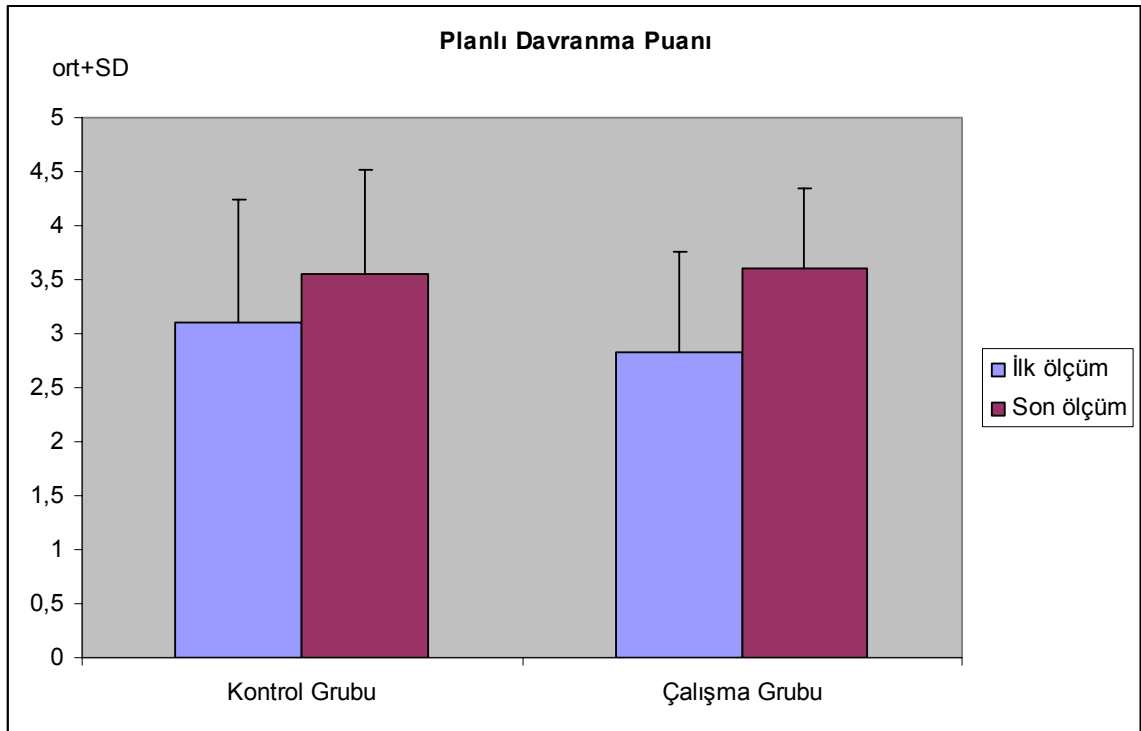
• : student t test

† : paired samples t test

*p<0,05

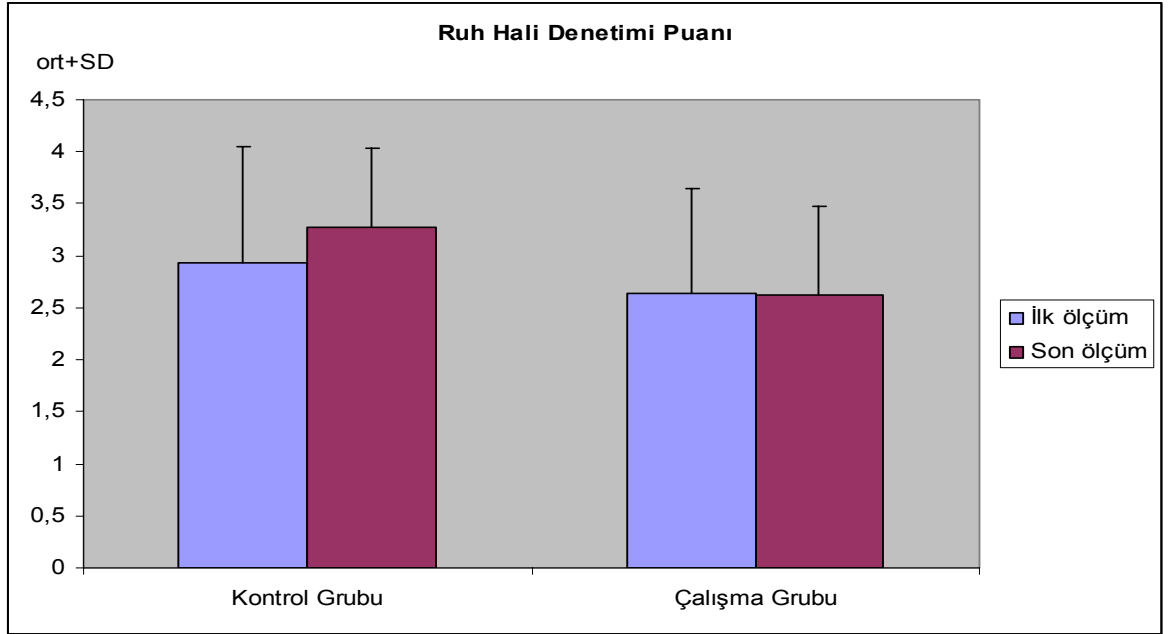
**p<0,01

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **planlı davranma puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde planlı davranma puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde planlı davranma puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



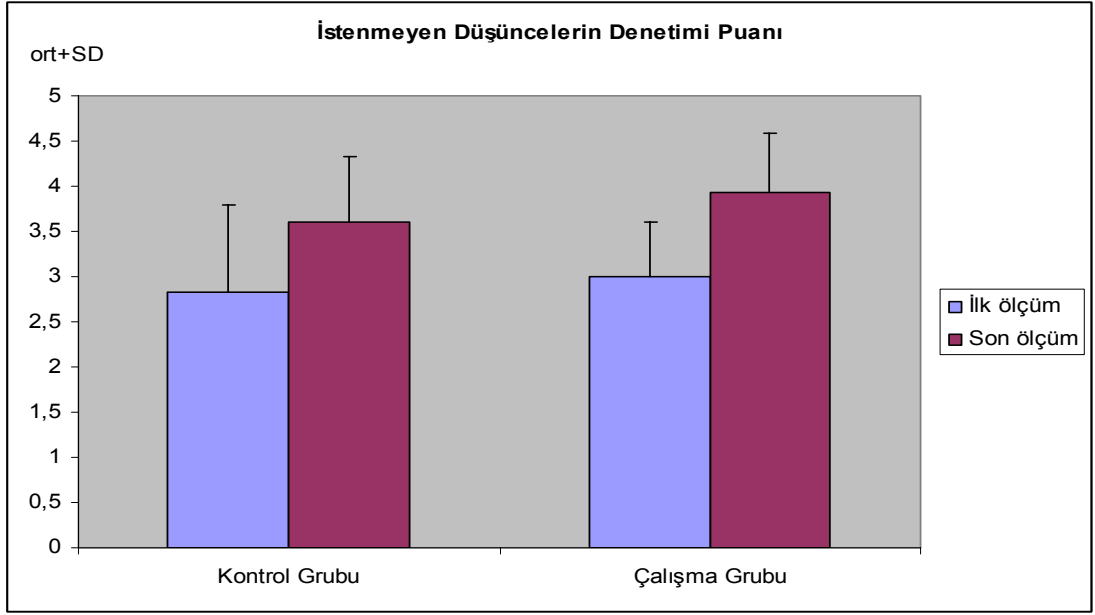
Şekil 7 : Planlı davranma puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; *ruh hali denetimi* kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde ruh hali denetim puanında görülen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde ruh hali denetim puanında istatistiksel olarak anlamlı değişim görülmemektedir ($p>0,05$).



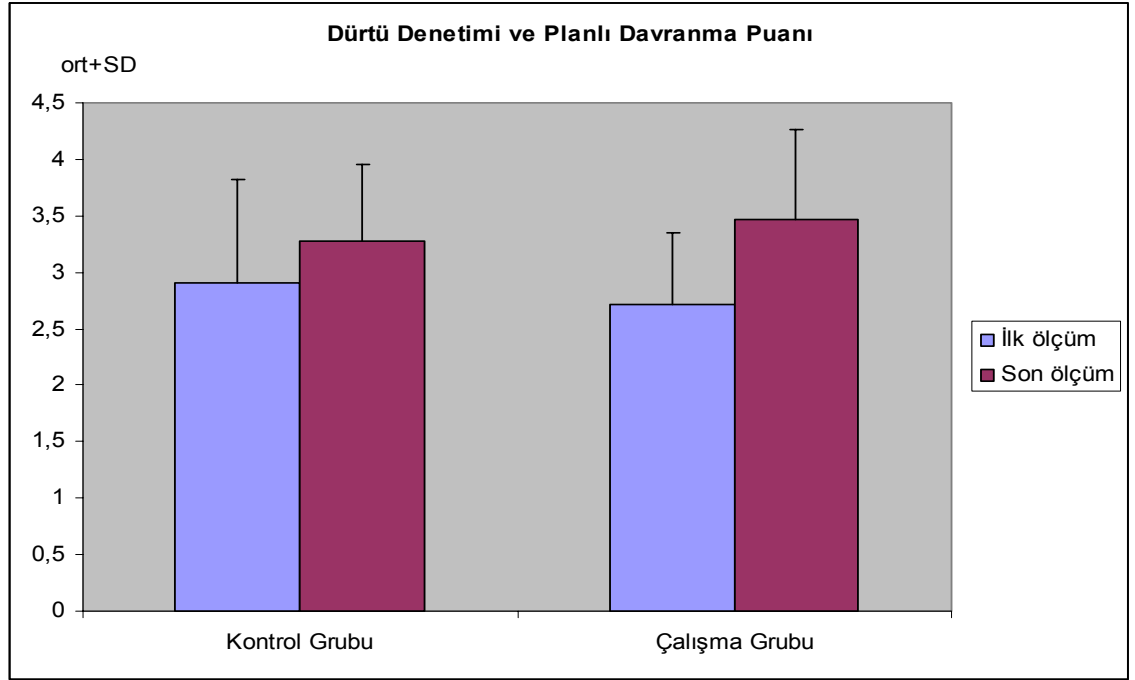
Şekil 8 : Ruh hali denetimi puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **istenmeyen düşüncelerin denetimi puanı** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde istenmeyen düşüncelerin denetimi puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde istenmeyen düşüncelerin denetimi puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



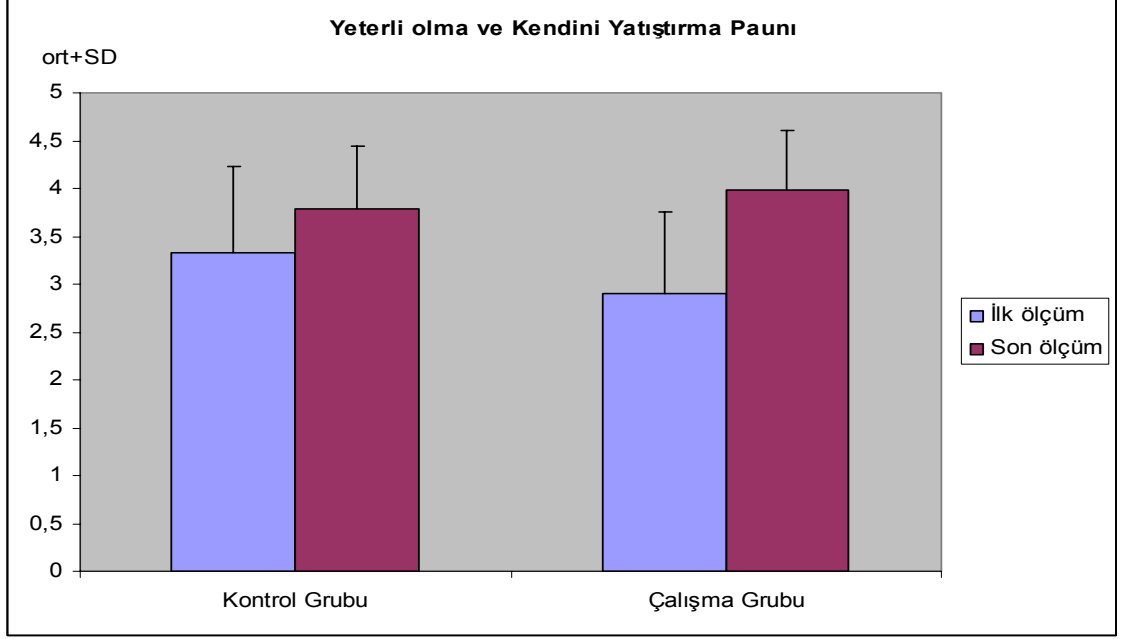
Şekil 9 : İstenmeyen düşüncelerin denetimi puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **dürtü denetimi ve planlı davranma puanının** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde dürtü denetimi ve planlı davranma puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde dürtü denetimi ve planlı davranma puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



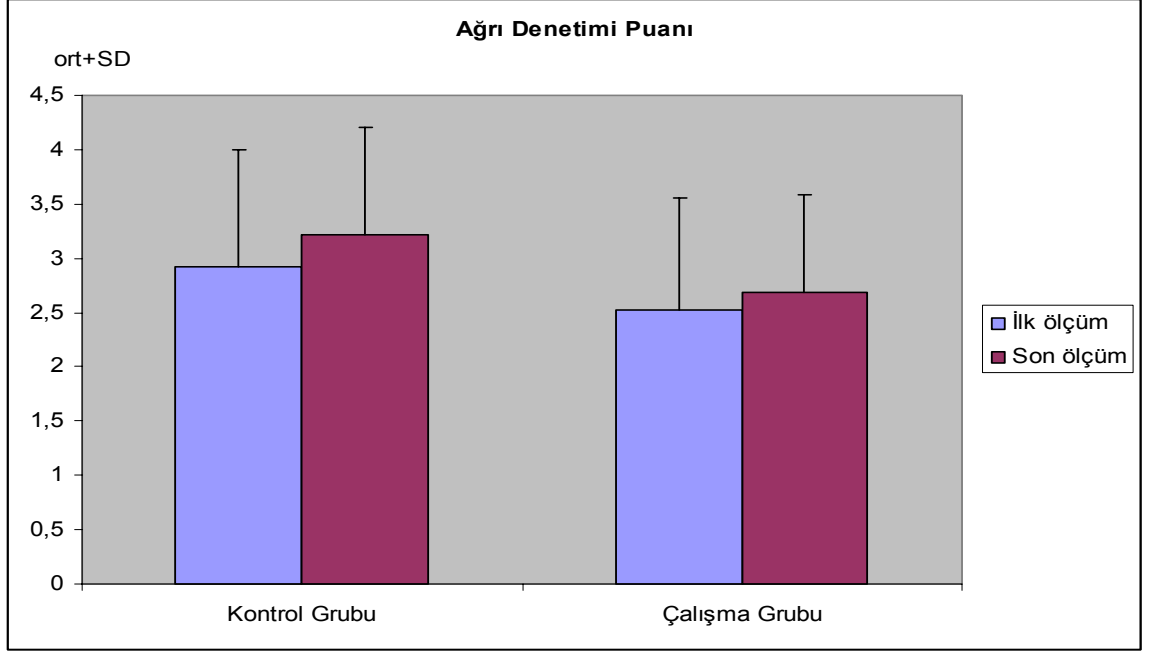
Şekil 10 : Dürtü denetimi ve planlı davranma puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **yeterli olma ve kendini yatıştırma puanının** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde yeterli olma ve kendini yatıştırma puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde yeterli olma ve kendini yatıştırma puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



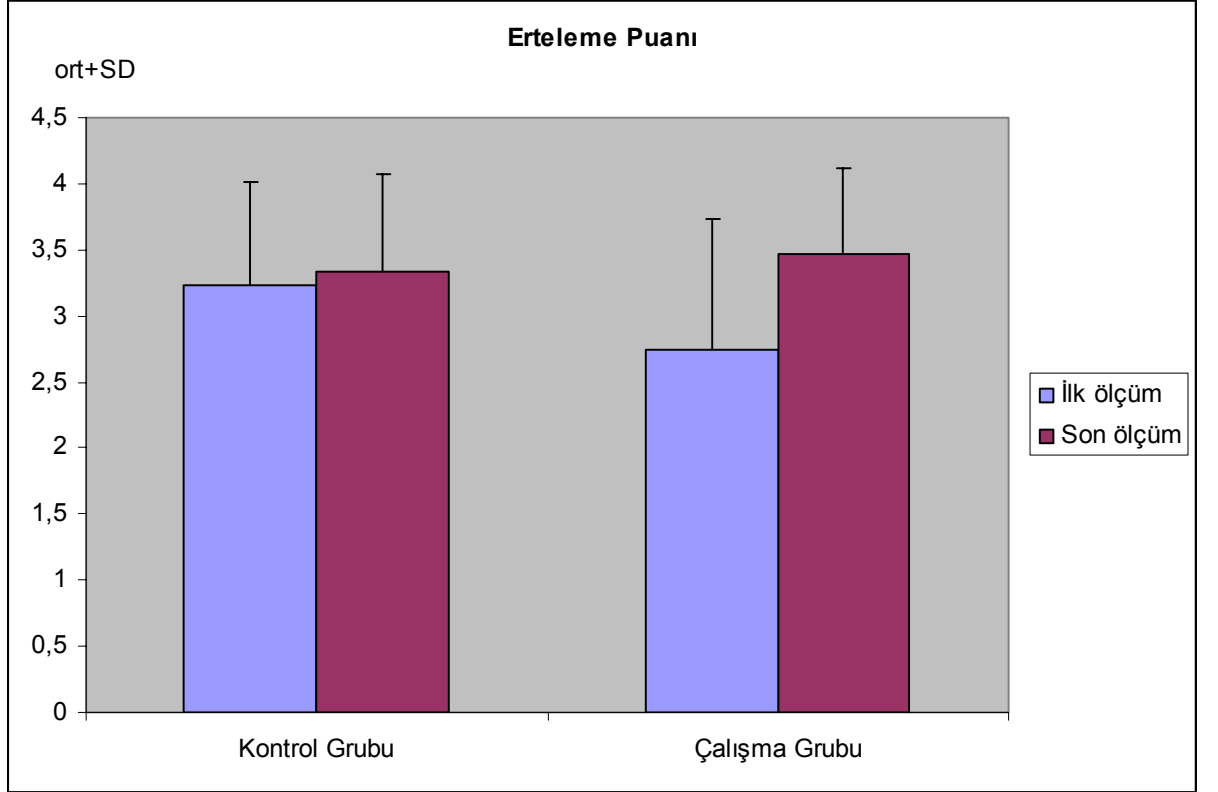
Şekil 11 : Yeterli olma ve Kendini Yatıştırma puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **ağrı denetimi puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde ağrı denetimi puanında görülen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde ağrı denetimi puanında istatistiksel olarak anlamlı değişim görülmemektedir ($p>0,05$).



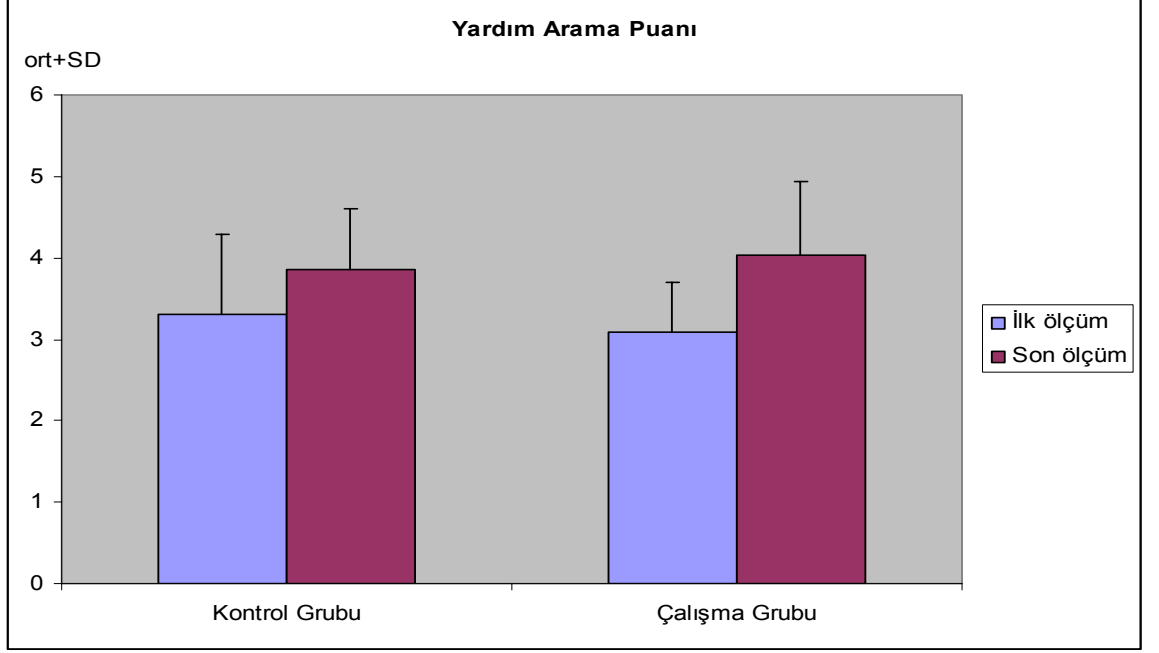
Şekil 12 : Ağrı denetimi puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **erteleme puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde erteleme puanında istatistiksel olarak anlamlı değişim görülmemektedir ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde erteleme puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



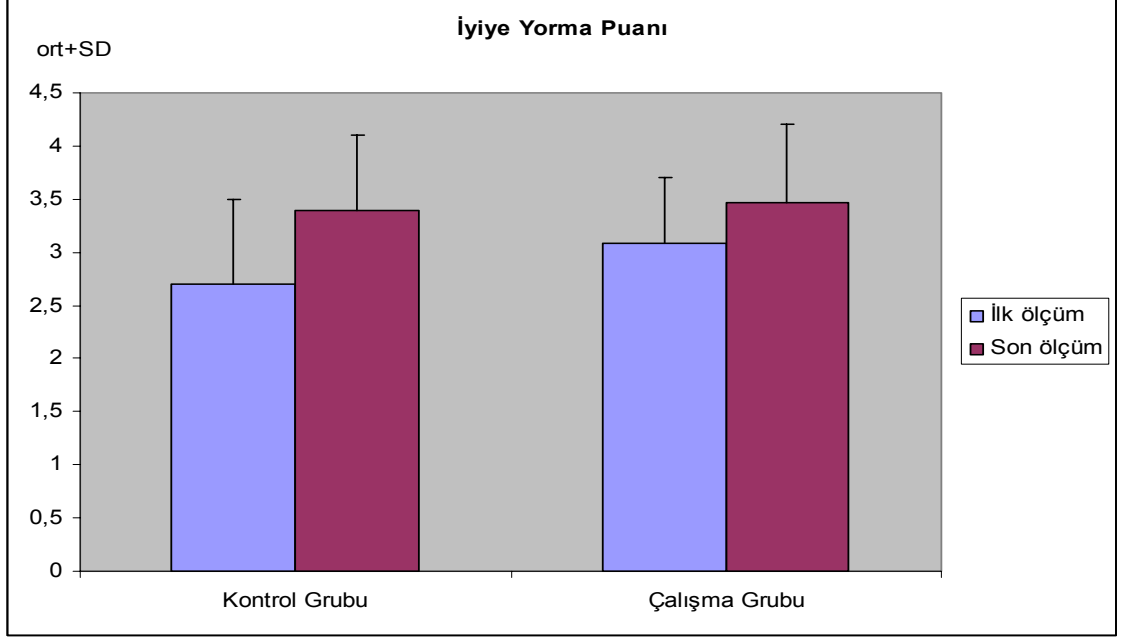
Şekil 13 : Erteleme puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **yardım arama puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde yardım arama puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Çalışma grubu deneklerde ise ilk ölçüme göre son ölçümde yardım arama puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



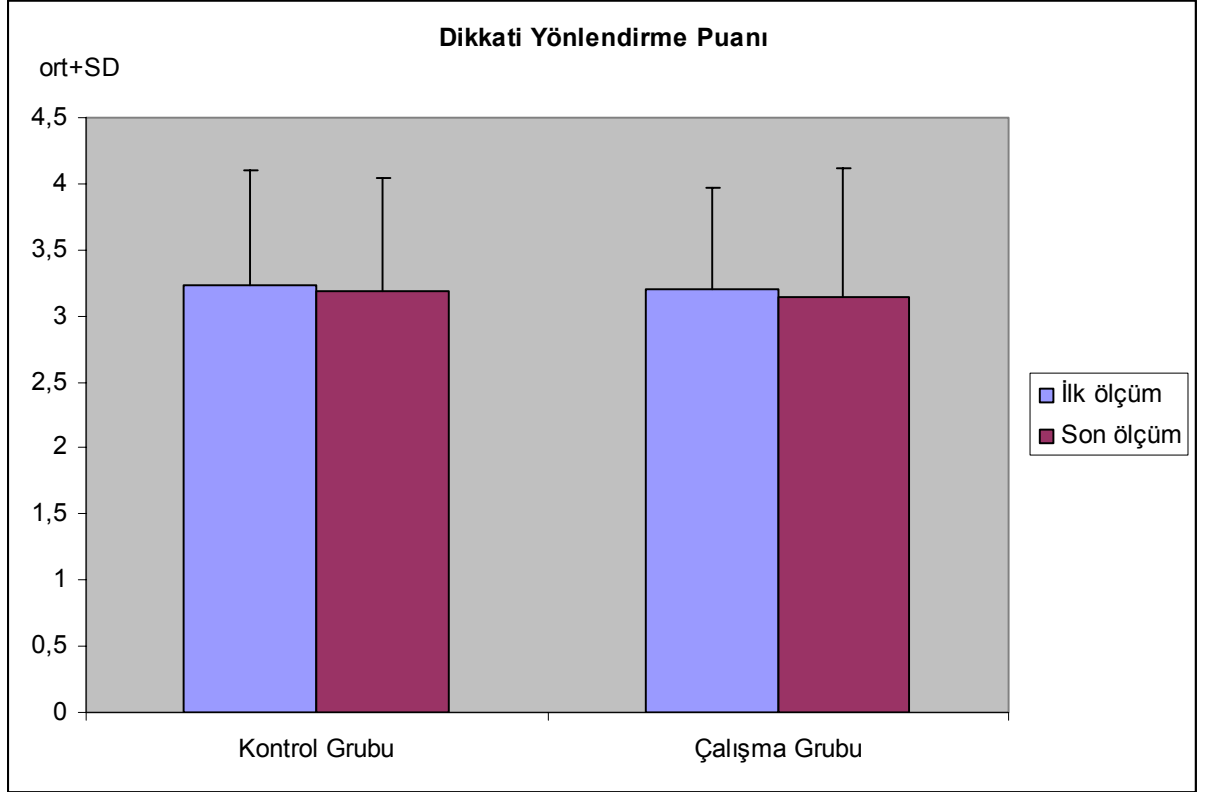
Şekil 14 : Yardım arama puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **iyiye yorma puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde iyiye yorma puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde iyiye yorma puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).



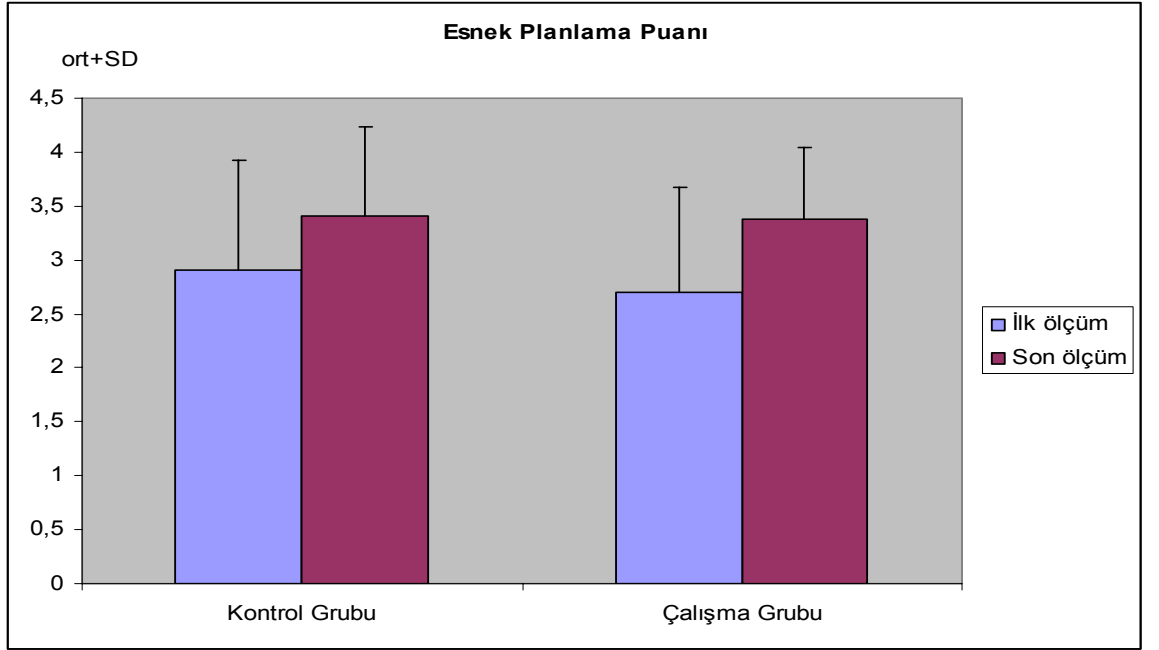
Şekil 15 : İyiye yorma puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **dikkati yönlendirme puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde dikkati yönlendirme puanında görülen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümlerde dikkati yönlendirme puanında görülen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).



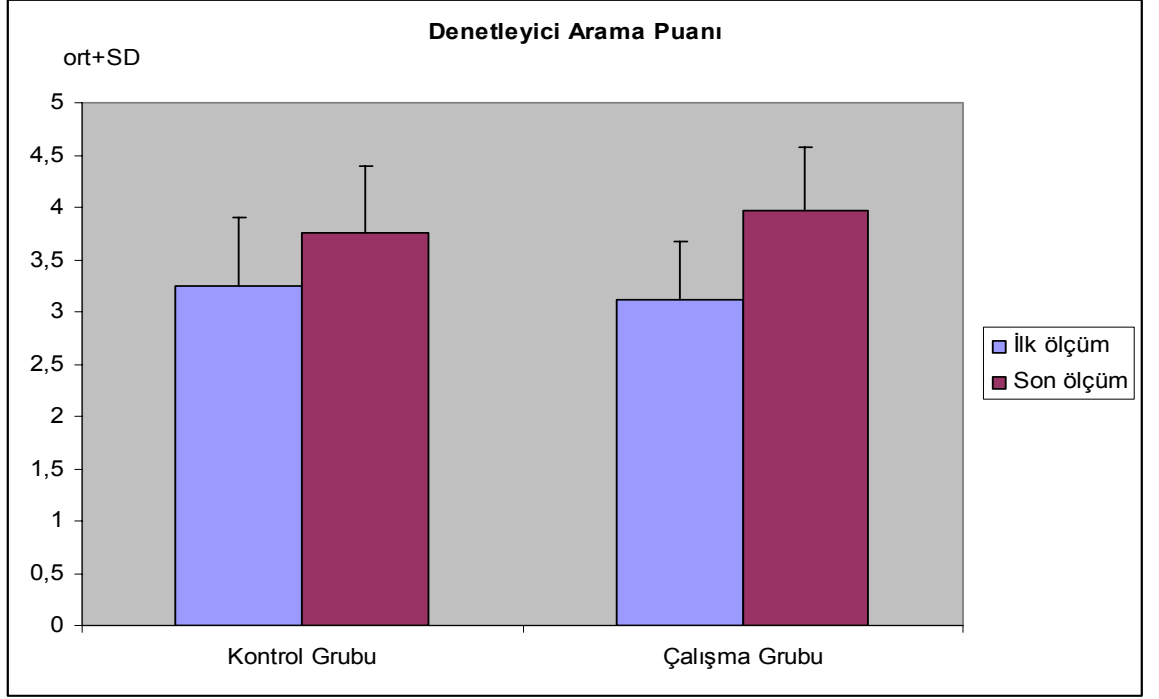
Şekil 16 : Dikkati yönlendirme puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **esnek planlama puanın** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde esnek planlama puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma grubu deneklerde da ilk ölçüme göre son ölçümde esnek planlama puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



Şekil 17 : Esnek planlama puanının gruplara göre dağılımı

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinin; **denetleyici arama** kontrol grubu deneklerinde ilk ölçüme göre son ölçümlerde denetleyici arama puanında görülen yükselme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Çalışma grubu deneklerde de ilk ölçüme göre son ölçümde denetleyici arama puanında görülen yükseliş yönündeki değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$).



Şekil 18 : Denetleyici arama puanının gruplara göre dağılımı

Tablo 8 : Kontrol grubunun Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği İle Problem Çözme Ölçeği ilk Ölçüm Puanlarının Korelasyonu

ROSENBAUM'UN ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ÖLÇEĞİ	PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ					
	Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Planlı Davranma	-0,151	-0,027	-0,393**	-0,239*	-0,272*	-0,097
Ruh Hali Denetimi	-0,113	-0,091	-0,244*	-0,401**	-0,332**	-0,142
İstenmeyen Düşüncelerin Denetimi	-0,122	-0,233*	-0,253*	-0,207	-0,316**	-0,208
Dürtü Denetimi Ve Planlı Davranma	-0,211	-0,163	-0,391**	-0,372**	-0,378**	-0,131
Yeterli Olma Ve Kendini Yatıştırma	-0,354**	-0,294**	-0,466**	-0,439**	-0,446**	-0,366**
Ağrı Denetimi	-0,094	-0,028	-0,302**	-0,240*	-0,265*	-0,151
Erteleme	-0,206	-0,152	-0,404**	-0,420**	-0,433**	-0,304**
Yardım Arama	-0,175	-0,393**	-0,402**	-0,310**	-0,504**	-0,342**
İyiye Yorma	0,012	-0,122	-0,163	-0,214	-0,162	-0,025
Dikkati Yönlendirme	-0,141	-0,201	-0,126	-0,190	-0,035	0,024
Esnek Planlama	-0,148	-0,097	-0,295**	-0,322**	-0,406**	-0,245*
Denetleyici Arama	-0,091	-0,256*	-0,233*	-0,359**	-0,454**	-0,223*

Pearson korelasyon testi

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Aceleci yaklaşım puanı ile yeterli olma ve kendini yatıştırma puanı arasında negatif yönde, %35.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r: -0,354$, $p: 0,001$; $p < 0,01$). Aceleci yaklaşım puanı ile diğer Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Düşünen yaklaşım puanı ile istenmeyen düşüncelerin denetimi puanı arasında negatif yönde, %23.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r: -0,233$, $p: 0,037$; $p < 0,05$). Düşünen yaklaşım puanı ile yeterli olma ve kendini yatıştırma puanı arasında negatif yönde, %29.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r: -0,294$, $p: 0,008$; $p < 0,01$). Düşünen yaklaşım puanı ile yardım arama puanı arasında negatif

yönde, %39.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,393$, $p:0,001$; $p<0,01$). Düşünen yaklaşım puanı ile denetleyici arama puanı arasında negatif yönde, %25.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,256$, $p:0,022$; $p<0,05$). Düşünen yaklaşım puanı ile diğer Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kaçınan yaklaşım puanı ile planlı davranma puanı arasında negatif yönde, %39.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,393$, $p:0,001$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile ruh hali denetimi puanı arasında negatif yönde, %24.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,244$, $p:0,029$; $p<0,05$). Kaçınan yaklaşım puanı ile istenmeyen düşüncelerin denetimi puanı arasında negatif yönde, %25.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,253$, $p:0,023$; $p<0,05$). Kaçınan yaklaşım puanı ile dürtü denetimi ve planlı davranma puanı arasında negatif yönde, %39.1 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,391$, $p:0,001$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile yeterli olma ve kendini yatıştırma puanı arasında negatif yönde, %46.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,466$, $p:0,001$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile ağrı denetimi puanı arasında negatif yönde, %30.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,302$, $p:0,007$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile erteleme puanı arasında negatif yönde, %40.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,404$, $p:0,001$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile yardım arama puanı arasında negatif yönde, %40.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,402$, $p:0,001$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile esnek planlama puanı arasında negatif yönde, %29.5 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,295$, $p:0,008$; $p<0,01$). Kaçınan yaklaşım puanı ile denetleyici arama puanı arasında negatif yönde, %23.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,233$ $p:0,037$; $p<0,05$). Kaçınan yaklaşım puanı ile diğer Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Değerlendirici yaklaşım puanı ile planlı davranma puanı arasında negatif yönde, %23.8 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:-0,239$, $p:0,033$; $p<0,05$). Değerlendirici yaklaşım puanı ile ruh hali denetimi puanı

arasında negatif yönde, %40.1 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,401, p:0,001; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile dürtü denetimi ve planlı davranma puanı arasında negatif yönde, %37.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,372, p:0,001; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile yeterli olma ve kendini yatıştırma puanı arasında negatif yönde, %43.9 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,439, p:0,001; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile ağrı denetimi puanı arasında negatif yönde, %24 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,240, p:0,032; p<0,05). Değerlendirici yaklaşım puanı ile erteleme puanı arasında negatif yönde, %42 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,420, p:0,001; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile yardım arama puanı arasında negatif yönde, %31 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,310, p:0,005; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile esnek planlama puanı arasında negatif yönde, %32.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,322, p:0,004; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile denetleyici arama puanı arasında negatif yönde, %35.9 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,359 p:0,001; p<0,01). Değerlendirici yaklaşım puanı ile diğer Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Kendine güvenli yaklaşım puanı ile planlı davranma puanı arasında negatif yönde, %27.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,272, p:0,015; p<0,05). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile ruh hali denetimi puanı arasında negatif yönde, %33.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,332, p:0,003; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile istenmeyen düşüncelerin denetimi puanı arasında negatif yönde, %31.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,316, p:0,004; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile dürtü denetimi ve planlı davranma puanı arasında negatif yönde, %37.8 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,378, p:0,001; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile yeterli olma ve kendini yatıştırma puanı arasında negatif yönde, %44.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,446, p:0,001; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile ağrı denetimi puanı arasında negatif yönde, %26.5 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,265,

p:0,017; p<0,05). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile erteleme puanı arasında negatif yönde, %43.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,433 p:0,001; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile yardım arama puanı arasında negatif yönde, %50.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,504, p:0,001; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile esnek planlama puanı arasında negatif yönde, %40.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,406, p:0,001; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile denetleyici arama puanı arasında negatif yönde, %45.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,454 p:0,001; p<0,01). Kendine güvenli yaklaşım puanı ile diğer Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Planlı yaklaşım puanı ile yeterli olma ve kendini yatıştırma puanı arasında negatif yönde, %36.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,366, p:0,001; p<0,01). Planlı yaklaşım puanı ile erteleme puanı arasında negatif yönde, %30.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,304, p:0,006; p<0,01). Planlı yaklaşım puanı ile yardım arama puanı arasında negatif yönde, %34.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,342, p:0,002; p<0,01). Planlı yaklaşım puanı ile esnek planlama puanı arasında negatif yönde, %24.5 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,245, p:0,029; p<0,05). Planlı yaklaşım puanı ile denetleyici arama puanı arasında negatif yönde, %22.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır (r:-0,223 p:0,047; p<0,05). Planlı yaklaşım puanı ile diğer Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Tartışma

Araştırmanın sonuçlarından, çalışma grubu ve kontrol grubunun yaş, cinsiyet, eğitim, gelir, çalışma durumu, ev ve araba mülkü, tatil, sinema, tiyatro, kitap okuma, spor alışkanlıkları bakımından eşleştigiinin saptanması, grupların aynı sosyoekonomik seviyede olduklarını işaret etmektedir.

Yaşam koçluğu eğitimi alan bireylerin, eğitim sonrası problem çözme becerileri puanlarının, eğitim öncesi puanlarına göre aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım alt ölçeklerinde çok anlamlı düzeyde ($p:0,001^{**}$) düşük çıkması, kişilerin problem becerilerinin eğitimle geliştiğinin ifade etmektedir.

Problem çözme ölçeğinde, kontrol grubu puanlarının, ilk ölçüme göre son ölçümlerde, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım, aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmaması, problem çözme becerilerinde değişim olmadığını göstermektedir. Kaçınan yaklaşım alt ölçeği puanlarında anlamlı ($p:0,026^{*}$) bir düşüş saptanması, kişilerin 4 aylık zaman zarfında, problem çözümünde, eskiye nazaran problemle daha yüzleşen bir tavır sergilediklerini ifade etmektedir.

Manchester İnc.'in araştırmasında koçluk hizmeti alan bireylerin çevresi ile daha iyi ilişki geliştirdikleri gözlemlenmiştir ("Koçluk Hizmetinin Sonuçları Nedir?" <http://www.navitas-tr.com/kocluk.php?ac=4>, 21.08.2008).

Koçluğun etkilerini ölçen, ROI (yatırımın geri dönüşü) araştırmaları bağımsız firmalar tarafından yapılan araştırmalar, koçluğun hızla değişen dünyamızda değişime ayak uydurmaya ve yeniliklere karşı gelişen yeni rol ve sorumluluklarda kişilerin daha çabuk uyum sağlamasına ve etkin performans sergilemesine yardımcı olduğuna işaret etmektedir (Anderson, 2001:2).

Yaşam koçluğu eğitimi alan bireylerin, Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinde, eğitim öncesi ve eğitim sonrası genel puanlarında, anlamlı bir farklılık görülmemesi, kişilerin stresle başa çıkma becerilerinde bir değişim olmadığını ifade etmektedir.

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük testinin, 12 alt ölçeğinin ölçümlerinde ise çalışma grubu, ilk ölçüme göre son ölçümlerde, planlı davranma, istenmeyen düşüncelerin denetimi, dürtü denetimi ve planlı davranma, yeterli olma ve kendini yatıştırma, erteleme, yardım alma, iyiye yorma, esnek planlama, denetleyici arama alanlarında istatistiksel olarak çok anlamlı ($p < 0,001^{**}$) puan yükselişi olduğu görülmektedir. Eğitimin bu alanlardaki farkındalığı geliştirdiğini işaret etmektedir. Ağrı denetimi, dikkati yönlendirme, ruh hali denetimi puanlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmaması bu alanlarda kişinin kendini denetleyebilme yeteneğinde bir değişim olmadığını göstermektedir.

Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük testinin, 12 alt ölçeğinin ölçümlerinde ise kontrol grubu deneklerinde, ilk ölçüme göre son ölçümlerde, planlı davranma, yeterli olma ve kendini yatıştırma, dürtü denetimi ve planlı davranma, esnek planlama puanlarında görülen istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,005$) yükselme bu alanlardaki becerilerinin geliştiğini göstermektedir. İstenmeyen düşüncelerin denetimi, yardım alma, iyiye yorma, denetleyici arama puanlarında görülen istatistiksel olarak çok anlamlı ($p < 0,001^{**}$) yükselme bu alanlardaki becerilerinin fark edilir düzeyde geliştiğini göstermektedir. Ağrı denetimi, dikkati yönlendirme, ruh hali denetiminde, erteleme alanlarında anlamlı bir farklılığa rastlanması bu alanlarda bir değişim olmadığını göstermektedir.

Eğitim alan çalışma grubunun, Problem Çözme Ölçeği ile Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin ilk ölçüm sonuçları değerlendirildiğinde,

- ❖ Kişinin stresle başa çıkma becerisinde, kişi "kendini yeterli hissetmesi ve kendini yatıştırabilme" yeteneğini yüksek olduğunda, problem çözmesinde "aceleci yaklaşım" tarzı azalmaktadır.
- ❖ Kişinin problem çözme yeteneğindeki "düşünen yaklaşım"a sahipse, stresle başa çıkma becerisindeki istenmeyen düşüncelerin deneti, gerektiğinde dışardan yardım arama davranışı, kendi kendine yetebilme yani kendini yatıştırabilme yeteneğine de sahip olduğu görülmektedir.

- ❖ Kişi problem yüzleşmekten, onu çözmek için emek sarf etmekten kaçınan tavır sergileyen kişilerde, planlı hareket etme, ruh hali denetimi, yeterli olma ve kendini yatıştırma, ağrı denetimi, esnek plan yapma, çözüm için yardım arama gibi alanlarda kişinin zayıf olduğu görülmektedir.
- ❖
- ❖ Kişinin değerlendirici yaklaşımla probleme eğilen kişilerin, planlı davranan, ertelemeyen, bir denetçiye, yardımcıya gereksinim duymayan ve ruh hali denetiminde, kendini yeterli hissetmede, güçlü oldukları görülmüştür.
- ❖ Kişinin problem çözmede “planlı yaklaşım”ı benimseyen kişilerin, stresle başa çıkma becerisinde esnek planlama yapabildikleri, kendini yatıştırmada kuvvetli oldukları, yardıma ve denetleyiciye ihtiyaç duymadıkları arama alanlarında artan eğilim görülmektedir.
- ❖ Kendine güvenli kişilerde, dışardan yardım almaya ve bir denetçiye ihtiyaç duymadıkları, kendini yeterli hissettikleri, erteleme yapmadıkları, planlı davrandıkları, ruh hali ve istenmeyen düşünceler üzerinde hakimiyetlerinin olduğu görülmüştür.

4.2. Sonuçlar

Problem çözme ölçeğindeki değişim, kontrol grubu deneklerinde, ilk ölçüme göre son ölçümlerde istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması, normal hayatın dört aylık sürecinin, kişinin problem çözme yetisini geliştirmek için yeterli bir zaman olmadığını göstermektedir. Bununla beraber, dört aylık süre zarfında koçluk eğitimi alan kişilerin, problem çözme yetilerindeki yükseliş, koçluk eğitiminin problem çözümünde etkin bir teknik verdiğini işaret etmektedir.

Birinci hipotez olan “Bireyler koçluk eğitimi aldıktan sonra problem çözme becerilerinin, bu eğitimi almayanlara göre daha gelişmesi beklenmektedir ” desteklenmiştir.

Rosenbaum’ un Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğinde, kontrol grubu, ilk ve son ölçümlerde stresle başa çıkma becerilerinde çalışma grubu gibi paralel gelişme göstermesi, hayatın normal akışı içinde bireyler zamanla kendini koruyacak mekanizmaları bir eğitimden bağımsız az da olsa geliştirebildikleri işaret etmektedir.

Eđitimden sonra çalışma grubunun, genel stresle bařa çıkma becerisinde anlamlı bir gelişmeme olmamasına rağmen, planlı davranma, istenmeyen dűřüncelerin denetimi, dűrtü denetimi, kendini yatıştırma, erteleme, yardım alma ve denetleyici arama alt ölçeklerindeki istatistiksel olarak çok anlamlı ($p < 0,001^{**}$) puan yükselişi, eğitimin bu alanlardaki farkındalığı geliştirdiğini bununla beraber koçluk eğitiminde verilen bilgilerin , birey tarafından içselleştirilmesi bir zaman alacağını ve dört aylık bir sürenin bu bilgilerin yerleşmesi açısından yeterli olmadığı işaret edilmektedir.

Bu veriler işığında, ikinci hipotez olan “Bireyler koçluk eğitimi aldıktan sonra stresle başa çıkma da kendini denetleme becerileri, bu eğitimi almayanlara göre daha gelişmesi beklenmektedir ” desteklenmiştir.

Araştırmaya katılan, koçluk eğitimi alan bireylerde, eğitime önem verdikleri, kendilerini bilgilendirmek ve geliştirmek istedikleri gözlemlenmiştir.

Kontrol grubundaki bireylerin, “iş ve ev sorumluluğu” ndan, kişisel gelişime vakitlerinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Kontrol grubundaki bireyler, yaşamın getirdiklerinin kişiyi olgunlaştırdığını dűřünmektedirler.

Koçluk eğitimin en büyük yararı, tüm kişisel gelişim eğitimlerinde olduğu gibi kısa zamanda olumlu gelişmelerin elde edilmesi ve kısa zamanda çözüme odaklanarak kişilerin hedeflerine ulaşmalarını sağlamasıdır.

Koçluk eğitimi alan bireylerde, ileri yaş grubunun, değerlerine sıkı sıkıya bağlı olduğu, daha zor esnediği gözlemlenmiştir. Verilen eğitim, her yaş grubunda olumlu sonuç vermiş olsa da, genç yaşta olan deneklerde alınan eğitim daha verimli olmuştur.

Koçluk eđitimi alanların, eđitimde verilen ödevleri yapmaya çok istekli olduđu gözlemlenmiřtir. Bu durumun son test sonuçlarına olumlu katkıda bulunduđu dűřünülmektedir.

Koçluk eğitimi alanların, son problem çözme ölçeğinin ölçümünde, en büyük düşüşün kendine güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım puanlarında görülmesi, koçluk eğitiminin , kendine güveni ve sorun karşısında planlı hareket etmeyi artırdığının göstergesidir.

Koçluk eğitimi alanların tümü, son Problem Çözme Ölçeğinin son ölçümünde, “Zor bir durumla karşılaştığımda ne olduğunu tam belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem” maddesine “ender ” cevabı vermişlerdir. Oysa bu maddeye ilk ölçümde yarısı “çoğunlukla” cevabını vermiştir. Bu da Yaşam koçluğu Eğitiminin etkinliğini gösteren bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Koçluk eğitimi alanların büyük çoğunluğu, son Problem Çözme Ölçeğinin ölçümünde, “Başlangıçta çözümü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır” maddesine “her zaman” cevabını vermişlerdir. Bu da Yaşam koçluğu Eğitiminin “kendine güvenli yaklaşımı geliştirdiğini gösteren bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Koçluk eğitimine katılan bireylerin büyük çoğunluğu eğitim sonunda yapılan Problem Çözme Ölçeğinin son ölçümünde yer alan, “elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem var” maddesine “her zaman” yanıtını vermişlerdir. Bu, Yaşam koçluğu Eğitiminin, problemlere yaklaşırken bir sistemi olduğunu gösteren bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Çalışma grubunda, Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinde, ilk ölçüme nazaran son ölçümde en fazla gelişme “yeterli olma ve kendini yatıştırma” alanında görülmüştür. Bu da koçluk eğitiminin temel aldığı “her kişinin, kendi çözümünü aslında bildiğini, tüm aradığının kendi içinde olduğu ” teorisinin doğruluğunu kanıtlamaktadır.

Çalışma grubunda, Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinde, ilk ölçüme nazaran son ölçümde planlı davranma ve yardım arama yetilerindeki gelişme görülmüştür. Bu da koçluk eğitiminin kişiye öğretmeyi hedeflediği “ tüm olanakları kullanarak hedefe ulaşmak için bir plan içinde hareket etme ” davranışını artırdığının göstergesidir.

Koçluk eğitimi alanların tümü, son Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ölçümünde, "Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım " maddesine, "iyi tanımlıyor" cevabı vermişlerdir. Oysa bu maddeye ilk ölçümde yarısı "hiç tanımlamıyor" cevabını vermiştir. Bu da Yaşam koçluğu Eğitiminin düşünce denetimine olumlu katkısını gösteren bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Koçluk eğitimi alanların büyük çoğunluğu, son Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ölçümünde, "Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim" maddesine "biraz tanımlıyor" cevabını vermişlerdir. Bu, Yaşam koçluğu Eğitiminin kişinin ruh hali denetiminde etkisiz bir metod olduğunu gösteren bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Deneklerin büyük çoğunluğu, Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği yer alan, "Kendimi gergin ve sinirli hissettiğimde sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım" maddesine "hiç tanımlamıyor" yanıtını vermişlerdir. Bu madde ile sakinleştirici ilaçları sağlıklı bulmadıklarını ifade etmek istediklerini belirtmişlerdir.

Çalışma grubunun, Problem Çözme ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerinin ilk sonuçları ilişkilendirildiğinde, deneklerin büyük çoğunluğunda, stresle baş ederken "planlı davranma" arttığında , problem çözümünde "kaçıngan yaklaşım"ın azaldığı ortaya çıkmıştır.

Çalışma grubunun, Problem Çözme ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerinin ilk sonuçları değerlendirildiğinde, deneklerin büyük çoğunluğunda "kendini yatıştırma" daki denetiminin azaldıkça , "aceleci yaklaşım"ın arttığı ortaya çıkmıştır.

Çalışma grubunun, Problem Çözme ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerinin ilk sonuçları ilişkilendirildiğinde, deneklerin büyük çoğunluğunda, problem çözümünde "değerlendirici yaklaşım"ın arttığında, ruh halinin daha kolay denetlendiği ortaya çıkmıştır.

Çalışma grubunun, Problem Çözme ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerinin ilk sonuçları değerlendirildiğinde, deneklerin büyük çoğunluğu, problem çözümünde, kendine güvenerek, problemden kaçmadan, problemi oluşturan tüm birleşenleri değerlendirerek yaklaştığında, daha planlı hareket ettiği ortaya çıkmıştır.

Çalışma grubunun, Problem Çözme ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerinin ilk sonuçları ilişkilendirildiğinde, deneklerin kendine güvenerek, problemlerden kaçmadan, problemi oluşturan tüm birleşenleri değerlendirerek yaklaştığında, kendilerini daha yeterli hissettiği ortaya çıkmıştır.

En büyük ilişki, deneklerin büyük çoğunluğu, problem çözümünde, kendine güvenerek hareket ettiğinde, etraftan yardım arama hareketinin azalmasında ve denetleyiciye ihtiyaç duymanın azalmasında saptanmıştır.

4.3. Öneriler

Bu çalışmanın Türkiye'de Yaşam Koçluğu Eğitiminin problem çözme ve stresle başa çıkma becerilerine etkisini araştıran ilk tez olması nedeni ile bir takım eksiklikleri olabilir. Bundan sonra yapılacak olan geniş kapsamlı çalışmalara temel oluşturacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma daha çok Batılı ülkelerde ele alınan yaşam koçluğu deneksunu, ülkemizde inceleyerek alana katkı sağlamıştır.

Araştırmaya katılan kadın sayısının erkeklerin sayısının iki katından fazla olduğu gözlenmektedir. Bu durum örnekleme hatasından değil, bu eğitimi alan kadın sayısındaki fazlalıktan kaynaklanmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda eşit sayıda dağılım yapılması, cinsiyet faktörünün etkisini ortaya koyacaktır.

Yapılacak araştırmalarda, koçluğun farklı branşlarında verilen eğitimlerin etkinliğinin incelenmesi önerilmektedir.

Araştırmanın kısıtlılıklarından söz etmek gerekirse; katılımcı sayısının azlığı genelleme şansını azaltmaktadır. Benzer çalışmaların daha büyük örneklerde yapılması, benzer bulgulara ulaşıp ulaşılamayacağı sınılanmalıdır.

Yaşam Koçluğu Eğitiminin başka psikometrik özellikleri olan ölçeklerle sınılanmasını yaralı olacağı düşünülmektedir.

Aynı araştırmanın, farklı eğitim gruplarında, farklı eğitimcilerle yapılması halinde ancak genel bir kanıya varılabilir.

Eğitim alan bireyler daha uzun süre takip edilmesi ile ölçülen becerilerin gelişimi hakkında benzer bulgulara ulaşıp ulaşılmadığı sınımlıdır.

Yaşam Koçluğu tekniğinin, hedeflere ulaşmaya, çözüme, başarıya gücüne, kişinin iç ve dış kaynaklara odaklanması, insan problemlerinin daha hızlı aşılmasına olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, N. (2006) *Ne kadar Farkındayım ?* Gestalt Terapi. Ankara: Ebabil Yayıncılık

Addington, J. E., (2005). Çev. Birol Çetinkaya. *%100 Düşünce Gücü*, III. Baskı. İstanbul: Akaşa Yayınları,

Ahi Danışmanlık. "Bugün İşletmeler Neden Koçlara İhtiyaç Duyar?"

http://ahidanismanlik.com/index.php?option=com_content&task=view&id=69&Itemid=123 (12.01.2008)

Alder, H., (2001). Çeviren: Tefik Ertan. *Yöneticiler İçin NLP*, 2.Baskı, İstanbul: Sistem Yayınları.

Anderson , C. M. (2001). "Case Study on the Return on Investment of Executive Coaching", MerGlobal Executive Briefing, MetrixGlobal, LLC. USA: November 2.

Arıkan M., (2001), *Nitelikli İnsan*, İstanbul: Bilge Yayınları

Aydar, N., (1999). *Bir Eğitim Tekniği Olarak Koçluk*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, SBE.

Atkinson, R., Smith, E., Bem, D., Hoeksema, S., (2002). Çeviren: Yavuz Alogan *Psikolojiye Giriş*, 2 .baskı & 12 th edition, Ankara: Arkadaş Yayınları

Bacon, R. T. , Novak,D. (1997) *Coaching Effectiveness Survey, International Learning Works*, USA: Lore International Institute.

Baltaş, A. "*Başarılı İnsanlara Koçluk*", http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/k_l.htm (16.3.2008).

Baltaş Zühal ve Baltaş Acar; (2001), "*Uzman Bir Koçla Çalışma Sürecinin Aşamaları*", <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=154&SAYI=8> (04.01.2008).

Baltaş, A., Baltaş Z.,(2004). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 22. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bartlett J., E.; (2007), “*Advances in coaching practices: A humanistic approach to coach and client roles*”. Journal of Business Research, Vol:60, Issue: 1.

Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.

Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and emotional disorders*. New York: International Universities Press.

Bingham, A. (2004). Çeviren: Ferhan Oğuzkan .*Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*, İstanbul: MEB Yayınları.

Bobkin, S., (2002), *Everthing HR Needs To Know About Executive Coaching*, Canadian HR Reporter, Vol:15, pg.9, Toronto.

Braham, B. J. (1998). Çeviren: Vedat G.Diker. *Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. İstanbul: Hayat Yayınları

Capital Dergisi, www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2026, “Koçlar İş Başında” (12.07.2008)

Comprehensive Coaching U, FA Coach Academy, Fatoş Ayvaz, (2005). Kapsamlı Koçluk Eğitim Programı Ders Notları.

Cüceloğlu, D. (2004). “*Kişisel Gelişim Yürek İster*”, Kişisel Gelişim Dergisi, Sayı: 21.

Cüceloğlu, D. S. (1999). *Savaşçı*, İstanbul: Sistem Yayınları.

Dweck, C. S., Repucci N. D., (1973). “Learned Helpless and Reinforcement Responsibility in Children”, Journal of Personality and social Psychology. USA : Volume:25 Pages:109-116

D’Zurilla, T. J., (1995) “*The Relations Between Social Problem Solving and Coping*” Cognitive Therapy and Research. vol:19, no:5.

D’Zurilla, T.J., Sheedy F., (1991), “*Relation Between Problem Solving Ability and Subsequent Level of Psychological Stress in College Students*” Journal of Personality and Social Psychology, vol: 61.

Daş, C. (2006), *Bütünleşmek ve Büyüme*, Gestalt Terapi Yaklaşımı. Ankara: Hyb Yayıncılık

Davranış Bilimleri Enstitüsü, (2007). “ *Koçluk Kimin İçin?* “ http://www.dbe.com.tr/psikoloji_dunyasi/default.asp?cntId=03030288 (22.03.2008)

Demir, Ö. ve Acar, M. (1997), *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, Ankara: Vadi Yayınları.

Deniz, D.C. (2007), *Cesur Sorular*, İstanbul: Hayat Yayıncılık

Doğu Akdeniz Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık, Rehberlik ve Araştırma Merkezi http://pdram.emu.edu.tr/tasarim_tr_1/STRES.HTM, (10.10.2008)

Dökmen, Ü., “ *Bireysel Koçluğa Ne Zaman İhtiyaç Duyulur ?* “ http://www.kadimdostlar.com/Yasam_Kocu_Daha_Kaliteli_Bir_Yasam_icin_f156/Bireysel_Koclugu_Ne_Zaman_ihiyac_Duyulur_Stres_Ve_Kocluk_t9247.html (25.02.2008)

Dönüşüm Konağı Psikoloji Enstitüsü, “ *Koçlar İş Başında*”, http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=2706&baslik=koclar_is_basinda_ (22.01.2008).

Dönüşüm Konağı Psikoloji Enstitüsü, “ *Stres ve Stresle başa çıkma Yöntemleri*”, http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1785&baslik=stres_ve_stresle_bas_etme_yontemleri_, (12.09.2008).

Ellis, A., (1975). *How to live with a neurotic: At home and at work*. New York: Wilshire Boks.

Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım,

Ersever, G. O. (1985). “ *Stresin Ruh Hastalığıyla İlişisini İçeren Çok Faktörlü Kavramsal Bir Model*”, *H.Ü. Edebiyat Fakültesi Dergisi*. S. 1.

Ferah, D., (2000), “ *Kara Harp Okulu Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerini Algılamalarının ve Problem Çözme Yaklaşım Biçimlerinin Cinsiyet, Sınıf, Akademik Başarı ve Liderlik Yapma Değişkenleri Açısından İncelenmesi*” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,.

Perls, F. S., “ *Psychiatry in a new key*”, www.gestalt.org/newkey.htm, (12.02.2008).

Foucault, çev: Gül Çağılı Güven, (1999). *Kendini Bilmek*, İstanbul: Om Yayınları.

Gilley, W. J., Boughton, W. N., (1996) *“Stop Managing, Start Coaching - How Performance Coaching Can Enhance Commitment And Productivity?”* , USA: Irwin Professional Publishing.

Goleman, D. (1998) Çeviren: Handan Dalkara. *İş Başında Duygusal Zeka*, III. Baskı İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D., (1996). Çeviren: Banu S. Yüksel. *Duygusal Zeka*, İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D. (2004). Çeviren: Filiz Nayır .*Yeni Liderler*. İstanbul: Varlık Yayınları.

Görüş, Y (1999). *Bir Grup Lise Öğrencisinin Atılganlık Düzeyi ile Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Greening, L., (1997). *“Adolescent Stealers’ and Nonstealers’ Social Problem Solving Skills.”* Adolescence. vol:32, no:125.

Gültekin, D, Z. (2005). *Coaching Approach in Human Resources Managment As A Strategic Partner And An Application*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE.

Heppner, P., Anderson, W. P. (1985), *“The Relationship Between Problem-Solving Self-Appraisal ve Psychological Adjustment,”* Cognitive Therapy and Research. volume: 9, no:4.

Heppner, P., Krauskopf, K. (1987). *“An Information Processing Approach to Personal Problem Solving”*, The Counseling Psychologist. USA,Vol: 15.

Hesapçıoğlu, M., (1998). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, 5. Basım, İstanbul: Beta Yayınları

İler, F., (2006). “beden dili teorisi”, <http://www.turkcebilgi.net/cesitli/kisisel-gelisim/beden-dili-teorisi-4681.html>, (18.10.2008)

Kessler, R., Price, R., Wortman, C., (1985). Social factors in psychopathology Stres, Social Support and Coping Processes. Ann.Rew. Psychol, 36-72.

Knight, S. (2001). Çev. İpek G. Taffe. *Uygulamalarla NLP*, İstanbul:Sistem Yayınları.

Kırdar, C., (2007), Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sorumlu Hemşirelerin Koçluk Becerilerinin Algılanması, Basılmamış Y.L.Tezi, Marmara Üniversitesi,SBE.

Kobasa, *Stressful life events, personality and health*. Journal of Personality and soçal Psychology, 37, 1-11.

Koffka, K., (1935). *Principles of Gestalt Psychology*. New York: Harcourt Brace

Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*. 10. Basım, İstanbul: Arıkan Yayıncılık.

Köknel, Ö., (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi,

Landsberg, M. (1999). *Koçluğun Taosu*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Lazarus, S.R., Folkman, S., (1984) *Stres, Appraisal, And Coping*. New York: Springer Publishing Company

Lindenfield, G., (1997). Çeviren: Gülder Tümer. *Kendine Güvenen Çocuk Yetiştirme*. Ankara: HYB Yayıncılık.

Marwell, J. C., (1998). Çeviren: Selim Yeniçeri. *İçinizdeki Lideri Geliştirmek*, İstanbul, Beyaz Yayınları.

Mc Cormack, M., (2000). Çeviren: Tunçbilek, K. *Başarılı İletişim Teknikleri*. İstanbul: Form Yayınları

Morris III, T. W., (2000). "Coaching Rebirth of an Age-Old Remedy", U.S.A: *Carrer Management*.

Morris, C. G. (2002) Çeviren: Ayvaşık, H.B., Sayıl, M., *Psikolojiyi Anlamak: Psikolojiye Giriş*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları

Murphy, J., (2000). Çev. Aysun Babacan. *Bilinçaltının Gücü*, III. Baskı. İstanbul: Ötesi Yayınları.

Navitas, "Koçluk Hizmetinin Sonuçları Nedir?", www.navitastr.com/kocluk.php?ac=4, (21.08.2008).

Nezu, A. M., Nezu C. M., Perri M.G. (1989) *Problem-Solving Therapy for Depression : Theory, Research, and Clinical Guidelines*. Wiley Series.

Oxford Dictionary. (1989) Oxford: Oxford University Pres.

Öğülmüş, S., (2001), *Kişilerarası Sorun Çözme Beceri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık

Öner, N. (1994). *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler Bir Başvuru Kaynağı*, İstanbul:Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Özbay A., Erengil, C. (2004). *6. Hissi Geliştirmek*, İstanbul: Armoni Yayınları.

Özbay, A., Erengil, C., (2005), *Kişisel Gelişim Rehberi*, İstanbul: Armoni Yayınları.

Özgen, E., Gazi Üniversitesi dergisi. “iletişim ve Liderlik”.

http://www.ilet.gazi.edu.tr/iletisim_dergi/18/OZGEN.pdf, (12.10.2008)

Öztabağ, L. (1983) *Psikolojide İlk Adım*, Ankara: İnkılap Ata Kitapevi.

Parsloe, E. (1992), *Coaching, Mentoring and Assessing*, UK: Kogan Page.

Parsloe, E. (1997). *Koç ve Kılavuz Olarak Yönetici*, Ankara: Kültür Sanat Yayınları.

Persl, F., Goodman, P. Hefferline, R. (2000) Çeviren: Nevzat Erkmen. *Geşalt Terapisi / İçimizdeki Çocuk 2 / Yenilik, Heyecan ve Büyüme*, İstanbul: Söz Yayınları.

Poussard, M. J. (2004). *Yönetimde Yeni Bir Stil Coaching*, İstanbul : Morpa.

Rawlinson, G. , (1995). *Yaratıcı Düşünme ve Beyin Fırtınası*, İstanbul: Rota Yayınları.

Rogers, C. (1951) *Client-centered Therapy: Its current practice, implications and theory*. Boston: Houghton Mifflin.

Saferpak Ltd. (2003). http://www.saferpak.com/teamwork_articles/coaching_pi_teams.pdf (12.10.2008)

Selye, H., (1950). *The physiology and the Pathology of Exposure to Stres*, Montreal, Kanada

Sezik, N. (2002) *Değişim Kuşağındakiler*, 2.Baskı, İstanbul: Hayat Yayınları.

Sezik, N. (2002/a). *Kişisel Gelişim El Kitabı*, İstanbul: Hayat Yayınları.

Salisbury, F., (1998). *Developing Managers as Coaches-A Trainer's Guide*, London: McGraw Hill Book Co.

Solso, R., Maclin, K., Maclin, O. (2007). Çeviren: Ayşe Ayçiçeği. *Bilişsel Psikoloji*, İstanbul: Kitapevi Yayınları

Sonmaz, S., 2002, *Problem Çözme Becerisi ile Yaratıcılık ve Zekâ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Şahin, A. (2002). *Yönetici Liderlik*, İstanbul: Beyaz Yayınları.

Şahin, N., Şahin N.H., P.P. Heppner, (1993). "Psychometric Properties of the Problem Solving Inventory in a Group of Turkish University Students." *Cognitive Therapy and Research*, vol: 17, no: 4.

Şener , B., Çelik, Z., Uçak, İ., (2005) *Lise Psikoloji Ders Kitabı*, Ankara: Devlet Kitapları.

Şirin, T. (2005). *Kişisel Gelişim Medeniyeti*, İstanbul: Armoni Yayınları.

Tamer M., "Yaşam Koçluğu Nedir? ", <http://www.yasamatolyesi.biz/yasamkoclugu.asp>, (18.01.2008).

Telman, N., Ünsal, P., (2005). *İnsan İlişkilerinde İletişim*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık

Thompson, B. L., (1998). Çev. Vedat G. Diker. *Yönetim Fonksiyonları*, İstanbul: Hayat Yayınları.

Tınar, M. Y. (1996), *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey Matbaacılık.

Tolan, B., İsen, G., Batmaz,V. (1991). *Sosyal Psikoloji*, Ankara:Adım Yayıncılık.

Webster Dictionary (1995). New York: Pocked Books.

Witherspoon, R., White, R. P. (1996), "Executive Coaching: What's In It For You?", <http://web10.epnet.com/DeliveryPrintSave.asp?tb=1> (31/03/2008)

Yeşilyaprak, B. (Ed.), (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık

EKLER

EK – 1 Kişisel Bilgi Formu

İsim Soyad:

Telefon:

Cinsiyetiniz Kadın Erkek

Koçluk Eğitimi aldınız mı ? Evet Hayır

Bir işte çalışıyor musunuz? : Evet Hayır

Mesleğiniz :

Yaşınız:

26-30 ()

31-35 ()

36-40 ()

41-45 ()

Medeni durumunuz:

Evli ()

Hiç evlenmemiş ()

Boşanmış ()

Dul ()

Birlikte yaşıyor ()

Aylık geliriniz

1000-5000 YTL

5000-10000 YTL

10000 YTL'nin üzerinde

Bakmakla Yüklü Olduğu Kişi Sayısı:

1-3

3-5

5'den yukarı

Eğitim Durumunuz:

Hiç eğitim almamış İlkokul

Ortaokul Lise

Üniversite Yüksek Lisans

Yaşadığınız ev kime ait ?

kendinize

Kira

Aile fertlerinden birine

Arabanız var mı ? Evet [] Hayır []

Senede kaç kere tatile çıkıyorsunuz ?

bir []

2-4 arası []

4'den fazla []

Bir ay içinde kaç kere sinema veya tiyatroya gidiyorsunuz?

bir []

2-4 arası []

4'den fazla []

Bir ay içinde kaç kitap okuyorsunuz?

bir []

2-4 arası []

4'den fazla []

EK – 2 Problem Çözme Ölçeği

AŞAĞIDAKİ CÜMLELERİ OKUYUNUZ, KENDİNİZE “ BÖYLE DAVRANIR MIYIM ? “ DİYE SORUN

1. Bir sorunu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

2. Zor bir durumla karşılaştığımda ne olduğunu tam belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

3. Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunumu çözerken neyin işe yaradığını , neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

5. Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

6. Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

7. Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yollardan hepsini düşünmeye çalışırım.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

8. Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlayabilmek için duygularımı incelerim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

9. Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye uğraşmam.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

10. Başlangıçta çözümü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

11. Karşılaştığım sorunların çoğu çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

12. Genellikle kendimle ilgili kararlar verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

13 . Bir sorunla karşılaştığımda genellikle ilk aklıma gelen çözümü denerim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

14 . Bazen durup sorunlarımın üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

15 . Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendiririm.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

16. Bir sorunla karşılaştığımda başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

17. Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

18. Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer , tartar , birbiri ile karşılaştırır sonra karar veririm.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

19. Bir sorunu çözmek için plan yaparken ,o planı yürütebileceğime güvenirim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

20 . belli bir çözüm planı uygulamaya koymadan önce nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

21 . Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

22. Bir sorunu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem ; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

23 . yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

24 . Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inanıyorum.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

25. Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde , bir türlü esas konuya giremediğimi ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşıyorum.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

26. Ani kararlar verip , sonra pişmanlık duyarım.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

27 . yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

28 . elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem var.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

29. bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışırım.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

30 . Bir sorunla karşılaştığımda bunun nedeni olabilecek benim dışımdaki etmenleri dikkate almam.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

31. bir konu ile karşılaştığımda ilk yaptığım şey konuyu gözden geçirmek ve konu ile ilgili her türlü bilgiyi dikkate almaktır.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

32. Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.

her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

33. Bir karar verdikten sonra ortaya çıkan sonuç genellikle beklediğim sonuca uyar.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

34 . Bir sorunla karşılaştığımda genellikle o durumla başa çıkacağımdan pek emin değilim.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman

35 . Bir sorunun farkına vardığımda , ilk yaptığım şeylerden biri , sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.

- her zaman çoğunlukla sık sık
 arada sırada ender hiçbir zaman
-

EK - 3 Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği

AŞAĞIDAKİ CÜMLELERİ OKUYUNUZ, KENDİNİZE “ BU İFADE BENİ TANIMLIYOR MU ? “ DİYE SORUN.

1 . Sıkıcı bir iş yaparken işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancı düşünürüm.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

2. beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğunda bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder düşünürüm.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

3. Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

4. Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

5. Kendimi üzüntülü hissettiğimde hoş olayları düşünmeye çalışırım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

6. Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

7. Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli biçimde çözüm yolları ararım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

8. Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

9. Zor bir karar vereceksem tüm bilgiler elimde olsa da bu kararı ertelerim.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

10 . Okuduğum şeye kendimi veremediğim zaman dikkatimi toplamak için yollar ararım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

11 . Çalışmayı planladığımda işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

12 . Kötü huyumdan vazgeçmek istediğimde bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

13 . Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

14 . Günde 2 paket sigara içiyorsam , sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

15 . Kendimi kötü hissettiğimde muhtemelen neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

16. Kendimi gergin ve sinirli hissettiğimde sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

17. Üzüntülü olduğumda kendimi hoşlandığım şeyler yapmaya zorlarım

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

18. Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri yapmayı geciktiririm.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

19. Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmek için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

20. Oturup belli bir işi yapmam zor geldiğinde , başlayabilmek için değişik yollar ararım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

21. Beni kötümser yapsa da, gelecekte olabilecek tüm felaketleri düşünmekten kendimi alamam.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

22. Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

23. Bedenimi bir yerinde ağrı hissettiğimde bunu dert etmemeye çalışırım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

24 . Kötü bir huyumu yendiğimde kendime güvenim artar.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

25. Başarısızlıkla gelen kötü duyguları yenmek için ,sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

26. Kendimi “ patlayacakmış ” gibi hissettiğimde , “ Dur , bir şey yapmadan önce düşün ” derim .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

27 . birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

28 . Genellikle bir karar vereceğim zaman , ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne alarak sonuca varmaya çalışırım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

29 . Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

30 . önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

31. Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman başka şeyler düşünmeye çalışırım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

32 . Yapacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

33. Kısıtlı param olduğunda kendime bir bütçe yaparım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

34. Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa , işi küçük bölümlere ayırırım.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

35 . sık sık beni rahatsız eden “nahoş “ düşünceleri yenemediğim olur.

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor

36. Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa , ya açlığımı unutmaya ay da tok olduğumu düşünmeye çalışırım .

- hiç tanımlamıyor biraz tanımlıyor
 oldukça iyi tanımlıyor iyi tanımlıyor
 çok iyi tanımlıyor