BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK

Kendini Farket,
Benim Gibi Olma,
Kendin Ol Yaklaşımı

Dr. Ali Turan Barniç



hiperyayın

Ali Turan BARNİÇ

Kars'ta dünyaya gelen Dr. Ali Turan Barniç on dört yaşında ailesi ile beraber Kocaeli'nin Darıca ilçesine taşınmıştır. Kafkas Üniversitesi ön lisans ve Anadolu Üniversitesi lisans eğitimlerini tamamlamıştır. Daha sonra ilgi duyduğu klinik psikoloji alanında yüksek lisans ve doktorasını St. Clements University'de tamamlamıştır.

On iki yaşında başladığı iş hayatında birçok sektörde farklı pozisyonlarda görev almıştır. İş deneyimlerini akademik eğitim aldığı psikoloji bilimiyle birleştirerek "Bilişsel Davranışçı Koçluk" adlı bu kitabı kaleme almıştır.

Doktora semineri olan "Panik Bozukluk ve Hipertansiyon İlişkisinin İncelenmesi" adlı bilimsel makalesi Mayıs 2014'te Psikolojim Dergisi'nde yayınlanmıştır. Panik Bozukluk adlı kitabı 2017 yılında yayınlanmış olup "Her satışçı Bir Terapisttir" adlı kitap çalışması da yayına hazırlanma aşamasındadır.

Dr. Ali Turan Barniç kurucusu olduğu Atebe Eğitim ve Danışmanlık Merkezi'nde kurumsal eğitimler ve koçluk hizmetleri vermeye devam etmektedir.

Hiperyayın: 201
Psikoloji

Yazarı
Ali Turan BARNİÇ

Genel Yayın Editörü
Hatice Bahtiyar

Mizanpaj
Samet Zeydan

Yayıncı Sertifika No: 16680

ISBN: 978-605-2137-36-9
e. ISBN: 978-605-2137-35-2

1. Baskı: İstanbul, 2018

Copyright© Tüm hakları saklıdır. Bu kitabın telif hakları, 5846 sayılı yasanın hükmüne göre, kitabı yayımlayan Hiperlink Eğitim İletişim Yay. San. ve Tic. Ltd. Şti ve Ali Turan BARNİÇ'e aittir. Yayımcının ve yazarın izni olmaksızın elektronik ve mekanik herhangi bir kayıt sistemi veya fotokopi ile çoğaltılamaz, kopyalanamaz. Ancak kaynak gösterilerek kısa alıntı yapılabilir.

Barniç, Ali Turan

Bilişsel davranışçı koçluk: kendini farket, benim gibi olma, kendin ol yaklaşımı / Ali Turan Barniç. – İstanbul: Hiperlink Yayınları, 2018.

167 s. : şkl. ; 24 sm. -- (Hiperyayın; 201)

ISBN: 978-605-2137-36-9
e-ISBN: 978-605-2137-35-2

Kaynakça var.

1. Bilişsel psikoloji. 2. Bilişsel terapi -- Yöntemler
I. Eser Adı II. Dizi

BF311./B37 2018 153.93 BAR 2018

Baskı-Cilt: Birlik Ofset

GENEL SATIŞ PAZARLAMA ve YAYINEVİ

Hiperlink Eğitim İletişim Yayıncılık San. Paz. ve Tic. Ltd. Şti.
Tozkoparan Mah. Haldun Taner Sok. Alparslan İş Merkezi
No: 27 Kat: 6 D: 21 Merter- Güngören / İstanbul
Telefon: 0212 293 07 05-06 Faks: 0212 293 56 58
www. hiperlink. com. tr / info@hiperlink. com. tr

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK

Kendini Farket, Benim Gibi Olma, Kendin Ol Yaklaşımı

Dr. Ali Turan Barniç

hiperyayın

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM 13

İşlevsel Olmayan Düşüncenin Ortaya Çıkarılması 13

Kendini Farket 14

Benim Gibi Olma Kendin Gibi Ol Yaklaşımı 15

Bilişsel Davranışçı Yaklaşım 16

Bilişsel Psikolojinin Bir Psikoterapi Yöntemi Olarak Ortaya Çıkışı 16

Albert Ellis 17

ABC Modeli 18

Aaron Beck 19

2. BÖLÜM
KOÇLUK 21

Tarihçe 21

Koçluk 22

Yönetici Koçluğu 23

Kariyer Koçluğu 23

Satış Koçluğu 24

Performans Koçluğu 25

Girişimci Koçluğu 26

Aile Koçluğu 26

Yaşam Koçluğu 26

3. BÖLÜM 27

Bilişsel Davranışçı Koçluk 27

Bilişsel Davranışçı Koçluk İhtiyacı Neden Ortaya Çıkmıştır? 28

Bilişsel Davranışçı Koçluğun Diğer Koçluk Türlerinden Farkı 30

Bilişsel Koçluğun Bileşenleri 31

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta 3-D Formülü 32

Bilişsel Koçluğun Amaçları 33

Bilişsel Davranışçı Koçluğun Merkezi 34
Bilişsel Koçluğun Araçları 34
Bilişsel Koçluk Becerileri 35
Bilişsel Koçluğun Haritası 35
Bilişsel Koçluk Uygulaması 36

4. BÖLÜM 39

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇ 39

Bilişsel Davranışçı Koçun Eğitim ve Nitelikleri 40
Bilişsel Davranışçı Koçun Yeterliliği 42
Başarılı Koç Kimdir? 43

5. BÖLÜM 45

DANIŞAN 45

Danışanın Değişime Olan İnancı 45
Danışanın Koçluk Sürecindeki Rölü 46
Danışanın Görevleri 47

6. BÖLÜM 49

BİLİŞSEL KOÇ VE DANIŞAN ARASINDAKİ İLETİŞİMİN ÖNEMİ. 49

İnsan 50
İnsanın Özellikleri 50
İnsana Ait Temel Duygular 52
Beynin Gizemi 54
Beynin Noroplasiste Yapısı ve Danışanın Değişimi Yakalaması 55

7. BÖLÜM 57

DÜŞÜNCE 57

Herşey Düşüncenin Bir Ürünüdür 57
Düşünce ve Dünya 58
Düşüncenin Birey Üzerindeki Etkileri 58
Düşünce Türleri ve Önemi 61
Yaratıcı Düşünce 61
Eleştirel Düşünce 62
Yansıtıcı Düşünce 63

Realist Düşünce 63
Tümdengelim Düşünce 64
Tümevarım Düşünce 64
Analitik Düşünce 64
Üst Düzey Düşünce 64
Gerçeğe Dayalı Olumlu Düşünce 65
Olumlu Düşünebilmek 66
Olumsuz Düşünce 67
Olumsuz Düşüncenin Bileşenleri 68
Temel İnançlar (Şemalar) 68
Varsayımlar 70
Otomatik Düşünceler 70
Otomatik Düşüncelere Örnekler 76
Neden Başaramıyorum 76
Beceriksiz Biriyim 79
Artık Devam Edemem 81
Beni Kimse Anlamıyor 82
İstediğimi Elde Edemiyorum 84
Artık Hiç Bir Anlamı Yok 86
Dayanamıyorum 88
Aklımda var Ama Davranışa Dönüştüremiyorum 91
Keşke Başka Bir Yerde Doğsaydım 94
Değersiz Bir İnsanım 96
Düşüncelerimi Olduğu Gibi Açıklayamam 99
Suçlu Biriyim 101
Hayatım Hiç Düzelmeyecek Artık 104
Yeteneksiz Biriyim 106
Asla Hedeflerimi Gerçekleştiremeyeceğim 108
Kendimi Çok Çaresiz Hissediyorum 110
Hayatta Hep Kaybettim 113
Mükkemel Bir Yaşamım Olmalı 115
Bende Kesin Bir Sorun Var 117
Gelecekten Bir Beklentim Yok 120
Bu Hayatta Hiç Bir Şey Çaba Göstermeye Değmez 123
Başladığım Hiç Bir İşi Bitiremiyorum 125
Keşke Başarılı Olabilseydim 127

8. BÖLÜM 131
SORU SORMAK 131
Soru Çeşitleri 133
Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta Soruların Özelliği 135
Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta Soru Biçimleri 136
Bilişsel Davranışçı Koçluğa Uygun Sorular: 136
Bilişsel Davranışçı Koçluğa Uygun Olmayan Sorular: 138
9. BÖLÜM 141
FARKINDALIK SAĞLAMA VE SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE DESTEK OLMA 141
Uyaranları Tanı 141
Bilişsel Farkındalığı Keşfet 142
Sorularına Cevap Ara 143
Bilgi Topla 143
Yeni Bir Bakış Açısına Sahip Ol 144
Alternatifleri Değerlendir 144
Amaç ve Hedeflerini Belirle 144
Sorunlarımı Çözebilirim 145
Sorunları Görselleştirme Yoluyla Çözmek 147
Etkili Problem Çözme Yöntemi 149
10. BÖLÜM 151
DEĞİŞİME YARDIMCI OLMAK 151
Danışan Benliğinin Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Güçlendirilmesi 151
Danışanlara Beceri Kazandırma Eğitimi 153
Bilişsel Davranışçı Yöntemlerle Kendini Doğru Bir Biçimde İfade Etme Yöntemi 155
Gerçekçi Yaklaşım 156
Bilişsel Davranışçı Koçluk Sürecinde Uygulama ve Değişim 157
Kabullenme 158
SONUÇ 161
KAYNAKLAR 163

Sevgili arkadaşım Zafer Gençoğlu ve Aziz Murat Dinç başta olmak üzere bende emeği olan tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma ve aileme teşekkürü bir borç bilirim.

"Her şey beyinden, sadece beyinden kaynaklanır; zevklerimiz beyinden doğar, neşelerimiz, acılarımız, kederlerimiz de. Aynı organ bizi çılgın ya da deli yapar, aynı organ dehşet ya da korku verir, … uykusuzluk ve nedensiz kaygı…"

Hippocrates, M.Ö. 460-377

"Bilişsel Davranışçı Koçluk hem düşünceyi hem davranışı ele almasından dolayı ve düşünceden yola çıkarak davranışı değiştirdiği için kalıcı bir etkiye sahiptir."

Dr. Şükrü Uğuz

"Asıl sorun bireyin kendisi dünyası ve geleceğiyle ilgili yanlış bir algılamaya sahip olması ve önyargılarına göre olumsuz değerlendirmeler yapmasıdır."

Prof. Dr. Orhan Öztürk

Kendimi başka bir yerde ararken kendi düşünce, duygu ve davranışlarımda buldum.

Dr. Ali Turan Barniç

1. BÖLÜM

İŞLEVSEL OLMAYAN DÜŞÜNCENİN ORTAYA ÇIKARILMASI

Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı öncelikle danışanların düşünce, duygu ve davranışları ile çevresel koşullarını değerlendirmektedir. Bunun nedeni ise bu dört alanın birbiriyle bağlantılı olması ve birbirini zincirleme olarak etkilemesidir. Dolayısıyla; Bilişsel Davranışçı Koçluk bu dört alanın birine veya hepsine odaklanan bir stratejiye sahiptir. Bu dört alanın değerlendirilmesi işlevsel olmayan düşüncelerin belirlenmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan davranışların değiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta temel çalışma alanının düşünceler olmasının nedeni her şeye düşüncenin neden olduğu inancı değildir. Ama nedeni ne olursa olsun ortaya çıkan düşünceler duyguları ve davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk düşüncenin neden ortaya çıktığı konusundan daha çok işlevsel olamayan düşüncelerin değişimine odaklanmaktadır. Çünkü işlevsel olmayan düşüncelerin değişimi duygu ve davranışların değişimini beraberinde getirmektedir. İşlevsel olamayan düşüncelerin üç basamağı vardır. Bunlar: a) şemalar (zihinsel filtreleme) b) varsayımlar (beni sevmiyor), c) otomatik düşünceler (gün boyu aklımıza gelen kelimeler, görüntüler ve hatıralar). Bu işlevsel olmayan düşünceler daha sonraki bölümlerde detaylı olarak ele alınacaktır.

KENDİNİ FARKET

Bireylerin kendini fark etmesi temel inançlarının, varsayımlarının ve otomatik düşüncelerinin duygularını ve davranışlarını nasıl etkilediği konusunda farkındalığa ulaşmasıyla sağlanabilir. Bu farkındalık ise; bireylerin daha gerçekçi düşünmelerine katkı sağlayarak işlevsel olmayan düşüncelerin değiştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk modeli, danışanın kendini keşfetmesi için bilişsel farkındalığa ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin bir danışanın "ben bir işe yaramıyorum" düşüncesini dile getirdiğini düşünün. Bu danışana "sen çok şey başardın ve işe yarıyorsun" gibi bir yaklaşım danışanın farkındalığına yol açmaz. Hatta bazı danışanlar bu duruma olumsuz tepkiler verebilir. Dolayısıyla; Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımında yargılayıcı veya sıradan sorular yerine danışanın alternatif düşünceleri keşfetmelerine yardımcı olan sorular sorulur. Aşağıda danışanın kendini farketmesini sağlayan bazı aşamalar yer almaktadır (Greenberger ve Padesky 2013).

1. Danışanın farkında olmadığı bilgileri ortaya çıkaracak sorular sorulur.
2. Koçlar danışanı dinler ve yansıtma yapar.
3. Farkedilenlerin özeti çıkarılır.
4. Danışanın edindiği yeni bilgilerin inançlarına uygunluğu konusunda yeni sorular sorularak pekiştirilme yapılır.

BENİM GİBİ OLMA KENDİN GİBİ OL YAKLAŞIMI

Günümüz insan modeli başkalarını kopyalamaya çalışmakta ya da başarılı olan diğer insanlar gibi olmayı hayal ederek yaşamaya çalışmaktadır. Gerek eğitim modeli gerek kültürel ve politik nedenler insanların kendisi dışında başkalarını örnek almasına yönelik bir teşvikte bulunmaktadır. Ayrıca günümüzde birçok olumsuz etki yaratan kişisel gelişim uzmanı da çoğu zaman bireylerin başarı sağlaması için birilerini kopyalaması gerektiğini öne sürmektedir. Bu yaklaşımlar, son derece olumsuz geri dönüşümlere neden olmaktadır. Çünkü her bireyin düşünce, duygu, davranış ve çevresel koşulları birbirinden çok farklıdır. Her bireyin kendine özgü koşulları olmasından dolayı hedefine ulaşması da kendi gerçeğinden yola çıkmasıyla gerçekleşmektedir.

Bireyler günümüzün değimiyle "akıl verme" yarışı içinde birbirine kendi düşüncesini empoze etmeye çalışmaktadır. "Benim gibi yapmalısın" "benim gibi olmalısın" "onun gibi olmalısın" "onun gibi yapmalısın" gibi birçok cümle günlük yaşamımızda sıkça kullanılmaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı danışanların kendini keşfetmesini sağlamaktadır. Bu keşif koçun kendi doğrularını danışana kabul ettirmesi anlamı taşımamaktadır. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanın kendi doğrularını bulmasına yardımcı olmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı "benim gibi olmalısın" yaklaşımından öte danışanın kendini bulmasına yardımcı olan bir yaklaşımdır. Bireyin kendini nasıl keşfedeceği yaklaşımının daha net anlaşılabilmesi için Bilişsel Davranışçı Koçluğun çıkış

noktası olan Bilişsel Davranışçı Psikoterapi hakkında bilgi sahibi olmanın bir gereklilik olduğu düşüncesindeyiz.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI YAKLAŞIM

Yukarıda da belirtildiği gibi Bilişsel Davranışçı Koçluğun daha iyi anlaşılabilmesi için Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin tanımı ve amaçlarının açıklanması okuyucuların Bilişsel Davranışçı Koçluğu anlamalarına yardımcı olacağı düşüncesindeyim. Ayrıca bir psikoterapi yöntemi olan Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin kurucuları olan Albert Ellis ve Aaron Beck, hakkında kısa bilgilere yer verilmesinin konuyu netleştireceği kanısındayım.

BİLİŞSEL PSİKOLOJİNİN BİR PSİKOTERAPİ YÖNTEMİ OLARAK ORTAYA ÇIKIŞI

Binlerce yıllık bir geçmişi olan felsefenin bir parçası olarak ortaya çıkan psikoloji ve onun bir kuramı olan Bilişsel Psikoloji insanın bilişsel işlevlerinin karmaşık ilkelerini anlamaya ve yorumlamaya çalışmaktadır. Günümüzde hala bu karmaşık işlevlerin anlaşılması konusunda her gün yeni bilgiler ortaya çıkmaktadır.

Bilişsel psikolojinin kökeni İlk Çağ (Antik Yunan) Felsefesi'ne kadar dayansa da bu kuramın bilimsel gelişimi son yüz yıl gibi yakın bir döneme dayanmaktadır. Wundt, Bartlett ve Ebbinghaus gibi araştırmacılarla başlayan bu dönem çalışmaları 1950'lerin ortalarında Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin "büyükbabası" olarak anılan Amerikalı bir

psikolog olan Albert Ellis tarafından geliştirilen Rasyonel Duygu Terapisi ile yeni bir sürece girmiştir. Ellis psikanalitik kuramın etkisiz ve yönlendirici olmadığı görüşünden hareketle Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin ortaya çıkmasına öncülük etmiştir. Ellis, bu kuramı geliştirirken Alfred Adler'in "bireyin davranışlarının düşüncelerinden doğduğunu anladım" ifadesinden çok etkilendiğini belirtmiştir.

Albert Ellis'ten on yıl sonra 1960'lı yıllarda bilişsel psikolojinin "babası" olarak anılan Aaron Beck Bilişsel Psikoterapi'yi geliştirmiştir. Bu psikoterapi yönteminin depresyon tedavisinde başarılı olması bu yaklaşımın tanınmasını sağlamıştır. Ayrıca bu psikoterapi yönteminin depresyon tedavisi harici birçok psikolojik rahatsızlığın tedavisinde etkili olduğu görüldükçe daha sık kullanılmaya başlanmıştır.

Bu psikoterapi yöntemi kendi içerisinde psikolojik rahatsızlıklara yönelik farklı yaklaşımlar geliştirerek diğer psikoterapi yöntemlerine göre daha kısa sürede bir tedavi sağlamıştır. Ayrıca bu psikoterapi yaklaşımına yönelik yapılan çalışmalar psikoterapi türleri arasında bilimsel olarak etkinliği kanıtlanmış tek psikoterapi yöntemi olduğu ortaya çıkmıştır.

ALBERT ELLİS

Albert Ellis, psikoloji dünyasında Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin kurucu "büyükbabası" olarak anılmaktadır. Ellis, bu psikoterapi yöntemini geliştirirken bireyin düşüncelerinin, onun duygularını etkileyerek nasıl davranacağını belirlediğini öne sürmüştür. Bu temel yaklaşım, günümüzde Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin ana çalışma alanı haline gelmiştir.

Ellis, kuramını geliştirirken Popper, Russell ve Bartley gibi filozofların görüşleri ve psikoloji alanında ise Horney ve

Adler'in görüşlerinden etkilenmiştir. Ellis'in Bilişsel Psikoloji'ye en büyük katkısı ise akılcı olan veya akılcı olmayan düşünce ve inançların olduğuna yönelik öne sürdüğü görüşleridir. Akılcı olan veya akılcı olmayan inançlar ve düşünceler günümüzde Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin uygulama alanı içerisinde kullanılan en önemli tekniklerden biridir. Ellis, psikolojik rahatsızlıklara neden olan akılcı olmayan düşünce ve inançların; gerçeklikten yoksun, esnek olmayan katı, akla aykırı ve abartılı özellikler taşıdığını belirtmiştir. Dolayısıyla Ellis, ruhsal rahatsızlıkların kaynağının akılcı olmayan düşünce ve inançlarda olması nedeniyle psikoterapinin amacının bu düşünce ve inançların değiştirilmesine odaklanması gerektiğini dile getirmiştir. Ellis, psikopatolojilerin akılcı olmayan düşünce ve inançlardan kaynaklandığına yönelik görüşlerini ABC modeli ile açıklamıştır.

ABC MODELİ

ABC modeline göre; A noktasında bireyi aktive eden bir olay veya durum vardır. B noktasında ise bireyin A noktasında aktive olan olay ve durum ile ilgili olarak oluşan düşünce ve inançları (içsel konuşmaları) ortaya çıkar. C noktasında ise inançların (içsel konuşmaların) duygusal ve davranışsal sonuçları görülmektedir.

Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ABC modelinde ortaya çıkan bir olay veya durum ile ilgili bireyin inançlarının (içsel konuşmalarının) sonucu olan duygu ve davranışlarına yönelik şu soruları sormaktadır. Bu olayla ilgili düşünce veya inançlar (içsel konuşmalar) akılcı mı ya da bu düşünceler ve inançlar akla dayalı olamayan abartılı özellikler taşımasından dolayı gerçeklerle bağlantısı var mıdır? Bilişsel Davranışçı Psikoterapi bu sorulara verilen cevaplara göre; karşı tezler ve alternatif

düşünceler geliştirmektedir. Aşağıda ABC modeline yönelik verilen bir örnek yer almaktadır.

Aras son günlerde kendini başarısız biri olarak hissetmekte ve hiçbir işe yaramadığına yönelik kendini suçlamaktadır. Bu olumsuz düşüncelerin nedeni ise; altı ay önce açtığı işyerini kapatmak zorunda kalmasıdır. Aras, sabah erken saatlerde uyandığında aşağıda ki şu durumla karşılaşıyordu.

- Düşünce: Kalkıp ne yapacağım ki hiçbir işe yaramıyorum. Kalkmamak en iyisi çünkü elimi hangi işe atsam berbat ediyorum.
- Duygu: Üzüntü, suçluluk ve öfke sorunu.
- Davranış: Tüm gün boyunca yatakta kalmak ve uyumaya çalışmak.

AARON BECK

Bir tıp doktoru olan Aaron Beck, Amerika doğumlu Rus göçmeni Yahudi bir ailenin çocuğu olarak dünyaya gelmiştir. Beck, psikoloji dünyasında 1960'lı yıllarda geliştirilen Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin "kurucu babası" olarak anılmaktadır. Günümüzde Aaron Beck, Amerikan psikiyatri dünyasını şekillendiren on kişiden biri olarak kabul edilmektedir. Ayrıca Beck, tüm zamanların en etkili beş psikoterapisti arasında gösterilmektedir. Amerikan Psikiyatristler Birliği ve Amerikan Psikologlar Birliği tarafından birçok ödüle layık görülmüştür. Günümüzde ABD harici dünyada psikiyatri ve psikoloji alanında Aaron Beck, büyük bir değer olarak kabul edilmektedir. Beck, psikoloji alanında ki başarılarını şu şekilde özetlemektedir: "Eşzamanlı olarak 1950'li yılların başında psikanalize bağladığım umutlarımın 1950'lerin ortalarına ve

sonlarına yaklaştığımda bana acı veren bir biçimde boşa çıktığını gözlemlediğimin farkına vardım. Benden kıdemli psikanaliz öğrencileri ve arkadaşlarım psikanalizlerinin 6'ncı veya 7'nci yıllarına girmelerine rağmen hastaların davranışlarında ve duygularında hiçbir çarpıcı değişiklik yapamadığını gördüm! Hastalarımı daha sonraları Bilişsel Terapi adını vermiş olduğum bir grup terapötik yöntemle tedavi etmeye başladığımda, temeldeki psikanalitik eğitimimden çok farklı olan bu yaklaşımın, beni nerelere götüreceğini hayal bile edemezdim (Beck, 2001)."

Aaron Beck, Bilişsel Psikoterapi'yi geliştirirken en çok etkilendiği kişi ise Albert Ellis'tir. Dolayısıyla Beck, bu psikoterapi yöntemini geliştirirken Ellis'in Düşünsel Duygulanımcı Davranış Terapisinden faydalanmıştır.

Beck, Bilişsel Psikoterapi'yi geliştirdikten sonra bu yöntemi depresyon ve kaygı bozuklukları üzerinde denemiştir. Bu psikoterapi yaklaşımına göre; bazı ruhsal sorunlar benlik, dünya ve gelecekle ilgili önemli olumsuz düşünceler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Beck'in geliştirdiği bu psikoterapi yönteminin amacının işlevsel olmayan düşüncelerin sonucu olan davranışların değiştirilmesidir. Bu yaklaşım günümüze kadar uygulanmış ve bir psikoterapi yöntemi olarak etkinliğini hala sürdürmektedir.

2. BÖLÜM
KOÇLUK

TARİHÇE

İngilizce bir kelime olan "coach" kelimesi otobüs, yolcu arabası, posta arabası anlamına gelmektedir. Koç kelimesi 16. yüzyılda at arabalarının yapıldığı Macaristan da "Kocs" kelimesinden gelmektedir. Daha sonraki dönemlerde koç kelimesi 19. Yüzyılda İngiliz üniversite öğrencilerinin kendilerini başarıya taşıyan özel öğretmenleri için kullandığı bir kelime olmuştur (Wilson, 2004; s, 96). Ülkemizde ise koç kelimesinin tanınması 1980'lerde yayınlanan "Beyaz Gölge" adlı bir dizi sayesinde olmuştur.

Bilişsel Davranışçı Koçluğun temeli ise; 1950'lerde Akılcı Duygusal Davranış Terapi kuramını geliştiren Albert Ellis ile 1960'lı yıllarda Bilişsel terapi kuramını geliştiren Aaron Beck'in kurumlarının odak noktası olan Bilişsel Davranışçı Psikoterapiye dayanmaktadır. Daha sonra bu kuramdan hareketle 1984 yılında Arthur Costa ve Robert Garmston tarafından, öğretmenleri desteklemek amacı ile Bilişsel Davranışçı Koçluk geliştirilmiştir. Bu koçluk yaklaşımı, işlevsel olmayan düşüncelerden hareketle duygu ve davranışların değişimine odaklanarak günümüze kadar gelişerek gelmiştir.

KOÇLUK

Koçluk ile ilgili literatür araştırması yapıldığında karşımıza çıkan en kısa ve öz koçluk tanımı "istenen performansa ulaşmak için koç (coach) ve danışan (coachee) arasında kurulan planlı bir gelişim ilişkisi" olarak tanımlandığını görmekteyiz. Ayrıca koçluk, koçun danışanı olduğu yerden olmak istediği yere taşıması olarak da tanımlanabilir.

Koçluk süreci bireyin kapasitesini fark etmesini ve bu kapasiteyi olumlu bir şekilde kullanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla koçluk, danışanın performansını geliştirmesine yönelik yardımları da kapsamaktadır. Koçluk sürecinin başrol oyuncusu ise danışandır.

Koç ise; danışanın kendisini fark etmesini ve harekete geçmesini sağlayan kişidir.

Koçluk bireyin kendisiyle ilgili güçlü ve gelişime açık yönleri fark etmesini sağlayarak bireyleri başarıya taşımaktadır. Danışanların olmak istedikleri yere ulaşmalarına yönelik hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmaları konusunda onlara yardımcı olmayı kapsamaktadır. Danışanın kendi iç dünyasıyla buluşmasını kendisini tanımasını kapasitesini fark etmesini ve hatalarıyla yüzleşmesini sağlamaktadır.

Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları en zor durumlardan biri kendisini başka birinin akış açısıyla analiz etmesidir. Dolayısıyla danışanlar güçlü ve gelişime açık yönlerini fark edememektedir. Danışanların aşamadığı bu durumlarda profesyonel bir süreç olan koçluk yaklaşımı devreye girerek bireylerin kendilerini gözlemleyebilmelerini sağlamaktadır. Aşağıda günümüzde sıklıkla kullanılan bazı koçluk türleri yer almaktadır.

YÖNETİCİ KOÇLUĞU

Birçok olumsuz uyarana maruz kalan insanoğlu, büyük şehirlerin olumsuz koşulları altında yaşama tutunmak için yoğun bir çaba içerisindedir. Ayrıca; bu zor koşullar dışında birçok kişi günlük iş yaşamında da yoğun strese maruz kalmaktadır. İş yaşamında yoğun stres durumu ise en çok yöneticileri olumsuz etkilemektedir. Çünkü; işletmeler ve çalışanlar birçok şeyi yöneticilerden beklemektedir. Dolayısıyla; bu zor koşullar altında yöneticiler hem işletme çıkarlarını korumakta hem de çalışanların uyumunu ve verimliliğini sağlamaktadır. Ayrıca; hızlı bir değişimin yaşandığı bilişim çağına yenik düşmemek için de sürekli bir gelişim içerisinde olmaya çalışmaktadırlar. Hızla değişen dünyamızda bilgi çağının gerekleri ve ihtiyaçlarına uyum sağlayamayan yöneticiler kısa bir süre içerisinde zamana yenik düşmektedir.

Yöneticilerin, bu zor şartlara rağmen kendisine bağlı çalışanların performanslarını artırmaları ve kendisine verilen hedeflere ulaşmaları için yönetici koçluğu artık bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Yönetici koçluğu; yöneticilerin ve çalışanların performansını artırabileceği bir eğitim modeli olarak da düşünülebilir. Dolayısıyla; günümüz rekabet koşullarında işletmeler diğer rakiplerine göre fark yaratmak için yöneticilerine sıklıkla koçluk hizmeti vermektedir.

KARİYER KOÇLUĞU

Kariyer koçluğu danışanların kapasitelerini kullanabilmeleri sonucunda hedeflerine ulaşmalarını sağlayan bir koçluk yaklaşımıdır. Kariyer koçluğu, danışanın kariyer seçimine ve gelişimine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Üniversite eğitimi sonrası gençlerin iş yaşamı konusunda tecrübesizlikleri nedeniyle yetenekleri dahilinde doğru bir iş alanına yönlendirilmesi son derece önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu aşamada kariyer koçluğu onlara doğru bir tercihte bulunmaları konusunda yardımcı olmaktadır.

Yapılan birçok çalışmaya göre; bireylerin kendisine uygun bir meslek seçmediği takdirde mutsuz olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla; çalışanların çoğu kendilerine uygun mesleği seçemedikleri için sıklıkla iş değiştirmekte ve bu durum da onların istikrarlı bir şekilde bir kurumda çalışmalarına engel olmaktadır.

İnsanlar, sevdiği ve kendini huzurlu hissettiği bir mesleği seçebildiği sürece mutluluğu yakalayabilir. Dolayısıyla; bireylerin zaman geçirmeksizin doğru bir meslek seçimini yapması iş yaşamında mutlu olmalarını sağlayacaktır.

Kariyer koçluğu; çalışanların kendi ilgi ve yetenekleri kapsamında gelecekteki kariyer yollarını araştırmaya ve bunlara ilişkin mantıklı bir iç görü kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca; kariyer koçluğu çalışanlara alternatifler sunma ve kariyer kararlarını vermeleri konusunda onlara farkındalık kazandırmaktadır (Mayer, 2004).

SATIŞ KOÇLUĞU

Satış koçluğu; satışçıların satış hedeflerini gerçekleştirmeleri konusunda onları harekete geçmeleri konusunda motive eden ve bu hedeflere ulaşmaları için onlara bir yol haritası sunan bir yaklaşımdır. Günümüzde işletmeler, satış ekipleri için ihtiyaç duyduğu en etkili koçluk yöntemi satış koçluğudur.

Satış koçluğu satışçının satış öncesinden satış sonrasına kadar olan tüm süreçlerde ortaya çıkan davranışlara odaklanmaktadır.

Bu davranışların temel özelliği ise; müşteriye ve işletmeye faydalı olabilecek davranışların öne çıkarılmasıdır. Yani; satış koçluğu en etkili ve en kısa süre içerisinde en uygun davranışlar sonucunda "Nasıl daha çok satabilirim?" sorusunun sorulduğu ve buna yönelik cevapların arandığı bir koçluk yaklaşımıdır.

İşletmelerin temel amacı kar sağlamak olduğu için ürettiği veya tedarik ettiği mal veya hizmeti en uygun ve en iyi şekilde satmak istemektedir. Bundan dolayı; işletmeler nitelikli ve becerikli satış elemanlarını işe almakta ve onları en iyi şekilde yetiştirmeye çalışmaktadır. Son yıllarda işletmeler satışçıların yüksek performans ile çalışmaları için onlara satış koçluğu hizmeti sağlamaktadır.

PERFORMANS KOÇLUĞU

Bu koçluk modeli yönetici ve çalışanların performanslarını artırmasına yönelik yeni bir yol öneren bir yaklaşım olarak ele alınabilir. Ayrıca bu koçluk modeli bir yöneticinin veya çalışanın profesyonel gelişimini sağlayan bir koçluk türüdür. Dolayısıyla; performans koçluğu yönetici ve çalışanların performanslarının sürekli olarak yükselmesini ve hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara katkı sağlamayı amaçlamaktadır (Keçecioğlu ve Sun 2010).

İşletmeler geleceğine yön verecek yönetici ve çalışanların maksimum performansla çalışmaları için onları en iyi şekilde yetiştirmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla işletmeler daha çok kendi içinde seçtiği koçlarla uyguladığı bu koçluk yöntemi çalışanların verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır.

Performans koçluğu uygulayıcı ve danışan arasında karşılıklı bir gelişim sağlamaktadır. Uygulayıcı ve danışan bu koçluk sürecinde sorun çözme ve performans geliştirme gibi konularda sonuç almaya çalışmaktadır.

GİRİŞİMCİ KOÇLUĞU

Girişimci koçluğu; iş kurma düşüncesinde olan veya mevcut işini geliştirmeyi amaçlayan danışanlara hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara yardımcı olayı amaçlayan bir koçluk türüdür. Bu yaklaşım danışanlara hedeflerini belirlemelerine ve bu hedefleri gerçekleştirmeleri konusunda bir eylem planı oluşturulmalarına katkı sağlamaktadır. Ayrıca hedeflere ulaşma konusunda kaynakların etkin bir şekilde kullanmasını sağlamaktadır. Bu koçluk yaklaşımı girişimcilerin iş kurmaları veya işlerini genişletmeleri konusunda kapasitelerinin farkına varmalarını sağlamaktadır (Ezerler, 2004).

AİLE KOÇLUĞU

Aile koçluğu; aile içi iletişimin bozulduğu durumlarda bir çözüm bulma arayışına dayanan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, aile içi sorunlarda bireylerin kendi başlarına çözüm bulamadığı noktadan hareket etmektedir. Aile içi iletişimin sağlanması için aile üyelerin arasında sağlıklı ilişkilerin yürütülmesine yardımcı olan bir koçluk yaklaşımıdır (Ezerler, 2004).

YAŞAM KOÇLUĞU

Yaşam koçluğu, danışanın zor yaşam koşullarının yoğun baskısı altında uyum ve denge sağlamasına yönelik çabaları kapsamaktadır. Bu koçluk yaklaşımı yoğun bir iş yaşamı ve özel yaşam arasında sağlıklı bir dengenin kurulmasına yönelik danışanlara destek olmaktadır. Dolayısıyla; bu koçluk yaklaşımı danışanların kendisi ve çevresiyle ilgili daha sağlıklı ilişkiler kurabilmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca danışanın yaşam kalitesini sağlayacak hedeflerin gerçekleşebilmesine yönelik eylem planı oluşturulmasını da sağlayan bir koçluk yaklaşımıdır.

3. BÖLÜM

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK

Costa ve Garmston'un (1994) yaptıkları birçok çalışmayla Bilişsel Davranışçı Koçluğun bir kavram haline gelmesine katkıları olmuştur (Garmston, Linder ve Whitaker, 1993, s, 57). Bu iki araştırmacı; Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımını daha çok öğretmen ve öğrenci kapsamında değerlendirmiştir. Ayrıca; Bilişsel Davranışçı Koçluk'la ilgili literatür taramasında yapılan birçok çalışmanın öğretmenlere yönelik bilişsel koçluk uygulamaları olduğu görülmektedir. Oysa günümüzde Bilişsel Davranışçı Koçluk iş dünyasında çalışanların ve yöneticilerin kapasitelerini tam anlamıyla kullanmalarını ve kendilerini gözlemleyebilir bir duruma gelmelerini sağlamaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk düşünme ve problem çözme becerilerini vurgularken ayrıca; danışanın kendini değerlendirmesi ve bir planlama sonucunda kapasitesini geliştirerek amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı, koç ve danışan arasındaki karşılıklı iletişim sonucu ortaya çıkan bilişsel farkındalığın oluşması, eleştirel ve yaratıcı öğrenmenin gerçekleşmesi ve akılcı olmayan inançların değiştirilmesi süreci olarak da tanımlanabilir. Bilişsel koçluk, danışanın kendi düşüncelerinin öneminin farkına varması ve o düşünceleri en doğru biçimde kullanmasına yardımcı olan bir yaklaşımdır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk, danışanın düşünme süreçlerini geliştirmesine ve karar vermesine yönelik planlanan stratejilerin uygulamasını öngören bir yaklaşımdır. Bu koçluk yaklaşımı danışanın belirlediği hedefler kapsamında kişisel değerlerini koruması, farklılıkları anlaması ve hoş görmesi ile mücadele azmini yitirmeden başarıya ulaşmasını sağlayacak yolları görmesini sağlamaktadır. Bu başarı ise; danışanın olduğu yerden olmak istediği yere gitmesini sağlayan bir süreçtir.

Bu koçluk yaklaşımı, danışanın akılcı ve akılcı olmayan düşüncelerini fark etmesini, düşüncenin duygu ve davranışlar üzerinde ki etkisini kavramasını, var olan kapasitesini kullanmasını sağlamaktadır. Ayrıca; danışanın hedefine ulaşmasını engelleyen problemlerin farkına varmasını ve bunları çözebilecek bir yeterliliğe sahip olmasını sağlamaktadır. Böylece; danışan düşünmeyi, problem çözmeyi, karar vermeyi ve kişisel kaynakların kullanılması sonucunda başarıya ulaşmaktadır.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK İHTİYACI NEDEN ORTAYA ÇIKMIŞTIR?

İnsanlık tarihi kominal bir yaşam biçiminden sanayi toplumunun bir sonucu olan Bilişim Çağı'na, psikologlara göre Kaygı Çağı'na ulaşmıştır. Günümüzün ekonomik modeli olan kapitalist sistemde insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için maddi ve manevi ihtiyaçlara yönelik arayışları söz konusudur. Çünkü; bu ekonomik sistem içerisinde insanların özellikle biyolojik ihtiyaçlarını gidermesi iş yaşamına dahil olması ile mümkün olmaktadır. Ayrıca insanlar bu sistem içerisinde biyolojik ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduğu için yeteneklerine uygun ve istedikleri meslekleri yapamayacak bir duruma gelmiştir. Buna rağmen insanlar günümüzde istedikleri yerde olmak için büyük bir mücadele vermektedir.

Birçok insan Kapitalist sistemin bir sonucu olan toplumsal algıya ve maddi zorluklara rağmen başarıyı yakalamaya çalışmaktadır. Çünkü; bu ekonomik sistem içerisinde insanlar maddi ve manevi ihtiyaçlar için mücadele etmediği taktirde kendisi ve kendisinden sonraki bakmakla hükümlü olduğu kişilerin yaşamlarının çok zor geçeceğinin farkındadır. Dolayısıyla bu sistem kabul edilse de edilmese de günümüzün değişmeyen bir yaşam biçimidir. İnsanlar artık bu sistemi değiştirmek yerine onunla nasıl mücadele edeceklerini ve bu sistem içerisinde maddi ve manevi başarıyı nasıl yakalayabileceklerine yönelik bir arayış içine girmiştir. Bu arayışların bir sonucu olarak da koçluk ve danışan kavramı ortaya çıkmıştır. Tabi koçluk sürecinin sadece kapitalist sistemin bir sonucu olduğu iddia edilemez. Ama bu ekonomik sistem içerisinde koçluğun bir ihtiyaç olduğu iddia edilebilir.

Danışanlar günümüz sistem içerisinde yaşadıkları sorun ve başarısızlıklarını tarafsız bir profesyonel aracılığıyla karşılıklı bir iletişim ile gerçekleştirmektedir. Bu iletişim sadece danışanın sorun ve başarısızlıklarını biriyle paylaşma durumu olmayıp aynı zamanda çözüm bulmak ve başarıyı yakalamak için uygulanacak bir sürecin başlangıcıdır.

Ayrıca danışanların başarılarına engel olan unsurların ve sorunların sadece kapitalist sistemin bir sonucu olduğunu iddia etmek yanlış bir tutum olacaktır. Herhangi bir sistem içerisinde insanların psikolojik durumları da onların sorunlara çözüm bulmalarına engel olmaktadır. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk ekonomik sistemleri ve toplumların yapısını sorgulamaktan çok danışanların bilişsel durumlarının farkındalığına odaklanmaktadır. Yani Bilişsel Davranışçı Koçluk sadece danışanın var olan sistem içerisinde kapasitesini geliştirmesine ve olmak istedikleri yere ulaşmaları konusunda

onlara yardım etmeyi amaçlamaktadır. Bilişsel davranışçı koçlar danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara bilişsel farkındalık sağlamak konusunda yardımcı olmaktadır.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUĞUN DİĞER KOÇLUK TÜRLERİNDEN FARKI

Günümüzde birbirinden çok farklı koçluk yaklaşımları bulunmaktadır. Bu koçluk türleri arasında en etkili modelin Bilişsel Davranışçı Koçluk olduğu öne sürülebilir. Bu iddiamızın dayandığı nokta ise psikoterapi türleri arasında Bilişsel Davranışçı Psikoterapi'nin bilimsel olarak etkinliğinin kanıtlanmış olmasıdır. Bilişsel Davranışçı Koçluk bir terapi yöntemi olmamasına rağmen çıkış noktası ve dayandığı kuramın Bilişsel Psikoloji olması bu iddiayı desteklemektedir. Koçluk sürecinde danışanın kendini tanıması ve kapasitesini genişletmesi ve değişimi başlatması başarıya ulaşması işlevsiz düşüncenin değişmesiyle sağlanabilir. Dolayısıyla düşünceyi ana çalışma alanı olarak ele alan tek koçluk yaklaşımı Bilişsel Davranışçı Koçluk modelidir.

Ayrıca Bilişsel Davranışçı Koçluk, diğer koçluk modellerine göre bilişsel farkındalığı sağlayan eğitsel bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım bilişsel farkındalığı sağlayarak, danışanın var olan kapasitesini kullanmasını sağlayarak belirlenen hedeflere doğru ilerlemesine yardımcı olmaktadır.

BİLİŞSEL KOÇLUĞUN BİLEŞENLERİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk beş ana bileşene dayanmaktadır. Bu beş ana bileşen; düşüncenin duyguları etkileyerek davranışları belirlediği varsayımına dayanmaktadır. Buradan hareketle olumlu veya olumsuz düşünce karar verme sürecini etkilemektedir.

Danışanın bu beş bileşene bağlı değişimi yakaladığı belirtilebilir. Buna göre; tüm bileşenler karşılıklı olarak birbirinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Aşağıda bu beş bileşenin kısa tanımları yer almaktadır.

1. Düşünce: Danışanın iş veya özel yaşamında karşılaştığı bir problem veya olay karşısında yorumlama biçimidir.
2. Duygu: Danışanın düşünceleri sonucu ortaya çıkan duygular (ör: ben başarısızım düşüncesinin bir sonucu olan değersizlik duygusu).
3. Davranış: Düşünce ve duyguların sonucu olarak ortaya çıkan davranışlar (ör: "ben başarısızım" düşüncesinin bir sonucu olan değersizlik duygusunun yeni bir girişimi engellemesi).
4. Karar: Danışanın bir bilişsel davranışçı koç ile görüşmesi sonucunda kendi kararını vermesi.
5. Öğrenme: Verilen karar sonrası yeni öğrenmelerin ve deneyimlerin düşüncenin yeniden inşasını sağlaması.

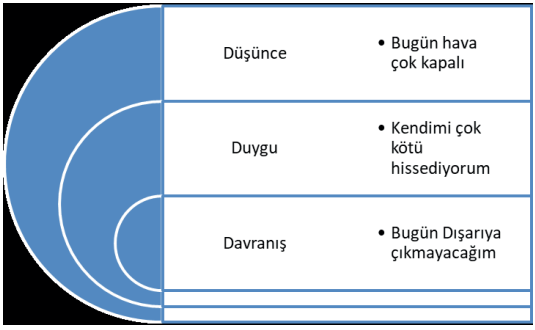
Bilişsel Davranışçı Koçluk süreci danışanların kendi düşünceleri sonucu ortaya çıkan davranışları değerlendirerek değişimin ortaya çıkması için düşünceyi yeniden ele almaktadır. Bu koçluk uygulaması danışanın düşüncesini sorgulaması ve değişimin önündeki engelleri fark etmesini sağlamaktadır. Tabi danışanların her zaman düşüncelerini sorgulaması ve

farkındalığa ulaşması sanıldığı kadar da kolay olmamaktadır. Çünkü danışanların farkında olmadığı veya kabullenmediği otomatik olumsuz düşünceleri de söz konusu olmaktadır. Bu otomatik düşünceler danışanın değişimi yakalaması veya hedefine ulaşmasının önündeki en büyük engellerden biri olmaktadır. Daha sonraki bölümlerde otomotik düşünceler ile ilgili detaylı bilgiler verilecektir.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK'TA 3-D FORMÜLÜ

Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımının üç bileşeninden hareketle 3-D formülü geliştirilmiştir. Bu bilişsel formül düşünceden davranışa kadar uzanan bir zincirleme etkiye dayanmaktadır. Bu formül düşüncenin duyguları ve davranışları etkilediği gerçeğinden hareket etmektedir. 3-D formülü aşağıda yer almaktadır.

1. Düşünce: İç ve dış uyaranlar sonucu ortaya çıkan bedensel tepkilerin bilişsel olarak yorumlanmasını kapsar.
2. Duygu: Uyaranlar karşısında oluşan düşüncenin duyguya dönüşmesidir.
3. Davranış: Düşünce duyguya dönüşerek davranışı belirler.



Şekil 1. 3-D formülü.

Bu üç bileşen Bilişsel Davranışçı Koçluğun temel çalışma alanlarıdır. Özellikle Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulaması düşüncelere odaklanarak hareket etmektedir. Böylece danışan düşüncenin yeniden yapılandırılması ile davranışlarını değiştirebilmektedir.

BİLİŞSEL KOÇLUĞUN AMAÇLARI

Bilişsel Davranışçı Koçluk, düşünce duygu ve davranışların insan yaşamı üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerine odaklanmaktadır. Çünkü Bilişsel Davranışçı Koçluğa göre; her şey düşünceyle başlar, duyguyla devam eder, davranışlarla son bulmaktadır. Bu üç bileşenin bütünlüğü içerisinde Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanın hedeflerini gerçekleştirmesi için bilişsel yapılandırmayı hedeflemekte ve olumlu bir değişimin ortaya çıkmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca Bilişsel Davranışçı Koçluk, danışanın kendisiyle ve problemleriyle yüzleşmesi için bilişsel süreçleri aktive etmektedir. Çünkü Bilişsel Davranışçı Koçluk zorlayıcı bir yaklaşım veya klasik bir akıl verme durumu olmadığı için danışanın kendi düşünceleri hakkında karar vermesine yardımcı olan bir yaklaşımdır. Dolayısıyla; bu koçluk yaklaşımı danışanla kurulan karşılıklı iletişim sonucunda onlara bilişsel farkındalık sağlamak ve hedeflerini gerçekleştirmeleri amaçlanmaktadır.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUĞUN MERKEZİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk, danışanın değişime yönelik inancını ortaya çıkarmakla ilgilenmektedir. Bu değişimin sağlanması ise danışanın kapasitesini fark etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Danışanın değişimi yakalaması için harekete geçmesi ise düşünce, farkındalık, esneklik, beceri ve karşılıklı dayanışma sonucunda gerçekleşmektedir. Eğer danışan kapasitesini en iyi şekilde kullanırsa belirlenen merkeze ulaşmasını engelleyen tüm sorunlarla mücadele etme azmine sahip olacaktır.

Bu koçluk yaklaşımı danışana ulaşmak istediği merkeze yönelik strateji ve planlama yapması konusunda yardım etmektedir. Asıl merkeze ulaşmak isteyen danışandır. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı danışanları merkeze ulaştıracak yolları bulmasına yardım etmektedir.

BİLİŞSEL KOÇLUĞUN ARAÇLARI

Bilişsel Davranışçı Koçluğun araçları bilişsel farkındalık sağlama, bilişsel süreçleri aktive edecek sorular sorma, danışmanlık, sorunların çözümüne odaklanma, engellerin tespiti, liderlik ve değişime yönelik davranışların ortaya çıkmasıdır. Bilişsel Davranışçı Koçluk süreci bu araçların yardımıyla danışanın kapasitesini genişletmesini sağlamaktadır. Koçluk sürecinin başarısı koç ile danışan arasındaki güven duygusunun oluşmasına bağlıdır. Danışanı değişime yönelik harekete geçiren araçlar güven duygusuyla birlikte bilişsel farkındalık sonucunda danışanın kendini tanıması ve kapasitesini genişletmesini sağlamaktadır.

BİLİŞSEL KOÇLUK BECERİLERİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde uygulama için bazı temel becerilere ihtiyaç vardır. Çünkü Bilişsel Davranışçı Koçluk bilişsel süreçlerin iyileştirilmesine yönelik bir süreç olduğu için danışanların bazı beceriler kazanması gerekir. Ayrıca danışanın akla dayalı olmayan düşüncelerini değiştirmesi için bilişsel süreci harekete geçiren bazı sorular sorulmaktadır. Akla dayalı olmayan düşüncelerin bir sonucu olan olumsuz davranışların değişiminin sağlanması hedeflenmektedir. Dolayısıyla danışanlar için koçluk sürecinde en önemli husus düşünce duygu ve davranış süreçlerinin değişimini sağlayacak kapasiteye ve becerilere sahip olmaktır.

BİLİŞSEL KOÇLUĞUN HARİTASI

Bilişsel Davranışçı Koçluk süreci danışanların farkındalıklarını sağlamaya yönelik bir harita görevi görmektedir. Bu yaklaşım danışanlara gitmek istedikleri yere ulaşmaları konusunda onlara yardımcı olmak için geliştirilen bir yöntemdir. Danışanı istediği noktaya taşımak için önce düşünceyi sorgular sonra planlamaya yardımcı olur ve problemi çözmek için yeni davranışların ortaya çıkmasına katkı sağlar. Bu üç unsur koçluk sürecinde (düşünce, planlama, problem çözme) harita üzerinde hedefi belirler. Ayrıca koçluk danışanın varmak istediği hedefe ulaşması için çözüm yolunu bulmasına yardımcı olmaktadır. Danışanın hedefine ulaşmasını engelleyen en önemli unsur ise danışanın haritayı yanlış yorumlaması ve yanlış hedeflere odaklanmasıdır.

BİLİŞSEL KOÇLUK UYGULAMASI

Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulaması koçluk sürecinin başarısını etkilemektedir. Dolayısıyla bilişsel koçluk uygulaması danışanın varmak istediği noktaya ulaşması için bir eylem planı oluşturması gerekir. Bu eylem planının hareket noktası ise yeniden yapılandırılmış bir düşüncenin sonucu olan yeni bir bakış acısının kazanılmasıdır. Bu uygulamada ise koçun görevi danışana profesyonel bir yardım sağlayarak danışanın harekete geçmesini sağlamaktır. Koçların koçluk sürecinin amaçlarına uygun bir eylem planı oluşturması danışanla kurduğu güven ilişkisine bağlıdır. Bu güven ilişkisi koçluk uygulamasında yeniden yapılandırılan düşünce öncesi ve sonrasında danışanın varmak istediği yere ulaşmasına katkı sunmaktadır. Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı danışanların aşağıda yer alan sorularına cevap arayan bir yaklaşımdır.

1. Soru: Neden başaramıyorum?
   Cevap: Yanlış yerden başlıyor olabilir misin?
2. Soru: Başarılı olabilir miyim?
   Cevap: Hiç denedin mi?
3. Soru: Amacıma ulaşmak için ne yapmalıyım?
   Cevap: Belki de önce kendi gücünü fark etmelisin?
4. Soru: Amacıma ulaşmak için nerden başlayabilirim?
   Cevap: Sence başlamak için en uygun yer neresi?
5. Soru: Neden başarılı olamıyorum?
   Cevap: Aradığın başarıyı tanımlayabilir misin?
6. Soru: Nerede hata yapıyorum?
   Cevap: Belki de başladığın yerde ya da devam ettiğin yolda ne dersin nerede sorun var?

7. Soru: Başarılı olanlara göre yetersiz biri miyim?
   Cevap: Başarılı olan insanlarla seni karşılaştırmamızı ister misin?
8. Soru: Diğer insanlar nasıl başarıyor?
   Cevap: Bunun cevabını beraber bulmaya ne dersin?
9. Soru: Ben kimim?
   Cevap: Buna karar verecek olan sensin?
10. Soru: Başarı nedir ve ona nasıl ulaşırım?
    Cevap: Kimin başarısı ve neye göre başarı, başarı olarak kastettiğin tam olarak nedir?

4. BÖLÜM

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇ

ICF Global'in (Uluslararası Koçluk Federasyonu) 1995'de kurulmuştur. Bu fedarasyonun amacı, profesyonel koçluk mesleğini ilerletmektir. "ICF koçluğu şöyle tanımlar; günümüzün belirsiz ve karmaşık ortamlarında, kişisel ve mesleki potansiyeli maksimize eden, müşteriyi daha fazla düşünmeye teşvik ederek yaratıcı süreçler içine girmesi için ilham veren, müşteri ile koçun işbirliği içinde olduğu bir ilişkidir. Koçlar her müşterinin yaratıcı, becerikli ve bütün olduğuna inanır (ICF, Turkiye 2017)."

ICF Global, danışanları müşteri olarak kabul etmekte ve tüm danışanları da yaratıcı ve becerikli olarak görmektedir. Oysa Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı koçluk sürecine katılan tüm bireyleri müşteri olarak değil bir danışan olarak ele almaktadır. Ayrıca Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı Bilişsel Psikoloji Kuramı'nı esas aldığı için her danışanı yaratıcı ve becerikli olarak görmez. Danışanın kendi yaratıcılığını farketmesini ve bunu bir beceriye dönüştürmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla bilişsel davranışçı koçlar danışanlara kendi doğrularını ve bakış açılarını empoze eden bir yaklaşım içinde olamazlar. Yalnızca danışanın kendi doğrusunu bulmasına ve kendi bakış açısını geliştirmesine yardımcı olabilirler.

Daha önce koçluğu danışanı olduğu yerden gitmek istediği yere ulaşması için ona yardımcı olan bir yaklaşım olarak tanımlamıştık. Bu koçluk sürecini uygulayan koçlar ise; danışanlar için bir rehber görevi görmektedir.

Bilişsel davranışçı koçlar, danışanın düşünce duygu ve davranışları ile hedefleri arasında, bir ara bulucu görevi üstlenmektedir. Böylece danışanın bilişsel farkındalığa ulaşarak hedefleri ile kapasitesi arasında var olan çelişkilerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır.

Ayrıca bilişsel davranışçı koç etkin bir takip ve değerlendirme ile danışanın hedeflerini gerçekleştirmesine yönelik davranışsal becerilerilerin kazanılması ve uygulamasını engelleyen sorunlara ve bu sorunları aşmaya yönelik farkındalığı sağlamaktadır.

Bilişsel davranışçı koç, bir sihirbaz veya bir arkadaş ya da bir akraba gibi öğüt veren biri değildir. Bilişsel davranışçı koç psikoloji kuramlarına hakim ve bilişsel psikoloji konusunda temel bilgi sahibidir. Ayrıca iş dünyasındaki deneyimi ve bilgisiyle danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara yardımcı olmaktadır.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇUN EĞİTİM VE NİTELİKLERİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulayıcılarının bazı temel eğitimler almış olması gerekmektedir. Diğer koçluk türleri de dahil koçluk mesleği yapan kişilerin psikoloji eğitimi almaları önem arz etmektedir. Çünkü koçluk hizmeti verilen kişi bir insan ve insan ise; ruhsal, bedensel, olarak bir bütünlüğün simgesidir. Dolayısıyla danışanlar bedensel bir sorun için koçlara gitmemektedir. Danışanlar hedeflerine ulaşmak için bilişsel farkındalığı yakalamak ve istedikleri yere ulaşmaları konusunda

koçların onlara yardım etmesi için başvurmaktadır. Dolayısıyla birçok danışan farkında olmadığı psikolojik engeller nedeniyle hedeflerine ulaşamamaktadır. Ayrıca bedensel bir eylem içinde psikolojik bir tetiklemeye ihtiyaç vardır. Bilişsel Davranışçı koçların eğitim yeterliliği aşağıda sırasıyla yer almaktadır.

Üniversite Eğitimi:

1. Psikoloji lisans veya psikolojik danışmanlık
2. Psikoloji lisans eğitimi+iş dünyasına ait yüksek lisans veya doktora (ör, pazarlama)
3. Herhangi bir lisans eğitimi (ör, işletme, felsefe)+psikoloji yüksek lisans veya doktora eğitimi.

Özel Eğitimler (tüm eğitimlerin alınması zorunlu değildir. Koçun ihtiyacına göre bu eğitimler değişebilir):

1. Bilişsel Davranışçı Psikoterapi eğitimi,
2. Bilişsel Psikoloji ile ilgili eğitimler,
3. İş dünyası ve ekonomik sistemlerle ilgili eğitimler,
4. Kişisel gelişim eğitimleri,
5. Yöneticilere yönelik eğitimler,
6. Öğrenme ve Öğretme ile ilgili eğitimler,

Deneyimler:

1. İş yaşamına yönelik deneyimi olmalıdır,
2. İnsanlarla ilgili yoğun bir iletişim içinde olmalıdır,

Bilişsel davranışçı koçun nitelikleri:

1. Mesleğinde uzmandır,
2. İnsan psikolojisine hakimdir,

3. Bilişsel süreçlere hakimdir,
4. Danışanı cesaretlendirir,
5. Danışanlarla etkili diyaloglar kurar,
6. Koçluk sürecini takip eder ve danışana geri bildirimler verir,
7. Düşünceyi iyileştirerek bunun sonucunda ortaya çıkan davranışları gözlemler,
8. Güvenilirdir,
9. Sabırlıdır,
10. Destekleyicidir,
11. Dinleyen ve empati kuran bir kişiliğe sahiptir,

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇUN YETERLİLİĞİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk, düşünceden duyguya oradan da davranışa yansıyarak danışanın değişim ve dönüşümünü sağlayan en etkili koçluk yöntemidir. Dolayısıyla bu koçluk sürecini uygulayan koçların bir yeterliliğe sahip olması gerekir.

Albert Bandura, 1977 yılında öz-etkililik-yeterlilik kavramını "Bilişsel Davranış Değişimi" kapsamında değerlendirmiştir (Keskin ve Orgun 2006). Bu kavram, hedeflere ulaşılması için izlenmesi gereken yolu belirleyebilme ve bu duruma göre eylem planı oluşturma konusundaki becerilerdir. Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulamasında koçun yeterlilik durumu danışanın doğru bir yol izlemesini etkilemektedir. Ayrıca danışanın hedefine ulaşmaya çalışırken karşılaştığı bir problemi çözmek için onunla nasıl başedebileceği koçun danışana kazandırdığı becerilere bağlıdır.

BAŞARILI KOÇ KİMDİR?

Başarılı olan bilişsel davranışçı koçlar, bilişsel yeniden yapılandırma yöntemiyle danışanların hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlayan kişilerdir. Ayrıca; danışanların kendi kapasitelerini fark etmelerine ve işlevsel olmayan düşünceleri bulmalarına ve alternatif düşünceler üretmeleri konusunda onlara rehber olan kişilerdir. Başarılı koçlar danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara koçluk sürecinde geri bildirimler sağlayarak süreci değerlendirirler. Kısacası başarılı koçlar danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda onların kendilerini fark etmelerini sağlayan kişilerdir.

5. BÖLÜM

DANIŞAN

Danışanlar kültür, eğitim ve sosyal çevresi, gelir düzeyi, dini, politik ve sosyal görüşleri açısından birbirinden çok farklı özellikler taşımaktadır. Danışanların çoğu koç ile ilk görüşmesinde nasıl bir süreç ile karşılaşacağı konusunda tedirginlik yaşamaktadır. Danışanlar çoğunlukla kendisi veya çevresiyle ilgili yaşadığı sorunların belirlediği hedeflere ulaşması konusunda ona engel olduğunu ve ne yapması gerektiğini bilmediği sorusuyla koçlara gelmektedir. Tabi her zaman danışanlar bu sorunlarla da koçlara başvurmazlar. Bazen de danışanlar hiçbir sorun yokken gitmek istedikleri yere ulaşmaları konusunda koçlardan yardım istemektedir. Danışanlar koçluk sürecine bilişsel farkındalık kazanmak ve kapasitelerini kullanmak için başvurmaktadır.

DANIŞANIN DEĞİŞİME OLAN İNANCI

Danışanlar bazen kendine ve çevresine yönelik güven duygularını yitirmiş olarak koçlara başvurabilmektedir. İçinde bulundukları sorunların ya da ulaşmak istedikleri hedeflere ulaşamayacaklarına yönelik ön yargıları bulunmaktadır. Bazen de değişime yönelik çok katı inançları veya esnek olmayan düşünceleri söz konusudur. Bu durumu yaşayan danışanlara yönelik bilişsel yeniden yapılandırma tekniği kullanılmakta ve onların kendilerine güvenmelerini ve değişime inanmaları

sağlanmaktadır. Çünkü koçluk sürecinde danışanın kendine güveni ve değişime yönelik inancı sağlanmadan koçluk süreci olumlu bir şekilde sonuçlanmamaktadır. Dolayısıyla koçluk sürecinde danışanların değişime olan inancı sağlanarak onların doğru karar vermelerine yardımcı olunmaktadır.

DANIŞANIN KOÇLUK SÜRECİNDEKİ RÖLÜ

Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde danışan baş aktör rolündedir. Danışanın bu rolde en önemli görevi ise onu istediği noktaya taşıyacak bilişsel farkındalığa ulaşmasıdır. Danışanın bilişsel farkındalığa erişmesi ise onu engelleyen katı düşünceler ve inançlarından kurtulmasına bağlıdır.

Akla dayalı olmayan düşünce ve temel inançların farkedilmesi ise koçluk sürecinde ortaya çıkmaktadır. Koçluk sürecinde önemli olan bir husus ise danışanı engelleyen katı ve akla dayalı olmayan temel inanç ve düşüncelerin kendiliğinden değişmediği gerçeğidir. Bilişsel farkındalık sadece değişimin sağlanması için bir kıvılcım olarak düşünülebilir. Dolayısıyla danışanın değişimi yakalaması için bilişsel davranışçı koçlar belirlenen eylem planı dahilinde uygulamada danışanlara yardımcı olması gerekir. Danışana yapılacak yardım ise yeniden yapılandırılan bilişsel işlevlerin üretken bir düşünceye dönüştürülmesine yönelik ödev ve davranış alıştırmalarıdır (Corey, 2008).

DANIŞANIN GÖREVLERİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde koçların görevleri yanı sıra danışanlarında bazı önemli görevleri vardır. Çünkü bu süreçte değişim bir strateji ve planlama dahilinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla koçluk süreci içerisinde değişimi yakalamaya çalışan danışana bazı önemli görevler düşmektedir. Aşağıda koçluk sürecinin etkili olması için danışana düşen bazı önemli görevler yer almaktadır.

1. Koça güvenmek,
2. Koçluk sürecinin başarı sağlayacağına yönelik bir inanca sahip olmak,
3. Danışan ne istediğini ve hedefinin ne olduğunu açık ve net bir şekilde koça aktarması gerekir.
4. Koçun verdiği alıştırma ve ödevlere uygun davranışlarda bulunmalıdır,
5. Koça olduğu gibi rahat bir şekilde sorular sormalıdır,
6. Koçluk süreci hakkında geri bildirim istemelidir,
7. Danışan koçluğun bir sihirli değnek veya bir terapi yöntemi olmadığı sadece bilişsel farkındalığı sağlayan ve ulaşmak istediği noktaya onu taşıyabilecek profesyonel bir yardım süreci olduğunu asla unutmamalıdır.

6. BÖLÜM

BİLİŞSEL KOÇ VE DANIŞAN ARASINDAKİ İLETİŞİMİN ÖNEMİ

Bilişsel davranışçı koç ve danışan ortak bir amaç için bir araya gelmektedir. Bu amaç danışanın ulaşmak istediği yere ulaşması için yol ve yöntemlerin karşılıklı olarak analiz edilmesi ve değerlendirilmesidir.

Koç ve danışan arasındaki karşılıklı iletişim doğru ve anlaşılır bir biçimde amacına uygun olmalıdır. Çünkü koçluk sürecinde danışanla koç arasında ikili bir ilişki söz konusudur. Bu ikili ilişki güvene dayalı saygı ve iyi niyet kurallarına uygun bir şekilde sürdürülmektedir.

Danışanın koç ile ilgili güven duygusunu yitirmesi koçluk sürecini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla koçlar danışanlara yönelik empatilerini ön plana çıkarmalıdır. Koçların danışanlara etkili bir şekilde yardımcı olması onlarla kurdukları iletişim düzeyine bağlıdır. Dolayısıyla koçluk süreci ayrıca bir iletişim sürecidir. Bu iletişim süreci ise danışanı çok iyi anlamak ve tanımakla başlar. Danışanı tanımak için ise öncelikle danışanın bir insan olduğu ve insanın bazı temel özellikleri ve çevresel ilişkileri konusunda detaylı bir bilgi sahibi olunması gerekir.

İNSAN

Albert Ellis'in geliştirdiği Akılcı Duygusal Davranış terapi yöntemine göre; insanlar doğuştan itibaren akılcı ve akılcı olmayan bir düşünce potansiyeliyle dünyaya gelmektedir (Ellis, 1989; Ellis, 1995). İnsanların akılcı düşünme veya akılcı olmayan düşünme biçimleri çocukluktan başlayarak aile, okul, çevre, kültür, ekonomik, sosyal ve psikolojik etkenler sonucunda şekillenmektedir. Bu etkenlerin olumlu veya olumsuz sonuçları ile yetişen bireyler bazı temel inançlara sahip olmaktadır. Bu temel inançlar ise bireyin yaşama bakış acısını olay veya durumları algılaması ve yorumlama biçimini etkilemektedir.

İnsan ve özelliklerini birkaç paragrafla anlatmak bu kadar kolay mıdır? Cevabımız tabi ki hayır olacaktır. İnsan biyopsikososyal bir canlıdır, ruhsal ve bedensel olarak karmaşık bir yapıya sahiptir. Birkaç paragrafla insanı tanımlamak yetersiz bir yaklaşım olacağı bir gerçekliktir.

İnsanı bir bütün olarak ele alan ve buradan haraketle kendini iyi tanıyan koçlar danışanları daha iyi tanıyabilmektedir. Yani kendi özelliklerini fark eden biri diğer insanları da tanımaya başlamaktadır. Çünkü koçluk süreci hümanist bir yaklaşımdır. Hümanizmin merkezinde yer alan insanı tanımak ise koçların temel görevidir.

İNSANIN ÖZELLİKLERİ

İnsan, yüz trilyon hücreden oluşan bir canlıdır. İnsan devamlı yenilenen bir makinaya benzetilebilir. Bu canlı biyopsikososyal olarak karmaşık bir etki altında bazen hatalar yapabilmektedir.

İnsanın en önemli özelliklerinden biri ise yanlışlar yaparak doğruyu öğrenmesidir. İnsan, başarıyı yakalamaya ve kendini gerçekleştirmeye, biyolojik ve psikolojik doyum sağlamaya

ihtiyacı olan bir canlıdır. Bu canlının bazı temel özellikleri aşağıda yer almaktadır. Ayrıca aşağıda yer alan insana ait özellikler koçların danışanların hedeflerine yönelik uygun bir yol haritası oluşturmalarına katkı sağlamaktadır.

1. Düşünceler: Bilişsel davranışçı koçun ana hareket noktasıdır,
2. Duygular: Danışanı anlamayı sağlar,
3. Davranışlar: Danışanı gözlemlemeyi sağlar,
4. Duyular: Danışanın dış dünyayla ilgili iletişiminde olumlu veya olumsuz etkileri tespit etmeyi sağlar,
5. Zekâ: Danışanın algılamasını belirler,
6. Merak: Danışanı harekete geçiren sihirli bir kelimedir,
7. Kıskançlık: Yararsız bir duygudur,
8. Gelişme: Danışanı değerlendirmeyi sağlar,
9. Sosyalleşme ihtiyacı: Danışanın içe veya dışa dönük özelliğini belirler,
10. Değer yargıları: Danışanın kültürel yapısı ve süper egosunu ortaya çıkarır.
11. Başkalarına dayanma: Danışanın özerk veya bağımlı biri olduğunu belirler,
12. Bilinç hali: Danışanın farkındalık düzeyini belirler,
13. Kişilik: Danışanın değişime yönelik uyumunu belirler,
14. Güdüler: Danışanın hedef ve amaçlarını ortaya koyar,

H.Murray'a göre; insanlarda bazı güdüler aşağıdaki gibidir:

- Sahip olmak: Daha çok insanın güvenlik ihtiyacı ile temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yöneliktir.

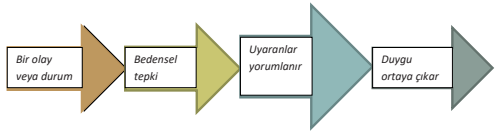
- Ait olma: Daha çok insanların ruhsal durumları sonucunda ortaya çıkmaktadır.
- Başarı ve güce ulaşma: İnsanın daha çok ruhsal yönünü ifade etmektedir.
- Yönetme isteği: İnsanların kişiliğine vurgu yapan bir güdüdür. Bu güdüye sahip kişiler liderlik özelliklerine sahiptir.
- Eğlenme: İnsanların duygularının bir sonucudur.
- Düzen kurmak: Toplumsal beklentiler çerçevesinde ortaya çıkan bir durumdur.
- Kendini kabul ettirme: İnsanın psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik ortaya çıkmaktadır.
- Uyma: Kişiliğin ve toplumsal yaşamın bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır.
- Özerklik isteme: İnsanların bireysel kimliklerini yaşamalarına yönelik ortaya çıkan bir güdüdür.

İNSANA AİT TEMEL DUYGULAR

James-Lange Kuramına göre insan öncelikle bir olaya fiziksel tepki verir sonra bir duygu yaşar. Dolayısıyla insanların yaşadığı bir olayı ve durumu anlamak onların duygularını anlamaktır. Koçluk sürecinde danışanın duyguları tanımlayamıyorsa başarıya ulaşılamaz. Çünkü duygular düşüncelerin bir sonucudur ve çoğu zaman da danışanların temel sorunu bir duyguda gizlidir.

Beck, duygusal tepkileri şöyle tanımlamaktadır: insanların duygusal tepkileri karşılaştıkları olay veya durumları algılama, tanıma ve yorumlama şekline bağlıdır. Aşağıda dört temel duygu ile Plutchık, (1980) ait temel duygulara ait birer şekil yer almaktadır.

- Sevinç ve coşku: Bir kazanım sonucunda ortaya çıkan duygudur. Danışanların kazanımlarına yönelik bir motivasyon kaynağıdır.
- Üzüntü: İnsanların beklentilerini karşılayamaması sonucunda ortaya çıkan bir duygudur.
- Öfke: Bir tehdit veya tehlike karşısında insanların tepki vermesine neden olan bir duygudur.
- Bunaltı: İnsanın ruhsal ve fiziksel bir tehlike karşısında hissettiği duygudur. Sıklıkla bu duygu kaçınma davranışlarına neden olmaktadır.



Şekil 2. Bilişsel kuram (Schachter).



Şekil 3. Temel Duygularımız (Plutchık, 1980)

BEYNİN GİZEMİ

Ortalama 1,4 kg ağırlığı olan insan beyni birçok işlevi aynı anda yerine getirebilen bir organdır. Beyin organlar arasında ki uyumun sağlaması öğrenme ve hafızadan sorumlu merkezi bir organdır. (Foster-Deffenbaugh, 1996; Wortock, 2002). Beynin bu işlevleri nedeniyle Bilişsel Davranışçı Koçluğun da bu organla ilgilenmesine neden olmuştur. Çünkü bu merkezi organ düşünceler, duygular, davranışlar ve hayallerin merkezidir.

Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulamaları daha çok beynin az kullanılan tarafına odaklanmaktadır (Garmston, Linder ve Whitaker, 1993, s, 57). Dolayısıyla; Bilişsel Davranışçı Koçluk beyin üzerinde olumlu bir etki yaratmak için bilişsel süreçleri sorgulamaktadır. Ayrıca bu bilişsel süreçler Bilişsel Davranışçı Koçluğun temel çıkış noktası olarak da değerlendirilebilir.

İnsan beyninde 100 milyar nöron olduğu öne sürülmektedir. Ayrıca nöronlar arası ileti akışı 60 watt'lık bir elektrik enerjisiyle gerçekleşmektedir. Nöronlar arası iletimi sağlayan bu elektirik enerjisi öğrenmeyi sağlamaktadır. Ayrıca insan organizması içinde en iyi korunan organ beyindir. Beynin bilişsel işleyişi hakkında var olan gizem hala çözülmüş değildir.

İnsan beyni hakkında klasik bir bilgi olan "insan beyninde hüreler çoğalır" bilgisi tamamen yanlış bir bilgidir. Çünkü hücreler çoğalmaz hücreler arası bağlantılar çoğalır. Ayrıca; klasik diğer bir bilgi olan "kişilik değişmez" söylemi de doğru bir bilgi değildir. Çünkü yapılan birçok çalışmaya göre; sinir sistemindeki hücre bağlantılarının deneyimlere bağlı olarak artması kişiliğin değişimine neden olmaktadır. Bu bilimsel bilgi Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulamasında danışanın başarıya ulaşması için engelleyici olan kişilik özelliklerinin değişebileceğini göstermektedir.



Şekil 4. Ekici, Tubitak Bilim ve Teknik Dergisi.

BEYNİN NOROPLASİSTE YAPISI VE DANIŞANIN DEĞİŞİMİ YAKALAMASI

Plastisite, sinir sistemindeki nöron (hücre) bağlantılarının tecrübelere bağlı olarak çoğalması olarak tanımlanabilir. İnsan beyninin sahip olduğu plastisite özelliği, kişiliğin değişebileceğine yönelik bilimsel bir kanıttır. Kişiliğin değişimi öğrenme ve deneyimler sonucu nöronlar (hücreler) arası bağlantıların çoğalmasının bir sonucudur.

Beynin plastisite özelliği merkezi sinir sisteminin dış dünyayla ilgili değişimlere uyum göstermesini sağlamaktadır. Bu uyum süreci aynı zamanda beynin olumlu veya olumsuz şekil almasına neden olmaktadır. Burada şekil olarak anlatılmak istenen ise insanların olumlu veya olumsuz düşünce duygu ve davranışlarının zamanla biçimlenmesidir.

Beynin plastisite özelliği plastik bir madde olan sakız ve elastik bir madde olan plastik top örneğinden yola çıkılarak daha basit bir şekilde anlatılabilir. Plastik bir maddeden oluşan beyin madde olarak sakıza benzemektedir. Plastik top ise elastik

bir madde olması nedeniyle gerilme, sıkışma gibi etkilere maruz kalmasına rağmen eski şekline dönme eğiliminde olan bir maddedir. Yani bu maddeye şekil verilmek istense dahi elastik yapısı nedeniyle şekil alması mümkün olmamaktadır. Ayrıca beyinle aynı madde olan sakız ise iki parmak arasına alınıp sıkıldığında parmaklar ona ne şekil verdiyse o şekli almaktadır. Dolayısıyla sakızla aynı madde olan beyin dışardan olumlu veya olumsuz uyarılar sonucu zamanla şekil alabilmektedir. Yani beynin değişebilen bu yapısı nedeniyle kişiler zamanla olumlu veya olumsuz düşünce duygu ve davranışlar kazanarak kişilik özellikleri bakımından değişebilmektedir (Barniç, 2017).



Şekil 5. Beynin şekil almasını örnekleyen iki şekil.

7. BÖLÜM

DÜŞÜNCE

DÜŞÜNCE VE DÜNYA

Tanrı insanoğluna güzel bir dünyayı berrak ve tertemiz su ve hava ile ortak yaşamaları için ise sayısız güzelliklerle birlikte verdi. İnsanoğlu ise yeşili kesti suyu ve havayı kirletti birlikte yaşamamak için birbiriyle savaştı. Hatta uçsuz bucaksız yeryüzünde bir tarlayı çit ile çevirerek "bura benim dedi" ve bunun için diğer kardeşlerini katletti. İnsan oğlu Tanrı'ya ve kendi doğasına ihanet etti. Tanrı'nın ona verdiği güzelliklere rağmen kendi yarattığı sistemin kölesi oldu. Tanrı'nın onlara verdiği güzel dinleri ve tüm farklılıkları birbirlerini dışlamak ve katletmek için kullandı. Tanrı'ya ve doğaya ihanet eden insanoğlu tüm kötülüklerin çıkış noktası olarak da Tanrı'yı ya da doğayı gösterdi. Oysa insanlığın kurtuluşu Tanrı'nın ve doğanın onlara verdiği en muhteşem organ olan beynin gerçekliğinde saklıdır. İnsanoğlunun dünyayı kurtarması ve geleceği yeniden inşaa etmesi düşüncenin gücünü kullanmasına bağlıdır. Bu da düşüncenin bireyden topluma, toplumlardan tüm insanlığa yönelik ortak çıkarlara göre şekillenmesine bağlıdır.

HERŞEY DÜŞÜNCENİN BİR ÜRÜNÜDÜR

Düşünme, dilsel bilişsel ve sosyal gelişimi sağlayan insanı diğer canlılardan ayıran en önemli özelliktir. Düşünce bireylerin öğrenmesine ve geleceğine yön vermesini sağlar. Ayrıca insanların yaşamlarına anlam yüklemesine olayları sınıflandırmasına yargıda bulunmasına, kavramasına kadar olan tüm işlevler düşüncenin bir sonucu olarak gerçekleşir.

Jack Ensign Addington'un yazdığı "%100 Düşünce Gücü" adlı kitabında "Psikojenez" terimini şöyle tanımlar: Psikojenez (düşünce+başlangıç), dolayısıyla "her şey düşünceyle başlar (Addington, 1999)."

İnsanoğluna ait olan sistem onun düşüncelerinin bir ürünüdür. Dolayısıyla yeni doğan çoçuklarda bu düşüncelerin bir ürünü olan bu sistem içerisinde gözlerini açmaktadır.

Ensing, dünya ve içerdiği her şey düşüncenin ürünü olduğunu belirtir. "Fiziksel evren, düşüncede yer alan şeylerin can çekişen kanıtı, son parıltılarıdır. İnsanların gerçek dedikleri şey psikojenezle, yani düşüncenin görünmeyen dünyasında başlamış olmalı, ister hoşlanalım ister hoşlanmayalım yaşadığımız dünya zihinsel bir dünyadır (Addington, 1999)."

DÜŞÜNCENİN BİREY ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İnsanlar günlük yaşamlarında karşılaştığı sorunlara karşı mücadele edebilecek bir ruhsal yapıyla dünyaya gelmektedir. Bu sorunlar biyopsikososyal nedenlere bağlı düşüncelerden kaynaklanmaktadır.

İnsanların günlük yaşamlarında baş edemediği çoğu sorun onların bakış açılarından kaynaklanmaktadır. Yani sorunların kendisinden ziyade bu sorunları nasıl yorumlandıkları önem taşımaktadır.

Ayrıca insanların yetişme tarzları ve deneyimlere bağlı farklı şekillerde düşünce hataları yaşayabildikleri görülmektedir. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanlara onları engelleyen durumları tespit etmelerine ve onları aşmalarına yönelik çaba göstermelerine yardımcı olmaktadır. Aşağıda bu duruma yönelik bir örnek yer almaktadır.

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Bu ayki satış kotamı hasta olduğum için gerçekleştiremedim. Dolayısıyla yöneticim toplantıda tüm arkadaşlarımın yanında beni rencide edecektir. Bende karşılık verirsem işten atılacağım.

Koç: Yöneticin toplantılarda herkesi rencide ediyor mu?

Danışan: Bazen hedeflerini gerçekleştirmeyenleri toplantılarda rencide ediyor.

Koç: Diğer çalışanlar da satış kotasını geçemediklerinde mazeret üretiyorlar mı?

Danışan: Evet

Koç: Daha önce toplantılarda yöneticin seni rencide etti mi?

Danışan: Hayır çünkü satış kotamı geçiyordum.

Koç: Yöneticin toplantılarda satış kotasını geçmeyen diğer çalışanları hiç rencide etmediği oldu mu?

Danışan: Oldu.

Koç: Kafam biraz karıştı. O zaman yöneticin satış kotasını geçmeyen herkesi rencide etmiyor.

Danışan: Doğru ama ya beni rencide ederse?

Koç: Seni rencide edeceğine yönelik bir kanıt olmamasına rağmen seni rencide edeceğini varsayıyor olamaz mısın? Bu yaşadığın sorunu profesyonel bir şekilde yöneticine anlatamaz mısın?

Danışan: Siz onu tanımıyorsunuz en nefret ettiği şey "bu ay bunu telafi edeceğim" gibi herkesin başvurduğu bayat numaralardır.

Koç: Herkesin yaptığı bu numaraları yapmak zorunda mısın?

Danışan: Aklıma başka bir şey gelmiyor.

Koç: Biraz daha düşünemez misin?

Danışan: Galiba diğerleri bu durum karşısında nasıl davranıyorsa ben onları aynen kopyalıyorum.

Koç: Bundan sonra hedeflerini gerçekleştirebileceğine inanıyor musun?

Danışan: Evet

Koç: O zaman yöneticin belki de senin kendine güvenerek mazeret üretmektense eksiklerinin farkında olduğunu ve hedeflerini bundan sonra gerçekleştirebileceğine dair kendine olan güvenini duymak istiyordur.

Danışan: Bunu hiç düşünmedim ama çoğu zaman "siz kendinize güvenmiyorsunuz ki ben siz güveneyim" cümlesini kullanıyor.

Koç: O zaman toplantıda seninle ilgili konuşmalarda yöneticine kendine olan güvenine yönelik bir iletişime başvurmanın daha faydalı olacağını düşünüyor musun?

Danışan: Kesinlikle

Koç: En olumsuzu düşünelim seni herşeye rağmen rencide ettiğini varsayalım ona sert bir şekilde karşılık vermek zorunda mısın?

Danışan: Hayır

Koç: Bu konuda başka bir çözüm araman gerektiğini düşünüyor musun?

Danışan: Evet.

DÜŞÜNCE TÜRLERİ VE ÖNEMİ

İnsanlar sahip oldukları doğal özellikleri nedeniyle düşünürler. İnsanların yetişme tarzı ve deneyimleri sonucunda düşünce süreçleri çoğu zaman önyargılı, hatalı, ideolojik olmak üzere birçok biçimde gerçekleşmektedir. İnsanların yaşamlarını belirleyen temel unsur biyopsikososyal etkenlerin sonucu olan düşünce biçimidir. Ayrıca insanların yaşam kalitesini belirleyen en önemli unsur düşüncelerin yorumlama biçimidir. İnsan yaşamında etkili olan düşünceler, amaçlarına göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Aşağıda bazı düşünce türleri yer almaktadır.

YARATICI DÜŞÜNCE

İcat ve radikal değişimler sağlayan problemlere yeni ve farklı çözümler üreten, özgünlüğü olan bir düşünce biçimidir. Dolayısıyla eskiyi ret eden yeni bir bakış açısı ile düşüncenin yeniden düzenlenmesini sağlayan bir düşüncedir.

İnsanlık tarihinden günümüze kadar insan yaşamı üzerinde etkili olan tüm teknolojik gelişmelerin kökeninde yaratıcı düşünme biçimi yer almaktadır. Yani yaratıcı düşünce ilerlemeyi sağlayan sıradanlığı kabul etmeyen geleceği inşaa eden bir düşünce biçimidir.

Ayrıca yaratıcı düşünce biçimi sorunların çözümüne yönelik birçok altenatif üretmektedir. Sorunların çözümünde esnek yaklaşımlar ve yeni çözümlerin bulunmasını sağlamaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımında yaratıcı düşünce biçiminin ortaya çıkarılması son derece önem taşımaktadır. Çünkü danışanların hedefleri ve onlara engel olan tüm sorunlar yaratıcı bir düşünce biçimi ile ele alınabilir. Dolayısıyla bilişsel davranışçı koçlar danışanların yaratıcı düşünme becerileri konusunda farkındalıklarını sağlamaktadır. Farkındalığa erişen danışan ise bunu becerilere dönüştürebilmektedir.

ELEŞTİREL DÜŞÜNCE

Eleştirel düşünce; düşüncenin geliştirilmesine yönelik yapılan olumlu bir düşünce biçimidir. Eleştirel düşünme daha çok düşüncenin sonuçlarına odaklanmaktadır. Ortaya çıkan bir düşüncenin sonuçlarını etkileyen tüm unsurları sorgulamayı kapsamaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanların kendi düşüncelerine yönelik eleştirel bir takım becerilere sahip olmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca kendi düşüncelerine yönelik eleştirel bir bakış açısına sahip olan danışanlar sorunlara ve değişime yönelik yeni bir bakış açısı kazanmaktadır. Aşağıda yedi maddeden oluşan ve Kökdemir (2003) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan "California Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği" danışanların eleştirel düşünme becerileri kazanmalarına katkı sağlayacağı düşüncesindeyiz (Kökdemir, 2003).

1. Doğruyu arama: Farklı düşünceleri değerlendirerek gerçeği arama ve gerçeğe ulaşmak için soru sormayı kapsamaktadır.
2. Açık fikirlilik: Farklılıklara karşı hoşgörülü olmak ve kendi hatalarını görebilmek.

3. Analitiklik: Sorunlara yönelik çözüm üretebilme ve sorunlarla karşılaşıldığında kanıtlara dayalı akıl yürütmeyi kapsamaktadır.
4. Sistematiklik: Bilgiye dayalı ve planlı bir sürecin işlemesi için karar vermeyi ifade etmektedir.
5. Kendine güven: Bireyin kendi bilişsel süreçlerine güvenmesini ifade eder.
6. Meraklılık: Herhangi bir çıkar gözetmeksizin bilgi arayışı ve bunun sonunda da öğrenmeyi kapsamaktadır.
7. Olgunluk: Düşünsel ve zihinsel olgunluğu ifade etmektedir.

YANSITICI DÜŞÜNCE

Yansıtıcı düşünce Bilişsel Davranışçı Koçluğun dayandığı temel esaslardan biridir. Çünkü bu koçluk yaklaşımı danışana yansıtıcı düşüncesini yansıtarak yardımcı olmaktadır. Bu düşünce biçimi danışanların kendi sorunlarına yönelik çözüm üretebilecek kararların verilmesine yol açmaktadır. Ayrıca bu düşünce biçimi geçmişin sonuçlarını değerlendirerek geleceğe yönelik uygulamaya dayalı yeni kararların alınmasını sağlamaktadır.

REALİST DÜŞÜNCE

Gerçeklere dayalı mantığın ön planda olduğu somut ve bilimsel verilere dayanan bir düşünce biçimidir. Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde koçlar genellikle danışanların kanıtlara dayalı realist bir düşünce biçimini fark etmelerine katkı sağlar. Çünkü birçok olumsuz durumun ve sorunların kökeninde gerçeğe dayalı olmayan düşünceler yer almaktadır. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk yaklaşımı danışanların sorunlarına yönelik kanıt inceleme süreci olarak da tanımlanabilir. Kısacası

realist düşünce abartılı olmayan akla dayalı kanıtların varlığına dayalı bir düşünce biçimidir.

TÜMDENGELİM DÜŞÜNCE

Bu düşünce biçimi tümden parçaya doğru giden bir düşünce biçimi olarak tanımlanabilir. Kıyaslama bu düşünce biçiminin en mükemmel şekli olarak kabul edilir. Ayrıca bu düşünce biçimi işletmeden bir çalışana doğru genelden yerele doğru olan bir düşünceyi ifade etmektedir. Danışanın tümden başlayarak parçaya doğru bir yorumlama yapmasına yol açmaktadır.

TÜMEVARIM DÜŞÜNCE

Parçadan tüme doğru giden bir düşünce biçimidir. Dolayısıyla parçadan yola çıkarak tüme doğru bir yorumlamayı ifade etmektedir. Örneğin "Bejan ile Doğan ağlıyor." "O zaman tüm insanlar ağlıyor." Ayrıca şu da bir örnek olabilir "Resul ile Vural bana kötülük yaptı" "O zaman tüm insanlar bana kötülük yapar".

ANALİTİK DÜŞÜNCE

Analitik düşünce biçiminde ana unsur tüm parçalara ayrılır ve parçalar yeniden tanımlanarak sınıflandırılır ve bütüne ulaşılmaya çalışılır. Dolayısıyla danışanlar var olan somut sorunlarını parçalara ayırır ve bu parçalardan hareketle toplanan bilgiler ışığında sorunlarına çözüm ararlar.

ÜST DÜZEY DÜŞÜNCE

Üst düzey düşünce danışanın bilişsel farkındalığa ulaşması ve bilişsel süreçlerin kontrol edilmesi ve iyileştirmesinin sağlandığı bir düşünce biçimidir. Ayrıca üst düzey düşünce Bilişsel Davranışçı Koçluğun temel amacı olarak da ifade edilebilir. Danışanın kendi düşüncesi üzerine düşünmesini ve

nasıl düşündüğünü fark etmesini sağlayan bir düşünce biçimidir. Ayrıca danışanın "kendi zihinsel süreçlerinin nasıl işlediğini anlayarak bu süreçleri denetim altına alması ve daha nitelikli bir öğrenme için bu süreçleri yeniden düzenleyerek daha etkili bir biçimde kullanabilmesini amaçlayan" bir düşünce biçimidir. (Güneş 2012).

GERÇEĞE DAYALI OLUMLU DÜŞÜNCE

Dünyada hızla gelişen bilim ve teknoloji, insan zihnini doğrudan etkileyerek düşünce biçimini etkilemektedir. Bu düşünce biçimleri de doğrudan uyaranlara maruz kalan beynimizin bir ürünüdür. Beyin ne kadar olumlu düşüncelerle meşgul olursa o kadar sağlık ve mutluluk getirmektedir.

Olumlu veya olumsuz düşünce biçimi bedensel ve ruhsal hastalıklar konusunda da insanlar üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkili olmaktadır. Ayrıca olumlu düşünceler insanları sağlıklı bir biçimde başarıya ulaştırmaktadır.

Özellikle son yıllarda dünyada sert katı ve kişilik bozukluğu olan liderlerin neden olduğu diktatöryel rejimler toplumun psikolojisini bozmuş ve bireylerin belirsizlik içinde olumsuz düşüncelere sahip olmasına katkı sağlamıştır. Bu politik koşullar nedeniyle sosyal ve ekonomik yapı bozulmuş ve insanlar olumsuz bir bakış açısına sahip olmuştur.

Günümüzde var olan olumsuz koşullar insanları olumsuz olarak etkilese de bu olumsuz durumlar olumsuz düşünmek için bir neden olmamalıdır. Bu olumsuz durumlara rağmen insanlar olumlu düşünmeye yönelik bir mücadele içinde olmalıdır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinin temel amacı danışanların hatalı ve çarpıtılmış düşüncelerinin farkındalığını sağlamaktır. Bu çarpıtılmış olumsuz düşüncelerin değişimi ise gerçekçi ve olumlu düşüncelerin farkındalığıyla sağlanmaktadır.

OLUMLU DÜŞÜNEBİLMEK

Düşünce biçimi, danışanların yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları olay veya durumları yorumlama biçimidir. Danışanlar herhangi bir olay veya durum esnasında birbirinden farklı olarak olumlu ve olumsuz bir şekilde yorumlama yapabilmektedir. Dolayısıyla koçluk süreci danışanların bir olay veya durum hakkında realist bir yaklaşımla düşünmeleri ve olumlu bir bakış açısına sahip olmaları konusunda onlara yardımcı olmaktadır.

Herhangi bir olay veya durumda olumlu bir bakış açısına sahip olan danışanlar yaşadıkları olayları veya durumları olumlu bir şekilde yorumlayabilmektedir. Bu bakış açısına sahip olan danışanlar sorunlar ve engellerle yüzleşmekte ve ortaya çıkan davranışların sonucunda ise başarıya ulaşabilmektedir. Bu başarı ise; danışanlara enerji ve mutluluk vermektedir (Öğretir, 2004).

Düşünceyi ana çalışma alanı olarak belirleyen Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanın olumlu düşünme becerilerini etkin bir şekilde kullanmasına ve olumlu imgeler oluşturmasına, iyimser bir bakış açısına sahip olmasına, sorunlara uygun çözümler bulmasına, olumlu kararlar almasına katkı sağlamaktadır. Bu koçluk yaklaşımı danışanların olumlu düşünme becerilerini kullanırken gerçekçi bir değerlendirme yapmasını da zorunlu kılmaktadır. Olumlu düşünce biçimi gerçeklikten uzak ve ütopyalar şeklinde olmamalıdır. Çünkü gerçek dışı olumlu düşünce iddası danışanlara bir katkı sağlamayacağı gibi onlara zarar verme ihtimali de söz konusudur (Bekhet & Zauszniewski, 2013; Tod, Warnock, & Allmark, 2011).

OLUMSUZ DÜŞÜNCE

Günümüz çağı olarak adlandırılan "Bilişim Çağı" ya da "Kaygı Çağı" insanları birçok olumsuz uyarana maruz bırakmaktadır. Bu olumsuz uyaranlara karşı mücadele etmeye çalışan insan beyni zamanla olumsuz bir düşünce biçimine sahip olmaktadır. Bu olumsuz düşünceler ise bazen içinde bulunulan durum veya olayın gerçekliğinden uzak ve çarpılmış değerlendirmeleri içermektedir.

Jack Ensaign Addington olumsuz düşüncelerin nedenlerini şöyle belirtir: "İnsanlar sürekli olarak kendilerini başkaları ile karşılaştırarak kendilerini küçümserler. İnsanın en büyük düşmanı yine kendisidir. Olumsuz düşünceler sayılamayacak kadar çoktur: Bencillik, gurur, benlik davası, sürekli kendini haklı görme saplantısı, kıskançlık, kendine acıma, kin, hile, kendini suçlama, çekememezlik, güvensizlik, sürekli eleştirel davranma, nefret, çaresizlik, düşmanlık vb." Yani Jack Ensaign Addington olumsuz düşüncelerin daha çok insanların bazı kişilik özelliklerinden kaynaklandığını öne sürmektedir.

Olumsuz düşüncelerden kurtulmak için öncelikle bu olumsuz düşüncelerin farkındalığı sağlanmalıdır. Çünkü hiçbir yöntem insanların farkında olmadığı olumsuz düşünceleri değiştirmelerine yardımcı olmaz. Dolayısıyla; Bilişsel Davranışçı Koçluk öncelikle danışanların olumsuz düşüncelerinin farkındalığını sağlamaktadır. Olumsuz düşüncelerin farkındalığına ulaşan danışanlar değişime yönelik ilk basamağın adımını atmaktadır.

OLUMSUZ DÜŞÜNCENİN BİLEŞENLERİ

Bilimsel çalışmalar ile beynin gizemine yönelik yapılan yolculuğa yeni bilgiler eklenmektedir. Bu yolculuk işlevsel olmayan düşüncelerin duygularımızı etkileyerek olumsuz davranışlara neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca olumsuz düşüncelere neden olan bileşenlere yönelik farkındalığın ise değişime giden yolda bir başlangıç noktası olduğu kanıtlanmıştır.

Olumsuz düşüncelerin neden olduğu davranışların sıklıkla tekrarlanması sonucunda beyinde bu düşüncelere ve davranışlara yönelik yeni nöron bağlantıları gelişmektedir. Dolayısıyla çok kolay ve sıklıkla olumsuz düşünce biçimi ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz düşüncelerin ve davranışların ortaya çıkmasının kökeninde aşağıdaki üç bileşen yer almaktadır.

TEMEL İNANÇLAR (ŞEMALAR)

İnsanların yaşam yolculukları iki temel travma arasında şekillenmektedir. İlk temel travma dünyanın en güvenli yeri olan anne karnında kopmayla yani doğum travmasıyla başlar. İkinci temel travma ise yok olma yani ölüm korkusudur.

Dünyaya ağlayarak gelen çocukların beyni boş bir yazı tahtasına benzetilebilir. Bu yazı tahtası çocukların genlerinde var olan özellikler olarak düşünülebilir. Çocuğun sonraki yaşam dönemlerinde ise genetik özellikler üzerine eklenen aile, okul, çevre ve deneyimleri sonucunda temel inançları (şemaları) oluşmaktadır. Yani boş bir yazı tahtası artık yazılmaya başlamıştır. Yazının yazıldığı bu erken dönemde yazının güzelliği, kalemin kalitesi, yazının silinebilirliği, faydalı bilgilerin varlığı gibi birçok olumlu veya olumsuz etkenler etkili olmaktadır.

Temel inançlar yaşamın erken dönemlerinde oluşmakta ve ergenlik döneminde ise kökleşmektedir. Temel inançlar

erken yaşam dönemlerinde şekillendiği için ruhsal yapının da zeminidir. Bu zemin üzerinde yeşeren olumsuz inançlar ise danışanların istek ve çabalarına yönelik engelleyici özellikler taşımaktadır. Ayrıca bu temel inançlar sonraki yaşam dönemlerinde de danışanın değişimine yönelik tüm çabalara karşı bir direnç göstermektedir. Bu olumsuz durumun nedeni ise temel inançların danışanların ruhsal zeminlerinin köklerine kadar derin bir yerde olmasıdır. Danışanların temel inançları üç farklı alandan oluşmaktadır.

1. İçsel dünyaya yönelik temel inançlar: Danışanın iç dünyasında kendisiyle ilgili iç görüsüdür. Kendini değerlendirme biçimidir.
2. Diğer insanlara yönelik temel inançlar: Bu temel inançlar ise danışanın kendi dışında diğer insanlara yönelik değerlendirme biçimidir.
3. Dünyaya ve çevreye yönelik temel inançlar: Dünya ve çevreye yönelik temel inançlar ise ekonomik sistemden ideolojilere kadar birçok alanı kapsamaktadır.

Danışanların olumsuz temel inançları kendileri ve çevrelerine yönelik yapacakları birçok değişim çabasına engel oluşturmaktadır. Çünkü olumsuz temel inançlar danışanların duygularını etkileyerek doğrudan davranışlarını belirlemektedir. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk süreci aynı zamanda danışanların olumsuz temel inançlarını fark etmesi ve değiştirmesini sağlamaktadır.

VARSAYIMLAR

Diğer bir düşünce bileşeni ise varsayımlara dayanan düşünce kalıplarıdır. Temel inançlar (şemalar) ve varsayımlar otomotik düşünceler için bir kaynak oluşturmaktadır. Dolayısıyla otomatik düşünceler çocukluktan başalayan temel inançlar ve varsayımların bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülebilir.

Birçok danışanın temel sorunu varsayımlara dayanan olumsuz düşünceler olduğu görülmektedir. Örneğin "başaramazsam herkes benden nefret eder." Varsayımlara dayanan düşünceler daha çok geleceğe yönelik bir karamsarlığı ifade etmektedir.

OTOMATİK DÜŞÜNCELER

Otomatik düşünce kısaca insanların iç dünyalarında kendisiyle ilgili olan diyaloğu olarak tanımlanabilir. Bu düşüncelerin olumsuz olarak tanımlanması danışanlar üzerinde bazı olumsuz duygulara neden olmasından kaynaklanmaktadır. Bu olumsuz duygular ise danışanların amaçlarına ulaşmasında bir engel teşkil etmektedir.

Otomatik düşünce danışanların ulaşmak istedikleri noktaya ulaşmalarına engel olan durumlara yönelik zihinlerinden geçen olumsuz düşüncelerdir. Bu olumsuz düşünceler genelde bir kaç kelime şeklince kısa bir cümle olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazen de bu düşünceler bir imge veya bir resim olarak da belirmektedir. Bu olumsuz düşünceler danışanların istemleri dışında otomatik olarak zihinlerinden geçmektedir.

Dr David D. Burns tarafından kaleme alınan "İyi Hissetmenin El Kitabı" (1980) adlı eserin katkısıyla Bilişsel Davranışçı Psikoterapi dünya genelinde hızlıca yayılmıştır. Bu kitapta Burns otomatik düşünceleri aşağıdaki gibi sıralamaktadır.

Meli-Malı" tarzı düşünce:

Bireylerin şart kipleriyle olayları veya durumları yorumlamasıdır. Doğallığı kabul etmeyen ve nasıl olması gerektiği düşüncesine dayalı olan bir düşünce biçimidir. Bu hatalı düşünce tarzı danışanların belirlediği bazı kuralları genel geçerli kurallar olarak kabul etmesidir.

Örn: "Çok iyi yapmalıyım, yapamazsam başarısızım demektir"

Örn: "Asla hata yapmamalıyım"

Örn: "İnsan sevdiği kişilere yönelik hayal kırıklığı yaşamamalıdır"

Örn: "Yöneticim beni üzmemelidir"

Örn: "Kimse beni üzmemelidir."

Zihinsel filtreleme:

Bu otomotik düşünceyi en iyi açıklayan cümle şudur: "Gerçeğe bakışı bir damla mürekebin tüm şişedeki suyu bulandırması gibi kararır." Ayrıca zihinsel filtreleme bireyin farkında olmadığı birçok şeyi olumsuz olarak düşünmesi olarak da tanımlanabilir.

Örn: "Bu işi Tahir başaramaz"

Örn: "Beni Neşe anlayamaz"

Örn: "Hocanın bugün neden bahsedeceğini biliyorum"

Örn: "Bu adam bana kötü bakıyor. Galiba benden hiç hoşlanmadı."

Örn: "Bu doktorda diğerleri gibi başından savuracak beni"

Aşırı genelleme:

Bir olay veya durumdan hareketle genele yönelik hatalı bir yorumlama biçimidir. İlk kez İngilizce kursuna giden bir danışanın İngilizce hocasının etkili bir anlatım yapamaması nedeniyle artık İngilizce öğrenemeyeceğine yönelik karar vermesidir. Dolayısıyla artık hiç bir kursa gitmeye gerek olmadığı çünkü İngilizce öğrenemiyeceği gibi genel bir düşünceye sahip olmasıdır.

Örn: "Elime aldığım her şeyi berbat ederim, hiç bir işi doğru dürüst yapamam."

Örn: "Yöneticim bana haksızlık yaptı. Artık hiçbir yöneticiye güvenmem"

Örn: "Aliye benimle görüşmek istemiyor. Artık hiçbir arkadaşım benimle görüşmez."

Örn: "Beni işten kovan yöneticim İstanbul'uydu. Artık hiçbir İstanbulluya güvenemem."

Örn: "Pınar artık beni sevmiyor. Artık beni hiç kimse sevmeyecek."

Olumluyu geçersiz kılma:

Bir olay veya durum karşısında olmusuzluğa odaklanma hali olarak tanımalanabilir. Bireyin olumlu sonuçlara rağmen olumsuz durumların varlığı konusunda ısrar etmesidir. Örneğin bir danışanın kendi başarısı olmasına rağmen yöneticisinin sayesinde terfi aldığını öne sürmesidir. Böylece terfi alma konusunda danışanın kendi başarısını yok saymasıdır.

Örn: "Herkes ödül alır."

Örn: "En son sıralamayla tıp fakültesine yerleştim."

Örn: "Başkaları da bu soruyu bilirdi."

Örn: "Başkaları da bu durumda senin gibi davranırdı."

Örn: "Herkes kitap yazar."

"Ya hep ya hiç" tarzı düşünme:

Danışanların bir olay veya duruma en uc tarafından bakmasıdır. Yani herşeyi ya siyah ya da beyaz olarak görme eğilimidir. Danışanlar durum ve olayları iyi ya da kötü olarak iki şekilde algılar.

Örn: "Üniversite hazırlık sınavında düşük net çıkardım, üniversite benim için hayal artık"

Örn: "O Yıldız'ı sevmediyse hiç kimseyi sevmez."

Örn: "Çok satılan bir kitap yazamayacaksam kitap yazmamın bir anlamı yok."

Örn: "Onun mutlu olduğunu hiç görmedim. Çünkü hep üzgün."

Örn: "Eşim beni anlamıyor. Çünkü anlamak istemiyor."

Büyültme veya küçültme:

Olumlu olayları küçümseme olumsuz olayları ise olumluymuş gibi düşünme hatalarıdır. Danışanların başarıları şans eseriymiş gibi küçümseme sıradan bir başarıyı ise büyütmeye yönelik hatalı düşüncelerdir.

Örn: "Sınavdan iyi not almam bir başarı değil. Bunu herkes yapabilirdi."

Örn: "Sınavdan 60 aldım çok başarılı bir performans ortaya koydum. Çünkü bu sınavdan son yıllarda alınan en iyi notlardan birini aldım."

Örn: "Bir kitap yazdım daha hiç kimse böyle bir kitap yazmadı."

Örn: "Senin bu başarı olarak anlattığını herkes yapar."

Örn: "Bu makinanın projesini çoğu insan çizerdi"

Etiketleme:

Bireyin bir davranışından hareket ederek genel kişiliği hakkında bir kanıya varmak. Ön yargıların olduğu bu hatalı düşünce danışanların bir olay veya durumdan yola çıkarak tüm toplum hakkında bir değerlendirme yapması olarak da tanımlanabilir. Bu hatalı yorumlama daha çok bir olay veya durumla ilk karşılaşma esnasında oluşmaktadır.

Örn: "Halil'den aldığı parayı geç ödedi. Borcuna sadık biri değil."

Örn: "Adil'e yardımcı olmadım. O zaman ben iyiliksever biri değilim."

Örn: "Ayşe çok konuştu. Ayşe çok geveze biri."

Örn: "Yöneticim Ulaş'a kızdı. Yöneticim çok aksi biri."

Örn: "Ali bu aksi müşteriyi ikna edemedi. Ali'nin diğer insanları ikna etme konusunda sorunu var."

Sonuçları atlamak:

Ulaşılan başarıyı kanıtlayacak verilerin olmasına rağmen olumsuz bir değerlendirme yapılmasıdır. Bunun iki örneği aşağıda yer almaktadır.

- **Falcılık:** Gelecekle ilgili önyargıların gerçekleşecekmiş gibi yorumlanması olarak tanımlanabilir. Bu düşünce danışanın temel sorunlarından biri haline gelmektedir. Çünkü danışanın bir olay veya durum hakkında bir kanıtı olmamasına rağmen gerçekleşecekmiş gibi korku ve kaygı yaşamasına neden olmaktadır.

Örn: "Sarışın bir kızla evleneceksin."

Örn: "Tüm servetimi kaybedebilirim."

Örn: "Kesin bende babam gibi hastalanacağım."

Örn: "Kesin bende bir sorun var."

Örn: "Asla yönetici olamazsın."

- **Akıl okuma:** Diğer insanların zihninden geçen şeyleri tahmin etmeye yönelik ortaya çıkan bir düşünce hatasıdır. Ayrıca herhangi bir olay veya durum hakkında bir kanıt olmamasına rağmen böyle bir yorumlama yapılmaktadır.

Örn: "Öğretmenimi sinirlendirdim. Bundan dolayı öğretmenim benim basit bir insan olduğumu düşünecek."

Örn: "Konferansta onun ne konuşacağını çok iyi biliyorum."

Örn: "Yöneticim acil toplantı istediğine göre; kesin satışlar düşmüştür."

Örn: "Yine Aras beni çağırdı. Kesin eşiyle olan sorunlarını tekrar bana anlatacak."

Örn: "Ali buraya geldiyse bize buradan gitmemizi söyleyecektir."

Kişiselleştirme:

Danışanın çevresinde gelişen ve kendisinden bağımsız olan bazı olay ve durumların kendisine yönelik olduğunu varsaymasıdır. Daha çok danışanın olay ve durumlarda ortaya çıkan olumsuz sonuçlardan dolayı kendini suçlu hissetmesidir.

Örn: "Beni görmeden geçti. Her halde onu kızdıracak bir şey yaptım."

Örn: "Yöneticim bana sinirli bir şekilde baktı. Galiba benim hakkımda olumsuz bir şeyler duydu."

Örn: "Ben evden ayrılınca annem hastalandı. Benim yüzümden hastalandı."

Örn: "Yeni terfi aldığım bölümdeki yöneticim işten atıldı. Çok uğursuz biriyim."

Örn: "Amcam iflas etti. Bu konuda suçluyum çünkü ona hiç destek olmadım."

OTOMATİK DÜŞÜNCELERE ÖRNEKLER

Otomatik düşünceler aniden ortaya çıkmakta ve bilişsel çarpıtmalar sonucunda şekillenmektedir. Danışanların farkında olmadığı ve onları olumsuz yönde etkileyen bazı düşünceler ve bu düşüncelere yönelik alternatif düşünceler aşağıda yer almaktadır.

NEDEN BAŞARAMIYORUM

Bu olumsuz düşünce danışanın kendisini başarısız biri olarak görmesine ve kendini olumsuz bir biçimde değerlendirmesine neden olmaktadır. Danışan kendi performansını mükemmelin altında değerlendiriyorsa kendisini başarısız biri olarak kabul etmektedir. Ayrıca bu olumsuz düşünce kendisinden daha az başarılı olanlara göre değil kendisinden çok daha başarılı insanlara göre yapılan bir yorumlamadır. Dolayısıyla danışan kendi başarılarından daha çok ondan daha çok başarılı insanların performanslarına göre kendini değerlendirmektedir. Bu olumsuz düşüncelere alternatif düşüncelerin oluşması için aşağıda yer alan sorulara benzer sorular sorulabilir.

1. Senden daha az başarılı insanlar var mı?

2. Mükemmel olmak her zaman faydalı mıdır?
3. Mükemmel olmanın psikolojide birçok ruhsal rahatsızlığa zemin yarattığını biliyor muydun?
4. Birçok şeyi başarmış olabilir misin?
5. Başarının tanımını yapabilir misin? Nedir başarı senin için?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Mükemmel biri olmayı başaramıyorum.

Koç: Mükemmel biri olmak istiyorum derken neyi kastediyorsun?

Danışan: Yani herkes bana saygı duysun ve herkesin beni sevmesini istiyorum.

Koç: Mükemmel biri olman sana ne hissettirecek?

Danışan: Kendimle gurur duyacağım.

Koç: Kendisiyle gurur duyan insanlar her zaman başkaları tarafından saygı duyulan veya sevilen kişiler midir?

Danışan: Öyle olduğunu düşünüyorum.

Koç: Georgi Bush ABD başkanı olduğu için kendisiyle gurur duyuyordu. Bu Bush'un herkes tarafından sevildiği ve sayıldığı anlamına mı geliyor?

Danışan: Galiba hayır

Koç: Diğer tüm insanlar mükemmel olabiliyor mu?

Danışan: Hayır

Koç: O zaman herkes mükemmel olamıyor?

Danışan: Evet

Koç: O zaman herkesin başaramadığı bir durumun sana ne faydası var?

Danışan: Bilmiyorum?

Koç: Mükemmel olmaktansa senin için en iyi olanı yapmaya çalışmak faydalı olabilir mi?

Örnek 2. Danışanın temel sorunu: Mesleğimde kariyer konusunda başarılı olamıyorum.

Koç: Bundan sonra başarılı olmayacağına yönelik bana bir kanıt sunabilir misin?

Danışan: Evet çok denedim olmuyor.

Koç: Çok denedim derken nasıl bir yöntem denedin?

Danışan: Gece gündüz çalıştım.

Koç: Gece gündüz çalışan herkes kariyer imkanı yakalayabiliyor mu?

Danışan: Çok çalışanların her zaman başarılı olduğuna inanıyorum.

Koç: Bu her zaman doğru bir yaklaşım mıdır?

Danışan: Evet çok çalışanı herkes görür.

Koç: Herkes görür ama senin yöneticin bunu görüyor mu?

Danışan: Emin değilim ama gördüğünü düşünüyorum.

Koç: Belki de yöneticin çok çalışanlara değil yönetme becerilerini ortaya koyan çalışanlara odaklanıyor olamaz mı?

Danışan: Zannetmiyorum çünkü ben olsam çok çalışanı görürdüm.

Koç: Sence yöneticin senin gibi düşünüyor mu?

Danışan: Bilmiyorum belki de böyle düşünmüyor.

Koç: Senin gibi düşünmediğini varsayalım kendini nasıl hissedersin bu durumda?

Danışan: Galiba hayal kırıklığı yaşarım.

Koç: Bu duruma yönelik bir değişim zamanının geldiğini düşünüyor musun?

Danışan: Galiba ben aynı hatayı sürekli olarak aynı şekilde devam ediyorum.

Koç: Bu durumu hata olarak değil de sürekli aynı davranışları tekrarlama olarak görmen daha faydalı olmaz mı?

BECERİKSİZ BİRİYİM

Bu olumsuz düşünce daha çok aşırı genellemenin uç halidir. Bu düşünceye sahip danışan hatasını kabul etmek yerine kendini olumsuz etiketlemektedir. Kendini etiketleme daha çok duygusal bir durumun sonucudur. Dolayısıyla bu olumsuz düşüncelerin kökeninde daha çok olumsuz duygular söz konusudur. Kendini olumsuz bir biçimde etiketlemeye karşı değişimi sağlayacak bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Beceriksiz olduğunu düşündüğün bir olayı anlatır mısın?
2. Beceriksizlik tam anlamıyla nedir?
3. Yaşamında başarılı olduğun bir şeyler yok mu?
4. Kendine haksızlık yaptığını düşünüyor musun?
5. Becerikli olan insanlar ne yapıyor?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Beceriksiz biriyim.

Koç: Ne zamandan beri kendini böyle hissediyorsun?

Danışan: Altı ay önceden beri,

Koç: Kendini beceriksiz biri olarak hissetmene neden olan şey nedir?

Danışan: Çünkü şu ana kadar hiç bir şey başarmadım.

Koç: Hiç mi?

Danışan: Galiba hiç?

Koç: Beş sene içinde iş veya özel yaşamında birine bir katkın olmadı mı?

Danışan: Biraz düşüneyim. Üç sene önce maddi durumu çok kötü olan birine iş konusunda yardımcı olmuştum. Kendisi beni hala arıyor ve bana çok minettar olduğunu dile getiriyor.

Koç: O zaman birilerine katkın olmuş ne dersin?

Danışan: Evet

Koç: Bu durumu göz önüne alırsak başka insanlara katkın olabileceğini düşünüyor musun?

Danışan: Ama ben bu durumu kastetmedim benim için bunlar küçük şeyler ben işletme müdürü olarak atanmadığım için kendimi beceriksiz biri olarak görüyorum.

Koç: İşletme müdürüleri hep becerikli olan insanlardan mı seçiliyor?

Danışan: Galiba hayır.

Koç: O zaman becerikli tüm insanlar işletme müdürü olamıyor.

Danışan: Doğru, olamıyor.

Koç: Bulunduğun noktada olman becerikli bir insan olduğunu göstermiyor mu?

ARTIK DEVAM EDEMEM

Danışanlar bazen her konuda başarılı olmaları gerektiğine inanmaktadır. Dolayısıyla çalışma hayatında her zaman sorun olmaması gerektiğine yönelik bir beklenti içinde olabilirler. Ayrıca bazı çalışanlar karşılaştıkları sorunlar karşısında hemen pes edebilmektedir. Bu olumsuz düşünce kalıbı danışanların hassas ve kırılgan olmasına neden olmaktadır. Aşağıda bu olumsuz düşüncelere yönelik bazı sorular yer almaktadır.

1. Neden artık devam edemeyeceğini düşünüyorsun?
2. Çabuk vazgeçen bir yapın olduğunu düşünüyor musun?
3. Her zaman sorunlar karşısında kaçmak bir çözüm müdür?
4. Senden başka bu sorunlarla karşılaşan insanlar var mı? Varsa bu sorunlarla nasıl baş ediyorlar?
5. Yenilmek yeni bir başlangıç olabilir mi?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Yöneticilerime artık ben bunu yaparım diyemem.

Koç: Bunu derken konuyu biraz açar mısın?

Danışan: Yöneticilerimin bana verdiği tüm görevleri yerine getirmişimdir. Son olarak almaya çalıştığım bir projenin ihalesini kaybettim. Dolayısıyla bir daha onlara bana güvenin diyemem.

Koç: Yöneticilerin bu konuda ne düşünüyor?

Danışan: Bilmiyorum ama bana asla güvenmeyecekler artık.

Koç: Yöneticilerin senin gibi düşündüğüne emin misin?

Danışan: Emin değilim ama onlara artık bu konuda güven verebileceğimi düşünmüyorum.

Koç: Yöneticilerinin alamadığı bir projeye tanık oldun mu?

Danışan: Tanık oldum.

Koç: Onlar da senin gibi düşünmüş müdür?

Danışan: Hayır düşünmemişlerdir. Bazen kaybedebileceklerini dile getiriyorlar.

Koç: O zaman onlar da bazen başarısız olabileceklerine inanıyorlar.

Danışan: Evet.

Koç: Sende öyle düşmüyor musun? Ya da her zaman başarılı olmak mümkün mü?

Danışan: Değil tabi.

Koç: Yöneticinle konuşmayı denedin mi?

Danışan: Hayır. Ama yöneticilerim gelin konuşalım, kapımız her zaman açık diyorlar.

Koç: Belki de her şeye rağmen senin çok başarılı biri olduğunu düşünüyorlardır.

BENİ KİMSE ANLAMIYOR

Bu olumsuz düşünme biçimine sahip olan danışanlar somut verilerden daha çok duygulara önem verirler. Bu nedenle olumsuz duygular danışanları yanlış yönlendirebilmektedir. Bu duygular danışanın kendisini diğer insanlara karşı ifade edememesi ve onlar hakkında bir ön yargıya sahip olmasına neden olmaktadır. Çünkü ortada kendisini ifade edemeyen bir danışanın diğer insanlar hakkında duygusal bir ön yargısı söz konusudur. Aşağıda bu ön yargılara karşı bazı alternatif sorular yer almaktadır.

1. Seni kimler anlamıyor?
2. Kendini diğer insanlara karşı net bir şekilde ifade edebildiğini düşünüyor musun?
3. İnsanların seni anlamama nedeni ne olabilir?
4. Ne zamandan beri kimse seni anlamıyor?
5. Anlamak derken neyi kastediyorsun?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Beni hiç kimse anlamıyor.

Koç: Hiç kimse derken kimi kastediyorsun?

Danışan: Etrafımdaki herkes

Koç: Onların seni neden anlamadığına yönelik bir fikrin var mı?

Danışan: Var çünkü kimse bana değer vermiyor.

Koç: Sana değer vermediklerini nasıl anlıyorsun?

Danışan: Kendimi kötü hissettiğimde insanlar beni aramıyor.

Koç: Kendi duygularını net bir biçimde onlarla paylaştığını düşünüyor musun?

Danışan: Benim paylaşmama gerek yok ki hissetmeleri lazım.

Koç: Belki de duygularını paylaşmak istemediğini düşünüyorlardır.

Danışan: Dostluk böyle olmaz.

Koç: Bu konuda biraz kafam karıştı. Etrafımdaki kimse beni anlamıyor diyorsun şimdi ise beni anlamalı diyorsun. Bu konuyu biraz detaylandırır mısın?

Danışan: Ben etrafımdaki herkesi kendime yakın hissederim.

Koç: Diğer insanları herkes anlıyor mu? Ya da diğer insanların etrafındaki herkes onların dostu mu?

Danışan: Bilmiyorum emin değilim

Koç: Kendini kötü hissettiğinde kimi arıyorsun?

Danışan: Onların beni araması lazım

Koç: Hasta olan biri doktora gitmeden, doktor onun hasta olduğunu nasıl bilebilir?

Danışan: Bilemez tabi.

Koç: Dostların da senin için bizden kaçıyor ve hiç bir şey anlatmıyor diye düşünüyor olabilir mi?

Danışan: Hiç düşünmemiştim bunu.

Koç: Peki buradan ayrıldıktan sonra yakın bir dostunu arayarak onunla görüşmek istediğini ve ona duygularını anlatmak istediğini söyleyebilir misin?

Danışan: Çoğu dostum sürekli bana şunu soruyor "sana ne oluyor niye kaçıyorsun bizden" diyorlar.

İSTEDİĞİMİ ELDE EDEMİYORUM

Bu olumsuz düşünceye sahip danışanlar yaşadığı tek bir olumsuz deneyimi sürekli olarak tekrar edeceğini varsaymaktadır. Yani bir defa denemesi ve amacına ulaşmaması onun artık bu amacına ulaşamıyacağına yönelik bir düşünceye sahip olmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu düşünceye sahip olan danışanlar her zaman mükemmellik beklentisi içindedir. Bu danışanların değişimine yönelik farkındalıkları aşağıda ki sorularla sağlanabilir.

1. Ne istiyorsun ve bunu başarmak için kaç defa denedin?
2. Senin isteğine ulaşan diğer insanlar bunu nasıl başardılar?
3. Kendini hiçbir şey elde etmemiş biri olarak görüyor musun?
4. Bu istediğin şeye ulaşamasan bile bundan sonra hiçbir şeye ulaşamayacağın anlamına mı geliyor?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: İstediğim şeyi elde edemiyorum.

Koç: Bu isteğini biraz tanımlar mısın?

Danışan: Birçok isteğim şey oldu ama hiç birine ulaşamadım.

Koç: Geçmiş yaşamında hiç olumlu bir şeyler olmadı mı?

Danışan: Oldu ama çok istediğim şeyleri elde edemedim.

Koç: Çok istediğin şey ne?

Danışan: İstediğim işi yapamıyorum.

Koç: Nedir bu iş?

Danışan: Üniversitede öğretim görevlisi olmak istiyorum.

Koç: Bunun için tezli yüksek lisans okumak gerekir değil mi?

Danışan: Evet birde İngilizce dil bilgisi gerekiyor. Ayrıca Ales'ten iyi bir puan almak lazım.

Koç: Bunlar için ne yaptın?

Danışan: Ales'e girdim çok az puan aldım. Ayrıca yabancı dilim çok iyi değil. Bundan dolayı bu mesleği yapamayacağım.

Koç: Bu isteğin gerçekleşmese bile istediğin hiç bir şey olmayacak mı?

Danışan: Olmayacak çünkü bu mesleği çok istiyorum.

Koç: Diğer insanların istediği her şey gerçekleşebiliyor mu?

Danışan: Olmuyor tabi

Koç: Yaşamında bundan hariç istediğin bir şey yok mu?

Danışan: Var

Koç: Ales'e tekrar hazırlanıp yabancı dilini de geliştirmek için bir şeyler yapamaz mısın?

Danışan: Yapabilirim.

Koç: Varsayalım ki başaramadın yeni bir amaca yönelmen sana fayda sağlamaz mı?

Danışan: olabilir.

Koç: Formasyon alıp öğretmenlik ya da özel bir kurumda eğitmenlik yapabilir misin?

Danışan: Eğitimle ilgili her şeyi yapabilirim.

ARTIK HİÇBİR ANLAMI YOK

"Artık hiçbir anlamı yok" düşüncesi olumlu olayların şu ya da bu nedenlerden dolayı "geçersiz" olmasında ısrar edilmesidir. Yani olumsuz bir olaydan yola çıkılarak tüm olumlu olayların görülmemesi durumudur. Bu bilişsel çarpıtma bir olaydan tüme yönelik bir genelleme yapmaktan kaynaklanmaktadır. Bu bilişsel hataların neden olduğu genellemeye yönelik bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Neyin anlamı yok ?
2. Yaşamında değerli birşeyler yok mu?
3. Bir olumsuz durumdan yola çıkarak herşey öyleymiş gibi düşündüğüne inanıyor musun?

4. Hiç birşeyin anlamının olmadığına yönelik bir kanıtın var mı?
5. Bundan sonra herşeyin anlamının olmayacağına dair beni ikna edebilir misin?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: "Artık hiçbir şeyin anlamı yok."

Koç: Hiçbir şeyin anlamı yok derken bunu biraz detaylı olarak açıklayabilir misin?

Danışan: Bir eğitim firması açtım ama kapatmak zorunda kaldım. Dolayısıyla artık kendi işimi yapamadığımdan dolayı hiçbir şeyin anlamı yok.

Koç: Neden kapatmak zorunda kaldın?

Danışan: Çünkü gelir ve giderlerim birbirini karşılamıyordu.

Koç: Kendi işini kurmadan önce ne iş yapıyordun?

Danışan: Bir firmada eğitmenlik yapıyordum. Artık kendi işyerimi açmam gerektiğini düşünerek işimden ayrıldım.

Koç: İşyerini ne olsaydı kapatmazdın?

Danışan: İki sene boyunca kendimi tanıtmamı sağlayacak biraz birikimim olsaydı bu yeterliydi.

Koç: İşinde devam ederken eğitim firmasını açman daha faydalı olmaz mıydı?

Danışan: Aslında bunu hiç düşünmedim.

Koç: Sermayesi olmayan ama ufak çaplı bir işyeri açan kişilerin hemen işlerini bırakmadığına yönelik bir yazı okuduğumu hatırlıyorum.

Danışan: Aslında mantıklı.

Koç: Eğitim firması açan kişiler nasıl bir yol izliyor bunu araştırabilme fırsatın oldu mu?

Danışan: Hayır galiba biraz aceleci davrandım.

Koç: Yeniden bir işte çalışarak kendi işini kurma imkanın olamaz mı?

Danışan: Olabilir. Zaten web sitesini kendim kurabilirim. Ayrıca şahıs şirketide kolay kurulan bir şirket türüdür.

Koç: Kendini şu an nasıl hissediyorsun hala birşeylerin anlamı olabilir mi?

Danışan: Tekrar denemem gerektiğini düşünüyorum.

Koç: Ayrıca iş yerini kapatan herkes artık hiç birşeyin anlamı yok deseydi günümüzün büyük şirketleri olabilir miydi?

Danışan: Olmazdı galiba.

DAYANAMIYORUM

Bazı danışanlar yaşadıkları olumsuz bir olayı veya durumu felaketleştirmektedir. Ayrıca bu danışanlar bir olumsuz durum veya olay sonrası artık dayanmayacağına yönelik olumsuz düşüncelere sahip olmaktadır. Danışanların bu düşünceleri daha çok duygusal bir durumu ifade eder. Bu danışanlar olumlu durumlarla ilgilenmeyip sadece olumsuz durumlara yönelik yorum yapmaktadır. Bu olumsuz düşüncelerin farkındalığını sağlayan bazı sorular ise aşağıda yer almaktadır.

1. Bu olaydan yola çıkarak tüm yaşamın üzerinde bir değerlendirme yapman doğru mu?
2. Birçok şeyi felaketleştirdiğini düşünüyor musun?
3. Dayanamadığın şey nedir?

4. Sorunlar karşısında diğer insanlar dayanamıyorum mu? Ve onlar bu sorunlara nasıl bir çözüm buluyor?
5. Bu olaya veya duruma gereğinden fazla anlam yüklediğini düşünüyor musun?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Ortağımın beni üzmesine dayanamıyorum

Koç: Ortağın seni neden üzmek istiyor?

Danışan: Ortağım bir iç mimar ve benden yaş olarak da büyük ve beni küçük görüyor, işte buna dayanamıyorum.

Koç: Ortağın bütün çalışanlara böyle mi davranıyor?

Danışan: Hayır tam tersi çok kibar davranıyor.

Koç: Sence sana neden böyle davranıyor?

Danışan: Ortağım "benden öğreneceğin çok şey var" diyor. "... ve her şeyi öğrenmelisin ki ben gönül rahatlığıyla burayı sana teslim etmeliyim" diyor.

Koç: Senin hakkında iyi fikirlere sahip olamaz mı?

Danışan: Küçümseyerek iyi fikir mi olur.

Koç: Ortağınla bu davranışları konusunda konuşman fayda sağlar mı?

Danışan: Bu konu hakkında konuşma gereği duymuyorum.

Koç: Belki de ortağın seni yetiştirerek sana yardımcı olamaya çalışıyor olmaz mı?

Danışan: Batsın böyle yardım.

Koç: Ortağının bu davranışlarının seni çok üzdüğünü ona nasıl anlatabilirsin?

Danışan: Galiba ortaklığı bitirerek.

Koç: Bu çözüm olur mu?

Danışan: Olmaz ama ona bir ders vermeliyim

Koç: Benim biraz kafam karıştı.

Danışan: Nasıl yani?

Koç: Ortağın sana yardım mı etmek istiyor seni üzmek mi istiyor tam anlayamadım.

Danışan: Anlamayacak bir şey yok beni üzmek istiyor.

Koç: O zaman şöyle yapalım. Ortağının bütün davranışlarının nedenini beraber anlamaya çalışalım.

Danışan: Tamam

Koç: Seni üzmek isteyen biri neden seni yetiştirmek istesin? Ayrıca burayı sana teslim edeceğim ve gözüm arkada kalmayacak gibi bir düşünceyi neden dile getirsin? Seni en çok üzdüğü konu neydi?

Danışan: İşi öğrenmeme yönelik bana karşı sergilediği davranışları.

Koç: Ortağın böyle öğrenemeyeceğini düşünemiyor olabilir mi?

Danışan: Olabilir.

Koç: Sohbet sırasında eski yöneticinin çok sert bir tarzının olduğunu oysa senin daha farklı bir öğrenme stilinin olduğunu anlatamaz mısın? İnsanların öğrenme tarzlarının birbirinden çok farklı olduğunu dolayısıyla birine kızarak öğretilebilen bir bilginin diğerine gülerek öğretilebileceğini belirtebilir misin?

Danışan: Buna gerek var mı?

Koç: Buna sen karar vereceksin gerek var mı?

Danışan: Galiba haklısınız beni aşağılıyor ve beni üzüyor ama bunu benim için yaptığını düşünüyor.

Koç: Bu durumu değiştirmek için bir şeyler yapabileceğini düşünüyor musun?

Danışan: Ne yapabilirim ki!

Koç: O senin ortağın ve senin çok üzüldüğünün farkında olmayabilir.

AKLIMDA VAR AMA DAVRANIŞA DÖNÜŞTÜREMİYORUM

Danışanın kendisi veya çevresiyle ilgili düşündüğü olumsuz düşünce kalıplarıdır. Bu olumsuz düşünceler kendisinin yetenekli bir olduğunu ama çevresinin yeteneklerini ortaya koymasına engel olduğunu dolayısıyla harekete geçemediğine inanmasıdır. Bu olumsuz düşünce kapsamında danışanlar ya kendini suçluyor ya da çevresinin ona engel olduğunu dile getirmektedir. Bu olumsuz düşüncenin özelliği ise sürekli bir engelin olduğuna yöneliktir. Aşağıda bu olumsuz düşüncenin farkındalığını sağlayacak bazı sorular yer almaktadır.

1. Seni kim engelliyor ve neden engelliyor?
2. Aklımızda olan her şey her zaman davranışa dönüşür mü?
3. Yoluna çıkan engellere karşı bir çözüm üretebilir misin?
4. Diğer insanlar bir engel olmadan mı başarıyor?
5. Hiç denedin mi, ya da kaç kere denedin?
6. Birilerini suçlamak her zaman bir çözüm müdür?

7. Davranışa dönüştürmek istediğin şeyin gerçek yaşamda uygulanabilirliği var mıdır?
8. Etrafındaki insanların senin aklında olan düşünceler hakkında bilgisi var mı?
9. Kendini beceriksiz mi hissediyorsun?
10. Aklında olan bir şeyleri davranışa dönüştürdüğün bir olay ve durum oldu mu? Olduysa sence bu başarının sırrı nedir?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Düşüncelerimi bir türlü davranışlara dönüştüremiyorum.

Koç: Davranışlara dönüştüremediğin nedir?

Danışan: Birçok şey

Koç: Bir örnek verebilir misin?

Danışan: Çiçekçi dükkanı açmak istiyorum ama yapamıyorum.

Koç: Neden olmuyor?

Danışan: Planlarımı ailem ve arkadaşlarıma anlatıyorum ama onlar beni desteklemediği için yapamıyorum.

Koç: Neden seni desteklemiyorlar?

Danışan: Daha önce bir büfe açmıştım. Ama işler iyi gitmediği için bu büfeyi kapattım.

Koç: Sadece neden bu mu?

Danışan: Evet o dönem psikolojik olarak çöktüm o halimi gördükleri için benim yine öyle olabileceğimi düşünüyorlar.

Koç: Sende onlar gibi düşünüyor musun?

Danışan: Galiba onları suçluyorum ama bende korkuyorum bir daha hayal kırıklığı yaşamak istemiyorum.

Koç: Hayal kırıklığı yaşarsan ne olur?

Danışan: Ailem ve arkadaşlarımı tekrar üzerim.

Koç: Sende üzülür müsün?

Danışan: Evet bende üzülürüm.

Koç: Aklındaki korkular seni engelliyor olabilir mi?

Danışan: Olabilir

Koç: Çiçekçi dükkanı açtığını ve bir daha başarmadığını varsayalım ne olur?

Danışan: Ailem ve arkadaşlarım bak yine yapamadın diye düşünürler.

Koç: Sen bu durumda kendini nasıl hissedersin?

Danışan: Üzülürüm

Koç: Geleceğe yönelik ortaya çıkması muhtemel olumlu davranışlarının olumsuz bir olay sonucunda engellediğini düşünüyor musun?

Danışan: Bunu düşünmeliyim.

KEŞKE BAŞKA BİR YERDE DOĞSAYDIM

Bu düşünceye sahip danışanlar doğuştan kaybetmiş olduklarına yönelik olumsuz düşüncelere sahiptir. Bu düşünce kalıbı daha çok dışsal etkilere yönelik olumsuz düşüncelerdir. Başarılı olmamalarının nedeni olarak aile ve çevrelerinin olumsuz etkileri olduğuna inanmaktadırlar. Bu danışanların kullandıkları cümleler içerisinde daha çok "keşke" kelimesi bulunmaktadır. Başarısızlıklarının nedeni olarak geriye dönük

kendinden bağımsız nedenleri öne sürmektedirler. Bu olumsuz düşüncelerin değişimine yönelik bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Bir sorun veya istek karşında keşke demek sana ne fayda sağlıyor?
2. Keşke kelimesi senin için bir engel olduğunu düşünüyor musun?
3. Başka bir yerde doğmak insanların elinde mi?
4. Ailene haksızlık yaptığını düşünüyor musun?
5. Seni engelleyen çevresel etkenlere yönelik kanıtların var mı?
6. "Keşke" kelimesi kendini savunma durumu olabilir mi?
7. Keşkelere rağmen yoluna devam edebilir misin?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Başarısızım çünkü çok iyi bir ortamda yetişmedim.

Koç: İyi bir ortam derken neyi kastediyorsun bunu biraz detaylı olarak açıklar mısın?

Danışan: Başarılı insanlar çok iyi yerlerde yetişiyor.

Koç: Başarılı insanların iyi ortamlarda yetiştiğine dair bir kanıt sunabilir misin?

Danışan: Parası olanlar iyi okullarda okur ve başarılı olurlar.

Koç: İyi okullarda okumak her zaman başarılı insanların yetişeceği anlamına mı geliyor?

Danışan: Bence öyle.

Koç: Geçmiş yaşamına dönüp baktığında hiç bir konuda başarın yok mu?

Danışan: Var ama ben onları küçük görüyorum.

Koç: Bana büyük olan bir başarıyı tanımlar mısın?

Danışan: Türkiye'nin en büyük şirketlerinden birine sahip olmak bence en önemli başarıdır. Örneğin Ali Koç çok başarılıdır. Çünkü ailesi onu öyle yetiştirmiştir.

Koç: Başarılı olmak her zaman büyük şirketlere sahip olmak mıdır? Bu konuda kafam biraz karıştı bunu detaylı anlatır mısın?

Danışan: Paran varsa başarılı olursun özeti bu.

Koç: Kitap okumayı seviyor musun?

Danışan: Evet eskiden çok okurdum.

Koç: Dostyevski, Gorki, Tolstoy hiç okudun mu?

Danışan: Evet üçü de çok iyi tanınan yazarlardır.

Koç: Hayat hikayelerini okudun mu?

Danışan: Hayır

Koç: Bence okumalısın.

Danışan: Neden okumalıyım?

Koç: Sence onlar başarıyı yakalamış insanlar mıdır?

Danışan: Evet herkes onları tanıdığına göre başarılıdırlar.

Koç: Herkes tarafından tanınmak başarılı olmanın bir kanıtı mıdır? Ya da kendi yaşamında başarılı olmuş ama kimse tarafından tanınmayan insanlar başarılı değil midir?

Danışanlar: Hiç böyle bakmamıştım.

Koç: Dostyevski yoksulluk içinde yaşamış ama başarıya ulaşmıştır. Gorki ise hiç okumamış ve yoksulluk içinde geçen

bir yaşamı olmasına rağmen başarılı olmuştur. Tolstoy ise tüm mal varlığını fakirlere dağıtmıştır ama yine de başarılı bir insan olmuştur.

Danışan: En kısa sürede bu yazarların hayat hikayelerini okuyacağım.

Koç: Çevresel şartların başarıda etkili olduğu bir gerçektir. Ama bu her zaman zengin bir çevrede yetişen birinin başarılı olacağı anlamı taşımaz. Belki de Gorki'yi başarılı yapan okuma aşkı ve yoksulluğudur. Bu bakış açısının sana bir faydası olabilir mi?

DEĞERSİZ BİR İNSANIM

Danışan bir olay veya durum karşısında ortaya çıkan davranışları sonucunda kendisini değersiz biri olarak görebilir. Bu durum ayrıca kişiliğin geneli hakkında bir olumsuz yargıyı da kapsayabilir. Danışanların bu duygu içerikli yorumlamaları sonucunda çarpıtılmış bir değersizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz düşünceyi değiştirebilecek birkaç soru aşağıda yer almaktadır.

1. Neden değersiz biri olduğunu düşünüyorsun?
2. Bana senin değersiz biri olduğuna yönelik bir kanıt sunabilir misin?
3. Senin değersiz biri olduğuna kim karar veriyor?
4. Değerli olmak nedir?
5. Kendine bu konuda haksızlık yaptığını düşünüyor musun?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: İyiliği hak etmeyen biriyim.

Koç: Kendini böyle hissetmene neden olan bir durum veya olay var mı?

Danışan: Benim yaptığım bir hata yüzünden yöneticim işinden oldu?

Koç: Bunu detaylı olarak açıklayabilir misin?

Danışan: Bölge müdürümüzle genel bir toplantı yaparken merkez tarafından mağazada bulunması gereken bir programa ait şifrelerin tarafımıza iletilmediği için ben şikayetimi dile getirmiştim. Bölge müdürü çok sinirlenmiş ve bizim yanımızda yöneticimle tartışarak onunda bu sorunda payı olduğunu dile getirmişti. Daha sonra da yönetici ve bölge müdürü tartışmış ve birkaç gün sonra yöneticim istifa etmişti.

Koç: Bu sorunu dile getirirken yöneticinin zor durumda kalağını biliyor muydun?

Danışan: Hayır asla

Koç: Yöneticin bölge müdürüyle daha önce bir sorun yaşamış mıydı?

Danışan: Evet anlaşamıyorlardı.

Koç: Bu durum bölge müdürü için bir fırsat olabilir mi?

Danışan: Olabilir emin değilim.

Koç: Bölge müdürün nasıl biri?

Danışan: Dakikası dakikasına uymuyor.

Koç: Yani astlarıyla iletişim sorunu yaşıyor mu?

Danışan: Evet yaşıyor.

Koç: Sen olsan bir toplantıda astlarına böyle davranır mıydın?

Danışan: Hayır

Koç: Yöneticinin istifa etmesinde bölge müdürünün kişilik özellikleri bir neden olabilir mi?

Danışan: Olabilir

Koç: Kendine bu konuda çok haksızlık ettiğini düşünüyor musun?

Danışan: Keşke toplantıda ağzımı açmasaydım. Yöneticimin bana çok iyiliği dokunmuştu.

Koç: Böyle olmasını istemedin değil mi?

Danışan: Tabi ki istemedim, hatta bu duruma çok üzüldüm.

Koç: Bu durum olmasaydı bölge müdürün başka bir sorun nedeniyle yöneticinle tartışmaz mıydı?

Danışan: Kesin tartışırdı

Koç: Bölge müdürünün kişilik yapısından dolayı başka birileri istifa etti mi?

Danışan: Geçenlerde finans yöneticisi ve yardımcısı onunla tartıştığı için istifa ettiler.

Koç: Sizin bölümüzü ilgilendiriyor muydu?

Danışan: Hayır bizim bölümümüzü ilgilendiren bir durum değildi.

Koç: O zaman sorun bölge müdürünün yönetme tarzı ve kişilik özellikleri olamaz mı?

Danışan: Kesinlikle.

DÜŞÜNCELERİMİ OLDUĞU GİBİ AÇIKLAYAMAM

Danışanın kendi fikirlerini olduğu gibi açıklaması sonucunda cezalandırılacağını düşünmesidir. Bu tür varsayımlara dayanan düşünceler danışanların kendilerini baskı altında hissetmesine ve kaygı yaşamlarına neden olmaktadır. Danışanların olumsuz varsayımlardan kurtulmaları için bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Düşüncelerini ifade edememenin nedeni ne olabilir?
2. Diğer insanlar, düşüncelerini olduğu gibi rahat anlatabiliyor mu?
3. Bana diğer insanları hayal kırıklığına uğrattığına dair bir kanıt gösterebilir misin?
4. Diğer insanları düşünerek davranışlarını engellediğini düşünüyor musun?
5. Düşüncelerini olduğu gibi anlatanlar başarılı olamaz mı?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Kendi fikirlerimi dile getiremiyorum. Çünkü fikirlerimi beğenmeyip beni işten atabilirler.

Koç: Seni işten çıkaracaklarına yönelik bir kanıtın var mı?

Danışan: Hayır ama düşüncelerim onları hayal kırıklığına uğratabilir.

Koç: Diğer insanlar kendi fikirlerini olduğu gibi açıklayıca işten mi çıkarılıyor?

Danışan: Ama ben onlar gibi riske giremem

Koç: Daha önce çalıştığın yerlerde fikirlerini olduğu gibi hiç açıklamadın mı?

Danışan: Açıkladım ama onların hoşuna gidecek şekilde söyledim?

Koç: Kendi fikirlerini olduğu gibi açıklaman onlara farklı bir bakış açısı kazandıramaz mı?

Danışan: Bilmiyorum ama yapmak istemiyorum.

Koç: Kendini bu şekilde engellediğini düşünüyor musun?

Danışan: Biliyorum ama bu yaştan sonra işsiz kalamam.

Koç: Düşüncelerini olduğu gibi olumlu bir şekilde anlatmakla işsiz kalmak arasında nasıl bir ilişki var anlayamadım. Biraz kafam karıştı galiba.

Danışan: Kafa karıştıracak bir şey yok sadace kendimi düşünüyorum.

Koç: Yöneticilerin senin fikirlerini kabul etmese bile farklı bakış açılarını duymaları onları memnun etmez mi?

Danışan: Etmez bence.

Koç: Belki de düşünceni olduğu gibi açıklaman onların hoşuna gidecek ve sonuç olarak da faydalı bir durumun ortaya çıkmasına neden olacak.

Danışan: Aslında çok iyi fikirlerim oluyor ama açıklamıyorum.

Koç: Hiç denedin mi?

Danışan: Hayır

Koç: Daha önce aynı pozisyonada çalıştığın ve terfi alan arkadaşların oldu mu?

Danışan: Çok

Koç: Onlar toplantılarda düşüncelerini olduğu gibi açıklıyor muydu?

Danışan: Evet

Koç: Onlar kovulmadı ve terfi aldı.

Danışan: Evet.

Koç: Burada bir çelişki var onların kovulması gerekmiyor muydu?

Danışan: Böyle düşünmemiştim.

Koç: Yöneticilerin düşüncelerini çekinmeden söyleyenlere terfi verdiğine göre bu durum onların hoşuna gittiğini göstermez mi?

Danışan: Aslında bir kaç kez benim de düşüncelerimi rahat ifade etmemi istemişlerdi.

Koç: Bir şeylerin değişmesi gerektiğini inanıyor musun?

Danışan: Evet

SUÇLU BİRİYİM

Danışanlar olumsuz bir olay veya durum için kendilerini suçlu hissetmektedir. Örneğin "babam hastalandığında yanında olmadığım için ben suçlu biriyim." Suçluluk içeren çarpıtılmış düşünceler yoğun duygu içerikli olurlar. Bazen de bu olumsuz düşünceler danışanın abartılmış yorumları nedeniyle de ortaya çıkmaktadır. Danışanı bu olumsuz düşünce kalıplarından kurtaracak bazı soru şekilleri aşağıda yer almaktadır.

1. Kendine haksızlık yaptığını düşünüyor musun?
2. Suçlu olduğuna yönelik bir kanıtın var mı?
3. Bu suçluluk duygusunun gerçekliği nedir?

4. Sence diğer insanlar kendini bu durumda suçlu hissediyor mu?
5. Bu durumu bir suçtan çok istenmeyen bir durum olarak düşünmek daha doğru bir yaklaşım olmaz mı?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: İyi bir mesleğim olmadığı için suçluyum.

Koç: İyi bir meslek derken neyi kastediyorsun?

Danışan: Örneğin bir oto tamircisi olabilirdim.

Koç: Şimdi ne iş yapıyorsun?

Danışan: Satış pazarlama temsilcisiyim.

Koç: Bu da iyi bir meslek değil mi?

Danışan: Hayır bu mesleği sokaktan geçen herkes yapar.

Koç: Firmalar sokaktan geçen herkesi satışçı mı yapıyor?

Danışan: Yapmıyor ama istese yapabilir.

Koç: Neden özellikle oto tamircisi olmak istiyorsun?

Danışan: Her yaşta çalışma imkanı var.

Koç: Bunu biraz detaylandırabilir misin?

Danışan: Belli bir yaşı geçen insanlar satış mesleğini yapamıyor. Ama oto tamircisinin yaş sınırı yoktur.

Koç: Belli bir yaştan sonra satışçılar yöneticilik yapabilir diye biliyorum.

Danışan: Evet ama herkes yönetici olamıyor.

Koç: Bu tüm meslekler için geçerli değil mi?

Danışan: Evet

Koç: Kendini suçlu hissetmekle, kendine haksızlık ettiğini düşünüyor musun?

Danışan: Ama hakkettiğimi düşünüyorum.

Koç: Diğer insanlar her zaman istediği mesleği seçebiliyor mu?

Danışan: Tabiki hayır.

Koç: Onlarda kendilerini suçlu hissediyor mu?

Danışan: Emin değilim.

Koç: O zaman etrafında satış mesleğini yapan insanlara bunu sorabilir misin?

Danışan: Olabilir.

Koç: Mesleğinde başarılı olmak yerine geçmişe dönük bir suçluluğun sana ne faydası olabilir?

Danışan: Bir faydası yok.

Koç: İnsanlar kendi şartları dahilinde yeni meslekler edinemez mi?

Danışan: Bunu düşünmedim.

Koç: Birçok insan günümüzde birden fazla meslek sahibi olmaya çalışıyor?

Danışan: Olabilir.

Koç: Tanrı insanı yaratırken kafasının arka kısmına değil ön kısmına iki göz vermiş ki önüne baksın diye. Yani yaşam geriye dönük olan tüm olaylardan ders almayı esas alır. Suçluluğa ve pişmanlığa odaklanmaz. Geçmişe yönelik suçluluk ve pişmanlık yaşayan insanlar geleceklerinin önüne bir engel seçiyor olabilir mi?

HAYATIM HİÇ DÜZELMEYECEK ARTIK

Danışanın yaşadığı bir olumsuz durum veya olaydan sonra yaşamının bundan sonraki dönemlerinin de kötü geçeceğine dair olumsuz düşüncelerdir. Ayrıca danışanlar yaşamlarının bundan sonra ki dönemlerinin de kötü geçeceğine yönelik bir kanıtları olmamasına rağmen bu olumsuz yorumlamayı yapmaktadır. Bu düşünceler daha çok varsayım ve abartmalara dayalıdır. Bu olumsuz varsayımların farkındalığını sağlayabilecek bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Geleceğin iyi olmayacağı konusunda bugünden karar vermenin sana ne faydası var?
2. Hayatının düzelmeyeceğine dair bir kanıtın var mı?
3. Hayatım düzelmeyecek derken neyi kastediyorsun?
4. Diğer insanlar sonraki yaşam dönemlerinde onları neyin beklediğini önceden bilmelerinin imkanı var mıdır?
5. Yaşam hakkında karamsar bir düşünceye sahip olduğunu düşünüyor musun?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Artık hiç bir şey eskisi gibi olmayacak.

Koç: Bu durumu biraz detaylı olarak anlatabilir misin?

Danışan: On yıldır çalıştığım işten çıkarıldım.

Koç: Nasıl hissediyorsun kendini?

Danışan: Kendimi çok kötü hissediyorum çünkü işimi çok seviyordum.

Koç: Neden işten çıkarıldın.

Danışan: İşyerim iflas etti.

Koç: Uzun bir süre bir yerde çalıştıktan sonra ayrılmak zordur. Ama bu durum tüm yaşamın hakkında karamsar bir düşünceye sahip olmak için yeterli bir neden mi?

Danışan: Ama başka bir yerde çalışamam.

Koç: Etrafımda birçok insan birçok farklı nedenlerle iş değiştiriyor ama bir çözüm bulmaya çalışıyorlar sen de bir çözüm bulamaz mısın?

Danışan: Ne yapabilirim bilmiyorum kafam çok karışık.

Koç: Diğer işten ayrılan insanlar nasıl bir çözüm buluyor onu beraberce incelemeye ne dersin?

Danışan: Tamam.

Koç: Öncelikle senden bir şey rica edeceğim işten ayrılan ve yeni bir iş bulan birkaç tanıdığınla konuşmanı istiyorum. Onların bulduğu çözüm yolları konusunda öğrendiğin bilgileri burada beraberce ele almak istiyorum.

Danışan: olur.

Koç: Ayrıca bundan sonra hayatında her şeyin kötü geçeceğine dair bir kanıtın var mı?

Danışan: Bunun bir kanıtı olamaz diye düşünüyorum.

Koç: Kanıtı olmayan bir şeyin öyle olacak gibi yorumlamanın sana ne faydası var?

Danışan: Hiç düşünmemiştim bunu.

Koç: İnsanlar gelecekleriyle ilgili her şeyin daha iyi veya daha kötü geçeceğine dair önceden bir bilgi sahibi olması söz konusu olabilir mi?

Danışan: Olamaz

Koç: O zaman senin de geleceğe yönelik düşüncelerin varsayımlara dayanıyor olabilir mi?

YETENEKSİZ BİRİYİM

Danışanların bu olumsuz düşüncelerini ifade eden en güzel cümle bu olsa gerek "elime aldığım her şeyi berbat ederim, ve hiçbir işi doğru dürüst yapamam." Dolayısıyla ben yeteneksiz biriyim. Bu olumsuz düşünceler daha çok danışanların kendisine yönelik içe dönük olumsuz yorumlarının bir sonucudur. Danışanlar olumlu yanlarına odaklanmayıp tamamen olumsuz yönlerine odaklanmaktadır. Kendilerini yeteneksiz biri olarak gören danışanlara yönelik bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Yeteneksiz biri olduğunu düşünmene neden olan şey nedir?
2. Her şeyi berbat ettiğini düşünen başkaları da oluyor mu?
3. Yetenek derken neyi kastediyorsun?
4. Yaptığın meslek yetenekli olduğunun bir kanıtı olamaz mı?
5. Birçok olumlu yönünün olmasına rağmen sadece olumsuz bir duruma dayanarak varsayımlarda bulunduğunu düşünüyor musun?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Mesleğimde kariyer konusunda başarılı olamıyorum çünkü yeteneksiz biriyim.

Koç: Bundan sonra da başarılı olmayacağına dair bir kanıt sunabilir misin?

Danışan: Evet çok denedim olmuyor.

Koç: Çok denedim derken nasıl bir yöntem denedin?

Danışan: Gece gündüz çalıştım.

Koç: Gece gündüz çalışan herkes terfi alabiliyor mu?

Danışan: Çok çalışanların her zaman başarılı olduğuna inanıyorum.

Koç: Bu her zaman doğru bir yaklaşım mı?

Danışan: Evet çok çalışanı herkes görür.

Koç: Herkes görür ama senin yöneticin bunu görüyor mu?

Danışan: Emin değilim ama gördüğünü düşünüyorum.

Koç: Belki de yöneticin çok çalışanlara değil yönetme becerilerini ortaya koyan çalışanlara odaklanıyor?

Danışan: Zannetmiyorum çünkü ben olsam çok çalışanı görürdüm.

Koç: Sence yöneticin senin gibi düşünüyor mu?

Danışan: Bilmiyorum belki de böyle düşünmüyor.

Koç: Senin gibi düşünmediğini varsayalım kendini nasıl hissedersin bu durumda?

Danışan: Galiba hayal kırıklığı yaşarım.

Koç: Bu duruma yönelik bir değişim zamanının geldiğini düşünüyor musun?

Danışan: Galiba ben aynı hatayı sürekli tekrarlıyorum.

Koç: Bu durumu hata olarak değil de sürekli aynı davranışları tekrarlama olarak görmen daha faydalı olmaz mı?

ASLA HEDEFLERİMİ GERÇEKLEŞTİREMEYECEĞİM

Danışanın bu olumsuz düşüncesi "asla" kelimesi gibi kesinlik ifade eden ve geleceğe yönelik karamsar bir tabloyu işaret etmektedir. Ayrıca danışanın bu olumsuz düşüncesi bir olay veya durumdan etkilenerek genele yönelik bir yorumlamayı içermektedir. Bu düşüncede bıkkınlık ve çaresizliğin dile getirilmesi söz konusudur. Danışan artık başarmayacağına dair bir karara varmak istemektedir. Özgüveni düşük yenik ve kesin bir yorumlama içeren danışanın bu olumsuz düşüncelerinin farkındalığını sağlayacak bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Artık hedeflerini gerçekleştirmeyeceğine yönelik bir kanıtın var mı?
2. Geleceğe yönelik çok karamsar olduğunu düşünüyor musun?
3. Neden hedeflerini gerçekleştirmeyeceğini düşünüyorsun?
4. Bir olaydan etkilenerek bir genelleme yapıyor olamaz mısın?
5. Kesinlik ifade eden kelimelerin gerçekleşme oranı nedir?
6. Diğer insanlarda bir başarısızlık durumunda genelleme yapıyor mu?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Hedefime asla ulaşamayacağım.

Koç: Hedefin ne?

Danışan: Yurt dışında nöropazarlama üzerine master yapmak istiyorum.

Koç: Bu hedefine ulaşman için ne yapman gerekiyor.

Danışan: Yirmi bin dolar ve İngilizce dil yeterliliğim olması lazım.

Koç: Hedefini gerçekleştirmek için bir planın var mı?

Danışan: Yok.

Koç: Ne yapmayı düşünüyorsun?

Danışan: Öncelikle para biriktirmeliyim ve İngilizce dil bilgimi geliştirmeliyim.

Koç: Bunu yapacağına inanıyor musun?

Danışan: İngilizce dil bilgimi geliştirebilirim ama para biriktirmem çok zor olacak.

Koç: Ne kadar birikimin var?

Danışan: Üç bin dolarım var ve daha on yedi bin dolara ihtiyacım var.

Koç: Bu miktarı biriktirebilir misin?

Danışan: Çok harcamam var ve tek başına yaşıyorum. Yani bu miktarı biriktirmem en az on yılımı alabilir.

Koç: On yıl sonra bu bölümü bitirmenin senin için bir faydası olur mu?

Danışan: Kariyerim için bir faydası olmaz.

Koç: Kariyerin için mi bu alanı okumak istiyorsun?

Danışan: Evet

Koç: Türkiye'de bu alanı okuyacağın bir okul yok mu?

Danışan: Bu bölüm bir tek Üsküdar Üniversitesi'nde var.

Koç: Burada okumanın maliyeti ne kadar?

Danışan: Beş bin dolar

Koç: Burada okuman hedefine daha kısa zamanda ulaşmanı sağlayamaz mı?

Danışan: Aslında sağlar ama yurtdışında İngilizcemi geliştirmek istiyorum.

Koç: İngilizceni burada da gerçekleştiremez misin?

Danışan: Olabilir

Koç: Gerçekleşme ihtimali uzak olan bir hedef yerine daha gerçekçi ve daha kısa zamanda sonuç alabileceğin bir hedef seçmen daha faydalı olmaz mı?

Danışan: Kafam karıştı yine

Koç: Hedeflerini yeniden değerlendiremez misin?

Danışan: Galiba yeniden bunu değerlendirmem gerekecek.

KENDİMİ ÇOK ÇARESİZ HİSSEDİYORUM

Bu olumsuz düşüncelere sahip danışanlar olumlu özelliklerinden daha çok olumsuz yönlerine odaklanmaktadır. Diğer insanlar için sıradan sayılabilecek bir sorun karşısında yoğun bir öfke ve stres yaşarlar. Bu olumsuz düşünceler bireylerin baskı altında çalışmasına neden olmaktadır. Danışanların bu olumsuz düşüncelerine karşı bazı alternatif düşünceler ortaya çıkarabilecek sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Kendini neden çaresiz hissediyorsun?
2. Başkaları bir sorun yaşadığında senin gibi düşünüyor mu?
3. Çaresiz olduğuna dair bana bir kanıt sunabilir misin?
4. Sorunlar karşısında herkes çaresiz mi kalıyor?
5. Yaşamın bir özelliği de sorunlar karşısında mücadele etmek midir?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: İstikrarlı bir biçimde çalışamıyorum. Çünkü iş stresine dayanamıyorum ve kendimi bu konuda çok çaresiz hissediyorum.

Koç: Son bir yılda kaç iş değiştirdin?

Danışan: Altı

Koç: İşi bırakırken ne hissediyorsun bunu detaylı olarak açıklar mısın?

Danışan: Örneğin mesaiye kalacaksın dediklerinde yoğun bir biçimde strese giriyorum. Ya işimden istifa ediyorum ya da işten çıkarılıyorum.

Koç: Senden hariç diğer çalışanlar strese dayanabiliyor mu?

Danışan: Evet onlar sabrediyor ve ben edemiyorum.

Koç: İşi bıraktığın da ya da çıkarılmadan önce bedensel ve ruhsal olarak ne hissediyorsun?

Danışan: Vucudum geriliyor ve fazla mesai ölüm gibi geliyor. Çünkü sürekli saatte bakıyorum. Mesaim ne zaman bitecek diye sabırsızlanıyorum.

Koç: Bu olumsuzluklar dışında kendini çok iyi bir çalışan olarak görüyor musun?

Danışan: Evet ama sadece bazı olaylar karşısında sabırlı davranamıyorum. İşi bırakma noktasına geliyorum.

Koç: Sence neden böyle oluyor?

Danışan: Bilmiyorum aniden herşey oluyor.

Koç: Stres veya öfke kontrolü ile ilgili herhangi bir yardım aldın mı?

Danışan: Hayır.

Koç: Prefosyonel bir desteğe ihtiyaçın olduğunu düşünüyor musun?

Danışan: Olabilir.

Koç: Benim bir konuda kafam karıştı işe başladıktan sonra sürekli saate bakıyorum dedin sence bu kadar zamana odaklanmam seni rahatsız ediyor olabilir mi?

Danışan: Hiç düşünmedim.

Koç: Saate bu kadar bakmanın mesaiye kalman konusunda olumsuzluk yaratabileceğini düşünüyor musun?

Danışan: İlginç hiç farkında değilim.

Koç: Bazı durumları olumlu bir dönüşüm için kullanamaz mısın? Örneğin fazla mesai yapman sana para kazandırmaz mı?

Danışan: Mesaiye kalanlar çok iyi maaş alıyor.

Koç: İş ortamında uyum sağlamanın yollarından biri bireysel faydandan yola çıkarak ortak faydaya katkı sunmak olduğu söyleniyor sence bu doğru bir yaklaşım mı?

Danışan: Hiç böyle bakmamıştım.

Koç: Seni senden daha iyi kim düşünebilir?

Danışan: Hiç kimse.

Koç: Artık kendin için birşeylerin değişmesi gerektiğine inanıyor musun?

Danışan: Onun için burdayım.

Koç: O zaman sana fayda sağlayacak bazı düşünce ve davranışlardan başlayabilir miyiz?

Danışan: Evet.

HAYATTA HEP KAYBETTİM

Bazı danışanlar yaşamlarında hep kaybettiğine yönelik olumsuz bir düşünceye sahiptir. Bu düşünceler bir veya birkaç olumsuz olaydan hareketle yaşamın geneline yönelik yapılan bir yorumlamayı kapsar. Bu düşünceye sahip olan danışanlar her şeyi ya siyah ya da beyaz olarak görmektedir. Dolayısıyla bu danışanlar olayları veya durumları en uc taraflarına bakarak değerlendirmektedir. "Hep kaybettim" düşüncesine alternatif üretebilecek bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Kaybettiğin şey ne?
2. Bir şeyi kaybetmek herşeyi kaybetmek anlamına mı geliyor?
3. Diğer insanlar kaybetmelerine rağmen hep kaybediyorum mu diyor?
4. Hep kazanmak zorunda mısın?
5. Herşeyi uç noktalarda yaşadığını düşünüyor musun?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Tüm yaşamım boyunca her konuda kaybetmeye mahkumum.

Koç: Böyle hissetmene neden olan ne?

Danışan: Yaptığım tüm işlerde başarısız olmam böyle hissetmeme neden oluyor.

Koç: Hiç başarılı olduğun bir şeyler yok mu?

Danışan: Yok

Koç: Üniversiteyi nerde okudun?

Danışan: İstanbul Üniversitesi İşletme İngilizce bölümünü bitirdim.

Koç: Kaç yılında mezun oldun?

Danışan: 1997 yılında mezun oldum.

Koç: Bu yıllarda İstanbul Üniversitesi'nde İngilizce işletme bölümü okumak bir başarı değil mi? Binlerce öğrencinin kazanamadığı bir bölümü kazanmışsın.

Danışan: Çok yüksek bir puanla bu üniversitede bölüm birincisi olarak da mezun oldum.

Koç: O zaman geçmişte bazı başarıların var.

Danışan: Ama iş yaşamında başarısızım.

Koç: İş yaşamında başarılı olamamanın nedenleri ne olabilir?

Danışan: Bilmiyorum

Koç: En son yaptığın iş neydi ve neden başarılı olamadın?

Danışan: Bir özel firmada yöneticiydim.

Koç: Neden ayrıldın?

Danışan: Bir aile şirketi olduğu için birçok patronum vardı. Her kafadan bir ses çıkıyordu.

Koç: Sen mi ayrıldın?

Danışan: Hayır kovuldum.

Koç: Biraz detaylı anlatır mısın?

Danışan: Bir ihale üzerinde çalışıyordum. Bu ihale konusunda patronlardan detaylı bilgi verdikten sonra diğer patronlara da bilgi veriyordum. Her kafadan bir ses çıkıyordu. En sonunda dayanamayıp böyle gitmeyeceğini, herkesin farklı şeyler söylediğini ve ortak bir kararın alınamadığı konusunda eleştirilerde bulunmuştum. Bu eleştirilerim nedeniyle işimden kovuldum.

Koç: Bu konuda suçlu sen misin?

Danışan: Bu işyerinde de başarılı olamadım buna üzülüyorum. Dolayısıyla kendimi hep kaybetmeye mahkum biri olarak görüyorum.

Koç: Kendine haksızlık ettiğini düşünmüyor musun?

Danışan: Ama hak ediyorum bunu.

Koç: İnsanlar yaşamında her şeyi kontrol edebilir mi?

Danışan: Hayır.

Koç: İşten çıkarılan birçok insan var ve senin gibi düşünüyorlar mı?

Danışan: Emin değilim.

Koç: Geleceğe çok karamsar baktığını düşünüyor musun?

Danışan: Evet

Koç: Bu olumsuz düşüncelerinin sana ne faydası var?

Danışan: Yok tabi ki ama ne yapacağımı bilmiyorum.

Koç: O zaman seninle bir koçluk sürecine başlama ya ne dersin?

MÜKKEMEL BİR YAŞAMIM OLMALI

Bu düşünceye sahip olan danışanlar yaşamlarına yönelik her şeyin dört dörtlük olması gerektiğine inanırlar. Dolayısıyla danışanlar "en iyisini ben hak ediyorum" düşüncesine sahiptir. Bu çarpıtılmış düşüncenin değişimine yönelik bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Mükemmel olmak her zaman mümkün mü?
2. Her şeyin en iyisinin olmasını neden istiyorsun?

3. Bir olumsuz olaydan yola çıkarak tüm yaşamın üzerinde olumsuz bir değerlendirme yapmanın sana ne faydası var?
4. Birinin diğerlerinden daha başarılı olması doğal bir durum değil mi?
5. Tüm yaşamım mükemmel olmalı düşüncesi yerine mevcut sorunlarını çözmen sana fayda sağlamaz mı?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Başkalarının benden daha başarılı olmasını kabullenemiyorum.

Koç: Senden daha başarılı olanlar kimler?

Danışan: Aynı bölümde çalıştığım iş arkadaşlarım.

Koç: Senden daha başarılı birileri çıktığında kendinle ilgili neler hissediyorsun?

Danışan: Kendimi çok değersiz biri olarak hissediyorum.

Koç: Diğer çalışanlar onlardan daha başarılı insanlar olduğunda kendilerini değersiz mi, hissediyor?

Danışan: Hissetmeliler bence en iyisi olmak gerekir.

Koç: Herkes en iyi olmak zorunda mı?

Danışan: Olmalı.

Koç: En iyi olmak yerine olabildiğin kadar olmak daha faydalı olmaz mı?

Danışan: Bence herkes mükemmel olmalı.

Koç: Psikolojide "mükemmellik" kavramının birçok psikolojik soruna yol açtığını biliyor muydun?

Danışan: İlk kez duyuyorum.

Koç: Mükemmellik peşinde koşan insanların daha mutsuz olduğu tespit edilmiştir.

Danışan: İlginç

Koç: Birilerinin diğer insanlardan daha başarılı olması yaşamın doğal bir sonucu, bunu kabullenmenin sana faydası olacağını düşünüyor musun?

Danışan: Hiç düşünmemiştim bunu

Koç: İnsanlar her konuda mükemmel olabilir mi?

Danışan: Acaba çok mu büyütüyorum mükemmelliği?

Koç: Buna sen karar vereceksin.

Danışan: Ne yapabilirim?

Koç: Öncelikle insanların tam anlamıyla mükemmel olamayacağına yönelik bir gözlem yapabilir misin?

Danışan: Tabi ki.

Koç: Mükemmel olmak yerine "daha iyisini yapabilirim" düşüncesi senin için daha faydalı olmaz mı?

Danışan: Olabilir.

BENDE KESİN BİR SORUN VAR

Bu danışanlar diğer insanların kendileri ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olduğunu varsaymaktadır. Bu varsayımlara yönelik bir araştırma yapmaya bile gerek duymazlar. Çünkü onun hakkında kötü şeyler düşünmelerinin nedeni onda bir eksiklik olmasından kaynaklanmaktadır. Bu olumsuz düşünce daha çok bireyin iç dünyasında oluşan varsayım ya da abartılara dayanmaktadır. Çünkü diğer insanlar onunla konuşmuyor ve onu ciddiye almıyordur. Bu durum eksikliğe işarettir. Abartılara

ve varsayımlara dayanan bu olumsuz düşüncelerin değişimini sağlayacak bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Sende bir sorun olduğuna dair bir kanıtın var mı?
2. Sende bir sorun olduğunu diğer insanlar mı fark ediyor?
3. Kendinde sürekli bir eksiklik aradığını düşünüyor musun?
4. Olumsuz bir durum veya olayın senle ilgili olmamasına rağmen neden senle ilgili olduğunu düşünüyorsun?
5. Diğer insanlar, bir olay veya sorunla karşılaştığında kendisiyle ilgili bir eksiklik mi arıyor?
6. Bu olumsuz durumun yaşanması sende bir eksiklik olması anlamına mı geliyor?
7. Çevrende ki tanıdığın insanlara bu durum veya olayın senle ilgili olumsuz bir durumdan kaynaklandığına yönelik bir bilgi alışverişinde bulunabilir misin?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Beni kimse ciddiye almıyor.

Koç: Bu durumda kendini nasıl hissediyorsun?

Danışan: Bende diğer insanlara göre bir eksiklik olduğunu düşünüyorum.

Koç: Sende bir eksiklik olduğuna yönelik bir kanıtın var mı?

Danışan: Nasıl bir kanıt?

Koç: Doktorların verdiği veya senin işte bu diyebileceğin somut bir kanıt olabilir.

Danışan: Hayır, yok tabi.

Koç: Somut bir kanıtın olmamasına rağmen bu düşüncenin sana ne faydası var?

Danışan: Hiç böyle düşünmemiştim. Peki neden bende bir eksiklik olduğunu düşünüyorum?

Koç: Diğer insanlarla kurduğun iletişim şekli buna neden olabilir mi?

Danışan: Ama kimse beni ciddiye almıyor.

Koç: Seni ciddiye almadıklarını nasıl anlıyorsun? Bana bu konuda bir örnek verebilir misin?

Danışan: Daha önce tanıştığım bir arkadaşımla bir caddede karşılaştık ve yüzüme bakmadan yanımdan geçti gitti. Bana bir selam bile vermedi.

Koç: Seni görmemiş olabilir mi?

Danışan: Benim olduğum yöne bakıyordu?

Koç: Belki de o an bir şeyler düşünüyordu ve seni fark edememiş olabilir mi?

Danışan: Bence gördü.

Kanıt: Seni gördüğüne yönelik bir kanıtın var mı?

Danışan: Hayır.

Koç: Bu durum sende bir eksiklik olduğunu anlamına mı geliyor?

GELECEKTEN BİR BEKLENTİM YOK

Bu danışanlar daha çok geleceği bir falcı gibi okuyan bir özelliğe sahiptir. Kendileriyle veya çevreleriyle ilgili herşeyin gelecekte kötü sonuçlanacağını öngörür ve bazı olumsuz kehanetlerde bulunurlar. Ayrıca bu olumsuz öngörülerine inanmakta ve diğer insanları da buna ikna etmeye çalışmaktadırlar. Bu olumsuz düşüncelerin farkındalığını sağlayan bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Gelecekle ilgili beklentin neydi?
2. Geleceğe yönelik karamsar bir düşünceye sahip olduğunu düşünüyor musun?
3. İnsanlar gelecekleriyle ilgili önceden bilgi sahibi olabilirler mi?
4. Bir olumsuz olaydan hareketle geleceğe yönelik olumsuz düşüncelere sahip olduğunu düşünüyor musun?
5. Geleceğin sana olumsuz şeyler getireceğine yönelik bir kanıtın var mı?
6. Bazı insanlar gelecekle ilgili bir beklentileri olmadan bügünü gelecek için inşaa ettiklerini öne sürerler sence bu doğru bir yaklaşım mı?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Asla iyi bir iş bulamıyacağım.

Koç: Nasıl bir iş istiyorsun?

Danışan: Bir ömür boyu çalışacağım sevdiğim bir iş olmalı.

Koç: Daha önceki işlerin böyle değil miydi?

Danışan: Hayır hep kısa süreli kötü işlerde çalıştım.

Koç: Bu işleri sen mi tercih ettin?

Danışan: Başvuru yaptığım hangi firma çağırdıysa hemen ona koştum.

Koç: Yani bir seçim yapmadın?

Danışan: Evet.

Koç: Sence bir seçim yapmaman iyi bir iş bulmana engel olmuş olabilir mi?

Danışan: Olabilir

Koç: Sevdiğin iş nasıl olmalı?

Danışan: İnsana değer verilen ve fazla çalışmanın olmadığı sosyal imkanların mevcut olduğu kurumsal bir yer olmalı.

Koç: Çalıştığın yerde bunlar yok mu?

Danışan: Hayır.

Koç: Şu an çalışıyor musun?

Danışan: Evet ama yeni bir iş arıyorum.

Koç: Yine karşına çıkan herhangi bir işe gider misin?

Danışan: Buradan kortulmak için gidebilirim.

Koç: Bu bir çözüm olabillir mi?

Danışan: Olmaz ama şansımı deneyeceğim.

Koç: Hep kötü işlerde çalışman şansımı denemeliyim düşüncesinden kaynaklanmış olabilir mi?

Danışan: Bilmiyorum. Peki güzel bir iş nasıl bulacağım?

Koç: Buna sen karar vereceksin

Danışan: Nasıl yani?

Koç: Örneğin beklentilerini karşılayabilecek işletmelerin personel alımlarını takip ediyor musun?

Danışan: Etmiyorum.

Koç: Kurumsal bir firmada çalışmak için belirlenen kriterler konusunda bilgi sahibi misin?

Danışan: Hiç araştırmadım.

Koç: Kurumsal bir firma nasıl bir personel ister sorusuna hiç cevap aradın mı?

Danışan: Sadece başvuru yaptım ve hiçbir sonuç alamadım. Bundan sonra da alacağımı düşünmüyorum.

Koç: Geleceğe yönelik karamsar bir düşünceye sahip olduğunu düşünüyor musun?

Danışan: Gerçek bu ama.

Koç: Önüne çıkan tüm işlere başvuru yapmaktan başka bir çaban oldu mu? Yani biraz sabredip beklemen daha iyi bir iş bulmanı sağlayabilir miydi?

Danışan: Ama çok beklemekten nefret ediyorum.

Koç: Şu an çalışıyorsun ve çalışırken firmaların iş başvurularını takip edip daha iyi bir iş seçimi yapamaz mısın?

Danışan: Olabilir.

Koç: Ayrıca bu firmaların neden seni tercih etmediğine yönelik bir geri dönüş isteyemez misin?

Danışan: Gerçeği söylemezler.

Koç: Olumsuz cevap aldığın kurumların yetkililerine dönerek kendini geliştirmek istediğini ve işe kabul edilmeme nedenleri hakkında geri dönüş rica edemez misin?

BU HAYATTA HİÇ BİR ŞEY ÇABA GÖSTERMEYE DEĞMEZ

Danışanın bir olay veya durumdan yola çıkarak ulaştığı sonuçlardan hareketle olay veya durumla ilişkili ya da ilişkisiz diğer tüm olay veya durumlara yönelik bir genelleme yapması söz konusudur. Bu genelleme genelde bir olumsuzluğun yaşandığı ve duyguların ön planda olduğu hatalı bir bilişsel çarpıtmadır. Danışan artık hiç birşey için çaba göstermesine gerek olmadığını savunmaktadır. Bıkkınlık, pişmanlık, yorgunluk ve karamsarlığın hakim olduğu bir düşüncedir. Bu olumsuz düşünceye yönelik alternatif olabilecek bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Hiç bir şey derken neyi kastediyorsun?
2. Bir olumsuz olaydan etkilenerek her şey hakkında bir genelleme yapmanın sana ne faydası olacak?
3. Bazı olumsuzlukların seni diğer insanlara göre daha çabuk etkilediğini düşünüyor musun?
4. Olumsuz bir deneyim geleceğe yönelik kesin bir öngörüde bulunmak için yeterli midir?
5. Bazı olay ve durumların sadece olumsuz sonuçlarına odaklanıyor olabilir misin?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: İnsanlara iyilik yapılmaz.

Koç: Böyle düşünmene neden olan bir olay veya durum var mı?

Danışan: Hayır sadece insanlara güvenmemeyi öğrendim.

Koç: İnsanlara güvenmemen için bir neden olması gerekmiyor mu?

Danışan: İş arkadaşıma borç para verdim ve geri vermeden işi bırakıp kaçtı.

Koç: Bu durum tüm insanlara güvenmemen için yeterli bir neden mi?

Danışan: Daha öncede birçok insana iyilik yaptım ve pişman oldum.

Koç: Hiçbir iyiliğe olumlu yanıt alamadın mı?

Danışan: Daha çok olumsuz yanıt aldım.

Koç: Peki sana iyilik eden biri oldu mu?

Danışan: Oldu.

Koç: Birini anlatır mısın?

Danışan: Hastalanmıştım ve iş arkadaşlarım beni hastaneye götürmüştü ve tüm hastane masraflarımı iş arkadaşlarım kendi aralarında toplamışlardı.

Koç: Bu durumu düşünürsen sende mi iyilik yapmaya değmezsin?

Danışan: Bunu düşünmemiştim.

Koç: Bazı olay ve durumların olumsuz sonuçlarına odaklandığını düşünüyor musun?

Danışan: Bilmem

Koç: Boyacı bir çocuğa ya da savaşta kimsesiz kalmış bir çocuğa iyilik yapmak gerekmez mi?

Danışan: Onu demek istemedim.

Koç: O zaman insanlar iyilik yapmaya değer mi?

BAŞLADIĞIM HİÇ BİR İŞİ BİTİREMİYORUM

Danışanların bu olumsuz düşünceleri daha çok kendi benlikleriyle ilgili yetersizliklere yöneliktir. Örneğin bir ekonomik kriz yada farklı bir nedenden dolayı işten çıkarılmayı tüm hayatlarıyla ve benlikleriyle ilişkilendirebilirler. İşten çıkarılmalarının nedeni olarak kendi yetersizliklerinin buna neden olduğunu varsayabilirler. Ayrıca bugüne kadar girdikleri tüm işlerde başarısız olduklarını öne sürebilirler. Danışanın benliğine yönelik olumlu düşüncelerin oluşmasına katkı sağlayacak bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Bugüne kadar başladığın ve bitiremediğin işleri bana sayabilir misin?
2. Sence bu işler neden bitmiyor?
3. Kendini yetersiz görmen bir işi bitirmemene engel oluyor olabilir mi?
4. Başka biri bu işi yapsaydı bitirebilir miydi?
5. Diğer insanlar sana göre başarılıysa onlar bunu nasıl başarıyor?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Başladığım işleri bitiremiyorum

Koç: Bir işi bitiremediğin zaman kendini nasıl hissediyorsun?

Danışan: Kendimi yetersiz bir olarak hissediyorum.

Koç: Bitiremediğin bir işi örnek verebilir misin?

Danışan: Çalıştığım organizasyon firmasında özel bir gece düzenlenecekti. Bu geceyi düzenleme görevi bana verilmişti. Bitirmem gereken süre içerisinde bu geceyi organize edememiştim. Dolayısıyla tüm yöneticilerime karşı

rezil olmuştum. Ondan sonra yöneticilerim bana hiçbir görev vermediler.

Koç: Sence neden tüm işleri yetiştiremedin?

Danışan: Galiba beceriksiz biriyim.

Koç: Başka bir nedeni olamaz mı?

Danışan: Bilmiyorum.

Koç: Organizasyon için zamanı iyi yönettiğini düşünüyor musun?

Danışan: O gün plansız çalıştım galiba.

Koç: Temel sorun zaman yönetimi olabilir mi?

Danışan: Bunu fark etmemiştim ve hep kendimi suçladım.

Koç: O günü gözünde canlandırmaya ne dersin.

Danışan: Olabilir.

Koç: Kendinle ilgili nasıl bir eksiklik görüyorsun?

Danışan: Bir işle ilgilenirken çok oyalandığımı fark ediyorum. Yani işlerin yetişmesiyle ilgili çok rahat davranıyorum.

Koç: Zaman yönetimi konusunda kendini geliştirmeyi düşünüyor musun?

Danışan: Olabilir

KEŞKE BAŞARILI OLABİLSEYDİM

"Keşke başarılı olsaydım" düşüncesi daha çok danışanların geçmişlerini sorgulamaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu düşünce danışanların bir olaydan veya durumdan dolayı kendilerini suçlu hissetmemelerinin bir sonucudur. Bazende danışanın kendi benliği dışında geçmişte dışsal nedenlerden

dolayı başarısız olmasını kendisiyle ilişkilendirmesine neden olmaktadır. Bu olumsuz düşüncelerin değişimine yönelik bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. "Keşke" gibi geçmişe odaklanan düşüncelerin sana ne faydası olabilir?
2. Buraya kadar gelmen başarılı olduğunu gösteriyor olamaz mı?
3. Bundan sonra başarılı olmayacağına dair bana bir kanıt sunabilir misin?
4. Bugüne kadar başarılı olmamanın bir tek nedeni sen misin?
5. Diğer insanlar yaşamlarında hep başarılı oluyor mu?

Örnek 1. Danışanın temel sorunu: Keşke bu mesleği seçmeseydim.

Koç: Ne iş yapıyorsun?

Danışan: Bilgisayar programcısıyım

Koç: Güzel bir meslek değil mi?

Danışan: Hayır sosyal bir meslek tercih etmeliydim.

Koç: Sosyal bir meslek derken neyi kastediyorsun?

Danışan: İnsanlarla yüz yüze iletişimde olduğum bir meslek istiyorum.

Koç: Özellikle yapmak istediğin bir meslek var mı?

Danışan: Psikolog olmak isterdim.

Koç: Neden bu mesleği yapmak istiyorsun?

Danışan: İnsanlara yardım eden bir özelliği olduğu için.

Koç: Kendi mesleğinde insanlara yardımcı olamıyor musun?

Danışan: Hayır mekanik ve ruhsuz hissediyorum kendimi.

Koç: O zaman neden hala bu mesleği yapmaya devam ediyorsun?

Danışan: Sadece maddi olarak yapmak zorunda olduğum için.

Koç: Bu işi ihtiyaçlarını karşıladığı için sevemez misin?

Danışan: Hayır sadece zorunluluk olarak görüyorum.

Koç: Günümüzde birçok kişi sevmediği işi yapıyor.

Danışan: Eminim onlarda mutlu değillerdir.

Koç: Mesleğimi sevmiyorum düşüncesi dışında çok sevdiğin bir mesleği yapmak için bir çaban oldu mu?

Danışan: Bu saatten sonra ne yapabilirim ki olan oldu artık.

Koç: Hiçbir şey yapamaz mısın?

Danışan: Keşke demekten başka bir şey aklıma gelmiyor.

Koç: Eğitim düzeyin ne?

Danışan: İki yıllık bilgisayar programcılığı yanı sıra dört yıllık işletme bölümünü de bitirdim.

Koç: İşletme alanıyla ilgili bir iş bulamaz mısın?

Danışan: Hayır

Koç: Psikolog olamaz mısın?

Danışan: Psikolog olmam için psikoloji lisans mezunu olmam gerekiyor.

Koç: Sağlık bakanlığı psikoloji lisansı farklı olanların yüksek lisans ve doktorasını klinik psikoloji alanında tamamladığında psikolog unvanı veriyor. Bunu daha önce duymuş muydun?

Danışan: Hayır ilk kez duyuyorum.

Koç: Sadece üniversiteler bunun için yüksek lisansa başlamadan önce bilimsel hazırlık derslerini şart koşuyorlar.

Danışan: Hemen araştıracağım.

Koç: Çalışırken yüksek lisans ve doktoranı yapabilir misin?

Danışan: Evet, yapabilirim.

8. BÖLÜM

SORU SORMAK

"Bir insanı cevaplarına göre değil, sorularına göre değerlendirin."
Voltaire

"Danışanın şu anda farkında olmadığı ilgili bilgileri ortaya çıkaracak bir takım sorular"
Padesky

"Danışanlar Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde ortaya çıkan sorulara buldukları cevaplarla hedeflerini belirlemekte ve onlara ulaşmaktadır."

Günümüzde sıkça kullanılan "soru sormak bir sanattır" cümlesi birçok alanda kullanılan soru sorma yöntemlerinin önemini göstermektedir. Soru sormak yaşamın vazgeçilmez bir iletişim yöntemidir. Ayrıca sorular tıp alanından eğitime ve özel yaşamdan iş yaşamına kadar birçok alanda yaşamımızın bir parçası haline gelmiştir.

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta sorular danışanı analiz etmek için bir beyin görüntüleme cihazı işlevi görmektedir. Yani koçlar danışanın düşünce duygu ve davranışlarını anlamak için onlara etkili sorular sormaktadır.

Bilişsel davranışçı koçların soru sorma biçimleri daha çok danışanın bilişsel farkındalığını sağlamaya yöneliktir. Ayrıca

akılcı olmayan düşünceler ve katı temel inançların değişimini tetikleyen sorular bu koçluk sürecinin vazgeçilmez bir yöntemidir.

Beyin doğası gereği hayal ve gerçeği tam olarak ayırt edememektedir. Dolayısıyla koçlar danışanın iç dünyasına ulaşmak için onların hayal dünyalarına yönelik sorular sormalıdır. Çünkü danışanların ulaşmak istediği yer onların hayal dünyasında gizli olabilir.

Bilişsel davranışçı koçlar birer ara bulucu gibi hareket ederek düşünme ve sorun çözmede danışanlara yardım etmek için soru sorma yöntemlerini kullanırlar. Bilişsel davranışçı koçun en önemli özelliği ise doğru soru sorma becerisidir. Çünkü danışanların kendilerini fark etmeleri ve neye ihtiyaçları olduğu doğru sorulara bağlıdır. Aşağıda koçların danışanlara soru sorma nedenleri yer almaktadır.

1. Farkındalığa ulaşmaları için,
2. Düşünmeleri için,
3. Duygularını anlamaları için,
4. Değişimi yakalamaları için,
5. Hedeflerini tespit etmeleri için,
6. Gitmek istedikleri noktayı belirlemeleri için,
7. Hedeflerine yönelik harekete geçmeleri için,
8. Danışanın kendini tanıması için,
9. Danışanın kapasitesini fark etmesi için,
10. Kendisini olduğu gibi sevmesi ve kabul etmesi için,
11. Kendi gücünü anlaması için,
12. Kendini affetmesi için,

13. Başkaları gibi olmak zorunda olmadıklarını anlamaları için,
14. Yaşamı olduğu gibi sevmeleri ve öyle yaşamayı öğrenmeleri için,
15. Geri bildirimler almak için,
16. Hedeflerine ulaşmalarına engel olan sorunları tespit etmeleri için,
17. Sorunlarını çözmek için,
18. Kendine güvenmeleri ve cesareti yakalamaları için,
19. Mükemmel olmanın bir sorun olduğunu anlamaları için,
20. Mücadele azmini kaybetmemeleri için,

SORU ÇEŞİTLERİ

Sorular genel anlamda iki çeşide ayrılmaktadır. Bunlar; açık uçlu sorular ve kapalı uçlu sorulardır. Açık uçlu sorular; danışanların amaçları ve hedefleri hakkında daha detaylı bilgiler almak için sorulmaktadır. Bu sorular ne, niçin, neden, nasıl, nerede, kim gibi sorulardan oluşmaktadır. Koçlar ilk görüşmede danışanlara daha çok açık uçlu sorular sormaktadır. Özellikle koçlar danışanların düşüncelerini, hayal kırıklıklarını ve hedeflerini öğrenmek için açık uçlu sorulara başvururlar. Ayrıca davranışların ölçülmesi için de açık uçlu soruların sorulması bir gerekliliktir.

Alan R. Gartenhaus açık uçlu soruların önemini şu şekilde tanımlamaktadır: "Açık uçlu sorular olasılıkları "yaratmaya" çağırırlar, çünkü bunu gerektirirler. Başka bir deyişle, açık uçlu sorular yapılarıyla akıcı, esnek, özgün ya da düzenleyici olmaya

sevk ederler (Gartenhaus, 2000).” Aşağıda Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta kullanılan bazı soru çeşitleri yer almaktadır.

Düşünceleri öğrenmek için açık uçlu sorular:

1. Neden başaramıyorsun?
2. İstediğin noktaya ulaşmana engel olan nedir?

Davranışları ölçmeye yönelik açık uçlu sorular:

1. Günde kaç defa elini yıkıyorsun?
2. Bir haftada kaç defa arkadaşlarından yardım talep ediyorsun?

Başka bir soru sorma yöntemi ise kapalı uçlu sorulardır. Bu sorular daha çok tek bir cevap veya sayılı cevap isteyen sorulardır. Bu soru yöntemi daha çok bilinen bir bilginin onaylanması ya da sonuçlar arasında tercih yapılması için kullanılmaktadır. Dolayısıyla koçluk görüşmesinde bu soru yöntemi danışanlar hakkında yetersiz bilgi sağlayabilir.

Kapalı uçlu sorulara örnek:

1. Hedefine ulaşmaman seni üzer mi?
   a) Evet
   b) Hayır

Yukarıda verilen örnekte görüldüğü gibi kapalı uçlu sorulara danışanların verdiği cevap onların düşünce duygu ve davranışlarını anlayabilmek için yetersizdir. Dolayısıyla koçluk sürecinde danışanın düşünceleri ana çalışma alanı olduğu için kapalı uçlu sorular çok az kullanılmaktadır.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK'TA SORULARIN ÖZELLİĞİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta sorular daha çok danışanların bilişsel farkındalığını sağlamak için kullanılmaktadır. Koçlar sorular yardımıyla danışanın amaç ve hedeflerine ulaşmaktadır. Yani koçluk sürecinin en önemli özelliği soru sorma biçimidir. Çünkü sorular koçların danışanların düşünce duygu ve davranışlarını analiz etmesine yardımcı olmaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta sorular danışanın bilişsel süreçlerini hareket geçirmek için kullanılan bir araçtır. Bu koçluk yönteminde sorular sadece cevap almak için sorulmamaktadır. Dolayısıyla danışandan beklenen cevap dışında onun kendisini fark etmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca Bilişsel Davranışçı Koçluk yönteminde başka bir amaç ise danışanın ulaşmak istediği hedeflerin sorular yardımıyla analiz edilmesidir.

Danışanlar hedeflerine ulaşmak için koçluk sürecine ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla koçluk sürecinde koçlar danışanların hedeflerini ortaya çıkarabilen etkili sorular sorabilmelidir. Böylece danışanlar sorular yardımıyla hedeflerinin gerçekleşebilirliği konusunda bir farkındalığa ulaşabilir. Çünkü bazen danışanların ulaşılması imkânsız hedefleri söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda koçlar etkili soru sorma yöntemiyle danışanların daha gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlemesine yardımcı olmaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde danışanların kendilerini tanımaları ve kapasitelerini fark etmeleri koçların etkili soru sorma becerileriyle ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla koçluk sürecinde soru sorma bir sohbet etme yöntemi değildir.

Danışanlar sorularla hedeflerini belirlemekte ve cevaplarla amaçlarına doğru yol almaktadır. Çünkü her şey sorularla başlar, bu sorular danışanın kendi cevabını bulmasıyla son bulur.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK'TA SORU BİÇİMLERİ

Bilişsel Davranışçı Koçluğun temel amacı danışanların düşünceleri ve inançlarına yönelik yeniden bir yapılandırmayı sağlamaktır. Bu yeniden yapılandırma ise danışanın kendi kapasitesini fark etmesiyle başlamaktadır. Dolayısıyla koçluk süreci danışanın değişim ve dönüşümüne yönelik bir süreci kapsamaktadır. Danışanlara yönelik uygun sorular sürecin gidişatını olumlu etkilerken olumsuz veya yanlış sorular da koçluk sürecini bitirebilir. Koçluk sürecinde danışanı olumlu ve olumsuz yönde etkileyen soru örnekleri aşağıda yer almaktadır.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUĞA UYGUN SORULAR

1. Düşünceye yönelik sorular:

   Ör: Hedefine ulaşman için nelere ihtiyacın var?
   Ör: Hedeflerine ulaşmak için plansız çalıştığını düşünüyor musun?
2. Duygulara yönelik sorular:

   Ör: Hedefine engel olan bu sorun sana ne hissettiriyor?
   Ör: Hedefini gerçekleştirmeyi neden bu kadar çok istiyorsun?
3. Davranışlara yönelik sorular:

   Ör: Hedefine ulaşmak için neler yapmalısın?
   Ör: Hedefine ulaşmak için başkalarından yardım isteyebilir misin?

4. Temel inançlara yönelik sorular:

   Ör: Hedefine ulaşmana engel olan bazı engelleri aşmak yerine daha çok kendini suçladığını düşünüyor musun?
   Ör: Geleceğe yönelik olumsuz düşüncelerin sana bir faydası var mı?
5. Hedeflere yönelik sorular:

   Ör: Hedefini gerçekleştiremeyeceğine yönelik bir ön yargıya sahip olduğunu düşünüyor musun?
   Ör: Hedefine ulaşmak için bir planlama yapmayı düşünüyor musun?
6. Koçluk sürecine yönelik sorular:

   Ör: Başarıyı yakalamak için öncelikle kendine inanman gerektiğini düşünüyor musun?
   Ör: Bilişsel farkındalığın en önemli faydasının danışanın kendisini tanımasına katkı sağladığını biliyor muydun?
7. Danışanın kendini ve kapasitesini fark etmesine yönelik sorular:

   Ör: Hedefine ulaşabilmek için yeterli bir enerjiye sahip olduğunu düşünüyor musun?
   Ör: Kişilik özelliklerinin farkında mısın?
8. İş yaşamına yönelik sorular:

   Ör: Yeni bir meslek seçimi yapmak için karar verdin mi?
   Ör: Sevdiğin mesleği yapmak için nasıl bir çaban oldu?
9. Sorunlara ve engellere yönelik sorular:

   Ör: Sorunları çözmek yerine sürekli onlarla uğraştığını düşünüyor musun?
   Ör: Her sorunun bir çözümü olduğuna inanıyor musun?
10. Başarıyı yakalamaya yönelik sorular:

    Ör: Başarılı olmak için neler yapmalısın?
    Ör: Başarıyı yakalaman için öncelikle kendine inanman gerektiğini düşünüyor musun?

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUĞA UYGUN OLMAYAN SORULAR

1. Düşünceye yönelik olumsuz sorular:

   Ör: O noktaya ulaşmanla kim ne kazanacak?
   Ör: Hedeflerin saçma geliyor mu sana da?
2. Duygulara yönelik olumsuz sorular:

   Ör: O istediğin hedef gerçekleşse bile ne değişecek ki?
   Ör: Hedefini gerçekleştirmek sana zarar veremez mi?
3. Davranışlara yönelik olumsuz sorular:

   Ör: Hedefine ulaşmak için çok yanlış bir yoldan gittiğini düşünüyor musun?
   Ör: Hedefine ulaşmak için çok yorulduğunun farkında mısın?
4. Temel inançlara yönelik olumsuz sorular:

   Ör: Hedefine ulaşmak için çok genç değil misin?
   Ör: Geç kalmış olabilir misin?
5. Hedeflere yönelik olumsuz sorular:

   Ör: İmkansız bir hedef seçtiğinin farkında mısın?
   Ör: Hedefine ulaşmayacağını düşünüyor musun?
6. Koçluk sürecine yönelik olumsuz sorular:

   Ör: Başarıyı yakalamak için benim gibi olmak ister misin?
   Ör: Koçluk her zaman başarıyı getirebilir mi?
7. Danışanın kendini ve kapasitesini fark etmesine yönelik olumsuz sorular:

   Ör: Hedefine ulaşabilmek için yeterli bir enerjin olduğunu düşünüyor musun?
   Ör: Kişilik özelliklerin doğru bir hedefi seçmeye uygun mu?

8. İş yaşamına yönelik olumsuz sorular:
   Ör: Yanlış meslek seçmiş olamaz mısın?
   Ör: Nasıl bu işe katalanıyorsun?
9. Sorunlara ve engellere yönelik olumsuz sorular:
   Ör: Sorunları çok büyütmüyor musun?
   Ör: Neden bu kadar takıldın ki bu sorunlara?
10. Başarıyı yakalamaya yönelik olumsuz sorular:
   Ör: Başarılı olmak zorunda mısın?
   Ör: Belki de en iyisi şu an ki halin ne dersin?

9. BÖLÜM

FARKINDALIK SAĞLAMA VE SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE DESTEK OLMA

Danışanlar bir olay veya durum hakkında sorunlarına çözüm bulmak ya da bir hedef belirleyerek buna ulaşmak için koçlara başvurmaktadır. Özellikle danışanların koçluğun bir surun çözme ya da onlar adına bir hedef belirme olmadığını unutmamaları gerekir. Çünkü ülkemizde koçluk mesleğinin tam anlamıyla uygulanmaması nedeniyle birçok şarlatan türemiştir. Koçluk hiçbir zaman danışanların adına sorun çözmez ve onlar adına hedef belirlemez. Özellikle Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanlara kendi sorunlarına yönelik farkındalık sağlayarak kendi sorunlarını çözebilme becerilerine sahip olmalarını ve hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara yardımcı olmaktadır. Koçluk yaklaşımında danışanların kendilerini tanımaları amaç ve hedeflerini belirlemelerine yönelik bazı öneriler aşağıda yer almaktadır.

UYARANLARI TANI

İnsanlar, duyular aracılığıyla aldıkları iç ve dış uyaranlar sonucunda öğrenir. Beyne giden sinir hücreleriyle sağlanan iletim sayesinde bazı kimyasallar ve hormonlar devreye girerek düşünce duygu ve davranışların ortaya çıkmasına yol açar. Tabi bu durum okuyucuların anlayabileceği şekilde anlatılmaya

çalışılmıştır. Uyaranların beyne nasıl ileti sağladığı ve iletinin nasıl bir yol izlediği davranışların nöröbiyolojisi konusuna aittir.

Bilişsel süreci harekete geçiren iç ve dış uyaranlar düşünce duygu ve davranışların hammeddesidir. Bu hammedenin beyin tarafından işlenmesi ile düşünce duygu ve davranışlar ortaya çıkar. Bu hammadde ise temel inaçları varsayımları ve otomatik düşünceleri üretmektedir. Yani bu uyaranlar beyne ulaştıktan sonra yorumlanarak bir çıktı haline gelmektedir. Bu çıktı ise danışanların farkındalıkları ile yeniden biçimlenebilmektedir.

BİLİŞSEL FARKINDALIĞI KEŞFET

Bilişsel farkındalık düşünme sisteminin bir sonucudur. Çok basit olarak danışanın kendi düşüncesinin farkında olmasıdır. Bilişsel farkındalığı Brown (1978) planlama, denetleme ve düşünceyi gözden geçirme süreci olarak tanımlamaktadır (Paris ve Winograd; 1990, s.16–17).

Bilişsel farkındalık, danışanın olumlu ve olumsuz düşünceleri hakkında bilgi sahibi olması olarak tanımlanabilir. Farkındalık, danışanın başka birinin yardımıyla kendi düşünceleri hakkında bir değerlendirme yapma ve düşüncelerini kontrol etme sürecidir (O'Neil ve Abedi, 1996, s.235).

Albert Ellis (1998) rasyonel duygusal uygulayıcılar hakkında yaptığı tespitlerden hareketle Bilişsel Davranışçı Koçluğun danışanlarda oluşturduğu farkındalığın faydaları şu şekilde ifade edilebilir.

- Bilişsel farkındalık, danışanları rahatsız eden olumsuz düşüncelerin farkındalığını sağlar.
- Bilişsel farkındalık, danışanların kendi fikirlerini anlamalarını sağlar.

- Bilişsel farkındalık, danışanlara kendi düşünceleri hakkında değerlendirme yapmalarını sağlar.
- Bilişsel farkındalık, danışanın akılcı olmayan düşüncelerini ve davranışları üzerindeki olumsuz etkileri görmesini sağlar.
- Bilişsel farkındalık, danışanların duygu ve davranışlarının düşüncelerinin bir sonucu olduğunu farkettirir.

SORULARINA CEVAP ARA

Bilişsel farkındalık sonrası olay ve durumlara yönelik kendisi veya çevresine yönelik danışanlar sorular sormaya başlamaktadır. Bu soruların temel amacı ortaya çıkan farkındalık nedeniyle amaç ve hedeflere yönelik yeniden bilgi toplanmasıdır. Yani danışan sorulara cevap bulmak için hangi bilgiye ihtiyacı olduğunu yeniden sorgular.

BİLGİ TOPLA

Bilgi toplama uyaranlar sonucu ortaya çıkan düşünce duygu ve davranışlar hakkında verilerin toplanmasıdır. Danışanlar bilişsel farkındalık sonrası amaç veya hedeflere ulaşmak için hangi bilgiye ihtiyacı olduğuna yönelik karar vermektedir. Ayrıca danışanlar toplanan bilgiler sonucunda hangi deneyimlere sahip olunması gerektiğine yönelik tespitler de yapmaktadır.

YENİ BİR BAKIŞ AÇISINA SAHİP OL

Dışarıdan veya içeriden etkili olan uyaranlar sonucunda ortaya çıkan düşünce, duygu ve davranışlar, bilişsel farkındalık yoluyla tekrar ele alınır. Bu aşama da daha çok danışanlar olaylara veya durumlara yönelik bakış açılarını sorgular. Danışanlar bilişsel farkındalık sonrası ortaya çıkan yeni bakış acılarını yeniden değerlendirmektedir.

ALTERNATİFLERİ DEĞERLENDİR

Danışanlar uyaranlar sonucunda ortaya çıkan farkındalık ile sorular ve bu sorulara yönelik bilgilerin toplanması sonrası bu bilginin nasıl yorumlayacağına yönelik alternatifler oluşturulmaktadır. Danışanlar bu alternatifler arasında en uygun olanı seçerler.

AMAÇ VE HEDEFLERİNİ BELİRLE

Uyaranlarla ortaya çıkan düşünce, duygu ve davranışların sonuçları bilişsel farkındalıkla yeniden yapılandırılır. Bilişsel yapılandırma ise şu sorularla şekillenir; "neyi başarmak istiyorum?" "Amaç ve hedeflerim nedir?" sorularına cevaplar bulmak için bilgi toplamaya yönelir. Toplanan bilgiler ışığında yeni bir bakış açısı oluşur. Bu bakış açısı ile alternatifler oluşturularak amaç ve hedefler belirlenir. Danışanların belirledikleri hedeflere ulaşamayı engelleyen sorunların aşılmasına yönelik bazı öneriler aşağıda yer almaktadır.

SORUNLARIMI ÇÖZEBİLİRİM

Bilişsel Davranışçı Koçluğun temel özelliklerinden biri sorun çözme konusunda danışanlara yardımcı olmaktır. Koçluk sürecinde sorun çözme danışanın sorunlarını çözme veya onlara bir öneride bulunma anlamına gelmemektedir. Bu koçluk yaklaşımı danışanın kendi sorunlarını tespit etmesi ve onları aşma konusunda onlara yardımcı olmayı kapsamaktadır. Yani Bilişsel Davranışçı Koçluk, danışanın sorunlarını çözmeyip onların kendi düşünce süreçleri hakkında esnek ve güvenilir sorun çözme becerilerini inşa etmelerini sağlamaktadır.

Bazen danışanlar karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmak konusunda çaresizlik yaşayabilmektedir. Ya da sorunun çözülmemesi durumunda ortaya çıkabilecek olumsuzlukları abartabilirler. Bazı danışanlar ise sorun çözme konusunda kendilerini yetersiz görebilir. Kendini yetersiz gören danışanlar koçların var olan sorunlarına yönelik hemen bir çözüm bulması gerektiğine yönelik bir beklenti içinde olabilirler.

Bilişsel Davranışçı Koçluk süreci danışanların sorun çözmeye yönelik potansiyellerini ortaya çıkarır. Yani danışanların yaşadıkları sorunların yaşamın doğal bir sonucu olduğuna yönelik bir farkındalık sağlar. Bu sorunların ortaya çıkmasında kendilerinin yetersizlikleri ya da eksiklikleri olmadığı konusunda onlara eğitici bilgiler verir. Bu süreç danışanların sorunlar karşısında çaresizce beklemektense bu sorunlara karşı kendi başlarına çözüm üretebilecek bir yeterliliğe sahip olmaları konusunda onları destekler. Ayrıca sorun çözmenin sabır ve bazen çok uzun bir zaman beklemek gerektiği konusunda onları ikna eder. Aşağıda Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta sorun çözme konusunda danışanlara yardımcı olmayı amaçlayan bazı öneriler yer almaktadır.

- Sorunlarının farkına var.
- Sorunlarını kabul et.
- Sorunları yaşamın doğal bir parçası olarak gör.
- Sorunların çözülebileceğine inan.
- Sorunların değişim için bir aşama olduğunu unutma.
- Sorunların çözümü için kendine güven.
- Sorunların çözümü için bazen uzun bir zaman dilimine ihtiyaç olduğunu unutma.
- Sorunların aşılması konusunda azimli ol.
- Kendini ya da başkalarını suçlamak yerine sorunun çözmüne odaklan.
- Aşamalı bir şekilde sorunların çözülebileceğine inancını yitirme.
- Sorunların gerçek yaşamda bir karşılığı olup olmadığına yönelik bir sorgulama yapmalısın.

D'Zurilla ve Nezu'nun sorun çözmeye yönelik öne sürdüğü beş aşamalı çözüm modeli aşağıda yer almaktadır (Köroğlu, 2011).

1. Tutum: Sorunu çözmeye başlamadan önce o sorun hakkında olumlu ve iyimser bir tutum takının.
2. Tanı koyma: Sorunu doğru bir biçimde tanımlayın.
3. Alternatif üretme: Sorunun çözümüne yönelik birçok seçeneğin olsun.
4. Öngörme: Sorunun çözümüne yönelik belirlenen tüm alternatifler değerlendirilerek en olumlu seçeneği seçin.
5. Deneme: Bir eylem planı sonucunda sorunun çözümüne yönelik uygulama yapın.

Ayrıca Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta 1984 de Wasik tarafından geliştirilen "Yedi Basamaklı Sorun Çözme Modeli" de sıklıkla kullanılmaktadır (Oğuz, 2014).

Yedi basamakta sorun çözme modeli:

1. Basmak: İlk aşama, sorununu tanımla ve seni rahatsız eden durum veya olayları tespit et.
2. Basamak: İkinci aşama, ne istediğine yönelik bir analiz yap ve daha sonra buna yönelik hedeflerini belirle.
3. Basamak: Üçüncü aşama, alternatifler belirle.
4. Basamak: Dördüncü aşama, sonuçlar değerlendirilir ve ortaya çıkan sonuçların avantaj ve dezavantajları gözden geçirin.
5. Basamak: Beşinci aşama, ortaya çıkan sonuçlara göre karar verin ya da yeni bir eylem planı hazırlayın.
6. Basamak: Altıncı aşama, verilen karar sonucunda ortaya çıkan eylem planını uygula ve bu eylem planını sonucuna göre güçlü ve zayıf yönleri belirle.
7. Basamak: Yedinci aşama, son aşama da süreç tüm yönleriyle yeniden değerlendirilir. Yapılan değerlendirme sonucunda hedefe ulaşmışsa süreç sonlandırılır. Eğer Süreç başarıya ulaşamamışsa süreç yeniden gözden geçirilir.

SORUNLARI GÖRSELLEŞTİRME YOLUYLA ÇÖZMEK

Danışanlar bazen olumsuz düşünceler nedeniyle zor engeller karşısında kendilerini çaresiz hissederler. Diğer bir ifadeyle danışanlar zor durumlarla karşılaştıklarında bu zorlukların üstesinden gelemeyeceklerine yönelik bir inanca sahiptirler.

Yapılan çalışmalar sonucunda bazı insanların daha çok görselleştirme yoluyla öğrenebildiği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla danışanların karşılaştıkları sorunları aşmaları konusunda onlara görselleştirme yoluyla yardımcı olunabilir.

Görselleştirme danışanların sorunlarını zihninde görselleştirerek çözülebileceğine yönelik imgeleme yapmasını sağlamaktadır. Bu yöntem danışanların zor buldukları sorunlar karşısında çözüm yollarının olabileceği konusunda onlara farkındalık sağlamaktadır. Aşağıda görselleştirme ile ilgili bir örnek yer almaktadır.

Danışanın temel sorunu: Babamı affedemiyorum.

Koç: Gözlerinizi kapatın ve yaşamınızla ilgili her şeyi unutun. Kendinizi bir adada tek başına elinizde bir çubuk ile kumu karıştırırken babanıza olan tüm öfkenizi mırıldarken hatırlayın. Ona kızgın olduğunuzu ve bu adada tek başına yaşamanıza neden olan kişinin babanız olduğunu hatırlayın. Sonra beyaz bir ata binmiş bir meleğin yanınıza geldiğini düşünün. Sizinle selamlaştıktan sonra bu adada neden tek başına yaşadığınızı sorduğunu hayal edin. Ona babanız yüzünden olduğunu ve onu asla affetmek istemediğinizi söyleyin. Sonra bu beyaz atlı melek sizden kendisiyle beraber gelmenizi istiyor. Sizde bu teklifi kabul ediyor ve atın arkasına binerek gökyüzüne doğru uçuyorsunuz. Bu melek sizi başka bir adaya götürüyor. Bu adada büyük bir ateşin yanında sadece ikiniz varsınız. Beyaz atlı melek sizden babanıza olan öfkenizi bir kağıda yazmanızı istiyor. Babanıza olan tüm öfkenizi bir kağıda yazıyorsunuz. Sonra bu melek sizden yazdığınız kâğıdı yanan ateşin içine atmanızı istiyor. Sizde bu ateşin içine bu kâğıdı atıyorsunuz. Sonra melek size yanan kâğıtta babanıza olan tüm öfkenizin kâğıtla beraber yandığını söylüyor. Çünkü aslında babanız bile sizin bu kadar

ona öfkeli olduğunuzu bilmiyor. Sonra içinizden bir ses "babanı affet ve o da böyle olmasını istememişti" dediğini düşünün. Onu affettim diye içinizdeki ses eşliğinde yavaşça gözlerinizi açın.

Danışan iç dünyasında görselleştirme yoluyla babasını affetmiş ve ona olan öfkesi de ortadan kalkmıştı. Üstelik baba da bu öfkeli durumdan hiç haberdar olmadan çocuğu kendisini affetmişti.

ETKİLİ PROBLEM ÇÖZME YÖNTEMİ

Eleştirel Düşünme Kurumu Dr. Richard Paul ve Dr. Linda Elder bireylerin etkili problem çözebilmesi için aşağıdaki dokuz maddeyi uygulayabileceklerini belirtmişlerdir (Paul ve Elder, 2017).

1. Hedeflerinizi, amaçlarınızı ve gereksinimlerinizi düşünün ve bunları düzenli bir şekilde yeniden ortaya koyun. Hedeflerinize ulaşırken, amaçlarınızı gerçekleştirirken, gereksinimlerinizi karşılarken ortaya çıkan sorunları olası engeller olarak görün.
2. Olabildiğince sorunları teker teker ele alın. Problemi mümkün olduğunca açıkca ve net bir şekilde ifade edin.
3. Sorununuzu, üzerinde çalıştığınız türden bir sorun olup olmadığını ortaya çıkarmak üzere inceleyin. Örneğin, sorunu çözmek için ne tür şeyler yapacağınızı düşünün. Denetleyebileceğinizi düşündüğünüz problemleri bu şekilde düşünmediğiniz problemlerden ayırt edin. Denetleyemediğiniz sorunları bir kenara koyun. Çözebileceğiniz sorunlar üzerinde durun.
4. İhtiyacınız olan bilgiyi düşünün ve bunu etkin bir biçimde araştırın.

5. Topladığınız bilgiyi, hangi mantıklı sonuçları çıkarabileceğinizi düşünerek dikkatli bir şekilde analiz ederek yorumlayın.
6. Eylem seçeneklerinizi düşünün. Kısa ve uzun vadede ne yapabilirsiniz? Açık ve net bir şekilde para, zaman ve güç açısından olası sıkıntılarınızı bilin.
7. Seçeneklerinizi, içinde bulunduğunuz durumun üstünlük ve kısıtlarını dikkate alarak değerlendirin.
8. Sorunla ilgili olarak stratejik bir tavır alın ve o stratejiyi izleyin. Bu tavır, doğrudan bir eylem ya da bekle ve gör stratejisi ile birlikte dikkatli düşünmeyi içerebilir.
9. Harekete geçtikten sonra yaptıklarınızın sonuçları ortaya çıktıkça onları izleyin. Soruna ilişkin stratejinizi ya da analizinizi veyahut da probleme ilişkin ifadenizi ya da daha fazla bilgi edindiğinizde üçünü değiştirmeye hazır olun.

10. BÖLÜM

DEĞİŞİME YARDIMCI OLMAK

DANIŞAN BENLİĞİNİN BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI YAKLAŞIMLA GÜÇLENDİRİLMESİ

Kişilik, bireyin düşünce, duygu ve davranışlarının olaylara bakış acısı ile bireyi diğerlerinde ayıran temel özelliklerin bir bütünüdür. Kişilik toplum içinde bireyin oynadığı bir rol olarak da ifade edilebilir. Ayrıca kişilik bireyin dış görünüşü ve çevreyle olan uyumunu da sağlayan bir kavramdır.

Benlik ise; kişiliğin öznel bir yanı olarak ifade edilebilir. Benlik kavramı kısaca; danışanların kendilerine sorduğu soruların yine kendisi tarafından cevaplanması olarak ta tanımlanabilir. Ayrıca benlik danışanların kendisini tanıması, anlamasını da içeren bir değerlendirme biçimidir. Benlikle ilgili danışanların kendilerine yönelttiği bazı sorular aşağıda yer almaktadır.

1. Ben kimim?
2. Amaç ve hedeflerin nedir?
3. Neler yapabilirim?
4. Doğru ve yanlış hangisi?
5. Değerlerim nedir?

6. İnançlarım nelerdir?

Benliğin günlük yaşamda danışanların davranışları üzerinde önemli bir etkisi söz konusudur. Çünkü benlik danışanların bir oto kontrol sistemidir. Danışanları denetleyen, yargılayan ve değerlendirerek onların davranışlarını belirleyen içsel bir güçtür. Ayrıca benlik danışanların ruhsal dünyalarında bir denge unsurudur.

Benlik danışanların kendileri hakkında düşünme biçimlerini de etkilemektedir. Dolayısıyla benlik kavramı düşünceyi şekillendirdiği gibi benlikle ilgili sorunların çözümü konusunda yapılacak koçluk görüşmeleri de bilişsel yaklaşıma dayalı olması gerekmektedir. Bu yaklaşım; kendini tanıma, hatalı düşüncelerin tespiti ve değerlendirme, akla dayalı düşünceler üretme, olumsuz düşünce ve bilişsel çarpıtmaların farkındalığını kapsamaktadır (Hiçdurmaz ve Öz, 2011).

Benlik psikolojisi kuramcılarından biri olan "Rogers, benliği, bireyin kendisiyle ilgili farkında olduğu algılamalarının örgütlenmiş bir biçimi olarak ifade etmektedir (Hiçdurmaz ve Öz, 2011)." Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde danışanların benlikleri bilişsel yöntemlerle güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bilişsel Davranışçı Koçluk aynı zamanda danışanların benliğini güçlendiren bir koçluk yaklaşımıdır. Çünkü danışanlara yönelik yapılan bilişsel farkındalık ve bilişsel yeniden yapılandırma benliklerini güçlendirmektedir. Benliğin güçlendirilmesi üç aşamayla gerçekleşir.

1. Davranışlar düşüncelerin bir eseridir: Bu temel noktadan hareket edilir.

2. Düşünceler değiştirilebilir: Bilişsel çarpıtmalar tespit edilerek düşünceler değiştirilir.
3. Davranışlar ise danışanın kendini tanıması ve farkındalığa ulaşması sonucu değişmektedir: Çünkü bilişsel farkındalık düşünceleri değiştirdiği gibi davranışlarıda değiştirmektedir.

DANIŞANLARA BECERİ KAZANDIRMA EĞİTİMİ

Bilişsel Davranışçı Koçluk iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik bir bilişsel modeldir. Bu bilişsel model danışanların amaç ve hedeflerine yönelik bir inanca sahip olmalarını sağlamaktadır. Danışan merkezli bir yaklaşımdan hareketle danışanların amaç ve hedeflerini gerçekleştirmelerine yönelik ihtiyaçları olan bazı becerilerin kazanmalarına yardımcı olunur. Bu beceriler koç ve danışanın karşılıklı yapacağı uygulamalar ve ev ödevlerini kapsamaktadır. Koçluk sürecinde danışanlara aşağıda yer alan bazı uygulamalarla yardımcı olunur.

1. Sorunlarını anlamalarına yardımcı olmak: Danışanlar öncelikle kendi sorunlarını tespit etmesi için düşüncelerini, duygularını, davranışlarını, bedensel ve çevresel durumlarını değerlendirmesi gerekir. Bu beş bileşen danışanların sorunlarının temelini oluşturmaktadır. Danışanların kendi sorunlarını tespit etmeleri için bu beş bileşenin birbirini zincirleme etkilediği konusunda farkındalığı sağlanır. Ortaya çıkan farkındalık ise sorunların ana kaynağı olan bileşenler hakkında danışanlara yeni beceriler kazandırmaktadır.
2. Otomatik düşüncelerin farkındalığını sağlamak: Otomatik düşünceler kelimeler, düşünceler ve zihinsel

görüntüler şeklindedir. Danışanların şiddetli ruh halleri sırasında akıllarında neler geçtiğine yönelik bir beceri kazandırması onların otomatik düşüncelerini tespit etmelerine yardımcı olmaktadır.

3. Gerçekçi düşünceleri bulmalarına destek olmak: Danışanlara düşüncelerini destekleyecek kanıtlarını sorma sürecidir. Danışanlar düşünceyi destekleyecek kanıtın nerede olduğu sorusu karşısında kendi düşünceleri konusunda yeni bir değerlendirme süreci içine girmektedir. Bu süreç danışanları değişim konusunda desteklemektedir.
4. Kendilerine güvenmelerine destek olmak: Danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda kendilerine güvenmelerini sağlayacak bilişsel yeniden yapılandırma danışanlara yeni beceriler kazandırmaktadır.
5. Korkulan durumlarla karşılaşmalarını sağlamak: Danışanların yüzleşmekten korktuğu veya kaçtığı sorunlara yönelik davranışların ortaya çıkmasına destek olunur.
6. Mücadeleci bir ruha sahip olmalarını sağlamak: Koçluk sürecinde danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda karşılaştıkları engel ve sorunlara karşı mücadeleci bir ruha sahip olmaları konusunda onlara destek olunmalıdır.
7. Hedeflerini belirlemelerine yardımcı olmak: Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanların hedeflerini belirlemeleri konusunda onlara bilişsel farkındalık sağlayarak danışanların yeni davranışlarda bulunmasını sağlamaktadır.
8. Amaçlarına ulaşmaları için harekete geçmelerini sağlamak: Danışanların var olan hedeflerine ulaşmaları

için onları harekete geçirecek yeni bir bakış açısı kazanmalarını sağlanmalıdır.

9. Kendilerini keşfetmelerine yönelik desteği sağlamak: Bilişsel Davranışçı Koçluk bilişsel yöntemler yardımıyla danışanların kendilerini keşfetme sürecidir. Bu süreç danışanın bilişsel farkındalığa ulaşması sonucu gerçekleşmektedir.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI YÖNTEMLERLE KENDİNİ DOĞRU BİR BİÇİMDE İFADE ETME YÖNTEMİ

Kendini doğru bir biçimde ifade etme yöntemi bir iletişim modelidir. Danışanların kendilerini doğru bir biçimde ifade etmesi ise sıradan bir ifade yöntemi değildir. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanların kendi sorumluluklarının farkındalığına ulaşması ve bu çerçevede kendi kararlarını vermesine destek olmaktadır (Köroğlu, 2011).

Kendini doğru bir biçimde ifade etme danışanların hedeflerine ulaşırken kendi doğru düşüncelerinden hareket etmesine yardımcı olmaktadır. Diğer insanların düşüncelerine saygıyla yaklaşarak onların düşüncelerine göre hareket etmeme anlamına gelmektedir. Çünkü Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanların kendi düşünceleri kapsamında karar vermelerine yardımcı olan bir süreçtir. Danışanın kendi doğrusunu bulması ve bu çerçevede hareket etmesi beklenir.

Kendini doğru bir biçimde ifade etmek zor gibi gözükse de aşılamayacak bir durumda değildir. Bu iletişim modeli danışanın kendisini diğerlerinin beklentilerine göre değil de

kendi gerçeklerine göre hareket etmesini sağlamaktadır. Ayrıca bu yaklaşım danışanın özgüvenini oluşturma sürecidir.

Danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda kendilerini doğru bir biçimde ifade etmeleri hayal kırıklıkları yaşamalarına engel olmaktadır. Dolayısıyla Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanların gerçekçi bir yaklaşım ile kendini doğru bir biçimde ifade etmeleri ve doğru kararlar almalarna destek olmaktadır. Danışanların kendilerini doğru bir biçimde ifade etmesinin bazı yararları aşağıda yer almaktadır.

1. Danışanın kendini ve diğerlerini önemseyen bir yaklaşıma sahip olmasına rağmen danışanın kendi kararlarını uygulamasını kapsamaktadır.
2. Danışanın kendini doğru bir biçimde ifade etmesini esas alır.
3. Bu yaklaşımda başkalarının istekleri doğrultusunda bir yönlendirme kabul edilmez.
4. Danışanın kendisine ve diğerlerine yönelik saygısı korunur.
5. Danışanın kendisini farketmesine yardımcı olunur.

GERÇEKÇİ YAKLAŞIM

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta danışanların gerçekçi düşünme biçimi olumlu düşünme olarak algılanmamalıdır. Yani kısacası gerçekçi yaklaşım kanıtlara dayanan bir düşünce biçimidir. Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta gerçeklere dayanan düşünceler desteklenmektedir. Bu düşünceleri destekleyen aşamalar aşağıda yer almaktadır.

1. Durum: Bir olay veya durumdur.

2. Düşünceler: Bir olay veya durumu yorumlama ve değerlendirme sürecidir.
3. Düşünceyi destekleyen kanıtlar: Ortaya çıkan olay veya durumun yorumlanmasına yönelik kanıtların araştırılmasıdır.
4. Gerçekçi düşünce: Olay veya durumun yorumlamasına yönelik kanıtların varlığına yönelik sonucu ortaya çıkan düşüncedir.
5. Değerlendirme: Gerçekçi düşüncenin geri dönüşümleridir.

BİLİŞSEL DAVRANIŞÇI KOÇLUK SÜRECİNDE UYGULAMA VE DEĞİŞİM

Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulaması koç ve danışan arasında gerçekleşen karşılıklı bir iletişim sürecidir. Bu sürecin uygulamasında karşılıklı güvenin olması, kendini rahat bir biçimde ifade edebilme ve karşılıklı saygının ön planda olması gerekir (Eger, 2006).

Bilişsel Davranışçı Koçluk, planlama ve koçluk sürecinin takip edilmesi, geri bildirimler sonucu değerlendirmeyi kapsayan bir süreçtir. Bu koçluk uygulamaları danışanların mevcut güçlü yönlerini desteklediği gibi, danışanların daha önceden keşfedilmemiş kapasitelerini de ortaya çıkarmaktadır (Garmston, Linder ve Whitaker, 1993, 57).

Bilişsel Davranışçı Koçluk uygulaması danışanın düşünme süreci hakkında bilişsel farkındalık sağlaması ve problem çözme becerilerini inşa etmesini teşvik etmektedir. Ayrıca, danışanın kendini tanıması ve kendini idare etmesini ve kendi kendisini

değerlendirmesini sağlamaktadır (Allen, Nichols ve Ancess, 2004).

Bu koçluk uygulaması üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; a) planlama, b) bilişsel sürecin inşası, c) değerlendirmedir. Bu üç aşama sonrası danışanın ulaşmak istediği noktayla ilgili tekrar bir değerlendirme yapılmaktadır. Dolayısıyla koçluk süreci ya sonlandırılır ya da tekrar bir değerlendirmeye tabi tutulur.

Bilişsel Davranışçı Koçluğun etkisini Costa ve Garmston şöyle belirtir; "Kelebek etkisi: Bugün Pekin'de havada uçan bir kelebeğin hareketi, önümüzdeki ay New York'ta fırtına sistemlerini dönüştürebilir" (Costa ve Garmston, 1994, 1; Akt, Uzat, 1998, s.14). Yani koçluk yaklaşımı bir anda büyük bir değişim yaratmamış olabilir. Ama bu büyük bir değişimin olmayacağı anlamına gelmemektedir. Değişim bir süreçtir ve sabır gerektiren bir dönüşümdür. Dolayısıyla bir kelebeğin etkisi değişim için bir kıvılcım olarak düşünülebilir.

Bilişsel Davranışçı Koçluk sürecinde hedef belirleme, bilişsel farkındalığa ulaşma ve gelecek ile ilgili olumlu gelişmeler, danışanların yaşamlarının değişik alanlarına etkisi söz konusu olmaktadır.

KABULLENME

Kabullenme; karşılaşılan olay veya durumu olduğu gibi kabul etmek olarak tanımlanabilir. Burada kastedilen kabullenme kavramı bir zayıflık ya da boyun eğme anlamına gelmemektedir. Yani; burada kastedilen kabullenme kavramı bir kaderci yaklaşım değildir. Kısaca kabullenme düşünce duygu ve davranışlar üzerinde var olan bir durumu benimsemektir.

Kabullenme Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta değişimin zor olduğu durumlarda kullanılır. Dolayısıyla bu yaklaşım

danışanların değiştiremediği bir olay veya durum karşısında var olan olumsuz düşüncelerin olumsuzluklarına odaklanmadan da yaşayabileceklerini fark etmelerini sağlamaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta kabullenme danışanların hedeflerine yönelik ortaya çıkan olumsuz düşünce ve duyguları görmeme veya yok sayma yerine onlara bir yer açma anlamında kullanılmalıdır. Bu yaklaşım olumsuz düşünce ve duyguların daha az rahatsızlık vermesine yol açmaktadır. Aşağıda kabullenmeye yönelik bir örnek yer almaktadır.

Danışanın temel sorunu: Bir kitapçı açmak istiyorum. Ama satış yapamam diye korkuyorum.

Koç: Satış yapmamak korkman için yeterli bir neden mi?

Danışan: Hayır. Ama açtığım yeri kapatmak zorunda kalabilirim.

Koç: Satış yapmayacağına dair bir kanıtın var mı?

Danışan: Evet. Çünkü kitap okuyan insan sayısı az ve çok sayıda korsan kitap satan yer var.

Koç: Bu zor şartlara rağmen kitap satmanın sana ne faydası var?

Danışan: Ben fayda aramıyorum ama bu işin günlük ihtiyaçlarımı karşılamasını istiyorum.

Koç: Bu işi zor şartlara rağmen yapan başka insanlar var mı?

Danışan: Var.

Koç: Bu durum senin de günlük ihtiyaçlarını karşılayacağına yönelik bir kanıt olamaz mı?

Danışan: Olur ama ben yine de endişeleniyorum.

Koç: Varsayalım ki düşündüğün gibi oldu ne kaybedersin?

Danışan: Sadece biraz masraf etmiş olurum.

Koç: Bu masrafı göze alıp hayallerini gerçekleştiremez misin?

Danışan: Galiba hayallerimi gerçekleştirme ihtimalim buna değer.

SON SÖZ

Bilişsel Davranışçı Koçluk Albert Ellis ve Aoren Beck 1950 ile 1960 yılları arasında öncülüğünü yaptıkları Bilişsel Davranışçı Psikoterapi yaklaşımından esinlenerek ortaya çıkmıştır. Bilişsel Davranışçı Koçluk danışanların bir olay veya duruma yönelik düşüncelerinin duygu ve davranışları etkilediği noktasından hareket etmektedir.

Bu koçluk yaklaşımı danışanların sorunlarına bir yanıt bulma yaklaşımı değildir. Danışanların kendi sorunlarına yönelik kendi cevaplarını bulmalarına yardımcı olan bir yaklaşımdır. Dolayısıyla bu koçluk yaklaşımı klasik koçların vurguladığı "benim gibi ol" yaklaşımı olmayıp "kendini bul" yaklaşımını esas almaktadır. Yani bu koçluk yaklaşımı danışanın kendisini farketmesini sağlayan bir modeldir.

Ayrıca bu yaklaşım danışanların bilişsel yeniden yapılanmasını sağlayarak rasyonel düşüncenin bir sonucu olan olumlu duygu ve davranışların ortaya çıkmasına da yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşım danışanların rasyonel kararlar alınmasına da katkı sağlamaktadır.

Bilişsel Davranışçı Koçluk'ta değişimi sağlayan en etkili araç ise sorulardır. Bu sorular bilişsel farkındalığı sağlamakta ve düşüncenin yeniden ele alınmasına neden olmaktadır. Bu sorular danışanların hedeflerine ulaşmaları konusunda onlara engel teşkil eden sorunların aşılmasına yönelik bir planlamanın da ortaya çıkmasına yardımcı olur.

Bu yaklaşımın temel amacı; danışanın düşünce duygu ve davranışlarının etkileşimi sonucunda ortaya çıkan sonuçların gerçekçi bir yaklaşımla değerlendirilmesine yardım etmektir. Bu değerlendirme sıradan bir değerlendirme olmayıp bilişsel süreçte ortaya çıkan çarpıtılmış düşüncelere yönelik gerçekçi alternatif düşüncelerin üretilmesine katkı sağlamaktadır.

Danışanlar koçluk süreci içerisinde sorunlarını tespit ederek bu sorunlara yönelik bir eylem planını oluşturur. Bu eylem planı alternatiflerin yaratılması ve sonuçların ortaya çıkmasına da katkı sağlamaktadır. Daha sonra bu sonuçlar karşılıklı değerlendirilerek danışanların bir karar almasını sağlamaktadır. Danışanlar aldıkları karar çerçevesinde hedeflerine yönelik harakete geçerler. Çıkan sonuçlar itibariyle koçluk süreci yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

KAYNAKLAR

Addington, J. E. (1999) %100 Düşünce Gücü, Akaşa Yayın.

Akın, A. ve Ark. (2015) Olumlu Düşünme Becerileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız–Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat–Kırgızistan, http://www.akademikbakis.org

Akkoyunlu, S. ve Türkçapar, H. M. (2012) Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi 1. s. 84-190.

Ata-Tek (2015) Katılımcı Rehberi Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi Anabilim Dalı, Erzurum www.tipegitimi.atauni.edu.tr.

Aydoğdu, D. F. (2004) Koçluk, Yayımlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim, Ankara.

Bandura, A (1982). Self-Effiacy Mechanism in Human Agency, American Psychologists, 37 (2), 122-147.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hiz. Ltd. Şti. İstanbul, s. 355-68.

Beck, A.T. (2001) Tanıtım Yazısı, Beck, Judith S. (2001) Bilişsel Terapi, Temel İlkeler ve Ötesi, Türk Psikologlar Derneği Yayınları Ankara.

Beck, J.S. (1995) Cognitive Therapy: Basics and Beyond. New York: The Guilford Press.

Bekhet, A. K. & Zauszniewski, A. (2013). Measuring use of positive thinking skills: Psychometric testing of a new scale. Western Journal of Nursing Research, 35(8) 1074–1093.

Bozkurt, N. (1998) Lise Öğrencilerinin Okul Başarısızlıklarının Altında Yatan, Depresyonla İlişkili Otomatik Düşünme Kalıpları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.

Corey, G. (2008). Psikolojik Danışma Kuram ve Uygulamaları. Tarık Ergene (çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık. (Orjinal eser 2005 yılında basılmıştır).

Çakar, S. F. (2014) Otomatik Düşüncelerin Umutsuzluk Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Benlik Saygısının Aracılık Rolü, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, www.edam.com.tr/kuyeb

Çivitçi, A. ve Ark. (2014) Okullarda Akılcı-Duygusal Davranış Terapisine Dayalı Uygulamalar Kavramlar Teknikler Ve Örnek Etkinlikler, 2. Baskı, Pagem Akademi, Ankara, s. 1-30.

Demir, Ö. ve Doğanay, A. (2010) Bilişsel Koçluk Yöntemiyle Öğretilen Bilişsel Farkındalık Stratejilerinin Altıncı Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde Bilişsel Farkındalık Becerilerine ve Kalıcılığa Etkisi, İlköğretim Online, s. 106-127, http://ilkogretim-online.org.tr

Dinç, M. (2012). Aaron Temkin Beck: Eleştirel Düşüncenin Peşinden Yaratıcı Bir Psikoterapi Kuramına, /Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi 1 s. 70-76.

Duman, O. A. (2013) Bilişsel Koçluk Yönteminin Yedinci Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde Öğrencilerin Akademik Başarılarına ve Demokratik Tutumlarına Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilgiler Anabilim Dalı, Niğde.

Ellis, A. (1973). Humanistic psychotherapy. The rational-emotive approach. New York: The Julian Press.

Ergin, D. A. (2013) Ankara'da Yaşayan İlköğretim Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşüncelerin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı (Eğitim Psikolojisi Bilim Dalı), Ankara.

Eskin, M. (2012) Sorunlarımı Çözebilirim, Hyb Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara s. 5-32.

Ezerler, U. (2004) Bir Gelişme Modeli Olarak Koçluk, http://www.kariyercafe.com

Foster, Deffenbaugh, L. A. (1996). Brain Research and its Implications for Educational Practice, A Dissertation, Brigham Young University, Hawaii.

Gartenhaus, R. A. (2000) Yaratıcı Düşünme ve Müzeler, Ankara Üniversitesi Çocuk Kültürü Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları No:7 Ankara.

Greenberger, D. ve Padesky, A. C. (2013) Evinizdeki Terapist Klinisyen ElKitabı, (Edt: Emel Stroup) 14. Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul s, 25-281.

Greenberger, D. ve Padesky, A. C. (2015) Evenizdeki Terapist, (Edt: Emel Stroup) 1. Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul s, 19-67.

Güneş, F. (2012) Tübar-Xxxıı-/2012-Güz/Öğrencilerin Düşünce Becerilerini Geliştirme.

http://www.bilimteknik.tubitak.gov.tr/makale/beynin-kapasitesi

http://www.funderstanding.com/cognitive_coaching.cfm, 2005.

http://www.icfturkey.org/icf-hakkinda/icf-global/icf-global-hakkinda/

http://www.vivacoaching.se/bra-pa-kommunikation/

Keçecioğlu, T. Ve Sun, D. (2010) Performans Koçluğu, Ekin Yayınevi, Bursa, s. 1-103.

Keleş, E. ve Çepni, S. (2006) Beyin ve Öğrenme, Türk Fen Eğitimi Dergisi Yıl 3, Sayı 2.

Keskin, Ü. G. ve Orgun, F. (2006). Öğrencilerin Öz-yeterlilik Düzeyleri ile Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi, Anatolian Journal of Psychiatry, 7:92–99.

Kökdemir, D. (2003) Belirsizlik Durumlarında Karar Verme ve Problem Çözme. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köroğlu, E. (2011). Bilişsel Davranışçı Psikoterapiler. HYB Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, s. 3-635.

O'Neil, H. F. ve Abedi, J. (1996). Reliability and validity of a state metacognitive Fnventory: potential for alternative assessment. The Journal of Educational Research, 89,234–245.

Oğuz, Ş. (2014) Kognitif ve Davranış Terapileri Derneği, E-Dergi Sayı 2. s. 11.

Öğretir, D, A. (2004). Pozitif düşünmeye dayalı grup eğitimi programının annelerin benlik algısı, eşlerine ve çocuklarına yönelik tutumları ile kendini denetleme becerisi ve otomatik düşünceleri üzerinde etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

Öz, F. (2011) Benliğin Bilişsel Yaklaşımla Güçlendirilmesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, s. 68-78.

Öztürk, O. M. Ve Uluşahin, A. (2014). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları Cilt 1. Nobel Tıp Kitapevleri 12. Baskı Ankara, s. 1-155

Öztürk, O. M. Ve Uluşahin, A. (2014). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları Cilt 2. Nobel Tıp Kitapevleri 12. Baskı Ankara, s. 1-583.

Palankök, N. Y. (2004) Kariyer Yönetimi Araçları Olarak Mentorluk ve Koçluk, Yayınlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Ankara.

Paris, S. G. ve Winograd P. (1990), How metacognition can promote academic learning and instruction. B. F. Jones ve L. Idol (Edt), Dimension of Thinking and Cognitive Instruction, New Jersey: NCREL-Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Paul, R. ve Elder, L. Minik Eleştirel Düşünme Kılavuzu Kavramlar ve Araçlar, Eleştirel Düşünme Kurumu, www.criticalthinking.org

Şenel, F. (2003) Beynin Gizemi, Bilim ve Teknik Dergisi.

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, (2012) Halkla İlişkiler Ve Organizasyon Hizmetleri Alanı, Biçimine Göre Sorular, Ankara.

Tarakçı, U. A. ve Avcı, M. N. (2014) Profesyonel Koçluk, 1. Baskı, Park Kitap, s. 43-54.

Temel Koçluk Bilgileri www.iccinternationalcoachingcenter.com.tr/ www.koclukmerkezi.com (İlk erişim, 2017).

Tiryaki, T. (2014) Profesyonel Koçluğun Yöntemleri, Optimist Yayıncılık, İstanbul, s. 11-175.

Tod, A. Warnock, C. & Allmark, P. (2011). A critique of positive thinking for patients with cancer. Nursing Standard, 25, 43-47.

Uğur. E. (2010) Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul.

Uyar, D. ve Bayraktaroğlu, G. A. (2014) Yönetimde Koçluk Yaklaşımı, 4. Baskı, Sistem Yayıncılık, s, 17-104.

Wıtherspoon, R. Ve Whıte, R. P. 1996, "Executive Coaching: What's In It For You?", http://web10.epnet.com/DeliveryPrintSave.asp?tb=1, 31/07/2017.

Wilson, C. (2004). Coaching And Coaching Training In The Workplace, Industrial And Commercial Training, Vol:36, No:3, s. 96-98.

www.overview of cognitive coaching--The Center for Cognitive Coaching.

Yıldırım, H. (2016) Kapsamlı Koçluk Rehberi, Id Coachıng International.