



Koçlukta Kontrat

İş hayatında koçluk, iş performansını artırma odaklı yardım ve destek sürecidir. Bu süreçte kimler bu yardım ve desteği verebilir?

Kişinin yöneticisi, çalıştığı iş yerinin insan kaynakları uzmanı veya dışarıdan uzmanlar vasıtasıyla yürütülür. Bazen de bir grup olarak çalışma gerektirebilir.

Bir koçluk ilişkisinin sağlıklı yürüyebilmesi ve işe yaraması için güven, karşılıklı saygı, ortak amaç, bütünlük ve açık ilişki şarttır. Bu ilişkinin kurulmasında en iyi yöntemlerden biri, Transaksiyonel Analiz teorisinin en önemli uygulama araçlarından biri olan **kontrattır**. Kontrata dayalı bir yöntemle yürüyen koçluk ilişkisi istenilen yararı elde etmemizi güçlendirir. Ayrıca kontrat ilişkisi tarafları otonomiye davet eder. Otonomi, bilinçli ve spontan olmaktır.

Koçluk sadece kariyer planlaması için değil; sorun çözme, kişisel performansı artırma ve organizasyonel karar verme süreçlerinde kullanılır.

Kontrat ayrıntılarına geçmeden önce kontratın mantığını bize anlatan Transaksiyonel Analiz teorisi hakkında bir kaç kelime edelim.

Transaksiyonel Analiz, benlik durumları aracılığı ile kişiliğin nasıl yapılandığını açıklayan bir kişilik teorisidir. Benlik durumlarından hareket ederek bireylerin diğerleriyle nasıl iletişim kurduğunu açlayan, sistem ve organizasyon işleyişini anlamamızı sağlayan bir iletişim teorisidir.

Basit ve açık bir terminolojisi olan analiz ve değişimde etkin bir tekniktir. Uygulayıcılarına yeni fikirler bulmaları için pozitif enerji veren zengin, yaratıcı bir araçtır. Kontrat gibi bir araçla da kişilerin kendi kaderlerini ellerine alma, belirleme ve değiştirebilme fırsatı yaratır.

Transaksiyonel Analiz teorisine göre bir kontrat tanımı vermek istediğimizde en iyi tanım, "ortak bir amaca varabilmek için tarafların katkıları ve sorumlulukları ifade ettikleri görünen karşılıklı bir anlaşmadır" olacaktır.





Kontrat 2 kişi ile yapılır. Kontratta,

- ✓ Sözel veya yazısal pozitif ifadeler yer almalıdır.
- ✓ Bireyin tüm benlik durumları gözönünde olmalıdır (Transaksiyonel Analiz bahsettiğimiz gibi çok geniş bir kişilik teorisi. Kişiyi temelde ebeveyn, yetişkin ve çocuk olmak üzere 3 ayrı benlik durumunda yapısal ve fonksiyonel düzeyde ele alır).
- ✓ Net ve gözlenebilir hedefler olmalıdır.
- ✓ Varılmak istenen hedefin nasıl değerlendirilebileceği kriterleri net olmalıdır.
- ✓ Kontrat 8 yaşında bir çocuğun anlayabileceği bir tarzda ifade edilmesi önemlidir.

Kontratin avantajları,

Koç için,

- Kişinin eğitimine doğrudan katkı imkanı sağlar.
- Netlik
- Kişisel becerilerini (iletişim,gözlem, delegasyon gibi) geliştirir.
- Müdahale imkanı verir.
- Burda ve şimdiyi yaşatır.
- İlişkiyi tanımlar.
- Sağlıklı öngörü sağlar.
- İş tanımlarını gözden geçirme fırsatı verir
- Takım ruhuna katkı sağlar.
- Değişimi sağlar.
- Değerlendirme gerçektir.
- Karşılıklı ilişkide sınırlar belirlenmiş olur

Koçluk yapılan kişi için,

- Sorumluluk almayı sağlar.
- Sürekli ve esnek bir süreç sağlar.
- Güven duygusunu geliştirir.
- Eşitlik sağlar.
- Burda ve şimdiyi yaşatır. Günceldir.
- Özgürlük alanı sağlar.
- Otonomiye arttırır.
- Riskleri ve sabotajları ortadan kaldırır.
- Karar verme ve uygulamayı kolaylaştırır.
- Problemi tanımlamayı kolaylaştırır.
- Zamanı yapılandırmada yardımcı olur.
- Kendini geliştirmeyi ve motivasyonu destekler.



Şirket veya organizasyon için,

- Değişimi sağlar.
- Yönetici- çalışan ilişkisini geliştirir.
- Vizyonu geliştirme fırsatı yaratır.
- Organizasyonun ihtiyaçlarını görme ve müdahale imkanı verir.
- Hedefe ulaştırır.

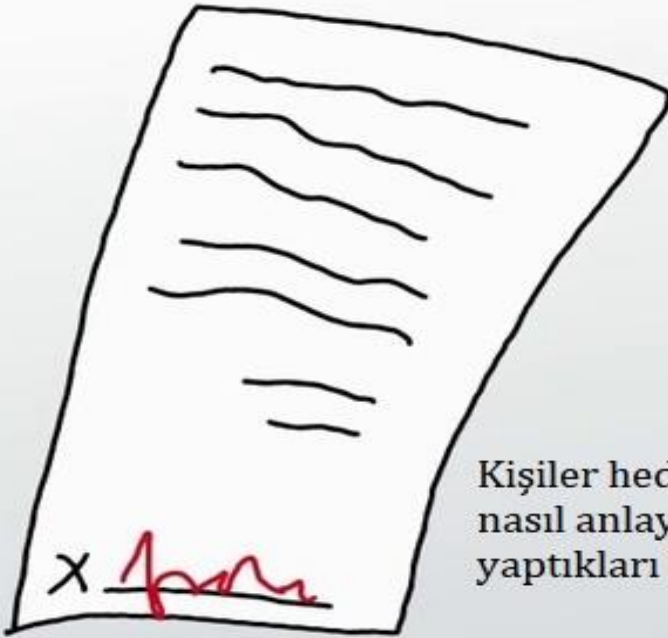
Koçluk devamlı bir süreç olmalıdır. Kontratlar karşılıklı müzakereler sonucunda değiştirilebilir ve yenilenebilir olmalıdır.

Uygun olmayan kontratlar,

- ✓ değişime zorlayıcı
- ✓ kişinin OK'nin alınmadığı
- ✓ zaman kısıtlılığının olduğu kontratlardır.

Kontrat, koçluk süreci içinde önkabulleri belirleme ve sabotajları (engeller) görebilme imkanı verir. Bu iki kavram kontratın temel işlevlerinden en önemli ikisidir.

TRANSAKSİYONEL ANALİZ YAKLAŞIMINDA KONTRAT



Kişiler hedeflerine vardıklarını nasıl anlayacakları konusunda yaptıkları bir anlaşmadır.



HEDEF TANIMLI KONTRAT ÖRNEĞİ (Jean Isley Clarke)

	HİZMET	ÜRÜN	ZAMAN	YER	KAR
KARŞILIKLI ANLAŞMA	Hedef belirleme	1. İhtiyaç duyulan analizler (bireysel veya farklı ihtiyaç ve organizasyonel) 2. Plan oluşturma (aktivasyon)	Aktivasyon planına uygun zaman planı	Nerde	Başarmanın, hedefine varmanın zevki
KARŞILIKLI GAYRET (Herbiri nasıl yapacak ve bunu nasıl yapacak?)	Koç düzeyinde, 1. Analiz diyagramları oluşturma 2. Plan biçimini oluşturma 3. Gözlem, enformasyon, geri bildirim öneri ve uyarı (pozitif ve yargısız) verme 4. Güven ve gizlilik sözü verme 5. Kararı gözden geçirme fırsatları yaratma		Koçluk yapılan kişi düzeyinde, 1. İhtiyaçlar ve önceliklerin belirlenmesi 2. Ön kabullerin (izinlerin tanımlanması) 3. Analiz diyagramlarını doldurma 4. Planın içeriğini oluşturma 5. Kendini değerlendirme 6. Kararını gözden geçirme fırsatı		
DESTEK İSTENECEK KİŞİ VEYA BİRİMLERİN BELİRLENMESİ					
SONUÇLAR	Kontrata yerine getirildiği nasıl kanıtlanacak? * Kararından hoşnutluk * Somut ilerleyen ve gözlemlenebilen hareket planı		Sabotajlar (oluşabilecek, öngörülebilir engeller) Kişisel veya organizasyonel		

TABLO 1



Önkabul karşılıklı teyit edilen olası durumlardır. Örneğin koçun karşısındaki kişinin direnlerinin olacağını bilerek kontrat sürecine girmesi veya koçluk alan kişinin bazı eğitimleri kişisel çabası ile alması gerektiğini bilmesi gibi. Böylece önkabuller kişilerin ilişkinin ve kontratın sınırları ve olanaklarını belirlemesine yardımcı olur. Engeller dediğimizde, şirketin olanaklarının sınırlılığı veya koçluk alan kişinin kişisel problemlerinin hedefe ulaşmasında ne kadar zorlayıcı ve engelleyici olabileceğini tayin etmede etkindir.

Elbette bütün bu süreçte koça önemli bir sorumluluk düşüyor. Kontratı yapan koçun koçluk becerilerini geliştirmiş olması gerekir. Kritik beceriler,

- ✓ Kendine güven
- ✓ Etkin dinleme
- ✓ Empati
- ✓ İletişim becerileri
- ✓ Performans gelişimi için geri bildirim sağlama
- ✓ Şirketin vizyonuna sahip çıkma
- ✓ Liderlik becerileri
- ✓ Açık ve dürüst olmak



Tüm bu bahsettiklerimin ışığında yukarıda yer alan **TABLO 1**'deki Transaksiyonel Analiz kuramcılarında Jean Isley Clarke'ın kontrat diyagramının iyi bir örnek olduğunu düşünüyorum.

Kısaca toparlarsak, kontratlar bireysel ve organizasyonel ihtiyaç ve önceliklerin buluşma noktasıdır.

Sevgi ve sağlıkla yaşayın.

Aylin ÇEVİK
Danışman Psikolog & Eğitim Uzmanı
Öğretim Görevlisi