

Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sađlanması¹

Öğr. Gör. Dr. Davut KARAMAN²

Özet

Örgütlerin kuruluş amaçlarından biri devamlılıktır. Örgüt faaliyetlerinin sürdürülebilir olmasında ise insan kaynağı önemli bir role sahiptir. Nitelikli, sürekli yenilen insan kaynağı ile önemli bir rekabet avantajı elde eden örgütler, istihdama büyük katkı sağlamaktadır. İşgörenin örgütte devamlılığı ise bireysel performansındaki artışa ve sürekliliğine bağlıdır. Yeterli katma değer sağlayan işgörenler, sürdürülebilir istihdamın en önemli unsuru olabilmektedir. Bu çalışmada emek faktöründe yaşanan verimlilik kayıplarına ilişkin, koçluk eğitimleri ile bireysel performansın ve istihdamın artırılması amaçlanmaktadır. İlgili literatür araştırmalarına göre koçluk eğitimlerinin bireysel performans ve dolayısıyla istihdam üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda sürdürülebilir bireysel performans ve istihdam için koçluk eğitimlerinin uygulanması yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Koçluk, Sürdürülebilirlik, Bireysel Performans, İstihdam.

Providing Sustainable Individual Performance and Employment with Coaching Trainings

Abstract

One of the organizational purposes of organizations is continuity. Human resources play an important role in the sustainability of organizational activities. Organizations that have achieved a significant competitive advantage with qualified, constantly renewed human resources, make a great contribution to employment. The continuity of the occupation depends on the increase and continuity of individual performance. Occupancies with sufficient added value can be the most important element of sustainable employment. In this study, it is aimed to increase individual performance and employment with coaching trainings related to productivity losses experienced in labor factor. According to his research literature, coaching trainings seem to have a positive effect on individual performance and therefore employment. In this context, implementation of coaching trainings for sustainable individual performance and employment will be beneficial.

Keywords: Coaching, Sustainability, Individual Performance, Employment.

¹ Bu makale 28-30 Nisan 2018 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen I. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu'nda sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

² Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi, davut.karaman@alanya.edu.tr

Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması

Giriş

Her geçen gün artan rekabet karşısında gerek bireyler gerekse örgütler ayakta kalma mücadelesi vermektedir. Birey ve örgütün iç içe faaliyet göstermesinden dolayı karşılıklı bir bağ oluşmaktadır. Dolayısıyla herhangi birinde yaşanan hem verimlilik hem de verimsizlik diğerine kolayca ve hızlıca yansımaktadır.

Bu nedenle örgütlerin en temel üretim kaynaklarından biri olan emek faktörünün (Karagül, 2014: 1) başka bir ifade ile insan kaynağının nitelikli olması gerekmektedir. Ancak günümüzde sadece nitelikli olması yeterli bir özellik değildir. Aynı zamanda bu niteliğin zaman içinde değişen şartlara göre yenilenmesi ve sürdürülebilir olması kaçınılmaz olmaktadır.

Bu özellikleri sağlamayan işgörenlerden dolayı, örgüt maksimum seviyede bir katma değer sağlayamamakta ve istihdam kaybı ortaya çıkmaktadır. Yaşanan bu kayıplar ise kıran kırana rekabetin olduğu sektörlerde, örgütün en temel amaçlarından biri olan devamlılık (Tepegöz, Türedi, 2015: 44) ilkesini tehlikeye sokmaktadır.

Bu çalışmada gelişmiş ülkelerde ve hemen hemen her alanda uzun bir süredir uygulanan koçluk eğitimlerinin önemi, bireysel performansa ve istihdama etkisi teorik bir araştırma ile ortaya konulmaktadır.

Koçluk

Günümüzde toplumlar, dünyada yaşananlardan daha çok ve daha hızlı haberdar olmakta, birbirlerinin eylem ve tecrübelerinden daha fazla yararlanmaktadırlar. Bu nedenle, toplum düzenlerinde beklenilenden daha hızlı ve daha fazla değişim görülmektedir. Değişen özelliklere göre yaşam tarzlarını dizayn edemeyen toplumlar, eğitilmiş insan gücü sorunu gibi önemli sorunlar yaşamaktadır (Özkan, 2009: 114). Çünkü eğitim, nitelikli işgören sorununun en temel unsurudur. Eğitim kalitesi bireyin niteliğini belirlemesinden dolayı, gerek işgörenin gerekse yöneticinin niteliği de eğitime bağlıdır.

Bir toplumun başarısı, bireysel başarılarından oluşmaktadır. Bu nedenle toplumu oluşturan tüm bireyler nitelikli bir şekilde eğitilmeli ve inovatif düşünce gücü etkin bir şekilde geliştirilmelidir. Çünkü düşünme, insanı diğer canlılardan ayıran ve karşılaştığı sorunları kolayca çözebilme yeteneğini geliştiren, kendisinin ve toplumun ilerlemesine olumlu katkılar sağlayan önemli bir özelliktir (Semerci, 2003: 64).

Son yıllarda dünyada ve özellikle de ülkemizde giderek büyük önem kazanan koçluk eğitimleri ile bireysel özelliklerin geliştirilmesi daha da yaygınlaşmaktadır. Hemen hemen her bireyin

gereksinim duymasına rağmen, ülkemizde özellikle sadece st düzey yönetici kademelerinde görülen koçluk eğitimlerinin toplumun her kademesine uygulanması daha yararlı olacaktır.

Koçluk; bireyin, deneyimli bir yönlendiricinin önderliğinde, güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmesine, yetkinliklerini geliştirip yetersiz alanlarını geliştirmesine dayalı, kendini ve koşullarını sorgulayan, yeni zmler üreten, kendi kendini yeniden yapılandırabilen, uygulamalı bir öğrenme modelidir (ınar, 2007: 3).

Koçluk; objektif değerlendirmelerle tanımlanan, işgörene örgütün entelektüel birikimini kazandırarak iş tatmini oluşturmak ve verimliliği arttırmak amacıyla kullanılan ve sonuca daha hızlı ulaşılan bir öğrenme ve gelişme faaliyetidir (Baltaş: 2011). Koçluk, kişilerin mevcut performanslarını arttırmak ve öğrenme süreçlerini hızlandırmak üzere tasarlanmış bir süreçtir (Eren, Akyüz, 2014: 168). Koçluk eğimleri ile performansı artan işgörenlerden daha fazla verim alan örgütler ise aynı zamanda daha düşük maliyetle daha yüksek kazanç elde etmeye çalışacaklardır.

Başka bir ifade ile koçluk; bireylerin istediği hedeflere ulaşmasını sağlamak amacıyla, bireyleri harekete geçirecek i glerinin farkına varmalarını ve bu güçlerini eyleme dönüştürmelerini sağlamakla birlikte eylem boyunca bireylere yol arkadaşlığı yapmaktır (Kalık, 2017: 64).

Görüldüğü üzere yaşamın farklı alanlarında, alanında uzman kişilerden alınacak koçluk eğimleri sayesinde kişisel yeteneklerin olumlu yönde geliştirilmesi ile yaşam kalitesi de olumlu yönde etkilenecektir. Günlük hayatta sorun gibi görünen durumların aslında birer fırsat olduğu bakış açısını kazanan bireyler, çevresinde yaşanan her durumdan bir kazanım elde edecektir. Böylece bireysel performans artışları toplumsal boyuta ulaşacak ve makro açıdan bakıldığında ise ulusal boyutta bir katma değer ortaya çıkacaktır.

Sürdürülebilir Bireysel Performans

Sürdürülebilirlik, insan ve doğal evre için şu anda ve gelecekte en verimli kazanımlara ulaşabilme yolunda harcanan çabalar bütünü olarak ifade edilmektedir. Sürdürülebilirlik toplumun sosyal, ekonomik, örgütsel ve çevresel boyutlarını ele alarak, diğer canlıların yaşamlarını kapsayan bir olgudur (Akıncı, Akıncı, 2010: 194). Görüldüğü üzere sürdürülebilirlik dünyada var olan her şeyi yakından ilgilendirmektedir. Bununla birlikte dünyanın gidişatına yön veren insan ile sürdürülebilirlik arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü geçmiş birikimleri stoklayarak tecrübeye dönüştüren, kullanan, yenisini

Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması

üreten insandır. Bu nedenle insanın bilgi ve yeteneklerinin, sornaki nesillere sağlıklı bir şekilde aktarılması kaynakların ve verimliliğin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda bireysel verimliliğin ve performansının artırılmasında, devamlı hale getirilmesindeki araçlardan biri de koçluk eğitimleridir. Koçluk, dünyada çok geniş bir alanda kullanılmaktadır. Günümüzde başarılı bir yönetim, örgütlerdeki işgörenlerin potansiyelini hem kişisel gelişim ve hem de örgüt beklentileri yönünde şekillendirmek amacıyla yeni yetenekler gerektirmektedir. Koçluk, bu yeni yeteneklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Örgütte koçluğun amacı ise, performans artışı ve mevcut potansiyelin daha etkin bir şekilde ortaya çıkışını sağlamayı hedefleyen kişiselleştirilmiş bir gelişim evresidir. Koçluk günümüzde, eğitim, kişisel gelişim, iş yaşamı ve sağlık gibi çeşitli alanlarda sıklıkla kullanılan, bilimsel alt yapısı halen oluşturulmaya çalışılan bir kavramdır (Pürçek, 2014: 2). Koçluğun, günümüzdeki gerçek anlamı, gerekliliği ve önemi tam olarak anlaşılmasından dolayı birçok kesim tarafından beklenen ilgiyi görememektedir.

Koçluk; performansı arttırmak için var olan potansiyelin önündeki engelleri kaldırmak ve işgörelere öğretme yerine işgörelerin kalıcı öğrenmelerini sağlamaktır. Performansın arttırılması için hedeflerin iyi bir şekilde açıkca belirlenmesi önemlidir. Koçluk süreçlerinde koç, bilgi ve tecrübe ile sahip olduğu birikimlerini aktarır. Fakat her etkileşim koçluk değildir. Kurulan iletişimin koçluk olabilmesi için, uzman koç-danışan ilişkisi kurulmalıdır. Koçluk, koçluk yapılan kişinin ihtiyaçlarına göre belirlenmeli ve sistematik bir şekilde süreç takip edilmelidir. Koç, objektif bir bakış açısıyla sorunlara teşhis koyar, uygun çözümler sunar, işgörelerin yüksek motivasyonunu sağlamak ve işgörelerin başarılarını en üst seviyeye çıkarmak için çaba gösterir. Bu nedenle koç, tüm işgöreleri analiz eder, işgörelerin geliştirilmesi gereken yönlerine dair geri bildirim verir (Arısoy, 2017: 134).

Örgütler sürdürülebilir bireysel performansa sahip işgörelere yoluna devam etmek isterler. Bunun için yetenekli işgörelere çalışmayı ve zaman içinde işgörel niteliklerini geliştirmeyi arzu ederler. Bu nedenle işgörelere sahip olduğu ya da olacağı öz yetenekler bireysel performansın gelişiminde ve sürdürülebilir olmasında oldukça önemlidir. Bu açıdan örgütlerin yetenek yönetimi konusunda da gereken hassasiyeti göstermesi gerekmektedir.

Yetenek yönetimi işgörelere işe alımı, eğitilmesi, geliştirilmesi ve kişisel yeteneklerinden uygun bir şekilde yararlanılması sürecini kapsamaktadır. Bu nedenle yetenek yönetimi günümüzde her geçen gün önemi daha fazla artan insan kaynakları yönetiminde başarının belirleyici unsuru haline gelmiştir. Yetenekli çalışanların örgüte kazandırılması ve örgütte

tutulmasının giderek zorlaştığı bir ortamda faaliyet gösteren örgütler, farklı yetenek yönetimi stratejileri ile sahip oldukları yetenekli çalışanlardan örgüt amaçları doğrultusunda daha etkin bir Şekilde yararlanabilmektedirler (Doğan, Demiral, 2008: 145). Üst düzey yeteneklere sahip bireyi işe almak ve örgütte isthidamını sağlamak, her örgüt için başarıya ulaşmada önemli bir anahtardır (Dağdeviren, 2017, s.123).

Bu amaçla mevcut işgörenler için, gelişim planlarının hazırlanması ve uygulanması kapsamında yetenek açığının analizi yapılarak, gelişim faaliyetleri oluşturulmalıdır. Bunlardan özellikle bireysel performansa katma değerinin yüksek olmasından dolayı koçluk başta olmak üzere mentorluk, eğitim ve rotasyon gibi faaliyetlerle işgörenlerin gelişimi sağlanmalıdır. Her işgörenin kişisel gelişimleri doğal olarak birbirinden farklı olacaktır. Işgrenlerin ihtiyaçlarının farklı olması örgüt açısından aynı zamanda bir avantaj oluşturacaktır (Altınöz vd., 2014: 104). Her işgörenin, farklı kişisel özelliklere sahip olması ve koçluk gibi özel eğitimlerle yetenek gelişimlerinin sürdürülebilir hale getirilmesi ile örgüt kolay kolay taklit edilemeyen önemli bir rekabet gücü elde edecektir.

Uygulama rneği olarak yapılan koçluk faaliyetindeki araştırma sonucuna göre, işgören ile informel ilişkiler kurma, geliştirici yeniliği teşvik, düşünce ve bakış aıalarında dürüstlüğü ödüllendirme, istenen davranışlar ile sonuçlanan davranış arasında uyum sağlanmasının bir sonucu olarak verimli bir süreç yaşanmaktadır. Yetenek geliştirici tüm davranış değişikliği ve performans arttırıcı çabaların işgören-ko ilişkisinde motivasyonel etkiler yaratacak ve örgütün kaynak kullanımında ekonomiklik sağlayacaktır. Örgütteki kalite ve verimlilik standartlarını belirleyen kişi olarak ko, bilgi ve tecrübe birikimini kullanarak işgörenin örgüte bağlılığını da sağlayabilecektir (Akin, Ulukök, 2017: 297-298). Işgrenin rgtsel bağlılığı ise örgüte sağladığı katma değer açısından önemlidir. Çünkü yapılan araştırmalarda işgörenin normatif, rasyonel ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işgören performansını pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Iraz, Akgün, 2011: 248).

Koçluk yaklaşımı ile ilgili olarak Manchester Inc. Kariyer Danışmanlığı Őirketi tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre, yöneticilerin ve işgörenlerin öğrenmesi, gelişmesi ve yüksek performans göstermesi amacıyla uygulanan koçluğun örgütlerin varlığını ve büyümesini olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılan örgütlerde koçluk uygulamasından sonar kalitede %48, verimlilikte %53, organizasyonel glenmede %48, işgören bağlılığında %32, müşteri memnuniyetinde %39, maliyet düşüşünde %23, karlılıkta %22 oranında artış olduğu görülmüştür. Koçluk hizmetlerine yatırım yapan araştırmaya katılan

Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması

bu örgütler, bu yatırımdan yaklaşık 6 kat (ROI) maddi geri dönüş sağlamıştır. Aynı araştırma sonuçlarına göre koçluk uygulamasından sonra yöneticilerde üstlerle olan iş ilişkisinde %71, astlarla olan iş ilişkisinde %77, takım çalışmasında %67, işgören memnuniyetinde %61, eşit seviyede iş ilişkisinde %63, çatışma azalmasında %52, taahhütte %44, müşteri ilişkilerinde %37 oranında gelişme kaydedildiği görülmektedir (Barutçu, Özbay, 2009: 51).

Bireylerin gereksinimleri doğrultusunda farklı koçluk uygulamaları mevcut olup, işgörenleri doğrudan ilgilendiren *performans koçluğu* ile işgörenlerin daha verimli çalışması amaçlanmaktadır. Örgüt tarafından gerek örgüt içi gerekse de örgüt dışından sağlanan performans koçları ile işgörenlerin şu kazanımları elde etmesi hedeflenmektedir (Çınar, 2007: 12):

- İşgörenlerin sorunlarını ve gelişmeye açık yönlerini objektif bir şekilde belirlenmesi,
- İşgörenlerin aldıkları geribildirimlerle kendileri hakkında gerçekçi bakış açısı kazanmaları,
- Uygulama planı kapsamında gelişme imkanı bulmaları,
- Hem performans hem de motivasyonlarını sürekli yüksek tutmalarının sağlanması,
- Farklı düşünce yöntemleri elde ederek yaratıcılıklarının artırılması,
- Kendilerine yapılan bu yatırımla örgüte olan bağlılıklarının artmasının sağlanması,
- Kendi davranışlarını ve iş yapma tarzlarını sorgulamaya başlayarak, hatalarını fırsata çevirmeyi öğrenmeleri,

beklenmektedir. Görüldüğü üzere performans koçluğu doğrudan kişisel gelişim kapsamında, bireyin güçlü ve zayıf yönlerini objektif şekilde ele alarak, yine birey tarafından keşfedilmesini sağlayamaya çalışmaktadır.

İstihdamın Sürdürülebilirliği

Günümüzün en önemli sorunlarından biri de istihdamın düşük olmasıdır. İstihdamın düşük olmasının nedenleri ise ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Genellikle, gelişmiş ülkelerde görülen talep yetersizliğinden, gelişmekte olan ülkelerde ise yeterli istihdam alanının oluşturulamamasından dolayı istihdam oranları düşmektedir (Erol ve Aytur, 2017: 116). Yeni istihdam alanlarının oluşturulmasında ve mevcut istihdam alanlarının sürdürülebilirliğinde ise kişisel yetenekleri gelişmiş, inovatif düşünce gücüyle hareket eden ve girişimcilik ruhuna sahip bireyler önemli bir kaynaktır.

Günümüzde istihdam birey, örgüt ve ülkeler açısından ele alınması gereken en temel konulardan biridir. Çünkü var olan kaynağın atıl kalması, verimlilik kaybına neden olmaktadır. Bununla birlikte ise önemli bir rekabet avantajı kaybolmaktadır. Bu nedenle üretim faktörlerinin istihdamı önemli olmakla birlikte, günümüzde geldiğimiz başka bir nokta ise istihdamın kalıcı hale getirilmesi sorunudur.

İstihdamı artırmak ve kalıcı hale getirmek için gerek örgütler gerekse ülke yönetimleri birçok farklı yöntemler uygulamaktadır. Örgütler açısından özellikle son yıllarda daha da önemli hale gelen kurumsal öğrenme, örgütün adaptasyon kapasitesini yükseltmek için, bilgiye ulaşmayı ve ulaşılan bilgiyi kullanmayı ifade etmektedir. Kurumsal öğrenme kurumsal kültürü de temsil etmesinden dolayı, işgörenlerin öğrenme becerilerini ve öğrenilenleri uygulama kapasitelerini de yakından ilgilendirmektedir. İşgörenler keşfetmeye, öğrenmeye, değerlendirmeye ve örgüt adına fırsatlardan kazanım elde etmeye devam ettikleri için, zamanla rutin hale gelen ve birbirini tekrar eden bu süreçler kurumsallaşmayı sağlamaktadır (Kuşat, 2012: 231).

Kurumsallaşmanın temeli olarak karşımıza çıkan kurumsal kültürün oluşturulmasında ise işgörenler temel yapı taşı konumundadır. İşte bu noktada ise her bireyin farklı özelliklere sahip olmasından hareketle koçluk eğitimleri ile işgörenlerin mevcut performanslarının üzerinde bir verimlilik ortaya koyması sağlanarak, istihdamın artırılması ve sürdürülebilir hale gelmesi hedeflenmektedir.

Kişisel yeteneklerin gelişiminde önemli bir role sahip olan koç ise, niteliğini yeterli görmediği işgörenin güçlü motivasyon sağlayıcısı konumunda olmasından dolayı örgüte dinamik bir ortam sağlar. Örgütlerdeki nitelik ve verimlilik standartlarını sağlayıcı ve belirleyici bir kişi olarak koç, bu bilgi ve tecrübe birikimini kullanarak işgörenin kendisine bağlılığını sağlayacaktır (Akın, Ulukök, 2017: 298). İstihdam için önemli olan işgören adayının ve mevcut işgörenin niteliğidir. Belirli kriterlerdeki niteliğe sahip olmayan kişiler hangi ortamda olursa olsun sürdürülebilir istihdamın kaynağı olamayacaktır. Bu nedenle gerek iş başındaki işgörenler için, gerekse henüz iş hayatına başlamayan işgören adayları için nitelik artırıcı uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Her bireyin öz yeteneğindeki gizli, atıl kalmış özelliklerin alanında uzman koçlar tarafından keşfedilmesi ile bireylerin daha nitelikli hale gelmesi sağlanabilecektir.

Barutçu ve Özbay'ın (2009) yaptığı araştırma sonuçlarına göre koçluk; yöneticilerin ve işgörenlerin performansına, sorun çözme becerisine, iletişim etkinliğine ve yetkilendirme başarısına olumlu katkılar sağladığı belirlenmiştir. Bu nedenle koçluk faaliyetleri, üstün

Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması

performanslı işgörenler ve amacına ulaşabilen örgütler oluşturmada önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Koçluk eğitimlerinin, doğru bir şekilde ve doğru kişiler tarafından örgütlerde uygulanması halinde işgörenlerin performansını arttırmaya yardımcı olduğu görülmektedir. Bunu işgörelere; hedeflerinin net şekilde belirlenmesinin sağlanması, başarı güdüsü kazandırma, beklenenin açık ve net olarak ortaya konulması, çalışmada cesaret, sorumluluk ve aidiyet duygusunun gelişimini sağlaması, problem çözme yeteneğinin geliştirilmesi, örgütte şeffaf iletişim ortamının sağlanması, farkındalık ve farklılık yaratma ile gerçekleştirilmektedir. Koçluk, aynı zamanda işgörenin doğru unvan ve işte çalışıp çalışmadığını da belirlemektedir. Koçluk uygulamaları, işgörenin değerli olduğu anlayışından yola çıkarak, işgörenin kendi potansiyelini görmesini sağlamak mantığına dayanmaktadır (Arısoy, 2017: 135).

Sonuç

Günümüzde insan kaynakları alanında örgütler arası farklı stratejiler uygulanmaktadır. Rakip örgütlerin insan kaynakları hedef alınmakta, zaman ve maliyet kaybından dolayı sıfırdan yeni bir işgören yetiştirerek rekabet etmektense, alanında uzman kişilerin farklı şekillerde transferi sağlanarak örgüt performansının kesintisiz ve artarak devamlılığı amaçlanmaktadır. Aynı zamanda rakip örgütleri de zayıflatan bir uygulama olmasından dolayı, -her ne kadar etik bir davranış olmasa da- örgüt çift taraflı bir avantaj elde etmeye çalışmaktadır.

Ülkemizde görülen yüksek nüfus artışı, sermaye birikiminin ve yabancı sermayenin yetersizliği, kamu ve özel sektör yatırımlarının yeterince arttırılamaması, işgören niteliğinin günümüzün modern sanayi ihtiyaçları ile uyumlu olmaması, mesleki eğitim ve işgören piyasası arasındaki uyumsuzluk gibi nedenlerle Türkiye’de istihdam sorununun boyutları her geçen gün artmaktadır (Kanca, 2012: 2). Bu nedenle istihdama yönelik araştırmalar arttırılmalı ve gerekli önlemler ivedilikle alınmalıdır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyen kriterlerden biri de örgütsel kalitedir. Yapılan araştırma sonucuna göre örgütsel kalitenin ekonomik kalkınma üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Örgütsel kalitenin ekonomik kalkınmaya etkisi, ekonomik kalkınmaya yeni başlayacak/başlamış (az gelişmiş ve gelişmekte) olan ülkelerde, ekonomik kalkınmasını büyük çoğunlukla tamamlamış gelişmiş ülkelere göre ise daha yüksektir (Alataş, 2014: 80). Türkiye’nin de gelişmekte olan bir ülke konumunda olması nedeniyle örgütsel kalitenin sağlanması halinde hem sürdürülebilir istihdamın sağlanmasında hem de ekonomik kalkınmada olumlu yönde gelişmelerin yaşanabileceği ifade edilebilir. Çünkü örgüt bünyesindeki işgören

niteliğinin artması aynı zamanda örgütsel kalitenin de artmasını sağlayacaktır. Bu nedenle bireysel bazda nitelik artışı sağlanması amacıyla kişilere özel koçluk faaliyetlerinin uzman kişiler tarafından uygulanması büyük önem taşımaktadır.

Koçluk faaliyetleri ile bireylerin kendilerinin yeterli ve yetersiz oldukları alanları keşfetmeleri sağlanmalıdır. Yetersiz görülen alanlar ise uygun eğitim ve uygulama programları ile geliştirilmelidir. Bunun için gerek örgüt içinden gerekse örgüt dışından uzman kişiler istihdam edilmelidir. Koçluk faaliyetleri ile kişisel yetenekler geliştirilerek özellikle işgörenlerin daha nitelikli hale gelmesi sağlanmaktadır.

Her birey kendine özgü özellikler taşımaktadır (Oruç, Sarıbudak, 2015: 28). Bu özellikler bireylerin öğrenme yapıları, kişilik tarzları ve yaşam beklentileri gibi birçok alanda farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle bireysel olarak yapılan eğitimler kişisel yeteneklerin keşfedilmesi ile birlikte başarıya ulaşmada daha etkin hale gelmektedir.

Yapılan başka bir araştırmanın sonuçlarına göre; bireysel performans değerlemesini kapsayan etkin bir performans yönetim sisteminin hayata geçirilmesi, sürdürülebilir verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Sarıaltın, 2017: 135). Performans yönetim sistemi ile bireyler sürekli bir gelişim gösterme gayreti içinde olacaklardır. Bununla birlikte koçluk uygulamaları neticesinde işgörenlerin performansında görülen iyileşme de örgüt açısından önemli bir ekonomik kazanımdır. Koçluk faaliyetleri ile verimliliği artan işgörenlerin işten çıkarılma oranları da düşeceği için makro açıdan bakıldığında istihdama olumlu katkılar sunmaktadır.

Türkiye’de koçluk uygulamaları halen başlangıç aşamasında olmasına rağmen oldukça hızlı gelişmeye devam etmektedir (<http://www.dbe.com.tr>). Son yıllarda koçluk uygulamalarının arttığı görölse de henüz yeterli seviyeye ulaşmış değildir. Nitelikli insan kaynağı oluşturmak için kişilere özel, uygun koçluk eğitimlerinin verilmesi hem gerçek bireysel performansın ortaya çıkmasını, hem de istihdamın artırılmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Kaynakça

- AKIN, A., ULUKÖK, E., 2017. “Koçluk Yaklaşımı ile İşgören Geliştirme”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 279-300.
- AKINCI, S. K., AKINCI, M. M., 2010. “Sürdürülebilir Kalkınmaya Katkı Bağlamında Örgütlerin Çevresel Performansları ve Performans Değerlendirme Teknikleri”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(1), 193-207.

Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans ve İstihdamın Sağlanması

- ALATAŞ, S., 2014. Ekonomik Kalkınmayı Belirleyen Faktörler: Ampirik Bir Analiz. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- ALTINÖZ, M., ÇÖP, S., ÇAKIROĞLU, D., 2014. “Büro Ortamında Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Ejoboc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 4(3), 101-111.
- ARISOY, B., 2017. “Performans Yönetiminde Koçluk”, Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı:2, 132-136.
- BALTAŞ, Z., 2011. Kurum İçi Koçluk, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BARUTÇU, E., ÖZBAY, Ö., 2009. “Koçluk Yaklaşımının Yönetici Ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma”, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 1(1), 47-62.
- ÇINAR, Z., 2007. “Coaching ve Mentoring”, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 3(1), 1-25.
- Dağdeviren, O., 2017. Yetenek Kaşifi, Ankara: Elma Yayınevi, İş ve Yönetim Serisi, 1. Basım.
- DOĞAN, S., DEMİRAL, Ö., 2008. “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3), 145-166.
- EREN, M. Ş., AKYÜZ, B., 2014. “Koçluk Faaliyetlerinin İşgörenlerin İçsel Motivasyonu ve Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkileri”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Yıl:14, Sayı:1, 14:167-182.
- EROL, H., AYTUR, G., 2017. “Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz”, Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 2(2), 116-127.
- İRİZ, R., AKGÜN, Ö., 2011. “Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi, 14(1-2), 201-224.
- KALÇIK, F., 2017. “Öğrenci Başarısını Desteklemede Bir Yol: Öğrenci Koçluğu”, Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 1(1), 53-67.
- KANCA, O. C., 2012. “Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2), 1-18.

KARAGÜL, M., 2014. “Kalkınma Sürecinde Üretim Faktörlerinin Yeniden Tanımlanması”, Leges Ekonomik ve Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 1, Sayı:1, 1-11.

KUŞAT, N., 2012. “Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik Ve İçsel Unsurları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 227-242.

ORUÇ, Ş., SARIBUDAK, D., 2015. “Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Eğitim İçerikli Filmlerin Eğitim Ortamlarına Etkisine İlişkin Görüşleri”, Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi, 1(1), 19-41.

ÖZKAN, H. H., 2009. “Bilgi Toplumu Eğitim Programları”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,10, 113-133.

PÜRÇEK, K. I., 2014. “Coach and Coaching in Education”, Journal of Education and Future, (6), 1-14.

SARIALTIN, H., 2017. “Performans Yönetiminde Performans Değerlendirme Ve Öneri Sitemlerinin Sürdürülebilir Verimliliğe Etkisinin İncelenmesi: Bir Örnek Olay Çalışması”, İşletme Bilimi Dergisi, 5(1), 117-141.

SEMERCI, Ç., 2003. “Eleştirel Düşünme Becerilerinin Geliştirilmesi”, Eğitim ve Bilim. 28(127), 64-70.

TEPEGÖZ, Ş. M., TÜREDİ, H., 2015. “İşletmenin Sürekliliği Varsayımı Ve Denetçinin Sorumluluğu”, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(2), 43-52.

İnternet Kaynakları

Davranış Bilimleri Enstitüsü (DBE), 2018. Türkiye’de Koçluk, <http://www.dbe.com.tr/Kurumsal/tr/news/turkiyede-kocluk/> (Erişim Tarihi: 04.06.2018).