

PROFESYONEL KOÇLUK MESLEĞİNDE KARŞILAŞILAN ETİK SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

ETHICAL PROBLEMS ENCOUNTERED IN THE PROFESSIONAL COACHING PROFESSION AND SUGGESTIONS FOR SOLUTIONS

Ayşegül Alev AYDIN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, aysegul.aydin@hbv.edu.tr

Ankara / Türkiye

ORCID: 0000-0002-3955-2844

Prof. Dr. Neşe SONGÜR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü nese.songur@hbv.edu.tr

Ankara / Türkiye

ORCID: 0000-0002-3431-4441

ÖZET

Profesyonel koç, hizmet alan kişinin hedeflerini belirlemesini, eyleme geçmesini sağlayan ve bu kapsamda destekleyici çalışmaları yürüten kişidir. 1950'li yıllardan itibaren, Tüm Dünyada profesyonel koçluk ile ilgili çalışmalar yapılmış, mesleğin etik kodları belirlenmiştir. Kişiler ile birebir karşılıklı bir ilişki içinde yürütülen bu meslekte, mesleğe özgü etik kuralları bilmek ve bu sorumluluğun farkında olabilmek önemlidir. Ancak meslekle ilgili çeşitli etik sorunlarla da karşılaşılabilir.

Bu çalışmanın amacı meslekte karşılaşılan etik sorunların tespiti ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesidir. Bu kapsamda, iki farklı odak grup çalışması yapılmıştır. Birinci grup Türkiye'de temsilcilikleri bulunan uluslararası koçluk örgütleri olan ICF (International Coaching Federation) AC (Association for Coaching) ve EMCC (European Mentoring & Coaching Council) temsilcileridir. İkinci grup; Türkiye'de koçluk alanındaki tek ulusal dernek olan UKD (Uzman Koçlar Derneği)'nin üyeleridir. Yapılan görüşmeler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, herhangi bir koçluk eğitimi veya sertifikası olmayan kişilerin kendilerini sektörde koç olarak tanıtmaları, hizmet alan kişilerin, koçların yetkinliklerini sorgulamamaları gibi hususların etik problemlere yol açtığı tespit edilmiş olup bu kapsamda geliştirilen çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Profesyonel Koçluk, Etik, Mesleki Etik, Odak Grup Çalışması

ABSTRACT

A professional coach is the person who enables the service recipient to set their goals and take action, and carries out supportive activities in this context. Since the 1950s, studies on professional coaching have been carried out all over the world, and the ethical codes of the profession have been determined. In this profession, which is carried out in a one-to-one reciprocal relationship with people, it is important to know the ethical rules specific to the profession and to be aware of this responsibility. However, there are various ethical problems related to the profession.

The aim of this study is to determine the ethical problems encountered in the profession and to develop solutions for these problems. In this context, two different focus group studies were conducted. The first group is the representatives of international coaching organizations ICF (International Coaching Federation), AC (Association for Coaching) and EMCC (European Mentoring & Coaching Council) that have representation office in Türkiye. Second group the members of Specialized Coaches Association (UKD) which is the only national association in the field of coaching in Türkiye. The interviews were evaluated by content analysis method.

As a result, it has been determined that issues such as people who do not have any coaching training or certificate present themselves as coaches in the sector, and that the service recipients do not question the competencies of the coaches, cause ethical problems, and solutions developed in this context have been presented.

Keywords: Professional Coaching, Ethics, Professional Ethics, Focus Group Study

1. GİRİŞ

Tüm Dünyada ve Türkiye’de profesyonel koçluk ile ilgili birçok çalışma yapılmış, mesleğin temel yetkinlikleri, etik kodları uluslararası örgütler tarafından yayımlanmıştır. Profesyonel koçluk, Koç (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardının 2013 senesinde Resmî Gazetede yayımlanmasıyla birlikte ülkemizde de bir meslek olarak kabul edilmiştir. Ulusal Meslek Standardında mesleğin tanımı şu şekilde yer almaktadır: “*Koç (Seviye 6), müşterinin hedeflerini belirlemesini, eylem planı oluşturmasını ve eyleme geçmesini sağlayarak ilerleme sürecini izleyen; müşterinin kişisel ve profesyonel potansiyelini gerçekleştirmeye yönelik farkındalık, gelişim ve çözüm seçeneklerini artırıcı ve bu yönde destekleyici çalışmaları yürüten nitelikli kişidir.*” (13UMS0318-6 Koç (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı). Tanımdan da anlaşılacağı üzere, kişilerin hedefleri üzerine birebir karşılıklı bir ilişki içinde çalışmaların yürütüldüğü bu meslekte, mesleğe özgü etik kuralları bilmek, mesleki süreci belirli etik ilkeler kapsamında yürütmek ve bu kritik sorumluluğun her daim farkında olabilmek, mesleğin kabulü, saygınlığı ve gelişimi açısından önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle yapılan çalışmada, koçluk alanındaki uluslararası örgütler tarafından belirlenen etik kurallar, mesleki etiğin koçlukta önemi, meslekte etik ile ilgili yürütülen çalışmalar ve meslekte etik ile ilgili karşılama sorunları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Çalışmanın amacı, profesyonel koçlukta karşılaşılan etik sorunların belirlenmesi ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de temsilcilikleri bulunan uluslararası koçluk örgütleri olan ICF (International Coaching Federation), AC (Association for Coaching) ve EMCC (European Mentoring & Coaching Council)’nin etik konusunda deneyimli temsilcileri ile bir odak grup çalışması yapılmıştır. İlgili odak grupta koçluk ile ilgili uluslararası örgütler tarafından belirlenen etik kurallar, mesleki etiğin koçlukta önemi, etik ile ilgili yürütülen çalışmalar, meslekte etik ile ilgili karşılama sorunları ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri değerlendirilmiştir. Ardından Türkiye’de koçluk alanındaki tek ulusal dernek olan UKD (Uzman Koçlar Derneği) üyesi olan ve aktif koçluk yapan yeni bir odak grup ile meslekte karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri tekrar görüşülmüş olup, yapılan odak grup görüşmeleri içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Böylece ülkemizde koçluk mesleğinde en çok karşılaşılan etik sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri hem uluslararası temsilciliklerde görev alan hem de ulusal bir derneğe üye olan iki farklı odak grup tarafından değerlendirilerek sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde profesyonel koçluk, etik, meslek etiği, profesyonel koçlukta etik kavramları sunulmuştur.

2.1. Profesyonel Koçluk

Koçluk, son elli yıllık süreçte tüm Dünyada ve ülkemizde kişilerin ve kuruluşların belirli hedeflere ulaşabilmeleri kapsamında hizmet aldığı bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, yıllar içerisinde mesleğe duyulan ilginin artmasıyla çeşitli ülkelerde sivil toplum kuruluşları kurularak mesleğin yetkinlikleri, sınırları ve etik kodları belirlenmiştir.

Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF-International Coach Federation), 1995 yılında mesleğin gelişimine katkı sağlamak ve koçları bir araya toplamak amacıyla kurulmuştur. Çalışmalarını, Avrupa başta olmak üzere birçok ülkede yürüten örgütün Türkiye temsilciliği olan ICF Türkiye ise, 2005 yılında kurularak, ülkemizdeki faaliyetlerini sürdürmektedir (www.icfturkey.org, 2023).

Koçluk Derneği (AC-The Association for Coaching) 2002 yılında kurulmuş bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir meslek örgütüdür. AC Türkiye, 2015 senesinde ülkemizde faaliyetlerine başlamıştır. Koçluğu doğru tanıtmak, iyi koçluk uygulamalarını ön plana çıkarmak, mesleğin gelişimini desteklemek derneğin hedeflerindedir (www.associationforcoaching.com, 2023).

Avrupa Yönderlik ve Koçluk Derneği (EMCC-European Mentoring & Coaching Council) 2002 yılında faaliyetlerine başlamıştır, kuruluşun amacı Avrupa genelindeki mentorluk ve koçluk alanında iyi uygulama örneklerini artırmaktır. EMCC Türkiye, ülkemizde 2005 yılından bu yana faaliyetlerine devam etmektedir (emccturkey.org, 2023).

Türkiye’de ise mesleğin itibarını yükseltmek ve Türkiye’de doğru uygulamaların artması amacıyla mesleği temsil kabiliyetine sahip kuruluşlar Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile mesleğe ilişkin çalışmalar yürüterek ulusal meslek standardının hazırlanması sağlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda Koç (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı 2013 yılında Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ulusal meslek standardı temel alınarak hazırlanan Koç (Seviye 6) Ulusal Yeterliliği ise 2015 yılında, sınav ve belgelendirme yapmak isteyen kuruluşlar için, kişilerin yetkinliklerinin ölçülmesinde kullanılmak üzere yayımlanmıştır. Bu kapsamda Koç (Seviye 6) mesleğinde, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından ISO 17024 TS EN ISO IEC 17024 uluslararası standardı kapsamında akredite olan ve MYK tarafından yetkilendirilen belgelendirme kuruluşları tarafından Koç (Seviye 6) Mesleki Yeterlilik Belgesi, ölçme ve değerlendirme sürecini başarı ile tamamlayan adaylara verilmektedir (www.myk.gov.tr, 2023). 2018 yılında ise, Mesleki Yeterlilik Belgesi olan koçlar tarafından Uzman Koçlar Derneği ulusal bir kuruluş olarak faaliyetlerine başlamıştır (UKD Web Sitesi). Türkiye’de uluslararası örgütlerin Türkiye temsilciliklerinin yapmış olduğu çalışmalar, ardından mesleğin standardının yayımlanması, meslek kapsamında dernek kurulması gibi gelişmeler, yıllar içerisinde mesleğin tanınırlığını büyük ölçüde artırmıştır.

Meslekle ilgili yapılan araştırmalar hem Dünyada hem de ülkemizde mesleğin itibarını korumanın önemini birçok farklı açıdan ortaya koymaktadır. Mesleğin uygun şekilde yapılmaması durumunda meslekten men gibi yaptırımlar bir kanun nezdinde düzenlenmemiştir. Bu durum; uluslararası örgütleri, mesleğin etik kodlarını belirlemesi ve sektörde yer alan koçların bu etik ilkelere uymaları için birçok çalışma yapmaları; etik ilkelere eğitim süreçlerinden itibaren her aşamada yer vermeleri ve kendi üyelerine yapabilecekleri yaptırım süreçlerini belirlemeleri noktasında harekete geçirmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırma çalışmasında, mesleğin etik kuralları, etik konusunda yapılan çalışmalar, en çok karşılaşılan etik problemler ve bu kapsamdaki çözümler ele alınmıştır.

2.2. Etik ve Meslek Etiği

Etik, pek çok farklı tanımı bulunan bir kavramdır. Türk Dil Kurumu “Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” ve “ahlak bilimi” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2023). Yunanca “ethikos” kelimesinden gelen etiğin iki farklı kullanımı vardır; birincisi alışkanlık, töre, gelenek iken, diğeri karakter anlamına gelmekte olup, erdemli olmanın temel hali olarak tanımlanmaktadır (Paliwal, 2006:2). Etiğin farklı bir tanımı ise, bir bireyin davranışlarındaki ahlaki ilkeler bütünü ve bireyin doğru ile yanlış ayırt etmedeki kişisel kriterleri biçimindedir. (Saban ve Atalay, 2005:50).

Meslek Etiği ise, mesleğin icrasında kişilere yön veren ve rehberlik eden ilkelerdir. Meslek ideallerini korumayı amaçlayan bu standartlar genel olarak meslekle ilgili dernek, oda, birlik gibi örgütler tarafından belirlenmektedir. Mesleği icra eden kişiler mesleğin toplumda kabul ve saygı kazanmasında en önemli etkenlerden biridir (Kutlu, 2020:69). Meslek etiği, meslek hayatındaki tutum ve davranışların çerçevesini çizen, neyin uygun olup olmayacağı hususunda rehberlik eden standartlardır (Çabuk, 2006:60). Meslek etiği, sosyal bilimler ve hukukun çeşitli kollarından bilgi alan ve hızla gelişen bir disiplindir. Etik uygulama, mesleki kimliğin ayrılmaz bir parçasını oluşturan, etik bir profesyonel davranışı önceleyen bir dizi değerde kendini göstermektedir (Bond;2015:47)

Meslek etiği kavramının önemi dünyada olduğu gibi ülkemizde de gündemde olan konulardan biridir. Mesleğin icra edilmesinde uygun olmayan bir takım yanlış ve eksik davranışlar ilgili mesleğin toplum nezdinde saygınlığını azaltmaktadır. Olumsuz anlamda yaşanan gelişmeler neticesinde birçok meslekte etik standartlar geliştirilmiştir. Öğretmenlik, tıp, polislik gibi mesleklerin etiği belirlendiği gibi finansal etik, bilimsel yayın etiği gibi etik standartlar hayata geçirilerek bu alanlardaki ilgili mesleklerin etik çerçeveleri ortaya konmuştur (Karabay, 2015, s.18-19).

2.2.1. Profesyonel Koçlukta Etik

Etik kurallar, koçların ve müşterilerin bir koçun performansını ölçebilecekleri ve sürekli gelişim ve iyileştirme için uygulamalarını değerlendirebilecekleri, geniş çapta kabul görmüş bir dizi kılavuz sağlar. Bu kapsamda; ister mesleğe yeni başlamış olsun, ister uzun yıllar bu meslekte bulunmuş olsun, koçluk uygulamaları sırasında her koçun etik sonuçları olan kararlar alması gerekir (Iordanou ve Hawley,2021:1). Etkili bir koç, yalnızca yetenekli bir uygulayıcı değil, aynı zamanda etik bir uygulayıcıdır; değerlerini ve ahlakını bilinçli olarak mesleki uygulamalarının arka planına değil ön planına koyan, koçluk süreci, müşterisi ve bir bütün olarak koçluk mesleği için; sürekli ve bilinçli bir şekilde aktif bir etik zihniyet geliştiren ve sürdüren kişidir (Iordanou ve Hawley,2021:1).

Koçlukta etik standartlar kritik bir öneme sahiptir. Meslekte öncü kabul edilen kuruluşlar kendi etik kodlarını yayımlayarak koçlara, koçluk hizmeti alan kurum ve kişilere ve ilgili tüm tarafların kullanımına sunmuştur. Koçlukta öncü kabul edilen kuruluşlar, üyeleri için etik standartlar yayımlanmıştır. Bu kuruluşlar; EMCC, ICF, AC, Profesyonel Yönetici Koçluğu ve Süpervizyonu Derneği (APECS-Association for Professional Executive Coaching and Supervision), Uluslararası Koçluk Derneği (IAC-International Association of Coaching) ve Dünya Çapındaki İşletme Koçları Derneği (WABC-Worldwide Association of Business Coaches)’dir. Bunların Yansısı; İngiliz Psikoloji Derneği (BPS-British Psychological Society, Avustralya İngiliz Psikoloji Derneği (Australian British Psychological Society), Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Society) de koçlukla ilgili çalışmalar yapmışlardır. Yapılan çalışmalara bakıldığında organik bağları olmayan bu kuruluşların etik ilkelerinin birbirine çok benzedikleri görülmektedir. Kodların tasarımıdaki benzerlik derecesi, kodların yalnızca belirli bir çerçevesi olan bir meslek grubu tarafından hazırlanan kodlar değil, bunların ötesinde daha temel toplumsal kodlara dayandığını da göstermektedir (Cox ve diğerleri, 2009: 431).

Çeşitli disiplinlerdeki etik kurallar incelendiğinde, koçluk alanı ile aşağıdaki ortak temaların bulunduğu görülmektedir. (Brennan ve Wildflower, 2010:431).

- Başkalarına zarar vermemek,
- Diğer insanların refahını artıracak biçimde hareket etmek,
- Yeterliliklerin sınırlarını bilmek,
- Müşterinin çıkarlarına saygı göstermek,
- Yasalara uymak.

2008 yılında Dünya çapında yaklaşık 40 ülkenin temsil edildiği Küresel Koçluk Kongresinde koçluk mesleğinin geleceğini değerlendirmek için bir araya gelinmiştir. Etik toplantıda ele alınan on konudan biri olmuştur. Toplantıda elde edilen önemli bulgular ve verilen tavsiyeler ışığında özet bir rapor yayımlanmıştır, bu raporda; güçlü etik kurallar son derece önemli olduğu, kurallar, koçluğun bir meslek olarak ortaya çıkışının, statüsünün, eğitiminin, gelişiminin ve temel yetkinliklerinin temelini oluşturduğu, güçlü bir kodun, mesleğin sürdürülmesine yardımcı olacağı belirtilmiştir (Brennan ve Wildflower, 2010:433).

Daha sonrasında, Şubat 2016'da AC ve EMCC'nin katkıları ile, Küresel Etik Kodlar, koçluk, mentorluk ve denetimin geliştirilmesinde mükemmelliği desteklemek ve üyelerinin uygulama standartlarını yükseltmek amacıyla hazırlanmıştır (www.emccglobal.org, 2023). Küresel Etik kod; AC ve EMCC'nin de içinde bulunduğu on iki kuruluş tarafından kabul edilmiştir. Avrupa hukuku kapsamında tasarlanmış kod, üyelerin yükümlülüklerini tanımlayan, yasal bağlayıcılıktan ziyade bir kılavuz niteliğindedir. Amaçları ise şunlardır (www.emccturkey.org, 2023)

- Üyeler için bir standart oluşturmak,
- Üyelerin, müşterileri ile ilişkilerinde onlardan beklenenleri ortaya koymak,
- Üyelerin mesleki gelişimleri için kılavuz olmak,
- Farklı alanlarda koçluk becerilerini sergileyen herkes için rehberlik vermek,
- Şikâyet ya da disiplin soruşturması doğması durumunda bir temel teşkil edebilmek.

Koçluk örgütlerinden birçoğu Küresel Etik Kodlar kapsamında birleşmişlerdir. ICF, ilgili etik kodları kabul etmiş ancak kendi etik kurallarını da sürdüreceğini bildirmiştir. ICF Etik Kuralları ve Küresel Etik Kodlar ayrıntılı incelendiğinde, benzer ilkelerin farklı başlıklar altında yeniden gruplandırıldığı, hepsinin birbiriyle yüksek oranda benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Küresel Etik Kodlar kapsamında, etik kodun müşteri ile paylaşılması, müşteri ile yapılacak sözleşmede tüm şartların ve yükümlülüklerin mutlaka yer alması, kullanılacak yöntemleri açıklama ve sürece ilişkin bilgi verme, müşterinin gelişimi için özen gösterme, müşterinin çıkarlarına öncelik verme, mesleki yetkinliği, sertifikaları gibi konularda müşteriye doğru bilgi verme, fikir ve araç mülkiyeti haklarına özen gösterme, yasal çerçeveye ve profesyonelliğe uygun hareket etme, müşterilerin tüm bilgilerinin gizliliğini sağlama, müşteriye hangi durumlardaki bilgilerin gizli kalamayacağına dair bilgi verme (müşterinin yasa dışı hareketleri, kendine zarar verme durumu vs.), mesaj, elektronik postaların korunmasını sağlama koçun sorumluluklarındandır. Bununla birlikte; profesyonel koçlar müşteriler ile nitelikli bir ilişkinin sınırlarını çizmekten, müşteriden gelebilecek uygunsuz bir ilişki talebinde sözleşmeyi sonlandırmakla yükümlüdürler. Potansiyel çıkar çatışmalarına dikkat etmek, müşterinin hizmet sürecini sonlandırma hakkına saygı göstermek, müşterinin farklı bir meslek alanında hizmet almasının uygun olduğunu değerlendirdiğinde durum hakkında bilgi vermek, mesleğin itibarını yükseltecek bir tavırda olmak, ayrımcılıktan kaçınmak ve ayrımcı davranışta bulunan meslektaşlarına, müşterilerine, uygun bir tavırla geri bildirim verebilmek, eşitlik ve çeşitlilik konusunda öz farkındalığını artırabilecek gelişimsel faaliyetlerde yer almak küresel etik kodların vurgu yaptığı diğer hususlardır. Profesyonel koç bağlı olduğu koçluk otoritesine şikâyet edildiğinde, şikâyet kapsamında üyelik kaybına dair yaptırımlar olabileceğini kabul eder. Bir koç başka bir koçun etik olmayan bir davranışını gördüğünde de etik adına uygunsuz davranışta bulunan koçu üye olduğu kuruluşa şikâyet etmelidir (www.emccturkey.org, 2023).

ICF Etik Kuralları incelendiğinde ise şu başlıklar dikkat çekmektedir; müşterilere karşı sorumluluk konusunda profesyonel koçun dikkat etmesi gereken hususlarda; hizmet öncesinde koçluğun içeriği, gizliliğin içeriği, finansal düzenlemeler; tüm tarafların gizliliğini korumak, bilgilerin gizli tutulamayacağı koşulları müşteriye açıklamak, uygun olmayan durumları gerekli mercilere bildirmek, tüm elektronik dosyaları, mesajları gizliliğe uygun bir şekilde muhafaza etmek, gerektiği durumlarda müşteriyi farklı bir mesleki hizmet alması noktasında teşvik etmek, müşteri ile arasındaki kültürel, ilişkisel, psikolojik nedenlerden kaynaklanabilecek her türlü güç veya statü farkını yönetebilmek gibi hususları içermektedir. Mesleğin uygulamasına ve performansa yönelik sorumluluk hususunda; kendinin veya bir başka koçun etik ihlalinin farkında olabilme ve konuyu çözüme kavuşturmaya yönelik önlemler alma, kişisel mesleki ve etik gelişimde sürekliliği sağlama, gerekli durumlarda uygun profesyonel destek araştırmak, çıkar çatışması durumlarında koçluk ilişkisini askıya almak ya da sonlandırmak hususları tanımlanmıştır. Profesyonelliğe yönelik sorumluluklarda; profesyonel koçun, yetkinliği, deneyimi, sertifikaları ve unvanı konusunda doğru bilgi vermesi, etkileşimlerini net, uygun ve kültürel duyarlılık taşıyan bir şekilde yürütmesi, müşterileri ile ilişkilerinde hiçbir şekilde yakınlık bağlamında sınır ihlali yapması gibi hususlar yer almaktadır. Topluma karşı sorumluluk bağlamında; tüm faaliyetlerde adalet ve eşitliği koruyarak ayrımcılıktan kaçınmak, fikri mülkiyet haklarına saygı göstermek ve gerekli yayınlara atıflarda bulunmak, araştırma yaparken etik çerçevede hareket etmek, kendisi ve müşterileri açısından toplumsal sorumluluğun farkında olarak her zaman “iyiyi yapmak” felsefesine bağlı olmak şeklindedir (www.icfturkey.org, 2023).

2.2.2. Koçlukta Karşılaşılan Etik Dışı Durumlar

“Kapsamlı Koçluk El Kitabı” isimli kitapta (Brennan ve Wildflower, 2010: 372) “Koçlukta Etik” bölümünde etik dışı durumları;

- Sözleşme,
- Gizlilik/Sınır Yönetimi,
- Yanlış Beyan,
- Çıkar Çatışması,
- İkili ve Çoklu İlişkiler,
- Yetkinlik,
- Öz Yönetim başlıkları altında toplamışlardır.

Etik kodlarda sıklıkla bahsi geçen sözleşmedeki sorumluluklar son derece önemlidir. Bu sorumluluklara uyulmaması çeşitli etik problemlere yol açmaktadır. Gizlilik ve sınırların ihlal edilmesi yine sıklıkla karşılaşılan etik dışı durumlardandır.

Tecrübeli ve saygın profesyonel koçlar tarafından sıklıkla dile getirilen etik kaygılardan biri yetkinlik kaygısıdır. Bazı koçlar, müşterileri kazanma çabası içinde gerçekçi olmayan sonuçlar vaat edebilmekte, değişiklik yaratmaya yardımcı olabileceklerini veya müşterilere kendi yetenek düzeylerinin ötesinde içgörüler sağlayabileceklerini varsayabilmektedirler (Brennan ve Wildflower, 2010: 372). Yanlış beyan etik bir sorundur, bazı koçlar rekabetin yoğun olduğu pazarda yetkinlik ve deneyimlerine ilişkin abartılı ifadeler kullanarak özgeçmişlerini süsleme eğiliminde olabilmektedir (Cox ve diğerleri, 2009: 376).

Bununla birlikte; etik olmayan davranışların etik kuralların radarından geçebileceği durumlar da mevcuttur, örneğin koçlar müşterinin sorunlarına duygusal olarak dâhil olarak, müşteriyi dolaylı olarak veya istemeden manipüle edebilirler, koçluk almayı seven ancak koçluk işinde ilerleme kaydetmeyen bir müşteriyi sürekli elde tutma çabasına girebilirler (Brennan ve Wildflower, 2010: 373).

Koçlukla ilgili *ikili ve çoklu ilişkiler*deki etik ile ilgili durum şöyle tanımlanmaktadır. Müşteri bir arkadaşının eşi veya kuzeni olabilir ya da müşteri koçun avukatı veya doktoru olabilir. Açıkça tanımlanmış roller, sorumluluklar ve sınırlar, müşteri odaklılık ikili veya çoklu ilişkilerde etik bir şekilde süreci yürütmenin anahtarıdır (Zur & Anderson, 2006: 126).

Evrensel olarak tutarlı bir şekilde kabul edilen husus koçlara özel eğitimlerin olması, beceri geliştirmenin uygulamalı olması ve sürekli mesleki gelişimin desteklenmesi yönündedir. Mesleğin kanunla düzenlenmemesi; herkesin kendine koç diyebilmesi ve bu açık sahanın çoğalması koçluğun itibarının zedelenmesi riskini beraberinde getirmektedir. Bir diğer husus ise; öz yönetim konusudur; koçun verdiği hizmete tam olarak odaklanması, müşteriyle görüşmedeki ilk izlenimin sonucunda kendinde oluşabilecek ön yargı içeren fikirleri tanyabilmesi, müşteriye destek olamadığını hissettiği noktada kendini koçluk görevinden almayı becerebilmesi, hizmet alan kişinin kendi cevaplarını bulmayı öğrenmesini kolaylaştırması, tavsiye verme eğilimi içine girdiğinde kendini geriye çekebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu öz yönetim becerisini sergileyemeyen koçlar; etik problemlerin oluşmasına neden olacaktır (Cox ve diğerleri, 2009: 373-376).

Bununla birlikte AC temsilcileri ile yapılan görüşmelerde, dernek tarafından 2018 yılında gerçekleştirilen, Koçlukta Etik Paylaşımı toplantısı raporu araştırmacı ile paylaşılmıştır. Söz konusu raporda; etik dışı durumlar yaşanmaması için hizmet alan ile profesyonel koç arasındaki sözleşmenin en ince detayına kadar açık ve net biçimde yazılması ve kişisel verilerin korunmasında ilgili kanuna riayet edilmesi gerekliliği, koçun mesleki yetkinliklerinin etik açısından önemi, koçun mesleki gelişim sorumluluğu ve etik ile ilgili durumlarda “koçluk süpervizyonu” nun önemi gibi hususların toplantıda görüşüldüğü ifade edilmiştir (Koçlukta Etik” Paylaşım Raporu, 2018). Koçluk süpervizyonu, koçu düşünmeye sevk eden, koçun kapasitesini geliştirmek, danışanlarına ve tüm sisteme fayda sağlamak amacını güden bir süreçtir. Koç ve koç süpervizörü arasındaki diyalog sayesinde; koçlar göremedikleri kör noktaları tayin edebilir, en iyi koçluk uygulamalarına ilişkin farkındalık kazanır, etik olma, hesap verilebilirlik gibi konularda mesleki gelişimini destekler (www.icfturkey.org, 2023).

Ayrıca, koçlukta yaşanan etik problem örnekleri, kurumsal koçluk, koç danışan ilişkisi ve koçluk mesleği başlıkları altında irdelenmiştir. İlgili raporda; koçların bu konudaki en genel ihtiyaçlarının “etik konusunda daha derin ve vakalarla derinleştirilmiş bilgilere sahip olmak” ve “sözleşmelerin daha yetkin oluşturulması konusunda bilgi sahibi olmak” kapsamında olduğu belirtilmiştir (Koçlukta Etik” Paylaşım Raporu, 2018)

3. ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu kısmında; yapılan alan araştırmasının amacı, yöntemi, araştırma çalışmasına katılan meslek profesyonellerine ilişkin bilgi ve araştırmanın bulguları ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı profesyonel koçlukta karşılaşılan etik sorunların tespiti ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesidir. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nitel yöntemde, genel kabul, önceden geliştirilmiş ölçekleri kullanmamak ve birebir doğrudan kaynaktan veri toplayabilmektir. Burada mülakat, görüşme, gözlem veya odak grup toplantıları yaparak katılımcılarla uzun zaman geçirmek esastır (Creswell, 2016: 183-205). Veriler genellikle, içerik analizi gibi yöntemler ile analiz edilmektedir, çalışmaya katılan kişilerin görüşleri derinlemesine incelenerek anlam bütünlüğü içerisinde raporlanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018, 158-170).

Bu çalışmada, biri uluslararası derneklerin temsilcileri diğeri meslekteki ulusal derneğin temsilcisi olan meslek profesyonelleri ile iki farklı odak grup çalışması ile veriler toplanmıştır. Mesleki etiğin koçlukta önemi, etik ile ilgili yürütülen çalışmalar, meslekte etik sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri değerlendirilmiştir. Birinci grup Türkiye’de temsilcilikleri bulunan uluslararası koçluk örgütleri olan ICF, AC ve EMCC’nin temsilcileridir.

İkinci odak grup; Türkiye’de koçluk alanında tek ulusal dernek olan UKD üyeleridir. Yapılan görüşmeler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve ortak temalar kodlanarak sunulmuştur. Odak grup; belirlenen konuya ilişkin katılımcıların tecrübeleri, algılarını, düşüncelerini derinlemesine öğrenmeyi sağlar (Güçlü, 2021: 149). Bu veri toplama yönteminde büyük gruplardan ziyade küçük gruplar çalışmaya katılır, çalışmaya katılacak kişi sayısı çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde belirtilmiştir. (Gibbs, 1977:1-8) Katılımcı sayısını 6-12 kişi olarak belirtirken, (Kitzinger, 1995, 299-302) 4 ile 9 arası olarak optimal sayıyı sunmuştur. (Morgan, 1997) gruptaki kişi sayısını 3 ile 5 arasında sınıflandırılabilirliğini söylemiştir, odak grupta genel amaç konuyu iyi bilen kişilerin görüşlerini bir sinerji ortamı yaratacak şekilde alabilmektir. Açık uçlu soruların kullanılması katılımcıların konuya ilgisini diri tutar bununla birlikte araştırma konusuna bağlı olarak görüşmeler 1-2 saat arasında sürebildiği gibi tüm gün de sürebilmektedir (Güçlü, 2021: 151). İçerik analizi ise odak grup çalışmaları sonrasında kullanılan veri analizi yöntemlerinden biridir. Bu yöntem ile metinsel içerikler nicel ve nitel olarak analiz edilebilir, esnek bir yöntemdir ve içeriğe ve anlama ilişkin çıkarımlarda bulunulur (Güçlü, 2021: 199).

3.2. Odak Grup Toplantıları

Toplantılar video konferans ile gerçekleştirilmiştir ve yapılan toplantılarda tüm katılımcılardan gerekli izinler alınarak toplantı süresince ses ve görüntü kaydı alınmıştır.

Birinci Odak Grup; Türkiye’de temsilcilikleri bulunan uluslararası koçluk örgütleri olan ICF (International Coaching Federation), AC (Association for Coaching) ve EMCC (European Mentoring & Coaching Council)’nin temsilcileri ile bir odak grup çalışması yapılmıştır. Katılımcıların hepsi kadındır, katılımcıların yaşları ve profesyonel koçluk alanında deneyim süreleri Tablo 1’de sunulmuştur. Tüm katılımcılar etik konusunda birçok görev üstlenmiş deneyimli koçlardan oluşmaktadır.

Toplantı 2 saat 21 dakika sürmüştür. Araştırmacı, öncelikle koçlukta etik konusunda ayrıntılı bir sunum yapmıştır. Ardından katılımcılara belirlemiş olduğu soruları yöneltmiştir. Tüm sorulara tüm katılımcılar ayrıntılı bir şekilde cevap vermiştir.

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Koçlukta Deneyim Süresi
K11	Kadın	46	14 yıl
K12	Kadın	50	26 yıl
K13	Kadın	56	17 yıl

Tablo 1: Odak Grup 1- Katılımcı Profili

İkinci Odak Gruba ilişkin bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur. Grup; Uzman Koçlar Derneği Üyesi olan aynı zamanda Koç (Seviye 6) MYK Belgesi olan koçlardan oluşmaktadır. Katılımcılardan yedi kişi kadın, bir kişi erkektir. İkinci odak grubun mesleki deneyimleri dört ile yedi yıl arasında değişmektedir.

Toplantı 55 dakika sürmüştür. Araştırmacı, öncelikle koçlukta etik konusunda ayrıntılı bir sunum yapmıştır. Ardından katılımcılara belirlemiş olduğu soruları yöneltmiştir. Tüm sorulara tüm katılımcılar ayrıntılı bir şekilde cevap vermiştir.

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Koçlukta Deneyim Süresi
K21	Kadın	47	6 yıl
K22	Kadın	55	5 yıl
K23	Kadın	57	4 yıl
K24	Kadın	46	4 yıl
K25	Kadın	47	6 yıl
K26	Kadın	50	5 yıl
K27	Kadın	52	7 yıl
K28	Erkek	49	5 yıl

Tablo 2: Odak Grup 2- Katılımcı Profili

Çalışmanın amacı doğrultusunda katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir. İlgili sorular kapsamında her bir katılımcının görüşü alınmış ve alınan görüşlere ilişkin diğer odak grup üyeleri de kendi fikirlerini beyan etmişlerdir.

Sorular;

- 1) Koçlukta etik neden önemlidir?
- 2) Koçlukta sık karşılaşılan etik problemler nelerdir?
- 3) Birebir kendi koçluk sürecinizde yaşamış olduğunuz etik bir problemden kısaca bahsediniz ve bu sorun için nasıl bir çözüm yolu izlediniz aktarınız.
- 4) Ülkemizde koçlukta etik konusunda gelişim sağlamak için neler yapılmalıdır, çözüm önerileriniz nelerdir?

İlk soruda katılımcıların toplantı gündemine odaklanması hedeflenmiştir. 2. ve 3. soruda katılımcılar meslekte karşılaşılan etik problemleri ve bu kapsamda kendi yaşadıkları deneyimleri paylaşmışlardır. 4. soruda ise her bir katılımcı sorunlara yönelik çözüm önerilerini sunmuştur.

3.3. Bulguların Analizi

Yapılan görüşmeler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu kapsamda toplantılar esnasında alınan ses kayıtları deşifre edilerek ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir ve toplantı esnasında alınan notlar ile karşılaştırılmıştır.

En çok tekrar eden, her bir katılımcının fikir birliğine vardığı temalar belirlenmiştir. İlgili temalara kod numaraları atanmıştır. Etik sorunlar “S” harfi ile, çözüm önerileri “C” harfi ile kodlanmıştır.

Verilerin analizi sonrası araştırmacı tarafından oluşturulan Tablo 3 ve Tablo 4, her iki odak grup katılımcıları ile tekrar paylaşılmış ve ekleme veya düzeltme yapmak istedikleri alanlar varsa iletmeleri talep edilmiştir. Her bir katılımcı ilgili tablolara uygunluk vermiştir.

Koçlukta en çok karşılaşılan etik sorunlar aşağıdaki tabloda sıralanmıştır.

S1	Mesleğe ilişkin yetkinliği olmayan kişilerin (koçluk alanında unvanı, resmi belgesi, eğitimi olmayan kişilerin) sektörde kendini “koç” olarak tanıtmaları ve sosyal medya kullanımının artması ile bu durumun yaygınlaşması
S2	Toplumsal algıda psikoloji alanı ile koçluğun sınırlarının bilinmemesi ve profesyonel koç olmayan kişilerin bu durumu koçluk adı altında kötüye kullanması
S3	“Koç” kelimesinin farklı alanlarda, birçok kişi tarafından danışman/mentor gibi anlamlarda da kullanımı ve bu nedenle toplumda oluşan algı
S4	Hizmet alan kişilerin; koçların yetkinliklerini, bağlı oldukları dernekleri, sertifika bilgilerini sorgulamamaları
S5	Sektörde verilen bazı eğitimlerin koçluk eğitimi adı altında pazarlanması (spiritüel alanlar, astroloji vs)
S6	Sektörde bazı koçluk eğitimlerinin; eğitim alan kişinin herhangi bir uygulama yapmadığı, sadece önceden hazırlanmış eğitim videoları ile koçluk eğitimi sertifikası vermesi
S7	İşverenin koçluk hizmetine sponsor olması durumunda; çalışanın özel paylaşımları ile ilgili bilgi talep etmesi ve ısrarcı olması (takım ve yönetici koçluğu)

Tablo 3: Koçlukta En Çok Karşılaşılan Etik Sorunlar

Yapılan odak grup toplantılarında en çok karşılaşılan etik sorunlar 7 başlık altında gruplandırılmıştır. Meslekte yetkinliği olmayan kişilerin kendini koç olarak tanıtmaları, psikoloji alanı ile koçluğun sınırlarının bilinmemesi, koçluğun danışmanlık anlamında hatalı kullanımı, koçluk hizmeti almak isteyen kişilerin mesleğe ilişkin farkındalıklarının az olması, farklı alanlardaki eğitimlerin koçluk eğitimi olarak adlandırılması, uygulamalı olmayan ve önceden hazırlanmış eğitim videoları ile koçluk eğitimi sertifikası düzenlenmesi ve işverenlerin çalışanları için koçluk hizmeti alması durumunda koçtan çalışanlarına ilişkin özel görüşmelerin içeriğini talep etmesi olarak belirlenmiştir.

Karşılaşılan etik sorunlara yönelik çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır.

C1	Toplumda mesleğin tanınırlığını artırmak için tanıtım çalışmalarının yapılması
C2	Uluslararası ve ulusal derneklerin belirli periyodlarla vaka örnekleri üzerinden etik konusunda webinarlar, eğitimler düzenlenmesinin yaygınlaştırılması
C3	Koçluk eğitimlerinin bu konuda yetkin örgütlere bağlı kuruluşlar tarafından verilebilmesi noktasında çalışmalar yapmak ve meslekle ilgili olmayan işletmelere yönelik şikâyet edilebilirlik mekanizmalarının oluşturulması
C4	Koçluk mesleğinde süpervizyon uygulamalarının yaygınlaştırılması

Tablo 4: Karşılaşılan Etik Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Yapılan odak grup toplantılarında tespit edilen etik sorunlara ilişkin çözüm önerileri Tablo 4’te sunulmuştur. Bu kapsamda mesleğin tanınırlığını artırmak için çeşitli çalışmalar yapılması, etik konusunda belirli aralıklarla eğitimler düzenlenmesi, koçluk eğitiminin yetkin örgütlere bağlı kuruluşlar tarafından verilmesinin sağlanması ve koçlukta süpervizyon çalışmalarının yaygınlaştırılması olarak belirlenmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Profesyonel koçluk son yıllarda Dünyada ve ülkemizde yükselen meslekler arasında yer almaktadır. Meslek genel olarak belirli bir alanda çalışmış ve sonrasında koçluğu meslek edinmek isteyen bireylerin yaygın eğitimler vasıtasıyla yetkinlik kazandığı bir alandır. Mesleğin yetkinlikleri ve etik kuralları meslekte öncü kabul edilen uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenmiştir.

Koç (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardının 2013 senesinde Resmî Gazetede yayımlanmasıyla birlikte ülkemizde de bir meslek olarak kabul edilmiştir.

Mesleğin yetkinliğine ve sınırlarına ilişkin toplumsal bir farkındalığın henüz tam olarak oluşmaması, koçluk kelimesinin diğer sektörlerde kullanımına bir kısıtlama getirilememesi ve sosyal medyanın artık yaşantımızda büyük bir yer kaplaması ile yetkinliği olmayan kişilerin verdikleri çeşitli hizmetleri koçluk kelimesiyle süsleyerek pazarlama stratejisi oluşturması, sektörde karşılaşılan en büyük problemlerden biri olarak belirlenmiştir.

Yapılan odak grup toplantılarında katılımcılar tarafından belirtilen bir husus da özellikle psikoloji alanında çalışan bazı kişi ve kuruluşların koçluk mesleğine ilişkin kırılmayan olumsuz bir algısının mevcut olduğu yönündedir. Bu durum psikoloji alanı ile koçluğun sınırlarının toplumsal olarak da bilinmemesi ve profesyonel koç olmayan kişilerin koçluk adı altında terapi yapmaya çalışması, spiritüel uygulamalarla ilgili yaptığı görüşmelere koçluk diyebilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumdan profesyonel koçlar da son derece rahatsızdır, profesyonel koçlar aldıkları eğitimlerde mesleğin sınırlarını öğrenmekte, terapi talebi ile gelen müşterileri ilgili alanlara yönlendirmektedir. Bu anlamda, “koçluk” kelimesini kendi çıkarları doğrultusunda kullanan ve hiçbir unvanı, eğitimi, belgesi olmayan bu kişilere bir mevzuat çerçevesinde yasal bir yaptırım da uygulanamamaktadır. Hem uluslararası örgütlerde hem de ülkemizde ulusal yeterlilik sistemi kapsamında yapılan belgelendirme süreçlerinde bu kapsamda alınmış önlemler mevcuttur. Ancak bu önlemler sadece halihazırda unvanlı ve resmî belgeli kişiler için tanımlanmıştır.

Uluslararası koçluk örgütleri; kendi üyelerine ilişkin şikâyet süreçlerini tanımlamışlardır. Süreç; şikâyet için objektif bir şekilde durumun gözden geçirilmesi ve koçun etik kurallarını ihlal ettiği tespit edilirse, ihlalin ciddiyetine göre bir takım düzeltici faaliyetler veya yaptırımlar belirlenmiştir (Rubenstein, 2006). Profesyonel koç bağlı olduğu koçluk otoritesine şikâyet edildiğinde, şikâyet kapsamında üyelik kaybına dair yaptırımlar olabileceğini kabul etmektedir (www.emccturkey.org, 2023).

Benzer şekilde MYK tarafından yetkilendirilmiş bir belgelendirme kuruluşunun düzenlediği sınavlarda başarılı olarak alınan Koç (Seviye 6) Mesleki Yeterlilik Belgesinin askı ve iptal durumları MYK tarafından yayımlanan mevzuatlarda belirlenmiştir. Belgenin konusu dışında kullanılması gibi durumlarda şikâyette bulunulması halinde yapılan incelemeler sonucunda belge askıya alınabilir. Kişinin belgesinin askıya alınması halinde gerekli olan düzeltici faaliyetleri verilen sürede yerine getirmemesi, belgeli kişinin belgesinde tahrifat olması, dış veya iç denetimlerde gerçekleştirilen sınavların uygun olmadığı tespit edilmesi, belgeli kişinin yetkinliği kaybetmesi, kasıtlı bir şekilde hatalı bildirimde bulunması gibi durumlarda belgenin geri çekileceği tanımlanmıştır (MYK Belgelendirme Kuruluşları için Yetkilendirme Kriterleri ve Uygulama Rehberi, 2018: 19). Bu noktada hizmeti alan kişilerin de konuya ilişkin farkındalıklarının henüz oluşmamış olması, kişilerin eğitimleri, sertifika veya unvanlarını sorgulamamaları gibi nedenler, yetkinliği olmayan kişilerin müşteri bulmalarını kolaylaştırmaktadır.

Bir diğer husus koçluk eğitimlerinin niteliğinin mesleğe uygun olması, belirli bir eğitim saatinin tanımlanmış olması ve bu eğitimlerin uygulamalı olması gerekliliğidir. Bu kapsamda, ülkemizde temsilcilikleri bulunan ICF, AC, EMCC gibi kuruluşların eğitim ile ilgili belirli standartları bulunmaktadır.

Örneğin, ICF, üyelik kapsamında ICF standartlarında, en az 60 saatlik bir koçluk eğitimini şart tutmaktadır. ICF Unvanı için ise, ICF standartlarında özel koçluk eğitimi, belirli bir sayıda koçluk deneyimi, mentor koçluk almak gibi şartlar sunmaktadır (www.icfturkey.org, 2023). Benzer şekilde AC, üyelik için en az 50 saat eğitime ek olarak 25 saat koçluk yapmayı zorunlu tutmaktadır (www.associationforcoaching.com, 2023). EMCC'nin koç üyeliğinde ise, akredite bir koçluk eğitimi ve profesyonel olarak aktif koçluk yapma şartları bulunmaktadır (www.emccturkey.org, 2023). Benzer şekilde MYK tarafından tanımlanan Koç (Seviye 6) ulusal yeterliliğinde, MYK Belgesi alabilmek için sınava girme şartı “temel koçluk bilgi ve becerilerini, uygulamaları ile birlikte içeren asgari 60 saatlik eğitim alma” şeklinde tanımlanmıştır. (www.myk.gov.tr, 2023)

Bu noktada koçluk hizmet almak isteyen kişilerin farkındalığının olması, kendilerini eğitimsiz, bu işi profesyonellik dışında yapan kişilerden korumalarını sağlayacaktır.

Etik dışı durumların oluşmasına yönelik bir diğer husus; yönetici ve takım koçluğu gibi alanlarda hizmet alan işletmelerin etik dışı beklentileridir. Koçluk hizmeti alan kişi özel bilgilerini, iş hayatından beklentilerini, değerlerini ve varsa çalışma hayatında yaşadığı zorlukları koç ile paylaşabilir. Bu bilgileri kişinin koçluk hizmetini almasını sağlayan sponsoru yani işvereni ile paylaşmak etik problemleri beraberinde getirecektir. Bu noktada işletmelerde üst yönetim ısrarcı olabilmekte, profesyonel koçu bilgi akışı sağlayacak kişi olarak görebilmektedir. Bu noktada koçun deneyimi ne kadar süre olursa olsun mutlaka süpervizyon desteğine başvurması, yaşadığı zorlu duruma ilişkin benzer vaka örneklerini bilmesi ve ona göre kendi stratejisini oluşturması önem arz eder. Bu noktada hizmet vereceği kişilerde ön görüşmede sınırlarını net bir şekilde belirlemek ve sözleşme maddelerini ilgili hususları içerecek şekilde düzenlemek önemlidir.

Karşılaşılan etik sorunlara yönelik çözüm önerileri ise odak grup tarafından şu şekilde belirlenmiştir. Koçluk mesleğinde süpervizyon uygulamalarının yaygınlaştırılması, toplumda mesleğin tanınırlığını artırmak için tanıtım çalışmalarının yapılması, uluslararası ve ulusal derneklerin belirli periyodlarla vaka örnekleri üzerinden etik konusunda webinarlar, eğitimler düzenlenmesinin yaygınlaştırılması ve koçluk eğitimlerinin bu konuda yetkin örgütlere bağlı kuruluşlar tarafından verilebilmesi noktasında çalışmalar yapmak ve meslekle ilgili olmayan işletmelere yönelik şikâyet edilebilirlik mekanizmalarının oluşturulması etik dışı durumların azalmasında etkili olacağı değerlendirilmiştir.

Bu noktada; “Ioanna Iordanou ve Rachel Hawley’in; koçluk etiği konulu araştırmalarına göre; etik bir koçun, koçluk sürecini etik ilkelere bağlı kalarak geliştirebilmesi için; kişisel ve mesleki değerlerini sürekli keşfetmeye çabalamaları ve özellikle etik ikilem ile karşılaşılabilen durumlarda kararlarının doğruluğuna ilişkin kendini tartmaya çabalamaları gerekmektedir. Koçluk ilişkisinde kendi yerinin farkında olabilme, hangi teori ve modeller ışığında uygulamalarını gerçekleştirdiği, daha geniş kurumsal bağlamlarda sunulan hizmetlerde ise, koçluğu iyi veya kötü yönde etkileyebilecek kurumsal ilkeler ve değerler hakkında bilinçli bir farkındalık geliştirebilme, kendi koçluk yetkinliklerinin ne düzeyde olduğuna ilişkin farkındalık geliştirme olarak ifade edilmektedir. Eğitim ve öğretim ile, sürekli mesleki gelişim sağlayarak etik bir koçluk uygulamasının gelişimini teşvik eden bir dizi fırsattan aktif olarak yararlanmayı faydalı görmektedir (Iordanou ve Hawley,2021:1).

Profesyonel koçların etik çalışmalar nezdinde bir topluluk oluşturması, en iyi uygulamaları paylaşması ve örnek olaylarla farkındalık seviyelerini artırmaları ise koçluk mesleğinin daha profesyonel bir statüye doğru ilerleyeceği açıktır. Müşterilere doğru hizmet verebilmek noktasındaki böyle bir toplumsal faydayı gözetmek, koçların fikir ve bilgi alışverişini sürekli hale getirilmesi bu anlamda önemlidir (Cox ve diğerleri, 2009: 376).

Burada koçluğu profesyonel bir meslek olarak edinmiş bireylerin birlikte hareket etmesi, etik dışı durumlara karşı bir arada bir duruş sergilemesi, toplumu koçluğun ne olup olmadığı noktasında sürekli bilinçlendirmeye dair çalışmalar yapılması karşılaşılan etik dışı durumların azalmasını sağlayacaktır. Koçluk hizmetini sağlayanlar kadar hizmeti alan kişilerin de mesleğin etik sınırlarının farkında olması, etik ihlali durumlarında hizmet aldıkları kişileri hangi mercilere şikâyet edebileceklerini bilmeleri bu anlamda önemlidir. Mesleği profesyonel anlamda yapan kişilerin sürekli gelişimi, toplumda mesleğe ilişkin bir farkındalık oluşturabilmek, etik olmayan koçların doğal seleksiyon ile bu meslekte çok da fazla tutunamamalarını sağlayacaktır. Elbette ki her meslekte her sektörde olduğu gibi etik ihlalleri koçlukta da tüm önlemlere rağmen yine de olabilecektir, fakat burada önemli olan, yapılan her bir çalışmanın bu etik dışı durumları günden güne azaltarak, etik bir koçluk kültürü oluşmasını sağlayacak olmasıdır.

KAYNAKÇA

- Associationforcoaching. (2023,04,06). URL: <https://www.associationforcoaching.com/>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Yirmi Dördüncü Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 158-170.
- Bond, T. (2015). *Standards and Ethics for Counselling in Action* (4th ed). London: Sage, s.47.
- Brennan D. and Wildflower L. (2010). *Ethics in Coaching*, Los Angeles, p. 369-380.
- Çabuk A., İşgüden B. (2006) *Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri*, s.60.
- Cox, E., Bachkirova T., Clutterbuck, D.A. (2014). *The Complete Handbook of Coaching*, s.373-431.
- Creswell, J. W., (2016), *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (İkinci baskı). (Çev. Editörü: Demir, S.B.). Eğiten Kitap Yayınları, Ankara, (Eserin Orijinali 2009 yılında yayınlandı.).183-205.
- Emcc Turkey (2023,05,04) URL: <https://www.emccglobal.org/leadership-development/ethics/>
- Emcc Turkey (2023,05,05). URL: <https://emccturkey.org/hakkimizda/emcc-turkiye/>
- Emcc Turkey (2023,03,04). URL:<https://emccturkey.org/hakkimizda/koclar-mentorlar-ve-supervizorler-icin-kuresel-etik-kod/>
- Gibbs, A. (1997). *Focus groups*. Social Research Update, 19(8), 1–8. <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html>
- Güçlü, İ. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teknik-Yaklaşım-Uygulama* (İkinci Baskı).Ankara: Nika Yayınevi
- Iordanou, I and Hawley, R (2020). *Coaching Ethics, in J. Passmore (Ed.)*, The Coaches' Handbook: The Complete Practitioner Guide for Professional Coaches. London: Routledge
- ICF Türkiye. (2023,04,03). ICF TURKEY.URL: <https://www.icfturkey.org/icf-hakkinda/icf-turkiye/>
- ICF Türkiye. (2023,06,02). <https://www.icfturkey.org/icf-hakkinda/icf-etik-kurallari/>
- Karabay, M. E. (2015). *İşletmelerde etik ve etik liderlik, sigortacılık sektöründe bir araştırma*. İstanbul:Beta Basım Yayın
- Kitzinger, J. (1995). *Qualitative Research: Introducing Focus Groups*. British Medical Journal, 299-302. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Koç (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı. (2023,02,01) URL: https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432
- Koçlukta Etik Paylaşım Raporu (2023,05,04) Paydaşlar: AC ve EMCC, Tarih: 20.09.2018. URL: <https://houseofhuman.com/koclukta-etik-paylasimi-raporu/>
- Kutlu H. A., (2020). *Meslek Etiği*, Nobel Akademik Yayıncılık, s.69, 70.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed.). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412984287>
- MYK Belgelendirme Kuruluşları için Yetkilendirme Kriterleri ve Uygulama Rehberi. (2023,04,06). URL: <https://myk.gov.tr/page/81>
- Paliwal, M. (2006). *Business Ethics*, New Age International Publisher, New Delhi.
- Saban, M., Atalay, B. (2005), *Yönetim Muhasebecileri Açısından Etik ve Etik Davranışın Önemi*, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 5(16), 49-60.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2023,05,09) URL: <https://sozluk.gov.tr/>
- Uzman Koçlar Derneği (2023,04,04). URL: <https://www.uzmankoclarderneği.org/tr/>
- Zur, O., & Anderson, S.K. (2006). Multiple-role relationships in coaching. In P. Williams & S.K. Anderson (Eds.), *Law and ethics in coaching: How to solve and avoid difficult problems in your practice* (pp. 126-9). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.