

UWORDS

Nisan 2022 / Sayı: 1

gelişim • psikoloji • yaşam

Gelişimin Yolu: Çatışma

"Hayır"ın Enerjisini Kullanmaya Hazır mısınız?

ICF Türkiye'de Yeni Dönem:

Yunus Emre Şentürk ile söyleşi

Başarı için Güçlü İletişim

- Etkili Yönetim Becerileri
- Geliştiren Liderin Özellikleri
- 5 Adımda Empatik Dinleme
- Doğru Yanıt İçin Doğru Sorular

Girişimcilere Şefin Tavsiyeleri: Samet Durmaz

Neden Acı Çekeriz?

Zor olan gerçeklik değil, ona verdiğimiz tepkiyle baş etme kapasitemizdir. **Peki sonrası?**

V.Ö.'den Notlar

Yaşamdaki Anlam Arayışımız

Logoterapi'nin 7 ilkesinden Picasso'nun renklerine uzanan soru:

"Sen kimsin ve kim olmak istiyorsun?"

ISSN: 2822-3071



9 772822 307001



"En Mutlu Anınızı", eşsiz bir şekilde sizlerle paylaşmak için hazırlandık.

0 212 284 00 44
ARTOFKITCHEN



WWW.ARTOFKITCHEN.COM
INFO@ARTOFKITCHEN.COM

Strateji, geleceğe gidip bugünü planlamaktır.

Gelin hedefleriniz için
**LUNA Stratejik Yönetim ve
Liderlik Danışmanlığı** olarak
beraberce bugünü planlayalım.



Stratejik Yönetim Danışmanlığı

- Şirketlerde Bütünsel Dönüşüm
- Stratejik ve Operasyonel Durum Analizi
- İyileşme Alanları ve Büyüme Stratejisinin Ortaya Çıkarılması
- Yeni Ürün, Yeni Pazar ve İşbirlikleri Geliştirme Desteği
- Stratejik Plan ve Yol Haritasının Çıkarılması
- Değişim Vizyonunun Tasarımı

Start-up Projeler

- Türkiye'de İlaç Sektörüne Yatırım Düşünen Firmalara, Kurulum, Teknik Ve Ticari Operasyonel Destek Verilmesi
- Fizibilite Analizleri
- İş Planlarının Hazırlanmasına Destek Olunması
- Finansal Projeksiyonların Hazırlanmasına Destek Olunması (5 Yıllık Gelir, Opex, Capex, Gelir Tablosu, Bilanço)
- Proje Yönetimi Ve Planları
- Yol Haritası Oluşturulması
- Organizasyon Yapısını Kurulup, Takımların Oluşturulması

Stratejik Liderlik Danışmanlığı

Başlıca Eğitimlerimiz:

- Kendine Liderlik Kendini ve Duygularını Tanıma, Duygusal Zeka
- Stres Yönetimi
- Müzakere ve Anlaşmazlık Çözümü
- Yüksek Performanslı Ekip Yönetimi
- Çatışma Yönetimi
- Etkin ve Profesyonel İletişim Yönetimi
- Duygusal Zeka, Öz Farkındalık ve Motivasyon
- Farkındalık (Mindfulness)
- "BİR" Takım Ritmi

Mentorluk ve Yönetim Koçluğu

- Yöneticiler İçin Koçluk Becerilerini Geliştirme
- Liderlik Esasları ve Başarı Faktörleri
- Mentorluk



Kısa Kısa

haberler

sf. 10-17

Yaşamımızdaki Anlam İsteği

Zühal Yiğit, PCC
Kariyer Koçu, Eğitmen

psikoloji

sf. 18-21



İyi misin?

insan

sf. 22-23

R. Ercan Erçiğ
Profesyonel Koç, Thetahealer

Etkili Yönetim Becerileri

Ender Ermiş, PCC
Yönetici Koçu, Eğitmen

iş yaşamı

sf. 26-28



Samet Durmaz

söyleşi

sf. 30-33



psikoloji

sf. 34-36

Öğrenilmiş Çaresizlik mi? Yoksa Öğrenilmiş İyimserlik mi?

Çiğdem Görener Ozan
Rezilyans Türkiye Kurucusu / Eğitmen ve Profesyonel Koç

Çocuk ve Oyun

Merve Onurbilen Kunter
Uzman Psikolog

psikoloji

sf. 40-41



psikoloji

sf. 42-44

Küçük Zihinsel Hazırlıklar Büyük Farklar Yaratır

Arda Topaloğlu
Spor Psikolojisi Uzmanı

Kesin Bir Hile Var! Akıllı Hans Etkisi

Umut Esen, PCC
Eğitimci, Yazar

psikoloji

sf. 48-49



yaşam

sf. 50-52

Ruhun Yolculuğu ve Deneyimler

Fatma Varnalı
Yaşam Koçu/Thetahealing® Eğitmeni/Enerjist



Oradan Buradan

öneriler

sf. 54-55

Geliştiren - Engelleyen Lider

Kübra Yenel
Eğitim Yönetimi Uzmanı

kişisel gelişim

sf. 56-58



Yunus Emre Şentürk ile ICF Türkiye'de Yeni Dönem Üzerine

söyleşi

sf. 60-64

Yanlış Sorunun Doğru Yanıtı Olur Mu?

Tülin Çeneli Dönmez
İletişim Danışmanı

iletişim

sf. 66-68



Gölgelerin Gücü Adına

kişisel gelişim

sf. 70-72

Uzay Nazlı
Yönetici Koçu, Eğitmen



Gelişim ve Değişimin Yolu: Çatışma!

kişisel gelişim

sf. 74-76

Melike Yayla
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Uzmanı ve Kurumsal Danışman

Neden Acı Çekeriz?

Canan Coşkun Sayın
PCC - Mindfulness Eğitmeni

insan

sf. 77-79



5 Adımda Empatik Dinleme

iletişim

sf. 82-83

Dilek Eşki
Bilgisayar Mühendisi / Kişisel Gelişim ve İletişim Koçu

App Beraber

öneriler

sf. 84-85



Koçluk Üzerine Düşünceler

kişisel gelişim

sf. 86-87

Tunçel Gülsoy, MCC
Yönetici Koçu, Mentor, Danışman

Belaltından Notlar

Vedat Özdemiroğlu
Mizah Yazarı

mizah

sf. 88-89

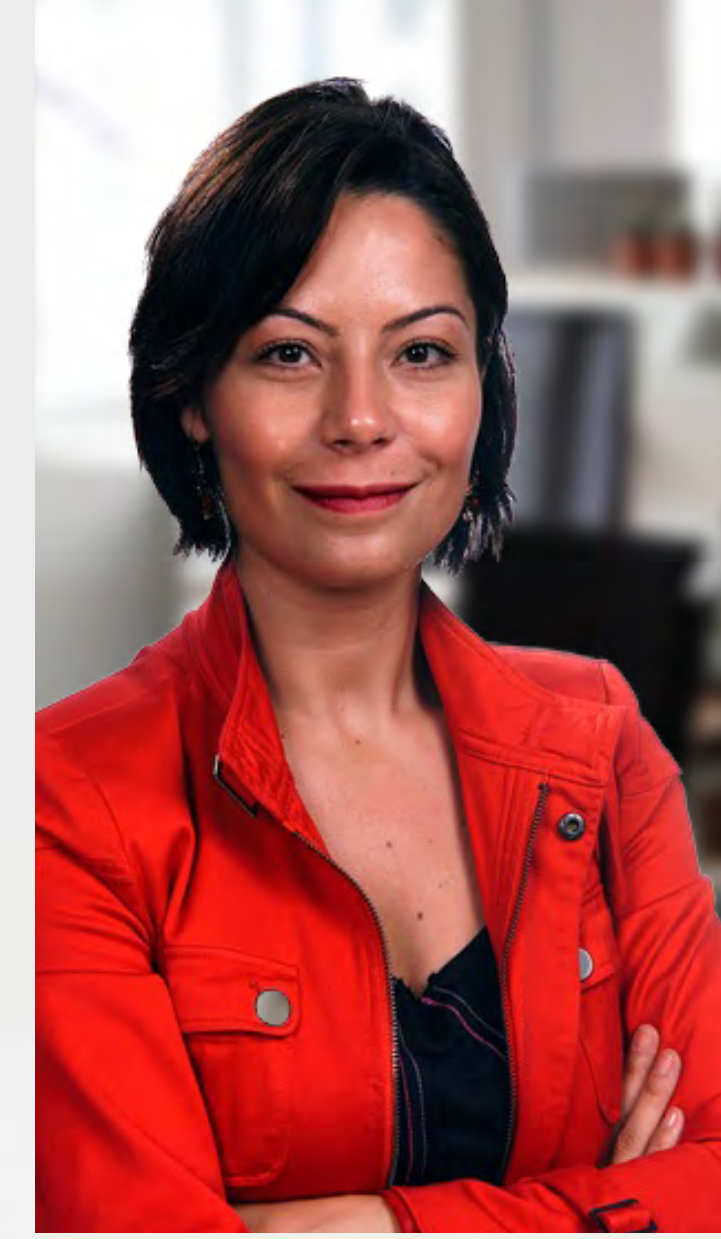




UWORDS

gelişim • psikoloji • yaşam

uwordsdergi.com



Değerli Okurlarımız,

Bu size devamı gelecek olan **ilk merhabamız!**

Bir yanda bitmek bilmez Pandemi mücadelemiz öte yanda ekonomik kriz derken, Rusya - Ukrayna savaşını da hediye etti yeni yıl bizlere... Dünyamızın her anlamda dönüşümden geçtiği bu zorlu ve bir o kadar da enteresan dönemleri en kısa sürede; barış, esenlik ve refah içinde atlatmayı diliyoruz. Birçok umut ve beklenti ile girdiğimiz 2022 yapılacaklar listemizin en başında yer alıyordu dijital dergi projemiz.

"E hadi madem..." diyerek niyetine girdiğimiz, yoğun ve özverili çalışmaların ürünü olarak iki aydan daha kısa bir sürede hazır ettiğimiz, günümüz kargaşasına ara verdirecek; Gelişim, Psikoloji ve Yaşam alanında fark yaratacak **UWORDS** adlı dijital dergimizin ilk sayısını sizlere takdim etmenin mutluluğunu ve gururunu yaşıyorum. Uzun bir ömre sahip olmasını dilediğimiz dergimizin adını, Rumi'nin; "**Kelimelerini yükselt, sesini değil!**" öğüdünden ilham alıp, hepimizin söyleyecek bir şeyleri olduğu gerçeğiyle harmanlayarak ortaya çıkardık!

2022 Nisan itibarıyla yılda dört (4) sayı olarak sizlerle buluşacak olan UWORDS'ün her sayfasında büyük bir yaratıcılık ve emek var. Bu kadar kısa bir süre içinde; böylesine **dolu, farklı ve kaliteli** bir çıktı ortaya koymamızı sağlayan tüm ekip arkadaşlarıma, yazar kadromuza, yayın kurulumuza ve yapım ekibimize teşekkür ediyorum. En az içeriğimiz kadar dikkat çekici olan dizaynımızın mimarı R. Ercan Erçığ ve imtiyaz sahibimiz Umut Esen'e; birlikte yola çıktığımız için ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Son olarak; yaratıcılıklarıyla başlı başına sanat yapan genç arkadaşlarımız "Hub Illustration" ekibini anmak, resmi hesaplarını paylaşmak <https://www.instagram.com/hubillustration/> ve çalışmalarını alkışlamak isterim.

Son derece doyurucu bir içeriğe sahip olan ilk sayımızda; en değerli varlık olan insanın, **özündeki yüksek potansiyele** ulaşması adına gelişim ve dönüşüm yolunda kılavuzluk etmeye özenli, ehil olan farklı kalemlerin yazılarına ve içeriklerine yer verdik.

Dergimizi biz bu temanın etrafında keyifle hazırladık, sizin de keyifle okumanızı dilerim.

Seyran Ataman
Genel Yayın Yönetmeni
seyran@uwordsdergi.com

UWORDS

Sahibi

Umut Esen Academy / Umut Esen

Genel Yayın Yönetmeni

Seyran Ataman

Grafik Tasarım

Refik Ercan Erçığ

Yayın Koordinatörü

Fatma Varnalı

Yayın Kurulu / Editör Kadrosu

Refik Ercan Erçığ

Fatma Varnalı

Seyran Ataman

Umut Esen

Tülin Çeneli Dönmez

Türü

Dijital Yayın, 3 Aylık

Yönetim Adresi

Şişli Merkez Mah. Hasat Sok.

No: 52/1 Şişli İstanbul

0212 963 04 29

info@uwordsdergi.com

www.uwordsdergi.com

@UWORDS Dergi, Umut Esen Tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayınlanmaktadır. UWORDS Dergi'nin isim ve yayın hakkı Umut Esen'e aittir. Dergide yayınlanan yazı, fotoğraf, harita, illüstrasyon, karikatür ve konuların her hakkı saklıdır. İzinsiz kaynak gösterilerek dahi içeriklerden tam veya özet halinde alıntı yapılamaz.

Dergide yer alan yazılar, yazarların sorumluluğundadır. Reklamların yükümlülüğü, reklam veren kuruluşların sorumluluğu dahilindedir.

Yapay Zekâ Psikolog Olabilir!



Sağlık araştırmaları, bir psikolog olarak yapay zekânın bir hastanın semptomlarını hafifletebileceğini gösterdi.

Yeni bir araştırmaya göre, yıllardır hayatımızda olan **chatbot** (sohbet robotu) bazı akıl hastalıklarının doktoru olabilir. Araştırmalar yemek yerken chatbotlarla iletişim kuran kişilerin yeme bozuklukları sorununu ortadan kaldırdığını gösteriyor. Ayrıca araştırmalar yapay zekâ ile konuşmanın bir kadının kilosunu ve estetik kaygılarını önemli ölçüde azalttığını gösteriyor.

Araştırmacılar, yararlı içerik sağlayan ve sohbet robotu görevi gören bir yazılım geliştirdiler. Çeşitli internet sitelerinde ve Facebook Messenger'da kullanılabilen chatbot ile yeme bozukluğu olan kişilere büyük fayda sağlanması amaçlanıyor. Araştırma ekibi, hedef grup olarak yeme bozukluğu olan kişileri seçti. Kadınlardan oluşan çalışma grubunda; katılımcıların bot (robot) önerilerini izleyerek sağlıklı bir diyet uygulamaya başladıkları ve danışanların vücut estetiğine karşı duydukları kaygıların azaldığı bildirildi.

Araştırmadan sorumlu olan Fitzsimmon's Craft'a göre; sohbet robotları fonlarla yıllarca psikolog benzeri tedavi sağlayabilir. Şu anda yeme bozukluklarına odaklanan tek bir çalışma var, ancak COVID19 zihinsel sağlığımızı bozduğu için yapay zekâ ile konuşmak yeni bir çözüm olabilir.



Oxford Araştırması: Gençlerde Teknoloji Kullanımının Psikolojik Sorunlarla Bağlantısı Yok!

İngiltere'de yapılan bir araştırma, gençlerin teknoloji kullanımının karşılaştıkları psikolojik rahatsızlıklara etkisinin az olduğunu ortaya koydu...

Oxford İnternet Enstitüsü'nün araştırması için; 10-15 yaş arası 430binden fazla gencin televizyon izleme, sosyal medya ve teknolojik araçları kullanma süreleri ile depresyon, intihar düşüncesi ve davranış bozuklukları gibi psikolojik sorunlar arasındaki bağlantı incelendi.

Araştırma sonucunda, 1991 ve 2019 yılları arasında, depresyon ile sosyal medya kullanımı ve televizyon izleme süresi arasındaki ilişkinin az da olsa zayıfladığı gözlemlendi. Aynı dönemde, sosyal medya kullanımının psikolojiye olan etkisinde ufak bir artış görüldü.

Araştırma için 1991 ve 2017 arasında İngiltere ve ABD'de yaşayan ve 10-15 yaş aralığında olan 430binden fazla kişinin verileri incelendi. Araştırmaya katılan gençlerden belli sorular üzerinden kendi duygu durumlarını derecelendirmeleri istendi. Bir sonraki adımda, gençlere genel olarak sosyal medyayı ya da cep telefonu ve televizyon gibi teknolojik aletleri ne kadar süre ile kullandıkları soruldu. Bu süreyi nasıl kullandıkları ise sorgulanmadı.

Araştırmanın yürütücülerinden Profesör Andrew Przybylski; "2010 ve 2019 yıllarını karşılaştırdığımızda sosyal medyanın etkisi ve ruh sağlığı açısından bir farklılık gözlemlenmedi!" dedi. Przybylski, teknoloji kullanımı ile ruh sağlığı arasındaki ilişkinin inanılan aksine giderek güçlenmediğini vurguladı.

Oxford araştırması, teknolojinin gençlerin ruh sağlığı üzerindeki zararlı etkilerine odaklanan siyasilere ve uzmanların görüşlerine zıt sonuçlarıyla emsal nitelikte. Nitekim sık sık gençlerin teknoloji kullanımını, yaşadıkları ruh sağlığı sorunları ile ilişkilendiren araştırmalar kamuoyuna yansımakta. **Son olarak Ocak 2021'de yayımlanan bir araştırma, sosyal medya kullanımının gençlerin iyi olma halini olumsuz etkilediği ve kendilerine olan güvenini zayıflattığını ortaya koymuştu.**

Uykusuzluk: Covid-19 Salgınıyla Ortaya Çıkan 'Koronasomnia' Nedir?

Son iki yıldır tüm dünyayı etkisine alan koronavirüs salgını, iyi bir uyku çekmeyi önemli ölçüde zorlaştırdı. Bazı uzmanlar bunun için bir terim bile yarattı: **Insomnia (uykusuzluk) ile koronavirüs veya Covid-19'un birleşimi olan "koronasomnia" veya "covidsonnia."**

Ağustos 2020'de Birleşik Krallık'taki Southampton Üniversitesi'nin yaptığı bir araştırma, uyku sorunu yaşayanların oranının altıda birden dörtte bir çıktığını; özellikle annelerin, kritik işlerde çalışanların ve azınlık gruplarının daha fazla uyku problemiyle karşı karşıya olduğunu ortaya koydu.

Çin'de sokağa çıkma yasağı uygulanan dönemde bu oran yüzde 14,6'dan yüzde 20'ye yükseldi. İtalya ve Yunanistan'da yapılan araştırmalar, Mayıs ayında uyku bozukluk oranının, yüzde 40 gibi kritik bir seviyeye çıktığını gösterdi. Kısacası, aramızda uykusuzluk yaşayanların sayısı arttı.

Pandeminin ikinci yılında, aylar süren sosyal mesafe ve benzeri kısıtlamalar günlük rutinlerimizi sarstı, iş ve özel hayat arasındaki sınırları sildi ve hayatımıza süregiden bir belirsizlik kattı.

Bütün bunların uyku düzeni açısından felaket sonuçları oldu. Sağlığımız ve üretkenliğimiz ciddi bir şekilde etkilendi. Fakat tüm bu olumsuzluklar, uyku sorunlarına bakışımızı ve bunları tedavi edişimizi yeni bakış açılarıyla değerlendirmemize yardımcı olabilir...

İngiltere'de Personelin Ruh Halini Yöneticiye Bildiren Bileklik Geliştirildi!

İlk bakışta bu silikon bileklik, egzersiz yaparken nabız gösteren saatlere benziyor. Fiziksel değil duygusal sağlık için İngiltere'de geliştirilen Moodbeam adlı bu cihaz, yöneticilerin çalışanlarının ruh hallerini görebilmelerini sağlıyor.

Mobil uygulama ve web ara yüzüne bağlanan bu cihazda biri sarı diğeri mavi iki düğme bulunuyor. Sarı düğmeye basarsanız mutlu, mavi düğmeye basarsanız üzgün olduğunuz mesajını yöneticinize gönderebiliyorsunuz. Bu enteresan sistem, koronavirüs salgınında evden çalışan personelin ruh sağlığını izlemek isteyen şirketlerin kullanımı için geliştirildi.

Yöneticiler, önlerindeki panelde internet üzerinden tüm hafta boyunca çalışanların ruh halini takip edebiliyor. Sistemde ruh halini bildiren personelin kimliği görülebilir. Tabii bilekliği çalışanların kullanımına sunan işletmeler bunu zorunlu tutmuyor.

Moodbeam'in kurucularından Christina Colmer McHugh, sistemin bir boşluğu dolduracağını belirterek; "İşletmeler, artık fiziksel olarak çalışanların ruh halini göremiyor. Ama bu sistemle bir yönetici, telefonunu kaldırmadan 500 kişiye birden 'iyi misiniz?' diye sorabiliyor..." diyor. McHugh, Moodbeam fikrini

okulda sorunlar yaşayan kızıyla ilişkisinden esinlenerek geliştirdiğini belirterek, çocuğunun kendisine nasıl hissettiğini bildirecek bir yol bulmak için geliştirdiğini aktardı.

Çocukların, özellikle de ergenlik yaşındaki çocukların bir düğmeye basarak ebeveynlerine nasıl hissettiklerini söyleme fikrine karşı çıkacaklarını düşündüklerini belirten Christina Colmer McHugh, şöyle devam ediyor: "Çalışanlar patronlarına nasıl hissettiklerini bu yolla söyleme fikrine nasıl bakar diye düşündük ve çoğunun buna olumlu baktığını gördük. Yaptığımız denemelerden sonra kimliklerin gizli kalması yerine açık olmasına karar verdik. Çünkü insanlar kimliklerinin belli olmasını istiyor." dedi.

İngiltere merkezli Brave Mind adlı yardım kuruluşu, Moodbeam'i kullanan iş yerlerinden biri. Kurumun yöneticilerinden Paddy Burt, "Ekip üyelerimizden biri rahatsız bir yerdedi. Üzerindeki iş yükünü kaldırmakta zorlanıyordu ve düş kırıklığı içindeydi. Normalde bunu gelip bize söyleyemeyecek, bizim de bundan haberimiz olmayacaktı." diyerek uygulamadan faydalandıklarını belirtiyor.

ABD'de Ölen Bir Kişinin Son Beyin Aktiviteleri Tesadüfen Kayıt Altına Alındı!..

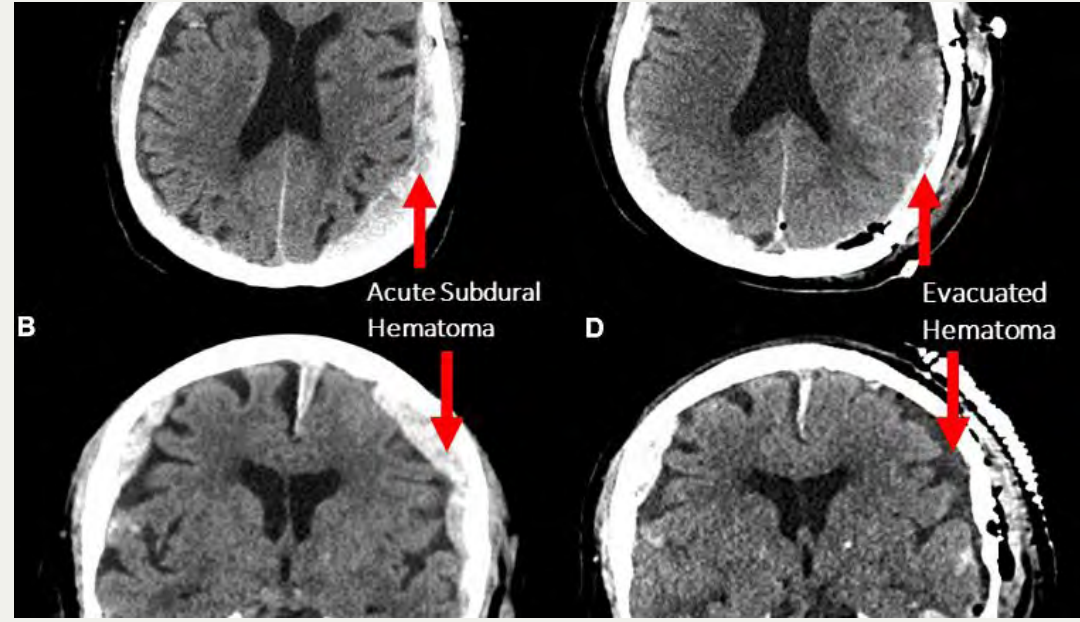


Bilim insanları, ölen bir insanın beyin işlevlerinin "rüya gören, geçmişi hatırlayan veya meditasyon yapan" bir insan beyniyle aynı faaliyetlerde bulunduğunu tesadüfen de olsa ilk kez tespit etmiş oldu.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bilim insanları, yaşamını yitirmekte olan bir kişinin son beyin aktivitelerini tesadüfen kayıt altına aldı. Epilepsi tedavisi gören 87 yaşındaki bir hastanın EEG (elektroensefalografi) yöntemi ile beyin aktiviteleri incelenirken hasta aniden kalp krizi geçirdi. EEG cihazına bağlı olan hasta hayatını kaybederken son beyin aktiviteleri de 15 dakika boyunca kayıt altına alınmış oldu.

87 yaşında hayatını kaybeden kişinin beyin aktivitelerinin 15 dakika boyunca devam ettiği ortaya konulurken, bu gelişmenin ölüm anında neler yaşandığına dair perde araladığı kaydedildi.

ABD'de bulunan Louisville Üniversitesi araştırma ekibinden Dr. Ajmal Zemmam, kişinin ölümünden önce beyin, insan ömründeki önemli anları son kez hatırlayabileceğine işaret etti. Zemmam, beyin hareketliliğinin hayatın ne zaman sona erdiğine ve organ bağışının zamanlamasına dair algıları değiştirebileceğine dikkat çekti.



İspanya'da 'Ağlama Evi' Açıldı!

Madrid'de özel bir klinik tarafından ruh sağlığının önemini vurgulamak ve psikolojik destek almayı normalleştirmek amacıyla Ağlama Evi (La Lloreria) açıldı.

İspanya'nın başkenti Madrid'de özel bir klinik tarafından açılan **Ağlama Evi (La Lloreria)**, ziyaretçilerini açılış nedeniyle 3 gün boyunca ücretsiz ağırlayacağını duyurdu. Psikolojik desteğin herkes için daha kolay, daha rahat ve daha erişilebilir olmasını pekiştirmek amacıyla Ağlama Evi'ni ziyaret eden herkese ücretsiz 60 dakikalık çevrimiçi terapi hakkı tanındı.

Ağlama Evi'nin duvarlarında psikologların telefon numaralarının yanı sıra; "Girin ve ağlayın!", "Benim de endişelerim var...", "Kötü olmak da iyidir.", "Ağlayan cesurdur!" gibi mesajlar içeren yazılar bulunuyor.

İspanya Başbakanı Pedro Sanchez, 10 Ekim Dünya Ruh Sağlığı Günü dolayısıyla yaptığı konuşmasında; ruh sağlığı sorunları ile ilgili olarak "Bu bir tabu değil, konuşulması, açığa çıkarılması ve ona göre hareket edilmesi gereken bir halk sağlığı sorunudur." demiş, 24 saat intihar yardım hattı gibi hizmetleri de içerecek olan 100 milyon euroluk bir ruh sağlığı hizmeti planladıklarını duyurmuştu.

İspanya'da 2019 yılında 3 bin 671 kişi intihar nedeniyle hayatını kaybederken, **intihar doğal nedenlerden sonra en yaygın ikinci ölüm nedeni** oldu. Hükümet verilerine göre, ülkedeki her 10 gençten birinde ruh sağlığı sorunu tespit edilirken, genel nüfusun yüzde 5,8'inde kaygı problemi olduğu belirtiliyor.



Beyin Sinyallerini Çeviren Uygulama Sayesinde Felçli Bir Kişi İletişim Kurmayı Başardı!



California San Francisco Üniversitesi Sinirbilim Enstitüsü, daha önce geçirdikleri hastalıklar yüzünden konuşamayan felçli hastaların yeniden iletişim kurmasına olanak sağlayacak bir implanta imza attı! Araştırmacılar beyinden ses yoluna giden sinyalleri, yerleştirdikleri bir implantla bilgisayar ekranında kelimelere dökmeyi başardı.

Beyin sinyallerini metin haline getiren uygulama sayesinde felçli bir kişi, ilk defa iletişim kurmayı başardı. Bu buluş; kaza geçirmiş veya inme inmiş felçli hastaların dış dünya ile iletişim kurmaları için yeni bir umut oldu.

Şu anda hala deneme aşamasında olduğu belirtilen uygulama sayesinde, geçirdiği felç nedeniyle yıllarca konuşamayan bir kişinin beyninden gelen elektrik uyarıları kelimelere döktü ve felçli adamın 15 yıl sonra gelen ilk sözleri bilgisayara yansıtıldı.

BRAVO-1 olarak adlandırılan çalışma sayesinde yeniden iletişim kurabilen 38 yaşındaki adam, 15 yıl önce beyni ile ses telleri arasındaki sinirsel bağlantıyı kesen bir beyin sapı felci geçirmişti. Ağır felçli adam konuşmaya çalıştığında beyninin ürettiği elektrikselsel uyarıları deşifre eden teknoloji, **yıllar süren sessizliği mucizevi şekilde iletişime dönüştürdü.**

Bundan önceki buluşlarda hasta ekrandaki kelimeleri seçiyordu. Bu teknoloji ile bir bilgisayar beyin aktivitesinin kodunu çözerek; cümleleri dakikada 15 kelimedenden fazla bir oranda, yaklaşık yüzde 75'lik bir doğrulukla ekranda görüntüledi. Toplamda 50 farklı kelimenin beyinde yarattığı aktivite gözlemlendi. İmplant sayesinde alınan sinyaller kısa bir süre içerisinde deşifre edildi ve kısa kelimeler kullanan hasta derdini anlatabildi.

Bilim insanlarının bu çalışması; felç, travma, ALS (Amyotrofik Lateral Skleroz/ Motor Nöron Hastalığı) ve Serebral Palsi (beyin felci) gibi hastalıkların sonucu olarak bu dramı yaşayan binlerce insana umut oldu.



Aşırılık Yanlıları Zihinsel Açıdan Daha Az Yetenekli!..

İngiltere'de yayınlanan bir araştırmada aşırılık yanlı bireylerin zihinsel açıdan diğer insanlara göre daha az yetenekli oldukları ortaya kondu!

İnsanların cinsiyet, sosyal konumu, çevresi, fikir ve ideolojilerinin belirlenmesinde önemli faktörlerin olduğu uzun zamandır biliniyordu. Ancak Cambridge Üniversitesi'nde bir grup bilim insanı yayınladıkları bir araştırmada; fikir ve ideolojilerin benimsemesinde bilişsel kararların önemli rol oynadığını gösterdi.

Farklı Fikirle Sahip Olanlar Aynı Zihinsel Testlerden Geçti

Araştırmacılar bu çalışmalarını ile; zekâ, hafıza, dil hakimiyeti, akıl yürütme, karar verme kapasitesi, konsantrasyon, problem çözme kabiliyeti, algılama ve öğrenme gibi bilişsel işlevlerin; siyasal, milliyetçi ve benzeri dogmatik inançlar gibi dünyanın farklı ideolojilerini şekillendirip şekillendirmediğini sorguladı...

ABD'de, 22 ila 63 yaşlarında farklı görüşlere sahip 330'dan fazla katılımcı iki hafta boyunca, 37 nöropsikolojik göreve ve 22 kişilik anketlere katıldı. Katılımcılara yaptırılan zihinsel egzersizlerin tarafsız şekilde tasarlandığına dikkat çekildi.

Aşırıcular, Kompleks Problemleri Çözmede Zorlanıyor!

Çalışmanın sonuçları, özellikle aşırılık yanlı olanların kompleks problemleri çözmede diğerlerine göre daha fazla zorlandığını ortaya koyuyor. Cambridge Psikoloji Bölümü'nden Dr. Leor Zmigrod bu sonucu, **aşırılık yanlılarının dünyayı siyah beyaz düşünme eğiliminde** olmalarına bağlıyor.

Araştırmanın baş yazarı Dr. Zmigrod, "Karmaşık problemleri işlemek için zorlanan bireyler veya beyinler, dünyayı basitleştiren aşırı ideolojilere veya otoriter ideolojilere daha kolay ikna olabiliyor." diyerek, aşırılık yanlılarının duygularıyla baş etmekte daha çok zorlandıklarını belirtti.

Söz konusu araştırmada; dogmatizmi, yani şüphe ve eleştiriyi kategorik olarak reddeden katılımcılara yapılan testlerde, kanıtların algılanması ve işlenmesinde bir sorun yaşadıkları görüldü. Araştırmanın bir başka bulgusu da muhafazakâr görüşleri benimseyen bireylerin, daha yavaş ve ihtiyatlı bir strateji benimsedikleri oldu.

Yaşamımızdaki Anlam İsteği...

İnsanın dayanma gücünü, direncini, insanlığını hatırlatan insanlar vardır. Genellikle bilim ya da sanat tarihinin sayfaları arasında ya da bazen çevremizdedirler. Hayranlıkla ve şaşırarak dinler, nelerin mümkün olabileceğini görüp ilham alırlar. Sonsuz olasılığı hatırlatırlar bize, insan olmanın acısını, anlamını ve gücünü hatırlatırlar.



Zühal Yiğit, PCC
Kariyer Koçu, Eğitmen

Tam iki koca yıl geçti, pandemi kelimesi hayatımıza gireli ve yaşamımızın tam ortasına çörekleneli. İşimiz, sosyal hayatımız bazen askıya alındı, bazen darbe aldı, bazen biraz normale dönüyormuş gibi oldu ve bazen de yine komple kapandı. Bu süreçte duygularımız da aynı iniş çıkışları yaşadı! Kimi zaman içe döndük, kimi zaman öfke duyduk, kimi zaman umut dolduk, kimi zaman da kendimize çok acıdık. "Bu da bize denk geldi!" dedik, işi biraz da dalgaya vurup uzaylıları beklemeye başladık. Gelsinler de bitsin artık bu iş.

Kayıplar verdik, gidenlerin yerini hiçbir şeyle dolduramadık. Zaman oldu elimiz kolumuz kalkmadı, zaman geldi yataktan çıkamadık. Sonra ben nasıl katkı veririm dedik, kafa yorduk, elimizden geldiğince bazen dilimiz döndüğünce destek olduk, yaraları beraber sardık, dayanıştık ve yeniden hatırladığımız bu halimizi pek özlediğimizi fark ettik. Daha zor durumda olanları gördük, şükrettik. Kutlama anları oldu sevindik, sonra hemen bu duygudan utandık. Herkes kendince kendi içinde başka şeyler yaşadı ve hayat devam etti. Şimdi yine birazcık güneş gören bahar dalları her şeye inat açmaya başladılar bile. Yalancı bahar evet ama yalancı olmayan bahara da ne kaldı sanki...

İnsanın dayanma gücünü, direncini, insanlığını hatırlatan insanlar vardır!

Genellikle bilim ya da sanat tarihinin sayfaları arasında ya da bazen çevremizdedirler. Hayranlıkla ve şaşırarak dinler, nelerin mümkün olabileceğini görüp ilham alırlar. Sonsuz olasılığı hatırlatırlar bize, insan olmanın acısını, anlamını ve gücünü hatırlatırlar. Benim için bu insanların başında geliyor Victor E. Frankl. Onu tanıdığım günden beri herkese anlatma isteğimi zor tutarım, hatta genelde de tutmam... Verdiğim eğitimlerde, atölyelerde, bazen seminerlerde bazen de arkadaş ortamında fırsatı hiç kaçırmam başlarım anlatmaya.

Victor E. Frankl. 1905 yılında Viyana'da doğdu. Psikanalizin babası Freud'a mektup yazarak sorularına yanıt arayan bu genç, tüm lise yılları boyunca büyük bir heyecanla, meşhur psikiyatr ile mektuplaştı. Bütün bu ilhamın üzerine bu alanda eğitim almaya başladı. 16 yaşında ilk konferansını gerçekleştirdi: "Yaşamın Anlamı Üzerine"

Freud'un isteğiyle, ilk makalesi 19 yaşındayken, Uluslararası Psikanaliz Dergisi'nde yayınlandı. Adler'in isteği üzerine bu defa da makalesi Uluslararası Bireysel Psikoloji Dergisi'nde yayınlandı. Almanya konferansında ilk kez "Logoterapi" kelimesini kullanan Frankl, kuracağı



psikoterapi sistemi ile; anlamı, varoluşumuzun temeli olarak görmemizin yolunu açmıştır.

2. Dünya savaşı başladığında Viyana'daki tek Yahudi hastanesinde nöroloji bölüm başkanıydı ve kendi hayatını tehlikeye atarak birçok insanın hayatını kurtardı. Nazilerin akıl hastalarına ötenazi yapma çabalarını baltalamak amacıyla bilerek hastalarına yanlış teşhisler koydu. Ne var ki tüm bu çabalar 1942 yılında Frankl ve ailesinin tutuklanması ve toplama kampına gönderilmesi sebebiyle son buldu. Üç yıl süren bu büyük işkence sırasında Frankl eşini, annesini, babasını ve erkek kardeşini toplama kamplarında kaybetti. Naziler, kitabının müsveddese el koydular ama Frankl ofisten çaldığı kâğıt parçaları ile kitabı yeniden topladı. Otobiyografisinde, bu dönemi şöyle anlatıyor: "Diğer bir sürü şeyin yanında, hayatta kalmamı da o müsveddeleri yeniden yazabilme azmime borçlu olduğuma inanıyorum."

Şimdi o dönemi Dr. Alex Pattakos & Elaine Dundon'un cümleleriyle öğrenebiliriz:

"Victor Frankl'in çağdaşı ve ilk akıl hocalarından olan Avusturya, Viyanalı Sigmund Freud da insanoğlunun ilk motivasyon kaynağı olarak haz arayışına odaklanmıştı."

"Freud'u ve teorilerini destekleyen çoğu insanın aksine, Victor Frankl farklı bir yol seçti. İnsan motivasyonu ve psikoterapi uygulamaları ile ilgili kendi düşünce ekolünü oluşturdu. Frankl, insan doğasını, haz isteğiyle ilişkili olan dürtüler gibi dürtülerin ve içgüdülerin tatminine odaklı olmaya "indirgeyen" görüşten ziyade, **insanın anlam isteğini** fark etme potansiyelinin, yani anlamlı değerlere ve hedeflere kendini içtenlikle adanma potansiyelinin, **insanoğlunun en temel ve en içsel** motivasyon kaynağı olduğuna inanıyordu."

Düşüncelerimizin Tutsağımız / Dr. Alex Pattakos & Elaine Dundon s.65

"Viyanalı bir başka psikiyatr ve Frankl'in ilk zamanlarındaki akıl hocası olan Alfred Adler, insan motivasyonunun asıl tetikleyicisinin güç isteği olduğu konusuna odaklı bir psikoterapi yaklaşımı ve düşünce ekolü oluşturmuştu. Bireysel psikolojinin kurucusu olarak bilinen Adler, hepimizin doğuştan aşağılık duygusuna sahip olduğumuza ve bu yüzden hayatlarımızı bu duyguları bastırmak için, üstün olma çabasıyla geçirdiğimize inanıyordu. Özünde güç isteğinin; insanın, başkaları üzerinde etkili olma, onları ve çevresini kontrol edebilme ihtiyacıyla güdülendiğini savunuyordu. Fakat Frankl'a göre Adler'in sürekli güç arayışında olması, Freud'un haz prensibi gibi, sanki bir şeylerin eksik olduğunu gösteriyordu ve anlam eksikliğinin -yerini doldurmak değil ama- üstünü örtme çabasıydı."

“Frankl’e göre, biteviye ve zalim bir para arayışı da güç isteğinin ilkel bir şeklidir. Bizim kültürümüzde, çoğu insan maddi zenginliğin ve materyalizmin başarı göstergesi olduğuna inandırılmıştır.”

“Mesele şudur; Ne kadar yeterli? İster kasıtlı ister kasıtsız ister açık ister gizli, daha fazlasını elde etmek için çıkılan sürekin bedeli çok daha sarsıcıdır. Çoğumuz, daha fazlasını biriktirme çabasıyla meşgulken, mutluluğu erteleriz. Dikkatimizi hep daha çoğunu yığmaya odaklanmışken ilişkilerimizi arka plana atarız. Daha çoğun peşinde koşarken sağlığımızı boşlarız. Zenginlik elde etmeye o kadar çok zaman ve enerjimizi harcarız ki, elde ettiklerimizi kaybedebileceğimiz korkusuyla, onları koruyabilmek için daha fazla zaman ve enerji harcarız. Ne yazık ki, **sonunda zenginliğimizle birlikte, “kimliğimizi” de kaybedebiliriz.**”

Düşüncelerimizin Tutsağı / Dr. Alex Pattakos & Elaine Dundon s.66, 67, 68.

Beş temel pişmanlıktan biri kariyer konusunu yakından ilgilendiriyor.

Tam burada bir kitap hatırlatması yapmak isterim, önceden bir yerlerde karşılaşmış olma ihtimaliniz yüksek. Avustralyalı bir hemşire ve hastabakıcı Bronnie Ware, işi gereği ölüm döşegindeki pek çok hastayla iletişimdedi, onlara ölüm döşeginde refakat etmişti. Bu deneyimlerini kitaplaştırdı. Amacı hastaların pişmanlıklarını derlemek ve sonuçları yazılı hale getirmektir. “Ölmeden Önce En Çok Pişman Olduğumuz 5 Şey” (The Top Five Regrets of Dying) adlı kitabına göre; beş temel pişmanlıktan biri kariyer konusunu yakından ilgilendiriyor.

“Ölümüne refakat ettiğim bütün erkek hastalarımın pişman olduğu ortak bir şey vardı. Hepsisi evlatlarının çocukluk dönemini kaçırdıkları ve karısına daha fazla zaman ayıramadığı için pişmanlık duyuyordu. Gerçi kadınlar da aynı pişmanlığı dile getiriyordu ama çoğu ileri yaşlarda olduğu için, bu kadınların çok azı hayatı boyunca tam mesaili bir işte çalışmıştı. Ama erkekler istisnasız, iş dünyasının tekdüzeliliği içinde o kadar çok zaman geçirdiği için pişmandı.”

Günümüz modern dünyasında, beyaz yakalı olarak çalışan kadınların ölüm döşeginde pişman olacakları şeylerden biri bu olacak eminim desem, çok mu iddialı olmuş olurum, ne dersiniz? **“Çok iyi bir gelirim var ama o kadar çok çalışıyorum ki para harcayacak zamanım olmuyor!”** demişti kariyer koçluğu almak için beraber olduğumuz bir beyaz yakalı kadın danışanım.

İş yaşamı konusunda Frankl’ın da bir mesajı var elbette:

“Frankl’ın öğretileri ve kendi çalışmalarımızın bu kitaptaki önemli bir mesajı da; insan yaşamının, iş yaşamı da geniş oranda buna dahil, temelinde ya da özünde **anlam olması gerektiği** yönündedir. Yaşamımızdaki ve iş yaşamımızdaki anlamı anlayamadığımızda, kimseyle bağı olmayan, gideceği yön belli olmayan, ya da bizi yaşam yolculuğumuzda herhangi bir yere taşımak gibi bir amacı dahi olmayan, denizde kendi kendine savrulan bir tekne

gibiyizdir.” Düşüncelerimizin Tutsağı / Dr. Alex Pattakos & Elaine Dundon s.32

Şüphesiz insanı anlamak için sonsuz sayıda çalışma yapmaya ihtiyaç var. **Böyle mi yaşanmalı? Bizi buna mecbur hissettiren gerekçeler neler?**

Yakın zamanlarda kaybettiğimiz çok değerli psikolog ve akademisyen Doğan Cüceloğlu, “Başarıya Götüren Aile” isimli kitabında anlam konusuna vurgu yapar:

“Yaşam başarısını elde eden insanın yaşamı anlamlıdır, kişi coşkuludur ve güçlüdür. Yaşam başarısı, bütün başarılarla anlam verir.” Doğan Cüceloğlu / Başarıya Götüren Aile s.26

Şimdi kendimizi tanıma ve anlama odağında, mutlu kariyerin inşası için en gerekli sorulardan birkaçını buraya bırakmak isterim:

Sen kimsin?
Nasıl biri olmak istiyorsun?
Yaşama ne katmak istiyorsun?
Bu katkıyı kariyerinin merkezine koyabilir misin?
Sen gittiğinde ne gitmiş olacak?
Sen gittiğinde senden geriye ne kalmış olacak?

Yaşam amacını bulmak, hayatın anlamı gibi konular sanatçı duyarlılığındaki her insanın asıl konularından birisidir şüphesiz. **Pablo Picasso** tam da bu konuda şöyle tanımlar yapıyor:

“Hayatın anlamı, size bahşedilen hediye bulmaktır. Hayatın amacıysa o hediyeyi başkasına vermektir.”

Düşüncelerimizin Tutsağı / Dr. Alex Pattakos & Elaine Dundon s.155

Logoterapinin 7 Temel İlkesi

Dr. Alex Pattakos & Elaine Dundon, psikiyat ve varoluşçu felsefeci Victor Frankl’ın Logoterapi sistemini yıllarca incelemiş ve 7 Temel ilke belirlemişler. “Düşüncelerimizin Tutsağı” isimli kitapta bu temel ilkeleri detaylıca anlatıyorlar ve iddia ediyorlar ki, **hayatımıza anlam katmanın, yaşamdan tatminin ve potansiyelimizi kullanabilmemizin yolu**, bu ilkeler doğrultusunda yaşamamız halinde kolaylıkla mümkün olabilir. Kısaca ilkelerin üzerinden geçelim mi?

İlke 1: Tavrınızı Belirleme Özgürlüğü

Başımıza gelen her şeye karşı tavrımızı kendimizin seçme özgürlüğü vardır. Bu kavramı en iyi, Frankl’ın “İnsanın Anlam Arayışı” kitabındaki şu meşhur cümlesi tanımlar: “İnsanın elinden her şeyi alabilirsiniz. Ama özgürlüklerin en sonuncusu olan; her koşulda tavrını kendisinin belirleyebilme, yolunu seçebilme özgürlüğünü alamazsınız!”

İlke 2: Anlam İsteğinizi Fark Edin

“Kendisini sevgiyle bekleyen birine karşı ya da bitmemiş bir işe karşı taşıdığı sorumluluğun farkında olan insan,

hayatını asla boşa harcamaz. Varlığının arkasındaki ‘sebebi’ bilir ve karşısına çıkan bütün ‘nasıl’lara katlanabilir.” V.Frankl

Hayatımızda ne kadar az veya ne kadar çok güç ve haz olsa da bizi asıl ayakta tutan anlamdır! Bizim tarafımızdan keşfedilmeyi bekler.

İlke 3: Yaşamınızdaki ‘An’ların Anlamını Keşfedin

“Hayatın gerçek anlamı, insanın içinde ya da ruhunda değil de sanki kapalı bir sistem gibi, dünyanın içinde aranmalıdır.” V. Frankl

Herhangi bir an’ın anlamını keşfederek ve varoluşunuzdaki eşsiz kumaşı dokuma sorumluluğunu alarak, kendi hayatınızın hesabını ancak kendiniz verebilirsiniz.

İlke 4: Kendinize Rağmen İş Yapmayın

“Ne gariptir ki korkunun, kişinin korktuğu şeyi ortaya çıkarması gibi, zoraki niyet kişinin zorla istediği şeyi imkânsız kılar.” V.Frankl

Başarıyı ıskalamamızın bir sebebi, işyerinde insanlarla kurduğumuz ilişkilerin önemini ıskalamaktır. Yaptığımız iş, sadece bir iş olmaktan öte bir şeydir. Aynı zamanda ilişkileri de temsil eder.

İlke 5: Kendinize Uzaktan Bir Bakın

“Mizahın, kişinin herhangi bir mevzuya uzaktan bakabilmek için olağanüstü bir yol olduğunu biliyoruz. Aynı zamanda mizahın, kişinin kendisine daha tarafsız bir şekilde bakmasına olanak vererek kendi kötü durumunu aşmasına da fayda sağladığı söylenebilir.” V.Frankl

Gençken keşke öğrenmiş olsaydım diyeceğim bir şey varsa, o da kendime daha kolay ve daha sıkça gülebilmek olurdu.

İlke 6: Dikkat Odağınızı Değiştirin

“Düşünce odağını değiştirme, farkındalık pozitive yöneltildiğinde erişilebilecek bir şeydir.” V.Frankl

İsteriz ki hayatımızda hiç çatışma olmasın, her şey pürüzsüzce aksın gitsin. Fakat çatışmalar hayatın bir parçasıdır. Gerçek hayatta veya hayalimizde, çatışmalara nasil tepki verdiğimiz bizi kendi zihinsel hapishanemize hapseder. Vaktimizi ve enerjimizi kızgınlık ve dirençle harcarız, kendimizi kapana kısılmış hissederek, düşüncelerimizin tutsağı oluruz.

İlke 7: Kendinizi Aşın

Doğrudan başarıyı hedeflemeyin. Onu ne kadar ister ve

amaç haline getirirseniz, elinizden kaçırma ihtimaliniz o kadar yüksek olur. Mutluluk gibi, başarının da peşinden koşulmaz; bir şeylerin sonucu olarak ortaya çıkar, kendinizden daha önemli gördüğünüz bir sebebe kendinizi adadığınızda ya da kendinizden başkasına teslim olduğunuzda, bunların sonucu olarak ortaya çıkar. Mutluluk, meydana gelmelidir, aynı şey başarı için de geçerlidir: Ona kafayı takmayarak, kendiliğinden oluşmasına izin vermelisiniz.

Ne dersiniz, bu 7 ilkenin kaçına sahibiz, kaçının peşindeyiz? Hangilerinde gelişim alanımızı tanımlayabiliriz? En önemlisi **daha anlamlı bir yaşama sahip olma isteğimizi** fark edebiliyor muyuz? Bugünden başlar mıyız? Henüz vakit varken ve fark etmişken...



İyi misin?

Zihnimizin derinliklerinde deneyimlediğimiz bitmek bilmeyen kaçış ve arayış üzerine...



R. Ercan Erçığ
Profesyonel Koç, Thetahealer

 olumluhisset / ercan@uwordsdergi.com



Çevresini saran puslu havayı yarıp geçen dondurucu rüzgâr tenine her dokunduğunda sanki buzdan bir heykele dönüşüyordu. O anda düşünemiyor, hareket edemiyor, nefes bile alamıyordu. Oysa peşini bir an olsun bırakmayan geçmişin hayaletlerinden saklanabilmek için güvenli bir yere ihtiyacı vardı. Neresi olduğunun ya da nasıl bir yer olduğunun hiçbir önemi yoktu. Onu adeta esir alan karanlıkta koşarken "Sadece güvenli bir yer; o da ne demekse..." diye geçirdi içinden.

Aniden başlayan yağmur bu sefer bir bardak yerine kovadan boşalıyor gibiydi. Hayatında hiç böyle bir şey görmemişti. "Bir bu eksikti, teker teker gelin!" diye avazı çıktığı kadar bağırarak istese de şimdi bunun ne yeri ne de zamanıydı. Bir hapishanenin demir parmaklıklarını aratmayan, adeta onu burada tutmaya ant içmiş sık ağaçların arasından canı dişinde koşarken aklına çok önemli bir soru geldi. Bu cehenneme nasıl düşmüştü?

Attığı her adım sanki onu bitmek bilmeyen fısıltılara daha da yaklaşıyordu. Oysa amacı uzaklaşmak, kaçmak değil miydi? Belli ki başarısız oluyordu. Derinlerde bir yerde, eğer onu kovalayan hayaletlere yakalanırsa, bunun sonu olacağını sorgulanamayacak netlikte hissediyordu. Ne olursa olsun kaçmalıydı. Neye mal olursa olsun...

Sık çalılardan ve ağaç dallarının bedeninde ve yüzünde derin sıyrıklar oluşturduğu; çamurun balçığa dönüştüğü zorlu zemindeki soğuk koşusu sonunda onu amacına ulaştırmıştı. "Gerçekten istediğim bu mu?" diye bir an olsun aklından geçirmeden, her yanı siyaha bulanmış bir tuvali andıran mağaranın girişinden kendini içeri attı.

İlerledikçe fark etti ki, içeride ışık yoktu ama sıcaktı; bilinmezdi ama güvenliydi. "Hem bilinmez olup hem de nasıl güvenli olur?" diye sorası geldi kendi kendine ama aynı anda bu dürtüyü mağaranın derin karanlığına gömmeye karar verdi. Çünkü artık hayaletler ve kulaklarını bir an olsun terk etmeyen delirtici fısıltıları yoktu. Daha ne isterdi?

Mağarada zaman geçirdikçe gözleri karanlığa alıştı ve ardından keskin kayaların oluşturduğu duvarlarda bazı çizimler fark etti. Oturduğu yerden yavaşça doğruldu ve emin adımlarla yeni keşfine yaklaşmaya başladı. Attığı her adım onu biraz daha şoka sokuyor, gerçeğe biraz daha yaklaşıyor, adeta kalbini ağzında hissetmesine neden oluyordu.

"Nasıl olur? Bu nasıl olabilir?" diye o bir bağırdı, sesin yankısı bin. Kayalara oyulmuş isimler, tarihler, olaylar her yerdedi. Kendi el yazısını nerede olsa tanırdı; bir taşta hoyratça yazılmış olsa bile. Daha

önce sayısını bilmediği kadar burada bulunduğu bir türlü kabul edemiyor, onu tatmin edecek mantıklı bir açıklama arıyordu. Ancak bu ana kadar yaşadıklarında bir mantık var mıydı ki bunda olsun. Orman, rüzgâr, yağmur, hayaletler... Hepsisi de sanki mutasyona uğramış birer ucubeyi andırıyordu. Gerçeklik burada deformasyona uğramıştı.

Bir cevap arıyorsa elbette önce doğru soruyu sorması gerekirdi. Peki şu ünlü doğru soruyu hiçbir zaman sormazsa o zaman ne olacaktı? Sonsuza kadar burada mı kalacaktı? Bu şekilde nasıl iyi olabilirdi? Peki şimdi iyi miydi?

Kendi iç sesinden geldiğini sandığı soru koçu tarafından tekrarlanınca bilinci yeniden ait olduğu boyuta dönmüştü. Koç yüzündeki tatlı gülümsemeyle "İyi misin?" sorusunun yanıtını bekliyordu. Ortamda rahatsız edici bir sessizlik vardı ve bu durum aslında oldukça huzurlu hissettiren odanın huzurunu kaçıyordu. Her milisaniye daha da ağırlaşarak üzerine gelen sessizlik bozulmalıydı ve anlaşılabilir iş başa düşmüştü.

"İyiyim," dedi soluk bir ses tonuyla. Bu sırada gözlerini devirmiş yere bakıyor, sanki odanın tabanındaki geleneksel işlemeli halının detaylarını tecrübeli bir çalışanın iş disipliniyle ezberliyordu.

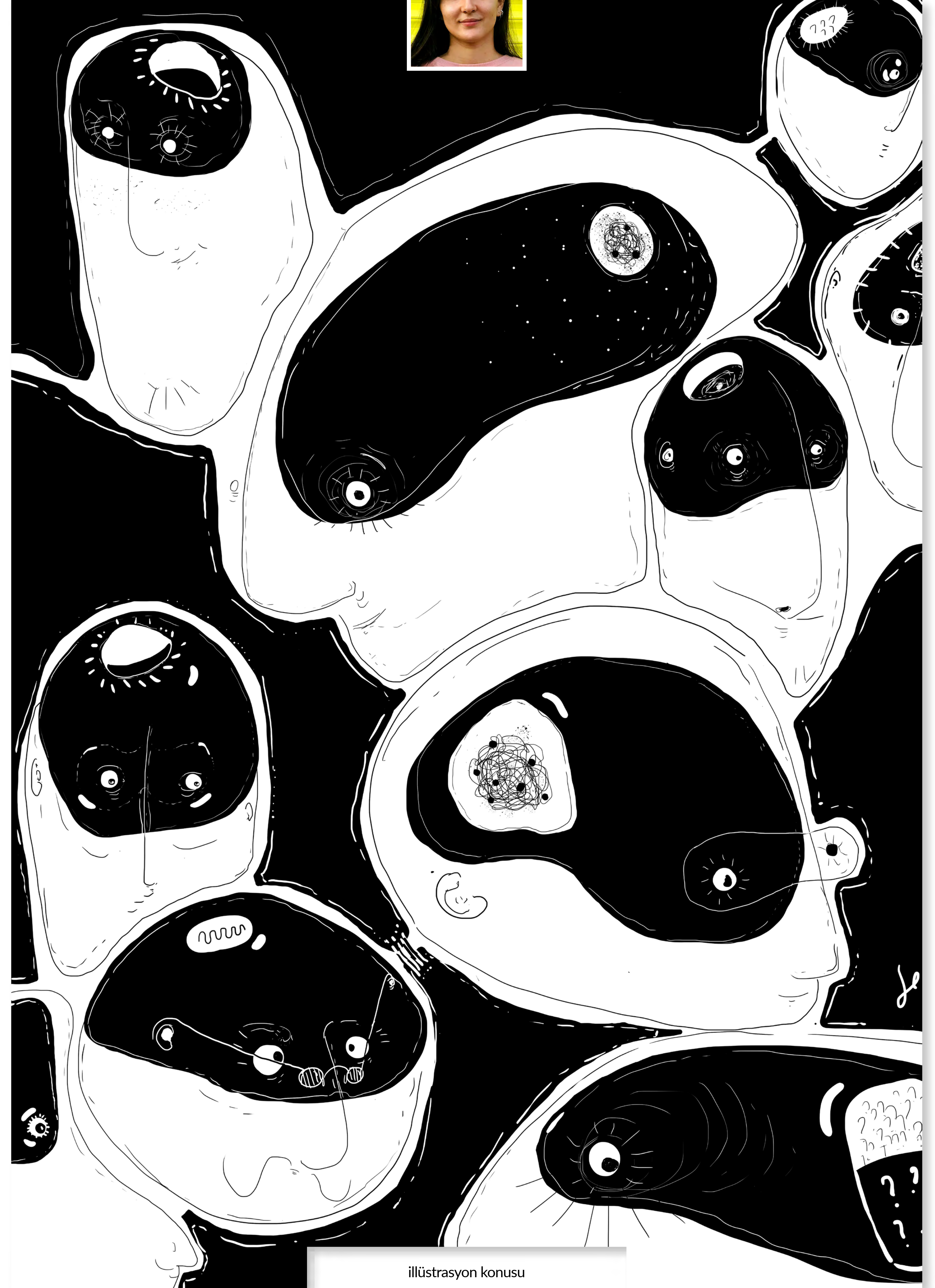
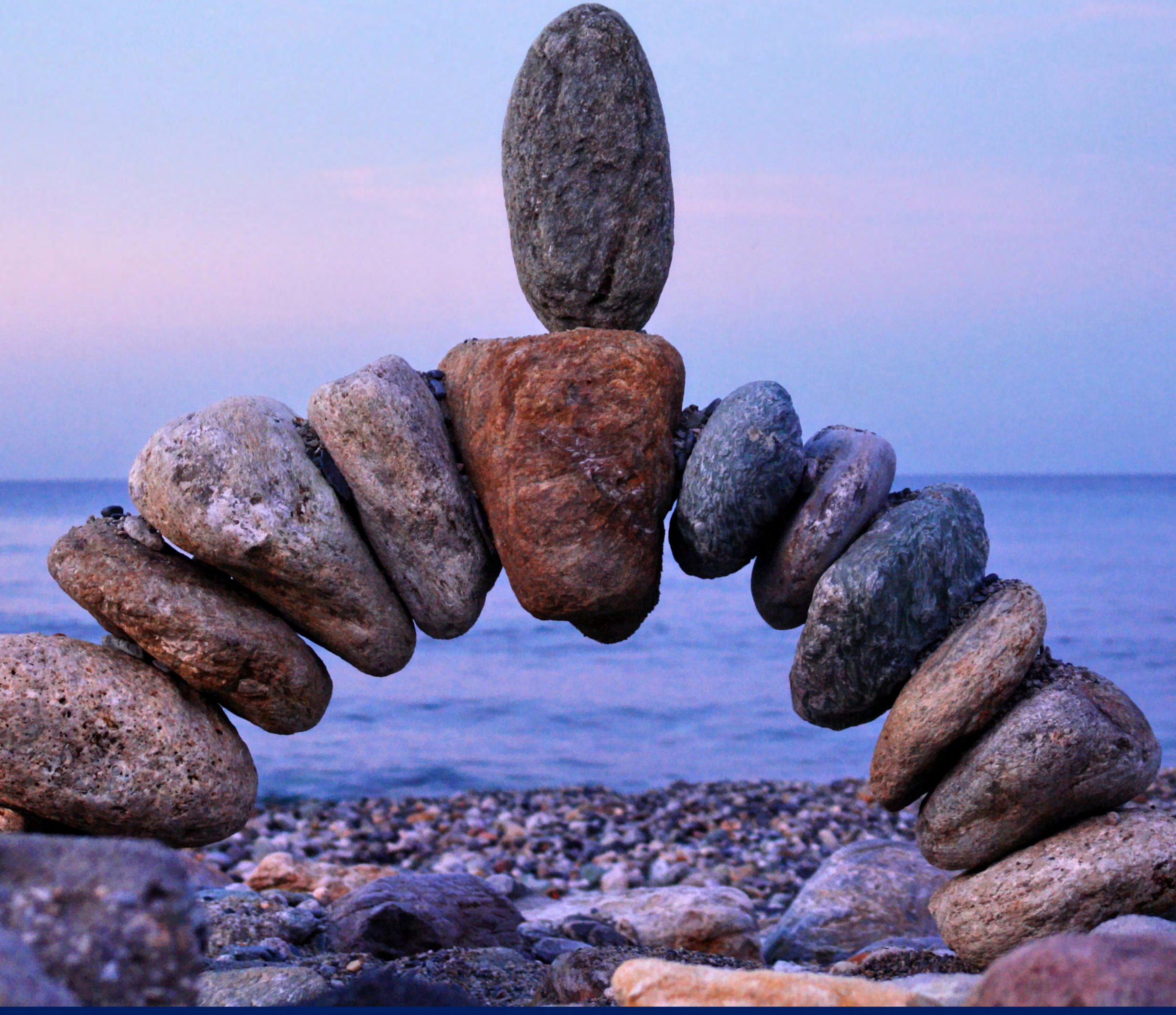
Yüzündeki kızarıklığın farkında olmasa da sanki sıcak basmış gibi hissediyordu. Yalan söylediğinde hep böyle olurdu. İyi filan değildi işte. O zaman neden "İyiyim." demişti?

Koçu dikkatle ona bakarken yüzünde hiçbir yarığın eseri yoktu. Mesleğinin uzmanı sanki verdiği cevabı kabul etmiş gibiydi. "Lütfen öyle olmasın, lütfen." diye geçirdi içinden çaresizce. İyi olmadığını anlamalıydı. Ne de olsa bu nedenle buradaydı. Anlamalıydı işte, başka türlü onun için kabul edilebilir olmazdı.

Sevecen kadın oturduğu koltukta bedenini narin bir hareketle ona yaklaştırarak gözlerinin içine baktı ve "İyi olmak senin için ne demek?" diye sordu nazikçe. Bu sorunun ardından sezgileri adeta çanlar çalmaya başlamış, birazdan tüm sıkıntısını koçuna anlatabileceğini hissetmişti. Belki de buradan bir çözümle ayrılacaktı. En azından öyle umuyordu; onun için hala bir umut vardı.

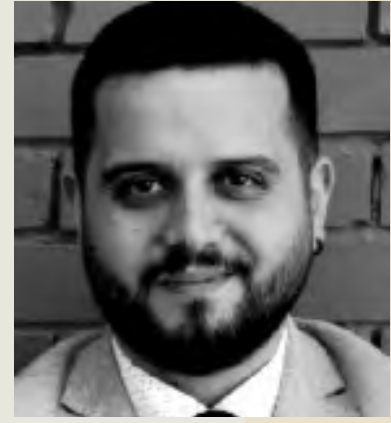
GÜCÜMÜZ MESLEĞİMİZ, MESLEĞİMİZ GÜCÜMÜZ

Türkiye’de profesyonel koçluğun bilinirliğini artırmak,
koçluk mesleğinin gücünü topluma yaymak ve büyümeye
birlikte liderlik etmek için siz de ICF Türkiye’ye katılın.



Etkili Yönetim Becerileri

Kabul etmemiz gerekiyor ki, hepimiz yönetim konusunda güçlü ve etkili olmak istiyoruz. Ancak bunun için bildiklerimiz bazen yetersiz kalabiliyor. Bu yazı etkili yönetim konusunda beceri kazanmanıza yardımcı olabilir.



Ender Ermiş, PCC
Yönetici Koçu, Eğitmen

Tüm dünya iki yılı aşkın zamandır sağlık krizi ile mücadele içerisinde. Yaşanan ilk kriz değil ancak 'Büyük Buhran'dan günümüze kadar gerçekleşen tüm krizlerden farklı bir süreç geliyor. Kabul etmemiz gerekiyor ki, bu kriz iş hayatında tüm uygulama ve dinamiklerin dengesini değiştirdi.

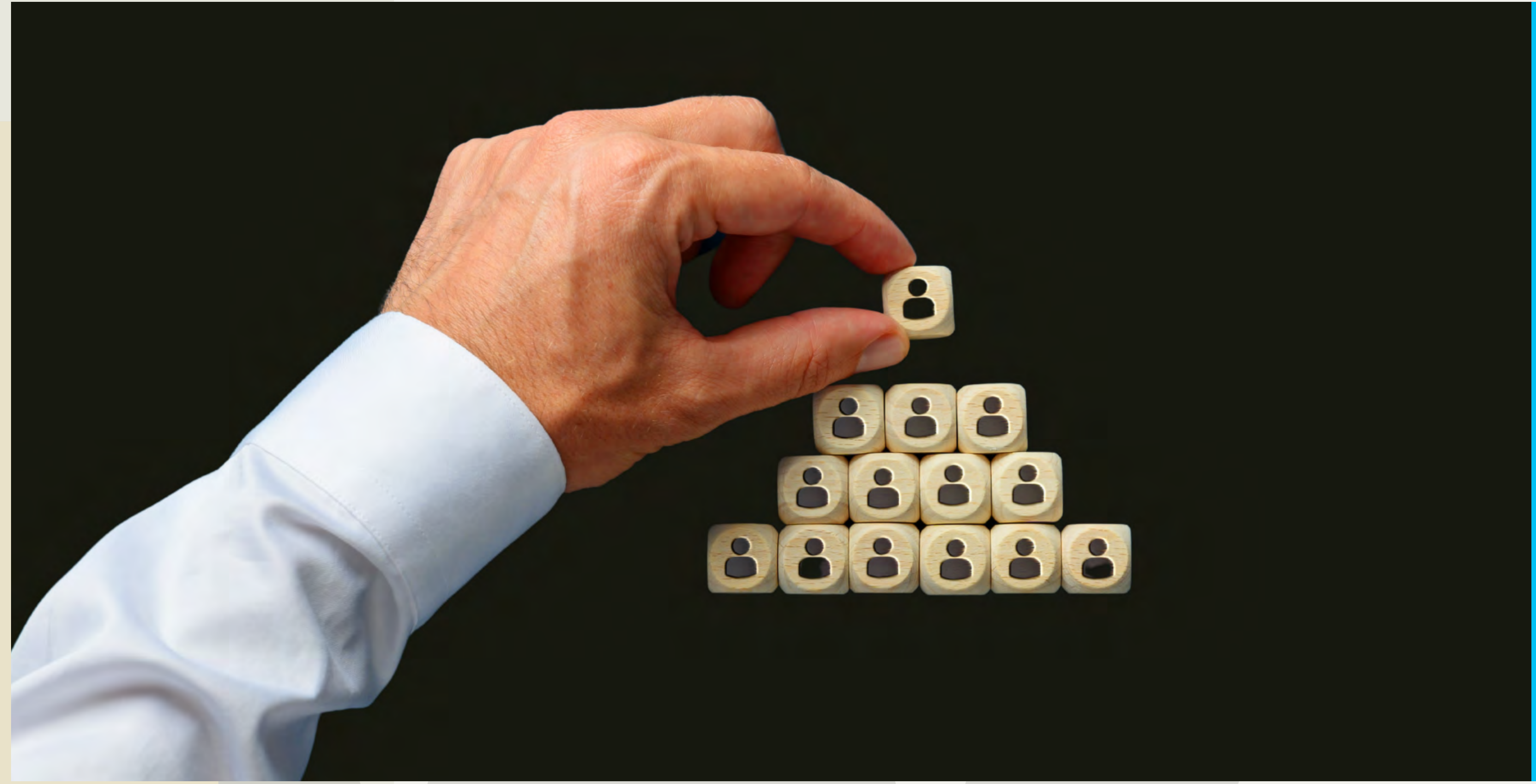
İş hayatında yönetim konusunda kabul görmüş teoriler var. Her işletme veya yönetici bu teorilerden beslenerek kendi yönetim modelini uygulamaya alır ve gerek kendi kariyerini gerekse işletme kariyerini ilerletmek adına çalışır. Ancak değişen teknoloji sistemlerine bağlı olarak gelişen **robotik yazılım, yapay zekâ, duygusal zekâ** gibi konular iş dünyasına katılmasına rağmen yaşanan bu sağlık krizinde çok da aktif rol gösteremedi. Bu durumda, yönetim üzerine uzun yıllar çalışarak ortaya koydukları teorilerle, insan ve davranışlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayan yönetim teorilerine tekrar bakmak ve yorumlamak faydalı olur. Kabul görülen ve tüm yönetim örgütlerinde uygulanan yönetim işlevleri:

1. Planlama
2. Örgüt/Takım
3. Koordinasyon
4. Yönlendirme
5. Denetim olarak sıralanabilir.

Her biri kendi içinde ayrı bir yazı konusu olabilecek bu işlevler, birbirine bağlı hareket ettiğinde güçlü bir yönetim modeli ortaya çıkarır. Günümüzde bu işlevlere **'iletişim'** ve **'karar alma'** eklenmiştir. Çünkü alınan kararların etkili olmadığı yönetimde görev ve sorumluluklar tam anlamıyla yerine getirilmez. Ve dolayısı ile yönetim etkisini kaybeder.

İşletmelerde organizasyon büyüdükçe etkili yönetimin varlığı için etkili bir yetki ve sorumluluk devri gerekir. Organizasyonun büyümesine bağlı olarak; yöneticinin ekibin tamamını iyi tanıma, alt/üst kademeler arasındaki iletişim ve bağlılığı sağlama sorumluluğu da artar. Böylece işletme içerisinde gelişen problemlerde çözüm üretme esnekliği elde edilir. Etkili yönetici, çalışma sistemine yararlı olabilecek katkı sağlamayı hedeflemelidir.

"İyi bir yönetici, iş arkadaşlarının olumsuz yanlarına bakmak yerine, olumlu yanlarını ön plana çıkartıp, o yanını değerlendirir." Peter F. Drucker



Yönetim şemasında en tepede veya üst düzey yetkilere sahip olanların (yaş, tecrübe, kurucu) aldıkları kararların en doğru olabileceği anlayışı vardır. Günümüzde bu anlayış ile yönetilen birçok işletme vardır. Bazı özerk kararların elbette bu yöneticiler tarafından alınması gerekebilir. Öyle ki bu kararlar **en iyi kararlar da** olabilir. Ancak çalışma sistemi içerisinde yakın zaman dilimi içerisinde bu durum **iş yükünü** arttırır. İş yükü artan yönetici de asli sorumluluklarını yerine getirmekte gecikebilir. Bu gecikmelerde zamanla örgüt içerisinde çalışma **performansını** ve işletme aidiyetini

zedeler. Bu durumu ortadan kaldıracabilecek olan aşağı doğru gelişen, yetki ve sorumlulukların paylaşıldığı hiyerarşi şemasıdır. Yöneticiler yetki ve sorumlulukları dağıtırken kontrolü **kaybetme korkusu** yaşayabilir. Oysa devredilecek yetki sonrasında bile, işlerin başarıya ulaşma noktasında en önemli sorumluluk yine üst yöneticidedir.

İnsanlar ihtiyaçları, hedefleri ve başarıları için motivasyona ihtiyaç duyar. **Motivasyon** çok duyulan bir kelime olmasına rağmen, aslında duyulduğu gibi kolay sağlanamayabiliyor. Örneğin

genellikle mutlu olma, pozitif veya olumlu düşünce gibi anlaşılmaktadır.

Ancak **Abraham Maslow** tarafından ortaya konulan **'İhtiyaçlar Hiyerarşisi'**ne baktığımızda motivasyon gerektiren ihtiyaçlarda bazı sıralamalar olduğu görülür. Bu şemada bulunan alt basamak ihtiyaçları gerçekleşmeden bir üst basamağa çıkmak veya bu ihtiyaçları bastırmak farklı davranış ve düşünce sorunlarını doğurabilir. Alt basamakta kalan ihtiyaçlara önemsiz gözü ile bakılmamalıdır.

McGregor 'Y Teorisi'nde, insan ihtiyaçlarına daha geniş perspektif ile yaklaşır. İnsanların fizyolojik ihtiyaçları kadar başarı, takdir edilme, çalışma şevki, aidiyet gibi konularda da motive olduğunu anlatır. **Herzberg 'İki Faktör Teorisi'**nde ise; maaş, pirim, çalışma şartları, ast-üst ilişkisi gibi faktörlerle motivasyon ilişkisini kurmuştur. Çalışanları ücret artışı ve pozisyonlar ile desteklemekten çok, daha kalıcı ve onlara kendi öz saygılarını geliştirme ortamı vererek motivasyon sağlamak daha faydalı olacaktır.

Çoğu zaman performans düşüklüğünün sebebi bunların dışındaki dinamikler olabilir. Koçluk verdiğimiz birçok firmada çalışanlar yapacakları işi anlamadıklarını ya da buna dair oryantasyondan geçemedikleri gündemi ile karşımıza geliyor. Özellikle yeni işe başlayanlar için bir **eğitim programı standardı** olması çok önemli. Çalışanlar bu standartları bildiğinde performans noktasında daha hızlı sonuçlar alabilir. Eğer bu eğitim sonrası belli bir zaman sonra bazı eksiklikler yaşanır, çalışanlarınızla buna neden olan sorunlar üzerinde tekrar çalışabilirsiniz.

Çalışanlarınızdan maksimum performans sağlamak istiyorsanız, yalnızca ekibinizin çalışması yeterli olmayacaktır. Şirket hedeflerinin belirlenmesinden tutun hedeflere ulaşma noktasında yapılacakların planlanması ve uygulanmasına kadar sorumluluk sizdedir. Sonuç olarak, üç yönetim dinamiğinin de bir arada olması ile güçlü yönetim elde edilebilir. Çalışanların performansını ve çalışma alışkanlıklarını anlamada yönetim aynası olabilir. Ancak şu da bir gerçek ki hiçbir zaman yüzde yüz motivasyona karşılık gelmeyecektir. Bu yüzden yöneticiler, çalışanların **öz motivasyonunu** bulmaları noktasında da teşvik ve destekleri kullanması ortaya çıkabilecek eksikliği tamamlayacaktır.

"Böl ve hükmet yaman söz; birleştir ve yönet, daha iyi bir hazine."

Goethe



illüstrasyon konusu

Eylem



Mutfakta Sanat Yaratan Bir Başarı Hikayesi: **Samet Durmaz**

- Tanımayanlar için Samet Şef kimdir?

Samet Şef, ailede üçüncü nesil aşçı olan, aslında anne tarafında da baba tarafında da çok iyi yemek yapan, insanlarla iyi yemekleri yiyerek büyüyen bir mutfak şefi. Tabii mutfak şefi olana kadar farklı deneyimler elde ederek, işletmecilik deneyimleri gibi farklı sektörlerin dinamiklerini görerek geldiğim için mutfaktan ziyade işletmeci kısmımı bugüne kadar daha fazla ön plana çıkardım. **Bizim işte damak tadı çok önemlidir**, benim en büyük şansım doğduğum coğrafya. Çünkü, Doğu Akdeniz aslında; Akdeniz mutfağı, Doğu mutfağı, Antakya mutfağı, Yörük mutfağı birleşimlerini; Arap kültürüyle harmanlamış inanılmaz zengin bir damak tadıyla büyümenize olanak tanıyor ve bunu mesleğinize yansıttığınız zaman ortaya Samet Şef çıkıyor. Bu coğrafyada doğmak benim için muazzam bir şans oldu. Deniz ürünlerinin en iyilerini yiyerek ve yaparak, deneyimleyerek büyüdüm. Yörük yemeklerinin de çok iyilerini yiyerek ve yaparak büyüdüm. Bu bende inanılmaz zengin bir damak tadı oluşturdu ve bunu mesleğime yansıttım, aslında başarımın arkasındaki esas öykünün bu olduğunu söyleyebilirim.

- Çok güzel. Art of Kitchen'ı da biraz tanıyabilir miyiz?

Art of Kitchen aslında operasyonu Türkiye'de başlayan, Elif Özdemir ve Murat Gökdoğan ile var ettiğimiz catering firmasıdır. Şirketlerin, şahısların, özel partilerin, yılbaşı yemeklerinin, fuar organizasyonlarının FMB hizmetini veren outdoor bir catering firması. Bu şekilde başladı, sonra uluslararası bir mecraya doğru gittik, **şu ana kadar 34 ülkede catering verdik**. İlk başta Türkiye'nin önde gelen firmalarının yurtdışındaki işlerini yapmaya başladık. Savunma Sanayinin önde gelen firmaları, İhracatçılar Birliklerinin mutfak showları, Seramik Sektörü derken en son TOGG'un dünya lansmanını aldık ve genel olarak tüm işleriyle ilgili iyi bir imza attık diyebilirim. Bundan sonra olay yurtdışından global firmaların farklı ülkelerdeki catering ihtiyaçlarını almaya doğru gitti... Sonra bu işin globaldeki eksikliklerini gördük ve Art of Kitchen'ın globale çıktığı zaman neler yapabileceğini gözlemledik. Şu anki hedef tamamen yurtdışına dayalı ve Art of Kitchen'ı global anlamda geliştirecek bir formül ile büyüttüğümüz bir catering firması olmak.

- Peki Art of Kitchen'ın hedefleri neler?

2023'e kadar açıkçası Avrupa'ya açılmak istiyoruz. Burada İspanya, İtalya arasında gidip geldiğimiz şehirler var. Tabii burada olay sadece catering değil aynı zamanda **Türk gastronomisini doğru şekilde temsil edebilecek bir restoran** hedefimiz de var, catering bunun arka tarafındaki çalışma olacak.

- Günümüzde yaptığınız iş şeflik hatta 'masterchef'lik olarak biliniyor. Bundan daha önceki jenerasyon için adı aşçılıktı. Aşçılıktan şefliğe gelen bu süreç ne anlam ifade ediyor?

Aslında beslenmenin bir ihtiyaç değil de; bir yaşam tarzı olduğunu insanları görmeye başladıkça beslenmemize destek olan veya bu alanda çalışan insanlara bakış açımız da değişti ve gelişti. İnternetle beraber bütün dünyanın birbiriyle etkileşimi ve yeni jenerasyonların farklı bakış açılarıyla birlikte böyle bir sonuç çıkması çok muhtemeldi. Ben geldiği noktadan çok memnunum.

Örneğin benim babam mutfak şefi olmamı istemedi. Ben çok geç girdim babamın yanına, bizi mutfaka almazdı!.. "Bu meslek yapılmaz. Bu mesleği sakın öğrenmeyin." derdi. Çünkü o kadar zor şartlarda, hem maddi hem manevi olarak karşılığını almadığı şartlarda, yapmış ki mesleğini; doğal olarak çocuğunun da o meslekte olmasını istemiyordu. O yüzden geldiği noktadan çok memnunum çünkü biz yemek yapmıyoruz aslında, **yemek yapmak işin en basit kısmı**. Biz bir beslenme türü çıkartıyoruz, biz gastronomiyi geliştiriyoruz, yeni şeyler deniyoruz. O yüzden şefliğin geldiği yer şu an Türkiye'de bireysel bazda çok iyi bir noktada. Ülke bazında değerlendirdiğimde, tanıtım olarak biraz daha farklı bir vizyona sahip olmamız gerekiyor, hala şeflerin ve Türk gastronomisinin aldığı destekleri yeterli olarak görmüyorum açıkçası.

- Günümüzde o şeflik kısmının iş insanlığı tarafı da var.

Bu kısmı Art of Kitchen'da öğrendim. Hala öğrenmeye çalışıyorum, hala da eksik olduğum kısımlar var. Biz şefler harika yemekler yapabiliriz ama çok iyi işletmeler götüremeyebiliriz. Bunun çok örnekleri var; çok iyi şef arkadaşlarımız var, işletmecilikte ciddi maddi zararlar görmüş veya işte çok zaman kaybetmiş gibi... Çünkü ticaret başka bir şey. Art of Kitchen'da gelişimimi hala tamamlamaya çalışıyorum. Ben aslında işin artık "styling" kısmındayım. Biraz daha işin ticaret kısmına yön vermeye çalışıyorum. Buradaki duruşum, Art of Kitchen'ı bu vizyona sahip kıldı ve bu röportajı yapmaya getirdi diyebiliriz. O yüzden ticaretin oyunu ve kuralları çok farklı, yani bir şef kafasından çıkmak gerekiyor. Biz her şeyin en iyisi olsun diye mücadele ediyorken, şeflerin genel olarak yapı şekli bu olduğu için, karşıma bütçe diye bir gerçek çıkıyor. Sonra bu bütçeyle bu yemeği yapamam diyorum, sonra o bütçede iyi yemek yapmayı öğreniyorum. Şirketin kârlılıklarını ön planda tutmak zorundayım, aynı zamanda **Art of Kitchen'ın ismine yakışır işler çıkarmak zorundayım**. Art of Kitchen o kadar iddialı bir isim ki insan bir beklentiye giriyor.

- Girişimcilere ve gençlere ilham verecek bir anınız mutlaka vardır. Sizden dinleyebilir miyiz?

Tabii, Art of Kitchen çok zor şartlarda kuruldu, öyle dönemler yaşadık ki en başta... Örneğin, bir işimizde acemi ticari hatalardan dolayı zaten az olan sermayemizi sıfırladık. Üstüne mal sahibi değişti ve yerimizden çıkmamız gerekti. Herkes neredeyse başlamadan bitti gözüyle bakıyordu. Ben pes etmedim! Yirmi gün boyunca her sabah saat 6'da kalktım, sanki iş devam ediyormuş gibi çalıştım. Yeni bir yer lazım, alacağımız ödemeler var

ama gelmiyor yani para yok, ekip dağılmış... Sanki böyle değilmiş gibi yeni yer için ilanlara bakmaya devam ettim. En sonunda şu anki adresimizi buldum, görüşmeye gittim. Görüşmeye giderken cebimizde 50 lira para var, yani artık o durumdayız. Ben yeri beğendim. Mutfağın altyapısı teknik olarak bizim işe çok uygun, tam aradığımız yer aslında. Ama devir ücreti 500 bin lira. Ve oturdum dedim ki; "Biz buyuz ama şu an sana verecek bir paramız yok ve burayı istiyorum yani burayı almam lazım. Bana altı ay müsaade et, altı ay sonunda paran cebinde, gerekli tüm sözleşmeleri yaparım!.."

Yirmi gün her sabah kalkıp istemenin karşılığı olarak karşına çıkan insan da net olarak, "Benim şu an paraya ihtiyacım yok, seni 6 ay bekleyebilirim, gelip burada ticaretinize devam edebilirsiniz." dedi. Bu bir mucize! Yani bu benim için, başıma gelen muazzam deneyimlerden bir tanesi aslında. **Gerçekten pes etmemek gerekiyor.** Bunu herkes söyler yani pes etmeyin, ısrarcı olun, isteyin. **Çünkü başarı dediğiniz şey için sizin istemeniz lazım.** İstedığınızı de pes etmeyerek, ısrarcı olarak, çıkan tüm zorluklara rağmen işin üzerine giderek gösteriyorsunuz. Çünkü evet başarılı olacaksınız inanıyorsunuz ama bunu evrene nasıl kanıtlayacaksınız? Bunun için de sürekli gerçekten istemek lazım. **İstemenin en somut kanıtı da çabalamak, harekete geçmek, zorlamak.** Bu önemli deneyimlerimden biri diye bahsedebilirim.

- Cebinde 50 lirası varken 500 bin liralık yeri almayı başaran, bugün uluslararası 34 ülkede Türkiye'yi temsil eden bir yapı kuran ve Türkiye'deki en önemli masterchef'lerden biri olan Samet Durmaz'ın tüm bunları başaran önemli özellikleri nelerdir?

Öncelikle ekip çalışmasına çok inanan biriyim. Ekibi doğru oluşturmak, kimden nasıl verim alacağınızı bilmek çok önemli. Siz ne kadar kendinizi başarılı görürseniz görün **her işi o alanda iyi olan kişilere verebilmek** çok önemli. Burada da şu konu devreye giriyor; takım yönetimi. Bir takımı değil de takımları yönetebilmek çünkü; 20 tane operasyon 20 ayrı takım demek ve birçok ülkeden bahsediyoruz.

Diğer bir özellik olarak ego diyebilirim. **Beni başarıya getiren şey egom oldu.** Zaten bizim mesleğimiz egosu çok yüksek bir meslek, mesleğimizdeki herkes bilir bunu yani **şeflik egolu bir meslektir!** Buraya kadar bir soru işareti yok fakat egoyu yönetebilmek diye bir şey var. Ben egoyu olumsuz bir şey olarak tanımlamıyorum, çünkü beni besleyen bir şey. Benim bu kadar hırslı olmamı besleyen, bu kadar azimli olmamı besleyen ve başarı için sürekli beni diri tutan şey egom. Şimdi ben egomu ikinci plana atamam ve seviyorum da. **Tabii ki, egoyu yönetebilmek** çok önemli yani bundan haz alırken, keyif alırken, kendini narsist ve insanların gözünde farklı bir duruma sokmak istemezsin. Bunu yönetebilmek de aslında ekibinle oluyor, sana tahammül edebilen ekibinle... Benim en büyük şansım bu ve **benim bu tarafımı**

yönetmemi öğrenmek için bana zaman tanıyan harika bir ekibim var. O yüzden egomdan bu kadar rahat bahsedebiliyorum.

- Peki şöyle sorsak: Yemeklerden nasıl mesajlar çıkarabiliriz? Yemeklerden çıkan hayat dersleri var mıdır?

Bu çok derin bir konu aslında ama şöyle yüzeysel bahsetmek gerekirse; insanların yemek yeme alışkanlıkları, yemek yeme şekillerinden ve beslenme alışkanlıklarından, sağlığından tut seks hayatına kadar çıkarımlarda bulunabilirsin. Bu muazzam derin bir konu. Ben çok dikkat ederim insanların yemek yeme şekline. Bir insanın dışarıda yemek yemeye dikkat ederken evde daha farklı yediğini analiz edebilirim ve aynı zamanda insanların psikolojisini de bu anlamda ciddi etkilediğini düşünüyorum. Yani evet ben mesela Mersin insanıyım, ben sabah Mersin'e gittiğim zaman 7'de ciğer, kavurma yiyeabilen bir insanım ama başka bir sabah kahvaltısında poşe yumurta, bir avokado da tüketmeyi seviyorum. Bu bir çeşitlilik baktığın ve yorumladığın zaman. Bu açıyla baktığın zaman; sosyal hayatındaki değişkenliği vurgulayabilir ve tahammülünü yorumlayabilirsin, sabrını yorumlayabilirsin.

- Kendi markasını yaratan ve bu noktaya getiren başarılı bir girişimci olarak, girişimci olmak isteyenlere neler önerirsiniz?

Bu çok güzel bir soru. Bir kişinin başarılı girişimci olabilmesi için bence ya çok parası ve kaynağı olması lazım ya da girişimde bulunduğu işin çıkarılığını çok iyi yapmış olması lazım. Hiç bilmediğin bir işe yatırım yapmak bence çok mantıklı değil. Yani restoran sahibi olmak istiyorsan, önce şefliği deneyeceksin. İşletmeci olmak istiyorsan, alttan başlayıp işin mantığını öğreneceksin. Kişisel eğitimine destek vereceksin, aynı zamanda tezgahına bakacaksın, o işin tezgahına girip çalışacaksın ya da tezgahında vakit geçireceksin. İnsanlar nasıl çalışıyor, nasıl yapıyor hepsini gözlemleyeceksin. Sadece kâğıt üzerinde bir işe girişmek bence bir girişimcinin yapacağı en büyük hata olur.

Şefin tavsiyeleri:

Reçete değil damak tadı

İnsanların reçete okumaktansa damak tatlarını, damaklarını geliştirmesi gerektiğini düşünüyorum ben. Bende **reçete damaktır.** Mesela ben bir insana humus reçetesi vermem ama iyi bir humusu tattırırım. Benim yanımdaki tezgâh arkadaşlarımın hepsine humus reçetesi vermemiş, humusu tattırılmışımdır. "Humusun damak tadı bu olacak!" Çünkü verdiğim reçete, kullandığım limonun tadına göre çok farklı bir noktaya gidebilir, kullandığım sarımsağa göre değişebilir. O yüzden bir şeyin lezzetli



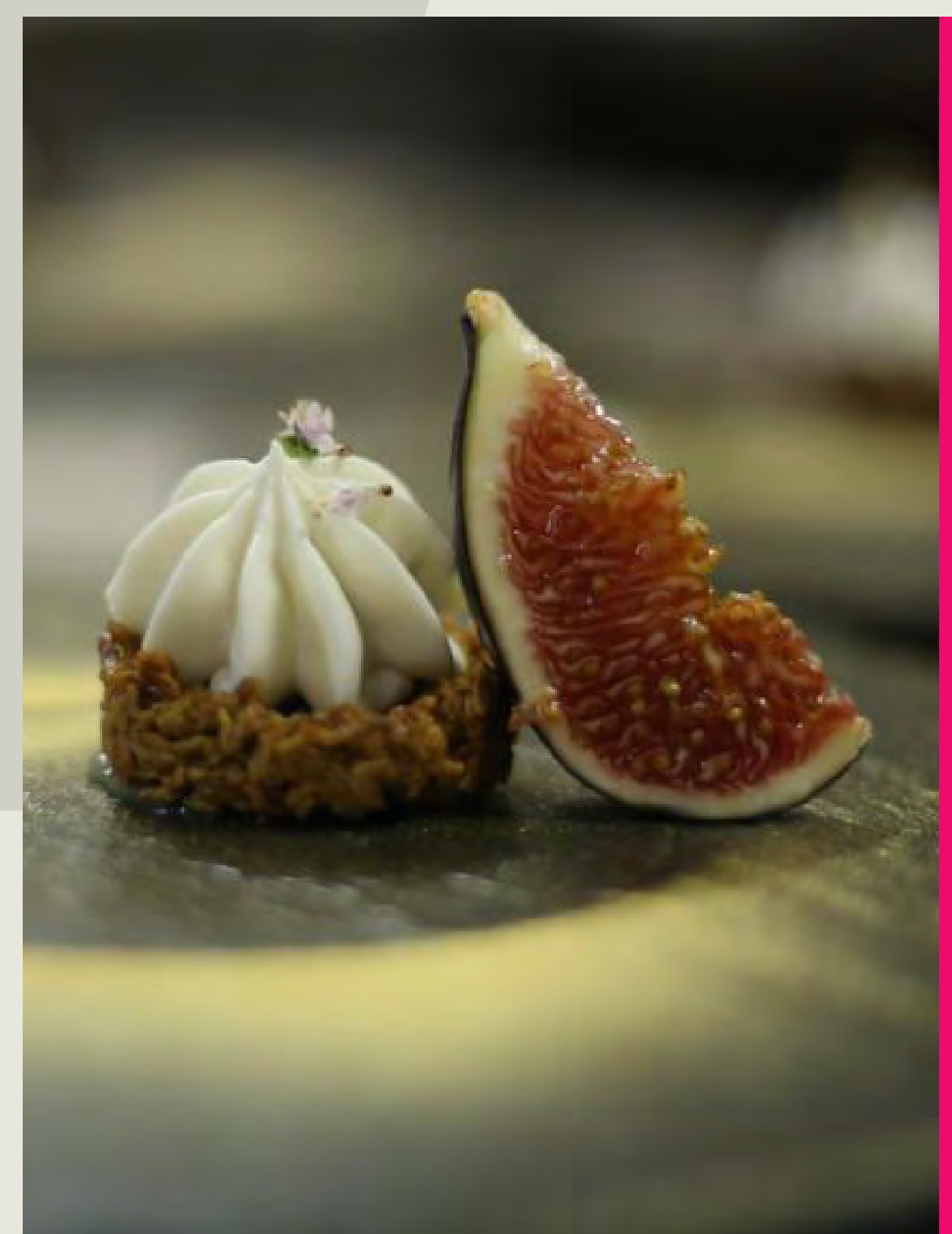
halini öncelikle insanların tatması gerekiyor. **Damak tadınızı geliştirin yani gidin deneyin, alın, bakın. Eşleşiyor mu?** O zaman internette veya kitaplarda okuduğunuz reçeteleri kendi damak tadınıza göre modifiye ederek çıkartabilirsiniz.

Film:

"The World's Fastest Indian"
Hopkins'in oynadığı karakter; Yeni Zelanda'da gençliğinden beri 1919 marka Indian marka bir motosikletle Nevada Çölünde hız denemelerine katılıp, motorunun ne kadar hız yaptığını merak eden, garajında sürekli motorunu modifiye eden, 60 yaşlarında bir adamı canlandırıyor. Buradaki hırs çok ilham verici. Bir diğer ilham veren film olarak, "Ray" adlı biyografi türündeki yapımdan bahsedebilirim. Ray Charles'in hayatını anlatan "Ray" benim için önemli filmlerden biri.

Kitap:

Somer Sivrioğlu'nun "**Anatolia**" Anadolu mutfağını hak ettiği şekilde anlatan bir kitap. Yine "**Bir Denizin Çevresinden Benzer Sofralar**" Akdeniz mutfağını anlatan ve Türkiye'yi bu alanın konservatuarı olarak gösteren özel kitaplardan biri, tavsiye ederim.



Öğrenilmiş Çaresizlik mi? Yoksa Öğrenilmiş İyimserlik mi?

“Öğrenilmiş Çaresizlik” kavramını bilmeyeniniz yok gibidir. Ya “Öğrenilmiş İyimserlik”? Öğrenilmiş çaresizlikte kişi bir konuda denemeler yapmış, belki üst üste başarısızlıklar yaşamış ve artık denemenin hiçbir sonuç vermeyeceğine kanaat getirmiştir. Yani bunu öğrenmiştir. Peki, çaresizlik öğrenilebilir ise iyimserlik öğrenilebilir mi? Daha da önemlisi bunu öğrenseniz hayatınız nasıl değişirdi?



Çiğdem Görener Ozan

Rezilyans Türkiye Kurucusu / Eğitimci ve Profesyonel Koç

 rezilyans.turkiye

Gelin o zaman bu iki kavrama biraz daha yakından bakalım ve de iyimserlik nasıl öğrenilir buna ışık tutalım. Diyelim ki zor bir durumla karşılaştınız, “Off, bu durum çok zor. Bununla ne yaparsam yapayım asla başa çıkamam, daha önce de denedim olmuyor, olmayacak!” dediniz **ya da** “Evet, bu durum çok zor. Ama bir yolu olmalı, başa çıkmak için daha fazla çaba sarf etmeliyim!” dediniz. **Durum birebir aynı ama olaya yaklaşım tamamen farklı.** İşte öğrenilmiş çaresizlik ile öğrenilmiş iyimserlik arasındaki fark tam da bu.

Öğrenilmiş çaresizliğin ne olduğunu kısaca özetlersek; insanlar (ve hatta hayvanlar) yaşadıkları bazı olumsuz deneyimler sonucu, başlarına gelenlerle ilgili hiçbir kontrollerinin olmadığına inanmaya başladıkları zaman; çaresizmiş gibi düşünmeye, hissetmeye ve davranmaya başlarlar.

Öğrenilmiş iyimserlik ise; dünyaya olumlu bir bakış açısıyla bakma yeteneğinin geliştirilebileceğini ve kendi kendimizle olan olumsuz iç konuşmaları fark ederek, onları olumluya çevirmenin tutum ve davranışlarımızı dahi değiştirebileceğini söyleyen bir psikoloji kavramıdır. Öğrenilmiş çaresizlik kavramının da tersidir.

Öğrenilmiş iyimserlik kavramı pozitif psikolojinin kurucusu ve bir Psikoloji Profesörü olan Martin

Seligman tarafından ortaya atılmıştır. Aynı zamanda Seligman’ın “Öğrenilmiş İyimserlik” adlı bir kitabı da bulunmaktadır.

Tam burada şu bilgiyi vermemek büyük bir eksiklik olur. Martin Seligman, aynı zamanda “öğrenilmiş çaresizlik” kavramını da ortaya atan araştırmacıların başında gelir. Öğrenilmiş çaresizlik çok daha önceki yıllarda, 1960’ların sonları ile 1970’lerin başlarında ilk önce hayvanlar sonra da insanlar üzerinde yapılan birçok deneyle ortaya çıkarılmıştır. Seligman çalışmaları sırasında **bazı bireylerin çok olumsuz koşullarda bile neden çaresiz hissetmediklerini** merak etmeye başlamış ve bireyleri nasıl daha iyimser olmaya yönlendirebileceğini araştırarak yönünü “öğrenilmiş iyimserlik” kavramına çevirmiştir.

Öğrenilmiş iyimserlik kavramını da açıkladıktan sonra burada size sormak istiyorum; **iyimserlik deyince sizin aklınıza neler geliyor?** Sizce bu olumlu bir şey mi yoksa hayalperestliğe daha mı yakın?

İyimserlik kavramı, zaman zaman yanlış anlaşılabilir ve Pollyannacılık ile sıkça karıştırılabilir. Oysaki burada bahsettiğimiz iyimserlik, özellikle son yıllarda bir akım haline gelen ve iyi düşünmeyi “saplantı” haline getirmiş



olan toksik iyimserlikten tamamen farklıdır. İyimser bir düşünce yapısına sahip olmak, gerçekleri görmemek, gerçeklerden kaçmak, mutluluk oyunu oynamak değildir. Bunun yerine **olumlu ve gerçekçi** bir bakış açıdır.

“Hayat, kötümserlere olduğu gibi iyimserlere de aynı aksilikleri ve trajedileri yaşatıyor ama iyimserler onları daha iyi atlatıyor.” Martin Seligman

“İyimserlik” Nasıl Fayda Sağlar?

Peki iyimserlik bize nasıl fayda sağlar dersiniz? Martin Seligman “Öğrenilmiş İyimserlik” kitabında bunu şöyle açıklar;

“Duygular ve eylemler genellikle sıkıntıları doğrudan takip etmez. Aksine, doğrudan zorluklarla ilgili **inançlarımızdan** ortaya çıkarlar. Bu, **zorluklara karşı zihinsel tepkinizi değiştirirseniz**, aksiliklerle çok daha iyi başa çıkabileceğiniz anlamına gelir.”

Gerçekten de yapılan araştırmalar iyimserliğin birçok avantajını ortaya koymuştur. Mesela:

• **Daha iyi sağlık sonuçları:** seviyesinin yüksek olmasının; kardiyovasküler hastalıklar, kanser, ağrı, fiziksel semptomlar ve ölümle ilgili sağlık sonuçlarında pozitif anlamda önemli bir rol oynadığı bulunmuştur.

Ayrıca öğrenilmiş iyimserlik tekniklerini öğrenmenin depresyonu önemli ölçüde azaltabileceğini ve iyimser insanların kötümserlere göre daha uzun yaşama eğiliminde olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır.

• **Daha düşük stres seviyeleri:** İyimserler daha az stres yaşamakla kalmaz, aynı zamanda stresle daha iyi başa çıkarlar. Olumsuz olaylar karşısında bunalmak ve cesaretlerini kırmak yerine, yaşamlarını iyileştirecek olumlu değişiklikler yapmaya odaklanırlar.

• **Daha yüksek motivasyon:** Daha iyimser olmanın, hedeflere ulaşırken motivasyonu korumaya yardımcı olduğu da görülmüştür. Örneğin, kötümserler kilo vermeye çalışırken diyetlerin hiçbir zaman işe yaramayacağına inandıkları için pes edebilirlerken; iyimserlerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak olumlu şeylere odaklanma olasılıkları daha yüksektir.



• **Daha yüksek performans:** İş yaşamına bakıldığında ise; genel mutluluk, çözüm odaklı yaklaşımlar, azim ve karar verme etkinliği ile iyimserliğin bağlantılı olduğu görülmüştür.

İyimserliğin bunca yararını saydıktan sonra "Peki, ben iyimserliği nasıl öğrenebilirim?" diyorsanız, gelin şimdi de bunun yollarına bir göz atalım.

İyimserliği Nasıl Öğrenirsiniz?

Bunun için birkaç yol var. Ben bu yazımda etkinliğini kendi eğitim ve koçluk çalışmalarım da gördüğüm Seligman'ın 3K yöntemini özellikle önermek istiyorum.

1- Kalıcılık:

Olumsuz ve sıkıntılı olaylar başımıza geldiğinde bazen bu durum sonsuza kadar sürecek gibi gelir. Hele de durumda belirsizlik varsa bu bizi tamamen düşüncesele bazda karanlığa sürükleyebilir.

Yapılacak şey; bu olumsuz olayların geçici, değişebilir ve yalnızca bu durumla ilişkili olduğunu fark etmektir.

Bu duygusal ve ruhsal dayanıklılığımızı artırır. O yüzden durumun bir süre sonra değişebileceğini, bitebileceğini düşünmek, yani **kısa vadeli** olduğunu düşünmek iyimser bir tutum için çok önemlidir.

2- Kişiselleştirmek:

Kötü bir durum olduğunda, kötümser insanlar yaşadıkları durumu ya da başarısızlığı kendi hataları olarak görürler ve kişiselleştirirler. "Bunlar hep benim başıma gelir zaten." cümlesini buna bir örnek olarak düşünebilirsiniz. İyimserler ise bunun yerine kendilerini suçlama eğilimde değildir. Bunun aksine zor olayların herkesin başına gelebileceğini düşünür ve çıkış yolları ararlar.

Yapılacak şey; zor durumu kişiselleştirmemek ve de kendini o anda daha iyi durumda olan diğer insanlarla karşılaştırmamaktır.

3- Kapsam:

Kötümser insanlar sıkıntılı durumun hayatlarının diğer yönlerini de etkileyeceğine inanmaya meyillidir. Yani kötü durumu tüm hayatlarının kapsamında görürler. Oysaki iyimser insanlar, zor olayları hayatlarının tüm kapsamında değil, sadece bir parçası olarak değerlendirirler. Böylece hayatlarındaki olumlu şeyleri görme fırsatını yakalayabilirler.

Yapılacak şey; zor durumdayken hayatınızın kalan alanlarındaki olumlu olaylara bilinçli olarak dikkatinizi çevirmektir.

Ayrıca Seligman, **Öğrenilmiş İyimserlik** kitabında **Albert Ellis'in ABC tekniğini** iyimserliği öğrenmenin önemli bir yolu olarak önerir. Özetle bir durum olduğunda sonucu etkileyen şeyin durumun kendisi değil, **kişinin durumla ilgili inançları** olduğunu söyleyen bu teknikle ilgili pek

çok kaynak bulabileceğiniz için bu yazımda uzun uzadıya bahsetmeyeceğim.

Son olarak iyimserliği öğrenmenin yollarından biri olarak önermek istediğim şey, "**pozitif konuşmak.**"

Pozitif Konuşmak:

Hem kendimizle olan iç konuşmamız hem de diğer insanlarla yaptığımız konuşmalar düşünce yapımızı etkiler.

Bu konu için Mahatma Gandhi'nin çok sevdiğim bir özdeyişi aklıma gelir:

"Söylediklerinize dikkat edin; düşüncelere dönüşür...
Düşüncelerinize dikkat edin; duygularınıza dönüşür...
Duygularınıza dikkat edin; davranışlarınıza dönüşür...
Davranışlarınıza dikkat edin; alışkanlıklarınıza dönüşür...
Alışkanlıklarınıza dikkat edin; değerlerinize dönüşür...
Değerlerinize dikkat edin; karakterinize dönüşür...
Karakterinize dikkat edin; kaderinize dönüşür!"

O yüzden iyimser olabilmek için bir zorlukla karşılaştığınız zaman öncelikle içsel konuşmanıza dikkat etmeyi unutmayın.

Kendimizle Pozitif Konuşmamız = Olumlu Duygular ve Olumlu Bakış Açısı

Sonuç olarak öğrenilmiş iyimserliğin sağlıktan motivasyona, düşük stres seviyesinden iş yaşamındaki performansa kadar olumlu etkileri tartışılmaz. İyi haber ise hangi yaşta olursa olsun bunun öğrenilebilen becerileri içermesi.

Peki bu durumda siz daha iyimser olmayı öğrenebileceğinizi düşünüyor musunuz? Eğer düşünüyorsanız, ki umarım düşünüyorsunuzdur, hemen bu hafta üstte önerdiğim tekniklerle, ilk küçük adımı atmaya ne dersiniz?

Sevgiyle ve iyimserlikle kalın,



illüstrasyon konusu

Korku

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

BPW
istanbul

İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Derneği



**SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARINA
ULAŞMANIN YOLU
KADINLARIN GÜÇLENMESİNE
KATKI SAĞLAMAKTAN GEÇER**



www.bpwistanbul.org
info@bpwistanbul.org

Derinsu Alicikoğlu



[derinsualicikoglu](https://www.instagram.com/derinsualicikoglu)

hub



illüstrasyon konusu

His

[bpwistanbul](https://www.instagram.com/bpwistanbul)

[bpwistanbul](https://www.facebook.com/bpwistanbul)

[bpwistanbul](https://www.linkedin.com/company/bpwistanbul)

[IstanbuldaBpw](https://www.twitter.com/IstanbuldaBpw)

Çocuk ve Oyun

Çocuğuma kitaplarla öğretmeyi denedim, afallayıp şaşkınlıkla suratıma baktı. Disiplin altına almak için net ifadeler kullandım, hiç de kazançlı çıkmadım. Ümitsizliğe kapıldım, vazgeçtim! “Ben bu çocuğa nasıl ulaşacağım?” dedim ve ağladım. Anahtar kelimeyi verdi elime; “Gel,” dedi “Oyna benimle!”

Aletha Solter tarafından uyarlanmıştır.



Merve Onurbilen Kunter
Uzman Psikolog

info@3odadanismanlik.com



İnsanlık var olduğundan beri çocukların diğerlerini olduğu haliyle kabul edebilme kapasiteleri oldukça öğreticidir. Onların oyununa, spontanlık ve yaratıcılık sahnelerine eşlikçi olabilmemiz ve birlikte olma, birlikte hissetme ve birlikte yapma tecrübesini deneyimleyebilmemiz için sadece ve sadece buna uyum sağlamamızın yeterli olduğu söylenirken, bunun söylendiği kadar kolay bir deneyim olmadığını biliyorum. Bu **'sadece orada olabile hali'** önemli olduğu kadar da zordur.

Hayatımızın büyük bir kısmında zihnimizin ne denli **eksik bulma radarı** olduğunu bir düşünelim; “Çocuğum şunu dedi, şimdi ne desem en eksiksiz cevabı vermiş olurum?”, “Oyununda kızgın görünüyordu, yanlış giden bir şeyler mi var?” ve benzeri sorular uzar gider... Tüm bu sorular, rotamızı geçmişteki zorlayıcı deneyimlerimize çevirebilir ve bizi ilişkiden kopmaya kadar itebilir. Ne var ki; şimdi ve burada olma haline dönebilmek için oyuna daha geniş bir perspektiften bakmanın yardımcı olacağını umuyorum.

Çocuklar ne zaman ve nasıl oyun oynayacaklarını planlamaya ihtiyaç duymazlar...

Çocuklar için oyun, akışında ve doğallıkla ilerler, oyunlarında her duyguya yer vardır ve oyun yoluyla içeride deneyimledikleri her yaşantı ve

hissin dışında anlam bulmasının kapılarını aralarlar. Canavarlarla savaşır, kızdığı annesini sembolize eden kırmızı arabayı yarışta yener, defalarca kazanır, güçlenir ve kontrolü elinde hissederler. Bu sayede yaşamlarının bu ilk yıllarında, kendi bedenleri içinde, **kendi varlıklarının değerini görerek ve göstererek** büyürler.

Çocuklar dünyaya oyun yoluyla bağlanır ve yaşam boyu oyun ile beslenirler.

Yaşam yolunda ilk ce-ee'ler, sallamalar, dokunuşlar, ses taklitleri ve hatta anne karnındaki kordon ile ilişki, suyun içindeki dönüşler, dünyaya geliş süreci bile bir oyundur! Oyun, yaşamla bağlantıda olduğumuz her an ve yaşamın her alanında kendini gösterir. İletişim yolu olarak oyuncu, irtibat kurmada ve çocuk-ebeveyn bağlanmasında baş rolü oynar. Oyuna ve ilişkiye davet eden, davetine gönülden karşılık bulan çocuk sevildiğine ve emniyette olduğuna inanır.

Oyun, hayatın tam içinden gelir. Oyunun tek aracı oyuncak değildir!..

Oyunu salt oyuncakla gerçekleşen bir eylem olarak ele almanın bu kavrama haksızlık olacağını düşünüyorum. Örneğin, göz göze geldiğimiz bir çocuğa göz kırptığımızda da oyun oynamıyor

muyuz? Ya da beynimizin oyunbaz ve hikayeci tarafını göz ardı edebilir miyiz? Hayır, çünkü hikayeler her toplumun en eski iletişim ve oyuncu yollarından biridir. İster oyun odasında ister yatma zamanı geldiğinde ister bir büyükannenin kucagında. Güçlü duygular yaşadığımızda neler olduğunu anlamlandırmak için jestlerimizi, postürümüzü, sesimizi, dilimizi ve hikayelerimizi kullanıyoruz. Müziğin, dansın, dramının içinde de tam olarak bunu, var olan duyguyu bir anlama dönüştürmeyi deneyimliyoruz. Ve yine tam da bu nedenle oyuncak olmadan da hayatın tam içinde oyunbaz olmak için aynı anda etkileşimde ve coşku dolu ortak bir deneyimin paydaşı olmak yeterlidir.

Spontan oyunda kahkahalar, düşmeler, kalkmalar, saçmalamalar vardır.

Çocuklarınızın bir su birikintisine ya da çamura koşması ne kadar muhtemelse bu anlarda eğlenmenin doruğunda hissetmeleri de bir o kadar muhtemel. Sakarlıklar, taklitler, 'pırt' gibi komik kelimeler ortaya çıktığında, çocuklarla aramızdaki göz temasının ne kadar derinden ve eğlenceli olduğunu hatırlayalım.

Dünya çapında tanınmış bir uzman olan Aletha Solter, oyun oynamakta zorlandığımızda başka bir yetişkinle kendi çocukluk hatıralarımızı

konuşmamızı, çocukken en sevdiğimiz oyunları, sevdiğimiz ve zorlandığımız anları hatırlamamızı öneriyor ve şimdi yetişkin olan kendimizin temel ihtiyaçlarını ne kadar karşılayabildiğimizi soruyor. Şimdi, küçüklüğümüzdeki en keyifli anları bir düşünelim. Hangi oyunlar en keyifli olanlardı? Diğerleriyle aralarındaki fark neydi? Sokağa çıkmak ya da oyuna devam etmek için bin bir yol deneyen oyunbazlığımız nereye takıldı kaldı dersiniz?

Evet, çocuğumuzun ihtiyaçlarını yeterince karşılayabilmek, önce kendi ihtiyaç ve zorlanmalarımızı yeterince fark etmekle gerçekleşiyor. Oyunbazlık kasımızı ne kadar iyi aktive edersek kendimizi bir o kadar oyuncu bir hayatın içinde buluyoruz. Bu artık bir zorlanma halinden akışta olma haline evriliyor. Ne harika, değil mi?

Bu yazıyla **sizi hayatınızdaki oyunbaz anlarınızı hatırlamaya** ve çocuk tarafınızla oynamak (burada oyun yukarıdaki tüm ilham alanları için kullanılıyor) isteyip de ertelediğiniz oyunlarla yakınlaşmaya davet ediyorum.

Keyfini çıkarın!

Küçük Zihinsel Hazırlıklar Büyük Farklar Yaratır

Bilinen ve uygulanan bütün fiziksel ve teknik antrenmanlar birbirine benzer; her sporcunun fiziksel ve teknik kapasitesi benzer değerler gösterir. Peki sporun içindeki farkı ortaya çıkaran unsurlar nereden geliyor?



Arda Topaloğlu
Spor Psikolojisi Uzmanı

 sporpsikologuardatopaloglu

Hemen her sporcunun benzer antrenman metotlarıyla çalışıp birbirlerine yakın performanslar ürettikleri günümüzde; zihinsel kapasitelerin gücü ve sınırı ölçülebilmiş değil. Yani şunu söylemek mümkün; sporcuların ellerinde kapasiteleri tahmin edilebilen fiziksel, teknik ve taktik antrenman metotlarının yanında sınırları bilinmeyen zihinsel gelişim metotları da var.

Psikolojiyi, kişinin kendisini tanıması, anlaması ve yaşadığı dünyaya uyumlu hale getirmeye çalışması olarak kabul edersek, spor psikolojisi de en kısa tabirle; **sporcunun kendisini ve sporu tanıması, ürettiği performansını en verimli hale getirmesi** olarak açıklanabilir. İnsanı, psikolojiyi, yaşamı ve performansını incelerken bunları birbirinden ayırmak ve tek tek ele almak çok doğru bir yöntem olmayacağı için şöyle de tanımlayabiliriz; kişinin yaşamının parçaları olan her şeyi ve bunların kişi tarafından zihinsel ve psikolojik olarak algılanış biçimini inceleyen bilimdir.

Spor psikolojisi için bu alandaki en temel konulardan biri de **zihinsel hazırlık** konusudur. İster müsabaka olsun ister antrenman olsun, sporcunun zihinsel olarak hazır olması demek performansın istenilen seviyede tutulabilmesi demektir. Peki günümüzde bu kadar sık dile getirilen bu zihinsel hazırlık konusu sporcu için

ne ifade ediyor? Bir sporcu kendisini tam anlamıyla nasıl zihinsel olarak hazırlayabilir? Hazır olduğunu nasıl bilebilir?

Zihinsel hazırlıkların altında neler var?

Bu konuyu tek bir başlık altında toplamak ve anlatmak imkânsız gibi bir şey. Birden çok alt başlığı olan bu konuda dikkatimizi çeken ilk madde kesinlikle rutin kelimesi olmalı. Bahsedeceğimiz her şeyin birbiriyle ilgili olduğunu unutmadan rutin kelimesinin spordaki yerini ve sporcu için önemine bakalım.

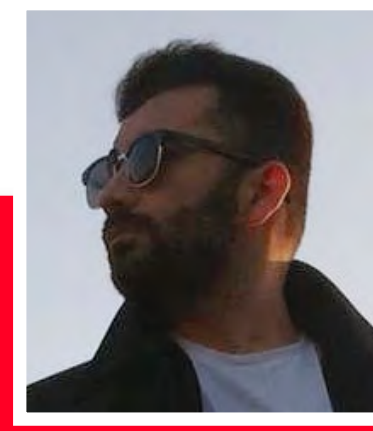
Rutin, aslında bir işe başlamadan önce fiziksel ve zihinsel olarak yapılan hazırlık aşamasıdır. Bu hazırlık ister fiziksel ister zihinsel olsun, gerçekleştirildikten sonra kişiye psikolojik olarak rahat ve hazır olma hissi ve düşüncesi sağlar. Rutin maddesini, bir diğer önemli madde olan konsantrasyon ile ele alıp incelersek; kişi, kendisini başarıya götüren hazırlık sürecini iyi analiz edebilirse, bu hazırlık sürecinin kendisine iyi



geldiğine inanmaya başladığını görürüz. Özellikle bir sporcu için performansının pik yapabilmesi adına en çok ihtiyaç duyacağı şeylerden biridir bu inanç konusu. Kendisine inanan, yapabileceğini hisseden ve yapmak için can atan sporcunun önünde durabilmek artık imkansız yakındır. **İnancın olduğu yerde konsantre olmak kolaylaşır** ve sporcu mücadeleye etmek için hazır halde olur.

Rutin konusunda dünya genelinde nam yapmış hem başarılarıyla hem de bu rutinleri ile herkesin dikkatini çekmiş bir sporcudan bahsetmeden geçmek olmaz. Bu kişi uzun yıllar tenis bir numaralı olmuş olan **Rafael Nadal**.

Herkes onu servis atışı sırasında saçını ve şortunu düzeltmesiyle, burnuna dokunmasıyla



anımsayabilir. Aslında Nadal, sahaya girdiği anda kendine has rutinlerini yapmaya başlıyor; yürüyüş şekli, rakibi ile karşılıklı geçişi, içeceklerini içişi, yerlerine koyuşu, havluyu alışı ve kullanışı gibi sayısız rutinleri var. Bunlar ona kendisini iyi hissettiren ve bir sonraki adım için 'hazır' mesajı veren davranışlar silsilesidir.

Rutinlerden sonra üzerinde durulması gereken bir diğer madde ise **motivasyon**. Motivasyon kelimesini, 'bir işi yaparken sahip olunan istek seviyesi' olarak tanımlayabilir ve bunu o istek seviyesine göre; düşük, yüksek ya da optimal olarak sınıflandırabiliriz. Halk arasında yanlış bir kullanım olan aşırı motivasyon ise aslında tam olarak konsantrasyon kaybı sonucu ortaya çıkan bir odaklanma problemidir. Sporcuların genellikle çok önemli durumlarda konsantrasyon kaybı yaşayarak yapmamaları gereken şeyler yaptıkları ve bunu açıklamak için 'aşırı konsantre olmuştum' dedikleri anlar aslında doğru şekilde konsantre olmadıkları ve süreci yönetemedikleri anlardır.

Doğru ve etkili motivasyon sağlamak için sporcular motivasyon konusu üzerinde düşünmüş ve doğru değer yargılarına ulaşmış olmalıdır. Motivasyonun ne olduğunu, nereden geldiğini ve nasıl kazanılıp nasıl kaybedildiğini bilmek sporcunun performansı süresince yardımcı olacaktır. Sadece yaptığı sporu değil hayatındaki hemen her şeyi bir neden sonuç ilişkisi çerçevesinde incelemiş ve her şeyin en iyisini yapmaya odaklı sporcular motivasyon konusunda da rakipleri ile aralarında kabul edilir farklar yaratırlar. Motivasyon konusu içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılırken üzerinde direkt etki edebildiğimiz içsel motivasyon konusunda çalışmak, sporcular için daha etkili olacaktır.

Burada önemli olan şeylerin başında; kişinin doğru sportif değerleri fark etmesi, kazanması ve bu değerler için her şartta mücadele etmeyi kabul etmesi gelir. Bir **kişinin içsel motivasyonu ne kadar yüksek olursa** yaptığı işe odaklanması, o işte sebat edebilmesi ve arzu seviyesi de o denli yüksek olur. Bilinmesi gereken önemli şeylerden biri de, sporcunun motivasyonunu sadece işler iyi giderken değil, gitmezken de kontrol edebilmesi ve ne zaman motivasyonunu kaybetse bir an önce tekrar bu arzusunu yükseltmeyi başarabilmesidir.

Zihinsel hazırlık süreçleri hakkında bahsetmek istediğim konulardan biri; **zihinde canlandırma** çalışmaları. Ben bu çalışmaları gerçeği yakalama çalışmaları olarak da adlandırıyorum. Şöyle düşünün; önünüze yüz tane kapalı kutu ve bunlardan birinin içine değerli bir taş koysam ve size dönüp seçim yapmanızı istesem, ne kadar çok seçme hakkı verirsem değerli taşın içinde olduğu kutuyu yakalama ihtimaliniz o kadar artar değil mi? İşte sporcuların, müsabaka ve antrenmanlar için yaptıkları zihinde canlandırma çalışmaları da aynen böyledir. Maçta ya da antrenmanda sporcu mutlaka bir şeylerle karşılaşacaktır, neyle karşılaşacağını bilemez ama nelerle karşılaşacağını tahmin edip onları zihinsel olarak canlandırma yaparak hazırlık yapabilir. Ne kadar çok canlandırma yaparsa, onların gerçekleşme ihtimali o kadar çok artar. Ve **beyin hazır olduğu her duruma hem daha hızlı hem de daha doğru cevap verir.**

Başarılı bir performans için zor durumlarla karşılaşmamak değil, bu zor durumlar karşısında doğru çözümler geliştirmek fayda verir ve bu yaklaşım sporcuyla geliştirir.



illüstrasyon konusu

Hedef

GELECEĞE YÖN VEREN AKADEMİK ATÖLYE



atölye eğitim

"Akademik Başarı Atölyesi"

www.atolyeegitim.com

@atolyeegitimistanbul

atolyeegitim

GAYRETTEPE | KADIKÖY | ESENTEPE | ULUS | BAKIRKÖY | ÇEKMEKÖY | CADDEBOSTAN

Kesin Bir Hile Var! Akıllı Hans Etkisi

Bir at matematik problemi çözebilir mi? Bir falcı gerçekten aklımızı okuyabilir mi? Yoksa her şeyin bilimsel bir açıklaması mı var? Üzerine kitap yazılan ve basit psikolojik gerçeklikten oluşan ilgi çekici bir fenomeni öğrenmeye hazır mısınız?



Umut Esen, PCC
Eğitimci, Yazar

umtesn / umut@uwordsdergi.com



20. yüzyılın başlarında Berlin'de yaşayan bir matematik öğretmeni olan Wilhelm von Osten'in çok sevdiği bir atı var: **Hans**. Atıyla duygusal bağ kurmayı başaran bu Alman öğretmen ona birçok şey öğretiyor. Bunlardan biri de istenildiğinde toynağıyla yere vurarak adeta sayı sayması. Bu bile onun için övünülecek bir beceriyken Osten bir gün inanılmaz bir şey yaşıyor. Atına sorduğu basit toplama işlemlerini atının bildiğini, örneğin "5 artı 2 kaç eder?" diye sorduğunda Hans'ın toynağını 7 kez yere vurduğunu fark ediyor. Birkaç deneme daha yapıyor ve gözlerine inanamıyor. Atının cevaplarının **neredeyse tamamı doğru!**

Osten soruları biraz daha zorlaştırıyor. Örneğin "Ayın 3'ü Pazartesiye ilk Pazar ayın kaçındadır?" gibi sorulara bile atı doğru cevap veriyor. Atının bu olağanüstü yeteneğini bir gösteriye dönüştürüp dünya çapında ün kazanmaya başlıyor ama herkesin aklına şu an sizde de olduğu gibi; "Kesin bir hile var!" şüphesi beliriyor.

Dönemin bilim insanlarından oluşan bir heyet, birkaç haftalık gözlemin ardından 2 Ekim 1904'de, Hans'ın yaptıklarının bir **hileden ibaret olmadığını**, gerçekten de Hans'ın tüm basit matematik işlemlerini doğru cevapladığını açıklıyor. Hatta komisyonda bulunan ve sirkler hakkında üne kavuşmuş bir kişi, başlarda Hans'ı sadece bir sirk atı gibi birkaç numara öğrenmiş bir attan ibaret sandığını ama yanlış olduğunu itiraf ediyor.

Ancak 1907'de, sıradan bir araştırma yapan Oskar Pfungst, çok ilginç bir iddia ortaya atıyor ve bunu kısa sürede ispatlıyor. Pfungst, aslında Hans'ın soruları gerçekten çözmediğini, soruyu soran (ve cevabı bilen) **kişinin hareket ve tavırlarından yola çıkarak** toynağını ne kadar vurması gerektiğini anladığını ispatlıyor. Yani Hans, aslında doğru cevaba gelene kadar sahibindeki tedirginlik geçmediği için toynağını vurmaya devam ediyor. Doğru cevaba ulaştığında ise sahibinde açıkça bir heyecan, mutluluk, rahatlama görülüyor ve at bu durum ortaya çıkınca artık toynağını vurmaktan zorunda olmadığını anlıyor ve duruyor.

At, sahibi Osten'in cevabını bildiği soruları %90 oranla doğru cevaplarırken, sahibi cevabı bilmediğinde at soruların %5'ini bile çözemiyor. Fizyolog Oskar Pfungst da bu veriyi güçlendirmek için aynı metodu kendisi de uyguluyor ve soru soran kişinin tepkilerinden doğru cevabı bilmeye çalışıyor. Aslında **nasıl çözüleceği hakkında hiçbir fikri olmadığı halde** Pfungst da tıpkı Hans gibi sorulan soruların %90'ına doğru cevap veriyor.

Temelini Faraday'ın 1800'lü yılların başında ortaya attığı bu fenomene göre; **her insan, cevabını bildiği bir soruyu karşı tarafa ilettiğinde, doğru cevabı alana kadar farkında olmadan fiziksel tepkiler veriyor!** Bir insanın, karşıdakinin tepkilerini ölçerek soruların cevaplarını sezebildiği ilkesine dayanan bu durum literatüre "**Akıllı Hans Etkisi**" (Der Kluge Hans) olarak giriyor.

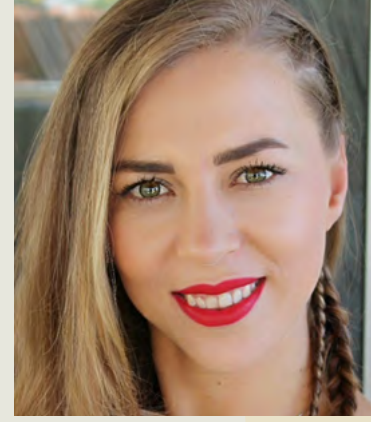
Pfungst, bu durumu anlatan "Bay von Osten'in Atı: Akıllı Hans" adlı bir kitap yazıyor ve onun ön sözünde şöyle diyor: "Hans'ın başarıları, ilk olarak soruyu soran kişinin en küçük hareketini bile

algılayacak becerilerinin tek taraflı olarak gelişmiş olmasına bağlıdır; ikinci olarak yine atın kendisinde var olan yoğun ve sürekli bir dikkatin varlığına, son olarak da algıladığı hareketleri kendi az sayıda hareketi ile ilişkilendiren kısıtlı hafızasına bağlıdır."

Bugün "ideomotor etki" adı verilen **istem ve bilinç dışı** küçük hareketlerle insanların çeşitli bilgileri aktarabildiklerini biliyoruz. Falcılar ve medyumlar gibi bunu yüzlerce kez deneyimlemiş, insan tepkilerine göre cevap verme işini kendine meslek edinmiş kişilerin; ne kadar çok şeyi, sadece sizin farkında bile olmadan verdiğiniz **ideomotor** hareketlerini iyi gözlemleyip tıpkı Hans gibi doğru yanıtı bulana kadar uğraştıkları bilinen bir gerçek.

Ruhun Yolculuğu ve Deneyimler

Yaşam boyunca kişisel ve ruhsal gelişim göstermeye meyilli olan insan, kendi algılayabildiği ve algılayamadığı sayısız deneyimin içinden geçiyor. Bu geçişlerde ruhunun seçimlerini görebilmek ve deneyimleri okuyabilmek için varlığının farkındalığıyla ilerlemeli yaşam yolculuğunda insan.



Fatma Varnalı

Yaşam Koçu/Thetahealing® Eğitmeni/Enerjist

 mucizensensin / fatma@uwordsdergi.com



İstisnasız herkes, kendi yolundan sorumludur. Yolda karşımıza çıkan kişiler veya olaylar bazen neşelendirir, bazen öfkelenendir, bazen umutlandırır, bazen doyurur, bazen de haz verir... Ve yaşanan her şey insanı sorgular. Hissedilen duyguyla ya birine kızar ya biriyle mutlu olduğunu fark eder ya isyan eder ya da motive olursun... Hâlbuki tüm karşılaştıkların kendi kendini fark ettirir. **Evren, sonsuz olasılıklarla doludur!** Bu olasılıkların yaratılmasında senin seçimlerinin önemi de büyüktür. Örneğin gitmen gereken bir yer olduğunda nasıl ki navigasyonu açıp karşına çıkan alternatif yollardan sana en uygun geleni seçerek ilerliyorsan, yaşam boyunca yaptığın seçimlerle de yol haritanı belirliyorsun.

Seçim, aynı zamanda görünen seçenekler arasında birine karar vermektir de. Peki ya görünen seçenekler yoksa?

Böyle anlarda devreye iç ses, sezgi, altıncı his gibi birden fazla kavramla anlamlandırılan bir görü giriyor. O sebeple seçim yapmak; derken

seçenekler arasında karar vermek değil, içinden en güçlü istek ve inanç duyduğuna "tamam" demektir. Bu hisle karar verdiğin bir durum genelde senin en yüksek gerçekliğine olur. **Şimdi gözlerini kapatıp geçmişte bir konu hakkında öyle ya da böyle bir şekilde seçim yaptığın veya karar verdiğin bir anı düşün lütfen.** Gözlerini kapatarak o anı düşünmek, içsel olarak sende duygular uyandıran seçim ve kararları hatırlatır. Bunun için kendine biraz zaman tanı ve anıyı bulduktan sonra okumaya devam et...

Anıyı bulduysan devam edelim. Geçmişte aldığın bu karardan duyduğun pişmanlıkların var mı? Eğer varsa, pişmanlıklarınla "Ah ben nasıl yaptım bunu!", "Benim gözüm nasıl kapandı da fark etmedim!", "Keşke öyle davranmasaydım..." gibi benzeri yakarışlar ile kendine içsel kızgınlıklar başlar. Bu duygular artarak çoğalır. Hem öfken artar hem de yaşam enerjin düşer. Oysa yaşadığın deneyimi okuyabilmelisin böyle anlarda. Kendine doğru olan yolculukta **farklı pencerelerden de bakabilmelisin.** Çünkü yaşadığımız her şey, kendimizi fark

ettirmek içindir. Deneyimleri doğru okumak bu sebeple önem arz ediyor. Kişisel ve ruhsal gelişim yolunda kendini seviyor olmalısın. **Hatırla!** Sen bir mucizesin. Sen çok kıymetli, çok değerli ve çok yeterli bir varlıksın.

Kendini yargılamadan, kendine kızmadan, yaptığın seçimler ve aldığın kararlarla **kendini bütünüyle severek daha kolay ilerlersin yolculuğunda.** Bu farkındalıkla beraber deneyimini okumaya başladığında, aldığın derslere ve edindiğin erdemlere odaklanmalısın. "Yaşadığım durum bana neyi öğretti?" veya "Ben bu durumdan neyi öğrendim?" sorularıyla **buldukların, senin öğretilerindir.** Bunlara verilecek bir cevabın yoksa eğer, hayatında benzerlerinin olmaya devam etmesi muhtemeldir. Çünkü insan sadık olma, iyiliksever olma, yardımsever olma, adil olma, güçlü olma, başarılı olma, motive olma, gözlemci olma, dikkatli olma, nazik olma, sorumluluk sahibi olma gibi sayısız erdemlerle, **Ol'**ma halini deneyimleyerek ilerliyor bu yolculukta. Yaşadığın deneyimden edindiğin erdemleri veya zaten sende

hali hazırda bulunan ve ustalaşmaya çalıştığın erdemleri fark edemiyorsan, bu erdemleri edinmen ve ustalaşmanla ilgili durumlar devam eder. Çünkü sen **çoğu zaman algılayamasan da** bu boyutta bedenlenmeyi seçen ruhun bazı seçimler yaparak geldi buraya...

Kısır Döngüleri Sonlandırmak

Tam da bu sebeplerle, yaşadığın deneyimden edindiğin erdemleri bulduktan sonra, "Artık ... erdemine sahibim ve bu erdemde ustalaşmak için benzer deneyim yaşama ihtiyaçlarım sonlandı. Artık benzer deneyimler yaşamadan da ... erdeminde olmam mümkün. Teşekkür ederim!" gibi benzeri ifadelerle niyete girebilirsin. Bu yaklaşım, ruhunun bu yaşamdaki amacı olan erdemleri öğrenmek ve becerilerini geliştirmek konusunda farkındalık yaratır. Bize yaşamımız boyunca erdemlerimizi geliştirmek üzerine deneyimler gelir. Önemli olan, zor durumları yaşayarak bu erdemleri öğrenmek yerine, zorluklarla karşılaşmadan da ihtiyacımız olan erdemleri fark edip geliştirmektir.



Yaşadığın deneyimden edindiğin öğretiyi ve erdemleri fark edebiliyorsan, o sorulara verilecek cevapların varsa, artık benzer durumlarla deneyimlenmen sonlanır. Aynı **döngülerin hizmeti tamamlanır**. Ve sen ne kadar çok erdemli bir insan **Ol**ma yolunda adanmışlık gösterirsen, yani iyi bir insan olmayı seçer, kendini sever, kendine ve diğerlerine faydalı bir birey olursan; sana içi sevgi ışığıyla dolu deneyimler de o kadar yakın durur. **İyi ya da kötü deneyim yoktur**. Bize iyi olanı öğreten deneyimlerdir her yaşadığımız.

“Gözler, ruhun pencereleridir!” Vianna Stibal

Toplumumuzda, “Ben bir kişiyi gözlerinden tanırların onun gerçekte nasıl biri olduğunu.”, “Ayyy gözleri de velfecri okuyor onun!”, “Gözlerinin içi gülüyor, parlıyor...”, “Gözleriyle yiyor resmen!”, “Gözü gönülüdür onun.” gibi kullanılan deyimler de boşuna çıkmamış kanısındayım. Ruh-beden-zihin bir bütündür. Ondan dolayıdır ki; hep bu üçü arasında **denge kurmaya ihtiyaç** duyar insan. Ruhunun seçimleriyle, kalbinin ışığı veya karanlığıyla, zihninin pozitif ve negatifte olma halleri birleşerek “Sen” oluyorsun... Senin kim olduğun da ruhunun pencerelerinden yansıyor hem sana hem diğerlerine. Erdemlerinle de bütünleşiyor daha tam ve bütün hale geliyorsun aynı zamanda.

İnançlar

Bir şeyin doğru veya gerçek olduğunun zihin tarafından kabul edilmesi, kişinin inancı haline gelir. Düşüncelerin, söylemlerin ve duyguların fiziksel bedenle etkileşimi vardır. Eğer kişi “Kilo versem güçsüz olurum.”, “Aşırı

kilolu olmak, beni güçlü gösterir...”, “Bir ilişki yaşarsam aldattırım!”, “Sevdiklerim beni hep terk eder.”, “Ben başarısızım!”, “Ben şanssızım!” gibi inançlara sahipse, yaşam yolunda ilerleyişi de hep o yönde olur. Burada yapılması gereken, bedene gönderilen sinyalleri değiştirmektir. Bunu yapmak için de bu inanca ne zaman sahip olduğunu bulmalı, bu inancın sana hizmetini fark etmeli ve artık bu inancı olumlu inançla değiştirmelisin. Bu değişimi, hakkında pek çok bilgiye kolaylıkla ulaşabileceğin **olumlama** tekniği ile yapabileceğin gibi, **Thetahealing®** tekniğinden faydalanarak da yapabilirsin.

Biz thetahealerlar yaptığımız çalışmalarda daima kişinin yaşadığı durumların, ona olan hizmetini bulmak yönünde derin kazma yapıyor ve kazmayla birlikte bulduğumuz kök inançların **kişinin ilerlemesine yardımcı** olacak yönde değiştirilmesine vesile oluyoruz. Bunu yaparken de Beta, Alfa, Theta, Delta ve Gama’dan oluşan beyin dalgaları arasındaki theta zihin durumuna odaklanıyoruz. Bu sayede kişinin yaşadığı deneyimden edindiği erdemler bulunuyor ve artık o erdemde ustalaşması için benzer deneyimler yaşaması gerektiği bilgisi ile kişi bir nevi programlanıyor. İnançlar çoğu zaman kişinin kendi yaşadığı deneyimlerden değil, atalarından da gelebiliyor. İlerleyen zamanlarda “ata inançları ve dört inanç seviyesi” ile ilgili farklı bir makaleyle sizlerle olmayı niyet ediyorum.

Görmen gereken şaşkınlıkların değil, seçim ve kararlarındır. Sevgiyle Kal!



İllüstrasyon konusu

Beklenti

Podcast

Günümüzde modern radyo yayıncılığı olarak da bilinen Podcast'ler, dijital medya ürünlerinin (radyo programları, videolar vs.) bilgisayar ve taşınabilir cihazlara indirilmiş dosya halleridir. Şimdilerde Podcastler hayatımızda çok önemli bir yer tutuyor. Günün müsait olduğumuz her anında onlarla zaman geçiriyoruz... Pek çok farklı kategoride ve konuda olabilen Türkçe podcastler arasından, eğlenirken bilgi yağmuruna tutulacağınız 3 podcast önerisi paylaşıyoruz.

YouTube

Sosyal medya hepimizin hayatında büyük bir rol oynuyor. Özellikle Youtube çoğumuzun vakit geçirdiği bir platform haline almış durumda. Peki Youtube'u kendimizi, eğitimimizi, kariyerimizi geliştirmek için nasıl kullanabiliriz? Bize ilham veren üç kanalı sizlerle paylaşıyoruz.

Anlatsam roman olur

MEDYAPOD

Anlatsam Roman Olur

Anlatsam Roman Olur; bir kültür, sanat ve edebiyat söyleşileri podcasti. Artı olarak bu seri, kültür-sanat denilince aklımıza gelenden fazlasının peşine düşüyor. Gündelik yaşamın içine sızan ekonomi ve politikayla dönüşen kültürün izlerini sürüyor, sanat dünyasından çarpıcı haberlerin de peşine düşüyor. Yolunu sıklıkla edebiyata çevirmeyi de ihmal etmiyor! Bu seride; değişen/dönüşen yaşam ve çalışma kültürleri, deneyimlerden beslenen söyleşiler, güncel dair haberler, çarpıcı isimlere ait kanaatler, yeni çıkan kitaplar ve birçok şey daha... Kısaca, Anlatsam Roman Olur diyeceğiniz her şey var!



Bilge Çavuş

Bilge Çavuş, Harvard MBA 2020, Boğaziçi Ekonomi 2016 ve İzmir Fen Lisesi 2010 mezunu. Kanalında eğitim ve kariyer odaklı içeriklerin yanı sıra kişisel gelişim için yararlı içerikler üretiyor. Çavuş youtube kanalında kariyer basamaklarına ait videolar paylaşırken, "Türk Kızı Sohbetleri" adını verdiği konsept ile yayınladığı ilham veren birçok hikâyeyi de erişime sunuyor... Kariyerden yoga'ya kadar kendinizi geliştirebileceğiniz birçok konuda içerik bulabileceğiniz kanal ilginizi çezebedebilir.

Psikolog Tülay Kök

Ege Üniversitesi Psikoloji mezunu olan Tülay Kök, youtube kanalında hipnoz başta olmak üzere, Değiştirilmiş Bilinç Halleri (DBH) ve benzeri konulara odaklanarak herkese hitap eden psikolojiyle ilgili değerli bilgiler veriyor. Başarılı bir geleceğin, sağlıklı beden ve sağlıklı ruh ile mümkün olduğuna inanıyorsanız kanala abone olup Tülay Kök'ün videolarını keyifle izleyebilirsiniz.

Haluk Tatar

Haluk Tatar kanalında gündemden bahsediyor ve kişisel gelişim hakkında videolar paylaşıyor. Bunların yanı sıra yabancı dil ve web tasarımıyla ilgili eğitim videoları da bulunuyor. 3 bin üzeri videodan oluşan bu eğitimlerin içerikleri; İngilizce, Rusça, Almanca, Arapça, İspanyolca gibi diller ile Photoshop, After Effects, Premiere Pro, AutoCad, Word, Excel, PowerPoint gibi yararlı programlardan oluşuyor. Kendinizi bu alanlarda geliştirmek istiyorsanız takibe almanızı tavsiye ederiz.

Duygu Yoklaması

Hayatın içinde ne kadar duygu yaşıyoruz ve hepsi gelip geçiyor, öyle değil mi? Bazen de hiç geçmiyor. Hepimiz bu duyguların içinden geçerken aslında kendi hikayemizi yaşıyoruz. İrem Ege Tuğcu tarafından hazırlanan podcast serisinde; Tuğcu, kendi deneyimlediği bütün duygulara dair hikayesini anlatıyor.

Nasıl Olunur?

Gazeteci ve yazar Nilay Örnek tarafından hazırlanan "Nasıl Olunur" podcast serisinde; usta gazeteci, mikrofonu mesleklerinin ustası olan insanlara yöneltilen onlara aynı soruyu soruyor; Nasıl Olunur?

Geliştiren - Engelleyen Lider

Hepimizin hayatında birer kahraman bazen de liderler vardır. Ünlü satranç dehâlarının hayat hikâyelerini dinlediniz veya okudunuz mu hiç? Birçoğunun hayatında onların satranca başlamasında farkında olmadan onlara liderlik eden birer kahraman bulunur.



Kübra Yenal
Eğitim Yönetimi Uzmanı

kubrayenal@gmail.com

Örneğin; ünlü satranç dehası Bobby Fischer'ın hayatını anlatan, Masum Hamleler (Searching for Bobby Fischer) filmi, satranca ablasının onun puzzle çözmeye olan ilgisini fark edip, oyalansın diye aldığı 1 dolarlık plastik satranç seti ile başlamış ve kendini keşfedeceği, dünya şampiyonluğuna kadar varan yeni tutkulu bir serüveni konu alıyor. Hayatlarımızdaki liderler çocukluğumuzda bir aile ferdimiz, gençliğimizde ya da okul yıllarımızda bir öğretmenimiz, iş hayatında bir yöneticimiz olabilir. Hepsi bizim hayatımızda bıraktıkları izler kadar bize liderlik etmişlerdir.

MacGyver'i duydunuz mu hiç? Hani 1985 – 1992 yılları arasında seksenlerin efsanevi dizilerinden birisi olarak adlandırılan Amerikan TV dizisinin baş karakteri...

MacGyver bir gün markete gitmiş ve kasiyer kıza yaklaşmış,
- "İyi günler, ben 6 metre dikenli tel, bir tane demir makası, bolca zımpara kâğıdı, bir de elektrikli testere istiyorum." demiş.

Kasiyer kız şaşırmış,
- "İ... i... iyi ama onları burada bulamazsınız ki, burası küçücük bir market, burada sebze, meyve gibi şeyler vardır sadece..." demiş.

MacGyver birkaç dakika düşünmüş, sonra kasiyer kıza dönmüş,
- "Tamam, onlar da olur." demiş.

MacGyver öyle bir karakter ki; ağaç dalı, sakız ve ayna kullanarak bomba, tavuktan planör ya da at nalından zurna yapan zamanın televizyon dizisi mucididir. İsviçre çakısı daima yanında olan MacGyver'in tek yapması gereken önüne çıkan malzemelerle yapabileceği yüzlerce kombinasyondan birini seçmektir.

Zamanın TV dizi karakteri MacGyver, artık günümüzde çeşitli kimliklere bürünerek farklı örgütlerde farklı kimliklerde liderler olarak karşımıza çıkmaktadır. **Geliştiren liderin** "İsviçre çakısı", onun bilişsel ve yaratıcı zekâsının yanı sıra



duyuşsal zekâsı, liderlik ve yönetme becerisidir. 21. yüzyılda teknolojik imkânlar, evrensel bilgi ağı, zengin veri çeşitliliği içinde **liderlerden beklenen;** ellerindeki bu zengin imkânlardan faydalanarak onları doğru yere yöneltmeleridir.

Peki neresi bu doğru yer? Tek bir adres verebilir miyiz? Tek bir doğru yol gösterebilir miyiz? Cevabı evet olsa idi herkes aynı yolu izleyerek başarılı lider olmanın anahtarını bulabilirdi herhalde... Şöyle farz edelim; Everest'e çıkmanın iki yolu vardır:

1. Helikopterle 10 dakikalık bir yolculuk
2. Ruhun ve bedenini hazırlanarak uzun bir tırmanma serüveni

Bu iki seçenektan birincisini tercih edip sizi helikopterle Everest'e bırakan lider; sizi **engelleyen liderken**, size hazırlık sürecinde gerekli ekipmanı sağlayan, ruhen destek olan ve sonuçta Everest'e tırmanmanızı motive eden lider ise sizi **geliştiren liderdir**.

Platon, "Kendini yönet, dünyayı yönetecek gücü

bulursun." diyor.

Geliştiren lider, bireyin kendi akışını deneyimlemesi için ona yolu açan kişidir. Kıymetli Yönetim Uzmanı Prof. Dr. Necati Cemaloğlu yöneticilere şöyle seslenir: "Çalışanlarınıza forma verin. Çalışanlara yetki devreden, onların potansiyellerini kullanmaları için fırsat yaratan, çalışanların kendilerini tanımasını ve potansiyellerini ortaya çıkarmaları için onlara forma veren yöneticilerle çalıştığım zaman daha mutlu, huzurlu ve üretken olduğumu fark ettim." Her şeyi ben bilirim diyen, sadece talimat veren lider etrafındakileri kendine bağımlı hale getirip onları tüketen, bir nevi onların potansiyel yeteneklerini **engelleyen** kişidir. **Geliştiren liderden** beklenen ise kolektif zekâyı yüceltip katalizör görevi görmesidir.

Wiseman (2021), "Potansiyeli Çoğaltan Liderlik: Etkili Liderler İnsanların Potansiyelini Nasıl Ateşler?" (Multipliers – How The Best Leaders Make Everyone Smarter?) isimli kitabında tam

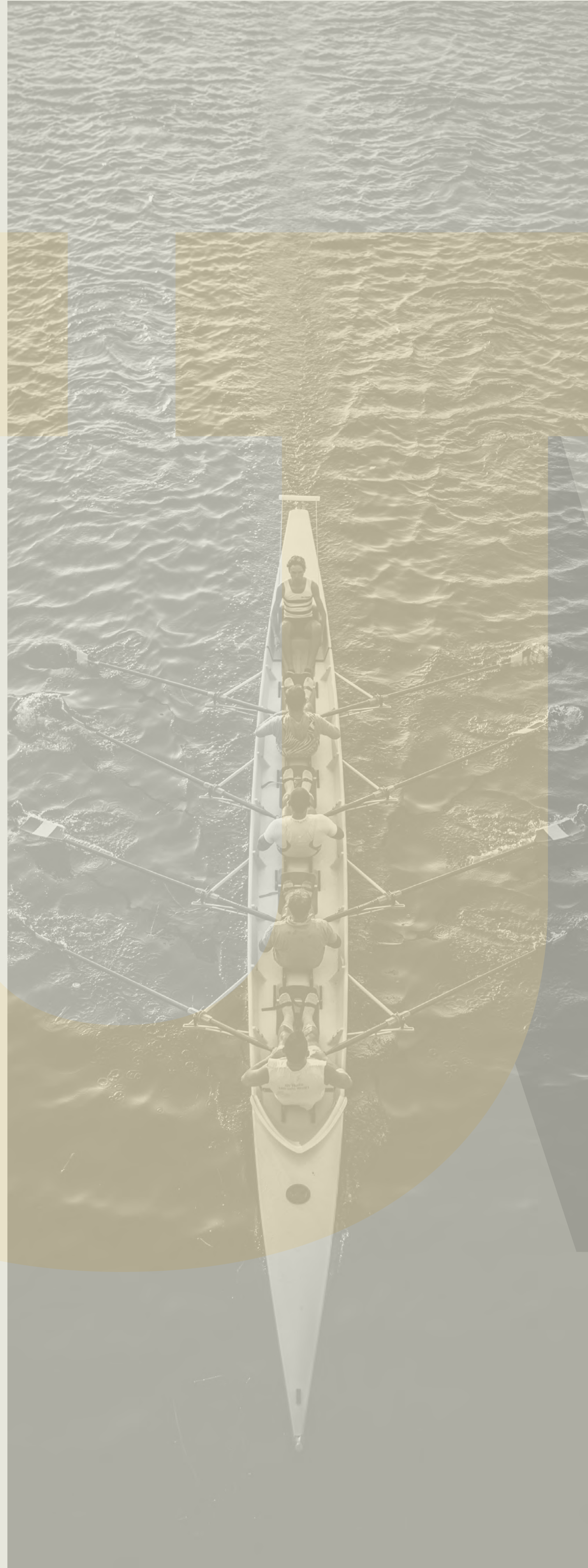
da bu konuyu işlemektedir. Kitapta aynı kurumda **iki farklı yönetici ile çalışan** Vikram'ın yaşadıklarını ve hissettiklerini anlattığı bir hikâyeye yer verir. Hikâyeye göre; Intel'de mühendislik yöneticisi olan Vikram, ilk olarak ekibindeki zeki kişileri ortaya çıkarmak ve ekipteki her bireyden maksimum performansı almak için, problemi ortaya koyup ekiptekilerin çözmesi için bekleyen birinci yönetici ile, daha sonrasında ise; zeki ama tüm düşünme işlemini kendi yapan ve tüm kararları kendi başına alan ikinci yönetici ile çalışmıştır. Vikram birinci yönetici için "Benim potansiyelimin %100'ünü açığa çıkardı." derken, ikinci yönetici için "Benin potansiyelimin ancak %50'sini kullanabildi, onunla tekrar çalışmayı asla istemem." şeklinde yorum yapmıştır. Kitabın yazarı Wiseman'e göre bu hikâyedeki birinci lider multipler yani çoğaltan ve çarpan etkisi yaratan bizim deyişimizle **geliştiren lider** iken, ikinci lider diminisher yani azaltan ve eksilten bizim deyişimizle ise **engelleyen liderdir!**

Liderlik öyle riskli bir konudur ki bu durumu Gündüz Vassaf, 'Cehennem Övgü' kitabında şu cümleyle vurguluyor: "**Milyonlarca insan tarafından yüceltilen bir kahraman bir gecede aynı milyonlar tarafından terk edilir.**" Terk edilmemek için ne yapmalıdır lider? Cevap basit... Engelleyen lider olmaktan kaçınırken, geliştiren lider olmak için gerekli çabayı sarf etmelidir. Bu süreçteki temel adımlar ise şöyle sıralanabilir:

- Kolektif ruh: Ben değil bize odaklanmak,
- Yetenek avı: Potansiyel yetenekleri fark edip geliştirmek,
- Kriz yönetimi: Hatalarda suçlu aramak yerine sorunun nedenini araştırmak,
- Yön belirleme: Yön vermekten ziyade yol göstermek,
- Karar alma: Bireysel karar almak yerine iş birliği, fikir alışverişi yapmak,
- Süreç yönetimi: Denetim yapmak yerine destekleyici olmak,
- Geri bildirim: Eleştirmek yerine yapıcı/motive edici geribildirimde bulunmak.

Günümüzde kabul edilmesi gereken bir gerçek şudur ki liderlik sadece doğuştan gelen bazı özelliklere indirgenemeyecek kadar kompleks bir durumdur. **Öğrenilen ve geliştirilebilen bazı yeterlilikler** ve uygulamalar kişiyi geliştiren lider konumuna taşıyabilmektedir. Ünlü bir atasözü der ki:

"Kendine usta diyebilmen için; önce ustanı geçeceksin, sonra seni geçecek bir öğrenci yetiştireceksin!"



illüstrasyon konusu

Hayal





Yeni Başkan Yunus Emre Şentürk ile ICF Türkiye'de Yeni Dönem Üzerine

- İsterseniz, koçluk mesleğinin global tepe kuruluşu ICF'in, ülkemizdeki tek yetkili kuruluşu ICF Türkiye'nin çiçeği burnunda başkanı olarak; 2021 yılının ICF Türkiye için nasıl geçtiğini konuşarak başlayalım, ne dersiniz?

Elbette! Yeni başkan oldum doğru ama 2 yıllık süreçte bir önceki Yönetim Kurulu'nun da içindeydim. Sevgili Başkan'ım Nuray Akmeriç ve eski Yönetim Kurulu ile tam pandemiden hemen önce göreve gelmiştik. Tüm dünya gibi bizde, insanlığın ortalama yüz yılda bir yaşayabileceği, küresel pandeminin gölgesinde geçen bir 2 yılı geride bıraktık. Bir önceki ICF Türkiye Yönetim Kurulu olarak beni en gururlandıran konu; Dünya Sağlık Örgütü'nün 12 Mart 2020 tarihli pandemi duyurusunun hemen akabinde, yeni koşullara hızla uyum sağlamamız oldu. Son iki yılda 2 Koçluk Haftası, 1 Koçluk Konferansı, 120 webinar (online toplantı), 11 Sosyal Sorumluluk Projesi gerçekleştirerek pandemi sürecini mesleğimizin gelişimi açısından çok verimli geçirdik.

2021 özelinde ise, **17-18 Mayıs 2021** tarihleri arasında gerçekleştirdiğimiz geleneksel **Koçluk Haftası** etkinliğimizin temasını, dönemin ruhuna uygun olarak; **"Zor Zamanları Aşmak"** olarak belirlemiştik. Etkinliğimizi, zorlukları bir fırsata çevirerek, fiziki katımlı etkinliklerde ulaşmanın güç olduğu bir katılım sayısı ile online olarak gerçekleştirdik. İş, sanat, akademi, sağlık, sivil toplum ve koçluk dünyasından yerli - yabancı birçok ünlü ismin katıldığı, hayatın farklı alanlarında zor zamanları odağına alan paneller gerçekleştirdik.

2021 yılındaki belki de en önemli etkinliğimiz, **HBR Türkiye** stratejik iş ortaklığı ve **QNB Finansbank'ın** ana sponsorluğunda, hibrit formatta düzenlediğimiz **"8. ICF Türkiye Koçluk Konferansı"** oldu. Sosyal fayda temel misyonumuz gereği, Koçluk Konferansı'nda, **Türkiye'de ilk kez**, gezegenimizin ve insanlığın geleceğini belirleyebilecek toplum modellerinin en güçlülerinden **"Toplum 5.0"**ı (Süper Akıllı Toplum), farklı toplumsal boyutlarıyla ele aldık. 10 ayrı oturumda 25'ten fazla alanında uzman yerli ve yabancı ismin konuşmacı olarak katıldığı ve 500'e yakın kişinin izlediği etkinlikte; odağında **"doğa, insan ve insanın yaşam kalitesi"** bulunan ve ilk defa Japonya'nın **5. Bilim ve Teknoloji Temel Planı**'nda bir büyüme stratejisi olarak dünyanın gündemine giren **Toplum 5.0 modelini** irdelemekten haklı bir gurur duyuyoruz.

Ayrıca, 2020'nin Mayıs ayından bu yana ülkemizin 20'ye yakın holdinginin üst düzey yöneticisini konuk ettiğimiz, iş dünyasında koçluğu ileriye taşıyacak özgün uygulamaların konuşulduğu ve ülkemiz için bir ilk olan **"Dönüştüren Koçluk Hikayeleri"** webinarlarımıza devam ettik. Geçen sene bu etkinlik kapsamında, Yapı Kredi Bankası, Akbank, HSBC Türkiye, QNB Finansbank, AXA Sigorta, Arçelik, IQVIA Türkiye, Boyner Holding, DeFacto gibi kurumların üst düzey yöneticilerini konuk ettik. Ayrıca, **Çarşamba Buluşmaları, Etik Sohbetler ve Koçluğa Dair Buluşmalar**

isimli online etkinliklerimizle de başka alanlardaki ihtiyaçları giderdik.

Biraz da 2021 yılı içinde gerçekleştirdiğimiz bölgesel faaliyetlerimizden bahsetmek istiyorum.

Türkiye'de koçluk mesleğini icra eden tüm profesyonel koçları, saygın, güçlü, etik ve kapsayıcı örgüt olan ve ICF Global'in ülkemizdeki tek yetkili temsilcisi **ICF Türkiye** çatısı altında buluşturmak amacıyla, kent ve bölge temsilciliklerimizi geliştirdik. Bu kapsamda; İç Anadolu Bölgesi, Ege Bölgesi, Çukurova Bölgesi ve Antalya'daki örgütlenmelerimizde önemli **sosyal sorumluluk projeleri** ve iş birlikleri gerçekleştirdik.

Bunlardan bazı örnekler paylaşmak istiyorum izninizle: Ulusal bazda iş dünyasında kullanılan en iyi koçluk uygulamalarının konuşulduğu "ICF Türkiye Dönüştüren Koçluk Hikayeleri" webinar etkinliğinin bir benzerini; **"Zor Zamanları Aşmak: Koçluk ve Liderlik"** başlığıyla, Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) iş birliğiyle Antalya odaklı olarak düzenledik. Antalya'da 2 ayrı proje daha hayata geçirdik. İlki, "Antalya AKEV Üniversitesi" ve "Muratpaşa Belediyesi" iş birliğinde, geleceğin girişimcilerine destek olmak amacıyla hayata geçirdiğimiz **"Güçlenen Kanatlar"** sosyal sorumluluk projesi; ikincisi ise, Antalya Sanayici ve İş İnsanları Derneği (ANSİAD) ve Akdeniz Üniversitesi Kariyer Merkezi iş birliğinde gerçekleştirdiğimiz, bugünün ve geleceğin iş insanlarını koçlarla buluşturmayı amaçladığımız **"Anahtar Koçluk Projesi"** oldu.

Batı Akdeniz'den, Çukurova'ya geçeyim biraz da... 2021 Mayıs ayında Adana'da, Çukurova Bölge Temsilciliğimizi, dünyada belki de ilk kez koçluk hizmetini, iş dünyasından; tarıma, tarlarda çalışan emekçi kadınlara taşıyan **"Kıvalı Eller"** adında bir projeyi başlattı ve başarıyla devam ettiriyor. Projede, "Kıvalı Eller Kadın Hareketi Salmanbeyli Kadın Kalkınma Kooperatifi" ile iş birliği yaptık ve pilot uygulama Salmanbeyli Köyü'nde yürütülüyor.

- 2 yıllık başkanlık döneminize dair bir projeksiyon rica etsek, neler söylemek istersiniz?

Öncelikle şunu vurgulamak isterim: İnsanlığın yaşadığı pandemi süreçleri sonrası, insanlık yeni koşullarla tanışmıştır ve eski döneme dönüş olmamıştır. Yine böyle olacağını düşünüyorum ve daha önce başlayan dijitalleşme sürecine büyük bir ivme kazandıran Covid-19 ve pandemi süreci öncesine dönüş pek olası görünmüyor. Her olumsuzluk içinde fırsatlar da taşımaktadır; profesyonel bir koç olarak bunu deneyimlerimden çok iyi biliyorum. **Artık uzaktan çalışma yöntemi baskın çalışma yöntemi olacaktır; en azından hibrit çalışma yöntemini, uzaktan çalışmaya en uzak sektörler bile kullanacaktır.** 2020-2022 döneminde başarılı ve hızlı bir şekilde oturttuğumuz webinarlarımıza aynı şekilde devam edeceğiz. ICF olarak en temel misyonlarımızdan birisi, o alanın en etkili STK'larıyla iş birliğine girerek sosyal fayda üretmektir. Yıllara dayanan bir devamlılığımız var ve bu misyonumuzda çitayı çok daha yukarılara taşıyacağız.

Bir diğer temel misyonumuz ise, her meslek örgütü gibi meslektaşlarımızın ve mesleğimizin hakları ve itibarını yükseltmektir. Bu konuda uygulamaya hazır çok gerçekçi bir planlama yaptık. Hem fiziki hem de konvansiyonel ve sosyal medya açısından, ulaştığımız başarı düzeyini çok daha yukarılara çekeceğimiz bir 2 yıl bizi bekliyor. Şu anda Ege, İç Anadolu, Çukurova ve Antalya temsilciliklerimiz var ve yerel STK ve mesleki örgütlerle çok başarılı projeler hayata geçiriyorlar. Bu temsilciliklere, Karadeniz Bölgemiz başta olmak üzere yenilerini ekleyeceğiz. 2022-2024 Yönetim Dönemi Yönetim Kurulu olarak, kurumsal değerlerimiz çerçevesinde, **Manifesto 4D (Dayanışma-Dayanıklılık-Denge-Dönüşüm), Dijitalleşme, Operasyonel Mükemmeliyet ve Koçluk Mesleğinin Gelişimi** gibi stratejik konuları odağa alarak, çitayı daha da yukarıya çıkarmayı hedefliyoruz açıkçası.

Bu çerçevede, yetkinlikleri ve etki alanı her geçen gün daha da genişleyen koçluk mesleği ve organizasyonumuzu geliştirirken; tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer yaratmayı amaçlıyoruz. Önümüzdeki 2 yılın tüm stratejik planlamasını, 'Strateji Evi' adını verdiğimiz temel dokümanımızda ayrıntılı bir şekilde hazırladık. Bildiğiniz gibi, ICF Türkiye olarak, koçluk mesleğinin global lider kuruluşu **ICF, Uluslararası Koçluk Federasyonu**'nun ülkemizdeki tek yetkili temsilcisiyiz ve ülkemizde koçluk mesleğinin çok daha bilinir ve itibarlı hale gelmesi, bizlerin, yani koçların çok daha etkin faaliyet göstermesiyle mümkün. Bu konuda, ICF Türkiye üyeliğinin ve bu alanda yürüttüğümüz sosyal fayda projelerinde gönüllü görev almanın; başka bir ifadeyle kurumsal dayanışmanın eşsiz kıymetini uzun yıllara yayılan tecrübemle çok iyi biliyorum. **Ülkemizde profesyonel koç olarak hizmet veren tüm dostlarımızı ICF Türkiye üyesi olmaya, başka bir ifadeyle mesleki sorumluluk almaya davet ediyorum.** Bu konuda bir de müjdem var: Yaşanan zorlu dönem nedeniyle, bir önceki yönetimin gündeme getirdiği, 2 yıllık süre boyunca yüzde 50 indirim kararı Genel Kurulumuzda kabul edildi. Elbette mesleki itibar açısından bir diğer hayati konu ise ICF unvanlı koçluktur. Son dönemlerde yaptığımız global ve ulusal araştırmalarda, koçluk mesleğinin önündeki en büyük engellerden birisinin unvansız koçlar olduğu ortaya çıktı. Ama zaten tüm koçlar bunu kişisel deneyimlerinden biliyorlardı. Yeni dönemde bu konuya da özel bir ağırlık vereceğiz.

- Yeni yönetimde hangi isimler yer alıyor?

Çok değerli meslektaşlarımla çalışmaya başladığım için çok mutluyum. Yeni Yönetim Kurulumuz; Beyza Erdem Balcı, Dilek Yunar, Esra Miller, Filiz Demirbağ, Oya Fadiloğlu ve Serdar Samsun'dan oluşuyor. Yeni yönetimde Dilek Yunar Başkan Yardımcısı, Serdar Samsun Genel Sekreter, Oya Fadiloğlu Sayman, Esra Miller üye işleri ve eğitimden sorumlu YK üyeleri, Filiz Demirbağ mesleki iç düzenleme ve etikten sorumlu YK üyesi ve Beyza Erdem Balcı ise; pazarlama, dijital ve sosyal medyadan sorumlu YK üyesi olarak görev yapacak. Şunu özellikle vurgulamak istiyorum: **Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Disiplin Kurulu, asil ve yedek üyeleriyle biz 24 kişilik genç, enerjik ama son derece tecrübeli ve sağlam bir ekibiz.** Asil ve yedek tanımları aslında yasa ve tüzük

gereğidir biraz da. Yönetim Kurulu yedek üyelerimiz ise; İlkay Öğrenci, Ayhan Cibelik, Mehmet Demirel, Gülçin Çiğdem Karadeniz, Kâmil Murat Özlen'den oluşuyor. Tunçel Gülsoy, Ayçin Teker ve Cem Galip Kahveci **Denetim Kurulu Asil Üyelerimizi** oluştururken, Binnur Kayabey, Sibel Erol ve Burak Güner, **Denetim Kurulu Yedek Üyelerimiz.** ICF Türkiye yeni Disiplin Kurulumuz ise; Narinç Ataman, Tunay İyigün ve Seda Nüfusçu'nun asil ve Şebnem Cen İçöz, Gözde Ağseren Bayır ve Meltem Turhan Yöndem'in yedek üyeliğinden oluştu.

- Peki ICF Türkiye olarak ulusal bazda ne tür sosyal sorumluluk projeleri hayata geçirdiniz?

2021'de de her zaman olduğu gibi alanının çok değerli sivil toplum kuruluşlarıyla farklı sosyal sorumluluk projeleri hayata geçirdik. Biz alanda proje yaparken, o alanın en etkili STK'sı ile iş birliği yapmayı ICF kültürümüzün anayasası gibi kabul ederiz.

Şubat ayında, ülkemizdeki görmeyen bireyler için faaliyet gösteren önemli sivil toplum kuruluşlarından **TÜRGÖK** (Türkiye Görme Özürlüler Kitaplığı Derneği) ile; görmeyen gençlerin hayatına koçlukla dokunup, geleceklerini aydınlatmayı amaçlayan **"Sesten Gönüle"** gönüllü koçluk projesini başlattık ve başarıyla tamamladık.

Ülkemizde Mart ayının ilk haftası kutlanan **"Girişimcilik Haftası"** kapsamında, "Türkiye Girişimcilik Vakfı" ve "İTÜ Arı Teknokent-İTÜ Çekirdek" iş birliğinde iki ayrı webinar etkinliği düzenledik. İlk etkinlik, ICF Türkiye üyesi koçların gönüllü olarak genç girişimcilere birebir koçluk desteği vermesi şeklinde gerçekleştirildi. İkinci etkinlik ise, Türkiye Girişimcilik Vakfı Genel Müdürü Mehru Aygül, İTÜ ARI Teknokent Kuluçka ve Hızlandırma Programları Müdürü Selma Bahçivanoğlu, İTÜ Öğretim Üyesi ve İTÜ Çekirdek Girişimcilik Eğitimleri Koordinatörü Doç. Dr. Mehmet Erçek, SparkUs Kurucusu, Türkiye Girişimcilik Vakfı Mentoru Dani Benreytan ve ICF Türkiye Başkan Yardımcısı ve girişimci Tuna Aktuna'nın konuk olduğu **"Girişimcilik ve Koçluk"** webinarı oldu. Her iki etkinlikte de hedef kitle, genç girişimcilerdi.

Yine Mart ayında, Türkiye Soroptimist Kulüpleri Federasyonu (TSKF) iş birliğinde, federasyondan burs alan gençlere yönelik **"Kıvılcım"** adı verilen gönüllü koçluk projesinin 4. dönemi hayata geçirdik. 2019 yılından beri devam eden projede bugüne kadar **56 ICF Türkiye üyesi koç gönüllü olarak 86 öğrenciye koçluk hizmeti verdi.**

"19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı" 102. yılı kutlamaları kapsamında, Türkiye'nin en büyük dijital gençlik forumu **"Yüzyılın Rotası"** projesinde yer alarak, 5 binin üzerinde gencin, 1000'nin üzerinde uzmanla, 10 binin üzerinde birebir görüşmede buluşmasına kurum olarak biz de destek verdik.

Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği (ÇYDD) ile hem kurumsal hem de üye koçlar bağlamında tamamen gönüllük esasıyla 5 yıldır yürüttüğümüz **"Kadınlarla El**



Ele" projemizi başarıyla tamamladık. Projede bugüne kadar toplam 700'e yakın anneye ulaştık ve onlara çok olumlu geri bildirimler aldığımız koçluk desteği verdik.

Ulusal Gençlik Parlamentosu tarafından 2014 yılında Yılın Sivil Toplum Örgütü seçilmiş ve Asia21 Girişimi tarafından 2016 yılında Asya'nın en etkili 24 örgütünden biri olarak desteklenmeye değer bulunmuş **Hayat Sende Gençlik Akademisi Derneği** iş birliğinde **"Hayat Sende"** projesini gerçekleştirdik. ICF Türkiye'nin **"4D Manifestosu"**nu oluşturan, Dayanışma, Dayanıklılık, Denge ve Dönüşüm öğelerinin bir arada yaşam bulduğu, 18-35 yaş arasındaki 32 gençle, 6 Eylül 2021 ve 15 Aralık 2021 tarihleri arasında, yine gönüllü koçluk temelli 6 görüşme gerçekleştirdik.

Bir de bir gururumu paylaşmak istiyorum: ICF Türkiye'nin bir önceki Başkanı sevgili Nuray Akmeriç geçen sene, uluslararası ICF Vakfı'nın, toplumlarda **"Sosyal Gelişime Katkı"** misyonunu taşımak ve yaymakla sorumlu Elçiler Konseyi'ne seçildi. Bu gelişme de geçen senenin bizi gururlandıran olaylarından birisi oldu.

- Hem IC Global olarak hem de ICF Türkiye olarak belirli dönemlerde koçluk algısı araştırmaları gerçekleştiriyorsunuz. Biraz da bunların sonuçlarından konuşalım mı?



Global, ilkin 2006 yılında gerçekleştirdiği ve ikincisi ve üçüncüsünü sırasıyla 2011 ile 2015 yıllarında tekrarladığı **Küresel Koçluk Araştırması**'nın sonuncusu, **PricewaterhouseCoopers** iş birliğinde 2020 yılında yapıldı. 15 bin 300'ü ICF üyesi olmak üzere, toplam 22 bin 457 kişiyle gerçekleştirilen, 7 küresel bölge ve 161 ülkeyi kapsayan son araştırmada oldukça ilginç sonuçlar çıktı. Ayrıca bir de pandemi etkisini araştırmak üzere, ikinci bir araştırma daha yapıldı pandeminin hemen sonrasında. Türkiye'den de 175 koçun katıldığı **2020 ICF Küresel Koçluk Araştırması**'ndan; "Mesleki Büyüme", "X Kuşağı Hakimiyeti" ve "Unvanlı Koçluğun Yükselen İtibarı" sonuçları çıktı.

140 ülkeden 10 bin 28 kişinin katıldığı **"COVID-19 ve Koçluk Endüstrisi"** araştırmasında ise, katılanların yüzde 34'ü o dönemde pandemiden etkilenmediklerini



belirtmişlerdi. Elbette bu sonuçlarda Covid-19'un etkilerindeki bölgesel farklılıkları unutmamak gerekiyor. Ayrıca, pandemiden daha fazla etkilenen iş alanlarında hizmet veren koçların, doğal olarak daha çok olumsuz etkilendiği ama yaşamın direkt kendisiyle ilgilenen koçluk alanlarının ise olumlu etkilendiği, gözlemlenen bir başka gerçek oldu. Araştırmamızdan çıkan bir başka olumlu sonuç ise, koçların yaklaşık yarısının pandemi sürecini eğitim düzeylerini artırmaya ayırdıklarını söylemeleri olmuştu.

Küresel Koçluk Araştırmasının cinsiyet kırılımı boyutu ise gerçekten ilginç bir veri ortaya koydu. Küresel olarak, kadın profesyonel koç oranı yüzde 70 idi. Kadın koç oranı 2015 yılına göre, Ortadoğu ve Afrika bölgeleri dışında, tüm bölgelerde artış göstermişti. En büyük artışı ise, yüzde 52'den, yüzde 59 oranına yükselerek Asya gösterdi. **Tüm oranlara bakıldığında, koçluğu daha çok kadınların tercih ettiği bir meslek olarak yorumlamak mümkün.** Ayrıca, erkek koçların kurumsal alanda koçluk yapmaları daha olası gözüküyor.

Ayrıca, 7 dünya bölgesinden her biri için, aktif koçların bölgesel gelir bilgileriyle, koçlukta elde edilen ortalama gelirlere birlikte bakıldığında; koçlukta elde edilen küresel toplam gelirin, 2015'e göre yüzde 21 artış göstererek, 2.849 milyar ABD dolarına ulaştığı saptandı. En yüksek toplam gelir artışının, yüzde 107 ile Latin Amerika ve Karayipler toplamından geldiği belirtildi. Türkiye'nin de dahil olduğu Doğu Avrupa'nın yüzde 45,5 ile onu izlediği belirtildi. Ayrıca, toplam yıllık gelirden Kuzey Amerika'nın payının yüzde 45,5 ve Batı Avrupa'nın ise

yüzde 32,2 olduğunun altı çizildi.

Koçluk mesleğinin gelecek 12 ayda karşılaşılabileceği en büyük engelleri belirlemek için sorulan soruya ise; yüzde 49 oranında eğitimsiz koçlar, yüzde 31 oranında pazardaki kafa karışıklığı, yüzde 8 oranında pazarın doygunluğu yanıtları verildiği gözlemlendi. Pandemi araştırmasında ise, pandemiyle birlikte gelen global ekonomik krizin ilk sıraya yükselmesi dikkat çekici.

Fırsatlar kısmında ise, yüzde 39 ile koçluğun faydasına ilişkin artan bir farkındalık, yüzde 28 ile koçluğa yatırılan paranın geri dönüşü, yüzde 14 ile koçluğun genel algısının gelişimi, yüzde 11 ile koçluğa olan talep artışı ve yüzde 6 ile koçluğun medyadaki görünüşü şeklinde bir sıralama gözlemlendi.

- Çok teşekkürler. Eklemek istediğiniz başka bir konu var mı?

Koçluk yolculuğuna çıkmak isteyenler ve bu yolculukta olanlar doğru bilginin adresinin **ICF ve ICF Türkiye** olduğunu hiçbir şekilde unutmamalıdır. Hedefimiz 1.000 üyeye ulaşarak, daha da güçlenmek. **Biz, "Birlikte Güçlüyüz."**

Hangi noktada olmak istiyorsun?

Kendine hiç bu **soruyu** sordun mu? Peki ya bir tanıdığına, akrabana ya da arkadaşına?

Önünde uzanan hayat noktalarından oluşuyor olsaydı sen hangisini **tercih** ederdin?

Doğru noktada olduğunu **nasıl** anlarsın?

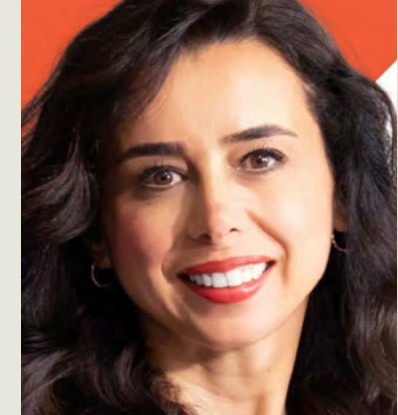
Çevrendeki insanlar **hangi** noktada duruyor ve sen onlara hangi noktadan bakıyorsun?

Bulduğun noktayı değiştirirsen hayatında **neler** değişir?



Yanlış Sorunun Doğru Yanıtı Olur Mu?

Çoğunlukla yanıtlar üzerine odaklandığımız için sorulara gereken önemi vermiyoruz. Halbuki “soru” olmasa “yanıt” da olmayacak. İşte bu nedenle, doğru soruyu sormak doğru cevabı alabilmek için oldukça önemli.



Tülin Çeneli Dönmez
İletişim Danışmanı

tulin@uwordsdergi.com

İletişimi yönlendiren ve aradığımız bilgiye, içeriğe ulaşmamızı sağlayan doğru sorulardır. Bu nedenle; **doğru soruyu sormak** yanıtları bilmekten her zaman daha kıymetli ve önceliklidir. Doğru yanıt ise ancak doğru soru sorularak ulaşılır.

Halbuki doğru soruyu bulmak ve doğru ifade etmek, aslında cevaba en yakın sorudur. Günlük yaşamda iletişim kurarken, bize öğretilen hazır soru-cevap kalıplarıyla doğru yanıtları bulmaya çalışırız. Tıpkı çocukların önlerine verilen hazır lego parçalarından ortaya çıkacak sonucun belli olması gibi. Aslında çoğunlukla cevabın ne olduğunu tahmin ederiz veya istediğimiz ya da beklediğimiz yanıtı almaya çalışırız. İletişim kurarken de kendimizi anlatma derdiyle konuşmayı sürdürdüğümüz için, çoğunlukla doğru soruyu sormak üzerine düşünmeyiz bile.

Yanlış Sorular Nelerdir?

Tıpkı yanlış cevaplar olduğu gibi, yanlış sorular da vardır. Örneğin; “evet-hayır”dan başka, üçüncü

veya daha fazla bir yanıt yokmuş gibi kapalı uçlu sorular sormak. Ya da birbirleriyle çelişen, konunun devamı niteliğinde olmayan “ya o doğru veya bu” şeklinde yönlendiren sorular gibi. Yani insan zihnini sınırlayıp düşünme seçeneklerini kısıtlayan, yönlendirdiği yerden yanıtı almaya zorlayan sorular yanlış sorulardır.

Açık Uçlu Sorular Daha Fazla Bilgiye Ulaştırır!

Doğru soru sormak için kaynağımız doğru düşünmek olmalı. Örneğin; “Yaban mersini sağlığa yararlı mıdır?” sorusu kapalı uçlu bir sorudur. Ve cevabı ya evet ya da hayırdır.

Oysa aynı soruyu açık uçlu olarak “Yaban mersininin faydaları nelerdir?” diyerek yöneltebiliriz. Açık uçlu soru tarzı kullanarak daha fazla bilgiye erişebiliriz. “Yaban mersini; kan şekerini düzenler, idrar yollarını temizler, beyin



sağlığını korur, kalp hastalıklarından korur, sindirim sistemini düzenler, doğal antidepressandır.” gibi pek çok bilgi içeren bir yanıt almış oluruz.

Evet-hayır tarzı yanıtlar doğurtacak soru kalıpları yerine, karşınızdakini düşünmeye yönelten soru tarzları üretmek çok daha akıllıca olacaktır.

Sokrates: “Bir tek şey biliyorum, o da hiçbir şey bilmediğimdir.”

Doğru soru sorma meselesine bu açıdan da bakabiliriz. Soru deyince aklımıza ilk gelen filozof Sokrates olacaktır. Sokrates: “Bir tek şey biliyorum, o da hiçbir şey bilmediğimdir.” sözüyle aslında bu konuyu çok güzel ifade etmiştir. Bu ifade belli bir ironi içerir, çünkü Sokrates belki de tüm Atinalılardan daha bilgilidir. Buradaki bilgisizlik beyanı daha çok sıradan, yeterince sorgulanmamış görüş ve düşüncelere, temellendirilmemiş bilgeliklere karşı bir meydan okumadır. Doğru bilginin doğuştan getirildiğini savunur. **Mutlak bilgi zaten zihinde vardır.** Sokrates'e göre doğru bilgiye,

ancak soru sorma ve sorgulama yoluyla ulaşılabilir.

Sokrates açısından sorgulama, insanların her gün defalarca kullandıkları kavramları tanımlamalarını istemekle başlar. Verilen yanıtlar belli bir sorgulama ve eleştiriden sonra olumsuzlanır. Bu olumsuzlanan ve yetersiz bulunan yanıtlardan hareketle bir düşünce ya da kavramın evrensel tanımı ya da özü zihnimizde 'doğurtulma'ya çalışılır. Sokrates bir nevi zihinsel ya da tinsel ebelik yaptığını, insanlarda var olan bilgileri, doğru soruları sorarak doğurduğunu düşünür.

Doğru Soru ve Doğru İletişim

Doğru soru sormak aynı zamanda bir iletişim sanatıdır. Etkili ve yerinde soru sorabilmek için bu sanatın püf noktalarını da bilmek gerekir. Doğru kişiye, doğru zamanda, doğru yerde, doğru soruyu sormak doğru iletişim kurabilmek için oldukça kıymetli.

Soracağınız soru, alacağınız yanıt belirleyen baş



etkendir. Hangi işle uğraşırsanız uğraşın, karşınızdaki insana doğru soruyu sorabildiğinizde daha doğru iletişim kurarsınız. Örneğin; satış-pazarlama alanında soru sormak, müşteriye dinlemek kadar önemlidir. **Dil, öyle güçlü bir araçtır ki tek bir soruyla karşı tarafı ikna edebilirsiniz.** Bir bankacıysanız, potansiyel müşteriye “Avantajlarımızdan yararlanmak ister misiniz?” diye sormak yerine; “Siz de avantajlarımızdan yararlanmak istemez misiniz?” diye sormanız daha olumlu bir etki sağlar. Böyle söyleyerek karşı tarafta “Herkes bu fırsattan yararlandı, sadece siz kaldınız, siz de yararlanın” etkisi uyandırmış olursunuz.

Peki Doğru Soru Nasıl Sorulur?

Soru sormak, zihnimizin belirli bir algoritmik düzen içerisinde sistematik olarak düşünmesini ve kendimizi ifade etmemizi sağlayan dinamiklerden biridir. Günlük yaşamda çoğu zaman kaçamak cevaplar ile karşı karşıya kalırız. Bu durumda devreye soru sorma teknikleri ile doğru soru sorma sanatı girer ve istediğimiz cevapları doğru sorularla çok kısa süre içerisinde alabiliriz.

5 Adımda Doğru Soru Sorma

1. Sorularınızı **doğru kişiye, doğru zamanda ve doğru yerde** sorun. Aksi takdirde doğru yanıt almaktan ziyade, boşuna zaman ve enerji harcamış olursunuz.
2. **Kısa ve net sorular sorun.** Sorduğunuz soruları açıklamak ya da tekrarlamak zorunda kalmayın.
3. **Sorularınız açık uçlu olsun.** Evet ya da hayır şeklinde kapalı yanıt alınacak sorulardan kaçının.
4. Sorduğunuz soru ile ilgili yanıt aldığınız zaman, **verilen yanıtı göre tekrar soru sorun.** Karşındakini etkin dinlemenin önemi burada devreye giriyor.
5. **Soruları doğru sıralamada sorun.** İnsanlar önce zor soruları cevapladıklarında, kolay sorulara daha hızlı ve dürüst cevap eğilimi gösterirler. Zor sorular duyguları ortaya çıkarmaya yöneliktir. İletişim konusunda uzman kişiler önce sorulan soruların, sonrakilerin cevaplarını etkileyeceğini bilerek hareket eder.



illüstrasyon konusu
Mutluluk

Gölgelerin Gücü Adına

Tıpkı Carl Gustav Jung'un dediği gibi, "gölge" konusu pek de popüler değildir. Kimse, olumsuz yanlarıyla ilgilenmek ve çalışmak istemez. Kim kusurlarını, zayıflıklarını bilmek ve bunlara sahip çıkmak ister ki? Güçlü yönlerimize odaklanmak daha keyifli ve yaşamı onaylayıcıdır. Ancak gölge yanımızı keşfetmek bize büyüme ve gelişme için muazzam fırsatlar sunar. Gelin birlikte bu farkındalığın sağlayacağı faydalara bir bakalım.



Uzay Nazlı
Yönetici Koçu, Eğitmen

Güzel ve güneşli bir kış öğle vakti uzun bir yürüyüşe çıkmıştım. Şehrin orta yerinde yaptığım yürüyüşte bir de eşlikçim vardı. Gölge! Fark ettiğim şey şuydu; birlikte hareket ediyorduk. Biraz ben onu takip ediyordum, biraz o beni. Ben ne yaparsam o da aynısını yapıyor ya da ben onun yaptıklarını yapıyordum. Bu yolculuk sıradan bir yürüyüşten fazlasıydı... Zihnimin içinde bir yerlerde beni aldı yakın geçmiş, uzak geçmiş, çocukluk anılarıma kadar götürdü.

Sonra Jung'ın şu sözü geldi aklıma: "Kişi, aydınlık figürler imgeleyerek değil, karanlığın bilincine vararak aydınlanabilir. Ancak bahsi geçen ikinci yöntem tatsızdır ve bu nedenle tercih edilmez." **Güldüm kendime, gölge de güldü.** Böyle de değil midir, gölge tarafımızı görmek, kabul etmek ve onunla çalışmak oldukça zorlayıcıdır hepimiz için. Burada anlatmaya çalıştığım kusurlarımıza odaklanmaktan daha ziyade onları görmek, kabul etmek ve şefkatle yaklaşım öze doğru sakin ve emin adımlar atmak. **"Işığa pervane olacaksan gölgeye sahip çık!"** der gölge tiyatrosunun ustaları.

Günümüzde çok sık duyduğumuz "Öz Farkındalık" da aslında bunu tarif eder ve eğer gerçekten hazırsak, duymaya, anlamaya cesaretimiz varsa, işte mucize gerçekleşir. **Gölgelerin gücü adına!** Gölgelerimiz bize pek çok gerçeği gösterebilir, tabii eğer istersek.

"Gölgenin dost mu düşman mı olacağı kendimize bağlıdır. Gölge her zaman bir iç düşman değil, tıpkı birlikte yaşanan diğer bütün insanlar gibi, durumun gereğine göre bazen boyun eğerek, bazen direnerek, kimi zaman da severek birlikte yaşamak zorunda olduğumuz bir varlıktır. Gölge görmezden gelinir ya da yanlış anlaşılırsa düşmanlaşır." **İnsan ve Sembolleri - C.G. Jung**

Robert Louis Stevenson'ın Dr. Jekyll ve Bay Hyde'ını hatırlıyor musunuz?

Dr. Jekyll, Bay Hyde (gölge taraf) adında vicdansız bir yaratık yaratmak için karanlık dürtülerini ayıran bir iksir için saygın bir beyefendi idi "kişiliğin 'iyi' bilinçli tarafı."



Dr. Jekyll, karanlık yarısının hareketlerini kontrol edemediği için cinayet de dahil olmak üzere vicdansız eylemlere girişti. **Gölgesiyle barışmayan birinin** kaderi, çoğu zaman o kadar şiddetli olmasa da böyle değil midir?

Tıpkı Jung'un dediği gibi, "gölge" konusu pek de popüler değildir. Kimse, olumsuz yanlarıyla ilgilenmek ve çalışmak istemez. Kim kusurlarını, zayıflıklarını bilmek ve bunlara sahip çıkmak ister ki? Güçlü yönlerimize odaklanmak daha keyifli ve yaşamı onaylayıcıdır. Ancak gölge yanımızı keşfetmek bize büyüme ve gelişme için muazzam fırsatlar sunar. Gelin birlikte bu farkındalığın sağlayacağı faydalara bir bakalım:

1- İyi İlişkiler

Kendimizle cesaretle yüzleşerek kabul ettiğimizde, kısaca uzlaştığımızda daha net görürüz. Kendi gölgelerimizi, kusurlarımızı kabul ettiğimizde başkalarının da gölgelerini daha kolay kabul ederiz. Sonuç olarak, diğer insanların davranışları bizi o

kadar kolay tetikleyemez. Ayrıca başkalarıyla daha kolay ve daha pozitif iletişim kurarız.

2- Berrak Bir Bakış Açısı

Dünyaya daha temiz bir objektifle bakarız. Kendimizin farkında olduğumuzda çevremizi daha doğru değerlendirebiliriz. Başkalarını daha objektif algılayarak daha fazla netlik, şefkat ve anlayış sunabiliriz.

3- Yüksek Enerji Ve Fiziksel Sağlık

Şair Robert Bly'nin "A Little Book of the Human Shadow'da" dediği gibi; "Çocuk tüm bu istenmeyen parçaları görünmez bir torbaya koyar ve arkasından sürükler."

Bu görünmez eşya torbasını arkamızda sürüklemek oldukça yorucu bir iştir. Pek çok zihinsel ve fiziksel rahatsızlığı da beraberinde getirir. Öz farkındalığımızı arttırıp, gölgelerimizle barışıp



şefkatle ilerlersek, kendimizi korumak için eşsiz bir enerji deposunu serbest bırakırız. Bu fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığımıza daima iyi gelir.

4- Daha Fazla Yaratıcılık

Öz farkındalık ve gölgelerle çalışmanın en büyük faydalarından biri, yaratıcı potansiyelimizi daha fazla ortaya çıkarmasıdır.

Abraham Maslow ve **Carl Rogers** gibi psikologların bulduğu gibi **yaratıcılık; zihinsel olarak sağlıklı (bütünleşmiş) bireylerde kendiliğinden oluşan bir olaydır.**

"Gölgesiz ışık ve kusurlu olmayan ruhsal bütünlük yoktur." C.G.Jung

İşte sanırım hayatın mucizesi de burada başlar. Sahi siz hiç gölgelerinizle konuştunuz mu?

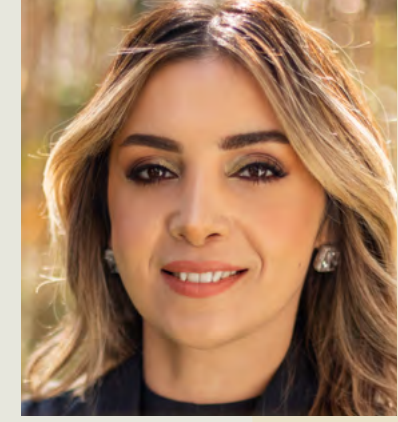


illüstrasyon konusu

Duygular

Gelişim ve Değişimin Yolu: Çatışma!

Evrensel bir kavram ve toplumsal yaşamın bir sonucu olan çatışma hayatımızın tüm süreçlerinde varlığını gösteren bir kavramdır. İnsanın özde yaşama amacının saf bir mutluluk olduğunu düşündüğümüzde, asıl konu; çatışmaların ortaya çıkması değil, çatışma karşısında ne yaptığımız ve neleri yapamadığımız meselesidir!



Melike Yayla
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Uzmanı ve Kurumsal Danışman

"Sorunlar, onları yaratan düşünce düzeyinde çözülemez!" diyor Albert Einstein. Başka bir deyişle Freud, insan psikolojisinde davranışlarımızı bir buz kütesine benzeterek çok küçük bir bölümünün bilinç seviyesinde (suyun üstünde) ve asıl görünmeyen buz kütesinin bilinçaltı seviyesinde (suyun altında) olduğunu ifade ediyor.

Evrensel bir kavram ve toplumsal yaşamın bir sonucu olan **çatışma** doğduğumuz günden buyana süregelen; çocuk-ebeveyn, kadın-erkek, arkadaşlık ilişkileri, iş ortamı gibi hayatımızın tüm süreçlerinde varlığını gösteren bir kavramdır. Kültürel, sosyal ve fiziksel çevrenin etkisiyle mesajları ne düzeyde algıladığımız, duygularımız, ihtiyaçlarımız ve hayattaki rollerimiz gibi farklılıklarımızdan ve **ne söylendiğinden çok nasıl söylendiğine** dayanan davranışlarımızın sonucu olarak ortaya çıkar.

Bu açıdan bakıldığında "Çatışma" kavramı günümüzde bilim insanları tarafından antropoloji, sosyoloji, yönetim bilimleri, psikoloji bilimleri gibi birçok disiplin tarafından incelenmiş ve çeşitli

şekillerde tanımlanmıştır.

Stephen Robbins'ın 'Örgütsel Davranış' (Organizational Behavior) adlı kitabında bahsettiği gibi genel anlamda çatışma; her türlü karşı koyma ve karşılıklı olumsuz ilişki anlamına gelip; gücün, kaynakların veya toplumsal pozisyonun azlığına ve değişen değer yargılarına dayanıyor.

Prof. Dr. İlhan Erdoğan'ın 'İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış' adlı kitabında ise, çatışma kavramı; kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istemedikleri ile karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması halinde gerçekleştirdiği davranış ve oluşturduğu duygusal yapı olarak tanımlanıyor.

İnsanın özde yaşama amacının **saf bir mutluluk** olduğunu düşündüğümüzde, bizleri asıl düşündüren bu çatışmaların ortaya çıkması değil, çatışma karşısında ne yaptığımız ve neleri yapamadığımız meselesidir. Abraham Maslow'un 'İnsan Olmanın Psikolojisi' adlı kitabındaki şu



sözü beni çok düşündürür: **"Kısacası, gelişim ve ilerleme acı ve çatışma ile sağlanabilir."**

Peki, bizi geliştirdiği düşüncesi kanıtlanmış olan çatışma kavramından ne oluyor da kaçınıyoruz?

Duygusal boyutta yaşamaya başladığımız çatışma ortamlarının yıkıcılığının öğrenilmiş çaresizliği; eşimiz, işimiz, arkadaşımız, ailemiz gibi bizleri değerli kılanları kırmaktan ve kızdırmaktan kaçınarak kendi öz duygularımızı bir yutkunma hareketiyle içimize hapsetmemize sebep olur. **Başkalarının doğrularını kabullendiğimizde bizi biz yapan duygu, davranış ve fikirlerimizi ortaya koyamadığımız için en büyük haksızlığı öncelikle kendimize sonra da aslında olmadığımız birini yansıttığımız için karşımızdakine yapmış olmuyor muyuz?**

Ataerkil bir toplum düzeninde yetişmiş olmanın getirileri ile "Sus çocuğum konuşma!", "Kadın kısmı

ne bilir...", "Şimdi bu karara hayır dersem dışlanır mıyım?" gibi kişinin maruz kaldığı söylem ve hisler, ruhlarda çatışma çatlakları oluşturur. Yalnızlaştırma ve ötekileştirme, iş hayatında mobbing ve tüm süreçlerde farklı olan sesi sorun olarak kabul etme anlayışı; suçlama, yargılama, tehdit, çıkarımda bulunma, iğneleyici şaka, baskılama, yoksunluk, kendi görüşünü herkese mal etme ve yardım esirgeme davranışları bizleri yıkım üzerine kurduğumuz çatışma süreçlerine iten sonuçlardır.

Tüm bu öğrenilmişliklere rağmen kendisinin farkında olan ve karşısındaki kişinin ya da ortamının gelişimine katkıda bulunmak isteyen demokratik yapıya sahip kişiler, bu tutumları yapıcı hale dönüştürerek değişime katkı sağlayan değerler olarak tanımlanırlar.

CoResolve'un felsefesine göre; gerçek çeşitlilik değerlidir ve dile getirilmesi güç, zıt görüşleri ifade edenler grup açısından son derece kıymetlidir. "İnsanlar her iki tarafı da dinlemek zorunda bırakılıyorsa umut vardır!" der John Stuart Mill.

Profesyonel koçluk yaklaşımında da her insan bir bütündür ve farklılıklarıyla özeldir.

Hadi hep beraber bir toplantıda olduğumuzu düşünelim. Toplantı lideri 'Cumartesi günleri de çalışılması' konusu hakkında çalışan fikirlerini alacağı bir değerlendirme toplantısı yapacağını söyledi. Önce kendi görüşünü dile getirerek; "Bu yıl üretim hızı çok düşük ve yetişemiyoruz. Cumartesi günleri kesinlikle çalışılması gerektiğini düşünüyorum ancak sizler de görüşlerinizi söyleyin lütfen." dedi. Çalışanlar uzun bir süre fısıldaştı ancak cevap veren olmadı. Ardından lider daha sert bir ses tonuyla, "Söyleyin lütfen arkadaşlar! Sonra dışarıda 'bizim kararımıza saygı duyulmuyor' diyorsunuz. Sizi dinliyorum işte!" dedi. Çalışanlardan bir kişi "Ben Cumartesi günleri çalışmak istemiyorum çünkü kendime ve aileme daha çok zaman ayırmak istiyorum, böyle olursa iş konusundaki motivasyonum etkilenir." dedi. Lider somurtkan ve biraz da kızgın bir ses tonuyla "Peki bu üretim nasıl hızlanacak? Buna bir çözüm öneriniz var mı?" dedi. Ardından yine sadece o kişi "Cumartesi gelmek aynı zamanda ekonomik maliyete sebep olabilir, hafta içi çalışma saatlerimizi mi arttırsak?" dedi. Lider, "Maliyetleri hesaplamak sizin göreviniz değil, siz onu düşünmeyin. Peki arkadaşlar farklı görüşü olan var mı?" diye sordu. Derin bir sessizliğin ardından lider "Farklı bir görüşü olan yoksa oy birliği ile Cumartesi çalışılmasına karar verilmiştir!" dedi ve gitti.

Hadi şimdi bir de aynı gündemle ikinci toplantı odasına gidelim. Toplantı lideri, 'Cumartesi günleri de çalışılması' konusu hakkında çalışan fikirlerini alacağı bir değerlendirme toplantısı yapacağını söyledi. Önce kendi görüşünü öne eğilerek net ve kısa bir dille ifade etti ve arkasına yaslandı. Ardından ekip arkadaşlarına "Peki sizler bu konu hakkında neler düşünüyorsunuz? Görüşleriniz benim için kıymetli" dedi. İlk birkaç kişi, lideri onaylayarak Cumartesi günleri çalışabileceklerini ifade ettiler. Bu sırada lider kimsenin görüşüne bir yorum getirmeden tarafsızlığını vurgulayan baş sallama ya da "hı hı" ifadeleri ile anlayışlı bir tavır sergiledi. Ardından öne eğilerek; "Peki biraz da olsa farklı görüşü olan var mı?" diye sordu ve arkasına yaslandı. Tam da o anda bilinçaltında hayır çığlıkları atan kişi, "Ben Cumartesi günleri çalışmak istemiyorum çünkü kendime ve aileme daha çok zaman ayırmak istiyorum, böyle olursa iş konusundaki motivasyonum etkilenir." dedi. Orkestranın farklı sesine kulak veren lider "Arkadaşımız gibi düşünen var mı?" diye sordu. Birkaç dakikalık bir sessizlikten sonra başka bir çalışan, arkadaşına katıldığını, çocuklarının çok küçük olduğunu ve bu yüzden Cumartesi günleri çalışmamanın kendisi için önemli olduğunu söyledi.

Ardından lider tekrar farklı bir görüşün olup olmadığını sordu. Kimseden yeni bir görüş çıkmadı ve çıkan iki farklı görüş sebebiyle de fısıldaşmalar başlamıştı ki o anda lider "Evet, arkadaşlar gündem konusu ile ilgili sizlerden iki farklı görüş duydum; bunlardan biri Cumartesi çalışabilirim, diğeri ise Cumartesi çalışmak istemiyorum şeklinde oldu. Şimdi bu görüşleri oyalayalım. Oy sonucunda yedi kişinin Cumartesi çalışabilirim, üç kişinin çalışmam oyu verdiğini gördüm. Bu durumda 'Cumartesi çalışmam' görüşünde olan arkadaşlarım Cumartesi

çalışabilmeniz için neye ihtiyacınız var?" diye sordu. Hayır diyen üç kişi düşündü. Ardından bir kişi; "Kendime vakit ayırabileceğim bir zamanımın olacağını bilmeye ihtiyacım var." dedi. Lider, "Bu zamanı, ne olursa sana sağladığımızı düşünebilirsin?" diye sordu. Çalışan, "İşimi ve çalışmayı seviyorum, firmaya katkı sağlayacaksa elbette Cumartesi gelirim ancak bu yarım iş günü olursa kendimi daha iyi hissederim." dedi. Lider gruba döndü ve "Cumartesi günleri yarım iş günü olarak çalışabilirim görüşünü oyalayalım arkadaşlar." dedi. Kendisi de dahil olmak üzere herkes bu görüşe el kaldırdı ve oybirliğiyle karar alındı. Lider, herkese görüşlerini bildirdiği için teşekkür etti ve toplantıyı bitirdi.

Jean-Paul Sartre'in 'Akıl Çağı' adlı kitabından;
"Hayatın apriori (deneyim öncesi- rasyonel) bir anlamı yoktur. Ona bir anlam vermek size kalmıştır ve değer, seçtiğiniz anlamdan başkaca da bir şey değildir."

Peki siz lider ya da çalışan karakterlerinden biri olduğunuzu düşündüğünüzde hangi senaryo seçimi ile kendi değerlerinizi anlamlandıırırdınız?

Resmin bütünü görmek için farklı parçaları birleştirmek nasıl ki bir süreçse çatışma da hayatın anlamını aradığımız bu sürecin doğal bir parçasıdır. Yeter ki yargılamadan, sabırla anlama çabasında olalım.

Neden Acı Çekeriz?

Beklentiler, gerçeklerden çok daha fazla stres ve zorluk yaşatır. Zor olan gerçeklik değil sizin gerçekliğe karşı verdiğiniz tepkinizle baş etme kapasitenizdir...

"Bu olmamalıydı" düşüncesi gerçeğe kafa atmaktır gibidir. Sadece can sıkır ve işleri daha içinden çıkılmaz hale getirir.



Canan Coşkun Sayın
PCC - Mindfulness Eğitmeni

Acil bir işiniz var ve evden tam zamanında çıktınız. Her şey tam planladığınız gibi gidiyor. Arabaya bindiniz ve yola çıktığınızda berbat bir trafikle karşılaştınız. Bu işleri tamamen değiştirdi...

Gitmeyi planladığınız yere tam vaktinde gidemeyeceksiniz! Arabanın içinde biraz daha oturmak can sıkıcı bir hale geldi. Burada trafiğe yakalandığınız gerçeğine direnmek, duygusal olarak işleri daha da sıkıcı bir hale getirir. Çünkü içinden tek bir ses yükselir: **"BU OLMAMALIYDI."** Büyük olasılıkla öfkelenip kendinizi kışkırtıcı düşünceler ile daha stresli bir hale getireceksiniz.

Budist psikolojiye göre acı çekmemizin en büyük nedeni; işlerin farklı olmasını arzulamamızdan kaynaklanır. Şu anda yaşadığımız gerçekliğe ne kadar çok direnirsek o kadar çok acı çekeriz. Toplantıya tam zamanında yetişmek olan idealimiz trafik gerçekliği ile karşı karşıya kaldığında, trafiğin olmaması gerektiğine inanırız. "Bu olmamalıydı!" düşüncesi, olana **direnç göstermek, gerçeğe kafa atmaktır gibidir.** Sadece can sıkır ve işleri daha

içinden çıkılmaz hale getirir.

Gerçeklik, istek ve arzularımızla uyduğunda mutlu, huzurlu ve tatmin olmuş hissederiz. Ama işler ideallerimizden, planlarımızdan ya da beklentilerimizden farklı geliştiğinde duygusal olarak acı çekmeye başlarız. Budist psikoloji bunu; **istrap = acı x direnç** olarak formülize ediyor. Hayat her zaman ideallerimizdeki gibi ilerlemiyor. Özellikle modern dünyada yaşadığımız son zamanlardaki gelişmeler bizi çok daha zorlar hale getirdi. Arzularımız gerçekleşmediğinde duygusal doyum yaşayamıyoruz. Peki hayatta işler her zaman beklediğimiz gibi mi gidiyor? Elbette hayır. Acı ve zorluk gerçektir, bunu engellememiz mümkün değildir. Olanı değiştiremeyiz ama **olanla "olan ilişkimizi" değiştirme seçiminiz** her zaman var. Trafik örneğinden ilerlersek; trafik planladığınız bir gerçek değildi ama trafik var. Trafikğin olması gerçektir ve bu değiştirilemez. Ne kadar direnç uygularsanız uygulayın ne kadar öfkelenirseniz öfkelenin bu gerçeği değiştirmeyecektir. Trafikği değiştiremezsiniz ama trafiğe verdiğiniz tepkiyi

yani direnci değiştirebilirsiniz! Hayat hep böyle değil midir zaten? Her zaman arzularımızı ya da beklentilerimizi vermez.

Bu durum gün içerisinde o kadar çok yaşanır ki! Eşiniz veya çocuğunuz ile ilişkiniz, iş hayatınızdaki dinamikler hatta planladığınız toplantı bile beklediğiniz gibi olmayabilir. Beklentiler, gerçeklerden çok daha fazla stres ve zorluk yaşatır. Zor olan gerçeklik değil sizin gerçekliğe karşı verdiğiniz tepkinizle baş etme kapasitenizdir. **Bir olan vardır, bir de olanla olan ilişkiniz vardır.** Olanı olduğu gibi deneyimlemek, bu olmamalıydı dşncesine kıyasla sizi duygusal olarak daha fazla destekleyecektir...

Psikolog Dr. Rick Hanson, kırk yıllık klinik araştırmaları ve deneyimlerini Budist felsefeyle birleştirmiş; acı ve stres gibi bizi zorlayan duygularla başa çıkmanın en etkili **yolunun zihinle bağ kurmak** olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zihinle bağ kurmanın en temel yolunun farkındalık olduğunu, zor olan stresli anlarda ya da duygusal açıdan zorlanılan durumlarda anda kalabilmenin önemi üzerinde durmuştur.

Stresli durumlar karşısında dikkatinizin elinmemesi adına merkeze kendinizi yerleşmenizi sağlayan Şey, farkındalıktır. **Farkındalık sayesinde zihninizle bağ kurabilirsiniz.**

Dr. Hanson, zihinle bağ kurmanın  yolumu; durabilmek, geride bırakabilmek ve içeri girmesine izin vermek olarak özetlemiş ve yol haritasını sunmuştur.

Stresli, incinmiş ya da kızgın olduğunuzu farz edin. Birinci adım olarak durun ve içinizde olan biteni gözlemleyin; bedeninize dikkat gösterin, göğsünüzün daraldığını, midenizdeki sıkıntı veren hissi fark edin. Duygu, düşünce ve isteklerinizi keşfedin. Rahatsız edici olsa da **direnmeden, sadece deneyiminize odaklanın.** Kendi tarafınızda ve kendinize karşı Őefkatli olun.

İkinci adım; doğru zaman geldiğinde gitmesine izin verin. Birkaç nefes alın ve verirken yavaşlayın ve bedenimizdeki bütün gerilimin akıp gitmesine izin verin. Uygun bir Şekilde duygularınızı serbest bırakın. Arkadaşınıza olan bir duygunuzu gösterdiğinizi ya da içinizde bir işık nehri aktığını ve bütün zntnz yıkadığını hayal edebilirsiniz. **Dikkatinizi olumsuz düşüncelerden uzaklaştırın.** fkeyle düşünmek ya da saldıırma isteğinizin size ya da diğer insanlara nasıl zarar verebileceğini fark edin. Bu isteğinizi bir taş gibi elinizde tuttuğunuzu ve attığını hayal edin.

nc ve son olarak, hazır olduğunuzda zor olan bir Şeyin üstesinden geldiğini fark edin ve bunu

yapabildiğiniz için kendinize teşekkür edin. Hafifliğin ve rahatlığın vücudunuza yayılmasına izin verin. Bıraktığınız duygular yerine **kendiliğinden gelen duyguları fark edin,** rneğin kaygınız azaldıkça iinizin rahatladığını fark edin. Kendinize karşı daha nazik ya da insanlara karşı daha etkin olma gibi deneyimlerden neler öğrendiğinizi görün. Şu andan sonra neleri farklı yapabileceğinize karar verin.

Farkındalık, dikkati fayda sağlayan deneyimlere daha çok odaklamaya, stresli ve zarar veren deneyimlerin etkisini sınırlamaya dair düzenlemeyi sağlar. Deneyimi veya davranışı değiştirmek anlamına gelmez, yargılamak ya da yönlendirmekten çok anlayış ve kabul temsil eder. Farkındalıkla tepkilerinize bir adım geriden bakabilir, daha sakin ve huzurlu bir yerden **kendinizi ve diğerlerini gözlemleyerek** hayatın bütününü olduğu gibi deneyimleme ayrıcalığına sahip olabilirsiniz!





Koçluk Deneyim Kulübü



Koçluk deneyimi kazanmak şimdi çok kolay.

Bir yandan deneyim kazanırken diğer taraftan da
ICF unvanı için gerekli koçluk görüşme saatlerini doldurabileceğin

CoC Koçluk Deneyim Kulübü
seni bekliyor.



Koçluk hedefe giden yolu aydınlatır.

Evinin konforunda katılabileceğin online,
Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) akredite
profesyonel yaşam koçluğu eğitimiyle
önünde açılacak yeni yollara

hazır mısın?



5 Adımda Empatik Dinleme

En son ne zaman birini gerçekten anlamak için dinlediniz? Karşınızdakinin sıkışıklığını kendi aklınızı dayatmadan hissedebildiniz mi? Nelerden bahsediyor? Hangi duygularla karşınızda? Üstünlüğü geçiştirmeye mi, yoksa gerçek bir iletişim kurmaya mı niyetlisiniz? Eğer cevabınız ikincisi ise; bu makale çok işinize yarayacak!



Dilek Eşki

Bilgisayar Mühendisi / Kişisel Gelişim ve İletişim Koçu



Empatik İletişim, karşındakinin koltuğuna oturarak; onun penceresinden onun durumuna onun duygularıyla yaklaşımdır. Bunu başarabilmek bir çırpıda tanımlanabildiği kadar kolay değil ancak etkili maddelerle iletişimde empatiyi yakalamak mümkün. Nasıl mı?

1-Önce Dinleyin: Karşınızdakini onun anlatacaklarıyla ilgili hiçbir şey bilmediğinizi kabul ederek dinlemek önemli. Onun, kendi penceresini size açması için izin vermeli, kişiye alan tanımalısınız. Bunu yaparken duygu durumunu, mimiklerini, beden dilini gözlemlemeyi ihmal etmeyin... 'Ne zaman araya girsem' diye beklemek veya 'benim de söyleyeceklerim var' diyerek sözünü kesmek aktif dinlemede yer almaz. Hikâyenin devamını duymak için dinlemek gerek. **Karşınızdakini sadece dinleyerek onun kendisini değerli ve iyi hissetmesini sağlayabilirsiniz!**

2-Aklınızı Kendinize Saklayın: Her problemin çözümü için doğru kılavuz olmanız imkânsız. Kendi aklınız, en yakın olarak kendi problemlerinizi çözer. Çünkü en iyi bildiğiniz çerçeve kendi çerçevenizdir. Biriyle empatik iletişim kurabilmenin etkili yollarından diğeri; aklınıza ilk geleni muazzam bir çözümmüş gibi karşınızdakine sunmamaktır!

Gerçekten öyle olsa bile lütfen kendinize direnin. Akıl okuma ve eksik parçaları kendinizce tamamlamak sizi anlatılardan uzaklaştırır. Unutmayın; bu onun resmi, onun çerçevesi... Bırakın dilediği şekilde paylaşsın, ona alanını verin ve ardından gördüğünüz gerçek ile kişinin anlattıkları uyuyor mu gözlemleyin.

Birinin verilen akılla çözüme ulaşması, kendi akletmesiyle çözüme ulaşmasından çok daha zordur!

3-Meraklı Olun: Akıl okumayı etkisiz hale getirmek için; boşlukları kendi parçalarınızla doldurmak yerine, zannettiklerinizi sorabilirsiniz. Sorularınızda ısrarcı ve suçlayıcı olmamaya özen göstererek: "Biraz daha açmak istersen şu kısmı daha iyi anlamak isterim." veya "İzinle, buna dair bir sorum olacak." gibi yaklaşımlarla daha iyi bilmek istediğiniz noktaları aydınlayabilirsiniz.

Yargısız merak, kendinizi açık bir şekilde ifade ederken güven zemini oluşturmanızı sağlar!

4-Saygı Duyun: Anımsamakta fayda var, bu karşındakinin hayatı, onun hikayesi ve onun gündemi. Değiştirmeye çalışmak yerine saygılı olmayı denemelisiniz. Her birimizin değerleri, yaşamdaki şartları, hayatı göğüsleyiş biçimi, ortaya

koyduğu varlık bambaşkadır. Öncelikle bunun eşsizliğine saygı duymalıyız.

İletişimde saygı diğer tüm adımları destekler!

5- Karşı Tarafın Destek İhtiyacını Yoklayın: Size bir problemden bahseden kişi sizden eylem yönünde bir destek beklemiyor olabilir ve belki de tek ihtiyacı onu yargısızca dinlemenizdir... Yaka paça kendi oluşturduğunuz bir eylem adımına kişiyi dahil etmeye çalışmayın. Belki de henüz buna hazır değildir.

İletişimde bu noktaya geldiğinizi hissederseniz, anlatıcıya aşağıdaki sorulardan birini ya da birkaçını yönlendirebilirsiniz:

- Desteğe ihtiyacın var mı?
- Bu konuda senin için ne yapabilirim?
- Sana nasıl destek olabilirim?
- Bu duruma dair sana yardımcı olacak kişiler kimler?
- Sence alacağın bir destek sana yardımcı olur mu?

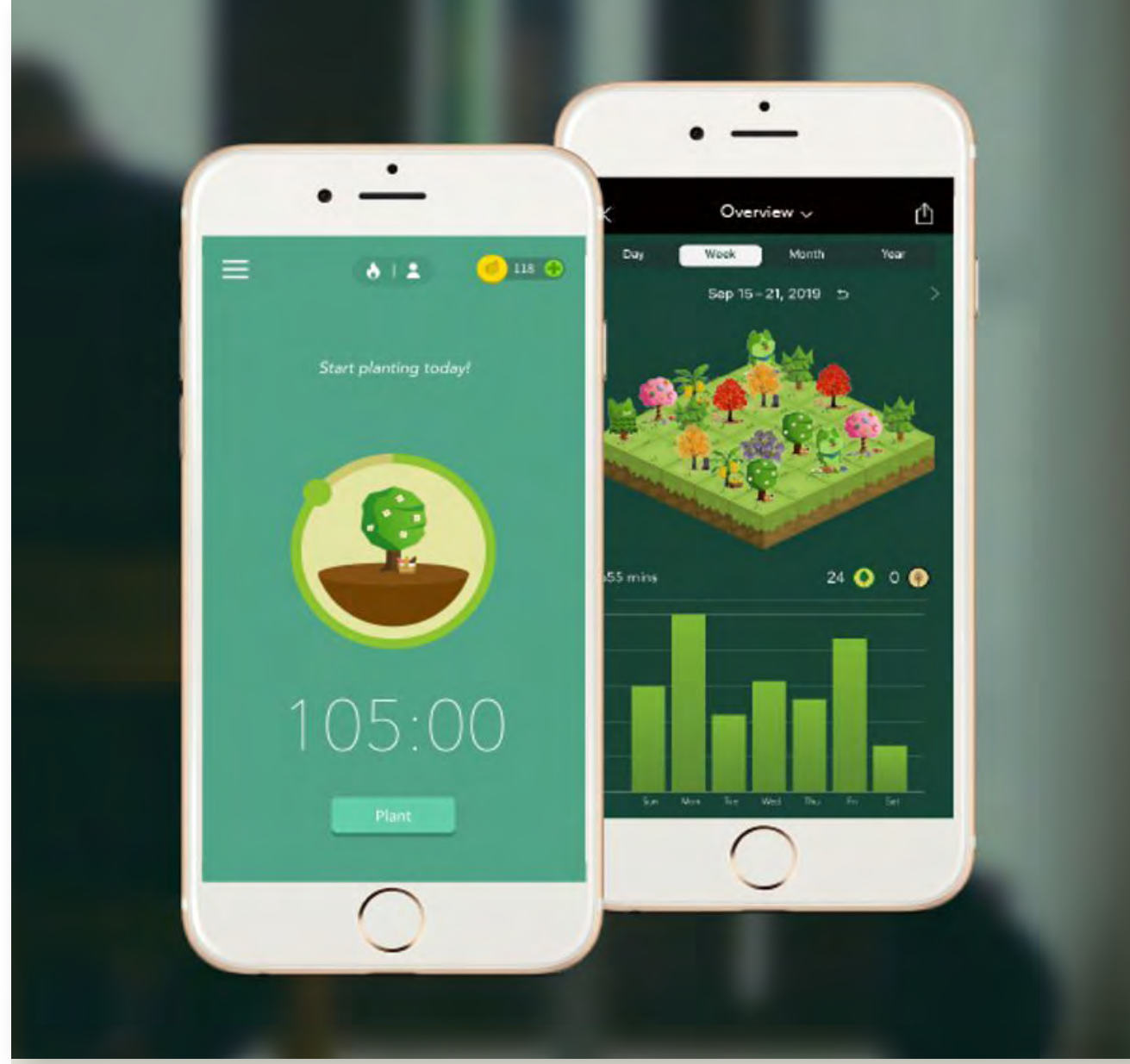
Karşınızdakini sadece anlamaya çalışarak bile ona destek olabilirsiniz!

Empatik İletişimde Ne Kadar İyisiniz?

Aşağıdaki değerlendirme ile Empatik İletişimde hangi noktada olduğunuzu belirleyip, gelişim alanlarınıza dokunabilirsiniz. İletişim esnasında:

- 1-Aktif dinleyebiliyorum. (E) / (H)
- 2-Karşındakinin duygularına kör değilim. (E) / (H)
- 3-Zannettiklerimi sorabiliyorum. (E) / (H)
- 4-Yargıdan uzağım. (E) / (H)
- 5-Duyarlı bir merak içindeyim. (E) / (H)
- 6-Akıl vermeye meyilim az ya da yok. (E) / (H)
- 7-Açık uçlu soruları değerli buluyorum. (E) / (H)
- 8-Karşındakinin desteğe ihtiyacını önemsiyorum. (E) / (H)
- 9-Beden dilinin iletişimdeki öneminin farkındayım. (E) / (H)
- 10-Karşındakinin ifade edebileceklerini, benim ona söyleyeceklerimden daha değerli buluyorum. (E) / (H)

Cevaplarınızda 6 ya da 6' dan fazla EVET yakaladıysanız, empatik dinlemenin her seviyede geliştirilebilir bir yetkinlik olduğunu da ekleyerek, iyi bir dinleyici olduğunuzu söylemek mümkün. Unutmayın; iletişim, bıraktığınız etkinin en güçlü bileşenidir ve **dinlemek iletişimin çoğunluğudur.**



Forest

Elimizden düşmeyen akıllı telefonlar bizi adeta esir etmiş durumda. Öğrencilerin derse, çalışanların işe ve hepimizin sevdiğimiz odaklanmasını engelleyen bu dijital bağımlılığı durdurmaya yarayan harika bir uygulama var: Forest!

Akıllı telefon bağımlılığından kurtulup işimize odaklanmamızı sağlayan bir programın yine bir akıllı telefon içindeki uygulama olması bir çelişki gibi gözükse de aslında durum pek öyle değil...

Forest, sizlere sanal ağaç yetiştirme olanağı sağlıyor. Ağacı ekmeye başladığınızda tamamen büyümesi için uygulamadan çıkmamanız gerekiyor. Uygulamadan çıkarsanız ağaç büyümüyor ve başarısız oluyorsunuz. Ağacı büyütme için kendinize hâkim olmanız, uygulamadan çıkmamanız ve işinizi yapmaya devam etmeniz gerekmektedir ki; bu da size odaklanmak için fırsat sağlıyor.

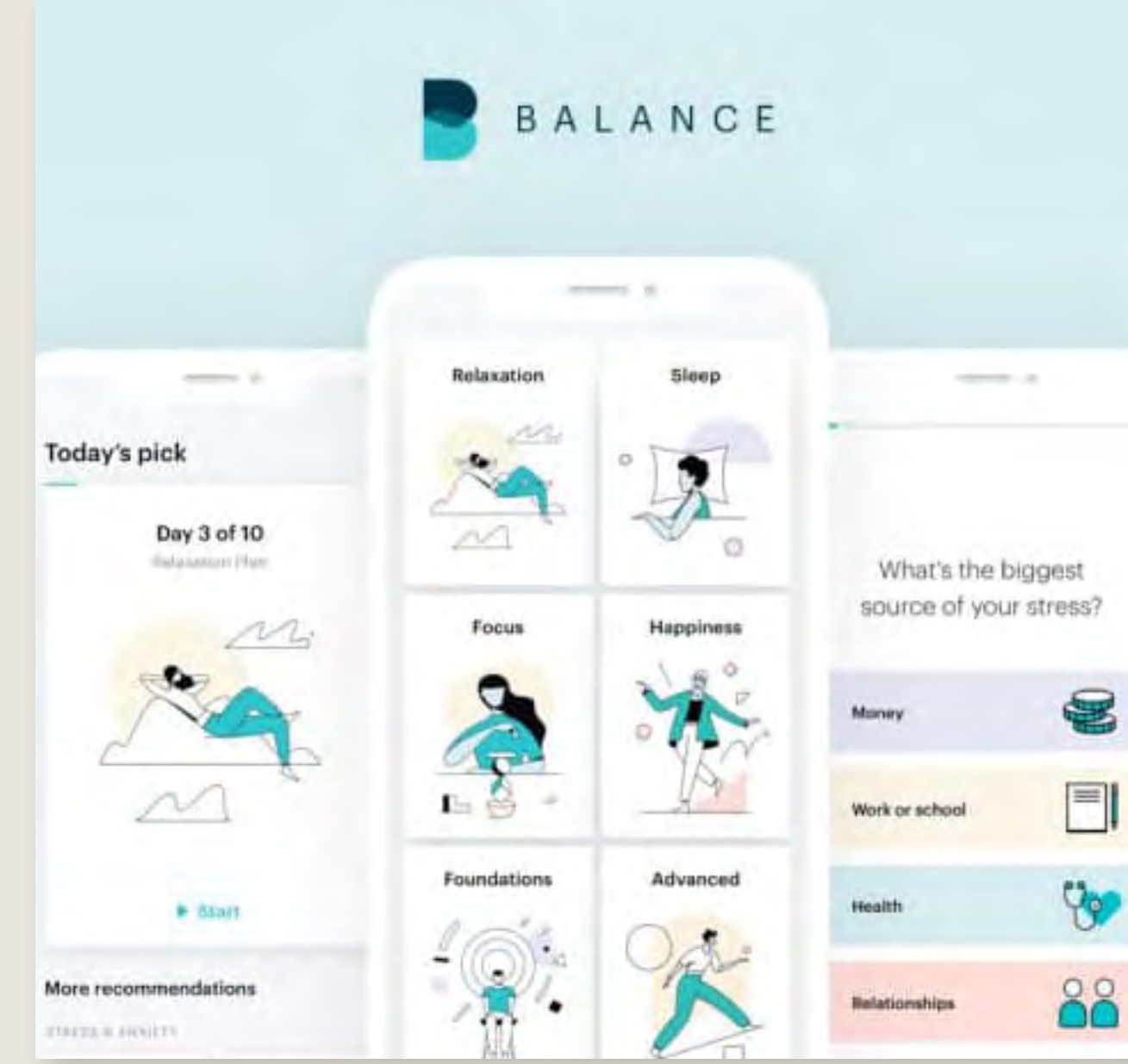
Ağacın büyüme sürecinde odaklı kalmak istediğiniz süreyi belirliyor ve giriyorsunuz, daha sonra programa dokunmamanız gerekiyor. Ne zaman eliniz telefona gitse ekranda **"İşine geri dön!"** ya da **"Bana bakma!"**, **"Odaklı kal!"** gibi yazılar beliriyor ve sizi caydırmaya çalışıyor.

Ağaçlarınız büyüdüktan sonra o gün içerisinde büyüttüğünüz ağaçlar, bir alanda toplanıyor ve ormana dönüşüyor. Ertesi gün tekrar boş bir alan ile başlayıp yeni bir orman oluşturuyorsunuz.

Skyview Lite

Bir yaz gecesi pırıl pırıl gökyüzüne bakıp da **Küçük Ayı**'yı veya en azından **Kutup Yıldızını** bulmaya çalışmak nasıl heyecan vericidir. Artık o milyarlarca parlak noktaların adlarını, sembolize ettikleri şekilleri ve uzaydaki yerlerini cep telefonunuzu gökyüzüne tutarak öğrenmeniz mümkün. SkyView uygulaması tam olarak bu işe yarıyor. SkyView, gökyüzünde nelerin olup bittiğini artırılmış gerçekçilikle size göstermek için telefonunuzun ekranını ve sensörlerini kullanıyor.

Kullanıcılar, yıldızları, gezegenleri ve takımyıldızlarını tanımak için akıllı telefonlarını ve tabletlerini AR vizörlerine dönüştürmekle kalmıyor, bir nesnenin gökyüzündeki izinin yanı sıra seçilen nesnelere, gezegenlere ve uydular hakkındaki bilgileri de görüntüleyebiliyor. SkyView, gökyüzünü geçmişte görüldüğü şekliyle veya her nesne hareketleri hakkında bildiklerini temel alarak gelecekte görüneceği şekilde gösteren **"zaman yolculuğu"** özelliğini de içeriyor.



Balance: Meditation & Sleep

Dünyanın ilk kişiselleştirilmiş meditasyon uygulaması olan Balance, meditasyon programıyla stres ve uyku gibi sorunlarınızı iyileştiriyor. Kullanıcılar için bir meditasyon koçu olan uygulama, binlerce dosyadan oluşan ses kitaplığı ile mükemmel bir günlük meditasyon deneyimi sunuyor.

Uygulamada stresinizi, uykunuzu, farkındalığınızı ve çok daha fazlasını iyileştirebileceğiniz egzersizler bulabilirsiniz. Hem yeni başlayanlar hem de deneyimli olanlar için ideal bir uygulama olan Balance, meditasyon becerilerinizi geliştirmenize yardımcı olacaktır. Uygulama ruh halinize, hedeflerinize, deneyiminize ve daha fazlasına göre uyarlanmış kişiselleştirilmiş rehberli meditasyonlar sunuyor.

Günlük meditasyonlar, hedeflerinize ve ihtiyaçlarınıza yönelik temel meditasyon becerilerini öğreten 10 günlük planlarda düzenleniyor. Bunun için uygulamaya giriş yaparken bazı soruları yanıtlamanız yeterli kabul ediliyor... **Kişiselleştirilmiş bir meditasyon** deneyiminden faydalanmak için uygun seçenekleri seçin ve uygulamadan alacağınız verimi artırın.



goodreads
Meet your next favorite book.

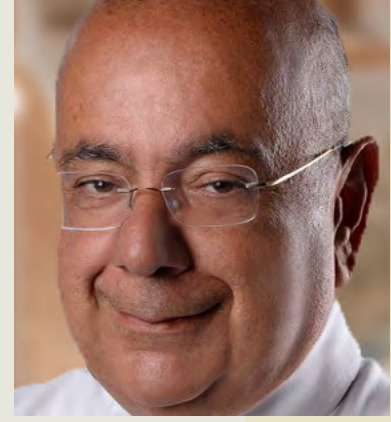
Goodreads

Az bilinen güzel uygulamalar listemizin başında, kitapseverlerin ilgisini çekecek bir uygulama bulunuyor. Goodreads uygulaması, kullanıcılarının yeni kitaplar bulmasını sağlıyor. Ayrıca Goodreads kullanıcıları, buldukları kitapların aldığı değerlendirme puanlarını da görebiliyor. Dolayısıyla kitapseverler, bu yararlı mobil uygulama sayesinde bir kitabı okumadan önce, hakkında yapılmış değerlendirmelere online olarak göz atabiliyor.

Dileyen mobil uygulama kullanıcıları, diğer kullanıcıların görebilmesi için, daha önce okumuş olduğu kitaplar hakkında inceleme notlarını da paylaşabiliyor. Bu ilginç mobil uygulama, iyi kitap okumayı seven kişilerin favori uygulaması olabilecek özellikleri taşıyor.

Koçluk Üzerine Düşünceler

Geçenlerde LinkedIn'de "Türkiye'nin en iyi koçları" diye bir liste yayınlandı, içlerinde çok iyi koçlar olduğunu bildiğim arkadaşlarım olduğu kadar hiç tanımadığım insanlar da vardı. Sonradan bu listenin bir reklam kampanyası olduğunu öğrendim. Liste bana koçluk hakkında bazı doğru bildiğim şeyleri paylaşmak için bir ilham verdi.



Tunçel Gülsoy, MCC
Yönetici Koçu, Mentor, Danışman

Koçlukta "en iyi koç" diye bir kavram olamaz çünkü bunun somut bir ölçüsü yoktur, ancak herkesin kendisine yakın hissettiği koçlar vardır. Tıpkı sevdiğiniz eşiniz gibi bunun nedenlerini de açıklamak zorunda değilsiniz.

Koçlukta unvan almak mesleğinize olan saygınızı ve kişisel gelişim çabanızı gösterir ama daha yüksek unvan sahibi olmak koçu ille de daha iyi bir koç yapmaz. Değerli dostum Koç Bozkurt Cendey'in dediği gibi; "İyi veya kötü koç olduğunuzu sadece sizin koçluk yaptığınız kişi bilir."

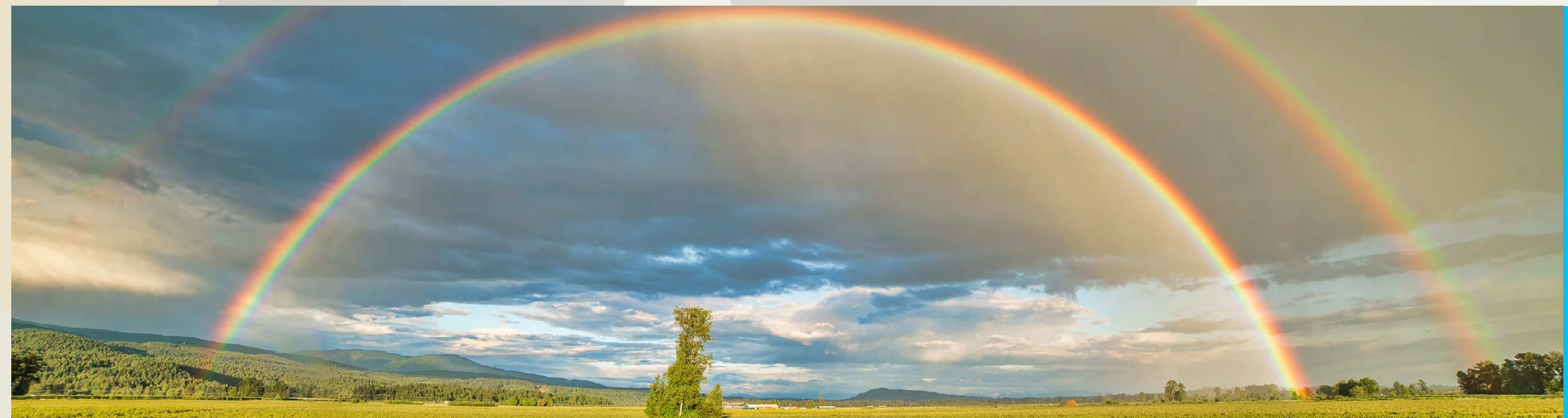
Koçlar arasında Masterchef veya Survivor tipi kitleleri eğlendiren yarışmalar yapılmaz, popüler kültürün bir parçası olunmaz. Çoğu koç meslek etikleri icabı zaten kişisel başarılarını somut örneklerle de anlatarak reklam yapamaz.

Koçluk sihirbazlık değildir, mucize yaratamaz, gerçekten kendisinde bir değişim ve gelişim isteyen insanlara yol arkadaşı olur, ona kendi doğrularını keşfedeceği bir farkındalık kazandırır.

Koçluk mesleğinden para kazanabilirsiniz ancak koçluk asla sadece para kazanmak için yapılacak bir meslek değildir. İnsana dokunmanın sorumluluğunu tüm benliğinizde hissetmeniz gerekir.

Koçluk yolcuğu gökkuşağının altından geçmek için ileri yürümek gibidir, siz gittikçe o uzaklaşır. Asıl olan yolculuktur, tüm süreç boyunca sabırla gitmek ve sürekli öğrenerek gelişmek zorundasınız.

Koçluk okullarında size mesleğinizin teknik tarafı öğretilir ve işin sanat tarafı konusunda bir ipucu verilir. **Size düşen, işin tekniğini öğrendikten sonra kendi kişiliğiniz ve kültürel birikiminiz ile işin sanat bölümünü yaratmak ve özgün bir stil oluşturmaktır.**



Akreditasyon, mesleğe saygı ve gelişim derecesi göstergesi olarak önemlidir. Ama bundan daha önemli olan şey sizin **aldığınız unvanı duruşunuzla doldurmanızdır, unvan sizi doldurmaz.**

Koçluk ciddi bir meslektir, sevgiyle yapılır.

Son sözüm ise Rahmetli Orhan Veli'den gelsin:

"Bir insanı sevmekle başlar her şey..."

Tüm koçlarımızı sevgi ile selamlıyorum.

Belaltından Notlar



Vedat Özdemiroğlu
Mizah Yazarı



Kişisel Gelişim

Devrimiz 'kişisel gelişim' devri. Herkes kendini geliştirmeye çalışıyor. İyi de kardeşim, hep beraber gelişsek daha iyi değil mi? Sen gelişeceksin de ben kalacağım, hoş olur mu peki? Sen gelişmişsin, çevren aynı, kütük dizayn, e neye yaradı gelişimin? Bu sebeple kişisel değil, hep beraber sosyal gelişme lazım bize. Şahsi mesele değil ki gelişmek, hep beraber yaşıyoruz bu hayatı. Sen başrolde sin de biz figüran mıyız be zalim?

Sevişemeyenin Siniri

Zengin malı, züğürdün çenesini yorar derler ya, hakikaten de yorar ve fakat sevişenin seksi sevişemeyenin çenesini daha da çok yoruyor, bundan emin olun! Kendi macerası olmadığı için başkalarının maceralarını takip eden çok insan var. Sevişene sinir oluyolar, sanki kendi hakları yenmiş gibi üzgünler. Aynı adamlar kavgaya, çatışmaya girseler bu kadar kederli olmazlar, hatta için için sevinirler, sevişme katsayın yüksekse hasetten deliriyorlar neredeyse. Olayın özeti, öpüşemeyen dudakların gıybet mesaisi daha yoğun oluyor...

Dövme

Bir arkadaşım, vücudu komple dövmeyle kaplı bir kadınla yatmıştı. Sonrasında şu yorumu yaptı: "Kadınla mı yattım, yoksa halı mı çırtım, ne yaptım, anlamadım gitti be kardeşim!"

Olsa Da Yesek

Bir arkadaşım Tayland'daki ilginç bir restorandan bahsetti... Söz konusu restoran, affedersiniz Penis Restoranı! Evet, sadece penis üzerine çalışıyorlar, başka bir ürün yok. Envai çeşit hayvanın penisi servis ediliyor burada. Filden zebra, kaplandan timsaha penis yemek istiyorsan adres burası. Artık soğuk söğüş mü yeniyor, ızgara mı, buğulama mı, bilemem yiyen bilir! Ben yemedim, yiyene sormak lazım. Hayır, durduk yere kimin canı fil penisi çeker ki, onu da anlayamadım. "Olsa da yesek!" Tövbe tövbe ya hu...

Şarkılar

English Man in Newyork

Klasik olmuş bir şarkı, Sting'in "English Man in Newyork"u... Biraz düşününce, ya ne olacaktı? "Bolulu Adam İstanbul'da" gibi bir şey. Eee, n'apalım peki? English Man'in gitmediği yer var mı zaten şu dünyada? Elinden gelse kendi ülkesini, İngiltere'yi işgal edecek kıvama gelmiş herif. Newyork'tan ayırabilir misin sen onu?

Çay

Şarkılar hep çok güzel, hayatımızın tadı, şarkılar olmasa delirirdik. Lakin tabiatı gereği, biraz fazla romantik bazı şarkılar. Misal: "Güneşte demlerim senin çayını!" Tam ne hedefliyor, belli değil. Lan doğru düzgün bi çay yap da içelim be!

Su

Bir başka şarkı diyor ki, "Ben suyum kazandım da içtim!" E yani, sen kazandın da içtin, peki biz Erikli'nin damadı mıyız hocam? Kime laf sokuyorsun? Havan kime yani?

Meyhane

"Bu akşam bütün meyhanelerini dolaştım İstanbul'un..." şahane şarkı! Bir yandan da nasıl olur? Neyin peşindesin? İntihar girişimi gibi şarkı. Yok böyle bir içme isteği. -Bu akşam bütün meyhanelerini dolaştım İstanbul'un... -Abi Zonguldak'tayız yalnız!

Aşk

Bir diğer şarkı çok iddialı: "Ben imkânsız aşklar için yaratılmışım!" Eee, benden ne istiyorsun peki? Bildiğin imkânli aşklar adamıyım ben. "Durumum yok" mu diyorsun, kaçmak için kolpa mı açıyorsun, tam ne diyorsun? -Ben imkânsız aşklar için yaratılmışım... -Hadi ya, ben de seni insansız uçaklar için yaratıldın sandıydım!

AVRASYA GROUP

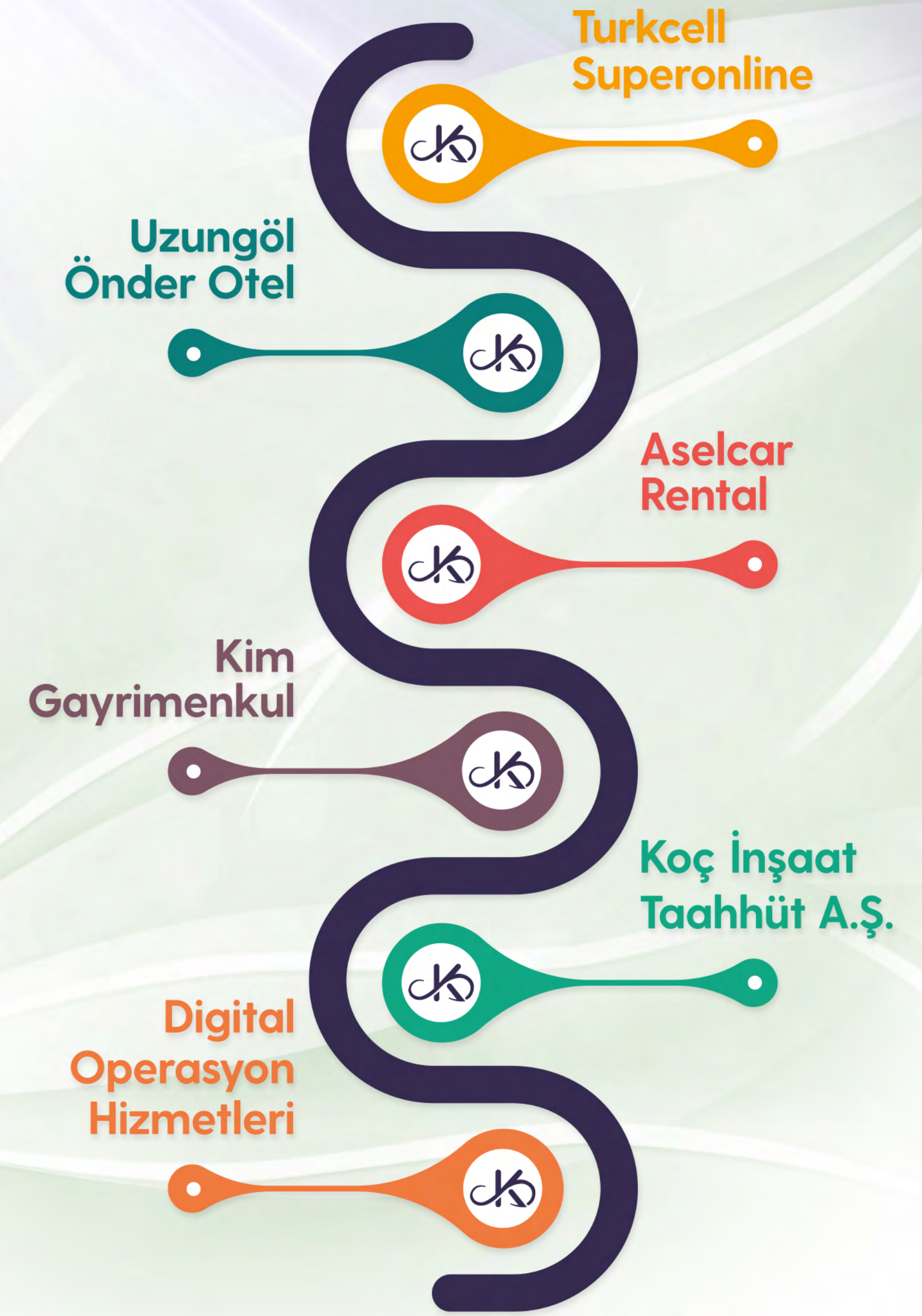
y e r e l d e n g l o b a l e
insan sağlığına hizmet

Avrasya Grup olarak; **7 depo, 2 üretim tesisi, 421 personelimizle** birlikte kaliteli hizmet anlayışımızı hızlı erişim tecrübemizle birleştirerek "**İnsan Sağlına Hizmet**" misyonumuz ile **sağlık sektörüne, üretime ve istihdama** katkıda bulunmaya devam ediyoruz.

AVRASYA
GROUP

Zafer Mahallesi 140. Sokak, No: 45/6 Esenyurt 34903 / İstanbul
T.+90 212 434 11 90 F.+90 212 434 11 89 info@avrasyaecza.com

**şimdi daha büyük,
daha ileride**



KOÇ GRUP

0 4 6 2 2 2 1 0 6 6 6



Sorunlardan Çözümlere Uzanan Müzakere ve Değer Yaratma Kültürü

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA	İŞBİRLİĞİ MİMARİSİ
Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları	Müzakere
4 İNTELEKTÜEL EĞİTİM	Çatışma Yönetimi
5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	STK - Kamu - Özel Sektör İşbirliği Mimarisi
8 İNSANA YAKIN İŞ VE EKONOMİK ETKİNLİK	Etkin Paydaş Katılımı ve Paydaş İlişkileri Yönetimi
17 HEDİFLER İÇİN DOKUZ KURULUŞ	İç Koordinasyon ve İnsan Gücü Yönetimi
11 SÜRDÜRÜLEBİLİR ŞEHİR VE YAKIN KALANLAR	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyeleri	Moderasyon
Entegre Raporlama ve Entegre Düşünce Atölyeleri	
Sivil Toplumda İyi Yönetişim, Strateji, Proje Yönetimi	
Güven Mimarisi ve Kurumsal İtibar	
Organizasyonel Yapılanma ve Gelişim	
Girişimciler için Sürdürülebilirlik	
"İş Yaşamına Hazırım!" Atölyeleri	

- Ekip yetkinliklerine yönelik "terzi işi" uygulama atölyeleri
- Eşit seviyede iletişim ve erişilebilirlik
- Bütünsel bakış açısıyla yol haritası oluşturma
- Global trendler eşliğinde strateji haritası ve değer zinciri tanımlama
- İş geliştirmeye yönelik sektörler arası işbirliği modelleri



SPRING
Global

springgl.com