

UWORDS

Ekim 2024 / Sayı 11

Gelişim ▪ Psikoloji ▪ Yaşam



**YÖNETİM
PERFORMANSIMIZIN
GİZLİ GÜCÜ:**

**DUYGUSAL
ZEKÂ**

**İŞ YERİNDE
STRESİ
ÖNLEMENİN
YOLLARI**

RENKLERLE

DUYGULARIN DANSI;

MANDALA



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



Editörün mektubu

Merhaba Sevgili Okuyucularımız,

Bir mevsim daha geldi geçti. Kim bilir bu mevsime neler sığdırdınız? Belki bazılarınız hayatlarına yeni bir yön verdi ve bazılarınız için kolay olmayan deneyimlerle geçen bir yazdı... Her ne yaşamış olursanız olun, Sonbahar'la birlikte yeni bir döneme giriyorsunuz. Bu mevsimde biraz daha içimize dönmeye, evlerimize çekilmeye ve bazı kararlar almaya meyilli oluruz.

UWORDS'ün bu sayısında hem kendi özel yaşamlarınız için ilham yaratacak hem de evrensel güncel bilgilerden haberdar olabileceğiniz makale ve haberler bulacaksınız.

Tüm yazarlarımız ve dergi ekibimizle birlikte sizlerin yoluna ışık tutmayı, motivasyonunuzu artırmayı ve farkındalıklar yaşamanızı amaçlayarak özveriyle hazırladığımız bir sayı daha ile karşınızdayız. Her bir sayfada katkınızı almanızı, keyifle ve idraklerle okumanızı temenni ederim. Yaprakların döküldüğü, doğanın kendini yenilediği bu süreçte sizlerin hayatlarında da bir önceki günden çok daha iyi olduğu anlar yaşamanızı dilerim.

Sevgiyle Kalın,

Fatma Varnalı
Genel Yayın Yönetmeni

fatma@uwordsdergi.com



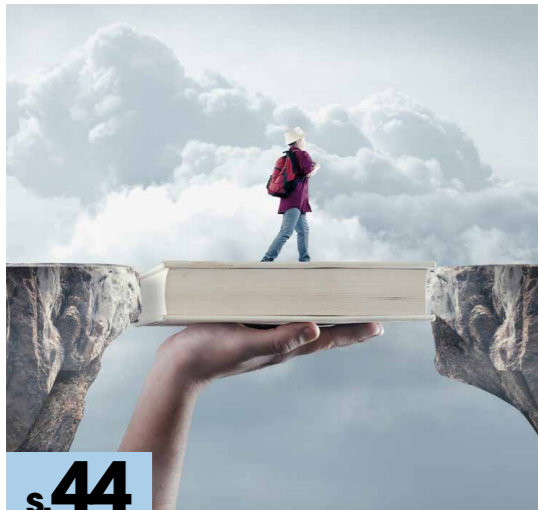
s.10



s.14



s.40



s.44

6 Kısa Kısa

Kişisel Gelişim

- 10 Başarısız Bir Yönetici Olmak İçin
Ne Yapabilirim? / *Aynur Alkılıç*
- 14 Ağaçlar Kadar Bilge ve Güçlü... / *Tomris Tan*
- 16 Kırılan Kalp, Güçlenen Ruh / *Fatma Faye Varnalı*
- 20 İşten Kopma Hakkı / *Zühal Yiğit*
- 24 Yönetim Performansımızın Gizli Gücü:
Duygusal Zekâ / *Gamze Mihci*

Röportaj

- 28 Renklerle Duyguların Dansı; Mandala

Koçluk

- 34 Gerçeğe Uyanmak / *Onur Yaşar*

İletişim

- 36 Açık İletişim: Şeffaflık ve Güvenin
Temeli / *Tülin Çeneli Dönmez*

Motivasyon

- 40 Öfke misiniz? Öfke siz misiniz? / *Işıl Öztürk*

İnsan Kaynakları

- 44 İçimizdeki En Büyük Engel: Başarıya Giden Yolda
Kendimizi Sabote Etmek / *Nihan Sevim*

Sağlık

- 48 Faydası Saymakla Bitmez; Zerdeçal

Psikoloji

- 52 İş Yerinde Stresi Önlemenin Yolları

İş Yaşamı

- 56 Tatil Günlerinizi Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

- 58 Yeniler



s.48

Son zamanlarda adını sıklıkla duyduğumuz, faydaları saymakla bitmeyecek türden bir bitki zerdeçal. Ana vatanı Çin ve Hindistan olan şifa deposu; öksürük, soğuk algınlığı gibi üst solunum yolu hastalıkları başta olmak üzere deri hastalıklarından eklem rahatsızlıklarına kadar çok geniş bir alanda kullanılıyor.



Günümüz iş dünyasında çalışanların, iş ve özel yaşam dengelerini nasıl sağladıkları, onların hem ruhsal hem de fiziksel sağlıkları açısından büyük önem taşıyor. Hafta sonları, izin ve tatil dönemleri, çalışanların bu dengeyi koruyabilmeleri için kritik fırsatlar sunuyor. Peki, çalışanlar bu değerli zaman dilimlerini nasıl değerlendiriyor?

s.56

UWORDS

ESENTIA COACHING ACADEMY adına

İMTİYAZ SAHİBİ

Umud Esen

Genel Yayın Yönetmeni

Fatma Varnalı

Yayın Koordinatörü

Tülin Çeneli Dönmez

Yönetim Yeri

Şişli Merkez Mah. Hasat Sok.

No: 52/1 Şişli İstanbul

0212 963 04 29

info@uwordsdergi.com

www.uwordsdergi.com

YAPIM**Yazı İşleri Müdürü**

Dilhan Hız

Görsel YönetmenMetin Özkan / **Bolditalic** İstanbul**Editör**

Zehra Kara

Katkıda Bulunanlar

Aynur Alkılıç

Gamze Mihci

Işıl Öztürk

Nihan Sevim

Onur Yaşar

Tomris Tan

Zühal Yiğit

@UWORDS Dergi, Umud Esen Tarafından T.C. yasalanna uygun olarak yayınlanmaktadır. UWORDS Dergi'nin isim ve yayın hakkı Umud Esen'e aittir. Dergide yayınlanan yazı, fotoğraf, harita, illüstrasyon, karikatür ve konulann 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.

KORKU Doğal Bir Duygu...



Korkunun kişinin kendini tehlikede hissettiği durumlarda ortaya çıkan doğal bir duygu olduğuna dikkat çeken uzmanlar korkularla başa çıkmak için önce onları tanımak, sonra çözüm odaklı veya duygusal rahatlama odaklı yaklaşımlar geliştirmek gerektiğini hatırlatıyor. Korku duygusunun diktatörler tarafından sıkça kullanılan bir araç olduğunu vurgulayan Prof. Dr. Tarhan, anne veya babanın da kendi liderliğini meşrulaştırmak için korkuyu kullanabildiğini belirtti.

İnsanın, özgür iradesiyle yemek, içmek, üremek ve barınmaktan öteye giderek kendini geliştirme, ilerleme, olayları analiz etme, gelecekle ilgilenme ve geçmişle yüzleşme gibi endişeler taşıdığını kaydeden Prof. Dr. Tarhan, "Bu endişeler korku duygusunu ortaya çıkarıyor. Ünlü psikiyatrist Yalom'un belirttiği gibi, insanın dört temel korkusu vardır: anlamsızlık korkusu, belirsizlik korkusu, yalnızlık korkusu ve ölüm korkusu. Bu korkular, tüm insanlarda ortak olup diğer canlılarda bulunmaz." dedi.

KOKU VE TAT Geçmişe Yönelik Belleği Uyarıyor

Koku uyarımının bellek fonksiyonlarını olumlu olarak artırdığı ve bu nedenle koku uyarım tedavilerinin geliştiğini ifade eden uzmanlar, demans ya da Parkinson gibi bellek fonksiyon bozukluklarının bazılarında bellek bozulmadan önce koku fonksiyonlarının bozulduğunu söylüyor. Koku ve bellek ilişkisinin bilimden

çok daha önce edebiyatta kendini gösterdiğini dile getiren Psikiyatri Uzmanı Prof. Dr. Gül Eryılmaz, Marcel Proust'un 'Kayıp Zamanın İzinde' eserinin insan belleğinin beyindeki kaynağı ve işleyişi hakkında henüz bir şey bilinmezken nörobilime ışık tuttuğunu anlattı. Koku duyusunun bellek üzerine etkisi olduğunun bilimsel olarak gösterildiğini ifade eden Eryılmaz, "Koku uyarımının bellek fonksiyonlarını, dikkat becerilerini olumlu olarak artırdığı ve bu nedenle koku uyarım tedavilerinin geliştiğini biliyoruz. Diğer yandan demans ya da Parkinson gibi bellek fonksiyon bozukluklarının bazılarında bellek bozulmadan önce koku fonksiyonları bozulmaktadır. Bu da koku ile belleğin yakın ilişkisi olduğunu göstermektedir." dedi.



UYKUSUZLUK Birçok Psikiyatrik Rahatsızlıkta Görülebiliyor

Sağlıklı bir kişinin günde ortalama 8 saat uyuması gerektiğini belirten uzmanlar, bu sürenin kişiden kişiye değişebildiğini söylüyor. Uykusuzluğun, beyin sağlığı üzerinde ciddi etkilere neden olabileceğine dikkat çeken Nöroloji Uzmanı Prof. Dr. Barış Metin, "Uzun süreli uykusuzluk, beyindeki hücre onarımını ve yenilenmesini engelleyerek, bilişsel gerilemeye ve nörodejeneratif hastalıklara yatkınlığı artırabilir," dedi. Uykusuzluğun nörolojik bir hastalığın habercisi olabileceğini de dile getiren Prof. Metin, Alzheimer ve Parkinson hastalıklarında sıklıkla uyku bozuklukları görüldüğünü ifade etti. Uykusuzluğun çok farklı nedenleri olduğuna dikkat çeken uzman hekim, teknoloji kullanımının uykusuzluğa yol açan sebeplerden biri olduğunu söyledi ve sözlerini şöyle sürdürdü:

"Örneğin yaşlılarda en sık gördüğümüz durum yaş ile birlikte uyku süresinin kısalmasına bağlı uykudan çabuk uyanmadır. Gençler de bilgisayar başında çok vakit geçirerek kendilerini uykusuz bırakabiliyor. Huzursuz bacak sendromu dediğimiz rahatsızlık geceleri bacaklarda huzursuzluk, ağrı ve hareket ettirme isteği ile kendini gösterip uykuya dalmayı güçleştirebilir."



DEPRESYON Beyin Fonksiyonlarını Nasıl Etkiliyor?

Depresyonun, beyin fonksiyonlarını etkileyen, umutsuzluk ve çökkünlük gibi duygusal belirtilerle birlikte bedensel şikayetlerin de görüldüğü psikiyatrik bir hastalık olduğunu dile getiren uzmanlar, tedavi edilmediğinde, zamanla yeti yitimine ve bunamaya neden olabileceğini söylüyor.

Beyindeki duygusal düzenleme süreçlerinin kompleks bir şekilde yönetildiğini ve bu alanlardaki herhangi bir bozulma veya yapısal rahatsızlığın duygu regülasyonunda sorunlara yol açabildiğini kaydeden Psikiyatri Uzmanı Dr. Öğr. Üyesi Emine Yağmur Zorbozan, "Depresyon genç erişkinlerde unutkanlık, umutsuzluk, kararsızlık, bilişsel sis gibi birçok kognitif sorunun en sık sebebidir," dedi. Depresyonun, beyin fonksiyonlarını etkileyen, umutsuzluk ve çökkünlük gibi duygusal belirtilerle birlikte bedensel şikayetlerin de görüldüğü bir psikiyatrik hastalık olduğunu dile getiren Zorbozan, "Tedavi edilmediğinde, zamanla yeti yitimine ve bunamaya neden olabilir," diye ekledi.



HAYVAN BESLEMELERİ Ruhsal Gelişimi de Destekliyor!

Son yıllarda, hayvanlara yönelik toplumsal duyarlılık giderek artıyor. Medyanın rolü, yasal düzenlemeler ve sosyal sorumluluk projeleri, hayvan haklarına olan farkındalığı pekiştiriyor. Son yıllarda hayvan hakları ve refahının öneminin daha fazla dile getirilmeye başlandığını kaydeden Veteriner Hekim Burcu Çevreli, "Hayvan hakları savunucuları, bu konuda toplumsal farkındalık geliştirmiştir. Yasalara aykırı muameleyle maruz kalan ve kendi haklarını savunma şansı olmayan hayvanların haklarını savunmak insanlara düşmektedir." dedi. Yapılan araştırmaların, hayvan destekli uygulamaların kişilerin bedensel ve ruhsal sağlığına katkıda bulunduğunu göstererek insan-hayvan ilişkisine yeni bir boyut kazandırdığını dile getiren Çevreli, sözlerini şöyle tamamladı: "Çocukların çevre ve doğa hakkındaki algılarının şekillenmesinde ise eğitim belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle doğa ve hayvan sevgisi ile çevre korumacılığının kalıcı davranışlar ve yaşam biçimine dönüşmesinde eğitimin etkisi büyüktür. Evcil veya sokaktaki bir hayvanı sevmek, beslemek ve onlarla ilgilenmek, çocuğun ruhsal gelişimi ve hayal dünyasına ömür boyu olumlu katkılar sağlamaktadır."



TEMBELLİK, Psikolojik Sorunların Belirtisi Olabilir!

Tembelliğin genellikle hastalık olarak sınıflandırılmadığını, davranış veya alışkanlık olarak görüldüğünü belirten uzmanlar, ancak tembelliğe neden olabilecek bazı sağlık sorunları veya psikolojik durumlar olabileceğini söylüyor.

Tembelliğin bazen kişisel disiplin eksikliği, motivasyon kaybı veya hedef belirlememe gibi davranışsal faktörlerden kaynaklanabileceğini ifade eden Uzman Klinik Psikolog Sinan Sarıca, "Depresyon, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB), kronik yorgunluk sendromu, anksiyete bozuklukları ve motivasyonel bozukluklar (Avolisyon) sonucu kişide tembellik görülebilir." dedi. Psikolojik sebeplerin, genellikle birbiriyle ilişkili olduğuna dikkat çeken Sarıca, tembelliği aşmak için, altta yatan nedenleri anlamının ve üzerinde çalışmanın önemine vurgu yaptı. Bununla birlikte, tembelliğin bazen kişisel disiplin eksikliği, motivasyon kaybı veya hedef belirlememe gibi davranışsal ve alışkanlığa bağlı faktörlerden de kaynaklanabileceğine dikkat çeken uzman psikolog, "Bu tür durumlarda, kişi belirli bir işi yapmak yerine daha kolay ve keyifli aktivitelere yönelme eğiliminde olabilir. Yani, tembellik hem sağlıkla ilgili hem de davranışsal faktörlerin bir kombinasyonu olabilir. Eğer tembellik bir sağlık sorununun belirtisi değilse, kişisel alışkanlıkları ve motivasyonu gözden geçirerek değişiklikler yapmak mümkündür," şeklinde konuştu.



Mutluluğun sırrı ne?

2023 yılının başında New York Times'ın, okuyucularının mutluluğunu artırmayı amaçlayan "Yedi Günlük Mutluluk Mücadelesi" başlıklı bir yazı dizisi yayımladığını anlatan Prof. Dr. İbrahim Özdemir, "Ünlü bir gazetenin neden mutlu olmayla ilgili bu kadar uzun ve ayrıntılı bir araştırma yazısı hazırladığı merak edilebilir. Ancak cevap açık ve net: Mutluluğu takip etmek, hayatın anlamını bulmamıza, stresi azaltmamıza ve daha sağlıklı bir hayat sürmemize yardımcı olabilir. Dahası mutlu bireyler, daha pozitif ilişkilere sahip olma eğilimindedirler ve genel hayat tatminleri daha yüksek olur. Bu nedenle mutluluğu takip etmek, kişisel ve toplumsal düzeyde daha iyi bir hayat kalitesi ve iyi oluş hali sağlama potansiyeline sahiptir. Mutlu insanlar aynı zamanda

daha üretken olma eğilimindedirler ve hayatlarını daha olumlu bir şekilde etkileyebilirler. Sonuç olarak, bireylerin mutlu olması kişisel ve toplumsal mutluluğu artırabilir ve daha tatmin edici bir yaşam sunabilir." dedi.

Prof. Dr. İbrahim Özdemir, mutluluk konusundaki görüşlerini şöyle açıkladı: "Benim görüşüme göre mutluluk beş unsurdan oluşur: manevi olarak iyi oluş (anlam ve amaç), fiziksel iyi oluş (beslenme, egzersiz, uyku), entelektüel iyi oluş (merak, derin öğrenme), ilişkisel iyi oluş (başkalarıyla geçirilen kaliteli zaman; nezaket ve cömertlik) ve duygusal iyi oluş (acı veren duyguları kucaklamak; olumlu duygular geliştirmek). Bu beş unsurun birbirine bağlı bir toplamı olarak mutluluk, zevk almaktan çok daha fazlasıdır." açıklamasını yaptı.





Aynur Alkılıç
ABB Danışmanlık ve Eğitim / Genel Müdür

Başarısız Bir Yönetici Olmak İçin Ne Yapabilirim?

Genelde ne yaparsak başarılı yönetici oluruz, lider mi olmak yoksa yönetici mi vb. gibi yazılarla sıklıkla karşılaşıyoruz günlük hayatımızda. Şöyle yaparsanız başarılı olursunuz böyle yaparsanız daha da başarılı olursunuz gibi sürekli bir şeyler olmamız istenir ya da beklenir bizlerden. Nasıl daha başarılı bir yönetici olurum diye uzun bir liste paylaşmayacağım sizinle merak etmeyin, bu sefer konuya tersten yaklaşalım istedim. Nasıl başarısız yönetici olurum dersanız işte ilk yapmanız gerekenler:

Kesinlikle İyi İnsan Olmayın

Her ne meslekte olursak olalım işin özünde iyi insan ve iyi niyetin olduğunu düşünenlerdenim. Çünkü yaptığınız işte çok başarılı olamayabilirsiniz, ekibinizi çok iyi yönetemeyebilirsiniz, yöneticilik vasıflarınız güçlü olmayabilir.

Buna rağmen çalışanlarınızın sizin iyi niyetinizi bilmesi, sizi sevmeleri ve saygı göstermeleri, yaşanan problemler karşısında daha esnek düşünmelerini sağlayacaktır. İşte bu sebeple kesinlikle iyi insan olmayın yoksa çalışanlarınız sizi sevebilir aman dikkat!

PEKİ, KÖTÜ YÖNETİCİLERİN EN BELİRGİN ÖZELLİKLERİ NELERDİR?

Kötü yöneticilerle ilgili pek çok özellik sıralayabiliriz.

Peki, kötü yönetici deyince akla ilk gelen özellikler neler;

- Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmak.
- Adaletsiz davranmak.
- Çalışanların yasal haklarını göz ardı etmek.
- Güvenilmeyen insanlara yetkiler vermek.
- Yönetmek, yönlendirme ve koordinasyon eksikliği,
- Bütün başarıları tek başına sahiplenmek. Ters giden bir şeyler olduğunda ise bütün



- sorumluluğu çalışanlara yüklemek.
- Çalışanlarını takdir etmeye ve ödüllendirmeye gerek görmemek, hatalarında ise onları herkesin fark edeceği şekilde azarlamak.
- Çalışanların kişilik hakkına saygı duymamak ve saldırmak.
- Otoriter davranma, çalışanlara bağırma ve hakaret etmek.
- Organize olamamak, işleri bir türlü yoluna koyamamak.
- Çalışanları korkutarak motive edebileceğini düşünmek.
- Kendisi dışındakilerin düşüncelerini önemsememek, çalışanlarının fikirlerine değer vermemek.
- Çalışanlara karşı yol gösterici olmamak.
- Belirli bir hedefleri ve ulaşmak istedikleri bir amaçları olmamak.
- Takım çalışmasında başarısızlık.
- Verdikleri sözleri tutmamak.

Başarısız bir yönetici olmak aslında düşündüğünüzden çok daha kolay. Eğer gerçekten

başarısız bir lider olmak istiyorsanız, yapılacaklar listesi oldukça basit. İşte size başarısızlık garantisi verecek birkaç strateji:

1. İletişimi Görmezden Gelin

İyi bir lider, ekibiyle açık ve net bir şekilde iletişim kurar. Ama siz, tam tersini yapmalısınız. Çalışanlarınızın ne düşündüğünü ya da ne hissettiğini öğrenmekle vakit kaybetmeyin. Zaten herkes ne yapılacağını biliyor, değil mi? Yani sorularını ve önerilerini geçiştirin, hatta hiç dinlemeyin. Sessizlik en iyi stratejidir.

2. Kimseyi Motive Etmeyin

Motive olmuş bir ekip mi? Hiç gerek yok. İş zaten yapılmak zorunda, bu yüzden iltifat etmeye ya da başarıları takdir etmeye de gerek yok. Zaten motive olmalı, iş onların işi sonuçta! Ayrıca moral bozucu eleştiriler her zaman daha hızlı sonuç verir. İnsanlar strese daha iyi çalışır, o yüzden arada bir eleştiriyi eksik etmeyin.

3. Mikro Yönetim Yapın

Bir yönetici olarak en iyi bildiğiniz şey, her detayı kontrol altında tutmak olmalı. Ekibinize güvenmeyin,



onlara sorumluluk vermek yerine, her adımda ne yaptıklarını takip edin. Böylece kimse kendi kararını veremez ve her konuda size bağımlı hale gelir. Bu tam da istediğiniz şey, değil mi?

4. Geri Bildirim Almayın

Çalışanlar size önerilerle ya da şikayetlerle gelirse, kulaklarınızı kapatın. Onlar ne bilsin ki? Zaten işin nasıl yapılacağını en iyi siz biliyorsunuz, öyle değil mi? Geri bildirim almak, insanın hatalarını kabul etmesini gerektirir, ama siz hatasız bir lideresiniz.

5. Değişime Direnin

Değişim mi? Asla! Yeni teknolojiler, yöntemler ya da fikirler ortaya çıktığında, onları hemen reddedin. Eski usul en iyisidir, bu yüzden inovasyon gibi şeylerle uğraşmaya gerek yok. Değişim rahatsız edici olabilir, o yüzden olduğu gibi kalmak en iyisi.

6. Adaletsiz Davranın

Favori çalışanlar belirleyin ve onların önüne her fırsatı serin. Diğer çalışanlar mı? Onlar biraz daha bekleyebilir. Adaletsizlik ekip içindeki güveni yok eder, ama bu zaten sizin sorunuz değil. Eğer çalışanlarınız birbirleriyle rekabet ederse, sizin de işiniz kolaylaşır. Böl ve yönet!

“

Çalışanlarınızın ne düşündüğünü ya da ne hissettiğini öğrenmekle vakit kaybetmeyin. Zaten herkes ne yapılacağını biliyor, değil mi? Sessizlik en iyi stratejidir. ”

7. Krizde Panik Yapın

Kriz anları geldiğinde sakin kalmak yerine, paniğe kapılın. Ne yapmanız gerektiğine dair bir planınız olmasın, çünkü bu anlar zaten plansız yaşanmalı! Panik içinde olduğunuzda, ekibiniz de aynı şekilde davranacak ve kaos hızla büyüyecek. Bu da başarısızlık için harika bir fırsat.

8. Kendi Gelişiminizi Unutun

Liderlik becerilerinizi geliştirmek mi? Buna gerek yok. Zaten bir kez yönetici oldunuz, gerisi gelir. Yeni şeyler öğrenmek ya da kendinizi geliştirmek zaman kaybıdır. Mevcut bilginiz her şeye yeter.

9. Takım Çalışmasını Sabote Edin

Takım ruhu oluşturmak için hiçbir çaba sarf etmeyin. Herkesin bireysel çalışmasını teşvik edin. Birlikte çalışmanın verimliliği artıracaklarını düşünenler yanılıyor! Herkes kendi başına hareket etsin ve aralarındaki uyumu bozun.

10. Hedefsiz Çalışın

Uzun vadeli planlar ve stratejik düşünce mi? Hayır, kısa vadeli çözümler her zaman en iyisidir. Sadece bugünü kurtarın, yarını düşünmeye hiç gerek yok. Hedefsizlik, sonunda bir yere varmanızı engelleyecek ve bu tam olarak başarısız bir yönetici olmanın anahtarıdır. Sonuç olarak, eğer gerçekten başarısız bir yönetici olmak istiyorsanız, bu adımları takip edin. Ancak şunu da unutmayın: Gerçek başarı, tam olarak bu yanlışları yapmadığınızda gelir. Liderlik, sürekli bir öğrenme, gelişme ve insanların potansiyellerini ortaya çıkarmakla ilgilidir. Başarısız bir yönetici olmak kolay olabilir ama gerçek liderler, bu tuzaklardan kaçınmayı başarır.

Kendi gelecekle ilgili planları olmayanlar, başkalarının planlarına dahil olurlar.



**Tomris Tan**

MYK ICF Profesyonel Koç, ThetaHealing® Eğitmeni,
Reiki Grand Master

✉ kendineyol@gmail.com

📷 @kendineyol

Ağaçlar kadar BİLGE VE GÜÇLÜ..

"Bir derdin varsa açabilirsin ağaçlara, ağaç yaprak verir, sır vermez rüzgara." demiş şair Cahit Sıtkı Tarancı..

Kendine olan yolculuğunda kendi karanlık yanlarıyla ve korkularıyla da yüzleşiyor insan. Bunu dert ediyor, kabullenemiyor. Hatta bazen kendine yabancılaşıyor. Bu durumda özyargının müdahalesine izin vermeden, bu yüzleşme sürecinin kişisel dönüşümde evrimleşmenin bir parçası olduğu bilinciyle hareket etmek gerekiyor. Kendi içsel yolculuğunda seni aşağı çeken zamanlar olacaktır. Zorlayan... Kışkırtan... Çaresiz ve yalnız hissettiren... Böyle zamanlarda git bir ağaca sarıl, ona anlat derdini. Yaşlı bilge ağaçlar nelere şahitlik etmiştir şu dünyada, bir bilsen... Dokun ona, anlat ona, enerjini dönüştür ve yoluna devam et. İçinde tutma, zira tutunmak direnmektir. Bil.

Var olma hakkı. Var olurken kendini var etme hakkı. Ben varım diyebilmek. Kendini kendi olarak yaşayabilmek. Kendini olduğu gibi kabul edebilmek. Yargısızca, özşefkatle, özsevgiyle, özdeğerle... Kıymetlidir. Herkese nasip olmaz. Zira yaşamlar boyunca sana değerini dış faktörlere ve değerlere dayandırman öğretilmiştir. Kendi özüne bakman değil.

Zaman artık uyanış zamanıdır. Bu öğretileri geçersiz kılan farkındalık seviyesine ulaşma zamanı. Var olmanın bir ağırlığı vardır. Bir de hafifliği. Hayat aslında bu ikisi arasındaki gidiş gelişlerdir. Farkındalıkla yaşamak dediğimiz şey kıymetlidir. Ve en büyük farkındalık kendi değerini ve duygularını bilmektir. Kendini sevmek ve desteklemektir. Başkalarının hakkını ihlal etmeden, kendi hakkını korumaktır. Yaşamı kendince yaşama hakkını, kendini gerçekleştirme hakkını...



Hayatta da insanın karşılaştığı zorluklar sert rüzgarlara maruz kalan ve güçlenen ağaçlar gibi insanı daha da güçlü ve dayanıklı kılar. Marriott Oteller zincirinin sahibi J.Williard Marriott da ağaçlardan bahsederken insanların bu yönüne değiniyor kanımca. Bu bağlamda, bugüne kadar yaşamış olduğun tüm zorlukları ve sıkıntıları da seni ve karakterini güçlendiren şeyler olarak ele almanın sana daha çok hizmet edebileceğini düşünüyorum. Zorluklardan güç almak değil ama benim bahsettiğim. Zira, bu bakış açısı ya da inancı, zorlukları hayatına çekmeye devam etmene sebep olur. Benim bahsettiğim, bu zamana kadar yaşamış olduğun zorluklardan sıyrılıp daha da güçlü bir şekilde ayağa kalkmayı bilmen. İşte bu güzel bir bakış açısı olur. Geçmişine bu pencereden bakarsan kendini kurban olarak görmez, ulu çınar ağacı gibi dimdik olursun kanımca.

“ İyi ağaç kolay yetişmez;
rüzgar ne denli güçlü eserse,
ağaç da o denli sağlam olur. ”

John Williard Marriott

Bir de bu şekilde bak istersen hayatına güzel insan. Bak bakalım o sert esen rüzgarlar, hayal kırıklıkları, dallarını kırmış görünse deaslında seni ne kadar köklü ve sağlam yaptı. Sonra da kendi sırtını gururla bi sıvazla.

Sevgiyle ve bilinçle...



Fatma Varnali
Profesyonel Koçluk - İlişki Koçluğu ve
Thetahealing® Eğitmeni

✉ fatma@uwordsdergi.com

📷 @fatma_varnali 📺 Fatma Varnali

🌐 mucizensensin.com

Kırılan Kalp, Güçlenen Ruh

Ayrılık... İçinde ne kadar çok duygu barındıran bir kelime... Kimi zaman kalpte derin bir sızı, kimi zaman kocaman bir boşluk yaratır insanın içinde. Bazen beklenmedik bir anda bazen de yavaş yavaş kendini hissettirerek oluşan bu durumun üstesinden gelebilmek, herkes için değişkenlik gösteren bir süreç olsa da bazı püf noktalarına dikkat edildiğinde içinden daha kolay geçilebilen bir durum olabilir.

Birbirine duyulan bir çekim ile başlayan ve birlikte kurulan hayaller ile ilerleyen romantik ilişkilerde bazen kaçınılmaz bir durum meydana gelir. Bu durum, o ilişkinin bitmesi ve kişilerin birbirlerinden, hayatlarından, ortak hayallerinden uzaklaşmasını beraberinde getirir. Ve adına 'ayrılık' denir. Partnerlerin arasında yaşanan her şey geçmişte kalır. Fakat kelime anlamıyla geçmişte kalsa da çoğu insan için o duygular, o paylaşımlar kolayca geçmişte bırakılamayabilir. Çünkü yaşanmışlıklar vardır, hisler vardır. Hatta alışkanlıklar bile vardır. Ayrılığın ardından kişilerde bir kayıp hissi başlar. Sevdiğiniz insanın yokluğu, hayatınızdaki boşlukları görünür kılar. Birlikte yapılan aktiviteler, gidilen mekanlar, ortak kullanılmış olan veya diğer kişiyle ilgisi olan eşyalar birer birer anlamını yitirir. Acı, hüznün, boşluk, öfke, kırgınlık ve özlem



gibi duygular birbirine karışır. Bazen kendinizi suçlayacak, değersiz ve önemsiz hissettirecek şeyler bulmaya başlarsınız. Birçoğu gerçek olmasa bile öyleymişsiniz sanabilirsiniz. Tüm bu duygu karmaşaları yaşanırken derinlerde bir yerde "Bunun üstesinden nasıl geleceğim?" sorusu da yatar. Bu makalenin odağı da tam burası olacak.

YAS SÜRECİ

İlişkilerdeki ayrılıkların ardından, tıpkı fiziksel bir kayıptan sonra yaşanan benzer bir yas süreci ortaya çıkar. Ve bu süreç; ayrılığı kabul etme, kendi duygularını fark etme-anlama ve yeni bir düzene uyum sağlama dönemidir.

1- İnkâr Aşaması: Ayrılıklardan hemen sonra yaşanan ilk aşamadır. "Ama bu olamaz! Biz ayırlamayız! Nasıl oldu? Gerçekten şimdi bitti mi?" gibi düşünceler bir süre zihni meşgul eder. İlişkinizdeki sorunların farkında olsanız bile bu yeni duruma tepki verirsiniz. Bu normaldir ama bu aşamayı fazla uzatmadan kabule geçmelisiniz. Bu aşama ne kadar uzun sürerse, ayrılıktan sonraki

“**Ayrılığın ardından kişilerde bir kayıp hissi başlar. Sevdiğiniz insanın yokluğu, hayatınızdaki boşlukları görünür kılar. Birlikte yapılan aktiviteler, gidilen mekanlar, ortak kullanılmış olan veya diğer kişiyle ilgisi olan eşyalar birer birer anlamını yitirir. Acı, hüznün, boşluk, öfke, kırgınlık ve özlem gibi duygular birbirine karışır.**”

iyileşme sürecinin başlaması da bir o kadar uzayacaktır.

2- Öfke Aşaması: Ayrılığı kabul ettikten sonra tepkinin ortaya çıktığı aşamadır. Bazen ayrıldığınız kişiye bazen de kendinize öfkelendiğiniz zamanlar olabilir. "Neden oldu bu?" sorusuna öfkeyle yanıtların bulunduğu bir döneme girebilirsiniz. Bu aşamada daha objektif bakabilmek ve sağduyulu olabilmekle ilgili destek alabilir veya kendinizi bu bakış açılarında geliştirmeyi deneyebilirsiniz.

3- Pazarlık Aşaması: Kaybedilene geri alma çabasının yaşandığı aşamadır. Eğer bu ayrılık geri dönüşsüz bir ayrılık ise, bu durumun henüz net olarak kabul edilmediği ve durumu tersine çevirme umudunun yaşandığı aşamadır. Bu sefer öfkeyle değil, pişmanlıklarla başa çıkmak zorunda kalınan durumlar yaşanabilir. Sevdiğiniz kişiyi yeniden hayatınıza almak için yollar denediğiniz aşamadır. Ve eğer, yeniden canlanması ve geliştirilmesi ihtimali olan bir durum var ise tam da bu aşama, o durumun yaratılması için bir fırsat olabilir. Fakat böyle bir durumun gerçekleşme olasılığı yok ise, bu aşamada yapılan kurgular depresyonu da doğurabilir.

4- Depresyon Aşaması: Tekrar bir araya gelme umutlarının tükendiği aşamadır. Yeniden ilişkiyi başlatma çabalarının sonuç vermediği aşamadan sonra derin bir üzüntü içine girebilir ve depresyon yaşayabilirsiniz. Bu aşama, yas sürecinin en zor dönemi olabilir. Eğer üstesinden gelemediğiniz bir durum yaşıyorsanız, kendinizi motivasyonsuz, hiçbir şey yapamayacak kadar enerjisiz, güçsüz, isteksiz ve yorgun hissediyorsanız mutlaka bir uzmandan destek almalısınız.

5- Kabul Aşaması: Ayrılığın kabul edildiği ve yeni bir düzene uyum sağlamaya çalışma aşamasıdır. Bu, hissedilen özlemin, acının veya depresif hallerin tamamen geçtiği anlamına da gelmeyebilir. Bu duygularla yaşamaya alışma veya o duygulardan arınmak için adım atabilme süreci de denebilir. Ancak, bir değişimin olduğu kesindir. Kaçınılmaz bir şekilde değişime uğrayan hayatınız için, şimdi ne yapabileceğinizi bulmanın yollarını aramak en iyisi olacaktır.

BU SÜREÇTE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Herkesin yas süreci farklıdır. Ayrılık-ölüm-kayıp durumları sonrasında ilgili yaptığı çalışmalarla tanınan öncü bir isim olan Amerikalı psikiyatrist Elisabeth Kübler-Ross, 6 ay ile 2 yıl arasında bu sürecin yaşanabildiğini ifade ediyor. Bazı kişiler herhangi bir aşamada uzun süre takılıp kalabilirken, bazı kişiler tüm aşamalardan kısa bir sürede de çıkabilir. Burada önemli olan, bu aşamaların farkında olmak ve yaşadıklarınızı görmezden gelmemek. Ayrılığın ardından şunlara dikkat etmek önemlidir:

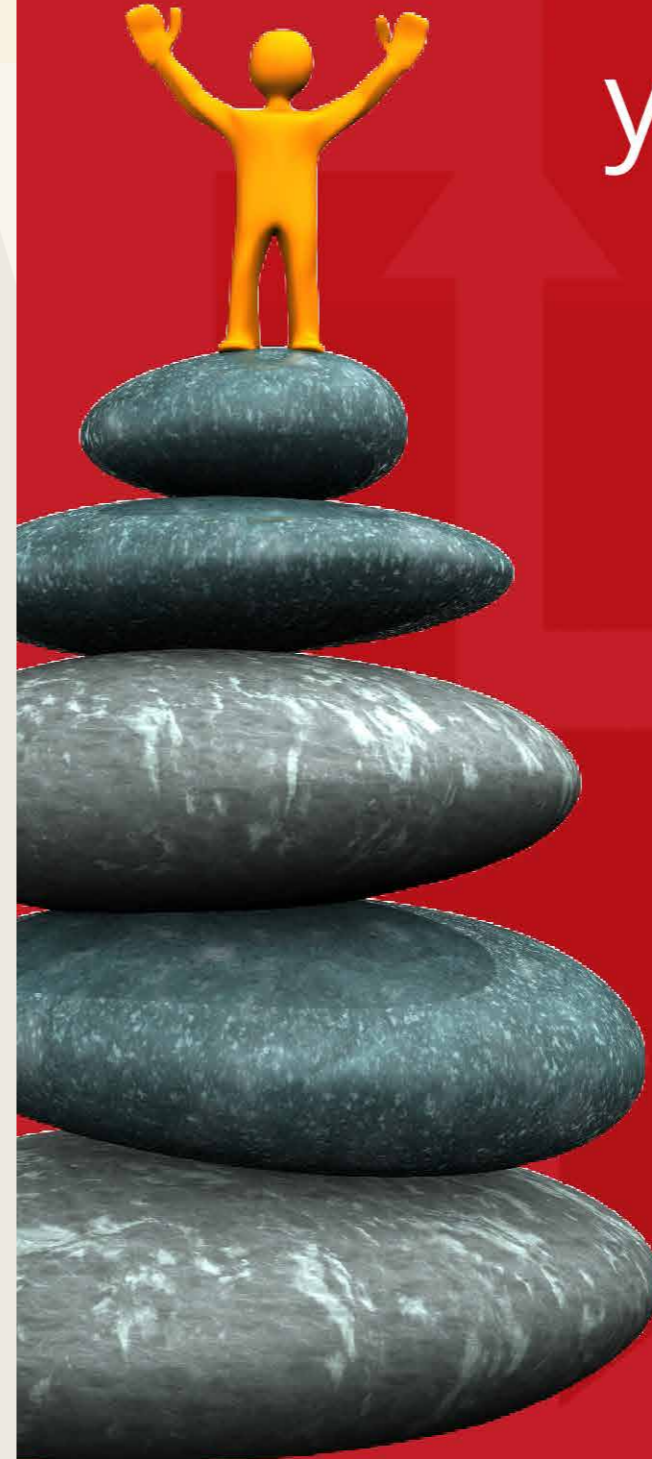
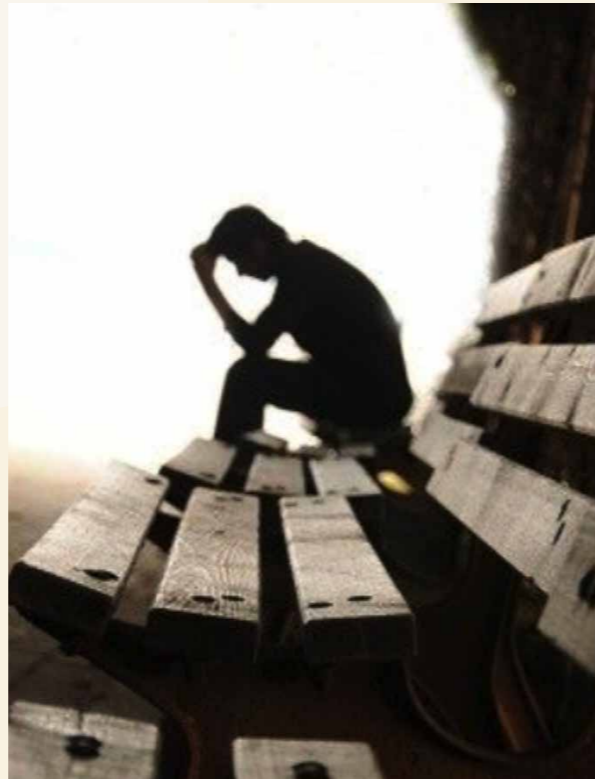
• **Kendinize Zaman Tanıyın:** Yas sürecini dikkate alın ve duygularınızın normal olduğunu kendinize hatırlatarak, bu duygulardan kaçmaya çalışmayın.

• **Hangi aşamada olursanız olun, aile ve arkadaşlarınızla vakit geçirmeye, onların desteğini almaya çalışın.** Eğer duygularınız kaldıramayacağınız boyuttaysa, mutlaka bir uzmandan destek alın.

• **Yeni Hobilere veya Aktivitelere Yönelin:** Spor yapmak, meditasyon yapmak, puzzle yapmak, dans etmek gibi ya yapmaktan hoşlandığınız aktivite ve hobilere daha fazla yer verin ya da yeni aktivite ve hobilere hayatınızda yer açın.

• **Kendinize Yönelin:** Ayrılıklar, kişinin kendisiyle ilgili geliştirmek istediği yanlarını bulup bir gelişim yaşamak için de fırsat alanları yaratabilir.

Ayrılık yaşadığınızda dünyanın sonu gelmiş gibi hissetmeniz normal ancak, bunun dünyanın sonu olmadığını, tam aksine daha güçlü ve daha mutlu bir hayat yaratmanız için de bir deneyim olduğunu kendinize hatırlatabilirsiniz. Geçmişe takılıp kalmak yerine, geleceğe odaklanıp yeni ilişkiler yaşamaya hakkınız olduğunu fark edin.



Nereye gittiğini
bilen insana
yol vermek için
bütün dünya
kenara çekilir.



Zühal Yiğit
Kariyer Koçu, Eğitmen

İşten Kopma Hakkı

Günümüz dünyasında en kıymetli yeteneklerden biri "harekete geçmek". Bazılarımız için biraz daha kolay olabilir ancak bazılarımız için büyük bir engel. Aksiyon için gereken "ilham" konusuna değinmek, ilhamın doğduğu yeri görebilmek, başarı ile olan ilişkisini düşünebilmek, hemen hepimize iyi gelecek inancındayım.

Sözünü ettiğim haber Aposto tarafından şöyle servis edildi:

"Avustralya'da yürürlüğe giren yeni yasayla birlikte çalışanlar mesai saatleri dışında "işten kopma hakkına" kavuştu. Buna göre işverenler, çalışanlara mesai saatleri dışında ulaşmaya devam edebilecek ancak yasa sayesinde çalışanların bunları okuma ya da yanıtlama zorunluluğu ortadan kalkacak."

"Bir adım geriden: Birleşik Krallık'ta da hükümet, geçen hafta çalışanların işten kopma hakkını tanımaya hazırlandığını duyurmuştu."

İşten kopma hakkı, kararlılıkla savunulması gereken bir hak elbette. Beyaz yakalı çalışanlar ofislerinde belirli saatlerde çalışıyorlar ve bu süre tamamlandığında işin bir parçası olan mektupları okumak, yanıtlamak gibi aktivitelerden uzak durmak hakları var. Kaldı ki bu bir ihtiyaç. İşli oluşturan görevleri günün tamamına yaymak hem motivasyonu hem yaratıcılığı düşürecek, tükenmişlik sendromu dediğimiz olguya hızlıca ulaşılmasına sebep olacaktır.

Bütün bunlara ek olarak bu ifade bende bir rahatsızlık hissi uyandırıyor. İşten kopma dediğimizde sanki zincirle bağlandığımız, zorla tutulduğumuz bir yermiş gibi geliyor kulağıma. İçinde olmak istemediğimiz bir yapı, birlikte olmak istemediğimiz insanlar

#İş Yaşamı #Koçluk #Kariyer
#Motivasyon #Hedef #İK



ve yapmak istemediğimiz bir iş. Mesai süresi boyunca bağlı kalınan ve mesai biter bitmez bağın koparılıp atıldığı bir durum. Size de böyle hissettiriyor mu? Okulun kapısından çıkar çıkmaz sökülen kravatlar ve saç tokaları geliyor mu gözünüzün önüne?

Oysa olmasını istediğimiz şey nedir? Günümüzün ve yaşam enerjimizin büyük bir kısmını ayırdığımız kariyerimizin içinde neler olmalıdır? Yapmaktan keyif aldığımız, zamanın nasıl geçtiğini anlamadığımız işler olmalı örneğin. Akışta kalabildiğimiz bolca an, merak ettiğimiz konular, yepyeni şeyler öğrendiğimiz örnek olaylar, tatmin olduğumuz ve kendimizi başarılı hissettiğimiz görevler, beraber olmaktan keyif aldığımız insanlarla ortak hedeflere koşmak...

Çok mu uzaktasınız?

Bazen danışanlarımdan şunu duyarım, tariflediğimiz mutlu kariyere ulaşmak o kadar imkânsız görünür ki

en başından vazgeçerler. Değişsin isterler ama bunun için harekete geçecek enerjiyi kendilerinde bulamazlar. Mevcut olanla yetinmeye karar verirler. Bir süre işe yarar gibi görünür ama sürdürülebilir olmadığını, yaşayarak fark ederler. Mutsuzluk ya da hayal kırıklığı gibi duyguların eşlik ettiği günlük olaylar yaşanmaya devam eder ve her birinin ağırlığı sonraki güne devrolur. Pazartesi sendromu artık her gün yaşanan bir şeydir, hatta izin günlerinde bile.

Şimdi daha mı yakındasınız?

Yanıtınız evet ise korkmayın. İtiraf etmek, kolay bir adım değil ama en önemlilerden birisi.

Kopmak istemediğimiz işlerimiz olsun istiyorsak mutlu kariyeri nasıl kurgularız diye düşünmeye başlamalıyız. İşimizde neler olsaydı ve de neler olmasaydı daha iyi olurdu, bunları fark edelim.

Fark ettiklerimiz bize bir sorumluluk yükler aslında, bu bir eşik. Bir şeyi fark ettikten sonra fark etmemiş gibi davranamayız. Ok yaydan çıkmıştır artık ve şimdi plan yapma zamanıdır.

Olduğumuz yere A ve olmak istediğimiz yere B dersek, A ile B arasındaki farkları listeleme zamanıdır. A'dan neleri çıkarmalıyız; bazı görevler mi, bazı kişiler mi, bazı zorunluluklar mı, bazı kararlar mı? Çıkardıklarımızın yerine koyacaklarımız neler? Bu yeni şeyleri ekleyebilmek için ne tür yeteneklere, yetkinliklere, bilgiye, birikime, zamana, kaynaklara sahip olmalıyız? Bunların ne kadar bizlerde var ne kadar daha gerekli, nereden gidip almalıyız?

Hafiften bir "yapılacaklar listesi" oluşuyor sanki. Ben buna kariyer projesi diyorum. Zühal'in Kariyer Projesi. Hepimiz kendimize bunu borçluyuz. Bugüne

dek özveriyle çalıştığınız, başarıyla tamamladığınız projeleri düşünün lütfen. Kim bilir kaç on taneler? Hep başkaları için yapılan işleri hatırlayın ve sadece tek bir proje için kendinize izin verin, yaşamınızda alan açın, zaman ayırın.

Proje planı hazır mı şimdi de eylem zamanı. En çok vazgeçilen yerin burası olduğunu hatırlatmak isterim. Minik aksiyonların büyük farklar yaratacağını ummak fazla iyimserlik olabilir. Bir kutu ilacın sonunda iyileşiriz ve her gün bir tek hap içeriz. Tüm hapları tek bir günde alarak başımıza başka işler açacağımızı denemeden de hepimiz biliriz. Yine böyle olacak. Her gün küçük bir eylem adımı, bir aksiyon, bir iş tamamlanacak ve tik atılacak. Ancak kendimizden fazlasını bekleyip kızmak öfkelenmek yok. Çünkü hepimiz biliyoruz ki kendimize karşı fazlasıyla acımasızız. Oysa aynı durumdaki arkadaşımıza nasıl da anaç davranıyoruz, destek veriyoruz. Kendimize gelince bir asker gibi emirler yağdırmamız kendimizi acımasızca eleştirmemiz neden?

Geçen gün eğitimlerin birinde kıymetli bir katılımcım eski bir yöneticisinden söz ediyordu, "Herkese rica eder asla emir vermez" dedi. Bizler de rica ederiz, birilerine emir vermeyiz öyle değil mi? "Bu epostayı gönderir misin?" "O raporu hazırlar mısın?" gibi.

Peki kendimize hitaben hazırladığımız iş listelerimiz de böyle mi?

"Onu yap, bunu ara, oraya git, buraya gel, koş, durma..."

Şöyle olsalar nasıl olurdu:

"Yarın Ahmet'i arayacağım."

"Gelecek hafta buraya gitmek istiyorum."

"İki gün içinde bu işi tamamlamaya niyet ediyorum."

"Yarın bu işe başlamak istiyorum." Kulağınıza nasıl geldi?

A ile B arasında neredesiniz bilemiyorum ama buraya kadar okuduğunuza göre sizin de gündemlerinizden birisi bağlı kalmak ya da kalmamak...

Ne zaman başlıyorin Kariyer Projesi?

“ **İşten kopma hakkı, kararlılıkla savunulması gereken bir hak elbette. Beyaz yakalı çalışanlar ofislerinde belirli saatlerde çalışıyorlar ve bu süre tamamlandığında işin bir parçası olan mektupları okumak, yanıtlamak gibi aktivitelerden uzak durmak hakları var. Kaldı ki bu bir ihtiyaç** ”



Koçluk hedefe giden yolu aydınlatır.

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



**Gamze Mihci**

ICF Profesyonel Koç (Yönetici, Takım, Kariyer, Girişimci)

gamze.mihci@gmail.com
[in gamze-mihci](https://www.linkedin.com/in/gamze-mihci)

Yönetim Performansımızın Gizli Gücü: Duygusal Zekâ

Ne oluyor da zaman zaman duygularımızı, tepkilerimizi kontrol etmekte zorlanıyoruz? Neden ekiplerimizi yönetirken, ekip arkadaşlarımızla birlikte çalışırken çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalıyoruz? Bu yazıda, duygularınızı yönetmenin ve yönetim performansınızı artırmanın sırlarını öğreneceksiniz.

Modern iş dünyasında etkili bir yönetici, bir lider olmak sadece iyi stratejiler geliştirmekle veya teknik bilgiye sahip olmakla sınırlı değildir. Artık etkili yönetim ve liderlik, daha çok insanlarla kurduğunuz ilişkilere, onları ne kadar anladığınıza ve onlarla nasıl bağ kurduğunuza dayanıyor. İşte tam bu noktada duygusal zekâ (EQ) devreye girmektedir. Duygusal zekâ tam olarak nedir, neden bu kadar önemlidir ve nasıl geliştirilir? Gelin, bu soruların yanıtlarını birlikte keşfedelim.

DUYGUSAL ZEKÂ NEDİR VE NEDEN BU KADAR ÖNEMLİ?

Zekâ denilince çoğu zaman akıllara hemen mantıksal, bilişsel becerilerimiz geliyor. Ancak çok sayıda farklı zeka türü mevcuttur. Psikolog Dr. Daniel Goleman, 1995 yılında yayımladığı "Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?" kitabıyla duygusal

#İletişim, #Liderlik, #İş Yaşamı,
#Kariyer, #Motivasyon,



zekâ kavramını geniş kitlelere tanıttı. Duygusal zekâ hem kendi duygularımızı hem de başkalarının duygularını anlama ve yönetme yeteneğidir. Peki, bu liderler ve yöneticiler için neden bu kadar kritiktir? Duygusal zekâsı yüksek bir lider ve yönetici, ekibiyle daha güçlü bağlar kurarak güven ve motivasyon yaratır, bu da sürdürülebilir bağlılığı ve başarıyı beraberinde getirir. Gallup'un iş tatmini ve bağlılık üzerine yapmış olduğu araştırmaya göre, duygusal zekâsı yüksek yöneticiler, ekiplerinde %20 daha yüksek performans ve iş tatmini sağlıyor. Bu başarı, yöneticilerin empati ve duygusal duyarlılık göstermesine dayanıyor. Özellikle kriz anlarında, duygusal zekâ liderlere ve yöneticilere büyük avantajlar sunar ve daha yüksek bağlılık ve performans sonuçları elde etmelerini sağlar.

DUYGUSAL ZEKANIN BİLEŞENLERİ

Dr. Goleman'a göre; duygusal zekâ beş temel bileşenden oluşur. Bu bileşenler hem kişisel hem de sosyal becerilere odaklanarak kişilerin iş hayatında ve özel hayatında etkili olmasını sağlamaktadır. İşte duygusal zekâ bileşenleri:

1. Öz Farkındalık: Kişinin kendi duygularını tanıma, anlama ve bu duyguların nasıl bir etkiye sahip olduğunu fark etme yeteneğidir. Öz farkındalık, güçlü yönleri ve zayıf yanları anlamayı içerir ve duygusal tepkiler üzerinde bilinçli kontrol sağlar.

2. Öz Denetim: Kişinin duygularını kontrol etme ve onları yapıcı bir şekilde yönlendirme becerisidir. Bu tepkileri kontrol

“**Bir yöneticinin, liderin duygusal zekâsı, sadece kişisel performansı için değil, aynı zamanda ekibinin performansı üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. Yüksek duygusal zekaya sahip yöneticiler, liderler, kriz anlarında sakin kalabilme, çatışmaları yönetme ve ekip içinde güven ortamı yaratma konusunda daha beceriklidir.**”

etme, stresle başa çıkma ve değişen durumlara uyum sağlayabilme yeteneğini kapsar. Öz yönetim, duygusal olarak dengede olmayı içerir.

3. Motivasyon: Kişinin, içsel bir hedef doğrultusunda kendini harekete geçirme yeteneğidir. Duygusal zekâsı yüksek olan insanlar başarıya ulaşmak için güçlü bir iç motivasyona sahiptir ve engeller karşısında kararlılıklarını korurlar.

4. Empati: Başkalarının duygularını anlama ve bu duygulara duyarlılık gösterme yeteneğidir. İlişkilerde karşı tarafın ihtiyaçlarını ve perspektiflerini anlamayı sağlar ve liderler ve yöneticiler için kritik bir beceridir.

5. Sosyal Beceri: İnsanlarla etkili bir şekilde iletişim kurma, ilişkileri yönetme ve iş birliği yapma yeteneğidir. Bu, kişisel ve profesyonel başarı için kritik öneme sahiptir.

DUYGUSAL ZEKANIN PERFORMANSA ETKİSİ

Bir yöneticinin, liderin duygusal zekâsı, sadece kişisel performansı için değil, aynı zamanda ekibinin performansı üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir. Yüksek duygusal zekaya sahip yöneticiler, liderler, kriz anlarında sakin kalabilme, çatışmaları yönetme ve ekip içinde güven ortamı yaratma konusunda daha beceriklidir. Aynı zamanda, duygusal zekâsı gelişmiş yöneticiler ve liderler, zorlu durumlar karşısında daha dirençlidir ve ekiplerini bu tür durumlara karşı daha iyi hazırlamaktadırlar. Aynı zamanda, yöneticilerin ve liderlerin daha empatik ve açık iletişim kurmalarına da olanak tanır. Bu sayede yöneticiler ve liderler, çalışanlarının



Duygusal zekâ hem kendi duygularımızı hem de başkalarının duygularını anlama ve yönetme yeteneğidir. Peki, bu liderler ve yöneticiler için neden bu kadar kritiktir? Duygusal zekâsı yüksek bir lider ve yönetici, ekibiyle daha güçlü bağlar kurarak güven ve motivasyon yaratır, bu da sürdürülebilir bağlılığı ve başarıyı beraberinde getirir.

endişelerini anlar ve onları motive etmek için daha etkili stratejiler geliştirir. Ohio State Üniversitesi'nde yapılan bir araştırma, yüksek EQ'ya sahip liderlerin ekiplerini motive etme ve çalışan bağlılığını artırma konusunda daha başarılı olduğunu göstermiştir. Duygusal zekâsı yüksek bir lider ve yönetici, ekibini derinlemesine anlayarak onlara değer verir, bu da iş tatminini ve ekip performansını doğrudan iyileştirir. Aynı zamanda ekip içinde güven ortamı yaratarak daha demokratik bir çalışma kültürü oluşturur, çalışanların karar alma süreçlerine daha aktif katılımını teşvik eder ve böylece daha sürdürülebilir başarıların temelini atar.

DUYGUSAL ZEKAYI NASIL GELİŞTİREBİLİRSİNİZ?

Şimdi belki de en önemli soruya geldik: Duygusal zekamı nasıl geliştirebilirim? İyi haber şu ki, duygusal zekâ, geliştirilebilir bir zekâ türüdür. İşte size bu yolculukta yardımcı olacak birkaç somut adım:

1. Öz Farkındalık Kazanma

Kendi duygularınızı anlamak ve bu duyguların davranışlarınıza nasıl yansıdığını fark etmek duygusal zekanın temelidir. Bunu geliştirmek için:

- **Duygularınızı fark edin:** Ne hissettiğinizi ve bu duyguların hangi olaylarla tetiklendiğini fark etmek, duygularınızı ve tepkilerinizi not almak veya günlük yazmak, duygusal farkındalığınızı artıracaktır.
- **Geribildirim alın:** Başkalarının sizi nasıl algıladığını anlamak için geri bildirim isteyin. Bu, öz farkındalığınızı güçlendirecektir.
- **Farkındalığı artırma:** Farkındalık hem kendinizi hem de başkalarını daha iyi anlamana yardımcı olur. Günlük farkındalık uygulamaları, zihinsel ve duygusal sağlığı güçlendirmede oldukça etkilidir. Özellikle meditasyon, yoga, farkındalıklı nefes çalışmaları gibi pratiklerle bu beceri geliştirilebilir.

2. Öz Yönetim Becerilerini Geliştirme

Öz yönetim, stresli veya zor durumlarda duygularınızı kontrol edebilme yeteneğidir. Bu beceriyi geliştirmek için:

- **Tepki kontrolü:** Zorlayıcı bir durumla karşılaştığınızda hemen tepki vermek yerine derin bir nefes alın ve düşünün. Kendinize zaman tanımak duygusal tepkinizi yönetmenize yardımcı olur.
- **Duygusal tetikleyiciler:** Hangi durumların



sizi öfkeliendirdiğini, üzdüğünü veya heyecanlandığını bilmek, bu tetikleyicilere karşı daha bilinçli tepkiler vermenizi sağlar.

- **Stres yönetimi:** Stresle başa çıkma yöntemleri (yoga, egzersiz, nefes egzersizleri, doğa yürüyüşleri vb.) duygusal dengenizi sağlamanıza yardımcı olabilir.

3. Motivasyonunuzu Güçlendirme

İçsel motivasyon, duygusal zekanın önemli bir bileşenidir. Kendinizi motive etmek için:

- **Hedefler belirleyin:** Kısa ve uzun vadeli hedefler belirlemek, içsel motivasyonunuzu artırır. Bu hedefler doğrultusunda her gün attığınız küçük adımlar, motivasyonunuzu artıracaktır.
- **Farklı bakış açıları geliştirin:** Zorlayıcı durumlar karşısında direkt olumsuz düşüncelerden kaçının. Daha pozitif bir yaklaşımla daha farklı neler olabilir bu sorunun üzerine düşünmek ve alternatif cevapları bulmak motivasyonunuzu artıracaktır.
- **Kutlama:** Kendi başarılarınızı takdir etmek, kendinize teşekkür edebilmek içsel motivasyonunuzu besleyecektir.

4. Empatiyi Güçlendirme

Empati, başkalarının duygularını anlama yeteneğidir ve duygusal zekanın temel unsurlarından biridir. Empati geliştirmek için:

- **Aktif dinleyin:** Karşınızdaki kişiyi tam olarak dinlemek ve onu anlamaya çalışmak, empatiyi güçlendiren en etkili yöntemlerden biridir.
- **Başka perspektifleri anlamaya çalışın:**

Başkalarının bakış açılarını ve duygusal deneyimlerini anlamaya çalışmak, onların penceresinden de olayları görebilmeye çalışmak empati kurma becerinizi geliştirir.

- **Sorular sorun:** İnsanların ne düşündüğünü veya hissettiğini daha iyi anlamak için sorular sormak, empati kurmanıza yardımcı olur.

5. Sosyal Beceri Geliştirme

İyi sosyal beceriler, duygusal zekanın önemli bir parçasıdır ve iş birliği, iletişim ve liderlik gibi yeteneklerini besler. Bu becerileri geliştirmek için:

- **Etkili iletişim:** Açık ve net iletişim kurmak hem iş hem de kişisel ilişkilerde daha sağlıklı bağlantılar kurmanıza yardımcı olur.
- **Çatışma yönetimi:** Anlaşmazlıklar yaşandığında, sakin kalmak ve sorunları çözmek için empati ve sabırla yaklaşmak önemlidir.
- **Geri bildirim verin ve alın:** Yapıcı geri bildirim vermek ve başkalarından geri bildirim almak hem kendinizi hem de başkalarını geliştirmenize yardımcı olur.

6. Duygusal Esneklik Geliştirme

Duygusal zekâsı yüksek insanlar, başarısızlıkları ve hayal kırıklıklarını daha kolay atlatır. Duygusal esnekliği artırmak için:

- **Ders çıkarın:** Hataları bir öğrenme fırsatı olarak görün ve çıkarımlarınız üzerine düşünerek bir sonraki deneyimde aynı şeyleri yaşamamak için daha farklı neler yapabilirim diye düşünmek duygusal esnekliğinizi artırır.
- **Değişime açık olun:** Beklenmedik durumlara esnek yaklaşmak, değişim içerisinde zorluk dahi olsa fırsatlara odaklanabilmek duygusal zekanızı güçlendirecektir.

Unutmayalım ki, liderlik ve yöneticilik iş hayatınızda yalnızca bir pozisyon değil, insanlarla kurduğunuz derin bir bağıdır.

Duygularını fark edemeyen, anlamayan ve kontrol edemeyen biri, karşısındaki insanların duygularını anlayamaz ve fark edemez... Peki, siz bunun için bugünden itibaren neleri daha farklı yapacaksınız? Hem özel hayatınıza hem de iş hayatınıza fayda sağlaması ve kalplere derinden dokunabilmeniz dileğiyle...

Sevgiler

RENKLERLE

DUYGULARIN DANSI;

MANDALA



Geçmişi milattan önceye dayanan kadim bir öğretisi olan mandala, bugün çıkış yeri olan Hindistan'ın yanı sıra dünyanın pek çok yerinde kişisel gelişim, psikoloji ve hatta metafizik uygulamalarında kullanılıyor. Renklerle duyguların iç içe geçip adeta dans ettikleri 'mandala'yı deneyimli bir mandala eğitmeni olan İlknur Çat Karabulut'tan dinledik. İşte satırlarımıza yansıyanlar...

Röportaj **Dilhan Hız**

Mandala kadim bir öğretisi. Bize biraz onu anlatabilir misiniz? Mandala ne demek? Nerede, ne zaman ortaya çıktı?

Mandala ortaya çıkışı milattan önceye dayanıyor. Tarihsel süreçte ilk olarak İpek Yolu'nda bulunan Budistler ve Uygur sanatçıları tarafından uygulanmış olan mandala, Hindistan kültüründe ortaya çıktığı düşünülse de hem psikoloji alanında, metafizikte kullanılır, hem de günümüzde birçok ülkeye ait mandala örnekleri bulunmaktadır. İsim olarak bakıldığında birçoğumuz mandalanın ne olduğunu bile bilmeyebilir, sebebi desenlerinin her kültürde farklı isimlerle tanınmasıdır. Örneğin, mandala desenlerinin Budizm tapınaklarındaki ismi 'rangoli' iken, Afrika' da bu desene 'ubuntu', Türkiye'de ise 'tezhip' denir. Avrupa'da bu tip desenler ya da geometrik şekiller 'ottoman' ya da 'arabesque' ismiyle anılır. Bu da bence şunu gösterir; mandala Sanskritçe bir kelime

olmasından dolayı Hint kültürüyle ilişkilendiriliyor olabilir ama isminden bağımsız bakıldığında yani sembolik bağlamda bakıldığında aslında evrenselidir. Sözlük anlamı olarak baktığımızda ise mandala; daire, yuvarlak, bütünlük, tamamlanma gibi anlamları taşıyan Sanskritçe bir kelimedir. 'Manda' – enerji /öz , 'la' ise -kap- anlamına gelir. Enerjiyi içeren kap, özü içeren kap anlamında kullanılır.

Sizin mandala ile tanışma öykünüz nasıl oldu? Nasıl gelişti?

Benim mandalamın özel bir adı var; 'TÜN'EL'i MANDALA – hem tünelden hem de gecedan geliyor bu ayrıçların sebebi. 10 yıllık bir kimya öğretmenliği geçmişim var. Cantanem (oğlum) dünyaya gelince onu kendim büyütme istedim, tabii bu sıra da kendime de iyi gelecek, alan açacak her zaman istediğim ve merak ettiğim yoga, nefes, meditasyon eğitimliklerini



almaya başladım, her şeyin yolunda gayet huzurlu, acaba Nirvana evresinde miyim diye düşündüğüm bir rahatlıktaydım çünkü beden, zihin tekniklerini öğrenip uyguladığımı, zihnimi gayet iyi kontrol ettiğimi düşünüyordum ta ki bir kayıp yaşayana kadar... Oğlum 10 aylıkken kardeşim vefat etti ve ben aşılmaz bir dağın içinde olduğumu gördüm. Susmayan, kabullenmeyen bir zihin, yasını dökemeyen, bedeni var ama anda olmayan bir anneye, insana dönüşüyordum. Zihnim ne yasa izin veriyordu ne de kabule geçiyordu. Herkes için güçlü görünmeye çalışıp her şeyi hallediyomuş gibi yapıyordum. Kısacası yaşam -miş gibiydi benim için. Aşılmaz bir dağın önünde bekliyordum, ne takatim vardı o dağa çıkmaya ne de ışığı görebiliyordum gecenin karanlığında nefessiz bekliyordum... İçimden tek geçen cümle şuydu: "Keşke bir tünelim olsa da yavaş yavaş geçebilsem ve ışığı görsem..." O sırada tanıştım mandalaya. İnternette bulduğum herhangi bir çizim videosuyla başladım. İlk gün zamanın nasıl geçtiğini anlamadım ve içimdeki hafıflığı de ama 2, 3 derken ben kapılıp gittim mandalaya. Bazen çizdiğim mandala gözyaşlarına bulandı, bazen içim bulandı kaybımın öfkesini döktüm 40 gün çizdim ve artık nefes alabildiğimi hissettim... Mandala tünel olmuştu bana. Amin Maalof'un çok

“
Mandala tünel olmuştu bana. Amin Maalof'un çok sevdiğim bir sözü var, "Tünelin ucunda ışık görünmese bile, ışık varmış gibi yürümek ve ışığın görüneceğine inanmak gerekir..." demiş. Beni o ışığa mandala inandırdı.”

sevdiğim bir sözü var, "Tünelin ucunda ışık görünmese bile, ışık varmış gibi yürümek ve ışığın görüneceğine inanmak gerekir..." demiş. Beni o ışığa mandala inandırdı. Mandalayla araştırmaya başladığımda Carl Gustav Jung'un bu yönüyle tanıştım. Mandalanın hem bilimsel hem ruhsal yönünden çok etkilendim ve eğitimler almaya başladım. Hem mandala hem semboller derken şimdi atölyelerimde görüyorum ki çok doğru bir yolda ilerliyorum, kendi yolumdan bütüne doğru...



Mandala neyi amaçlar, neyi hedefler? İnsanlar neden mandala çalışmalı?

Mandalayı odaklanmak, içe dönebilmek, stres ve sıkıntıdan çıkıp, endişe verici düşüncelerden uzaklaşmak, huzur ve dinginliğe kavuşmak, akışta kalabilmeyi öğrenmek, kendimizi tanıyabilmek, kendini yeniden inşa etmek, kendinle olan bağı güçlendirmek, dünyadaki yerini, amacını fark etmek, şimdide kalabilmek, an'a dönebilmek, zihni görüp kabul etmek, kalbinle temasa geçmek, niyetlerimizi çekip çıkarmak, beynin sağ ve sol yarım kürelerini dengelemek için çiziyoruz.

Jung, "Mandalaları çizmeye başladığımda, her şeyin, izlediğim tüm yolların, attığım tüm adımların tek bir noktaya, yani orta noktaya geri döndüğünü gördüm. Mandalanın merkez olduğu benim için giderek daha açık hale geldi. Tüm yolların üssüdür. Merkeze, bireleşmeye giden yoldur." demiş. Yazar ve akademisyen J. Campbell ise "Mandala çizmeyi hayatımızın bölük, pörçük parçalarını bir araya getirmek, bir merkez bulmak, bütünlüğe doğru gitmek..." olarak tanımlamış. Bana göre bu birçok faydasının yanında ben kim değilim sorusuyla yol olarak öze yaklaşabilmek...

Mandalada renkler ve şekiller özel anlamlar ifade ediyor mu?

Mandala desenleri semboller üstünden ilerler. Her rengin, her şeklin, çizilen çizginin yönü, dairelerin sayısı, büyüklüğü, küçüklüğü, koyulan nokta sayısı, devam eden desenin eksik parçasının ya da çizimi yapan kişinin hata yaptım diye düşündüğü aslında bilinçaltının verdiği sembolü gösterir. Bu yüzden ucu bucağı yoktur... Ve bana göre şu sembol kesin bu anlama geliyor da değildir, kişiye hastır mandala.

Biraz da mandala atölyenizden bahsedelim istiyorum. Nasıl bir çalışma yürütüyorsunuz?

"Ben kim değilim?" sorusunu sorarak başlarım ben atölyelere. Hani derler ya insanoğlu katman katman bir soğan gibi özü soğanın en güzel yeri cücüğü olan @ Psikolojideki epigenetik kavramını çok seviyorum ve bu kavramı kendimce şöyle açıklayabilirim size... Yine soğandan gideceğim ki soğan yemem @ Özümüze daha doğmadan yapıştırılan katmanlar var. Önce nesilden nesile sonra annemizin hamile olduğu duyulduğunda başlayan katmanlar. Kız mı erkek mi, erkeğe aman keşke kız olsaydı sana bakardı ya da kız mı, keşke erkek olsaydı soy devam ederdi vs. katmanları. Sonra büyüdüğün ailenin bildiği ya



da dayattığı etiketler, akrabalar, komşular derken toplumun katmanları o kadar zor ki bu katmanları aşım ben kimim sorusuna ulaşabilmek, bu yüzden önce katmanları soyarak gerek özün verdiği sesi duymak için. Ben kim değilim'de her bir katman soyulur ne zaman ki bir fısıltı duyarız içerden ben kimim sorusu vuku bulur... Atölyelerimde böyle çalışıyorum, katmanları soyarak bu içsel çalışma bölümü. Somutta ne yapıyorum; mandala tarihi, bilimselliği, çizim şeması veriyorum. Gerçek çizimden önce/sonra meditasyonla ve nefes çalışmasıyla zihni biraz aşağı çekerek ilerliyoruz ve gelen insanların niyetleriyle yola çıkıyoruz. Onlar işliyor mandalalarına kalplerinden geçenleri. Ben o hallerinin güzelliğiyle kalıyorum. Sonra birlikte sembollerine bakıyoruz ve kapanış @

Atölyeye kimler ilgi gösteriyor? Katılımcıların atölye sonrası edinimleri neler? Nasıl tepkiler alıyorsunuz?

Atölyelerime şunlar şunlar geliyor diyemem, çünkü her biri birbirinden farklı insanlar. Sadece şöyle söyleyebilirim, her gelen can benden ve orada başka canlardan bir parça taşıyor, her gelen daha bir BİR olduğumuzu hissettiriyor. Atölyeme gelenlerin bazılarında şöyle dönüşümler alıyorum; sadece çizim yapacağım sanmıştım ama derinden bir parçama inip hafiflikle çıkıyorum diyen var, bazıları kendi iç sesiyle tanışmanın mutluluğunu, bazıları kalbinin niyetini gördüğünü söylüyor... Instagram sayfamda buna dair bir bölüm oluşturduğum çünkü her canın bu atölyede bulunduğu farklı. Merak edenler için instagram sayfam: [yolbenden_bir_e](#)



Onur Yaşar
ICF Profesyonel Koç / Yazılım Uzmanı

onuryasarorg

Gerçeğe Uyanmak

Matrix filmi hepimiz izlemiştir. Matrix filmindeki bir sahnede tanımlanamayan "gerçek nedir?" sorusu ile içinde bulunduğu durumu algılamayan "Neo" karakteri yalnızca onu yaşayarak idrak ediyor.

Biz de gerçeği böyle tanımlayamıyoruz ve bazı şeyleri yaşayarak bilincine varıyoruz. Çok geç olmadan yani yaşamadan o bilince ulaşmanın yolu farkındalık ve bilgelik yolunda devam etmektir. En acı gerçeği de maalesef yakınlarımızı kaybedince bir an yakalayabiliyoruz.

Çünkü gerçek; gerek toplumsal kurallarla gerek zaman ölçütü ile adeta gözümüzün önünde gizlenmektedir.

GERÇEKLİK SANDIĞIMIZ ŞEY

İnsan kafasında düşündüğü sınırlar çerçevesinde yaşıyor. Bu sınırlar, doğduğumuz andan itibaren bize duyduklarımız, gördüklerimiz ve yaşadığımız deneyimler sonucu programlanıyor. Bu programlarımızla davranış modellerimiz şekilleniyor ve çoğu zaman çok fazla sorgulamadan devam ediyoruz hayata. Örneğin; başarıyı zor elde etmişsek veya 'zorlanmadan başarı gelmez' gibi şeyleri duyup doğru kabul ettiysek, kendimizi başarılı olabilmeye karşı sınırlıyoruz. Durum böyle olunca hayallerimiz veya ulaşmak istediğimiz yerlerden ziyade, sınırlarımızla birlikte hayatı bir "seviye oyunu" olarak betimlersem; hep bir üste zorlanarak çıkmaya çalışıyoruz.

Oysaki kendimize baktığımızda çok daha farklı şeyleri görüyoruz. İç sesiniz farklı şeyler söyleyebiliyor; iç benliğiniz ile özdeşleşmelisiniz. Özdeşleştikçe gerçekten mutlu olabilirsiniz.

O HALDE GERÇEK

Gerçeği tanımladığımızda hayatınız, çevreniz, davranışlarınız, işiniz, eviniz, eşiniz her şeyinizi tanımlamış olursunuz.

Dünya üzerindeki milyarlarca insanın hayal edemeyeceği kadar oluşabilecek, değişebilecek, düşünce ve onun türevi davranışlar vardır. O halde gerçeğe ulaşmak



“ Evrendeki en büyük gösteri, sen aklını keşfettiğin an başlar.. ”
Sigmund Freud

için, insanın kendi düşündüklerine ve davranışlarına odaklanması gerekir. Yetiştirildiği veya içinde bulunduğu toplumun tamamen doğru kabul ettikleri ile kendi doğruları uyumlu mu? Değilse kendi doğrularını bulmaya odaklanmalı.

Gerçeği gerçeklik olarak tanımladığımızda ortaya "an"ın ta kendisi çıkıyor. Peki, gerçek "an"ın ta kendisi ise; sahip olduğumuz canlı veya cansız varlıklar bizim için değerli ise, ne zaman kaybedeceğimizi ya da gerçek tanımına göre "an"da olunan durumu ansızın olmayabilir olasılığına göre; bizde kaygı endişe ya da sahip olamama duygularını harekete geçirerek pişmanlık ya da iyi ki yapmışım duygularını ortaya çıkarmaz mı?

O halde gerçekteki geçmişini veya geleceğini nasıl tanımlarız? Gerçek geçmiş; sahip olduğunuz canlı veya cansız varlıklar üzerinde geçirdiğiniz sevgi, hüznü dolu, duygusal duygu durum anlarıdır. Aslında an, anılardan oluşur.

Hayatta bırakacağınız en önemli şey, dünya üzerinde insanlığa fayda getirecek olan faaliyetleriniz, biriktirdiğiniz anılardır.

Şu "an" da kalırsak; gerçeğe bu perspektiften bakarsak, daha huzurlu ve mutlu olabiliriz. Ona göre hayatımızı şekillendirir, hayata bakış açımızı genişletiriz. İnsan, düşünce kalıplarını değiştirip, yaptığı seçimlere göre gerçek yaşamak istediklerini yaşar.

Zaman kavramı içinde konuşursak, her yaşanan; farklı bir zamanda ve farklı bir mekânda geçmiyor mu? İşin özü zaman kavramı dışında da düşünürsek her

an farklı bir duygu ve deneyim içindedir. Örneğin göz açıp kapatmak bir deneyimdir. Bir sonrakinde daha yavaş ya da daha hızlı kapatıp açabiliriz. Deneyimler bizi bir öğrenime götürür. İşte bu öğrenilen deneyim az önce bahsettiğim düşünce değişiminin sebebidir. Yani zaman kavramı içerisinde; geçmişte ki o "an" da gerçektir. Şu "An" da gerçektir. Çünkü gerçek, an olduğuna göre; biz yalnızca (geçmiş dair) anılar biriktirir, (geleceğe dair) seçimler yaparız.

TOPLUMSAL GÖRECELİLİK

Bir insan aile hayatı ile başlar, çevre hayatı ona eşlik ederek okul hayatı ile devam ederek, iş, evlenme, ufak bir kariyer ve para birikimi derken daha hiç hayatı yorumlayacak "an"ı olmadan, kabuğunu kıramadan deyim ile yaş otuz oluverir. Diğer bir çoğunluk biraz daha erken davranarak evlenmiş veya birkaç çocuğu olmuş ama çevre ve toplum baskısından yine kabuğunu kıramadan yaş otuz oluvermiş. Peki, neden yaş 30? Yaşadığı tüm şeyleri ve en önemlisi özgür düşünce yapısına sahip olabilmek için önce ekonomik koşullar sağlandığında, anne ve baba evinden çıktığında, kendi hayatını kendi idare ettiğinde belli bir müddet sonra oturup hayatı yorumlaya başlar. İşte ortalama Türkiye şartlarında bu yaş 30'dur.

KİME GÖRE, NEYE GÖRE?

"Kimisi 70 yaşında, kimisi 30'unda CEO olur" sözünü okumuş olmalısınız. Herkes özeldir, zekidir. Akıllı olmak; uyanıklığı getirir.



Tülin Çeneli Dönmez
Yönetici Koçu & İletişim Danışmanı

tulin@brandfocus.com.tr

#iletişim #öğrenme #marka
#pazarlama #strateji

Açık İletişim: Şeffaflık ve Güvenin Temeli

İletişim dünyasında açık iletişim, başarıya giden yolun en önemli yapı taşlarından biri olarak kabul edilir. İster iş hayatında ister kişisel ilişkilerde olsun, açık iletişim insanların birbirini daha iyi anlamasını, iş birliğini artırmasını ve güven inşa etmesini sağlar. Ancak bu kavramın derinlemesine anlaşılması ve hayata geçirilmesi, sanıldığı kadar basit olmuyor.

Açık iletişim, bireylerin duygu, düşünce ve beklentilerini samimiyetle ve şeffaf bir şekilde ifade etmeleri anlamına gelir. Bu durum, iletişimde gizlilik veya belirsizlik gibi engellerin ortadan kaldırılmasını sağlar. Bir liderin çalışanlarıyla, bir öğretmenin öğrencileriyle veya bir arkadaşın dostlarıyla açık bir diyalog kurması, karşılıklı güveni güçlendirir ve ilişkilerin sağlam bir zemine oturmasına yardımcı olur.

Açık iletişim, sadece bireyler arasında değil, kurumlar içinde de hayati bir öneme sahip. Şirketler, çalışanlarına ne kadar açık bir şekilde yaklaşırsa, çalışanların da kuruma olan bağlılığı ve performansı o denli artar. Şirket içindeki hiyerarşiler ne kadar katı olursa olsun, iletişim kanallarının şeffaf olması, tüm paydaşların aynı hedefe doğru ilerlemesini sağlar.





AÇIK İLETİŞİMİN 4 FAYDASI

1. Güven İnşası: Açık bir iletişim ortamı, insanların birbirlerine karşı güven duymasını sağlar. Gizliliğin ve belirsizliğin ortadan kalktığı bir ortamda, bireyler birbirleriyle daha rahat ve içten iletişim kurabilirler. Bu güven, işbirliği ve dayanışmayı da beraberinde getirir.
2. Yanlış Anlamaların Önlenmesi: Çoğu iletişim problemi, belirsiz mesajlardan veya eksik bilgilendirmeden kaynaklanır. Açık bir şekilde iletilen mesajlar, yanlış anlaşılmalara önüne geçer ve herkesin aynı bilgiye sahip olmasını sağlar.
3. Sorun Çözme: Açık iletişim, sorunların daha hızlı ve etkin bir şekilde çözülmesini sağlar. Gizli gündemlerin olmadığı bir ortamda, insanlar sorunları daha net görebilir ve çözüm üretme sürecine katkıda bulunabilirler.
4. Motivasyon ve Bağlılık: İnsanlar, kendilerine karşı dürüst ve şeffaf bir şekilde yaklaşan kişilere daha fazla güven duyarlar. Açık iletişim, kurulan ilişkideki motivasyonu artırır ve kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlar.

ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Her ne kadar açık iletişimin faydaları ortada olsa da, bu yaklaşımı hayata geçirmek her zaman kolay değildir. İletişim süreçlerini zorlaştıran birkaç temel engel bulunmaktadır:

Güven Eksikliği: Açık iletişimin temeli olan güven, bazen zor kazanılır. Eğer bireyler geçmişte şeffaf iletişim kurduklarında zarar gördülerse, yeniden açık bir iletişim sürecine girmekten çekinebilirler.

Yetersiz Dinleme: Açık iletişim, sadece konuşmakla değil, aynı zamanda dinlemekle de ilgilidir. Karşı tarafı dinlememek, yanlış anlaşılmalara ve iletişim kopukluklarının temel sebeplerinden biridir.

Korku Kültürü: Birçok kurumda veya ilişkide, bireyler olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktan korktukları için düşüncelerini açıkça ifade etmekten kaçınırlar. Bu da iletişimde kapanmalara ve yanlış anlaşılmalara neden olur.

AÇIK İLETİŞİMİ GÜÇLENDİRMEK İÇİN NELER YAPILABİLİR?

Açık iletişim, hem kişisel hem de profesyonel hayatta başarılı olmanın anahtarı. Bu süreci güçlendirmek için neler yapılabilir?

Şeffaf Olun: Bilgiyi paylaşmaktan kaçınmayın. Eğer bir sorun varsa, bu sorunu net bir şekilde dile getirin ve çözüm yollarını birlikte arayın.

Empati Kurun: Karşınızdaki kişiyi anlamaya çalışmak, açık iletişim sürecini olumlu yönde etkiler. Empati, sadece konuşulan kelimeleri değil, altında yatan duyguları da anlamaya çalışmaktır.

Olumlu Geri Bildirim Verin: İletişim sadece eleştiriyle değil, aynı zamanda övgü ve teşvikle de beslenir. Olumlu geri bildirimler, insanların daha açık ve samimi iletişim kurmalarını sağlar.

Açık iletişim, günümüz dünyasında başarının ve sağlıklı ilişki için oldukça kıymetli. Ne kadar şeffaf ve dürüst olabilirsek, o kadar sağlam temeller üzerine ilişkiler kurabiliriz. Hem kişisel hem de profesyonel hayatımızda açık iletişim kültürünü benimsemek, bizi daha güvenilir ve etkili bireyler haline getirir.

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.



**Işıl Öztürk**

Psikolog / ICF Profesyonel Koç

ÖFKESİZ MİSİNİZ? ÖFKE SİZ MİSİNİZ?

Dışarıda öfkeliyiz, evde öfkeliyiz, çocuklarımıza öfkeliyiz, eşimize öfkeliyiz, komşumuza, arkadaşımıza öfkeliyiz ve bu öfkemiz artık şiddetle vücut buluyor. Bu şiddet artık her canlıya karşı büyük bir halka etkisi yarattı. Ve günümüzde toplumsal bir delilik hali artmakta. Peki, şiddetin artçı ve öncü duygusu olan öfke nedir? Öfke sağlıklı bir duygu mudur? Öfke ne zaman başımızı belaya sokar? Öfkeyle başa çıkılabilir mi? Sağlıklı öfke diye bir şey var mıdır? Öfke neymiş ne değilmiş? Öfkeyle ilgili neleri yanlış biliyoruz?

Öfke tamamen normal, sağlıklı, hayati ve doğal bir duygudur. Yaşamın devamlılığı için olmazsa olmaz duygular arasındadır. O zaman neden öfkeye bağlı olarak başımız belaya giriyor???? Öfkeyi sağlıklı yönetememekten dolayı!!!!!!

ÖFKE NEDİR? ÖFKE SAĞLIKLI BİR DUYGU MUDUR?

Öfke herkesin hissettiği, olması gereken, beynimizde limbik sistem olarak adlandırılan bölümde amigdala adlı bölge bulunan hayati ve insani bir duygudur. Amigdalaya eski beyin, ilkel beyin, sürüngen beyin gibi isimler takılmıştır. Ortak nokta memelilerde bulunan bir bölüm olduğu ve duygularımız, dürtülerimiz ve

içgüdülerimizden sorumlu olduğunu ifade etmektedir. Amigdala burda olduğu için öfke ya da öfke kadar güçlü bir duyguya kapıldığımızda buna "Amigdala Hijack Durumu" denir. Yani çok düşünmeden içgüdüsel hislerle birden parlama eşliğinde yapılan eylemler, yani amigdalanın etkisiyle beyin kullanmadan yapılmış hareketler denir, çünkü sağduyulu düşünme kapasitemiz ele geçirilmiş gibidir.

Bunun yanı sıra Serebral korteks ise bizi limbik sistemin yapacağından daha medeni yapmaya çalışan bölümdür. Düşünme, planlama, ketlenmeler, davranışlardan sorumludur. Öfke ve tahammülsüzlükte karşılaşılan sorun ilkel beyin rasyonel beyinden çok daha hızlı çalışmasıdır. Normalde kontrolü düşünerek elimizde tutarız fakat çıldırdığımızda amigdala serebral korteksi tabiri caizse ele geçirir ve vücudumuzdan adrenalin salgılanır, daha önce de bahsettiğim gibi "kaç ya da savaş" yanıtı oluşur. Yani aynı zamanda insanların hayatta kalma mekanizmalarının bir parçasıdır. İnsanlar da diğer hayvanlar gibi bir tehditte karşılaştıklarında ya kaçar, ya dona kalır ya da saldırırlar. Öfke saldırının yakıtıdır. Fakat öfkenin fazlasında kalp krizleri de görülebilir.

ÖFKEYLE İLGİLİ YANLIŞ İNANIŞLAR

- ▶ Öfke kalıtsaldır ve değiştirilemez.
Öfkenin ifade edilmiş şekli öğrenilerek kazanılır.
- ▶ Öfke otomatik olarak saldırganlık doğurur.
Öfke birçok saldırganlık biçiminin arkasında yatan dürtü ya da güdü olarak görülmektedir.

“

Herkes öfkelenebilir. Bu kolaydır. Ne var ki; doğru insana, doğru derecede, doğru zamanda, doğru maksatla ve doğru biçimde öfkelenmek... İşte bu zordur.

Aristo”



Ancak öfkelendiğimizde ne tür tepki vereceğimiz, nasıl yöneteceğimiz bizim elimizde, öğrenmeyle kazanılabilecek bir durumdur.

- Bir insanın istediğini elde edebilmesi için saldırgan olması gerekir.

Birçok kişi öfkeyi saldırganlık ile karıştırmaktadır. Saldırganlıkta amaçlanan karşıdaki(ler)ne zarar vererek onu sindirmek ve yaralamaktır. Ancak öfkenin sağlıklı yönetimi söz konusu olduğunda karşımızdakine saygılı davranarak bizi öfkeleniren durumla ilgili açıklama yapmaktır.

- Öfkeyi dışa vurmak ve boşaltmak iyi gelir. Ruh sağlığı çalışanların önemli bir kısmı yıllarca, çılgık atmak, yastıkları yumruklamak gibi öfkeyi saldırgan bir şekilde dışa vurmanın sağlıklı ve iyileştirici olduğunu savunmuştur. Ancak araştırmalar göstermiştir ki agresif tavır agresif davranışı pekiştirir, kişinin içindeki öfke duygusunu varlığını ve gücünü perçinler.

ÖFKENİN KAYNAKLARI

Öfkenin neden kaynaklandığını bilmek, öfkeyi kontrol etmekte bilinen en önemli adımdır. Duygu değişimi ve/veya yönetimlerinde en önemli dinamik

kök inançları, kaynakları bulmaktır. Eğer dikkatimizi, çabamızı sadece patlayan borudan sızan suyu tahliye etmeye odaklarsak patlama nedenini hiçbir zaman bilemediğimiz için tamir edemediğimiz borudan sızan su ortalığı her zaman su altında bırakacaktır. Peki, öfkemizin kaynakları neler olabilir?

- Değiştiremeyeceğiniz şeylere öfkelenmek
- Olayları kişiselleştirmek
- Bir durumun kontrolünü kaybetmek
- Tehdit altında olduğunuzu hissetmek
- Öfkeyi kullanarak ailenizi ve çevrenizi kontrol etmeyi yaşam biçimi haline getirmek
- Geçmiş deneyimlerin etkisinde kalmaktır.

ÖFKENİN KONTROL EDİLEMESİNİN OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI

Öfkenin insani ve hayati bir duygu olduğundan bahsettik lakin öfke kontrol edilemeyip yıkıcı hale geldiğinde okul veya iş hayatında, yakın ilişkilerde, sosyal hayatta sorunlara neden olur. Öfke çok sık ve şiddetle hissedildiğinde ve sonucunda uygunsuz davranışlar ortaya çıktığında artık bir problemdir. Öfke kontrolü sağlanamadığında ve uygunsuz bir şekilde gösterildiğinde o a için kişinin üzerindeki

baskı ve sıkıntıyı azaltmasını sağlıyormuş gibi görünür ancak uzun vadede aynı fayda sağlanmaz hatta birçok olumsuz sonuç yaratır, sonradan görülen zarar, ilk aşamada sağlanan faydadan çok daha büyük olur. Eh, ne de olsa keskin sirke küpüne zarar!!

KONTROLSÜZ GÜÇ GÜÇ DEĞİLDİR!!!

Su yaşamsal bir sıvıdır ancak taşıdığı zaman sel olur. Öfke de aynen böyledir, hayati öneme sahip yaşamsal bir duygudur ancak taşıdığı zaman yıkıcı olur. Bu ne şiddet bu celal!!! Öfkeyle ilgili o kadar çok atasözü var ki; nerdeyse hepsinin ana fikri kontrolsüz öfkenin yıkıcılığını vurguluyor. İşte bunlardan bazıları; keskin sirke küpüne zarar, öfkeyle kalkan zararlar oturur, öfke baldan tatlıdır, öfkede akıl olmaz, kılıç kınını kesmez, öfke gelir göz kararır öfke gider yüz kızarır, gibi daha niceleri.

PEKİ, ÖFKEYLE NASIL BAŞA ÇIKILIR, KONTROLÜ NASIL SAĞLANIR?

Kaygılandığımızda, korktuğumuzda, heyecanlandığımızda veya öfkelendiğimizde bireysel ayrıntılar olmakla birlikte genellikle vücudumuzda

“ Hiç öfkelenmeden yaşanan bir hayatın insanın doğasına ve fizyolojisine aykırı olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, öfkenin söylemek istediğini anlamak ve üzerinde düşünüp farkına varmak, anlamak bizlere öfke kontrolündeki en güçlü mihmandar olacaktır. ”

ve beynimizde terleme, kalp atışının hızlanması, tansiyon oynaması, yüzde kızarıklık, sıcaklık hissi, karında hafif burukluk, kulakların ısınması, nefes alıp verme sıklaşır, huzursuzluk hissi vb. bir takım fizyolojik durumlar belirir. Öncelikle bu belirtileri tanıdığımızda öfkelenmeye başladığımızda dair beyne giden sinyal sonrası için hangi davranışı sergileyeceğimize karar vermemize yol gösterici olur. Çünkü öfkeyi yönetemediğimiz zaman amacımızdan uzaklaşırız. En nihayetinde öfke bir mağduriyet neticesinde oluşur ve öfke bu mağduriyeti gidermemiz için bizi harekete geçiren itici güçtür. Burada öfkenin fayda tarafında kalması için kontrolü şarttır! Günün sonunda ne kadar haklı olursak olalım öfkenin vermiş olduğu duygusal çökkünlük yaşanır.

Öfke kontrolünde, öfkeyle başa çıkabilmenin en önemli adımı öfkeyi tanımak ve onun bize söylemek istediğini anlamaktır. Hiç öfkelenmeden yaşanan bir hayatın insanın doğasına ve fizyolojisine aykırı olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, öfkenin söylemek istediğini anlamak ve üzerinde düşünüp farkına varmak, anlamak bizlere öfke kontrolündeki en güçlü mihmandar olacaktır. Çünkü her duygu gibi öfkenin de anlaşılmasına ihtiyacı vardır. İlk olarak duygu ve düşünceleri olumlu yönetmek, faydamıza ve efektif olacak şekilde yönetmek otomatik olarak davranış yönetimimizde de olumlu sonuçlar verecektir. Çünkü, **düşünceler duygularımız, duygular davranışlarımız, davranışlar alışkanlıklarımız, alışkanlıklar karakterimiz, karakterimiz de KADERimiz olur.**



Nihan Sevim
İK & KYS Eğitmeni & Profesyonel Koç

İçimizdeki En Büyük Engel: Başarıya Giden Yolda Kendimizi Sabote Etmek

Hedeflerinize ulaşmakta sık sık zorlanıyor musunuz?
Kendinize olan güveniniz düşük mü?
Sık sık kendinizi eleştiriyor musunuz?
Önemli işleri erteleme eğiliminde misiniz?
Zaman konusunda sıkıntılar yaşıyor musunuz? Örneğin önemli toplantılara ya da randevulara geç kalıyor musunuz?
Sosyal ortamlardan kaçınıyor musunuz?
Stres ve anksiyete seviyeniz yüksek mi? “Erteme davranışınız mı var?”
“Unuttuğunuz” ya da kasıtlı şekilde ihmal ettiğiniz sorumluluklarınız var mı?
“Söz vermekten kaçınır mısınız? Veya Söz verdiğiniz şeyleri yerine getirememeye gibi bir davranışınız mı var?”
“Yapmak istedikleriniz ile yaptıklarınız arasında uyumsuzluk var mı?”
“İşler biraz zorlaştığında çabucak vazgeçmek, pes etmek gibi davranışlarınız var mı?”
Yukarıdaki sorulara verdiğiniz cevaplarda “evet” cevabı fazlaysa kendinizi sabote ediyor olabilir misiniz?



Sosyal veya özel hayatımızda olduğu gibi çalışma hayatımızda da belli bir başarıya ulaşmayı ve mutlu olmayı isteriz. İlkokul sıralarında hazırlanmaya başladığımız çalışma hayatımız için tüm öğrenimimiz boyunca hayaller kurarız. Okul yılları bittiğinde kariyer yolumuzu iyi belirlemek, bu yolda yükselmek, kariyer hedeflerimize ulaşmak hatta bu yolda kurduğumuz tüm hayallerin gerçekleşmesini isteriz. Ancak çoğu zaman, gerçekleşmesini istediğimiz hedeflere veya hayallere ulaşamadığımızı görürüz. Çünkü hedeflerimize ulaşmamızı engelleyen bazı faktörlerle karşılaşırız. Bu faktörler dışsal olarak tanımlayamayacağımız içsel olarak daha iyi ifade edebileceğimiz kendi iç seslerimizdir. Eğer bu iç seslerimizi fark edebiliyorsak, başarmak istediğimiz

yolda kendimizi sabote eden faktörleri de keşfetmişiz demektir. Kendimizi sabote etmek, çoğu zaman bilinçaltımızın derinliklerinde saklı olan olumsuz inanç ve davranış kalıplarının bir yansımasıdır. Bu kalıplar, geçmiş deneyimlerimiz, aileden gelen öğretiler ve çevremizdeki etkiler sonucu oluşur ve farkında olmadan hayatımızın her alanını etkiler. Kendini sabote etmek kişiden kişiye değişir. Peki neden kendimizi sabote ederiz? Birkaç sebepten bahsetmek istiyorum.

ÇOCUKLUK DENEYİMLERİ:

• **Olumsuz Tepkiler:** Çocukluk döneminde yaşadığımız başarısızlıklara karşı verilen olumsuz

tepkiler başarısızlık korkusunu artırabilir.

• **Değersizlik hissi:** Ebeveynlerin yıkıcı eleştirileri, yetersizlikleri vurgulaması, çocuğun kendine olan özgüvenini zedeleyerek kendisini ifade etmesini etkiler.

• **Koruyucu Tutumlar:** Kendi kararlarını almasına imkân vermeyen, almaya çalıştığı kararları da desteklemeyen ebeveynler nedeni ile çocuğun bağımsızlığı kısıtlanır ve bir süre sonra yeni kararlar almak dahi istemez.

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ:

• **Mükemmeliyetçilik:** Her şeyi kusursuz yapmak isteme, hata yapmaktan korkma gibi özellikler, kişinin kendini sabote etmesine neden olabilir.

• **Korku ve Kaygı:** Yeni şeyler denemekten ve risk almaktan çekinmek, değişimden korkmak ve belirsizlikten kaçınmak gibi duygular kişinin potansiyelini tam olarak ortaya koymasını engeller, kişiyi hareketsiz kılabılır.

• **Reddedilme korkusu:** Başkalarının olumsuz düşünceleri veya eleştirileri konusunda aşırı hassas olmak, kişinin sosyal ilişkilerinden ve kariyerinden uzaklaşmasına neden olabilir.

• **Düşük benlik saygısı:** Kendi değerini yeterince görmemek, kendini yetersiz hissetme, başarıya layık olmadığını düşünme başarısızlığa karşı daha hassas olmaya yol açabilir.

• **Karşılaştırma:** Kendimizi sürekli çevremizdeki diğer insanlarla veya sosyal medya vb. platformlarda yer alan insanlarla sürekli kıyaslama yine yetersiz hissettireceğinden insanın kendisine odaklanmasını engeller.

“ Kendimizi sabote etmek, çoğu zaman bilinçaltımızın derinliklerinde saklı olan olumsuz inanç ve davranış kalıplarının bir yansımasıdır. Bu kalıplar, geçmiş deneyimlerimiz, aileden gelen öğretiler ve çevremizdeki etkiler sonucu oluşur ve farkında olmadan hayatımızın her alanını etkiler. ”

• **Olumsuz düşüncelere inanmak:** Başarısız, yetersiz olacağına, başına sürekli kötü olayların geleceğine inanmak da sabote eden davranışlardır.

• **Belirsizlikten kaçınma:** Kısa veya uzun vadede ne yapacağını bilememek, kaygı duyulmasına ve güvensiz hissetmeye neden olabilir.

• **Her şeyi kontrol etme isteği:** Her şeyi planlamak ve kontrol altında tutma ihtiyacı, kişinin spontane hareket etmesini ve yeni deneyimler kazanmasını engeller.

ÇEVRESEL FAKTÖRLER:

• **Sosyal baskılar:** Aile, arkadaş çevresi veya toplum tarafından belirlenen beklentilere uyma çabası, kişiyi kendi isteklerinden vazgeçmeye itebilir.

• **Rekabetçi ortam:** Sürekli bir rekabet içinde olmak, kişinin kendini sürekli başkalarıyla kıyaslamasına ve yetersizlik hissetmesine neden olabilir.

DİĞER NEDENLER:

• **Fizyolojik faktörler:** Bazı psikolojik durumlar (örn. Depresyon, anksiyete bozuklukları), kronik hastalıklar, uyku sorunları gibi fiziksel rahatsızlıklar da kendini sabote etme davranışlarına neden olabilir.

• **Duyusal tükenmişlik:** Kendini sürekli eleştirmek ve olumsuz düşüncelere kapılmak, motivasyonu düşürür ve başarıyı zorlaştırır.

• **Stres ve tükenmişlik:** Yoğun iş temposu, kişisel sorunlar gibi faktörler, kişinin motivasyonunu düşürebilir ve kendini sabote etmesine yol açabilir. Kendimizi sabote ettiğimizi anlamamız bazen uzun zaman alabilir, bu süreçte iç sesimiz, genellikle bizi hedeflerimizden uzaklaştıran, başarısızlığa

mahkûm eden ve öz güvenimizi zedeleyen olumsuz düşüncelerle dolu olur. Bu iç ses bize aşağıdaki cümleleri söylüyor olabilir:

- "Ben bunu başaramam."
- "Eğer başarısız olursam rezil olurum."
- "Başkaları zaten benden daha iyidir."
- "Bu benim için zaten çok zor."
- "Hata yaparsam ne olacak?"
- "Ben buna değmiyorum."
- "Başkaları zaten daha şanslı."
- "Zaten kimse beni anlamaz."
- "Keşke baştan denememiş olsaydım."
- "Benim için her şey çok zor."
- "Zamanım yok."
- "Benim için çok geç."
- "Ben kimim ki?"

İç sesimizin bu yaygın sabote cümlelerinden birini söylediğini fark edebiliyorsak kendimizi değiştirmek ve geliştirmek için uygun aksiyonları almalıyız. Peki kendimizi sabote etmeyi bırakabilmek için neler yapabiliriz?

1. Kendimizde duyduğumuz bu iç seslerin aslında bize ait olmadığını, yaşanan olumsuz duygu ve durumlardan kaynaklandığını, bu iç sesi yok edebileceğimizin farkına varmalıyız. Kendimize, sahip olduğumuz tüm duygu, düşüncelere güvenerek ve inanarak bu durumla mücadele edebileceğimizi bilerek işe başlayabiliriz.

2. Kendimize şefkat göstererek hangi zamanlarda ve hangi durumlarda bu iç sesimizin yükseldiğini tespit etmeliyiz. Ortaya çıkan olumsuz duyguları tanırsak

ve kendimize her koşulda ve her durumda inanarak çaba gösterirsek olumsuz duyguların kısa sürede yok olacağını görebiliriz.

3. Harekete geçebilmemiz, yaptığımız işleri tamamlayabilmemiz için net ve kısa hedefler belirleyerek, hatta Pomodoro Tekniğini (zaman yönetimi konusunda oldukça popüler bir yöntem) kullanarak motivasyonumuzu artırabiliriz.

4. Negatif düşüncelerden sıyrılarak, olmayanı değil olanı, boş tarafı değil dolu olan tarafı görmeyi tercih ederek düşünce kalıplarımızı değiştirebiliriz.

5. Hangi konularda korku duyuyoruz, hangi konular bizi daha çok strese sokuyor, hangi aşamalarda erteleme davranışında bulunuyoruz gibi adımlarla nerede takılı kaldığımızı fark etmeyi deneyerek bu adımı ilerletmek için mücadele edebiliriz.

6. Ailemizden, arkadaşlarımızdan veya bir mentordan destek alarak, zorlukların üstesinden gelebiliriz.

7. Yeni şeyler öğrenerek ve kendimizi geliştirerek, potansiyelimizi en üst düzeye çıkarabiliriz.

8. Aşağıdaki kitaplardan destek alabiliriz.

- Dağ Sensin Kendini Sabote Etmeyi Öz Hakimiyete Dönüştürmek- Brianna Wiest
- Düşüncelerini Değiştir, Hayatını Değiştir- Wayne Dyer
- Mutluluğun Anahtarı- Dalai Lama
- Erteleme – Steve Chandler
- Kişisel Ataleti Yenmek – Mümin Sekman
- Hayat Bilgesi – Mümin Sekman
- Uyanış – Ümit Akçakaya
- Kendine İyi Davran Güzel İnsan – Beyhan Budak

9. "Ben bu işi başarabilirim.", "Ben değerliyim.", "Her gün daha iyiye gidiyorum." gibi olumlu cümleleri düzenli olarak kendimize söyleyebiliriz.

10. Sağlığımıza dikkat ederek, düzenli egzersiz yaparak stres seviyelerini düşürebilir, motivasyonumuzu arttırabiliriz.

11. Mindfulness ve meditasyon gibi teknikleri hayatımıza dahil edebiliriz.

Sonuç olarak, kendimizi sabote etmek, üstesinden gelinebilecek bir durumdur. Farkındalık, çaba ve doğru stratejilerle kendimizi sabote etmekten kurtulup potansiyelimizi gerçekleştirebiliriz.

Unutmamak gerekir ki, bu süreçte sabırlı olmak ve kendimize karşı anlayışlı olmak çok önemlidir.



FAYDASI SAYMAKLA BİTMEZ;

ZERDEÇAL

Son zamanlarda adını sıklıkla duyduğumuz, faydaları saymakla bitmeyecek türden bir bitki zerdeçal.

Ana vatanı Çin ve Hindistan olan şifa deposu; öksürük, soğuk algınlığı gibi üst solunum yolu hastalıkları başta olmak üzere deri hastalıklarından eklem rahatsızlıklarına kadar çok geniş bir alanda kullanılıyor. Zerdeçalın vücutta enfeksiyonu önleme, doku ve sistemlerin sağlığını koruma gibi birçok avantajının bulunduğu söyleyen uzmanlar, özellikle karabiberle birlikte kullanıldığında içindeki faydalı kurkumin maddesinin 2000 kat daha aktif olduğunun da altını çiziyorlar. İşte bu doğal mucizenin belli başlı faydaları:

Yazı **Dilhan Hız**

Alzheimer hastalığının gelişimini yavaşlatır

Alzheimer, protein plaklarının birikimine bağlı olarak beyin hücrelerinin ölümünden kaynaklanan ilerleyici bir bilişsel hastalıktır. Zerdeçal bitkisinde bulunan kurkumin hem oksidatif stresi azaltarak hem de protein birikimini önleyerek Alzheimer hastalığının gelişimi ve ilerlemesini yavaşlatmaya yardımcı olur.

İnsülini destekler

Zerdeçal, diyabet hastalarında insülinin dengelenmesine destek olur. Vücutta insülin duyarlılığını artıran kurkuminin, enzimatik tepkimeleri etkileyerek fayda sağladığı düşünülüyor. Yapılan bir çalışmada kurkuminin antidiyabetik etkisinin onaylanmış bazı şeker ilacı gruplarıyla neredeyse karşılaştırılacak kadar kuvvetli olduğu ortaya çıkmıştır.



Kardiyovasküler hastalıklardan korur

Kurkumin, kardiyovasküler hastalıklardan korunmada büyük faydalar sağlayabilir. Yapılan çalışmalar zerdeçalın; kalp yetmezliği, kalp kasi hastalıkları, ilaca bağlı kalp toksisitesi, kalp krizi, inme ve şeker hastalığı ile ilişkili kardiyovasküler semptomlar gibi hastalıklara karşı korumada destekleyici olduğunu belirlemiştir. Uçuk ve griple mücadelede önemli bir yeri vardır Kurkumin, uçuk ve grip de dahil olmak üzere çeşitli virüslerle savaşmanıza yardımcı olabilir.

Regl öncesi semptomları hafifletir

Zerdeçal, adet öncesi semptomları hafifletmeye yardımcı olur.

Obeziteden korunmaya destek olur

Zerdeçal obeziteye sahip kişiler için de önemli faydalara sahiptir. Kurkumin adipoz doku denilen yağ kaplı hücrelerden oluşan yapının inflamatuvar salgılarını azaltarak obeziteden korunmayı destekler.

Prostat kanserinde kontrolsüz çoğalmayı engellebilir

Zerdeçal büyüme faktörü ve nükleer faktör gibi birçok hücre yoluna müdahalede bulunarak prostat kanserinde hücrelerin kontrolsüz çoğalmasına etki ederek kontrollü hücre ölümlerinin sağlanmasına yardımcı olabilir.

Depresyonla mücadeleye yardım eder

Kurkumin majör depresif bozukluğa iyi geldiği

gözlemlenmiştir. Zerdeçalın bu etkiye nörobiyolojik maddelerin miktarlarını azaltarak, arttırarak veya metabolize olmalarını sağlayarak sebep olduğu düşünülüyor.

Kas kramplarına ve eklem ağrısına iyi gelir

Zerdeçal, adet öncesi semptomları hafifletmesinin yanında kas kramplarını da azaltabilir. Ayrıca eklem ağrısını, sertliğini ve iltihaplanmayı hafifletmeye destek olur.

Hazımsızlığı önler

Zerdeçal hazımsızlık semptomlarının giderilmesine yardımcı olur. Hazımsızlığı gidermenin yanında



metabolizmayı düzenleme, proteinlerin sindirimini kolaylaştırma, midenin asitlere karşı dayanıklılığını sağlama, mide mukozasını kaplayan mukusu arttırma, mide suyunun asitlik derecesini ayarlama gibi süreçlere de yardımcı olur.

Yaraları iyileştirir

Kurkuminin yara iyileşmesi üzerine olumlu etkileri bulunur.



Stres, vücudun zorlu veya tehditkâr olarak algıladığı durumlara verdiği doğal bir reaksiyonudur. Stresin bireyin çevresindeki değişikliklere uyum sağlaması gerektiğinde, zorluklar ya da belirsizliklerle karşılaştığında ortaya çıktığını belirten uzmanlar, özellikle iş yerinde; yoğunluk, baskı, belirsiz rol ve beklentiler, güvensizlik, zor çalışma koşulları, iş yaşam dengesinin sağlanamaması gibi etkiler nedeniyle stresin arttığında hemfikirler. Tam da bu noktada, hem bireysel sağlık hem de iş verimliliği açısından iş yeri kaynaklı stresi yönetebilmek ve strese karşı güçlü olmak çok önemli. İşte, iş stresi ile etkin bir şekilde başa çıkabilmek için yapılması gerekenler...

Yazı **Dilhan Hız**

İŞ YERİNDE STRESİ ÖNLEMENİN YOLLARI



“ İşle ilgili stres, yalnızca çalışanların sağlığını ve refahını değil, aynı zamanda kuruluşların üretkenliğini de etkileyen, dünya çapında büyüyen bir sorundur. İşle ilgili stres, çeşitli tür ve kombinasyonlardaki iş taleplerinin kişinin başa çıkma kapasitesini ve yeteneğini aştığı durumlarda ortaya çıkar. İşle ilgili stres, Avustralya'da kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarından sonra en sık görülen ikinci telafi edilen hastalık / yaralanmadır. ”

İş yerindeki iletişim: İş yerinde açık iletişimin, ekip çalışmasının ve net bilgilendirmenin olması stresin önlenmesine yardımcı olur. Yönetici ve çalışanlar arasındaki verimli iletişim, çalışanların stresle daha iyi başa çıkmasını ve iş tatminini artırmasını destekler.

Görev tanımına uygun çalışmak ve hayır diyebilmek: Kişilerin kendi görev tanımını ve haklarını bilmesi, görev tanımı dışındaki işlere hayır diyebilmesi iş yükünü dolayısıyla iş stresini önlemeye yardımcı olur.

İş yerinde sağlanan destek ve eğitimler: İşverenlerin çalışanlarına stres yönetimi eğitimleri sunması, esnek çalışma saatleri sağlaması ve sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırması önemli. İş yeri hekimi veya psikoloğundan stresle mücadele için yardım alınabilmeli.

Motivasyonu destekleyecek etkinlikler: Çalışanlar ve aileleri için yemek gibi etkinlikler planlamak; iş yerindeki bağlılığı, pozitif iletişimi ve motivasyonu artırır.

Zaman yönetimi ve planlama: Günlük ve haftalık planlar yaparak iş yükünü yönetmek kolaylaşabilir. Yapılacakları madde madde öncelik sırasına koymak ve hedefleri gözden geçirmek iş stresini azaltmaya yardımcı olur.

Verimli mola ve dinlenme: Yeterli ve verimli molalar vermek stresle başa çıkabilmek için olmazsa olmazdır. Mola ve iş saatleri net olarak belirlenmeli, kişi kendini yorgun hissetmese bile düzenli olarak molaya çıkmayı alışkanlık haline getirmeli.

Yeterli uyku: Uykusuzluk; öfke yönetimi, tahammülsüzlük, yorgun hissetme, dikkat hataları ve iş kazaları gibi sonuçlar yaratabilir. Kaliteli ve verimli uyku günlük yaşam kalitesini de etkiler.

Sosyal destek: Kişinin ailesi veya sevdikleri ile vakit geçirmesi iş stresini azaltarak, kişisel yaşamında işten başka önemli alanları olduğunu hatırlamasına yardımcı olur.

Hobiler ve kendine zaman ayırmak: Sevilen bir aktivite, hobi veya planlanan bir yere gitmek iş kaynaklı stresle mücadelede daha güçlü olmayı sağlar.

Meditasyon ve nefes egzersizleri: Meditasyon ve nefes egzersizleri zihni sakinleştirmeye ve stresi yönetmeye yardımcı olur. Gün içerisinde kısa kısa nefes egzersizleri yapmak stresi kontrol altında tutabilir.

Profesyonel destek almak: İş stresi ile mücadelede büyük zorluk yaşıyorsa, uzun süren stres durumu varsa, günlük yaşama yansıyan huzursuzluk, karamsarlık, isteksizlik gibi faktörler varsa bir uzmanla görüşmek faydalı olur.

*Değerli bilgileri için Uzman Psikolog Ezgi Dokuzlu'ya teşekkürlerimizle.

TATİL GÜNLERİNİZİ NASIL DEĞERLENDİRİYORSUNUZ?

Yazı Dilhan Hız

Günümüz iş dünyasında çalışanların, iş ve özel yaşam dengelerini nasıl sağladıkları, onların hem ruhsal hem de fiziksel sağlıkları açısından büyük önem taşıyor. Hafta sonları, izin ve tatil dönemleri, çalışanların bu dengeyi koruyabilmeleri için kritik fırsatlar sunuyor. Peki, çalışanlar bu değerli zaman dilimlerini nasıl değerlendiriyor? Bu soruya yanıt aramak için yapılan bir araştırma, çeşitli ilginç sonuçlar ortaya koyuyor.

AVİTA Çalışan Destek Programı'nın Türkiye genelinde temsili 1.210 beyaz ve mavi yakalı çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği "Çalışma Hayatı Analizi ve İyi Oluş Gereksinimleri Araştırması"nın sonuçları yayınladı. Türkiye'deki çalışma hayatını ele alan araştırmanın sonuçlarında çalışanların tatil günlerinde aktiviteleriyle ilgili önemli detaylar yer alıyor. Çalışanlara hafta sonları, izin ve tatil dönemlerinde yapmaktan hoşlandıkları aktiviteler sorulduğunda, önemli bir kesimin genellikle evde uyuyarak veya uzanarak dinlenmeye (%49,5), televizyon izlemeye (%47,3) ve sosyal medyaya (%42,9) vakit ayırdıkları görülüyor. Çalışanlar, yoğun iş temposunun ardından mesai saatleri dışında iş ve özel yaşam dengesi kurmaya çalışıyor gibi görünüyor. Önemli bir kısım bu zamanları rahatlama ve eğlenceye ayırmış olsa da bazı katılımcılar daha aktif ve üretken olmayı tercih ediyor. Beyaz yakalılar tatil günlerini ağırlıklı olarak evde dinlenerek (%51), televizyon izleyerek (%48), aile ve arkadaşlarıyla dışarda organizasyon yaparak (%46), sosyal medyada gezinerek (%45) ve evlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için alışveriş yaparak (%42) geçiriyor. Bu kesimin tatil günlerinde en az vakit ayırdığı aktiviteler arasında sinema ve tiyatroya gitmek (%23), spor yapmak (%23), tarihi yerleri gezmek (%22), konsere ve futbol maçına gitmek (%20) raporda yer alıyor. Mavi yakalı çalışanların ise beyaz yakalı çalışanlara göre tatil günlerinde aktivitelerle ayırdıkları zamanın daha az olduğu



gözlemleniyor. Mavi yakalı çalışanların çoğu, cumartesi günlerini iş yerinde geçirdikleri için geriye kalan zamanda televizyon izlemek (%47), sosyal medyada gezinmek (%41), aile ve arkadaşlarıyla dışarda organizasyon yapmak (%40) gibi sosyal aktivelere vakit ayırıyorlar. Mavi yakalıların tatil günlerinde en az vakit ayırdığı aktiviteler arasında konsere ve futbol maçına gitmek (%19), video oyunları oynamak (%17), herhangi alanla ilgili bir kursa gitmek (%17), tiyatroya gitmek (%15) ve futbol dışındaki spor branşlarının karşılaşmalarını izlemeye gitmek (%11) rapordaki verilerde öne çıkıyor. Çalışanların bu özel zamanlarda enerji depolayarak ve kendi ilgi alanlarına odaklanarak, hafta içindeki rutinlerine taze bir başlangıç yapma fırsatını değerlendirmek istediklerini görülüyor.

“**Çalışanlar, yoğun iş temposunun ardından mesai saatleri dışında iş ve özel yaşam dengesi kurmaya çalışıyor gibi görünüyor. Beyaz yakalılar tatil günlerini ağırlıklı olarak evde dinlenerek (%51), televizyon izleyerek (%48), aile ve arkadaşlarıyla dışarda organizasyon yaparak (%46), sosyal medyada gezinerek (%45) ve evlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için alışveriş yaparak (%42) geçiriyor.**”

**KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLER**

Haberiniz
olsun!



KÖKLER VE KÖPRÜLER: UNESCO DÜNYA MİRASI

Final Kültür Sanat Yayınları, kültürel mirasımızı ve tarihimizin zenginliklerini genç nesillere aktaracak yeni bir eserle okurlarını buluşturuyor. İstanbul Gezi Rehberi kitabının yazarı, rehber ve gezgin Yıldırım Büktel'in kaleme aldığı "**Kökler ve Köprüler: UNESCO Dünya Mirası**" kitabı, dünya kültürel mirasını ve ülkemizin bu miras içindeki önemli yerini derinlemesine ele alıyor.



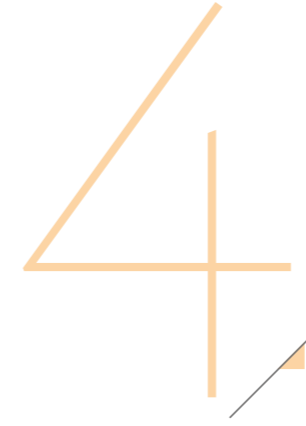
CEM YILMAZ CMXXIV İLE HIZ KESMİYOR!

Cem Yılmaz'ın geçtiğimiz sezon Zorlu PSM'de başlayan ve izleyicilerin büyük ilgisiyle rekorlar kıran gösterisi **CMXXIV**e yoğun ilgi hız kesmeden devam ediyor. 31 Ekim tarihli gösterisine olan yoğun ilgi sebebiyle 6 ve 25 Kasım gösterimlerinin biletleri de satışa açıldı."CMXXIV"ün hızla tükenen sınırlı sayıdaki biletlerini kaçırmayın. Cem Yılmaz'ın "CMXXIV" adını taşıyan performansı bu sezonda Zorlu PSM Turkcell Sahnesi'nde kaldığı yerden devam ediyor. Cem Yılmaz'ın "CMXXIV" adını taşıyan tek kişilik stand up gösterisinin sınırlı sayıdaki 31 Ekim ve 6-25 Kasım tarihli biletleri passo.com.tr'de.



BRYAN ADAMS'DAN İSTANBUL KONSERİ ÖNCESİ İKİ YENİ ŞARKI!

NEO Events & Stellar Co. organizasyonu ile 'So Happy It Hurts' dünya turnesi kapsamında 18 Ekim Cuma akşamı Ülker Spor ve Etkinlik Salonu'nda sahne alacak Kanadalı şarkıcı ve söz yazarı Bryan Adams, KISS grubunun 1982 tarihli "**Creatures of the Night**" albümü için Jim Vallance ve Gene Simmons ile yazdıkları "**War Machine**" ve "**Rock And Roll Hell**" adlı iki parçayı sevenleriyle buluşturdu. Kariyeri boyunca 40'tan fazla ülkede listelerde birinci olan, 18 Juno Ödülü ve bir Grammy başta olmak üzere pek çok prestijli ödülle kariyerini taçlandıran Adams, 'Cuts Like a Knife', 'Reckless' ve 'Waking Up the Neighbours' gibi başucu albümlerinin yanı sıra 'Summer of '69', 'Everything I Do, Run to You', 'Heaven, Please Forgive Me', 'Have You Ever Really Loved a Woman?', 'When You're Gone' gibi birçok imza parçasıyla rock sahnesinin efsanevi isimleri arasına adını yazdırdı. Adams, yeni bağımsız plak şirketi Bad Records aracılığıyla "War Machine" ve "Rock And Roll Hell" adlı iki parçayı sevenlerinin beğenisine sundu.



PERA MÜZESİ İLE ÖĞRENME KEYFİ

Pera Müzesi Öğrenme Programları'nın Hesaplar ve Tesadüfler sergisi kapsamında gerçekleştireceği Rastlantının Düzeni adlı atölye programı sanatseverlere öğretici ve eğlenceli etkinlikler sunuyor.

Çevrimiçi ve yüz yüze olarak düzenlenen ve anaokulu öğrencilerinden lise öğrencilerine, hatta huzurevi sakinlerine kadar geniş bir yaş aralığını kapsayan program, 26 Eylül – 26 Ocak arasında katılımcılara sanatsal ve yaratıcı bir deneyim yaşatmayı hedefliyor. Suna ve İnan Kırac Vakfı Pera Müzesi Öğrenme Programları, 19 Eylül'de sanatseverlerin karşısına çıkacak Hesaplar ve Tesadüfler sergisine paralel "Rastlantının Düzeni" programıyla farklı yaş gruplarına yönelik eğlenceli ve ilham dolu atölyeler düzenliyor. 26 Eylül – 26 Ocak arasında düzenlenecek çevrimiçi ve yüz yüze sergi turları ve yaratıcı atölyelerle katılımcıları sanat dolu bir deneyim bekliyor.

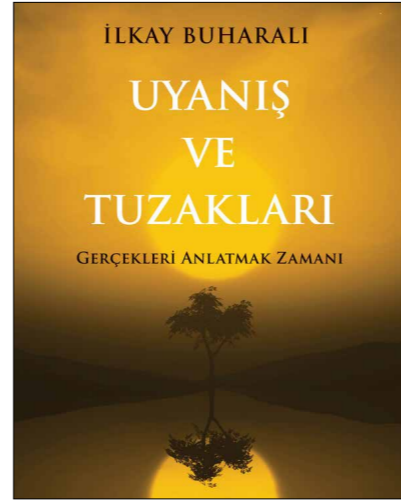
KONSER
TİYATRO
GÖSTERİ
YENİ ÜRÜNLERHaberiniz
olsun!

“BALINA” İKİNCİ SEZONUNA PERDE AÇIYOR!

Geçtiğimiz sezon Zorlu PSM'de sahnelenmeye başlayan ve tüm gösterimlerini kapalı gişe oynayan 'Balina' yeni sezonda da devam ediyor. Etkileyici hikayesiyle dikkat çeken, Enis Arıkan, Şebnem Bozoklu, Yağız Can Konyalı, Helin Kandemir ve Emine Evirgen'in rol aldığı "Balina"nın yeni sezon ilk gösterimleri 18-19 Ekim'de matine-suare olarak gerçekleştirilecek.

İbrahim Çiçek'in yönettiği, bir baba-kızın çok geç kaldıkları küçük bir kavuşma hikayesinin anlatıldığı Balina oyunu sezon boyunca Zorlu PSM Turkcell Platinum Sahnesi'nde devam edecek.

Her temsili dakikalarda ayakta alkışlanan ve büyük beğeni toplayan "Balina" oyununun, sınırlı sayıdaki 18-19 Ekim biletleri passo.com.tr'de satışta.



“UYANIŞ VE TUZAKLARI”

Destek Yayınları'ndan çıkan İlkay Buharalı'nın yeni kitabı **Uyanış ve Tuzakları**, okuyucuları spiritüel uyanış yolculuğuna davet ediyor.

Buharalı kendi deneyimleri ve gözlemlerinden yola çıkarak derlediği bu çalışmada, ruhsal gelişimin derinliklerine inerken ruhsal uyanışın getirdiği fırsatlar kadar karşılaşılabilecek tuzaklara da dikkat çekiyor ve okuyuculara bu süreçte rehberlik edecek bir yol haritası sunuyor.

İlkay Buharalı'nın yazdığı Uyanış ve Tuzakları Destek Yayınları etiketiyle raflarda yerini

aldı. "Gerçek uyanış, başkalarının öğretilerinde değil, kendi hakikatinizde saklıdır."



TOUCHÉ BY N KOLAY SAHNESİ YENİ SEZONA BAŞLIYOR!

Zorlu PSM'nin cazın ve komedinin en iyilerini ağırladığı sevilen mekanı touché by N Kolay, yeni sezonda da birbirinden özel performanslara ev sahipliği yapmaya hazırlanıyor. Açıldığı günden bu yana cazdan, akustik dinletilere, komedi şovlarından, konsept partilere ve eğlenceli talk etkinliklerine uzanan geniş bir yelpazede yerli ve yabancı sanatçıları sanatseverlerle buluşturan Zorlu PSM touché by N Kolay'ın yeni sezonda ilk konuğu sevilen caz müziyenin Kerem Görsev olacak. "Kerem Görsev Trio" isimli etkinlikte, Ferit Odman ve Volkan Hürsever de sahnede Görsev'e eşlik edecek. touché by N Kolay Sahnesi'nin yeni sezon etkinlikleri Passo'da satışta!



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?





EZBERLENMİŞ
HEDEFLER YOK

SEN
WARSIN!

www.atolyeegitim.com

@atolyeegitimistanbul

atolyeegitim



atölye eğitim

"Akademik Başarı Atölyesi"